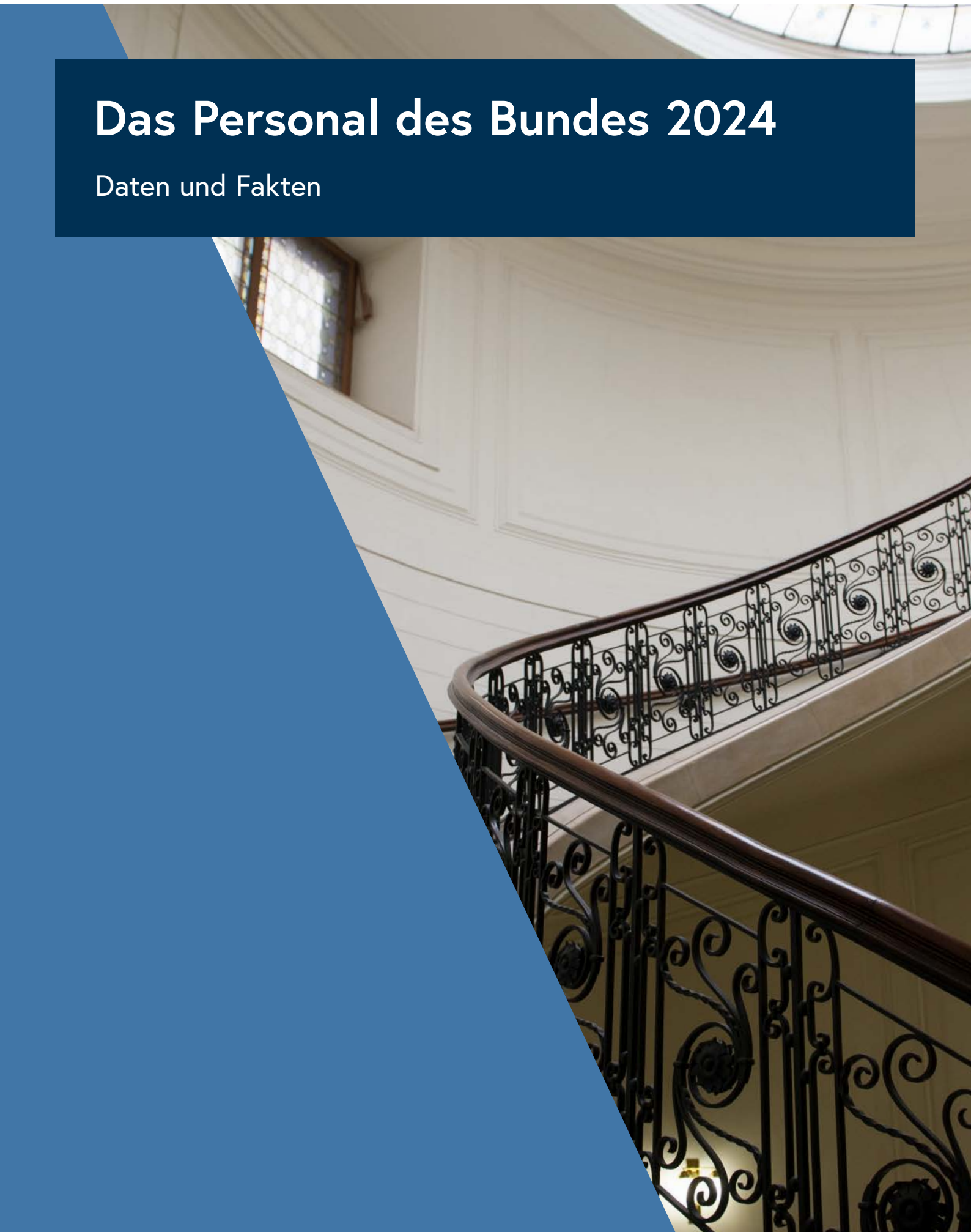


Das Personal des Bundes 2024

Daten und Fakten



Das Personal des Bundes 2024

Daten und Fakten

Wien, 2024

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmkoes.gv.at

Autorinnen: Renate Gabmayer, Mirela Ramic
Redaktion: Mirela Ramic, Claus Ryavec, Oliver Rybecky
Text und Gesamtumsetzung: III/C/7/a HR-Controlling

Coverfoto: Regina Aigner

Grafik: BKA Design & Grafik

Druck: BMI 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 Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport und des/der Autor:in ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung des/der Autor:in dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgehen.

Rückmeldungen:

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



Diese Publikation ist abrufbar unter
oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen

ISBN 978-3-903097-61-2

Wien, 2024

Inhalt

Vorwort	10
Short Facts	14
1 Öffentlicher Dienst in Österreich	15
1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden	15
1.1.1 Personalstand der Bundesländer	16
1.2 Internationale Definition des öffentlichen Dienstes: Sektor Staat gem. ESVG	18
1.2.1 Teilssektor Bund gem. ESVG	19
1.2.2 Gesamter Sektor Staat	19
1.2.3 Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich	20
1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben	22
1.2.4.1 Wie viel kostet der öffentliche Dienst?	23
1.2.4.2 Personalausgaben des staatlichen Sektors nach Aufgabenbereichen	23
1.3 Einkommen im öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft	25
Short Facts	27
2 Organisatorische Struktur des Bundesdienstes	28
2.1 BMG-Novelle 2024	28
2.2 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen	28
2.3 Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer	31
2.4 Ausgliederungen	33
Short Facts	35
3 Berufsgruppen im Bundesdienst	36
3.1 Verwaltungsdienst	38
3.2 Lehrpersonen	41
3.2.1 Induktionsphase	43
3.3 Hochschullehrpersonen (HS-Lehrpersonen)	45
3.4 Exekutivdienst	47

3.5 Militärischer Dienst	50
3.6 Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	53
4 Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst	56
4.1 Verwaltungspraktikum	56
4.2 Rechtspraktikum	57
4.3 Lehrlinge	58
4.4 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung	59
5 Bundespersonal	60
5.1 Entwicklung der Personalstände	60
5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen	62
5.1.2 Verwaltungsdienst	63
5.1.3 Lehrpersonen	64
5.1.4 Hochschullehrpersonen	66
5.1.5 Exekutivdienst	67
5.1.6 Militärischer Dienst	68
5.1.7 Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärter:innen	69
5.2 Qualifikationsstruktur	70
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses	72
5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ	72
5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre	74
Short Facts	75
5.4 Diversität	76
5.5 Demografie	79
5.5.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995	80
5.5.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis	82
5.5.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen	82

5.5.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen	83
5.6 Teilbeschäftigung im Bundesdienst	85
Short Facts	87
5.7 Frauen und Männer	88
5.7.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf	88
5.7.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft	90
5.7.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht	91
5.7.4 Frauen in Führungspositionen	92
5.7.5 Maßnahmen zur Frauenförderung	94
5.7.6 Elternkarenzen	95
5.7.7 Babymonat	95
5.7.8 Telearbeit	96
5.7.9 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	97
5.7.10 Einkommensunterschiede im Bundesdienst	98
5.7.11 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe	100
5.8 Fehlzeiten	101
Short Facts	105
5.9 Beamtenpensionen	106
5.10 Neupensionierungen	106
5.10.1 Arten des Pensionsantritts	106
5.10.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter	107
5.10.3 Entwicklung der Pensionseinkommen von neupensionierten Beamtinnen und Beamten	109
5.10.3.1 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation	110
5.10.3.2 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart	111
5.10.3.3 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen	112
5.10.4 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst	112

6 Personalmanagement des Bundes	115
6.1 Organisation des Personalmanagements	115
6.2 „Digital für Personal“ – Digitales Personalmanagement im Bund	116
6.3 Dienst- und Besoldungsrecht	118
6.3.1 Korruptionsprävention und Integrität	119
6.4 Pensionsrecht	120
6.4.1 Berechnung der Pensionshöhe	120
6.4.2 Finanzierung der Pensionen	121
6.4.3 Pensionsantrittsalter	122
6.5 Personalsteuerung	123
6.5.1 Personalplan und Haushaltsrecht	123
6.5.2 Menschen mit Behinderung	125
6.5.3 Bewertung von Arbeitsplätzen	126
6.6 Personalcontrolling	127
6.7 Personalmanagement im demografischen Wandel	129
6.7.1 Ressourcen- und Planstellenbewirtschaftung	130
6.7.2 Recruiting	130
6.7.3 On- und Offboarding	132
6.7.4 Rahmenbedingungen	132
6.8 Recruiting und Mobilität	133
6.8.1 Attraktiver Arbeitgeber	133
6.8.2 Jobbörse der Republik Österreich „www.jobboerse.gv.at“	134
6.8.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl	134
6.8.4 Mobilität	135
6.8.4.1 Mobilität im Bundesdienst	135
6.8.4.2 Internationale Mobilität	135
6.9 Personalentwicklung	137

6.9.1 Aus- und Weiterbildung	138
6.9.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung	138
6.9.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes	139
6.9.2 Wissensmanagement: Basis einer innovativen und zukunftsorientierten Verwaltung	140
6.9.2.1 Leitfaden und Toolbox zur Wissenssicherung bei Personaländerungen	141
6.9.2.2 Digitale Plattform Wissensmanagement (eWM)	141
6.9.2.3 Weiterentwicklung des Wissensmanagements (Project „WM 3.0“)... ..	142
6.9.3 Neue Wege der Zusammenarbeit durch flexible Arbeitsformen	142
6.9.4 Das Mitarbeiter:innengespräch als wichtiges Führungsinstrument	143
6.9.5 Cross Mentoring im Bundesdienst	144
6.9.6 Gesundheitsmanagement	145
6.9.6.1 Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter	145
6.9.6.2 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	145
6.9.7 Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023 (B-MAB 2023)	146
6.10 Plattformen des Personalmanagements	147
6.10.1 Webseite Öffentlicher Dienst	147
6.10.2 Expertenkonferenzen der Länder	148
6.11 Austrian School of Government (ASG)	148
6.12 Internationale Zusammenarbeit	149
Europäische Union	149
EUPAN	149
OECD	149
Europarat – GRECO.....	151
Europäische Kommission – Rechtsstaatlichkeitsbericht	152

7 Strategisches Performance Management und Wirkungsorientierung	153
7.1 Instrumentenentwicklung und internationale Einordnung	154
7.2 Berücksichtigung übergeordneter Strategien	154
7.3 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung	155
7.4 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA)	158
8 Public Management, Governance und Innovation	160
8.1 Qualitätsmanagement: Good Governance unterstützen	161
8.2 Partizipation: Nachhaltige Entscheidungen stärken	162
8.3 Der Österreichische Verwaltungspreis: Gemeinsam innovativ	163
8.3.1 Internationale Wettbewerbe	165
8.4 Konferenz Innovate: Innovator:innen vernetzen	166
8.5 Innovationslabor GovLabAustria: Zukunft gemeinsam gestalten	167
9 Technischer Annex	168
9.1 Bezugszeitraum	168
9.2 Datenabgrenzung	168
9.3 Messgröße	168
9.4 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)	169
9.5 Was wird in Kapitel 5.7.4 unter Führungsposition verstanden?	169
9.6 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG	170
9.7 Gender Pay Gap	170
9.8 Pensionseinkommen	170
9.9 Einstufung von Arbeitsplätzen	171
9.10 Daten- und Informationsquellen	171
Abkürzungsverzeichnis	173
Tabellenverzeichnis	174
Abbildungsverzeichnis	175
Tabellenanhang	178

Vorwort

Liebe Leser:innen!



Mag. Werner Kogler
Bundesminister für Kunst,
Kultur, öffentlichen Dienst
und Sport

Eine besondere Freude ist es für mich, zum fünften Mal in Folge über ein weiteres Sinken des Genderpaygaps im Bundesdienst und damit einem neuen Tiefststand mit 7,5% berichten zu dürfen. Damit in Zusammenhang stehend, konnte auch der Frauenanteil in Führungspositionen mit 38,7% (seit 2006 eine Steigerung von 11 Prozentpunkten) erhöht und damit ein neuer Rekordwert erreicht werden.

Diese erfreulichen Entwicklungen sind aber nicht nur dem Engagement der Ressorts und der Personalistinnen und Personalisten zu verdanken, sondern auch der Schaffung transparenter und zahlenbasierter Steuerungsinstrumente. Dadurch ist es möglich, kennzahlenbasierte Zielvereinbarungen zu formulieren, diese regelmäßig zu evaluieren, zu veröffentlichen und damit im Sinne der Partizipation eine substantiierte Auseinandersetzung zuzulassen.

Seit mehr als zwei Jahrzehnten leistet das Personaljahrbuch des Bundes dazu einen wesentlichen Beitrag und ist mittlerweile ein „Standardwerk“. Neben Zahlen, Daten und Fakten rund um das Personal des Bundes werden auch Informationen von der volkswirtschaftlichen Einordnung des öffentlichen Dienstes über das Personalmanagement des Bundes bis hin zum „Performance Management“ und der Verwaltungsinnovation dargestellt.

Generelle gesellschaftliche Veränderungen machen auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt. Die fortschreitende Digitalisierung zeigt sich nicht nur im Rahmen der Weiterentwicklung des Personalmanagements selbst, sondern erfordert auch massive Anstrengungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung der Bediensteten selbst. Dazu zählen nicht nur IT-Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit KI selbst, sondern auch die Auseinandersetzung mit ethischen Fragenstellungen rund um den Einsatz solcher Technologien bis hin zur Stärkung der Innovations- und Changemanagementkompetenzen der Führungskräfte im Bundesdienst. Antworten darauf bilden ein breites Ausbildungsangebot am neuen Standort der Verwaltungsakademie genauso wie der Praxisleitfaden „Digitale Verwaltung und Ethik“, Checklisten zum Einsatz von KI in der Verwaltung oder die entwickelten „KI-Guidelines“ zur Nutzung von KI im öffentlichen Dienst.

Neue Informationen zu aktuellen Schwerpunktsetzungen finden Sie in den Bereichen der Attraktivierung der Lehrlingsausbildung, der Nationalen Antikorruptionsstrategie, den Ergebnissen der Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung, der neuen Austrian School of Government bis hin zu einer Darstellung der Aufgabenstellungen im Bereich der internationalen Zusammenarbeit.

Viel Spaß beim Lesen!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Kogler', with a stylized flourish at the end.

Mag. Werner Kogler

Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Vorwort

Werte Leser:innen!



Mag. Christian Kemperle
Leiter der Sektion III –
Öffentlicher Dienst und
Verwaltungsinnovation

Das Personaljahrbuch „Das Personal des Bundes“ bietet jedes Jahr einen umfassenden Überblick über aktuelle Daten, Fakten und Maßnahmen der Personalentwicklung der Bundesbediensteten.

Der öffentliche Dienst erfüllt eine zentrale Funktion im gesellschaftlichen Zusammenhalt und der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen. Um diese wichtige Rolle weiter zu stärken, wurden auch im Jahr 2023 zahlreiche Entwicklungen und Maßnahmen umgesetzt.

Ein besonderer Schwerpunkt dieser Ausgabe liegt auf der Demografie des öffentlichen Dienstes, insbesondere im Hinblick auf die Altersstruktur und die prognostizierte Pensionierungswelle. Die Pensionsprognosen des Bundes zeigen, dass in den kommenden 13 Jahren rund 44% der Bundesmitarbeiter:innen ihren Ruhestand antreten werden. Dies erfordert verstärkte Anstrengungen im Bereich Recruiting, um den zukünftigen Personalbedarf zu decken und die Kontinuität des öffentlichen Dienstes auch in Zukunft sicherzustellen.

Darüberhinausgehend sind moderne Ansätze im Personalmanagement, wie digitales Personalmanagement, Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement, detailliert zu betrachten. Ebenfalls wird die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung sowie innovative Arbeitsformen als Grundalge für eine zukunftsorientierte Verwaltung hervorgehoben.

Diversität und Gleichstellung sind weitere wichtige Themen. Die Geschlechterverteilung, Teilbeschäftigung und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung werden genauso in diesem Bericht behandelt. Besondere Aufmerksamkeit wird den Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gewidmet.

Weiterführend gibt diese Publikation Einblicke in die internationale Zusammenarbeit und die Teilnahme an internationalen Wettbewerben und Konferenzen. Die Initiativen wie das Innovationslabor GovLabAustria und die Plattform Innovate fördern die Innovationskraft und Vernetzung innerhalb des öffentlichen Dienstes.

Ich hoffe, dass das Personaljahrbuch 2024 Ihnen als wertvolle Informationsquelle dient und Sie einen Überblick über die wichtige Arbeit der unterschiedlichen Bereiche des öffentlichen Dienstes gewinnen können.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kemperle', written in a cursive style.

Mag. Christian Kemperle

Leiter der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

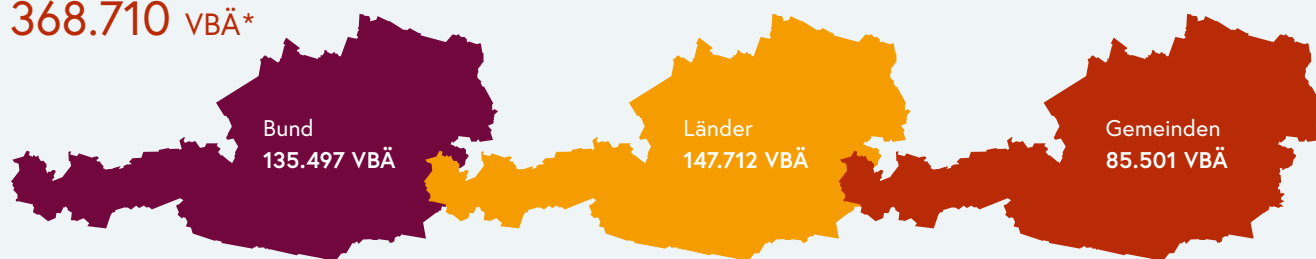
Short Facts

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiter:innen einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten, erbracht. Deren Gesamtheit wird gemeinhin als Öffentlicher Dienst bezeichnet.

Die Personalstände in den Gebietskörperschaften

Gesamt

368.710 VBÄ*



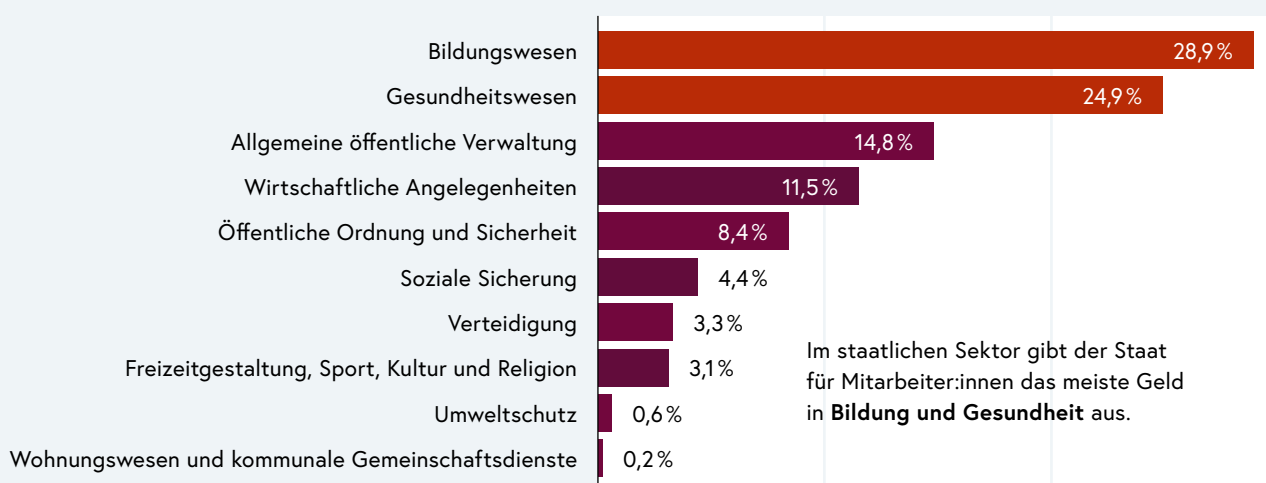
Die Personalstände im Sektor Staat**

Gesamt

797.300 Beschäftigungsverhältnisse***

Neben den Gebietskörperschaften (Bund, Länder und Gemeinden) zählen zum Sektor Staat auch die Sozialversicherungsträger, die Kammern und rund 400 Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit (AG, GmbH, Vereine, Anstalten, Universitäten, Fachhochschulen, Fonds, Verbände).

In welchen Politikfeldern sind die meisten Mitarbeiter:innen im staatlichen Sektor eingesetzt:



* Datenstand: Bund 31.12.2023, Länder 2022 und Gemeinden 2022

** Definition Sektor Staat: Abgrenzung gem. ESVG 2010

*** Datenstand: 31.12.2022

1 Öffentlicher Dienst in Österreich

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiter:innen 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	135.497
Länder	147.712
Gemeinden	85.501
Gesamt	368.710

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe. Datenstand: Bund 31.12.2023, Länder 2022 und Gemeinden 2022. Quelle: Bund – MIS, Länder – eigene Angaben der Bundesländer auf Basis des österreichischen Stabilitätspaktes, Gemeinden – Statistik Austria.

Große Aufgabenbereiche des Bundes stellen die Innere und Äußere Sicherheit, der Bildungsbereich (Bundesschulen) sowie der Finanz- und Justizbereich dar. Die Personalkapazität des Bundes betrug 135.497 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ) im Jahr 2023. Darüber hinaus waren rund 3.438 Bundesbeamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 6.012 in den Nachfolgesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung tätig.

Bei den neun Bundesländern waren 147.712, bei den 2.092 Gemeinden (ohne Wien, Stand 2022) rund 85.501 Mitarbeiter:innen beschäftigt. Des Weiteren waren rund

99.240¹ Mitarbeiter:innen in Landeskrankenanstalten und rund 6.500 in sonstigen, ausgegliederten Dienststellen tätig.

1.1.1 Personalstand der Bundesländer

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

Eine spezielle Stellung innerhalb der Landesbediensteten nehmen Landeslehrpersonen ein. Mit rund 71.200 VBÄ sind sie eine der größten Gruppen im öffentlichen Dienst. Sie sind zwar Landesbedienstete und somit in obigem Personalstand der Länder enthalten, ihr Personalaufwand wird jedoch weitestgehend vom Bund im Rahmen des Finanzausgleichs getragen. Landeslehrpersonen unterrichten an allgemeinbildenden Pflichtschulen (Volksschulen, Mittelschulen etc.), an Berufsschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Der Ersatz des Personalaufwands durch den Bund erfolgt für allgemeinbildende Pflichtschulen zu 100 %, bei den beiden anderen Schultypen zu 50 %.

Bedienstete der Landeskrankenanstalten mit einer Personalkapazität von rund 99.240 VBÄ stellen hinsichtlich der Zuordnung einen Sonderfall dar und sind im Personalstand in Tabelle 1 nicht enthalten. Sie sind zwar in allen Bundesländern überwiegend Dienstnehmer:innen des Landes. Die Landeskrankenanstalten haben jedoch durch diverse landesgesetzliche Regelungen in unterschiedlichem Maß Eigenständigkeit erlangt. Mit zwei Ausnahmen (Wien, Niederösterreich) sind die Landeskrankenanstalten dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Darüber hinaus sind rund 6.500 Dienstnehmer:innen der Länder in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen tätig.

1 davon rund 27.260 Mitarbeiter:innen in nicht ausgegliederten Krankenanstalten (Wien) und rund 71.980 Mitarbeiter:innen in ausgegliederten Krankenanstalten

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2022

Personalstand	Gesamt	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Tirol	Vlbg.	Sbg.	OÖ	NÖ	Wien
Landesverwaltung	76.514	2.225	3.512	6.651	4.307	1.829	2.529	8.011	13.499	33.951
Landeslehr- personen	71.199	2.396	4.681	9.916	6.311	4.157	4.418	13.316	12.709	13.295
Gesamt	147.712	4.621	8.193	16.568	10.617	5.986	6.947	21.327	26.207	47.245
Landeskranken- anstalten (nicht ausgegliedert)	27.260	0	0	0	0	0	0	0	0	27.260
Gesamt	174.973	4.621	8.193	16.568	10.617	5.986	6.947	21.327	26.207	74.506
VB in %	76%	88%	72%	87%	58%	82%	70%	74%	67%	79%

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2022

Personalstand	Gesamt	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Tirol	Vlbg.	Sbg.	OÖ	NÖ	Wien
Landesbedienstete in ausgegliederten Krankenanstalten	71.984	1.368	6.688	15.033	6.953	3.544	5.246	10.578	22.575	0
Landesbedienstete in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen	6.455	81	120	344	49	35	98	762	158	4.808
Gesamt	78.438	1.449	6.808	15.376	7.002	3.579	5.343	11.341	22.733	4.808
VB in %	95%	100%	99%	99%	99,7%	99,9%	99%	98%	97%	47%

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten ohne Ausbildungsverhältnisse (z. B. Lehrlinge), Vertragsbedienstete und Bedienstete auf Basis eines Kollektivvertrags; Laut Auskunft des Wiener Magistrats ist der Wiener Krankenanstaltenverbund kein eigener Rechtsträger, sondern eine „Dienststelle eigener Art“. Die dort tätigen Bediensteten sind daher nicht dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Ähnliches gilt für Niederösterreich. Summarische Differenzen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Nähere Informationen zu den Ausgliederungen des Bundes sind unter Kapitel 2.4 zu finden.

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

In Kapitel 1.1 wurde schon angesprochen, dass die Erstellung ehemals staatlicher Leistungen im Laufe der Jahre auf eigenständige Gesellschaften privaten oder öffentlichen Rechts übertragen wurde. Einige dieser Gesellschaften agieren in einem privatwirtschaftlichen Umfeld. Viele erstellen ihre Leistungen jedoch weiterhin überwiegend im öffentlichen Auftrag und werden zumeist über gedeckelte Zuschüsse einer Gebietskörperschaft teilfinanziert. Versteht man den öffentlichen Sektor als jenen Bereich der Volkswirtschaft, der öffentliche Güter produziert, wird deutlich, dass die Zahl der Arbeitgeber:innen 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 ESVG. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren Mitarbeiter:innen dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. Demnach werden zum Sektor Staat jene Institutionen gezählt, die in irgendeiner Form unter – wenn auch geringem – staatlichem Einfluss stehen und gleichzeitig in ihrer Leistungserstellung und Preissetzung nicht marktbestimmt sind, sowie ihre Kosten zu weniger als 50 % aus eigenen Umsätzen decken können.

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

Im Jahr 2014 wurde eine Umstellung der Klassifikation vom ESVG 95 zum derzeit gültigen ESVG 2010 vorgenommen. Ab September 2014 ist diese Systematik von allen EU-Mitgliedsländern verpflichtend anzuwenden. Das ESVG 2010 führte dazu, dass aufgrund einer geänderten Abgrenzung u. a. die öffentlichen Krankenhäuser und drei große öffentliche Transportunternehmen (ÖBB Personenverkehr AG, ÖBB Infrastruktur AG und Wiener Linien GmbH) sowie der ORF zum Sektor Staat zu zählen sind.

Dies hatte zur Folge, dass im Vergleich zu ESVG 1995 der Sektor Staat rund 120.000 Beschäftigte mehr aufwies (Stand 2014). Diese waren vorher Beschäftigte des privaten Sektors. Von diesen 120.000 Beschäftigten entfielen rund 60.000 alleine auf die Landeskrankenanstalten (ohne Wien).

1.2.1 Teilsektor Bund gem. ESVG

Gemäß Daten der Statistik Austria umfasst der gesamte Teilsektor Bund für das Jahr 2022 rund 303.600 Beschäftigungsverhältnisse². Neben der Gebietskörperschaft Bund werden mit dem Begriff Teilsektor Bund rund 400 weitere Einheiten zusammengefasst, darunter 40 Universitäten und Fachhochschulen, 13 Bundeskammern sowie zahlreiche Bundesfonds und weitere ausgegliederte Einrichtungen (wie beispielsweise ÖBB und ORF), wobei nicht alle Einheiten eigenes Personal beschäftigen (rund 180). In Summe betrug die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse dieser Einheiten rund 127.400.

Im Zuge der ESVG Revision 2014 und einer größeren Revision im Jahr 2017 gab es bei der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse größere Veränderungen. Die Hauptgründe dafür sind die Neuzurechnung der ÖBB sowie eine Neuschätzung der Beschäftigungsverhältnisse.

1.2.2 Gesamter Sektor Staat

Was die Größe des gesamten Sektors Staat gem. ESVG 2010 betrifft, liegen sowohl von der Statistik Austria, als auch von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) Schätzungen vor. Diese belaufen sich für 2022 auf rund 797.300 Beschäftigungsverhältnisse (Statistik Austria, Jahresdurchschnitt 2022). Auf Basis dieser Schätzungen, die für sämtliche OECD-Mitgliedstaaten vorliegen, ist es der OECD möglich, internationale Vergleiche anzustellen. Durch die Abgrenzung des Sektors Staat anhand ökonomischer und funktioneller Merkmale kann auch davon ausgegangen werden, dass Daten vergleichbar sind, weil die Zuordnung einer Einheit unabhängig davon ist, ob sie staatlich oder unter privater Rechtsform organisiert ist.

Obwohl in der Abgrenzung des ESVG der öffentliche Bereich in Österreich mehr umfasst, als die Mitarbeiter:innen der Gebietskörperschaften, ist er im internationalen Vergleich unter dem OECD-Durchschnitt.

2 Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Präsenz- und Zivildienst)

1.2.3 Größe des staatlichen Sektors im internationalen Vergleich

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

Die Größe des öffentlichen Dienstes wird daher in relativen Zahlen, also durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der Erwerbsbevölkerung, ausgedrückt. Die derzeit verfügbaren Daten der OECD zu diesem Thema stammen aus der Publikation „Government at a Glance 2023“ und beziehen sich auf das Jahr 2021. Dem Vergleich liegt die Abgrenzung des staatlichen Sektors gemäß ESVG 2010 zugrunde (siehe Kapitel 1.2). In Tabelle 4 sowie Abbildung 1 werden die OECD-Mitgliedstaaten verglichen. In Österreich betrug 2021 der Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung rund 17 %³. Österreich lag damit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedstaaten von 18,6 %.

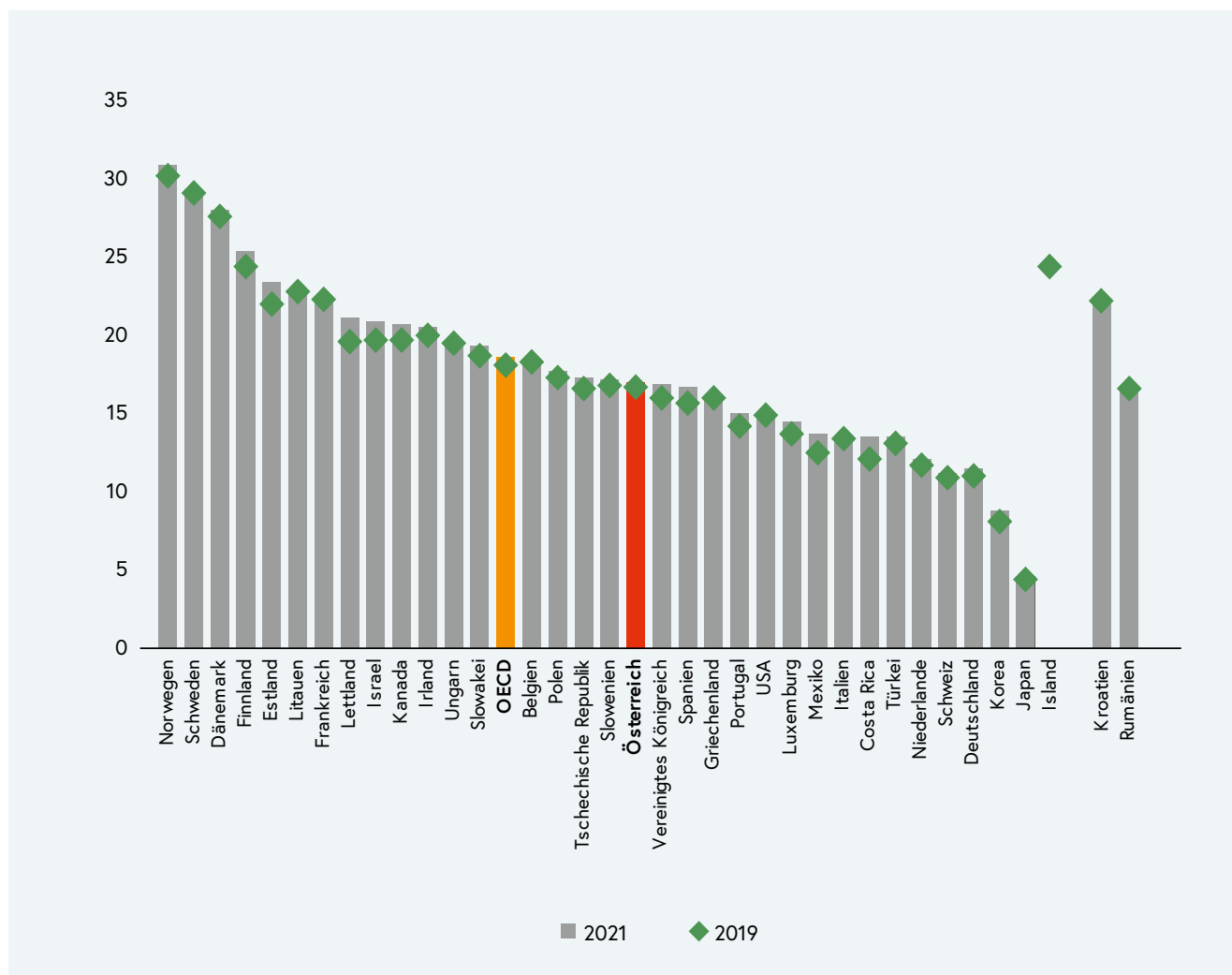
Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2021

Land	in %	Land	in %
Norwegen	30,9 %	Slowenien	17,2 %
Schweden	29,3 %	Österreich	17,0 %
Dänemark	28,0 %	Vereinigtes Königreich	16,9 %
Finnland	25,4 %	Rumänien	16,9 %
Estland	23,4 %	Spanien	16,6 %
Kroatien	22,8 %	Griechenland	16,1 %
Litauen	22,5 %	Portugal	15,0 %
Frankreich	21,1 %	USA	15,0 %
Lettland	21,1 %	Luxemburg	14,5 %
Israel	20,9 %	Mexiko	13,7 %
Kanada	20,7 %	Italien	13,5 %
Irland	20,5 %	Costa Rica	13,5 %
Ungarn	19,6 %	Türkei	13,5 %
Slowakei	19,3 %	Niederlande	12,1 %
OECD gewichtet	18,6 %	Schweiz	11,2 %
Belgien	18,4 %	Deutschland	11,1 %
Polen	17,3 %	Korea	8,8 %
Tschechische Republik	17,3 %	Japan	4,6 %

Quelle: Government at a Glance 2023 – © OECD 2023

3 Auf Grund der ESVG-Revision im Jahr 2014, sowie Änderungen der Berechnungsmethoden (Personen statt VBÄ bzw. Erwerbstätige statt Erwerbsfähige) sind die Werte für Österreich mit der letzten *Government at a Glance* Publikation an der Österreich beteiligt war (2013), nicht bzw. nur unter Berücksichtigung dieser Änderungen vergleichbar.

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2021, in %

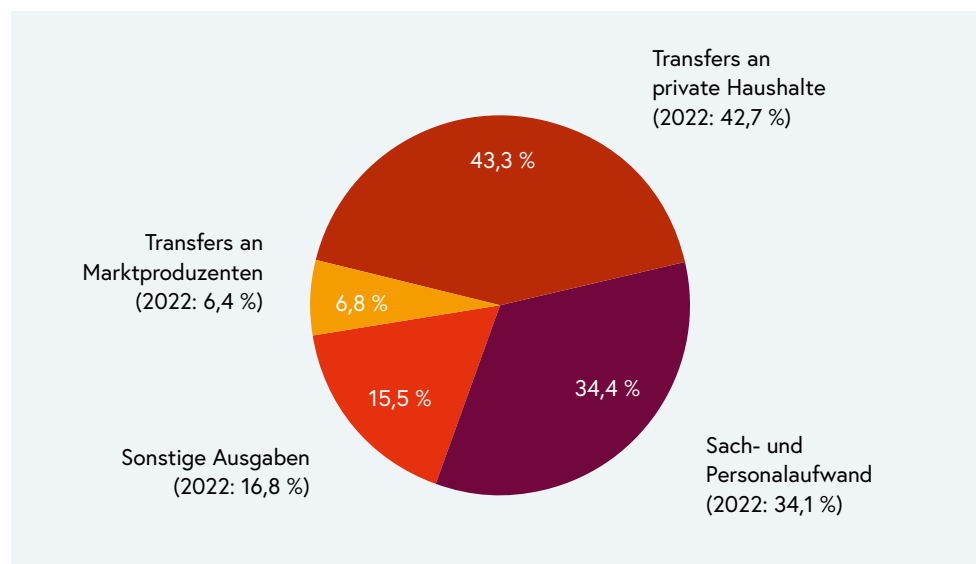


Quelle: Government at a Glance 2023 – © OECD 2023

1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2023 betragen die Ausgaben des Gesamtstaates rund 249 Milliarden Euro, was einem Anteil von 52,1%⁴ des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2023



Quelle: Statistik Austria⁵

Die Transfers an private Haushalte machen mit 43,3 % beinahe die Hälfte der Ausgaben des Gesamtstaates aus und umfassen monetäre Sozialleistungen und soziale Sachleistungen. Wichtige Ausgabenkomponenten der monetären Sozialleistungen sind Pensionen, Familienbeihilfen, Arbeitslosen-, Karenz- und Pflegegelder. Bei den sozialen Sachleistungen handelt es sich um von staatlichen Stellen gekaufte Waren oder Dienstleistungen, die kostenlos oder gegen einen pauschalen Kostenbeitrag an private Haushalte weitergegeben werden. Unter anderem finden sich in dieser Ausgabenkategorie medizinische Leistungen, Medikamente, Kindergärten, Schüler:innenfreifahrten und Schulbücher.

6,8 % der Ausgaben des Gesamtstaates fließen unter dem Titel „Transfers an Marktproduzenten“ an Unternehmen. Sie umfassen beispielsweise Förderungen an die Landwirtschaft, die Industrie und das Gewerbe. Die Steigerung im Jahr 2021 war vor allem bei den Subventionen zu beobachten und war auf die staatlichen Hilfspakete der Pandemie COVID-19 zurückzuführen (Kurzarbeit, Fixkostenzuschuss, Umsatzersatz etc.). **Dieser Anteil ist im Vergleich zum Jahr 2021 um 2,4 Prozentpunkte gesunken.**

4 https://www.wifo.ac.at/wp-content/plugins/wirtschaftstabellen/assets/d/5.1_d_out.pdf (8. April 2024)

5 <https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/oeffentliche-finanzen/oeffentliche-finanzen/einnahmen-und-ausgaben-des-staates> (8. April 2024)

Unter sonstige Ausgaben (15,5% der Gesamtausgaben) fallen beispielsweise Zinszahlungen für Staatsschulden, Bruttoinvestitionen und Transfers an die Organe der Europäischen Union.

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

1.2.4.1 Wie viel kostet der öffentliche Dienst?

Die Ausgabenkomponenten, die im Zusammenhang mit dem Personal des öffentlichen Dienstes von Interesse sind, finden sich in der Kategorie Sach- und Personalaufwand, die 34,4% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von rund 85,6 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

- Vorleistungen (13,2% der Gesamtausgaben bzw. 33,0 Mrd. Euro)
- Arbeitnehmer:innenentgelt (20,3% der Gesamtausgaben bzw. 50,6 Mrd. Euro für rund 797.300 Beschäftigungsverhältnisse; davon Bund: 19,6 Mrd., Länder: 15,6 Mrd., Gemeinden: 12,8 Mrd., SV-Träger: 2,5 Mrd.)⁶
- Gezahlte Steuern (0,8% der Gesamtausgaben bzw. 2,1 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 Arbeitnehmer:innenentgelte bezeichnen jenen Betrag, der aufgewendet wird, um die öffentlich Bediensteten zu entlohnen. Auf Bundesebene sind neben den Ausgaben für die 135.497 VBÄ des Bundes, die rund 11 Mrd. (4,5% der Gesamtausgaben, 2,4% des BIP) ausmachen, auch die Arbeitnehmer:innenentgelte der dem Teilssektor Bund zugeordneten Einheiten⁷, sowie miteinbezogene Pensionsleistungen enthalten.

Weiters kann auch den Staat in Form von Produktions- und Importabgaben, sowie Einkommens- und Vermögenssteuern eine Steuerpflicht treffen, welche sich auf 0,8% 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 dies Bereiche, von denen angenommen wird, dass ein gesellschaftlich erwünschtes,

⁶ Datenstand: Beschäftigungsverhältnisse 31.12.2022, Arbeitnehmer:innenentgelt 31.12.2023

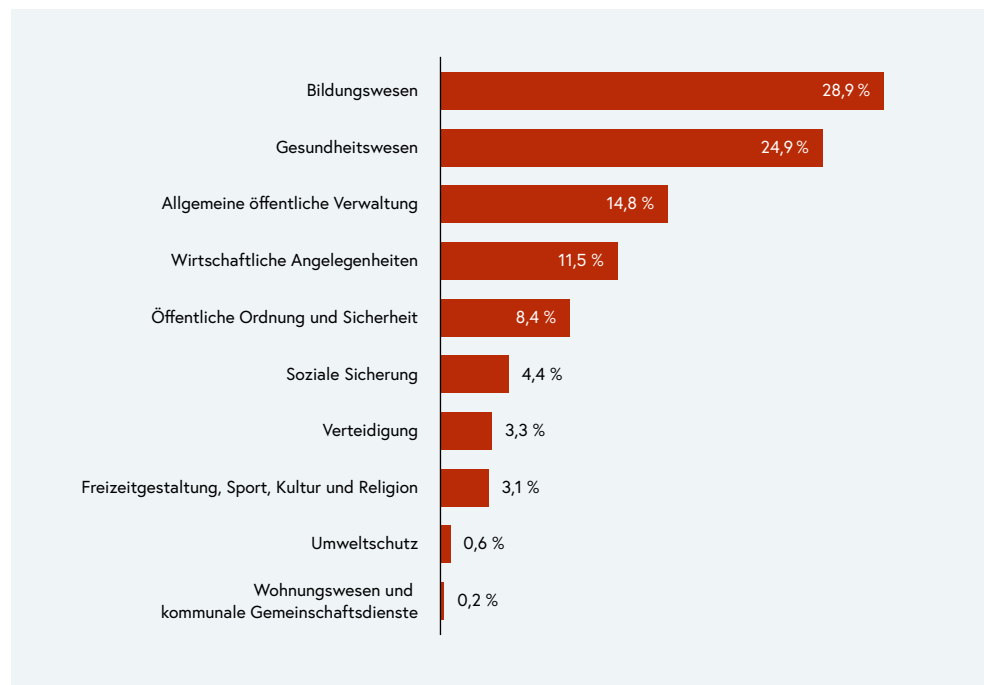
⁷ Teilssektor Bund gem. ESVG siehe Kapitel 1.2.1

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 Arbeitnehmer:innenentgelte (der in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verwendete Begriff für Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal entstehen) mit 50,6 Milliarden Euro 20,3 % der Staatsausgaben ausmachen. Auch für die Arbeitnehmer:innenentgelte liegt eine Klassifikation in COFOG-Kategorien vor. Ungeachtet der geringfügig unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Aufgabenbereichen ermöglicht diese Klassifikation einen guten Einblick darüber, welche Bereiche der staatlichen Aufgabenwahrnehmung besonders personalintensiv sind.

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmer:innenentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2023



Quelle: Statistik Austria

Von den angefallenen Arbeitnehmer:innenentgelten im staatlichen Sektor in der Höhe von 50,6 Milliarden Euro entfällt ein großer Teil, nämlich 28,9 %, auf den Bildungssektor. Das zeigt, dass ein großer Teil des Personals, das von der öffentlichen Hand entlohnt wird, im Schul-, im Universitäts- und Fachhochschulbereich sowie in der Administration, die diese Einrichtungen verwaltet, beschäftigt ist.

Mit 14,8 % sind die Arbeitnehmer:innenentgelte im Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung etwa halb so groß wie im Bereich des Bildungswesens. Allgemeine öffentliche Verwaltung findet sich auf allen staatlichen Ebenen und fasst im Grunde jene Bereiche des öffentlichen Sektors zusammen, die keiner der anderen COFOG-Kategorien zugeordnet werden können. Auf Bundesebene können die Bereiche Finanzverwaltung und Auswärtige Angelegenheiten als Beispiele für diese Kategorie angeführt werden.

In die Kategorie öffentliche Ordnung und Sicherheit (8,4 %) 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 obigem Diagramm nicht erfasst. Eine exakte Auflistung all jener Einheiten, die in Summe den Sektor Staat bilden ist auf der Webseite der Statistik Austria www.statistik.at im Bereich „Volkswirtschaft und Öffentliche Finanzen → Öffentliche Finanzen → Öffentliche Finanzen → Öffentlicher Sektor“ zu finden.

1.3 Einkommen im öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft

Der Vergleich von Einkommen unterschiedlicher Personengruppen ist immer dann aussagekräftig, wenn sich diese Personengruppen hinsichtlich einkommensrelevanter Merkmale nicht unterscheiden. Gerade der Vergleich „Privat-Staat“ kann zu falschen Schlüssen führen, weil die Mitarbeiter:innenstruktur 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.).

Die folgenden Einkommensvergleiche, die von der Statistik Austria zur Verfügung gestellt wurden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich nur auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte beziehen. Zwei große Störfaktoren, nämlich die unterschiedliche Teilbeschäftigung und die unterschiedlichen Anteile unterjähriger Beschäftigung, sind somit ausgeschlossen. Unterschiede in Qualifikation und Alter sind jedoch nicht bereinigt. Bei der Interpreta-

tion der Daten muss daher insbesondere das fünf Jahre höhere Durchschnittsalter im Bundesdienst sowie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Der Anteil der Mitarbeiter:innen mit höherer Ausbildung (Akademiker:innen und Maturant:innen) ist im Bundesdienst mit 50,9% vergleichsweise hoch – in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei 41,1%.

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2022

Mitarbeiter:innengruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiter:innen	€ 38.534	€ 40.206	€ 29.744
Angestellte	€ 57.037	€ 64.994	€ 45.789
öffentlich Bedienstete	€ 53.808	€ 56.082	€ 51.548

Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen; ohne Lehrlinge. Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG.

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2022

Mitarbeiter:innengruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiter:innen	€ 39.248	€ 40.945	€ 31.137
Angestellte	€ 67.663	€ 76.165	€ 53.703
öffentlich Bedienstete	€ 60.419	€ 63.981	€ 56.783

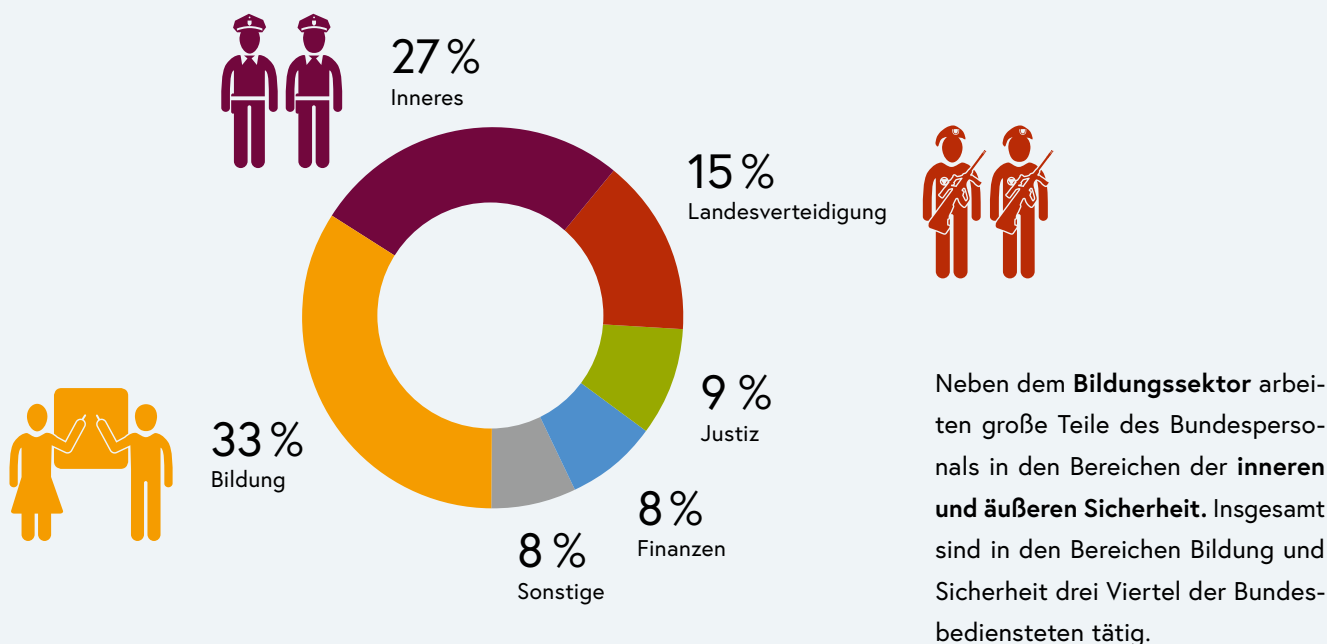
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen; ohne Lehrlinge. Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG.

Die Einkommen aller öffentlich Bediensteten (Bund, Länder, Gemeinden) in Österreich liegen gemessen am Median ähnlich hoch, gemessen am arithmetischen Mittel unterhalb der Einkommen Angestellter (Tabelle 5 und Tabelle 6). Das ist auf die bessere Bezahlung in den unteren Einkommenspositionen und den geringeren Unterschieden in den oberen Einkommenspositionen zurückzuführen. Im Gegensatz dazu werden in der Privatwirtschaft höhere Spitzengehälter ausbezahlt, die das arithmetische Mittel ansteigen lassen. Die Darstellung nach Geschlecht zeigt, dass öffentlich bedienstete Männer zwar niedrigere Einkommen als männliche Angestellte der Privatwirtschaft haben, öffentlich bedienstete Frauen jedoch deutlich mehr verdienen, als die Vergleichsgruppe der weiblichen Angestellten. Der Bund als Arbeitgeber nimmt hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung eine wichtige Vorbildfunktion ein, die sich unter anderem im Verdienst ausdrückt. Nähere Informationen können unter 5.7 Frauen und Männer nachgelesen werden.

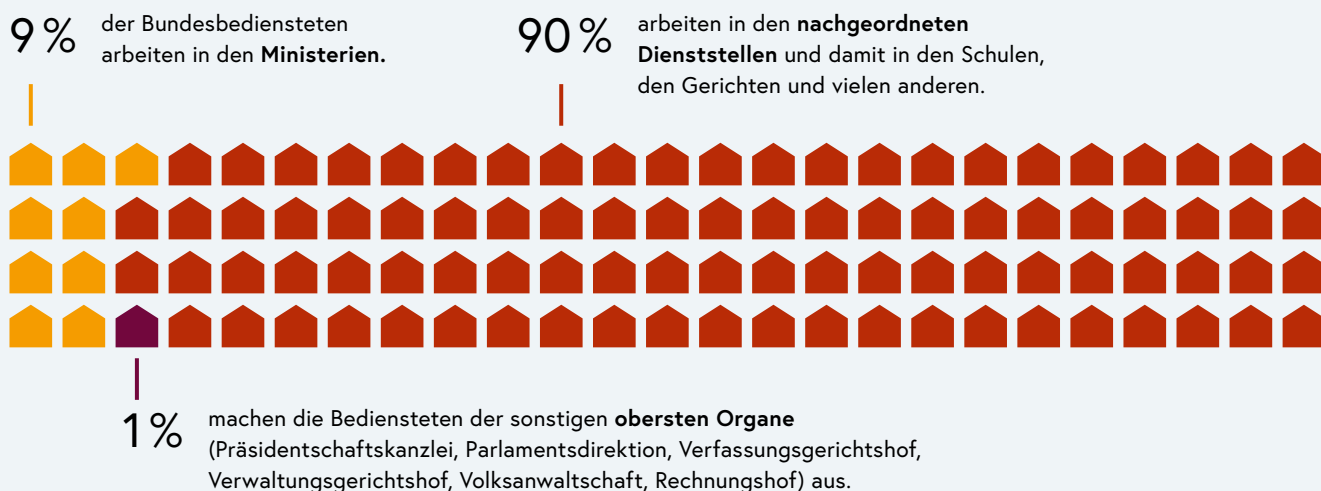
Short Facts

Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung der Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert. Der Großteil der Bediensteten der Ressorts arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die personalstärksten Bereiche sind Bildung und Sicherheit



Die meisten Bediensteten arbeiten mit direktem Kontakt zu den Bürger:innen.



2 Organisatorische Struktur des Bundesdienstes

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

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

Die Zuordnung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen zu einzelnen Ressorts orientiert sich vornehmlich an inhaltlichen Gesichtspunkten. Sie ist im Bundesministeriengesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt. Wie in jeder großen Organisation erfolgen auch im Bund zeitweise Umstrukturierungen zwischen den Ressorts, zuletzt durch die BMG-Novelle 2024.

2.1 BMG-Novelle 2024

Im Zuge der Bundesministeriengesetz-Novelle 2024 kam es zur Verschiebung des Bereiches Digitalisierung vom Bundesministerium für Finanzen hin zum Bundeskanzleramt im Ausmaß von insgesamt 66 VBÄ.

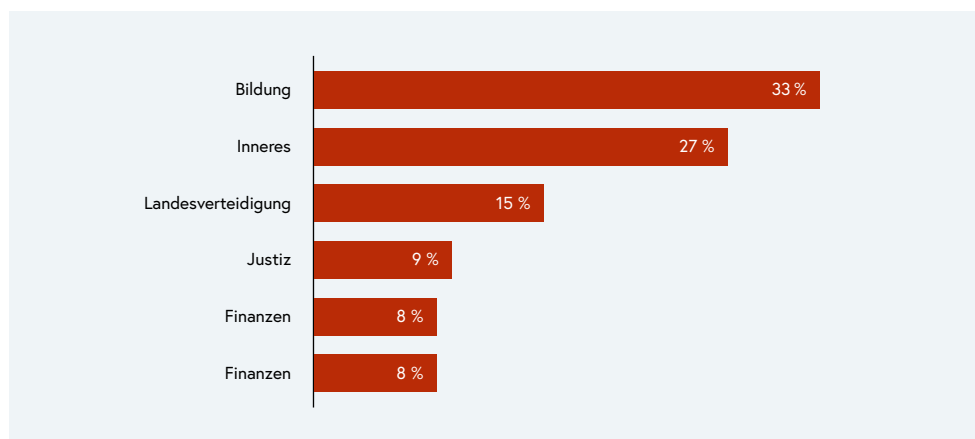
2.2 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während zum Beispiel die Zahl der Beschäftigten der Ressorts Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport und das Bundeskanzleramt im dreistelligen Bereich liegen, sind dem Ressort Bildung, Wissenschaft und Forschung rund 45.000 Beschäftigte zuzuordnen, die zum Großteil als Lehrpersonen 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 österreichi-

schen Schulen unterrichtenden Lehrpersonen Dienstnehmer:innen des Ressorts Bildung, Wissenschaft und Forschung sind.

Neben dem Bildungssektor (33 %) arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der Inneren (27 %) und Äußeren Sicherheit (15 %). Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2023



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 9 % – 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 (90,1%) arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die Bediensteten der sonstigen obersten Organe machen 0,9% der Beschäftigten aus.

Tabelle 7: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts, Stichtag 31.12.2023

Ressort	Gesamt	in der Zentralstelle	in nachgeordneten Dienststellen
Sonstige oberste Organe	1.192		
Bundeskanzleramt	830	669	161
Inneres	37.063	4.977	32.086
Europäische und internationale Angelegenheiten	1.132	568	564
Justiz	12.132	376	11.755
Landesverteidigung	19.802	836	18.966
Finanzen	10.926	920	10.006
Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport	591	392	199
Arbeit und Wirtschaft	2.365	860	1.505
Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1.192	675	516
Bildung, Wissenschaft und Forschung	45.037	937	44.099
Klimaschutz, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1.095	824	271
Landwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	2.141	616	1.525
Gesamt	135.497	12.652	121.653

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

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgen der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von (Dienst-) Leistungen. Dazu zählt das Unterrichten von Schüler:innen ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung im Finanzamt Österreich,

die Ausbildung von Rekrutinnen und Rekruten beim Bundesheer, die Arbeit der Polizei, der Justiz, der Vertretung Österreichs im Ausland und eine Vielzahl weiterer Aufgaben. In den nachgeordneten Dienststellen, in denen der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und Bürger:innen stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen Adressat:innen wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformaßnahmen. Laufende Informationen zur Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform können auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Verwaltungsinnovation“ nachgelesen werden.

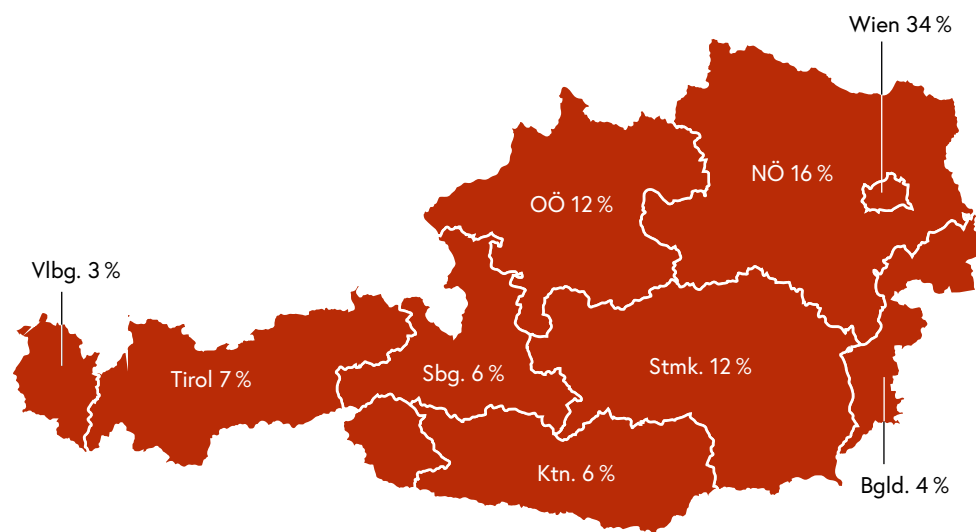
Ausgegliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, GmbH, AG etc.) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls Bundesbeamtinnen und -beamte. Diese werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt und sind in den Personalständen der Tabelle 1, der Abbildung 4 sowie der Tabellen 8 und 9 nicht enthalten. Dies deshalb, weil die Personalausgaben für diese Mitarbeiter:innen dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.3 Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer

Der Bund nimmt wichtige Versorgungsaufgaben wie beispielsweise das Schulwesen oder die innere Sicherheit wahr und gewährleistet eine flächendeckende Bereitstellung dieser Leistungen. Betrachtet man die Verteilung des Bundespersonals also auf Gesamtösterreich so ergibt sich folgendes Bild: Zwei Drittel der Bundesbediensteten sind in den Bundesländern tätig und nur ein Drittel arbeitet in Wien. Dies bedeutet gleichzeitig, dass ein großer Teil der Leistungen des Bundesdienstes dezentral in den Bundesländern erbracht wird. Die Daten zeigen auch, dass der Anteil der Bundesmitarbeiter:innen mit der Anzahl der Einwohner:innen korreliert.

Der größte Teil der Bundesmitarbeiter:innen in den Bundesländern, ausgenommen Wien, entfällt auf die Lehrpersonen in den mittleren und höheren Schulen. Die Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ umfasst ebenfalls einen großen Anteil des Personals, das vor allem in den Finanzämtern, Schulen, Gerichten sowie im Bereich der militärischen Infrastruktur, wie z. B. in den Kasernen, Truppenübungsplätzen oder Munitionslagern, tätig ist. Der Exekutivdienst stellt neben den Lehrpersonen und dem Verwaltungsdienst eine der drei großen Berufsgruppen in den Bundesländern dar und umfasst im Wesentlichen zwei unterschiedliche Tätigkeitsfelder, die polizeiliche und die justizielle Arbeit. In Wien sind die meisten Bediensteten in der Verwaltung tätig. Ein Grund dafür ist, dass sich die Zentralleitungen der Ministerien, in denen die strategische Arbeit der Bundesverwaltung erfolgt, in Wien befinden.

Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer⁸



	Vbg.	Tirol	Sbg.	Ktn.	Stmk.	OÖ	NÖ	Wien	Bgl.	Österreich
Bevölkerung 2022	405.654	770.321	567.580	568.862	1.263.886	1.521.868	1.717.700	1.972.047	301.333	9.089.251
Anteil des Bundespersonals an der Bevölkerung	1,0%	1,2%	1,5%	1,5%	1,3%	1,1%	1,3%	2,3%	1,6%	1,5%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes gemäß §10 Abs. 7 FAG 2017 und Registerzählung 2021 (Stichtag: 31.10.).

Bei der Verteilung Mitarbeiter:innen des Bundes auf die Bundesländer ist zu berücksichtigen, dass kurzfristige Maßnahmen (zentralisierte Ausbildungen, Dienstzuteilungen, Rotationen, etc) dazu führen, dass die Anteile an der Bevölkerung entsprechend schnell variieren können.

⁸ Daten 2022; Bevölkerung 2022

Tabelle 8: Berufsgruppen in den Bundesländern 2023, gerundet auf 100

Bundesland	Gesamt	Verwaltungsdienst	Lehrpersonen	Hochschullehrpersonen	Exekutivdienst	Militärischer Dienst	RiSta	Krankenpflege-dienst	Schul-aufsicht
Bgld.	4.900	1.150	1.400	50	1.600	600	50	0	50
Ktn.	8.400	2.100	2.400	100	2.200	1.500	100	0	0
NÖ	22.150	5.300	6.600	100	6.600	3.100	300	100	50
OÖ	16.200	4.200	5.550	200	4.500	1.300	400	0	50
Sbg.	8.600	2.400	2.700	100	2.050	1.200	150	0	0
Stmk.	16.400	4.450	4.900	200	4.400	2.100	300	0	50
Tirol	9.200	2.500	2.950	100	2.600	800	250	0	0
Vbg.	3.800	1.000	1.500	0	1.000	200	100	0	0
Wien	45.700	22.800	10.000	300	9.250	1.800	1.400	100	50
Österreich	135.350	45.900	38.000	1.150	34.200	12.600	3.050	200	250

2.4 Ausgliederungen

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

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

Vertragsbedienstete der ausgegliederten Bundesdienststelle werden durch die Ausgliederung zu Dienstnehmer:innen der neu geschaffenen Einrichtung. Die:Der Bedienstete wechselt also den:die Arbeitgeber:in. Beamtinnen und Beamte bleiben formal zwar weiterhin Dienstnehmer:innen des Bundes, werden von der Einrichtung aber zur Dienstleistung übernommen.











Die letzten Ausgliederungen erfolgten im Jahr 2016 mit dem Institut für Österreichische Geschichtsforschung, nun Teil der Universitäten (8 VBÄ, davon 4 Beamtinnen und Beamte), im Jahr 2017 die Bundesanstalt KZ-Gedenkstätte Mauthausen (16 VBÄ, davon 3 Beamtinnen und Beamte), im Jahr 2021 die Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen BBU-GmbH (96 VBÄ, davon 50 Beamtinnen und Beamte) und im Jänner 2023 die Ausgliederung der GeoSphere Austria (147 VBÄ, davon 28 Beamtinnen und Beamte) stellt die bislang jüngste Ausgliederung einer Organisationseinheit des Bundes dar.

Tabelle 9: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen, zum 31.12.2023, in VBÄ

Ausgegliederte Einrichtungen	VBÄ
Bundeskanzleramt	
Bundesanstalt Statistik Austria	50,0
Bundesministerium für Inneres	
Mauthausen Memorial	1,9
BA f. Betreuungs- u. Unterstützungsleistungen BBU-GmbH	37,0
Bundesministerium für Justiz	
Verein „Neustart“ (ehem. Bewährungshilfe)	8,5
Bundesministerium für Finanzen	
Österreichische Postsparkassen AG	75,8
Münze Österreich	2,0
Finanzmarktaufsichtsbehörde	9,9
Buchhaltungsagentur	149,6
Bundesbeschaffung GmbH	1,0
BVAEB (ehem. Bundespensionsamt)	36,3
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	94,1
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport	
Bundestheaterholding GmbH	12,7
Kulturangelegenheiten (Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek)	41,1
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	
Arbeitsmarktservice	356,8
IEF Service GmbH	27,4
Schönbrunner Tiergarten GmbH	3,0
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	
Universitäten	2.252,1
GeoSphere Austria	26,0
Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	
ÖFPZ Arsenal GmbH	8,0
via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	18,0
Umweltbundesamt	31,2
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	
Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber	2,0
Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	51,9
Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	141,7
Gesamt	3.437,8
Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung	6.012,5
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung)	9.450,2

Short Facts

Der Aufgabenbereich der Bundesverwaltung ist äußerst breit gefächert. Dementsprechend vielfältig sind auch die Berufsbilder. Diese lassen sich wiederum zu Berufsgruppen zusammenfassen. 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.

	 Personalstand	 Durchschnittsalter	 Frauen	 Jahreseinkommen (Median)
 Verwaltungsdienst	45.913 VBÄ	46,4 Jahre	54,2%	46.109 Euro
 Exekutivdienst	34.211 VBÄ	40,6 Jahre	23,1%	57.195 Euro
 Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.048 VBÄ	47,2 Jahre	58,6%	101.654 Euro
 Lehrpersonen	38.100 VBÄ	47,2 Jahre	59,7%	53.458 Euro
 Hochschullehrpersonen	1.138 VBÄ	49,6 Jahre	61,8%	71.175 Euro
 Militärischer Dienst	12.565 VBÄ	42,5 Jahre	4,1%	54.204 Euro

3 Berufsgruppen im Bundesdienst

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

Rund ein Drittel der Bediensteten gehört der Berufsgruppe Verwaltungsdienst an, einer Berufsgruppe die ein weites Feld von Tätigkeitsprofilen zusammenfasst. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter:innen findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den Bundeslehrpersonen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, die Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die Hochschullehrpersonen stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal dar.

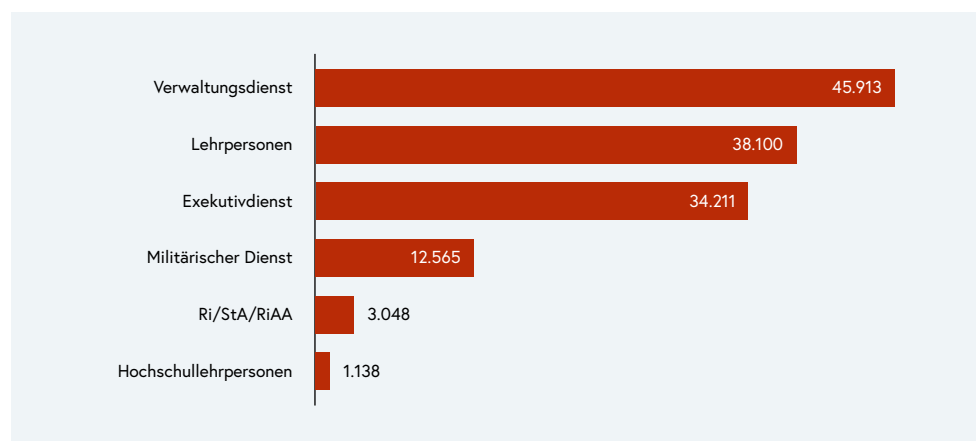
Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die Mitarbeiter:innen dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium erforderlich. 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.

Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	in VBÄ	in %
Verwaltungsdienst	45.913	33,9%
Lehrpersonen	38.100	28,1%
Exekutivdienst	34.211	25,2%
Militärischer Dienst	12.565	9,3%
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.048	2,2%
Hochschullehrpersonen	1.138	0,8%
Schulaufsicht	272	0,2%
Krankenpflegedienst	196	0,1%
Sonstige	54	0,0%
Gesamt	135.497	

Es sind im Wesentlichen acht Berufsgruppen, denen sich die Mitarbeiter:innen des Bundes zuordnen lassen (Die Gruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärzte). Die einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeiten. Vielmehr sind der Beamtinnen- und Beamtenanteil, das Verhältnis Frauen/Männer, der Anteil teilbeschäftigter Mitarbeiter:innen, das Durchschnittsalter, die Einkommenssituation und andere Kenngrößen von Interesse. Daher sollen auf den folgenden Seiten die unten dargestellten Berufsgruppen anhand personalwirtschaftlicher Kennzahlen charakterisiert und die Grundzüge ihrer Aufgaben sowie ihre Einkommenssituation (mittlere Bruttojahreseinkommen) dargestellt werden.

Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ



3.1 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 45.913 Mitarbeiter:innen die größte und zugleich vielfältigste Berufsgruppe im Bundesdienst.

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

Tabelle 11: Verwaltungsdienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	45.913	22.004	23.909
Ø-Alter**	46,4	47,8	45,3
Beamten- und Beamtinnenanteil*	31,4 %	39,2 %	24,2 %
Teilbeschäftigtenanteil**	15,5 %	3,6 %	25,5 %
Frauenanteil**	54,2 %		

* 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 jeweiligen Dienststellen einen Einblick über Umfang und Tätigkeiten des Verwaltungspersonals bieten. In den Ministerien, den „Zentralen“, deren Aufgabe es ist das Verwaltungshandeln zu steuern und zu koordinieren, sind rund 9.700 Mitarbeiter:innen der Berufsgruppe Verwaltungsdienst in den verschiedensten Aufgabenbereichen tätig, zum Beispiel als Jurist:innen, Betriebs- und Volkswirt:innen, Psycholog:innen, Personalist:innen, Budgetist:innen, Fachexpertinnen und Fachexperten oder Teamassistent:innen.

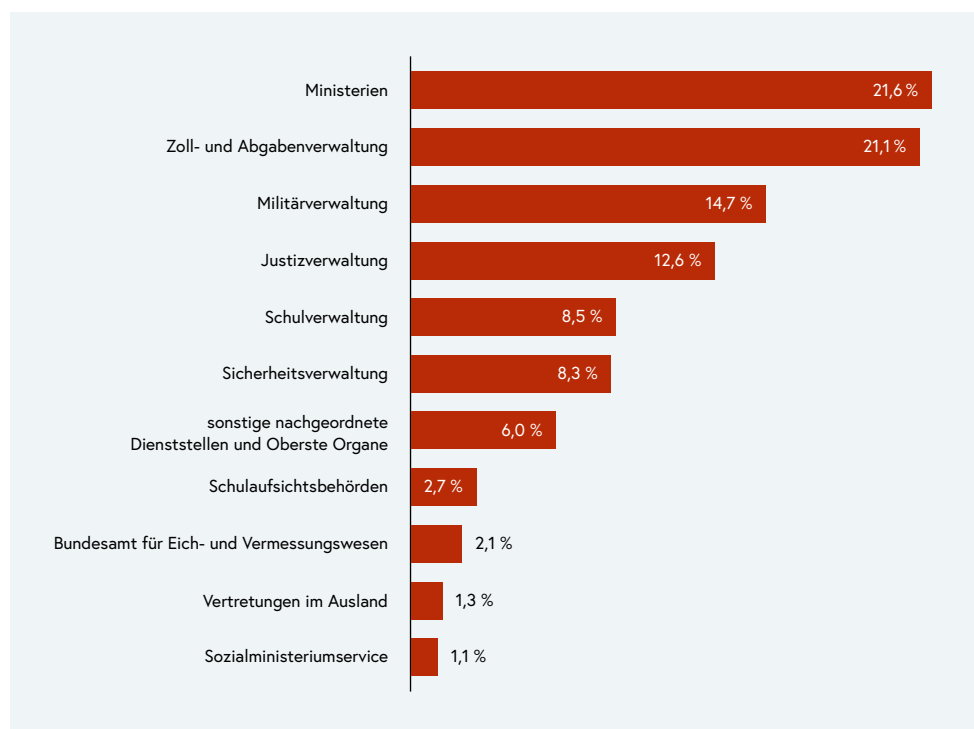
Die verbleibenden rund 35.100 Mitarbeiter:innen erbringen ihre Leistungen bei den sonstigen obersten Organen sowie den zahlreichen großen und kleinen nachgeordneten Dienststellen. Von der Annahme von Anträgen bis hin zu konkreten Beratungsleistungen bei individuellen Problemstellungen wird im nachgeordneten Bereich viel direkter Service für Bürger:innen geleistet. Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 9.500 Mitarbeiter:innen die Zoll- und Abgabenverwaltung.

Hier finden sich die Sachbearbeiter:innen in den Finanzämtern und die Betriebsprüfer:innen um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeiten im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen gehört die Beratung von Bürger:innen in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten rund 6.600 Mitarbeiter:innen in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie Sachbearbeiter:innen, technisches Personal (zum Beispiel für militärische Spezialfahrzeuge), Arbeiter:innen und Reinigungskräfte. Im Bereich der inneren Sicherheit sind rund 3.700 administrative Mitarbeiter:innen tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind.

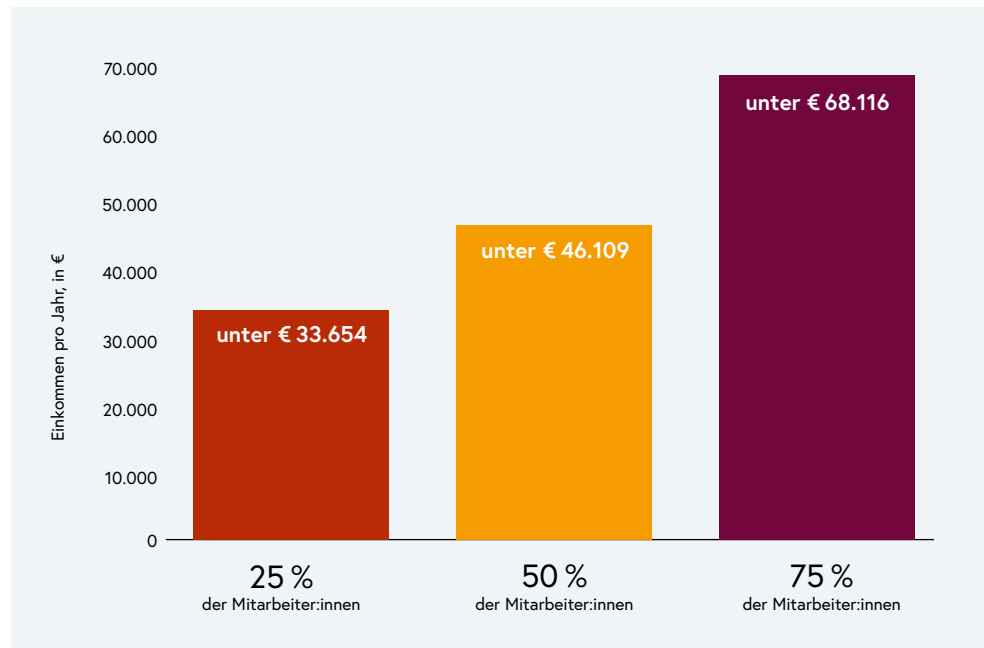
In den Schulen sind an die 3.800 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Schulbetriebes mit Ausnahme des Unterrichtens. Etwa 560 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 101 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden Österreicher:innen und die Hilfeleistung für jene Bürger:innen, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Eine weitere konsularische Tätigkeit ist die Ausstellung von Visa.

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals



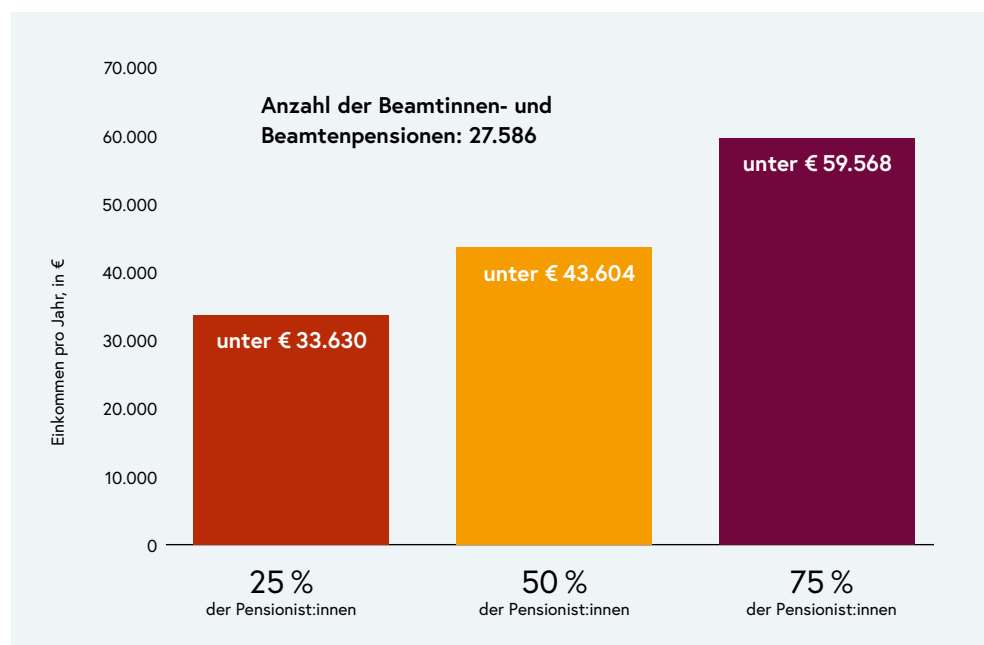
Weniger als ein Drittel (31,4%) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Beamtinnen und Beamte), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 54,2% überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2023



Ein Viertel der Mitarbeiter:innen verdient im Jahr 2023 weniger als € 33.654 das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 46.109. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 68.116 jährlich.

Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Verwaltungsdienstes 2023



Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes stellen die pensionierten Beamtinnen und Beamte dieser Berufsgruppe den größten Teil der Bundespensionist:innen dar. Die Hälfte von ihnen erhielt im Jahr 2023 Pensionen im Bereich von € 33.630 bis € 59.568. Die Pensionen jeweils eines Viertels der Pensionist:innen liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 62,8 Jahren (2022: 62,8 Jahre).

3.2 Lehrpersonen

Bundeslehrpersonen unterrichten an allgemeinbildenden höheren Schulen sowie an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und den land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten. Darüber hinaus werden Bundeslehrpersonen auch an neuen Mittelschulen eingesetzt.

Tabelle 12: Lehrpersonen

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	38.100	15.755	22.345
Ø-Alter**	47,2	47,3	45,3
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	6,8 %	7,2 %	6,5 %
Teilbeschäftigtenanteil**	36,0 %	25,8 %	43,0 %
Frauenanteil**	59,7 %		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der Bundeslehrpersonen beträgt 38.100 VBÄ. Sie unterrichten in 741 Schulen (AHS, BMHS)⁹ und 12 land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten rund 389.500 Schüler:innen (Schuljahr 2022/2023). Etwa 6.050 Bundeslehrpersonen (VBÄ) unterrichten als sogenannte „lebende Subventionen“ an Privatschulen. 98,8 % der Lehrpersonen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsressorts und 1,2 % in das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft.

Neben den Bundeslehrpersonen gibt es rund 71.200 Landeslehrpersonen, die an Pflichtschulen, also Volksschulen, (Neuen) Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnischen Schulen und berufsbildenden Pflichtschulen (Berufsschulen) sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen unterrichten. Diese sind zwar Dienstnehmer:innen der Länder, der Personalaufwand wird aber im Rahmen des Finanzausgleichs zur Gänze bzw. teilweise vom Bund getragen.

6,8 % der Lehrpersonen im Bundesdienst sind Beamtinnen und Beamte, die übrigen 93,2 % stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die Lehrpersonen sind eine jener

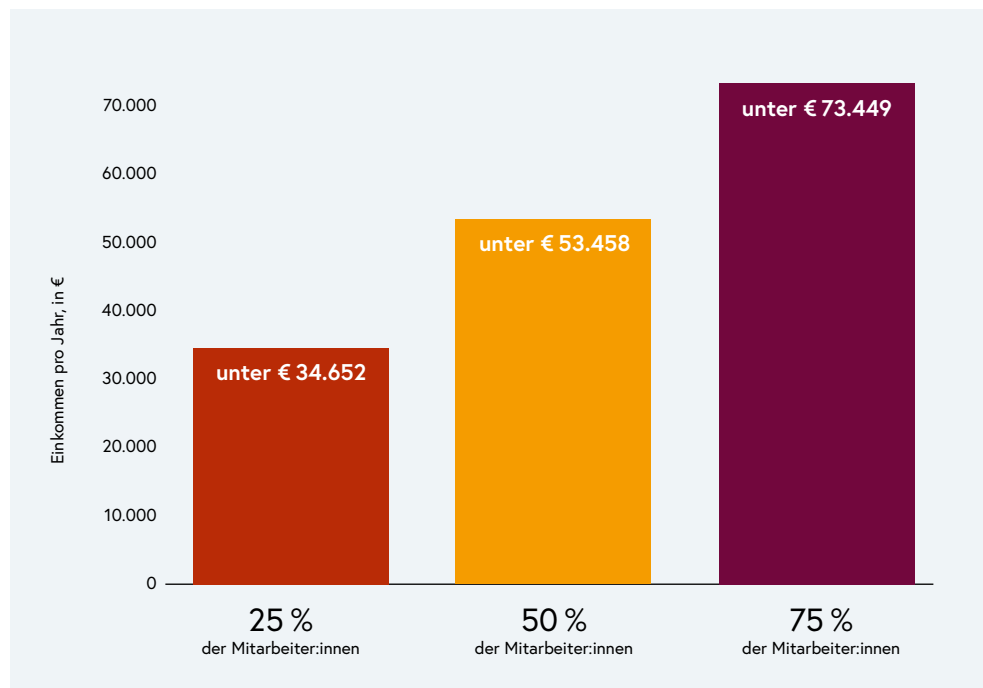
⁹ Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schulstandorte von AHS und BMHS

Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Aufgrund des geltenden Pragmatisierungsstopps sinkt der Beamtinnen- und Beamtenanteil daher kontinuierlich.

Das Durchschnittsalter der Bundeslehrpersonen ist relativ hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie nach Absolvierung des Universitätsstudiums bei Berufseintritt bereits deutlich über 20 Jahre alt sind. Darüber hinaus befindet sich ein großer Teil der Lehrpersonen in hohen Altersgruppen und tritt im Vergleich zu anderen Berufsgruppen die Pension spät an.

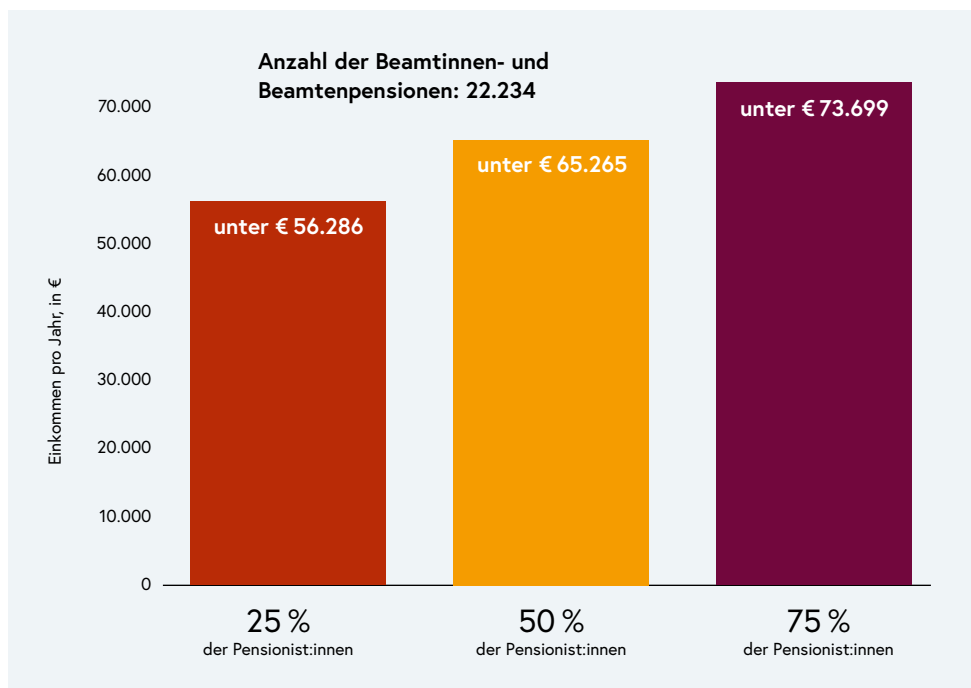
Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Lehrpersonen ist mit 59,7% der dritthöchste aller Berufsgruppen. Die mit 36,0% hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher in Zusammenhang zu sehen, wenngleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrpersonen mit 25,8% überdurchschnittlich hoch ist.

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2023



Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der Lehrpersonen verdient im Jahr 2023 weniger als € 34.652, ein Viertel verdient mehr als € 73.449. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere jährliche Einkommen beträgt € 53.458.

Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2023



22.234 pensionierte Lehrpersonen beziehen ihre Pension vom Bund, da sie Beamtinnen und Beamte sind. Die mittlere Pension im Jahr 2023 beträgt € 65.265. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 56.286 bis € 73.699 jährlich, jeweils 25 % der Pensionen der Lehrpersonen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter ist bei den Lehrpersonen mit 64,5 (2022: 64,4) Jahren am höchsten. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Pensionsantrittsalter um 0,09 Jahre angestiegen. Der Rückgang der Anzahl der vorzeitigen Pensionierungen und das Ansteigen des Pensionsantrittsalters bei diesen sind die Gründe für den leichten Anstieg.

3.2.1 Induktionsphase

Bis zum 31. August 2019 waren Anwärter:innen auf den Lehrberuf in allgemein-bildenden Unterrichtsgegenständen an mittleren und höheren Schulen verpflichtet ein Unterrichtspraktikum zu absolvieren, wenn sie sich für das Altrecht (Vertragsbedienstete im Lehramt) entschieden hatten.

Mit 1. September 2015 ist das neue Dienstrecht für den Pädagogischen Dienst in Kraft getreten. Es gilt für neu eintretende Lehrpersonen, wobei die Anwendung bis 31. August 2019 fakultativ war. Seit Beginn des Schuljahres 2019/20 unterliegen neu eintretende Vertragslehrpersonen zwingend dem neuen Schema. Statt Unterrichtspraktikumsplätzen (das Unterrichtspraktikum ist mit Ablauf des 31. August 2019 ausgelaufen) bietet der Dienstgeber den Lehramtsabsolvent:innen nunmehr ein Dienstverhältnis an, erlaubt also einen unmittelbaren Berufseinstieg. Die in ein Dienstverhältnis aufgenommenen Absol-

vent:innen haben in der ersten Phase ihrer Berufstätigkeit eine zwölf Monate währende Induktionsphase zurückzulegen. Dabei werden sie von einem:einer Mentor:in begleitet.

Mit der Frühjahrsnovelle 2022 wurde die Dauer der Induktionsphase von zwölf Monaten grundsätzlich beibehalten, jedoch besteht nun auch die Möglichkeit einer Verkürzung der Induktionsphase. Die Induktionsphase kann frühestens nach einer mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung im Frühjahr vorzeitig beendet werden, wenn der Verwendungserfolg bereits festgestellt werden konnte. Tritt die Lehrperson erst nach Beginn des Schuljahres bis zum ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien in den Schuldienst ein, so endet die Induktionsphase dennoch mit dem Ende des Schuljahres.

Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist verpflichtet, mit dem:der Mentor:in zu kooperieren und die Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten, den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten und Induktionslehrveranstaltungen an der Pädagogischen Hochschule oder an der Universität zu besuchen. Die Zurücklegung der Induktionsphase ist zwingend an die Aufnahme in ein Dienstverhältnis und damit an das Vorhandensein entsprechender Planstellen(anteile) geknüpft, sie ist aber nicht von einem bestimmten Beschäftigungsausmaß abhängig. Ende 2023 befanden sich 607 Personen in der Induktionsphase (Frauenanteil 63,1%). Lehrpersonen, die Gegenstände unterrichten, in denen kein Lehramtsstudium angeboten wird (hauptsächlich sogenannte Fachtheoretiker:innen oder Fachpraktiker:innen) haben zu Beginn ihres Dienstverhältnisses eine sogenannte Ausbildungsphase zu absolvieren. 362 Personen waren als Fachtheoretiker:innen oder Fachpraktiker:innen angestellt. Mit einem Frauenanteil von 36,9 % liegt dieser Anteil deutlich unter dem der Lehrpersonen in der Induktionsphase. Bereits ab der Induktionsphase steht der Lehrperson ein Monatsentgelt gemäß § 46 Abs. 1 VBG zu (beträgt im Jahr 2023 in der Entlohnungsstufe 1 € 3.116,1).

Vertragslehrpersonen, die die Voraussetzungen für die Zuordnung in die Entlohnungsgruppe pd erfüllen, beginnen ihr Dienstverhältnis, neben einer gegebenenfalls zeitgleich zu absolvierenden Induktionsphase, mit der Ausbildungsphase.

Vertragslehrpersonen, die sich in der Ausbildungsphase befinden und berufsbegleitend das Bachelor-Lehramtsstudium absolvieren, erhalten, wenn sie bereits einen gewissen Studienerfolg aufweisen können, das Monatsentgelt im Ausmaß von 85 % der Beträge gemäß § 46 Abs. 1 VBG.

3.3 Hochschullehrpersonen (HS-Lehrpersonen)

An den 13 Pädagogischen Hochschulen des Bundes sowie an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik unterrichten 1.138 (VBÄ) Hochschullehrpersonen. Die Anzahl der Studierenden betrug im Jahr 2023/2024 rund 41.300. Die Pädagogischen Hochschulen sind schwerpunktmäßig mit der Ausbildung der Pflichtschullehrpersonen im Bereich der Primar- und Sekundarstufe, der Berufsbildung sowie der Fort- und Weiterbildung der Lehrpersonen tätig.

Das neue Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen (HSLP) und Vertragshochschullehrpersonen (VHSLP) wurde durch die Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen¹⁰ eingeführt. Mit diesem neuen Dienst- und Besoldungsrecht wurde ein mehrgliedriges Verwendungsbild für das Lehrpersonal an Pädagogischen Hochschulen geschaffen, das alle von der Pädagogischen Hochschule wahrzunehmenden Aufgaben abdeckt. Weiters wurden die Dienstpflichten nach Maßgabe der zu erfüllenden Aufgaben und der Qualifikation – in Anlehnung an die für Universitätslehrpersonen geltenden Bestimmungen – festgelegt. Das Besoldungsrecht sieht drei Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen sowie eine Dienstzulage und eine Lehrvergütung vor. Die Bestimmungen des Erholungsurlaubes für den Verwaltungsdienst kommen auch für die HSLP und VHSLP zur Anwendung.

Tabelle 13: Hochschullehrpersonen

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	1.138	439	699
Ø-Alter**	49,6	51,4	48,5
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	10,5 %	13,8 %	8,5 %
Teilbeschäftigtenanteil**	18,4 %	13,2 %	21,6 %
Frauenanteil**	61,8 %		

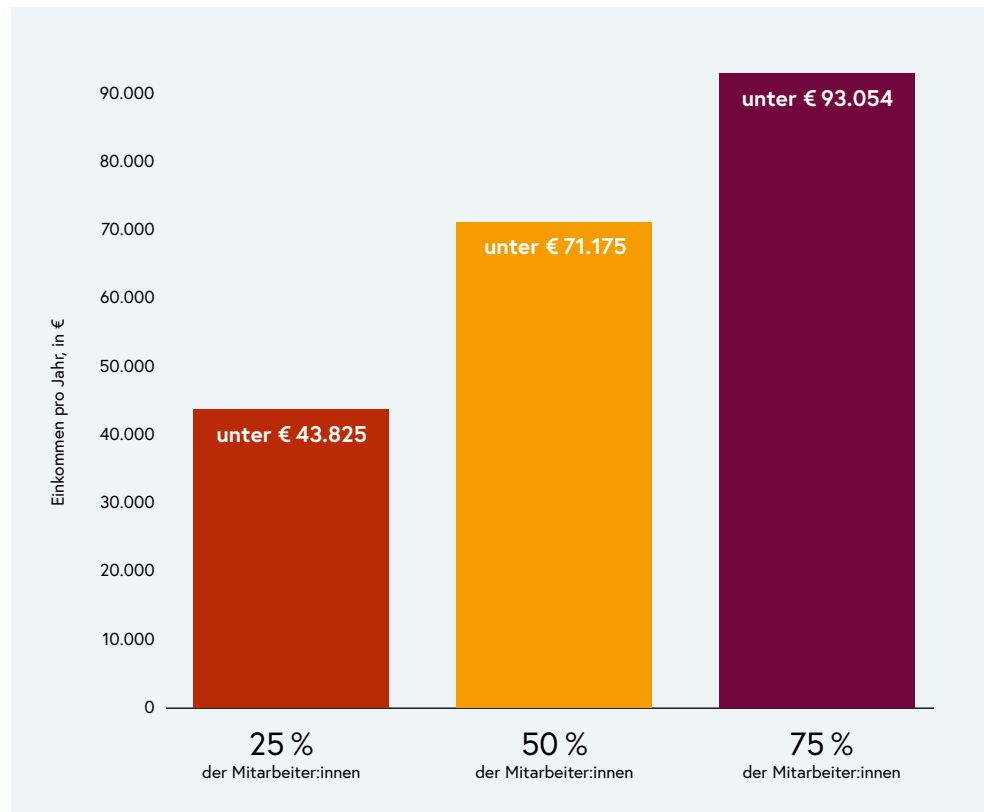
* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

10 BGBl. I Nr. 55/2012, punktuell adaptiert durch Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012

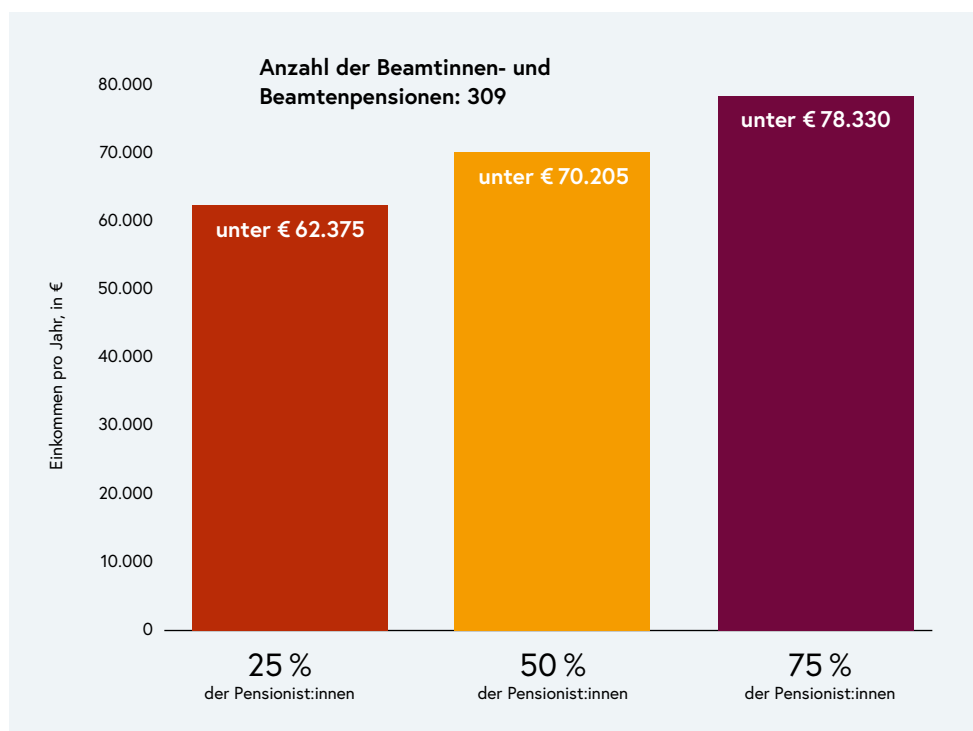
Der Frauenanteil von 61,8% im Bereich der Hochschullehrpersonen gleicht fast dem der Lehrpersonen. Das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter mit 49,6 Jahren erklärt sich dadurch, dass sich die Gruppe der Hochschullehrpersonen überwiegend aus erfahrenen Lehrpersonen aus dem schulischen oder universitären Bereich rekrutiert.

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2023



Bei Betrachtung des mittleren Einkommens liegt die Gruppe der Hochschullehrpersonen im Bundesvergleich nach den Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit € 71.175 im Median im Spitzenfeld. Dies erklärt sich durch die hohen Ausbildungserfordernisse sowie der umfangreichen Berufserfahrung, die sich auch im vergleichsweise hohen Durchschnittsalter widerspiegelt.

Abbildung 13: Quartileinkommen der pensionierten Hochschullehrpersonen 2023¹¹



Die Quartilbetrachtung der Pensionseinkommen entsprechen den Entwicklungen beim Aktiveinkommen – auch hier gehören die Pensionseinkommen, nach den Pensionseinkommen der Richter:innen und Staatsanwält:innen und Staatsanwälten, zu den höchsten.

3.4 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 34.211 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch 3.337 Beamtinnen und Beamte der Justizwache enthalten.

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

Der Exekutivdienst erfordert eine Ausbildung, die in keiner „zivilen“ Schule unterrichtet wird. Zwar haben die meisten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura, ...) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung

11 Nicht enthalten sind die pensionierten Univ.-Professor:innen, die außerordentlichen Professor:innen und ordentlichen Professor:innen, Univ.-Assistent:innen sowie Univ.-Dozent:innen der ausgliederten Universitäten.

erhalten sie jedoch bundesintern. Die Grundausbildung zur Exekutivbeamtin oder zum Exekutivbeamten erfolgt in einem von zwölf über das Bundesgebiet verteilten Bildungszentren und dauert 24 Monate. Um in die Ausbildung aufgenommen zu werden, ist es notwendig eine Aufnahmeprüfung zu bestehen. Dabei werden sowohl die persönliche als auch die fachliche Eignung getestet. Wichtige Ausbildungsschwerpunkte sind neben dem Einsatztraining, welches auf die konkrete polizeiliche Tätigkeit vorbereitet, auch ein umfangreiches Rechtswissen und Persönlichkeitsbildung. Während ihrer Ausbildung stehen die Exekutivbediensteten in einem vertraglichen Dienstverhältnis, sind also noch keine Beamtinnen und Beamte. Um dieser Gruppe auch nach Abschluss der Ausbildung die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Erfahrung zu verbreitern, wurde 2008 die Versetzbarkeit innerhalb der ersten zwei Jahre ihres Dienstes vereinfacht. Die Versetzung, die innerhalb des jeweiligen Bundeslandes möglich ist, stellt ein erweitertes Training im Rahmen der praktischen Ausbildung dar, das den Sinn hat, die Bediensteten mit den unterschiedlichsten beruflichen Anforderungen und Realitäten zu konfrontieren. Wichtige, wenn auch kleinere Gruppen innerhalb der Exekutive, sind hoch spezialisierte Bedienstete, wie das Einsatzkommando Cobra, ein Sonderkommando das in Situationen mit höchstem Gefährdungspotential zum Einsatz kommt. In diesem Zusammenhang ist auch die Einsatz Einheit WEGA (vom früheren Namen Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung) 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 und Exekutivbeamte sind Bedienstete des Innenressorts. Die rund 3.337 Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte, deren Hauptaufgabe die Aufrechterhaltung von Sicherheit und Ordnung in den Justizanstalten (Gefängnissen) ist, sind im Bundesministerium für Justiz tätig. Zu ihrem Aufgabengebiet gehört auch die Betreuung und Beschäftigung der Insassinnen und Insassen. Damit soll deren Resozialisierung erleichtert und die Rückfallquote minimiert werden.

Tabelle 14: Exekutivdienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	34.211	26.680	7.530
Ø-Alter**	40,6	42,4	34,8
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	89,7%	91,7%	82,4%
Teilbeschäftigtenanteil**	5,9%	2,1%	18,6%
Frauenanteil**	23,1%		

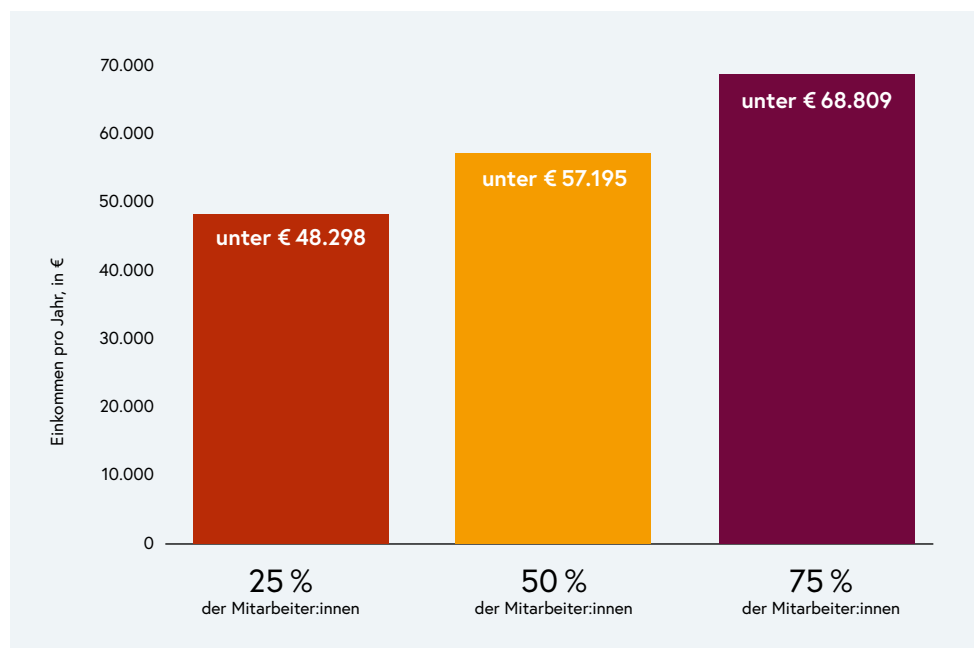
* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter der Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt 40,6 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 23,1%, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (21,6 %) bedeutet. Gerade im Bereich der Exekutive steigt der Frauenanteil besonders stark und hat sich innerhalb des letzten Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

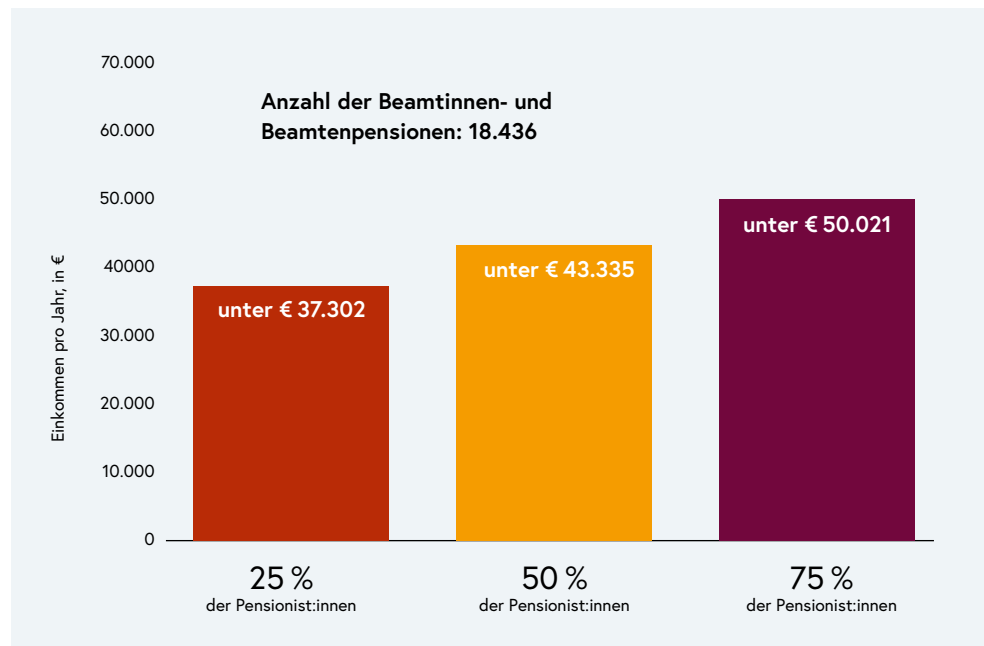
Der Teilbeschäftigtenanteil ist in dieser Berufsgruppe mit 5,9 % nach wie vor gering. Grund dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil und die Tatsache, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2023



Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt € 57.195. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen machen im Exekutivdienst Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil am Einkommen aus. Das hängt mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den zahlreichen Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Exekutivdienstes 2023



18.436 Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte befanden sich 2023 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 43.335. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 60,7 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte vorzeitig bzw. aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand treten. Der Anteil der Pensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit ist allerdings von 2005 bis 2023 von 69 % auf 9 % zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sind die Schwerarbeitspensionen massiv angestiegen. Das hat dazu beigetragen, dass das Pensionsantrittsalter des Exekutivdienstes im gleichen Zeitraum bis 2023 um 6,4 Jahre gestiegen ist. Der Grund für den Anstieg ist der Rückgang der Dienstunfähigkeitspensionierungen und der gleichzeitige Anstieg des Pensionsantrittsalters bei Dienstunfähigkeit.

3.5 Militärischer Dienst

Die 12.565 Mitarbeiter:innen (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsaufgaben wahr. Sie führen erforderlichenfalls Assistenzeinsätze durch (z. B. sicherheitspolizeilicher Assistenzeinsatz gemäß § 2 Abs. 1 lit. b Wehrgesetz 2001 betr. hilfs- und schutzbedürftige bzw. unrechtmäßig aufhältige Fremde in Österreich) oder leisten – etwa bei Hochwässern oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. Darüber hinaus halfen diese bei der Bewältigung der COVID-19 Pandemie, indem sie unterschiedliche Assistenzaufgaben (z. B. Grenzeinsätze, Testungen, Callcenter im Außenministerium uvm.) leisteten. Außerdem sind zirka 800 Soldat:innen (Stand Dezember 2023) im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz: die meisten von ihnen im Kosovo, in

Bosnien-Herzegowina und im Libanon; ein weiterer Schwerpunkt betrifft den afrikanischen Kontinent. Durch laufende Adaptierungen des Bundesheeres in personeller und struktureller Hinsicht wird auf die aktuellen Bedrohungen reagiert und so z. B. auch ein Schwerpunkt im internationalen Krisenmanagement gelegt. Die Aufgaben im Rahmen des internationalen Krisenmanagements werden vor allem von den sogenannten „KIOF“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOF“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus. Bei Bedarf müssen sie innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein.

Kaderpräsenzeinheiten setzen sich aus vertraglichem Personal des Bundes als auch aus befristeten Beamtinnen und Beamten (Militärpersonen auf Zeit: MZ) zusammen. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag oder ein ebenso auf drei Jahre befristetes Dienstverhältnis als MZ jeweils mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad zeichnen sich diese Soldat:innen durch eine auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2023 betrug die Zahl der zeitlich befristeten KPE-Soldat:innen rund 1.000.

Tabelle 15: Militärischer Dienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	12.565	12.075	489
Ø-Alter**	42,5	42,8	34,0
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	97,7 %	97,9 %	93,8 %
Teilbeschäftigtenanteil**	1,6 %	1,2 %	11,7 %
Frauenanteil**	4,1 %		

* in VBÄ

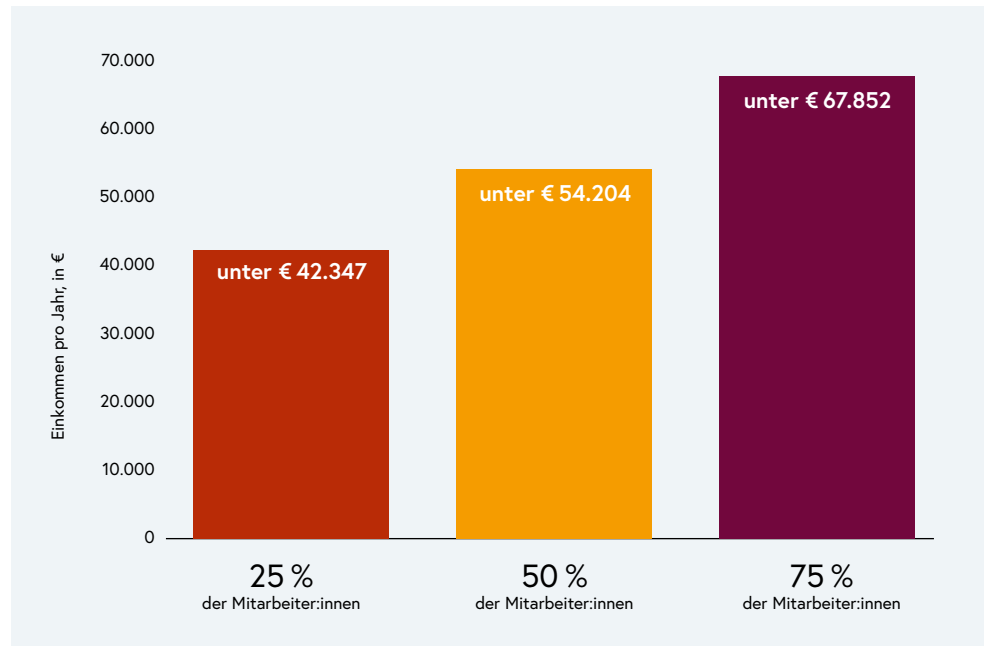
** auf Basis von Köpfen

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

Die Laufbahnplanung hat in dieser Berufsgruppe einen hohen Stellenwert, sodass je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende Offizier:innen vorgesehen ist.

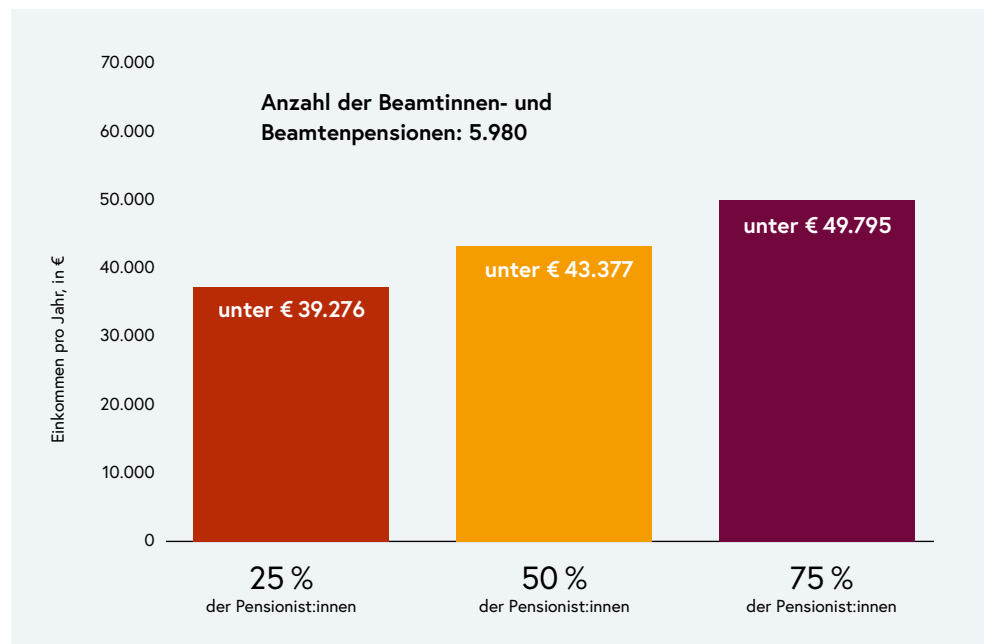
Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im Militärischen Dienst niedrig. Seit der Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen im April 1998 steigt ihr Anteil jedoch stetig an.

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2023



25 % der Mitarbeiter:innen des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 42.347, 25 % mehr als € 67.852. Die Jahreseinkommen der übrigen 50 % liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 54.204.

Abbildung 17: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Militärischen Dienstes 2023



25 % der Pensionist:innen der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 39.276, 25 % der Pensionen liegen über € 49.795. Das Pensionsantrittsalter im Militärischen Dienst liegt bei 62,6 Jahren (2022 62,5 Jahre) und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen

3.6 Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zu dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 3.048 Mitarbeiter:innen (VBÄ).

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

Tabelle 16: Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2023*	3.048	1.319	1.729
Ø-Alter**	47,2	49,1	45,8
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Teilbeschäftigtenanteil**	15,1 %	3,5 %	23,2 %
Frauenanteil**	58,6 %		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

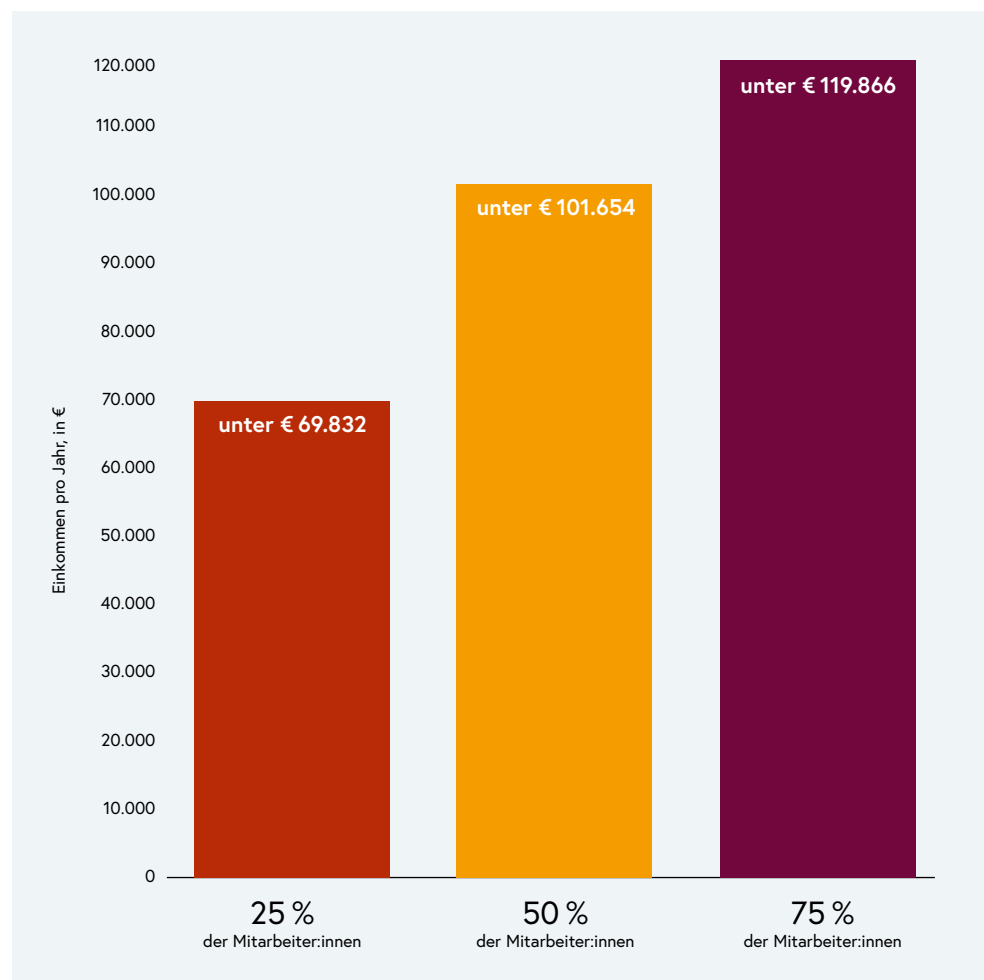
In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind daher Beamtinnen und Beamte. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 47,2 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 58,6 %. Die Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte weisen, nach Krankenpflagedienst, Hochschullehrpersonen und Lehrpersonen, den vierthöchsten Frauenanteil auf.

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 Richter:innen bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

Am 31. 12. 2023 sind 92,0 % der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Bundesministerium für Justiz (BMJ) tätig (ohne Bundesverwaltungsgericht), 2,2 % am Verwaltungsgerichtshof und 7,1 % im Bundesverwaltungsgericht.

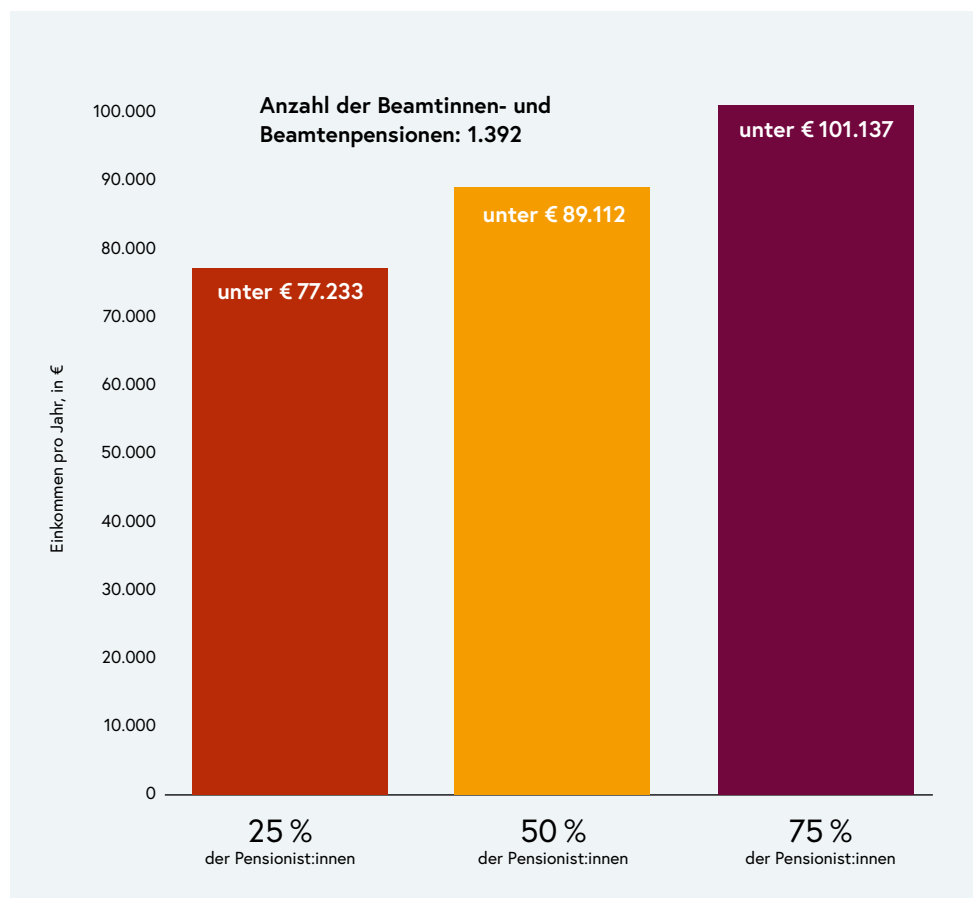
Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit die zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Behördenentscheidungen in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls mit 1.1.2014 seine Tätigkeit aufgenommen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

Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023



Das Einkommen von Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 69.832 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 119.866.

Abbildung 19: Quartileinkommen der pensionierten Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023



25 % der 1.392 pensionierten Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 77.233 liegt, bei 25 % übersteigt die Pension € 101.137. Das Pensionsantrittsalter liegt bei 64,3 Jahren. Das Antrittsalter ist im Vergleich zu 2022 um 0,2 Jahre gestiegen, was auf den Rückgang der Dienstunfähigkeitspensionierungen und den Anstieg des Pensionsantrittsalter bei dieser Pensionierung zurückzuführen ist.

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, die Induktionsphase bei den Lehrpersonen sowie die Ausbildung zu Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten in den Polizeischulen. Alle diese Ausbildungen bereiten auf Aufgaben im Bundesdienst vor und werden im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert.

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

4.1 Verwaltungspraktikum

Bereits seit 2004 kann im Bundesdienst ein Verwaltungspraktikum absolviert werden. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, in dem Praktikant:innen ihre jeweilige Vorbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung ergänzen, vertiefen und dadurch Berufspraxis erwerben können. Es steht Personen mit beendeter Schulpflicht, abgeschlossener mittlerer Schule, Personen mit abgeschlossener Lehre, Maturant:innen sowie Absolvent:innen einer Fachhochschule oder Universität offen. Mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2022 wurde eine Unterteilung der Verwaltungspraktika in ein Kurzpraktikum als „Schnupperpraktikum“ bzw. Ferialpraktikum und in eine Vorbereitungsausbildung mit dem Ziel der Erlangung der Befähigung für eine dauerhafte Verwendung vorgenommen. Die beiden Arten der Praktika unterscheiden sich dem jeweiligen Zweck entsprechend in der Dauer des Praktikums sowie in der Höhe des Ausbildungsbeitrags.

Das **Kurzpraktikum** soll der Ergänzung und Vertiefung der Berufsvorbildung oder Schulbildung und dem Kennenlernen der Verwendungen im Bundesdienst dienen. Ein typisches Beispiel sind Ferialpraktika. Das Kurzpraktikum hat keine Mindestdauer und endet spätestens nach einer durchgehenden Zeitspanne von drei Monaten. Verlängerungen eines für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossenen Kurzpraktikums sind bis zur Gesamt-

dauer von höchstens drei Monaten möglich (Einrechnung unmittelbar vorangegangener Kurzpraktika). Eine Anrechnung allfälliger früherer Verwaltungspraktika, die nach der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Rechtslage absolviert wurden, findet nicht statt. Ein neuerliches Kurzpraktikum kann nach einer Wartefrist von neun Monaten begründet werden. Dies soll etwa Schüler:innen oder Studierenden ermöglichen, in den jährlichen Schul- bzw. Universitätsferien wiederholt ein Ferialpraktikum zu absolvieren. Der Ausbildungsbeitrag für das Kurzpraktikum beträgt 50 % des Monatsentgelts der jeweiligen Entlohnungsstufe 1 nach § 71 Abs. 1 VBG entsprechend der Zuordnung gemäß § 36b Abs. 1 Z 1 bis 4 VBG.

Die **Vorbereitungsausbildung** bezweckt die Erlangung einer besseren persönlichen Eignung und Befähigung für eine dauerhafte Verwendung als Vertragsbedienstete:r. Sie soll sowohl den Praktikant:innen tiefgehende Einblicke in die Verwaltung vermitteln als auch dem Bund die fundierte Abwägung einer individuellen Perspektive auf Übernahme ins Dienstverhältnis sowie eine entsprechende Personal- und Nachfolgeplanung ermöglichen. Die Dauer der Vorbereitungsausbildung hat mindestens sechs Monate zu betragen. Sie endet nach einer Gesamtdauer von höchstens zwölf Monaten, wobei alle Zeiten einer bereits absolvierten Vorbereitungsausbildung einzurechnen sind. Eine Anrechnung allfälliger Verwaltungspraktika, die nach der bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 geltenden Rechtslage absolviert wurden, auf die Gesamtdauer erfolgt demnach nicht.

Im Unterschied zum bisherigen Verwaltungspraktikum gebührt ab dem ersten Tag der Vorbereitungsausbildung der Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 100 % des Monatsentgelts der jeweiligen Entlohnungsstufe 1 nach § 71 Abs. 1 VBG entsprechend der Zuordnung gemäß § 36b Abs. 1 Z 1 bis 4 VBG.

Weiters gibt es nun die Möglichkeit ein Praktikum in Teilzeit zu absolvieren. Bedingung für die Aufnahme von Verwaltungspraktikant:innen ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2023 arbeiteten beim Bund 1.452 Verwaltungspraktikant:innen mit einem Frauenanteil von 66,8 %. 533 der Praktikant:innen hatten bereits eine akademische Vorbildung. Seit 1.1.2012 sind unentgeltliche Praktika gemäß § 36e VBG im Bundesdienst verboten.

4.2 Rechtspraktikum

Das Rechtspraktikum – umgangssprachlich Gerichtsjahr genannt – gibt Absolvent:innen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertiefen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass der:die Rechtspraktikant:in einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen erhält. Im Sinne eines

breiten Überblicks deckt die Ausbildung sowohl den Bereich Zivilprozess als auch den Bereich Strafsachen ab.

Rechtspraktikant:innen erhalten für ihre Tätigkeit einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von € 1.557,55 pro Monat.

Absolvent:innen der Rechtswissenschaften haben einen Rechtsanspruch auf Absolvierung des Rechtspraktikums. Ein Großteil macht davon Gebrauch, da es nur wenige juristische Berufe gibt, in denen das Rechtspraktikum von dem:der Arbeitgeber:in nicht vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtswürter:innen ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2023 befanden sich 802 Personen im Rechtspraktikum, davon 465 Frauen und 337 Männer. Der Frauenanteil der Rechtspraktikant:innen beträgt damit 58,0 %.

4.3 Lehrlinge

Die Ausbildung von Lehrlingen im Bundesdienst bildet einen essentiellen Pfeiler der strategischen Personalentwicklung und Jugendförderung. Der Bund bildet in insgesamt rund 60 Berufsbildern junge Menschen aus. Neben dem klassischen Lehrberuf Verwaltungsassistent:in werden auch verstärkt junge Menschen in technischen Berufen ausgebildet. Dazu zählen etwa die Berufsfelder Informationstechnologie, Metallbearbeitung, Luftfahrzeugtechnik und Vermessungstechnik. Der Bund bildet aber auch in handwerklichen Berufen wie Facharbeiter:in Gartenbau, Tischler:in, Buchbinder:in oder Kleidermacher:in aus.

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 weitergegangen, sodass aktuell (Dezember 2023) 4.367 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Im Dezember 2023 beträgt die Zahl der Lehrlinge beim Bund 1.464 – in den ausgegliederten Einrichtungen waren es 2.903¹².

12 Ausgegliederte Stand Oktober

Im Rahmen eines ressortübergreifenden Projekts zur Attraktivierung der Lehrlingsausbildung“ unter Leitung der im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport angesiedelten Bundeslehrlingskoordination wurden im Jahr 2023 zudem konkrete Maßnahmen aus den Bereichen Personalentwicklung und Recruiting, Aus- und Fortbildung für Lehrlinge und Lehrlingsausbilder:innen oder Information und Kommunikation erarbeitet sowie die Zusammenarbeit und der Austausch unter den Ressorts verstärkt.

Bewährte Maßnahmen wie interne und externe Job-Rotationen sowie die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung stellen zudem sicher, dass die im Bund ausgebildeten Lehrlinge auch am privaten Arbeitsmarkt optimale Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden.

4.4 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung

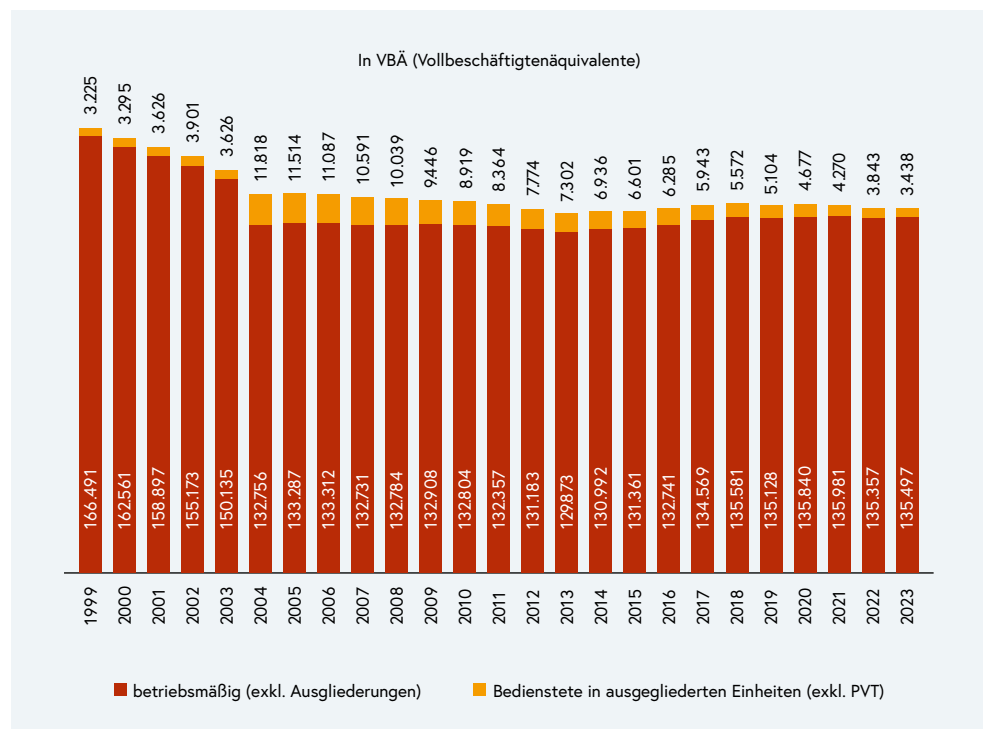
Mit 31.12.2023 befanden sich 706 Bedienstete in der Truppenoffizier:innenausbildung oder in der Unteroffizier:innenausbildung. Es handelt sich hierbei um Personen, die an der Heeresunteroffiziersakademie zu Unteroffizieren (414) bzw. Unteroffizierinnen (29) und an der Theresianischen Militärakademie zu Offizieren (244) bzw. Offizierinnen (19) des Militärischen Dienstes ausgebildet werden.

5 Bundespersonal

5.1 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte seit 1999 um insgesamt 30.994 VBÄ reduziert werden. Wie bereits in den letzten Jahren soll an einer schlanken Verwaltung festgehalten werden. Neben einer problematischen Altersstruktur (siehe Kapitel 5.5.) erfordern zusätzlich auch neue, insbesondere sicherheits- und bildungspolitische Herausforderungen eine differenzierte und in einzelnen Bereichen auch proaktive Aufnahmepolitik, um die Qualität der staatlichen Leistungserbringung weiterhin gewährleisten zu können.

Abbildung 20: Personalstände 1999 bis 2023



Der Anstieg von 2013 auf 2014 ist auf die Übernahme von Beamtinnen und Beamten der Österreichischen Post AG und der A1 Telekom AG in den Bundesdienst, eine Aufstockung im Exekutivdienst und bei den Lehrpersonen, die Einrichtung der Bundesverwaltungsgerichtsbarkeit sowie die Neugründung des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl zurückzuführen. Auch im Jahr 2015 gab es Zuwächse im Verwaltungsdienst, im Exekutivdienst und vor allem bei den Lehrpersonen. In den Jahren 2016 bis 2018 wurden insbesondere für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit und des Bildungsbereichs rund 4.200 Mitarbeiter:innen über den bisherigen Stand aufgenommen.

Im Jahr 2021 kam es zu einem leichten Anstieg im Besonderen im Exekutivdienst. Das Gesamtpersonal sank im Jahr 2022 und stieg im Jahr 2023 leicht wieder an. Aufgrund der hohen Pensionierungswellen und der aktuellen Arbeitsmarktsituation kann davon ausgegangen werden, dass Personalaufnahmen verspätet erfolgten.

Tabelle 17: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2023

Jahr	Personalstand zum 31.12. in VBÄ	im Vergleich zum Vorjahr gesamt	davon im Bundesbereich	davon Ausgliederungen	davon 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		
2011	132.357	-447	-447		
2012	131.183	-1.174	-1.174		
2013	129.873	-1.310	-1.310		
2014	130.992	1.119	1.119		
2015	131.361	369	369		
2016	132.741	1.380	1.388	-8	
2017	134.569	1.828	1.844	-16	
2018	135.581	1.012	1.012		
2019	135.128	-452	-452		
2020	135.840	712	712		
2021	135.981	141	237	-96	
2022	135.357	-624	-624		
2023	135.497	140	287	-147	

Personalstand zum 31.12. in VBÄ	im Vergleich zum Vorjahr gesamt	davon im Bundesbereich	davon Ausgliederungen	davon Änderung der Zählweise
Veränderung 2023 zu 1999	-30.994	-6.849	-23.736	-410
Veränderung 2023 zu 1999 in %	-18,6%	-4,1%	-14,3%	-0,2%

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes gesunken, wobei die Anzahl in den letzten Jahren auf Grund der politischen Zielsetzungen leicht gestiegen ist. Im Vergleich zum Jahr 2021 sind die Personalkapazitäten im Jahr 2022 angesichts der hohen Pensionierungswelle und der aktuellen Arbeitsmarktsituation leicht gesunken. Im Jahr 2023 ist der Personalstand leicht gestiegen, was voraussichtlich auf eine Entspannung am Arbeitsmarkt hinweist.

Im Rahmen der Personalsteuerung werden Zielwerte je Ressort vereinbart. Um die Entwicklung der Personalstände zu beobachten und bei unerwünschten Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können, wurde ein begleitendes Personalcontrolling eingerichtet. Als Messgröße der zu erreichenden Personalstände wurden Vollbeschäftigtenäquivalente jeweils zum 31.12. eines Jahres definiert. Darüber hinausgehend gab es keinerlei weitere Einschränkungen. Durch diese Vorgehensweise konnte den Ressorts größtmöglicher Handlungsspielraum für das interne Personalmanagement gewährt werden.

5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen

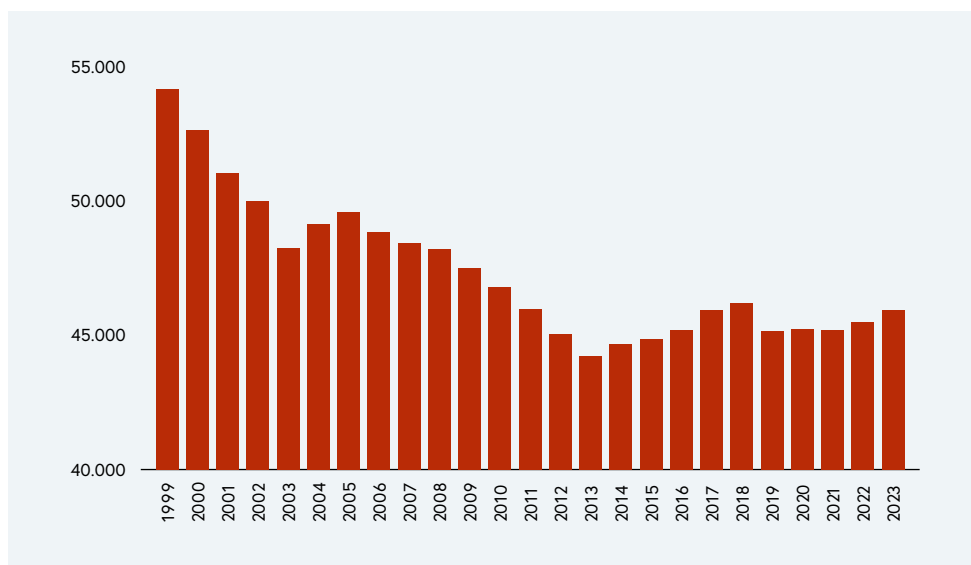
Im Rahmen der Personalplanung der letzten Jahre wurden im Personalmanagement verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die damit in Zusammenhang stehenden Steuerungsmaßnahmen hatten unterschiedliche Wirkungen auf die Personalstände der wesentlichen Berufsgruppen, die im Folgenden näher dargestellt werden. Die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

5.1.2 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst war von der personellen Einsparung stark betroffen. Seit 1999 wurden 15,2% der Mitarbeiter:innen nicht mehr nachbesetzt. Das entspricht einer Personalreduktion von rund 8.258 VBÄ. Damit wurde annähernd jeder 6. Arbeitsplatz eingespart.

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

Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst



Die Grafik zeigt einen punktuellen Rückgang im Jahr 2003, der auf die Inanspruchnahme eines Frühpensionsmodells mit Pensionsabschlägen für Mitarbeiter:innen im Alter von 55-plus gemäß Bundesbediensteten-Sozialplangesetz zurückzuführen ist. Dieses Modell konnte von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen werden und war auf die Jahre 2002 und 2003 beschränkt. Der Anstieg von 2013 bis 2018 ist auf die Post/Telekom-Mobilität und auf politische Schwerpunktsetzungen zurückzuführen. Auch im Jahr 2023 fand ein geringer Anstieg statt, zurückzuführen auf eine Entspannung am Arbeitsmarkt wodurch vermehrt Aufnahmen möglich waren.

5.1.3 Lehrpersonen

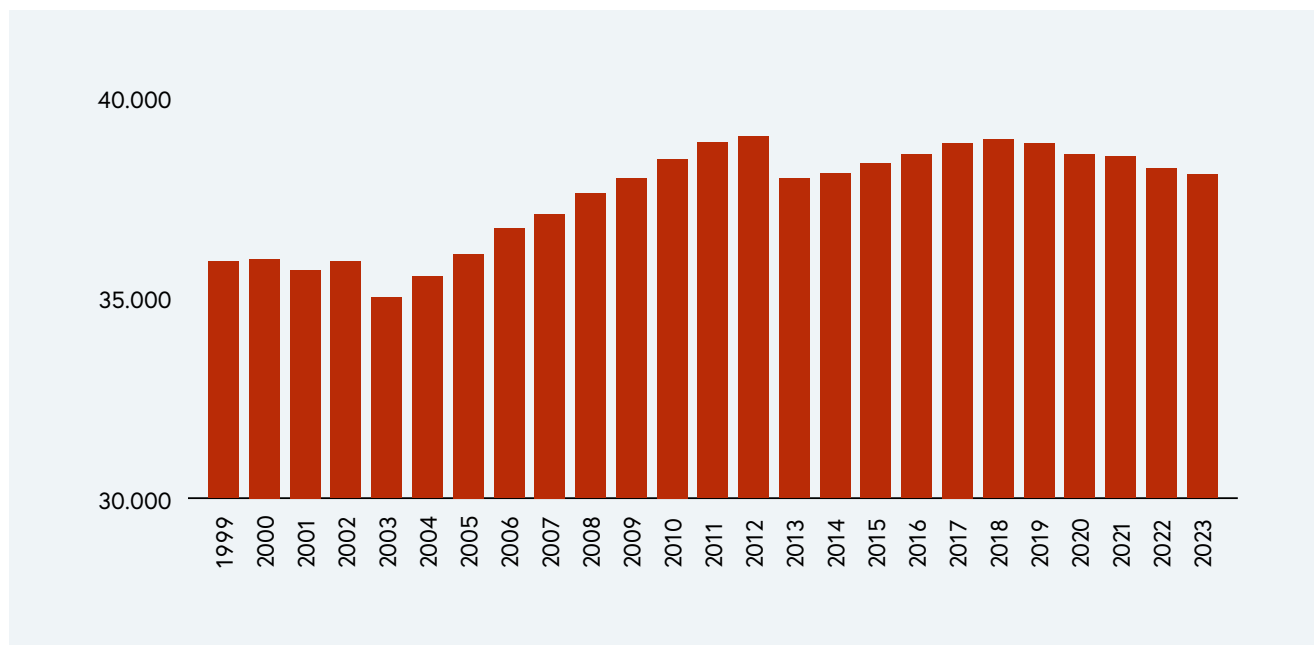
Lehrpersonen sind vor allem im Schulbetrieb des Unterrichtsressorts und in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft tätig.

Vor der Ausgliederung der Universitäten waren weiters annähernd 1.000 Lehrpersonen an den Kunsthochschulen und Universitäten beschäftigt. Aufgrund der Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen¹³ stellt die Grafik die Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb ohne Lehrpersonen im ausgegliederten Hochschulbereich dar. Mit dieser Vorgehensweise ist eine vergleichbare Datenbasis sichergestellt.

Im Vergleich zu 1999 ist der Personalstand der Lehrpersonen im Schulbetrieb bis 2012 um 8,7% bzw. 3.110 VBÄ angewachsen. Ab 2013 ist ein Personalaufbau mit 0,3% bzw. +109 VBÄ zu beobachten.

Die gesenkten Klassenschülerhöchstzahlen, Drop-out-Rate und Teilungszahl beim Fremdsprachenunterricht als auch die Einführung der Nachmittagsbetreuung und der Neuen Mittelschule und weiters das Anwachsen der Schülerzahlen – vor allem an den berufsbildenden höheren Schulen – haben zu mehr Bundeslehrpersonen in den Klassenzimmern geführt.

Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb



13 BGBl. I Nr. 55/2012, punktuell adaptiert durch Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012

Das Lehrpersonenrecht wurde mit der Reform zur Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst durch die Einführung eines neuen Entlohnungsschematas mit der Bezeichnung „Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst (pd)“ grundlegend reformiert und modernisiert.

Ab 1. September 2019 steht Lehrpersonen nur mehr das pd-Schema, ein Entlohnungsschema auf Master-Niveau, zur Verfügung. Für einzelne unterrichtliche Verwendungen standen zum Teil nicht genügend Lehrpersonen zur Verfügung, die die Zuordnungsvoraussetzungen erfüllen, und wurde daher im Jahr 2019 für die nicht unter das Master-Niveau fallenden Lehrpersonen-Verwendungen eine entsprechende allgemeine Sondervertragsrichtlinie für Bundes- und Landesvertragslehrpersonen im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (pd-Schema) erlassen.

Die gesetzliche Grundlage hierfür wurde im Rahmen der 2. Dienstrechtsnovelle 2018 mit § 38 Abs. 11a VBG und § 3 Abs. 11a LVG geschaffen. Das sondervertraglich festgesetzte pd-Monatsentgelt darf um bis zu 30% unterschritten werden. Für die jeweiligen Ausbildungsniveaus sind entsprechende Abschläge auf das Monatsentgelt vorgesehen.

Weiters wurde im Bildungsministerium im September 2022 ein Projekt zur Attraktivierung des Lehrer:innenberufes gestartet. Um die Ziele des Projekts bestmöglich umsetzen zu können, wurde dazu bundesweit für jede Bildungsdirektion ein „Bedarfskoordinatorin/Bedarfskoordinator“ zur Verfügung gestellt und der jeweiligen Bildungsdirektorin/dem jeweiligen Bildungsdirektor unterstellt.

Mit diesen Maßnahmen konnte dem Lehrpersonenmangel bislang entgegengewirkt werden.

5.1.4 Hochschullehrpersonen

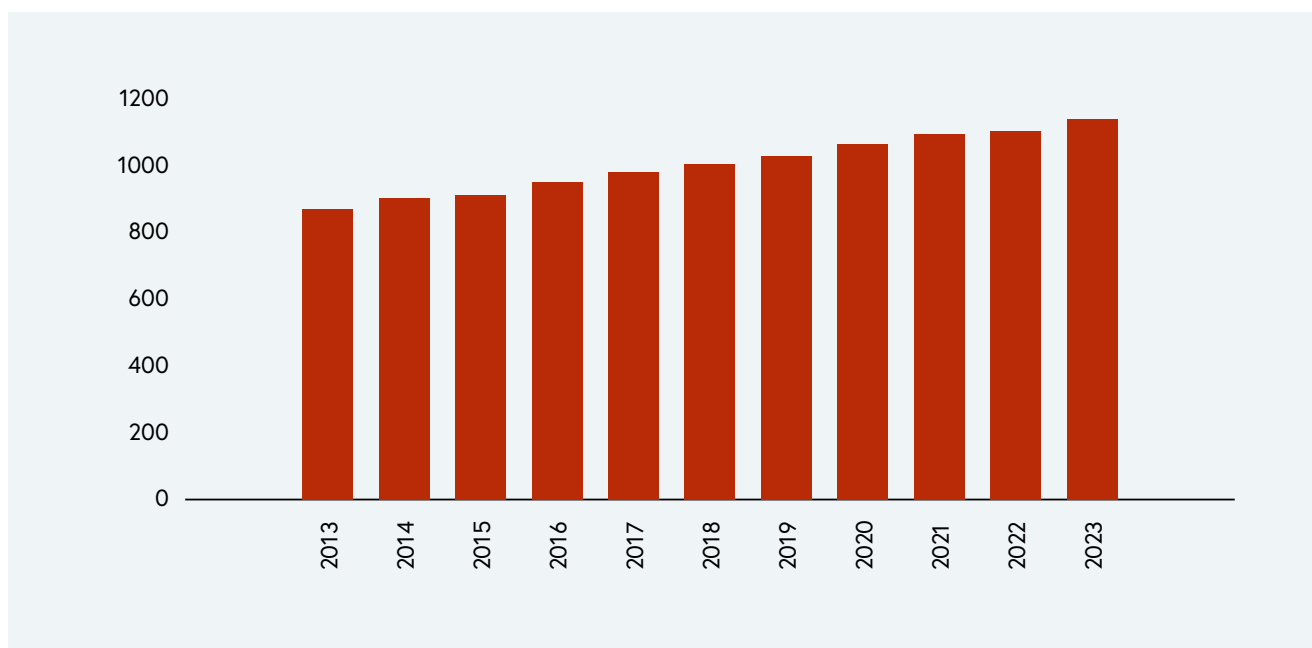
Die Hochschullehrpersonen sind an den Pädagogischen Hochschulen des Bundes sowie an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik tätig.

Mit der Dienstrechtsnovelle 2012¹⁴ wurde für die Hochschullehrpersonen und Vertrags-hochschullehrpersonen an Pädagogischen Hochschulen ein Dienst- und Besoldungsrecht eingeführt. Folglich wird diese Berufsgruppe ab 2013 gesondert als eigene Berufsgruppe dargestellt.

Die Zunahme des Hochschullehrpersonals in den Jahren 2013 bis 2023 beruht insbesondere auf der Pädagog:innenbildung NEU (Bachelor und Master) sowie auf der Erweiterung umfassender Kernbereiche bei den Pädagogischen Hochschulen.

Die folgende Grafik zeigt die personelle Entwicklung des Hochschullehrpersonals seit 2013. Der Personalstand dieser Berufsgruppe ist um 30,8% bzw. 268 VBÄ angewachsen.

Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Hochschullehrpersonen



14 BGBl. I Nr. 55/2012, punktuell adaptiert durch Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012

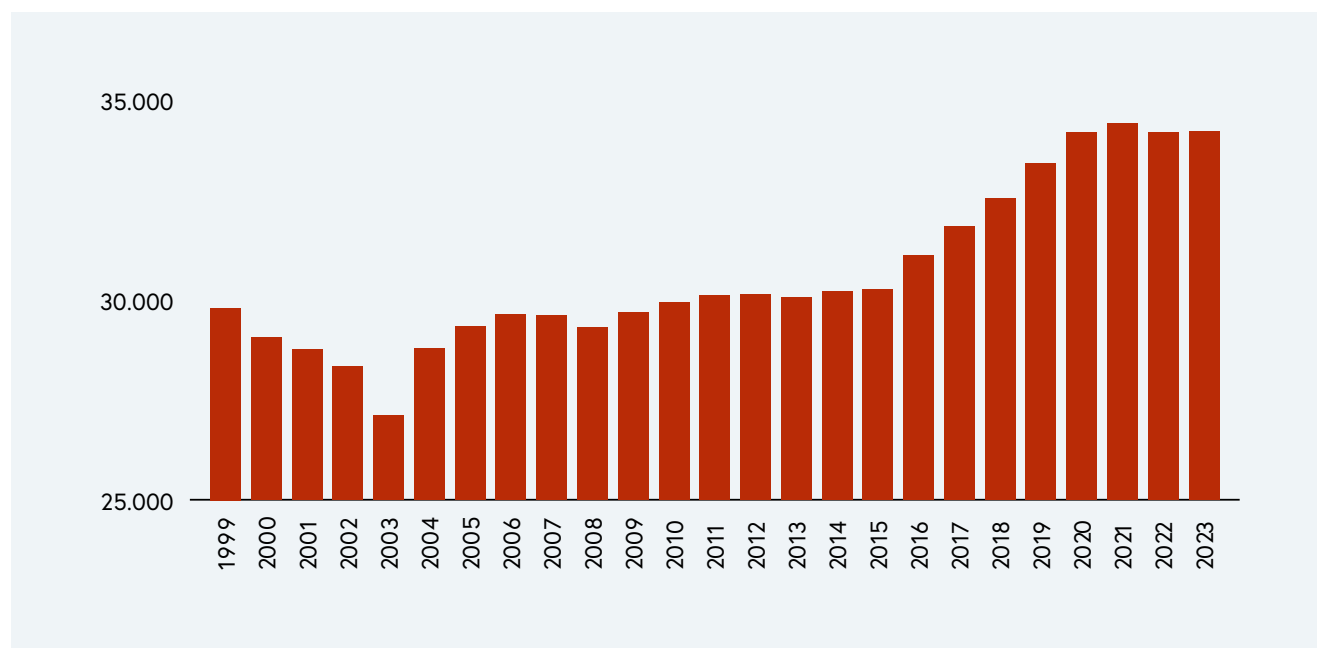
5.1.5 Exekutivdienst

Mitarbeiter:innen der Berufsgruppe Exekutivdienst sind bei der Polizei im Bundesministerium für Inneres und bei der Justizwache im Bundesministerium für Justiz tätig.

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

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Exekutivdienstes der Polizei und der Justizwache im Zeitablauf. Um Verzerrungen in der Interpretation auszuschließen, wurden die Daten der Zollwache im Bundesministerium für Finanzen vor Zusammenlegung der Wachkörper in Abzug gebracht und damit nicht als Exekutivdienst dargestellt. Der Personalstand des Exekutivdienstes von Polizei und Justizwache (exkl. Zollwache) ist seit 1999 um 14,7 % bzw. 4.391 VBÄ angewachsen.

Abbildung 24: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst



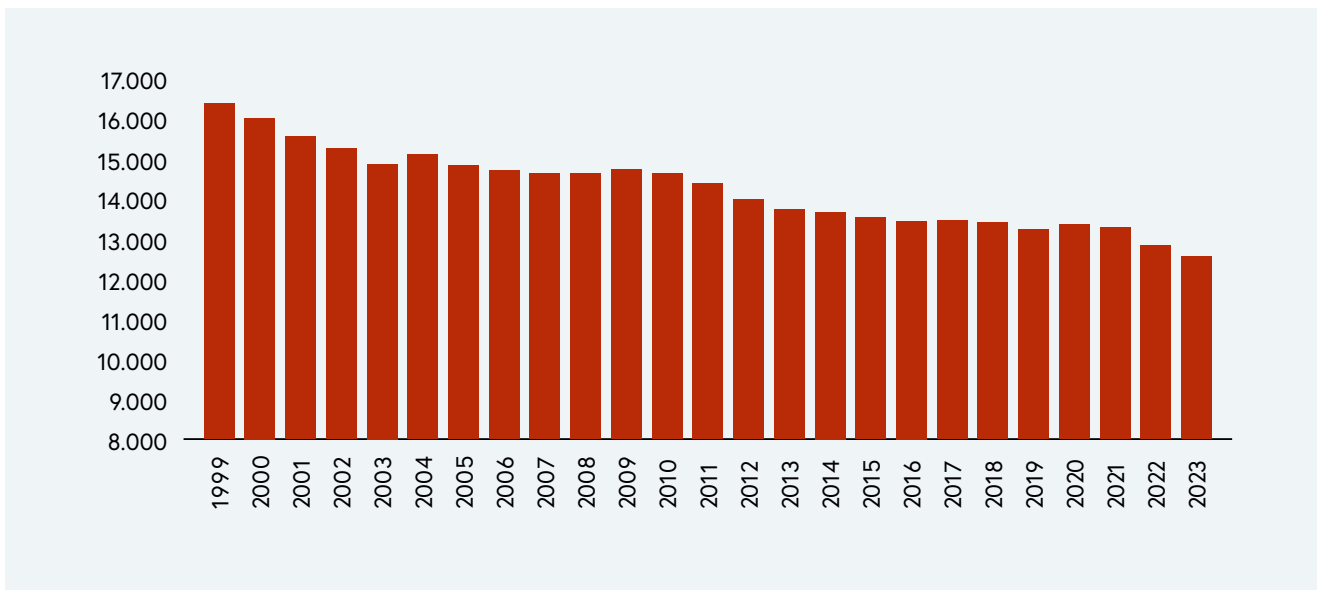
Der punktuelle Rückgang im Jahr 2003 in Höhe von rund 1.200 ist auf Einsparvorgaben und die Inanspruchnahme des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes zurückzuführen. Mit dem Transfer der Zollwachemitarbeiter:innen 2004 ist der Personalstand wieder angewachsen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde ein linearer Zuwachs von insgesamt 1.000 Polizist:innen umgesetzt. 2014 kam es zu einer weiteren Aufstockung um 151 Exekutivbedienstete. 2015 wurden zusätzlich 52 Exekutivbedienstete aufgenommen. Zur weiteren Stärkung der öffentlichen Sicherheit wurde in den Jahren 2016 bis 2021 der Personalstand im Exekutivdienst um weitere 4.151 Mitarbeiter:innen erweitert. Das

Jahr 2022 weist einen leichten Rückgang von rund 230 VBÄ auf und im Jahr 2023 kam es zu einem leichten Anstieg des Personalstandes. Aufgrund der hohen Pensionierungswelle und der aktuellen Arbeitsmarktsituation kann davon ausgegangen werden, dass Personalaufnahmen verspätet erfolgen.

5.1.6 Militärischer Dienst

Der Militärische Dienst war in den letzten Jahren von personellen Redimensionierungsmaßnahmen betroffen. Seit 1999 wurden die Arbeitsplätze von 23,3% der Mitarbeiter:innen nicht mehr nachbesetzt, somit wurde jeder fünfte Arbeitsplatz eingespart. Damit beträgt die Personalreduktion 3.823 VBÄ. Die Führungs- und Verwaltungsstrukturen wurden entsprechend dem Bericht Bundesheer 2010 und der Ergebnisse der durch das Ressort laufend durchgeführten Reorganisationsmaßnahmen angepasst. Dabei wurde besonders Bedacht darauf genommen, die Verbands- und Einheitsstärken in Anlehnung an internationale Normen und unter Bedachtnahme auf die technologische bzw. ausrüstungsmäßige Entwicklung zu dimensionieren. Eine Straffung der Grundorganisation zu Gunsten der Einsatzorganisation war dabei wesentliches Ziel.

Abbildung 25: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst

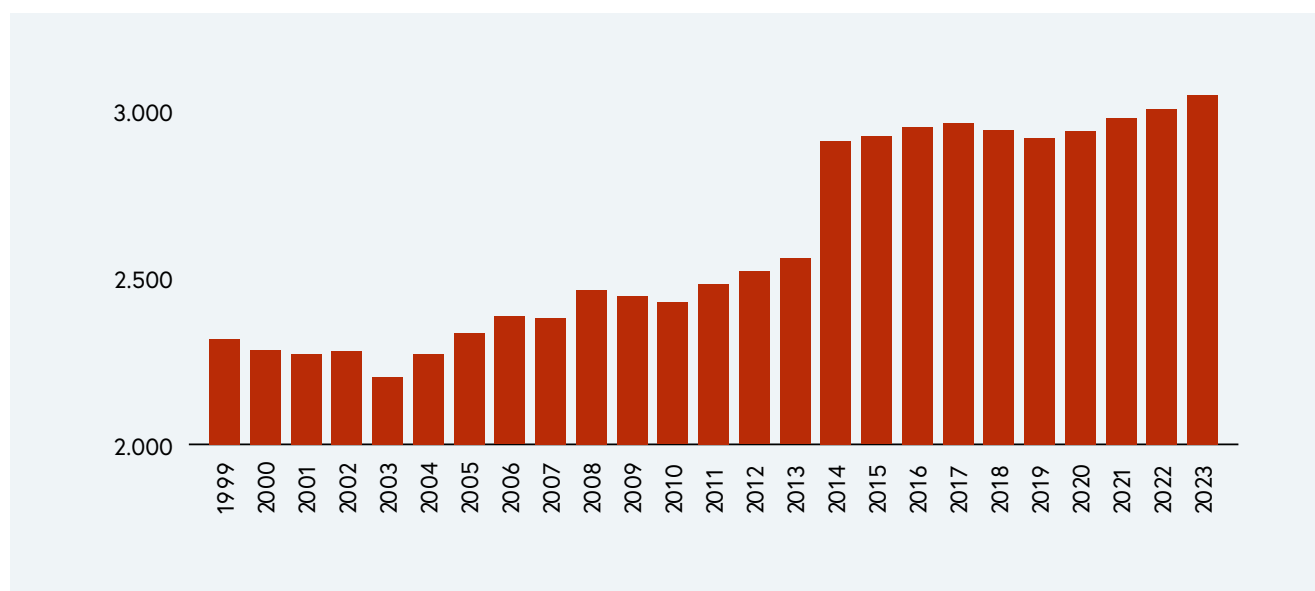


5.1.7 Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärter:innen

Der bei weitem überwiegende Anteil dieser Berufsgruppe (92,0 %) ist in den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Justizressorts tätig. Der Rest verteilt sich auf den Verwaltungsgerichtshof und das Bundesfinanzgericht.

Im Vergleich zu 1999 ist diese Berufsgruppe um 31,7% bzw. 733 VBÄ angewachsen. Gründe für den Anstieg waren unter anderem die Neugründung des Asylgerichtshofes im Jahr 2008 mit rund 70 Richter:innen sowie des Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgerichts im Jahr 2014 (+ 95,3 VBÄ). Des Weiteren wurde ein Schwerpunkt zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität gesetzt, der eine Verstärkung dieser Berufsgruppe erforderte.

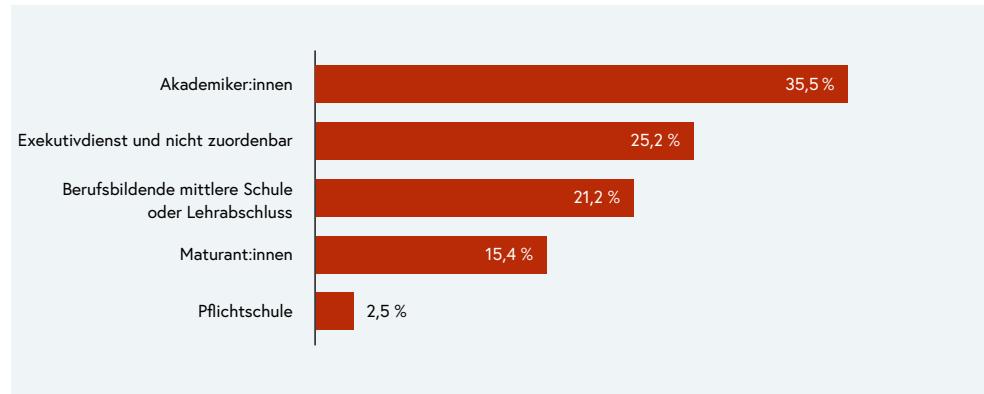
Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärter:innen



5.2 Qualifikationsstruktur

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

Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



Die Darstellung in Abbildung 27 wurde aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Beamteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst. Das Vorbildungsprinzip ist im Exekutivdienst von eher untergeordneter Bedeutung, da die exekutivdienstliche Ausbildung nur in internen Ausbildungsstätten erworben werden kann. Unabhängig von der Ausbildung, die vor Eintritt in den Exekutivdienst absolviert wurde, konnten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte bisher weitestgehend über den Weg der internen Ausbildung jede besoldungsrechtliche Einstufung erreichen. Daher werden die Exekutivbeamteten hier gesondert als nicht zuordenbar angeführt.

In den letzten Jahren hat sich die Aufnahmepolitik dahingehend entwickelt, dass rund 60 % der neu aufgenommenen Mitarbeiter:innen im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der Maturant:innenanteil des Bundespersonals über den angeführten 15,4 % liegt.

Der Grund für den hohen Akademiker:innenanteil von 35,5 % ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie ein Großteil der Lehrpersonen sind Akademiker:innen. Besonders die Berufsgruppe der Lehrpersonen hat aufgrund ihrer Größe einen starken Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des gesamten Bundesdienstes. Weiters herrscht insbesondere in den Ministerien ein hoher Bedarf sowohl an Expertinnen und Experten für die jeweiligen Verwaltungsmaterien, als auch Jurist:innen, da die Betreuung von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale

Aufgabe der dort tätigen Mitarbeiter:innen ist. Ein weiterer Grund für den hohen Akademiker:innenanteil 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 18: Akademiker:innenanteil

Jahr	Bund*	Privater Sektor**
1998	29,2 %	4,0 %
2003	31,6 %	5,5 %
2004	28,5 %	7,9 %
2005	28,9 %	7,9 %
2010	31,5 %	10,4 %
2011	31,8 %	10,6 %
2012	32,2 %	11,7 %
2013	32,6 %	12,6 %
2014	32,6 %	13,7 %
2015	33,0 %	14,4 %
2016	33,2 %	14,8 %
2017	33,5 %	15,9 %
2018	33,7 %	15,9 %
2019	33,8 %	16,6 %
2020	34,1 %	18,1 %
2021	34,5 %	18,5 %
2022	35,0 %	19,4 %
2023	35,5 %	19,9 %

Quelle: Privater Sektor – Statistik Austria¹⁵

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Der Akademiker:innenanteil ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Unterbrochen wurde dieser Trend nur 2004, weil in diesem Jahr die Universitäten ausgegliedert wurden. In der Privatwirtschaft werden ab 2004 Absolvent:innen von Fachhochschulen zu den Akademiker:innen gezählt.

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

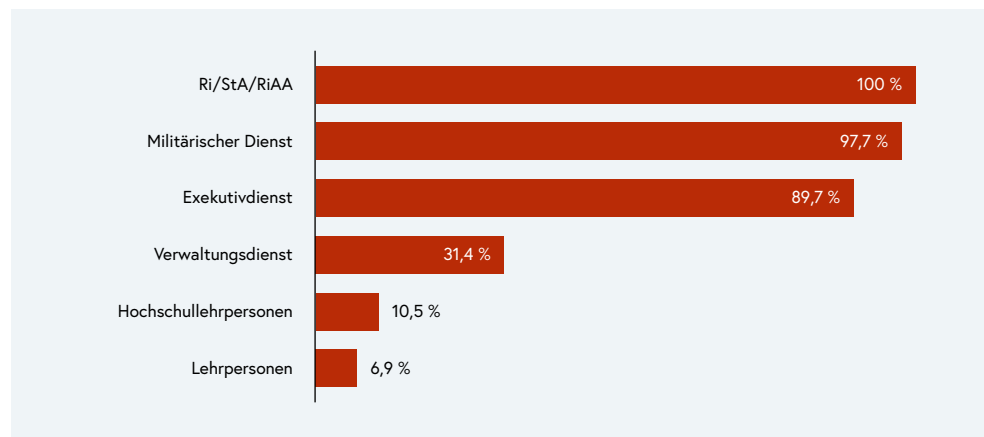
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses

5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ

Grundsätzlich gibt es im Bundesdienst zwei Arten von Dienstverhältnissen: Das Öffentlich-rechtliche (das „Beamtentum“) und das vertragliche. Das Öffentlich-rechtliche beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben der Beamtin oder des Beamten (bzw. mit Austritt oder Entlassung). Das vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung).

Aufgrund der restriktiven Pragmatisierungspolitik bzw. des Pragmatisierungsstopps der letzten 20 Jahre nimmt die Zahl der Mitarbeiter:innen mit Beamtenstatus stetig ab. Die Maßnahmen zum Abbau der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten betreffen jene Berufsgruppen, in denen es ein vertragliches Dienstverhältnis als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Diese Berufsgruppen sind der Verwaltungsdienst, die Schulaufsicht, die Hochschullehrpersonen, die Lehrpersonen und der Krankenpflagedienst. In der Zwischenzeit ist das vertragliche Dienstverhältnis vorherrschend.

Abbildung 28: Beamtinnen- und Beamtenanteil nach Berufsgruppen



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

Tabelle 19: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*

Jahr	Beamtinnen und Beamte	vertragliches Personal	Gesamtpersonalstand
2003	99.427	50.708	150.135
2004	90.058	42.698	132.756
2005	89.207	44.080	133.287
2006	88.218	45.094	133.312
2007	86.571	46.160	132.731
2008	85.231	47.553	132.784
2009	83.539	49.369	132.908
2010	81.312	51.492	132.804
2011	79.574	52.783	132.357
2012	77.447	53.736	131.183
2013	75.053	54.820	129.873
2014	75.201	55.791	130.992
2015	74.768	56.593	131.361
2016	73.686	59.055	132.741
2017	72.415	62.154	134.569
2018	71.521	64.060	135.581
2019	70.224	64.905	135.128
2020	69.015	66.826	135.840
2021	67.779	68.202	135.981
2022	65.821	69.536	135.357
2023	63.309	72.188	135.497

* in VBÄ

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf die unterschiedlichen Altersgruppen ihren Niederschlag: Der Anteil der Beamtinnen und Beamten ist in den jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-Jährigen rund 56 % während er bei den unter 40-Jährigen nur bei rund 42 % liegt.

Tabelle 19 zeigt die Verteilung des Personals in Vollbeschäftigtenäquivalenten.

5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre

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

Beim Bund selbst sind 63.309 Beamtinnen und Beamte (31.12.2023) tätig. Darüber hinaus arbeiten 3.377 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Der prozentuelle Anteil der 63.309 Beamtinnen und Beamten an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen Mitarbeiter:innen beträgt 46,7%. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um rund zwei Prozentpunkte gesunken.

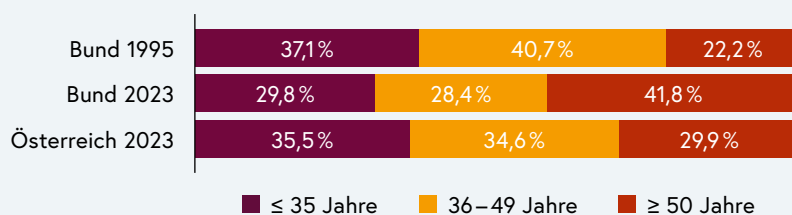
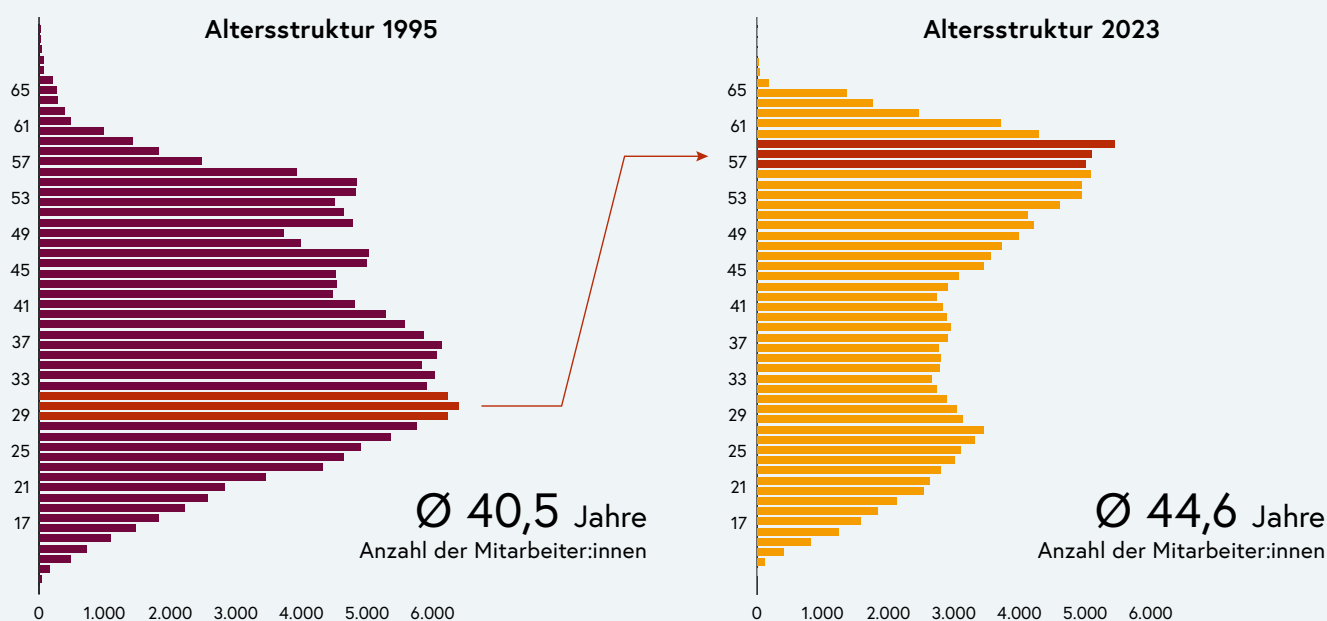
Die Wirkung der Pragmatisierungspolitik auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im Jahresvergleich ist evident: Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung) noch 119.178 Beamtinnen und Beamte tätig, sind es heute nur noch 66.686.

Short Facts

Der Bundesdienst ist eine erfahrene Expertenorganisation wobei die Vielfalt der Mitarbeiter:innen einen wichtigen Beitrag dazu leistet. Die Altersstruktur weist eine ungleichmäßige Verteilung auf. In den höheren Jahrgängen konzentriert sich sehr viel Personal, während die jüngeren Jahrgänge zahlenmäßig schwachbesetzt sind.

Die Altersstruktur im Bundesdienst

Während 1995 die am stärksten besetzten Jahrgänge im Bundesdienst 32 bis 34 Jahre alt waren, sind es heute die Bediensteten im Alter von 57 bis 59 Jahren.



Im Vergleich mit der Privatwirtschaft hat der Bundesdienst die deutlich älteren Bediensteten.

Das Alter bildet sich auch in den Pensionierungen ab.



rund 44% des Personals gehen in den nächsten 13 Jahren in Pension.

5.4 Diversität

Der Begriff Diversität bezieht sich auf die Vielfalt von Menschen und Gruppen auf individueller, sozialer und struktureller Ebene. Während Diversitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht oder Hautfarbe oftmals offensichtlich sind, sind es vor allem Merkmale wie soziale Herkunft, kulturelle Herkunft, Religion/Weltanschauung, familiäre Situation oder Erkrankung/Behinderung, die immer wieder unsichtbar bleiben. Gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen genießen die Diversitätsmerkmale Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) sowie Behinderung(en) durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGstG).

Diversität und Inklusion sind für den Bundesdienst von grundlegender Bedeutung. Als Arbeitgeberin anerkennt die öffentliche Verwaltung die Unterschiedlichkeit und damit die Diversität ihrer Mitarbeiter:innen und hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit zu fördern. Sie setzt sich aktiv für die Schaffung eines diskriminierungsfreien und gleichstellungsorientierten Arbeitsumfeldes ein. Ziel des öffentlichen Dienstes ist es, eine Organisationskultur des Respekts und der Wertschätzung für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen.

Diversitätsmanagement dient der Bündelung und stärkeren Vernetzung bereits bestehender Einzelmaßnahmen der Personal- und Organisationprozesse. Sowohl Mitarbeiter:innen als auch Bürger:innen, die in Kontakt mit der jeweiligen Organisation kommen oder kommen könnten, sind in Überlegungen und Maßnahmen im Rahmen von Diversitätsmanagement einzubeziehen. Von Bedeutung ist, im Rahmen von Diversitätsmanagement mithilfe eines systemischen Ansatzes möglichst alle relevanten Diversitätsdimensionen (siehe unten) zu bedenken und in der Umsetzung zu berücksichtigen. Im internationalen und nationalen Diskurs gibt es mehrere Ansätze, die Diversität zu beschreiben versuchen. Hier bietet die europäische Plattform der *Diversity Charters (EU Platform of Diversity Charters)* ebenso Anhaltspunkte wie das „4-Layers-Diversitäts-Modell“ („Diversität Landkarte“ oder auch „Diversität-Rad“) nach Gardenswartz/Rowe.

Das Diversitäts-Rad dient einerseits der Orientierung für die wesentlichen Differenzierungsmerkmale und Gruppenzugehörigkeiten von Menschen in sozialen Systemen und andererseits der Beschreibung von gesellschaftlichen Einflüssen auf das Individuum. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese Kategorien verschränkt zu betrachten sind. Auf eine Person treffen demnach stets mehrere Dimensionen zu (Multidimensionalität und Intersektionalität).

Abbildung 29: 4-Layers-Diversitäts-Modell



Quelle: Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz und Rowe (Gardenswartz, L. u. Rowe, A.: Diverse Teams at Work; Society for Human Resource Management, 2002)

Die Personal- und Organisationsverantwortlichen der Ressorts können in ihrer Arbeit entsprechend an dieses Modell anknüpfen. Um die vorhandene Expertise zu bündeln und weiterzuentwickeln sowie in diesen Bereichen professionelle Unterstützung zu bieten, wurde die Abteilung III/11 – Diversitätsmanagement, Kompetenzzentrum Inklusion, Bundeslehrlingskoordination, Gleichbehandlung geschaffen.

Das Feld der Diversität im Bundesdienst findet im Bund schon seit längerem in verschiedenen Teilbereichen Berücksichtigung. Anzuführen wären hier:

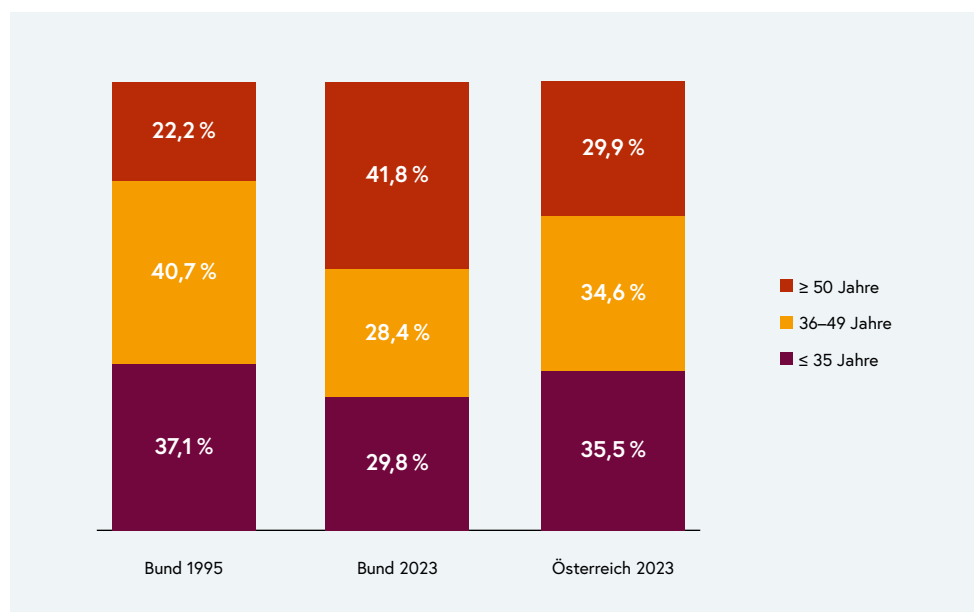
- **Grundsatz Transparenz:** Im Bundesdienst werden diesen betreffende Daten und Fakten für die Gesamtbevölkerung sichtbar gemacht. Regelmäßige Ministerratsvorträge liefern Zahlenmaterial und Auskünfte zu Lehrlingen und Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst sowie zu den Frauenanteilen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen. Weiters bieten der Einkommensbericht (*Gender Pay Gap*) und der Bundesgleichbehandlungsbericht (Frauenanteil in allen Bereichen) Einblicke in die Geschlechterverhältnisse im Bundesdienst. Ab 2024 sind auch Veröffentlichungen von Zahlen und Fakten zu Elternkarenzen vorgesehen.

- **Diversität in der Organisation:** Als Instrument der Selbstüberprüfung steht interessierten Organisationseinheiten der CAF-Diversität zur Verfügung. Für einen weniger umfangreichen Einstieg ins Thema ist ein „CAF-Sensi-Tool“ geplant, das mit seinen 45 Fragestellungen das Interesse an einer weitergehenden Auseinandersetzung mit Diversität im eigenen Wirkungsbereich wecken soll.
- **Aus- und Weiterbildung:** Die Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) verfügt über ein umfassendes, insbesondere an Personalverantwortliche und Funktionsträger:innen gerichtetes Aus- und Weiterbildungsangebot in den Bereichen Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion. Die aktuellen Seminare finden sich im Katalog der VAB.
- **Offenheit und Öffnung des Öffentlichen Dienstes:** Im Bundesdienst arbeiten Mitarbeiter:innen von insgesamt 80 unterschiedlichen Nationalitäten.
- **Förderung nicht-stereotyper und vielfältiger Berufswege:** Im Bundesdienst werden rund 1.400 Jugendliche in rund 60 Lehrberufen ausgebildet. Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen werden im *Recruiting* unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen aktiv angesprochen und zur Bewerbung eingeladen.
- **Frauenförderung:** Ein wesentliches Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50 % dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung mehrerer Bewerber:innen der Frau der Vorzug zu geben, sofern in der angestrebten Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde Frauen unterrepräsentiert sind. Dieses Prinzip ist auch auf den Fall eines beruflichen Aufstiegs anzuwenden. Das BMKÖS nimmt zudem mit der Koordinierung der nationalen Gleichstellungsziele eine besondere Rolle ein.
- **Inklusion von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen:** Durch die Schaffung des Kompetenzzenters Inklusion in der Abteilung III/11 gibt es nunmehr eine bundesweite Anlaufstelle für diesen Themenbereich mit der Zielgruppe insbesondere der Personalverantwortlichen und Behindertenvertrauenspersonen.

5.5 Demografie

Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt aktuell bei 44,6 Jahren. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft ist diese Kennzahl sehr hoch – das Durchschnittsalter in der Privatwirtschaft liegt mit 39,5 Jahren (2022) deutlich unter jenem des Bundesdienstes.

Abbildung 30: Altersstruktur Bund 1995 und 2023 vs. Österreich 2023



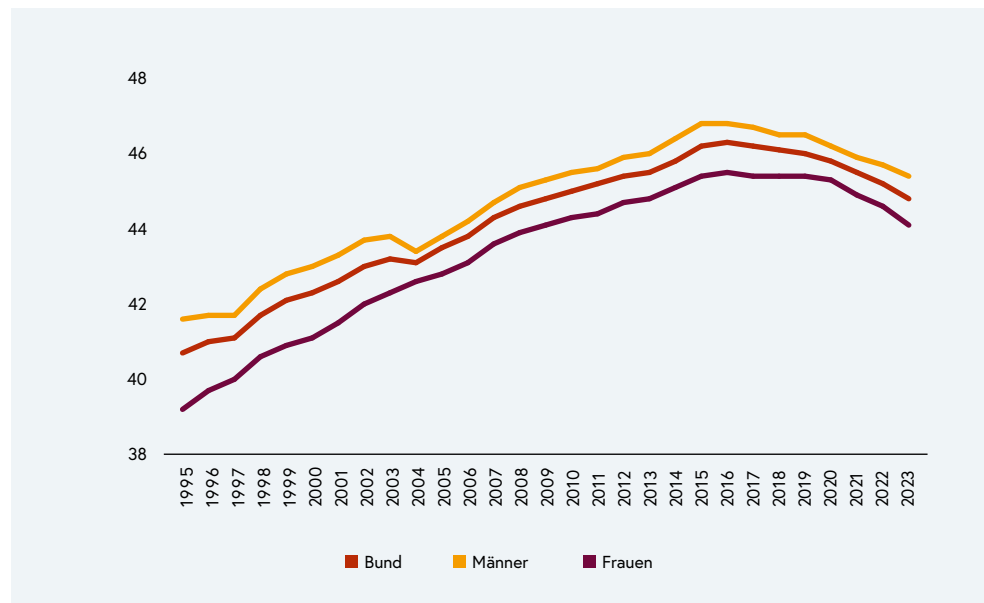
Die Gegenüberstellung von breiten Altersgruppen der Bundesbediensteten mit jenen aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich zeigt die Altersverteilung: Der Anteil der Nachwuchskräfte im Bundesdienst (≤ 35) ist mit rund 30 % vergleichsweise gering. Die Verteilung der österreichischen Erwerbsbevölkerung zeigt, dass diesem Alterssegment mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen angehört. Gleichzeitig ist der Anteil der 50-jährigen und älteren Mitarbeiter:innen im Bundesdienst mit 41,8 % deutlich höher als bei allen unselbständig Erwerbstätigen (29,9 %). Anhand des Vergleichs Bund 1995 vs. Bund 2023 kann man die Verschiebung der Altersstruktur sehr gut erkennen. Gleichzeitig sind die Verschiebungen der Kohorten bei den unselbstständigen in Österreich weniger stark.

Bis 2036 werden rund 44 % des bestehenden Personals aufgrund von Pensionierungen ausscheiden. Das bedeutet in der Folge, dass in den nächsten Jahren aufgrund der Altersverteilung hohe Personalabgänge zu erwarten sind.

5.5.1 Entwicklung der Altersstruktur seit 1995

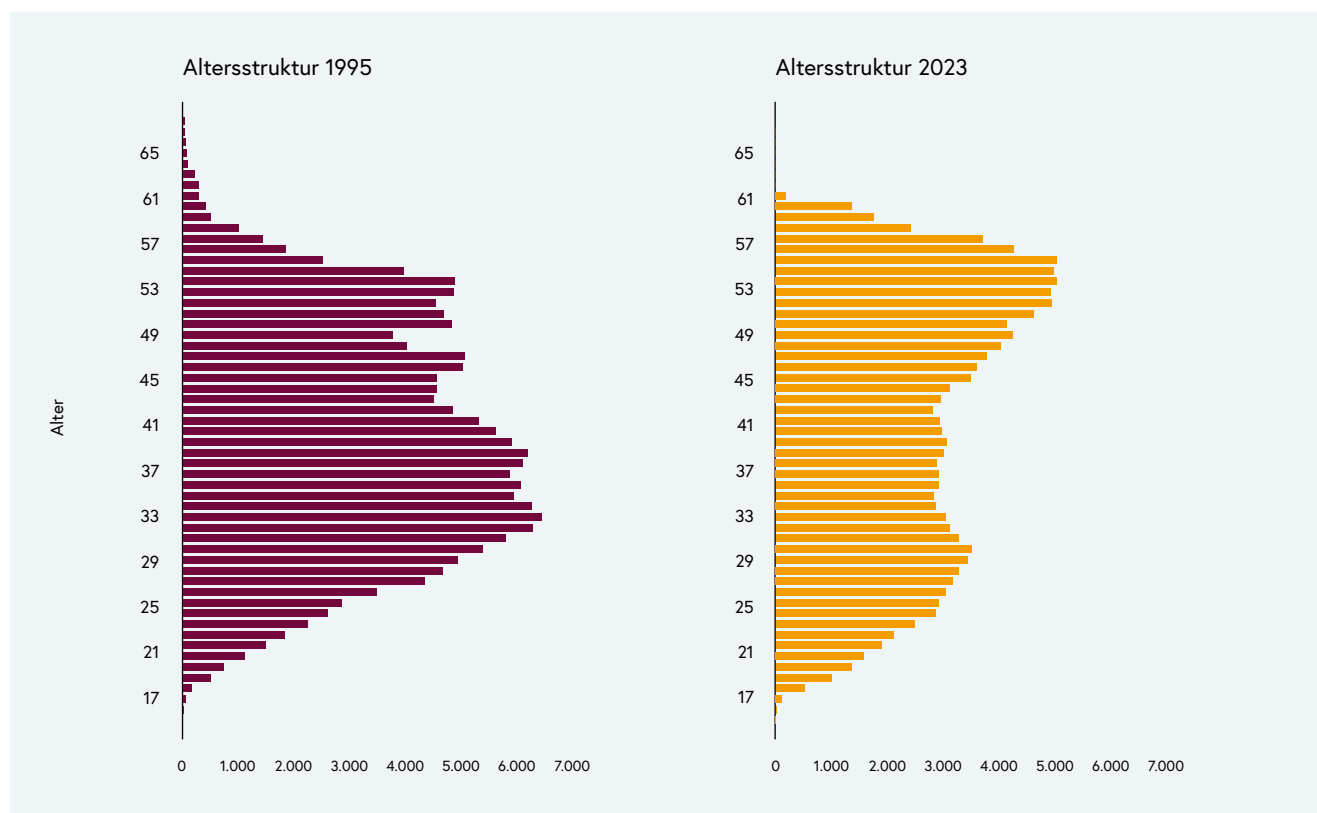
Im Zeitraum von 1995 bis 2023 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 44,6 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, ist das Durchschnittsalter im Bundesdienst bis 2016 kontinuierlich angestiegen. Seit 2017 sinkt das Durchschnittsalter auf Grund der steigenden Anzahl der Pensionierungen (siehe Kapitel 5.10.) und der Neuaufnahmen (siehe Kapitel 5.1.) leicht. Der größte Teil der Neuaufnahmen in den letzten Jahren erfolgte im Exekutivdienst, wo der Berufseinstieg relativ früh erfolgt. Trotz dieser Entwicklung in den letzten fünf Jahren ist der langfristige Trend ein anderer. So ist beispielsweise der Anteil der 45-plus-Mitarbeiter:innen von 35 % auf 52,2 % angewachsen.

Abbildung 31: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten



Der Anstieg des Durchschnittsalters seit 1995 ist das Ergebnis tiefgreifender Veränderungen im Altersaufbau des Bundespersonals. Diese Veränderung lässt sich am besten anhand einer grafischen Darstellung verdeutlichen.

Abbildung 32: Altersstruktur 1995 und 2023



1995 waren die am stärksten besetzten Jahrgänge 32 bis 34 Jahre alt. Heute sind es die 57 bis 59-Jährigen, die zahlenmäßig am stärksten vertreten sind.

Dazu kommt, dass das Durchschnittsalter im Vergleich zu 1995 um 4,1 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation voraussetzen, dazu geführt, dass Berufseinsteiger:innen 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 Mitarbeiter:innen, deren Ausbildungszeit schon weit zurückliegt, den Umgang mit den sich rasch ändernden Technologien des Arbeitsalltags zu ermöglichen? Wie sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu gestalten, um den veränderten Bedürfnissen älterer Mitarbeiter:innen gerecht zu werden?

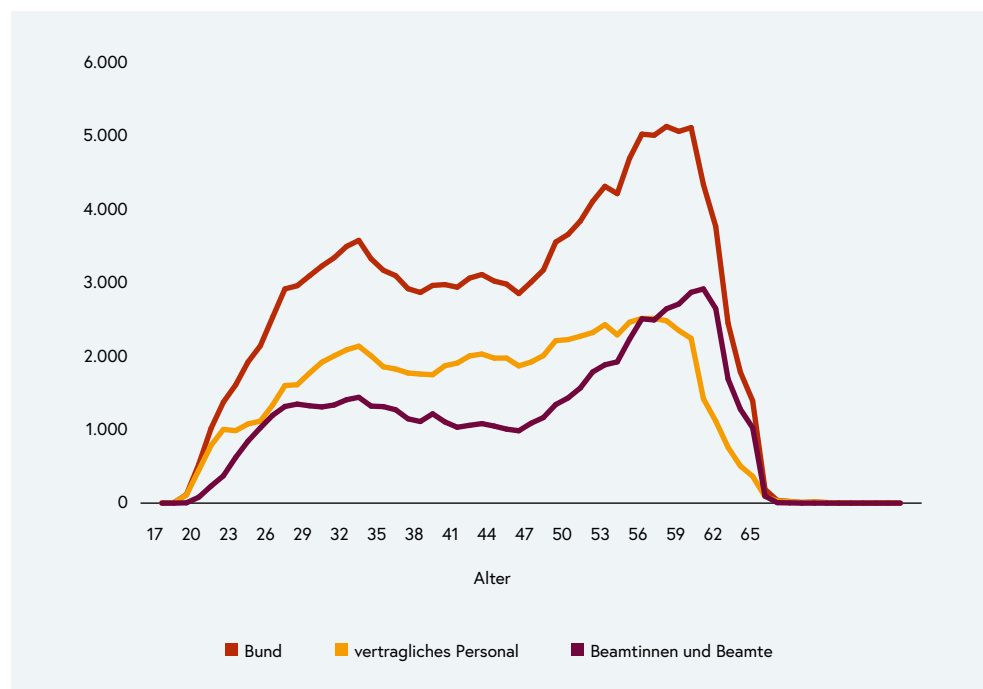
Im Laufe der nächsten Jahre kommt es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohen Personalabgängen durch Pensionierung. Die einzelnen Berufsgruppen des Bundes sind davon unterschiedlich stark betroffen. Die Altersstruktur des Militäri-

schen Dienstes, des Krankenpflagedienstes sowie der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten kann als ausgeglichen beschrieben werden. Bei der Berufsgruppe Verwaltungsdienst ist der Höchststand der prognostizierten Pensionierungen im Jahr 2028 zu erwarten, während dieser Peak bei den Lehrpersonen 2022 bereits erreicht wurde. In Bereichen mit größeren Pensionsabgängen ist mit einem erhöhtem Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Welche Rekrutierungschancen der öffentliche Dienst bei qualifizierten Mitarbeiter:innen in Zukunft hat, hängt stark von seiner Attraktivität als Arbeitgeber und von einem professionellen *Recruiting* ab.

5.5.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

Auch die Altersstruktur von Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten unterscheidet sich deutlich. Das liegt vor allem daran, dass aufgrund des Pragmatisierungstopps in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis Mitarbeiter:innen nicht mehr zu Beamtinnen und Beamten ernannt werden. Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen ab dem 50. Lebensjahr aufwärts sind Beamtinnen und Beamte, während jüngere Mitarbeiter:innen mehrheitlich Vertragsbedienstete sind.

Abbildung 33: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2023



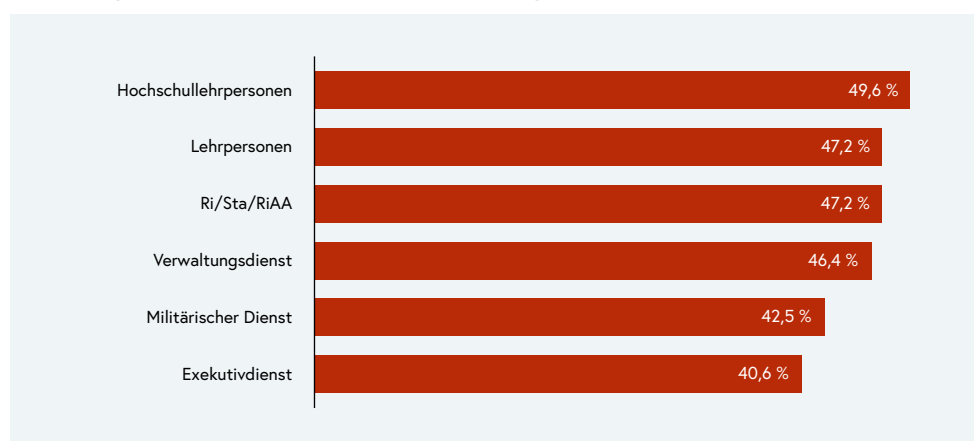
5.5.3 Altersstruktur nach Berufsgruppen

Die Berufsgruppen im Bundesdienst sind unterschiedlich stark vom demografischen Wandel betroffen. Hohe Pensionierungsanteile mit über 50 % vom Gesamtpersonalstand sind vor allem bei den Hochschullehrpersonen sowie in großen Teilen der Verwaltung, insbesondere im Bundesministerium für Landesverteidigung, dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft, dem Bundesministerium

für Arbeit und Wirtschaft, dem Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten sowie im Bundesministerium für Finanzen zu erwarten.

In absoluten Zahlen bedeutet das, dass im Bundesdienst bis einschließlich 2036 voraussichtlich 23.700 VBÄ der Berufsgruppe Verwaltungsdienst ihren Ruhestand antreten werden, wobei die Bundesministerien für Finanzen, Landesverteidigung, Bildung, Wissenschaft und Forschung, Inneres und das Bundesministerium für Justiz mit Pensionsabgängen von 1.200 bis 5.700 VBÄ am stärksten betroffen sein werden.

Abbildung 34: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen



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

5.5.4 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen

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

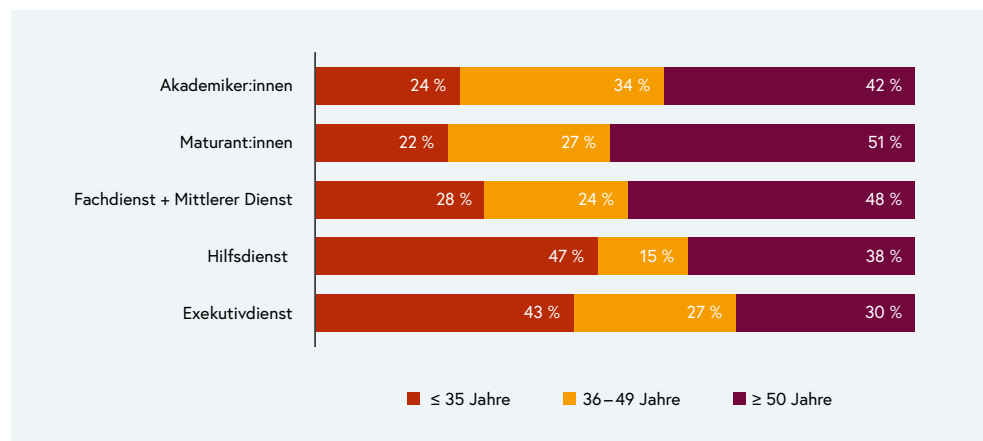
- **≤35:** Mitarbeiter:innen, die 35 Jahre und jünger sind und sich im ersten Drittel ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Diese Gruppe steht seit 10 bis 15 Jahren im Berufsleben und stellt das Nachwuchspotential einer Organisation dar.
- **≥50:** Mitarbeiter:innen, die 50 Jahre und älter sind und sich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

Zur Identifikation von möglichen zukünftigen Engpässen in den einzelnen Qualifikationsgruppen werden diese Personengruppen weiter differenziert. Die Darstellung der Qualifikationsverteilung (Kapitel 5.2) liefert darüber hinausgehende Informationen, wodurch die für weitere Maßnahmen relevanten Bereiche lokalisiert werden können. Die Darstellung

der Qualifikation wird aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wider. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst, bei dem das Laufbahnprinzip von größerer Relevanz ist. Aus diesem Grund wird der Exekutivdienst gesondert ausgewiesen.

Der Anteil der Mitarbeiter:innen mit höherer Ausbildung (Akademiker:innen 35,5% und Maturant:innen 15,4%) ist im Bundesdienst sehr hoch. Ein Grund dafür ist, dass für einige Berufsgruppen das akademische Vorbildungsprinzip eine Voraussetzung darstellt, wie zum Beispiel bei Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie einem Großteil der Lehrpersonen. Knapp ein Viertel der Mitarbeiter:innen ist im Mittleren Dienst und Fachdienst tätig und nur 2,5% der Belegschaft arbeiten im Hilfsdienst.

Abbildung 35: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2023



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

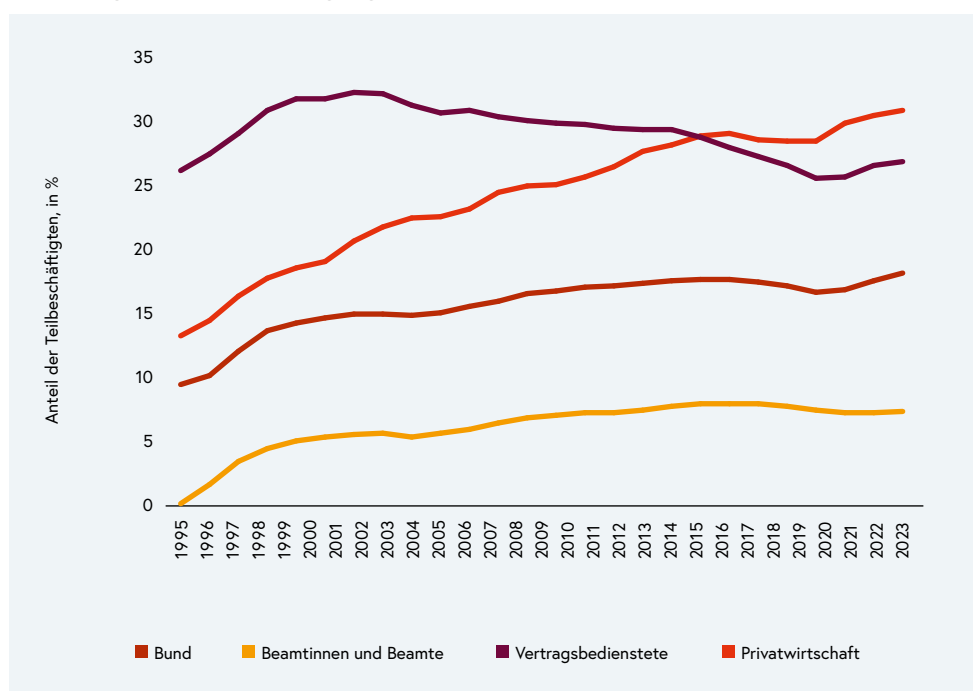
Aufgrund der beachtlichen Vorlaufzeiten zur Erlangung des universitären Wissens bzw. des sehr spezifischen Fachwissens in der Grundausbildung sind in diesen Bereichen erhöhte Anstrengungen sowie eine vorausschauende Planung erforderlich.

5.6 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

30,9 % der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2023). Verglichen damit ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 18,2 % relativ niedrig.

Bis 2004 war ein Anstieg der Teilbeschäftigung im Bundesdienst zu verzeichnen. Nach einem schwachen Rückgang im Jahr 2006 ist in den Folgejahren der Verlauf weitestgehend kontinuierlich. Vertragsbedienstete sind deutlich häufiger als Beamtinnen und Beamte teilbeschäftigt. Ihre Teilzeitquote beträgt derzeit 26,9 %.

Abbildung 36: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis



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

Eine besondere Form der Teilbeschäftigung ist das sogenannte *Sabbatical*. Es bezeichnet eine zwischen sechs und zwölf Monate dauernde Auszeit vom Berufsleben, die aber im Gegensatz zum Erholungsurlaub nicht bezahlt, sondern mit aliquoter Bezugskürzung innerhalb einer zwischen zwei und fünf Jahre dauernden Rahmenzeit verbunden ist. Die Höhe der Bezugskürzung ist abhängig von der Dauer der Rahmenzeit und der Freistellung. Eine mögliche Variante eines *Sabbaticals* wäre zum Beispiel der Bezug von 80 % des

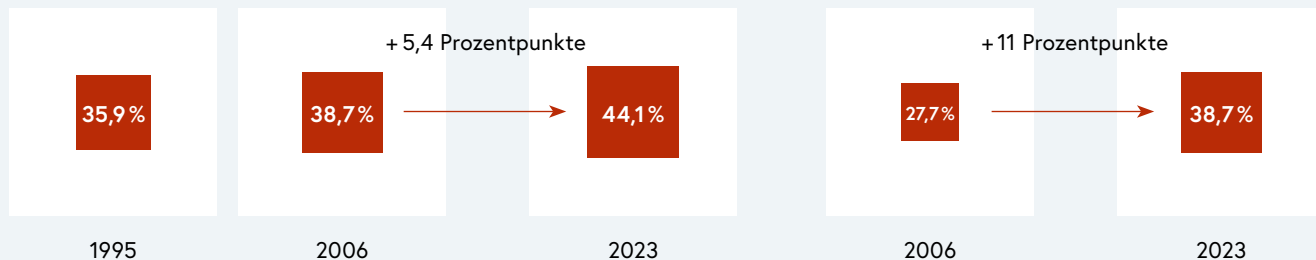
regulären Einkommens über den Zeitraum von fünf Jahren (Rahmenzeit), verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Die Freistellung kann jedoch in diesem Fall frühestens nach zwei Jahren absolvierter Rahmenzeit erfolgen. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des *Sabbaticals* vorgesehen.

Bis 2007 war das *Sabbatical* Lehrpersonen vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung allen Bundesbediensteten mit Ausnahme der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte offen. Aktuell nutzen 1.230 Bedienstete dieses Modell, wobei rund 90 % davon weiterhin Lehrpersonen sind.

Short Facts

Der Bund gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab. Wesentliche Elemente der Frauenförderung sind die Verringerung der Einkommensunterschiede und Einkommenstransparenz.

Im Bundesdienst arbeiten immer mehr Frauen...

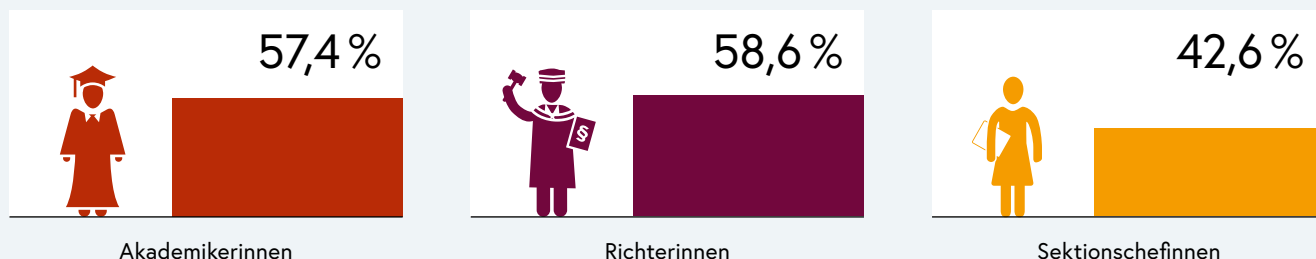


Der **Frauenanteil im Bundesdienst** ist hoch und steigt seit 28 Jahren kontinuierlich.

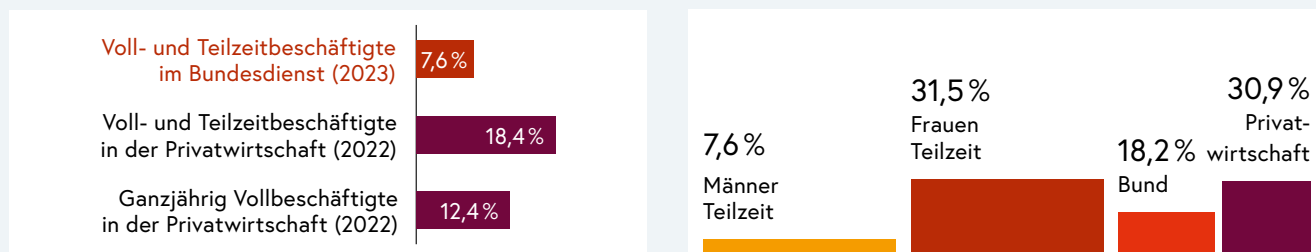


Diese Entwicklung zeigt sich ebenso beim **Frauenanteil in Führungspositionen**.

... und sie sind gut ausgebildet.



Der Gender Pay Gap beim Einkommen und beim Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist weniger ausgeprägt als in der Privatwirtschaft.



Die **Einkommensunterschiede** sind im Bundesdienst geringer als in der Privatwirtschaft.

Während immer noch mehr Frauen als Männer **Teilzeit arbeiten**, ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen im Bundesdienst geringer als in der Privatwirtschaft.

5.7 Frauen und Männer

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

5.7.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Österreich seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen. Lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Jahr 1984 noch bei 49,4 %, standen 2023 rund 70 % der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2023 rund 78,0 %. Bei Frauen ist nach wie vor ein Aufholprozess im Gange, im Vergleich zu 2009 ist die Frauenerwerbsquote um 5,1 Prozentpunkte angestiegen.

Diesem Trend entsprechend steigt auch beim Bundespersonal der Frauenanteil kontinuierlich. Im Jahr 2023 lag er bei 44,1%. Bei den Vertragsbediensteten beträgt der Anteil 58,7%, bei Beamtinnen und Beamten 26,2%. Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen Hochschullehrpersonen und Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie in der Qualifikationsgruppe der Akademiker:innen zu verzeichnen.

Gefallen ist er ausschließlich in jenen Bereichen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren. So ist unter Vertragsbediensteten ein Rückgang von 3,5 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflagedienst kleiner als 1995.

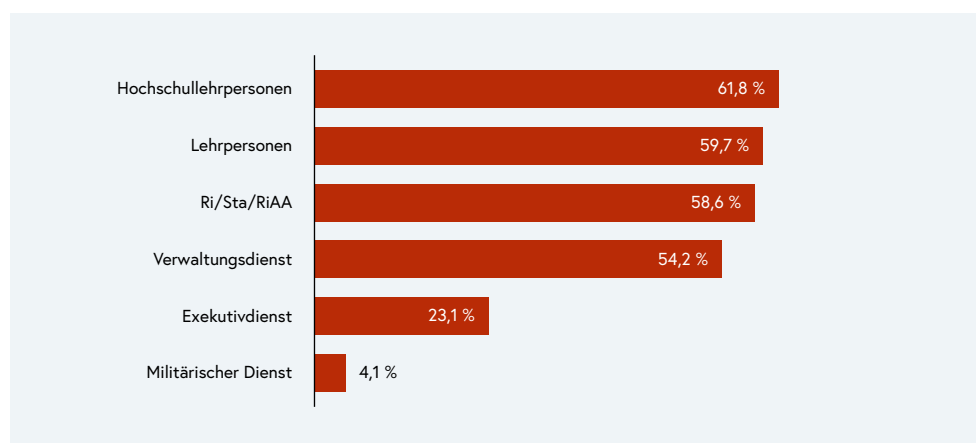
Tabelle 20: Frauenanteil im Bundesdienst

Mitarbeiter:innengruppe	1995	2023	Differenz 1995 auf 2023 in Prozentpunkten
Beamtinnen und Beamte	22,0 %	26,2 %	4,2 %
vertragliches Personal	62,2 %	58,7 %	-3,5 %
Verwaltungsdienst	47,7 %	54,2 %	6,5 %
Lehrpersonen	49,8 %	59,7 %	9,9 %
Hochschullehrpersonen	20,2 %	61,8 %	41,6 %
Exekutivdienst	3,9 %	23,1 %	19,2 %
Militärischer Dienst	0,0 %	4,1 %	4,1 %
Richter:innen/Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	29,5 %	58,6 %	29,1 %
Krankenpflegedienst	87,1 %	63,3 %	-23,8 %
Akademiker:innen	38,1 %	57,4 %	19,3 %
Maturant:innen	40,0 %	47,1 %	7,1 %
Berufsbild. mittlere Schule od. Lehr- abschluss*	22,1 %	43,3 %	21,2 %
Pflichtschule	63,1 %	40,6 %	-22,5 %
Bund gesamt	35,9 %	44,1 %	8,2 %

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

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

Abbildung 37: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen



5.7.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft

Der Anteil der Mitarbeiter:innen mit höherer Ausbildung (Akademiker:innen und Maturant:innen) beträgt im Bundesdienst 50,9 % und ist somit verglichen mit der Privatwirtschaft (41,1 %) sehr hoch.

Tabelle 21: Akademiker:innen- und Maturant:innenanteil

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%	26,1%	24,4%	28,1%
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%	32,0%
2011	48,5%	40,1%	62,3%	29,6%	26,8%	32,6%
2012	49,1%	40,3%	63,1%	30,7%	27,9%	33,8%
2013	49,4%	40,4%	63,6%	31,6%	29,0%	34,4%
2014	49,6%	40,5%	63,9%	33,6%	30,7%	36,6%
2015	49,9%	40,8%	64,1%	34,2%	31,3%	37,3%
2016	50,0%	40,7%	64,3%	35,3%	31,7%	39,2%
2017	50,3%	40,8%	64,6%	36,5%	33,0%	40,4%
2018	50,2%	40,6%	64,5%	36,1%	32,9%	39,6%
2019	50,0%	40,4%	64,3%	37,3%	34,0%	40,8%
2020	49,9%	40,2%	64,1%	38,0%	34,3%	42,0%
2021	50,0%	40,3%	64,1%	38,8%	34,7%	43,4%
2022	50,5%	40,8%	64,2%	39,8%	35,9%	44,1%
2023	50,9%	41,5%	64,0%	41,1%	37,6%	45,0%

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria¹⁶

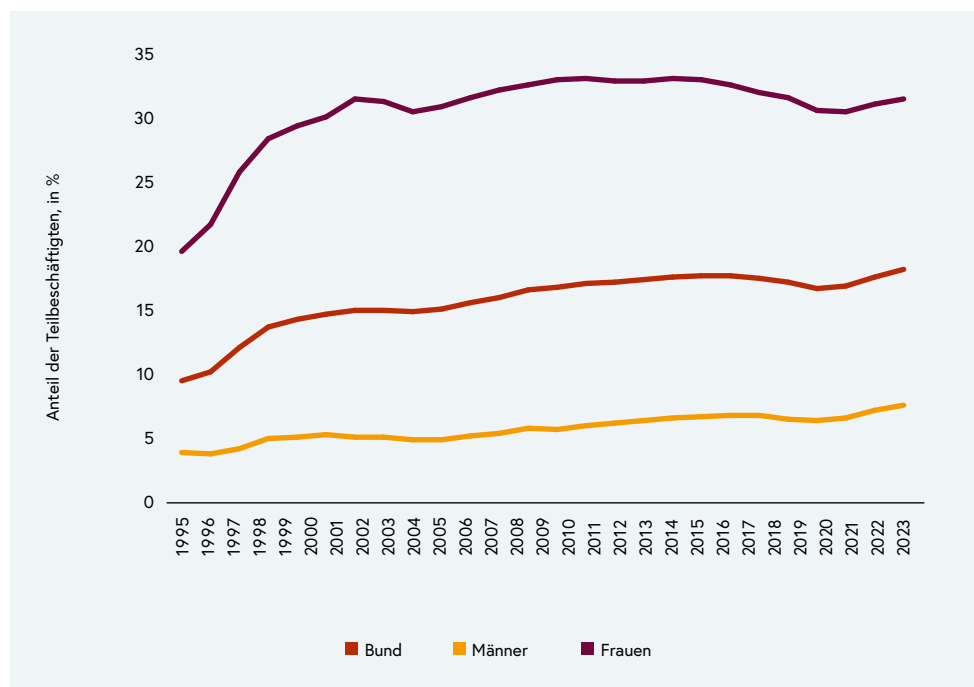
16 Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

Die Analyse nach Geschlechtern zeigt, dass 64,0% der Frauen, aber „nur“ 41,5% der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung auf die Vorbildung geschlossen werden kann und Exekutivbedienstete mit Matura oder Studienabschluss deswegen nicht in den Akademiker:innen- und Maturant:innenanteil eingerechnet werden können. In den Jahren 2018 bis 2020 ist der Anteil von Akademiker:innen sowie Maturant:innen gesunken, was auf die vermehrte Aufnahme von Exekutivbediensteten zurückzuführen ist. Seit 2021 steigt der Anteil der Akademiker:innen und Maturant:innen bei den Mitarbeiter:innen des Bundes sowie in der Privatwirtschaft leicht. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft liegt der Anteil derer, die zumindest Matura haben, mit 45,0% (Frauen) bzw. 37,6% (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

5.7.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 31,5% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (7,6%). Gründe hierfür sind insbesondere in der gesellschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu suchen. Zumeist sind es Frauen, die aufgrund von familiären Verpflichtungen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen Krankenpflagedienst, Lehrpersonen und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 38: Teilbeschäftigung nach Geschlecht



5.7.4 Frauen in Führungspositionen

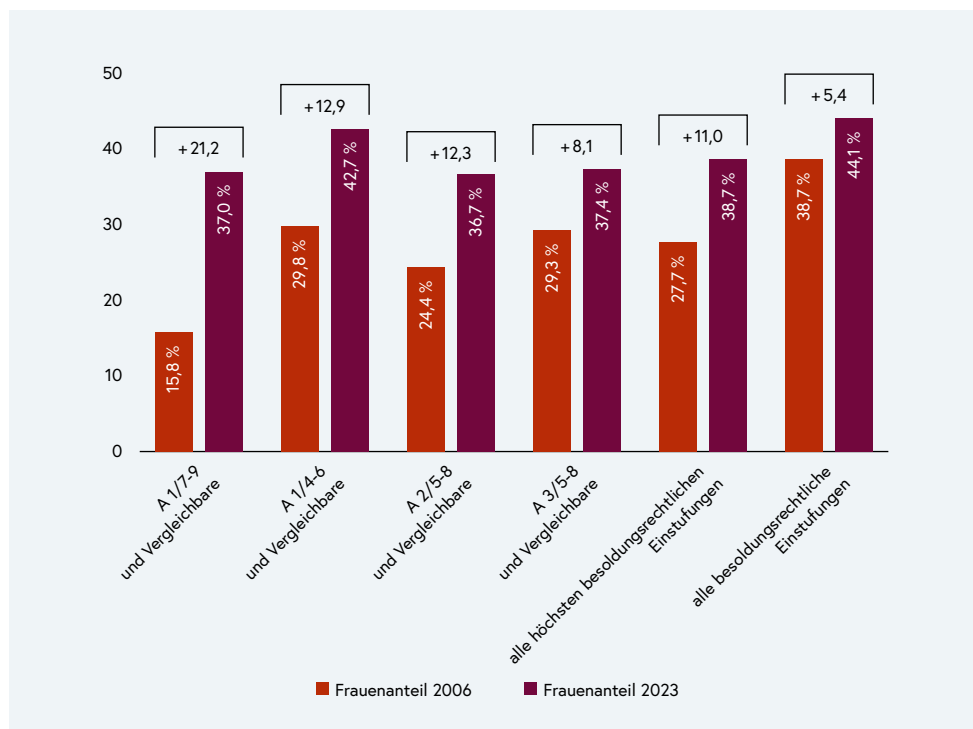
Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit Gleichberechtigung ist, wie ausgeglichen sich die Repräsentation in Führungspositionen gestaltet. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern. Eine Möglichkeit, um auf Führungsverantwortung zu schließen, ist innerhalb der besoldungsrechtlichen Einstufungen höherwertige Verwendungen zu definieren.

Tabelle 22: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil										
		2006	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Akademiker:innen Gruppe 1	A1/7–9 und Vergleichbare (z.B. Generalsekretär:innen, Sektionsleitung, Leitung großer nachgeordneter Dienststellen)	15,8 %	26,4 %	27,3 %	29,7 %	30,0 %	32,0 %	31,5 %	32,0 %	33,4 %	34,7 %	37,0 %
Akademiker:innen Gruppe 2	A1/4–6 und Vergleichbare (z.B. Abteilungsleitung, Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen)	29,8 %	37,8 %	38,5 %	39,1 %	39,6 %	39,8 %	40,4 %	41,1 %	41,9 %	42,6 %	42,7 %
Maturant:innen	A2/5–8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referent:innen in höherer Verwendung)	24,4 %	29,8 %	30,4 %	31,1 %	31,8 %	32,5 %	32,7 %	33,2 %	34,2 %	35,0 %	36,7 %
Fachdienst	A3/5–8 und Vergleichbare (Sachbearbeiter:innen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung)	29,3 %	35,1 %	35,3 %	36,0 %	35,4 %	35,8 %	36,1 %	36,2 %	36,3 %	36,0 %	37,4 %
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7 %	34,1 %	34,5 %	35,2 %	35,3 %	35,8 %	36,2 %	36,5 %	37,1 %	37,5 %	38,7 %

Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen auf einen historischen Höchstwert angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile in allen Bereichen gestiegen.

Abbildung 39: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2023



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. Infolgedessen ist der Frauenanteil in jenen Jahrgängen, denen die Führungskräfte angehören, deutlich geringer als im gesamten Bundesdienst. Aufgrund der Aufnahmepolitik der letzten Jahrzehnte kann davon ausgegangen werden, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften weiter ansteigen wird.

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

Im Dezember 2023 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen (Sektionsleiter:innen) der Bundesverwaltung 42,6 %. 29 von insgesamt 68 Sektionen werden derzeit von Frauen geleitet. Im Jahr 1995 wurden von insgesamt 79 Sektionen nur 2 von Frauen geleitet, was einem Anteil von 2,5 % entspricht.

5.7.5 Maßnahmen zur Frauenförderung

Um auf die tatsächliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern im Bundesdienst zu wirken, setzt der Bund im Bereich der Frauenförderung zahlreiche Maßnahmen.

Im Rahmen der bundesweiten kennzahlengestützten Steuerung setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen in den nächsten Jahren erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die jeweils aktuellen Frauenanteile werden jährlich einem Controlling unterzogen und im Personalplan transparent gelegt.

Ein wesentliches Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50 % dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung mehrerer Bewerber:innen der Frau der Vorzug zu geben, sofern in der angestrebten Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde Frauen unterrepräsentiert sind. Dieses Prinzip ist auch auf den Fall eines beruflichen Aufstiegs anzuwenden.

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 Bewerber:innen berücksichtigt werden.

Geschlechterparitätische Entsendungen garantieren die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder ein:e von ihr namhaft gemachte:r Bedienstete:r) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen.

Ferner sind die Zentralstellen verpflichtet, die wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens sowie die Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf ihren jeweiligen Internetseiten zu veröffentlichen.

Das ressortübergreifende Cross-Mentoring-Programm bringt junge und ambitionierte Mitarbeiterinnen mit erfahrenen Führungskräften als Mentor:innen zusammen. Workshops, Supervisionsrunden und Vernetzungstreffen unterstützen die Teilnehmerinnen bei ihrer Karriereplanung sowie dabei, berufliche Kontakte zu knüpfen.

5.7.6 Elternkarenzen

Mit Unterstützung wird es für Frauen leichter, nach der Geburt eines Kindes in der Arbeitswelt wieder Fuß zu fassen. Während die Väterkarenzen im Bundesdienst bis 2017 stetig anstiegen gingen die Zahlen in den Jahren 2018 und 2019 leicht zurück. Ab dem Jahr 2020 kann wieder ein Anstieg bei Väterkarenzen beobachtet werden. Im Jahr 2023 waren 4.485 Bedienstete (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) in Karenz, darunter 708 Männer. Der Anteil der Väterkarenz beträgt 15,8 % im Jahr 2023 (2022: 15,4 %).

Die konkreten Karenzregelungen sind im Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz enthalten. Beide Elternteile haben unter den gleichen Voraussetzungen einen individuellen Anspruch auf Karenz. Für Geburten ab 1.11.2023 besteht dieser bis längstens zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes. Ist ein Elternteil alleinerziehend oder teilen sich die Eltern die Karenz, dann besteht Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Es bleibt ihnen selbst überlassen zu entscheiden, ob und wie die Karenzzeiten aufgeteilt werden. Die Karenz darf aber nur zweimal zwischen den Eltern geteilt werden (drei Karenzteile) und die Mindestdauer hat jeweils zwei Monate zu betragen. Eine weitere Vorgabe ist, dass die Karenzteile unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die gleichzeitige Karenzierung von beiden Elternteilen ist prinzipiell nicht möglich. Eine Ausnahme stellt der erstmalige Wechseln dar, bei dem sich die Karenzzeiten für einen Monat überschneiden können. Dies verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz um einen Monat.

5.7.7 Babyonat

Als Maßnahme zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt wurde im Jahr 2011 ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen. Seit 1.1.2011 haben 6.788 Personen, das ist rund jede:r vierte:r Anspruchsberechtigte:r, den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen (Stand Dezember 2023). Im Juni 2015 wurde aus diesem sogenannten „Papamonat“ ein „Babyonat“, weil ihn nicht nur Väter, sondern auch Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft beanspruchen können.

Der Frühkarenzurlaub kann ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter bzw. bis zum Ablauf des dritten Lebensmonats des Kindes (im Fall einer gleichgeschlechtlichen Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft) in Anspruch genommen werden. Der Beginn und die genaue Dauer – bis zu maximal 31 Tagen – dieses Frühkarenzurlaubs können frei gewählt werden. Auch Bedienstete, die ein Kind adoptieren, das noch nicht zwei Jahre alt ist, haben einen Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Adoptionsabsicht und kann ebenfalls bis zu 31 Tage dauern. Der Frühkarenzurlaub ist in dienst- und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz

nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Die Zeit des Frühkarenzurlaubs ist damit für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen.

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

Das Familienzeitbonusgesetz sieht, sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, für erwerbstätige Väter (leibliche Väter, Adoptivväter, Dauerpflegeväter und ihnen gleichgestellte gleichgeschlechtlich orientierte Frauen), die sich in einer Familienzeit befinden, einen Familienzeitbonus vor. Dieser beträgt € 52,46 im Jahr 2024 und wird jährlich valorisiert. Die Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes, für den Vater der die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen. Für Bundesbedienstete bietet sich daher die Möglichkeit, dafür den Babymonat – unter Beachtung der vorgesehenen Zeiträume und Dauer – zu nehmen.

5.7.8 Telearbeit

Bei Telearbeit gemäß § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. § 5c Vertragsbedienstetengesetz 1948 werden dienstliche Aufgaben von den Bediensteten in der Wohnung (Homeoffice) oder einer von ihnen selbst gewählten, nicht zu ihrer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit, verrichtet. Seit 2018 kann Telearbeit nicht nur regelmäßig, sondern im Sinne einer Flexibilisierung auch anlassbezogen und tageweise geleistet werden.

Damit reagierte der Dienstgeber auf neue Arbeitsformen und ermöglichte eine verbesserte Nutzung der Digitalisierung im öffentlichen Dienst.

Telearbeit wird hauptsächlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes (Polizist:innen, Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten), naturgemäß am Dienstort erforderlich ist.

Vor dem Hintergrund der in der COVID-19-Situation gemachten Erfahrungen sowie aufgrund der im Jahr 2021 erfolgten Neuregelungen bezüglich Arbeit im Homeoffice für die Privatwirtschaft wurden im Rahmen der Dienstrechts-Novelle 2021 auch die für Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbedienstete geltenden Bestimmungen zur Telearbeit überarbeitet.

Mittlerweile hat sich Telearbeit insbesondere im Verwaltungsdienst als fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt des Bundesdienstes etabliert.

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

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

Um Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wurde durch Novellierungen im Jahr 2011 die verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten sowohl im Bundes- Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert. Der damals neu geschaffene § 6a B-GlBG hat zum Ziel, neben den ganzjährig vollzeitbeschäftigten auch die teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen zu erfassen. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmer:innen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben somit unter der Annahme, dass alle Bediensteten Vollzeit gearbeitet hätten, fiktive Einkommen aller Mitarbeiter:innen des Bundes wieder. Dadurch werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilzeitbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Frauen und Männern neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen hergestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zwölften Mal.

Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst im Jahr 2012 13,3% betrug und sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringerte. Im Jahr 2023 liegt der Einkommensunterschied von Frauen und Männern im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 7,6%.

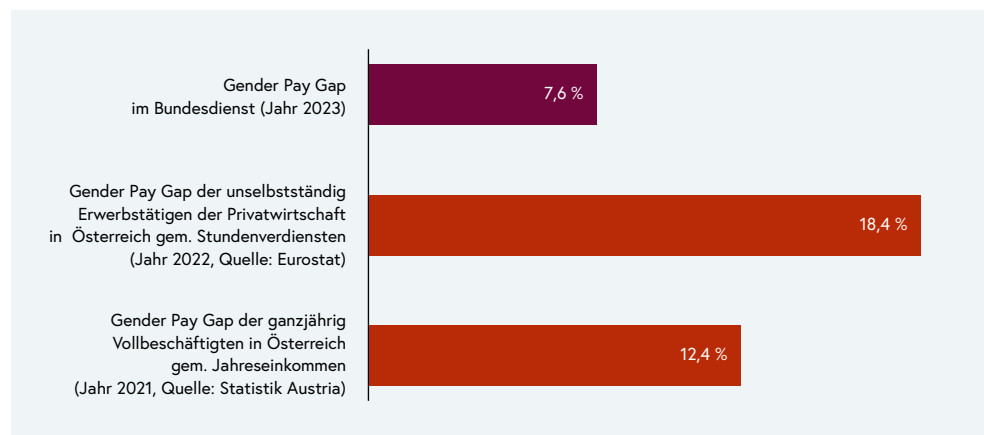
Tabelle 23: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
13,3%	12,8%	12,5%	12,8%	11,9%	11,0%	10,3%	9,0%	8,6%	8,5%	8,1%	7,6%

5.7.10 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 7,6 %¹⁷, während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft 18,4 %¹⁸ ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern 12,4 %¹⁹ beträgt.

Abbildung 40: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich



Quelle: Statistik Austria und Eurostat

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

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

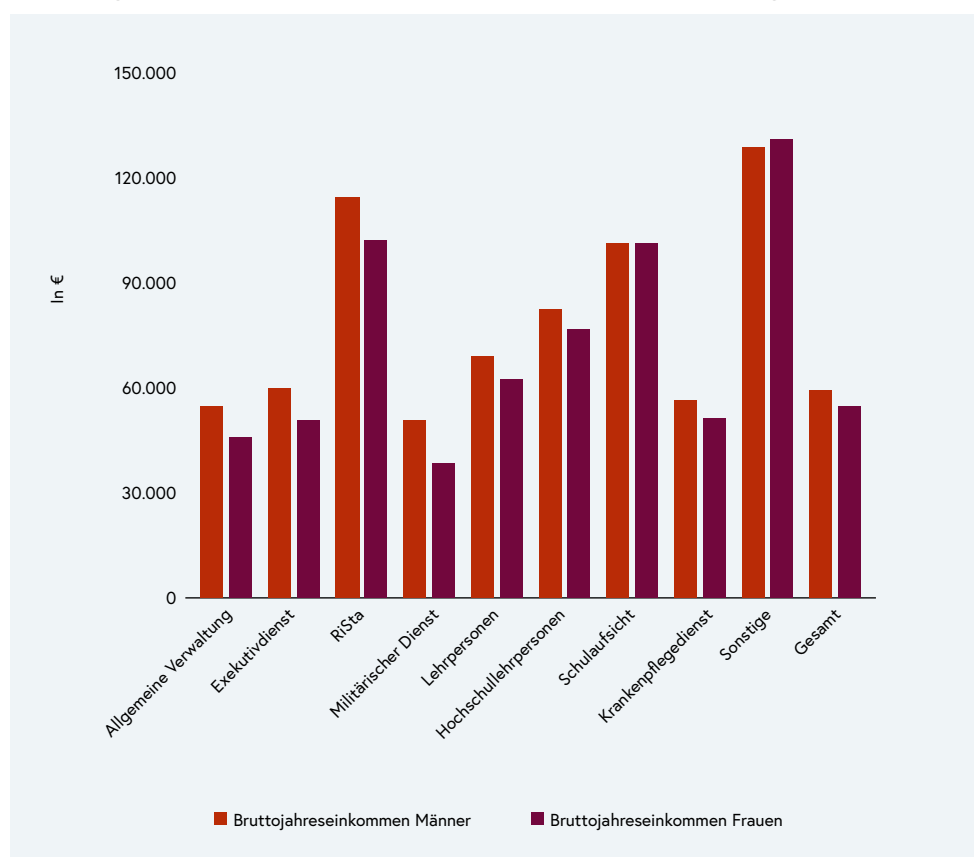
18 Berechnungsgrundlage: Durchschnitt der Stundenverdienste der voll- und teilzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich ab einer Unternehmensgröße von mindestens zehn Beschäftigten (Quelle: EUROSTAT).

19 Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Statistik Austria).

dadurch erschwert, dass Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Anteile der Beamtinnen und Beamten bei Männern und Frauen meist unterscheiden.

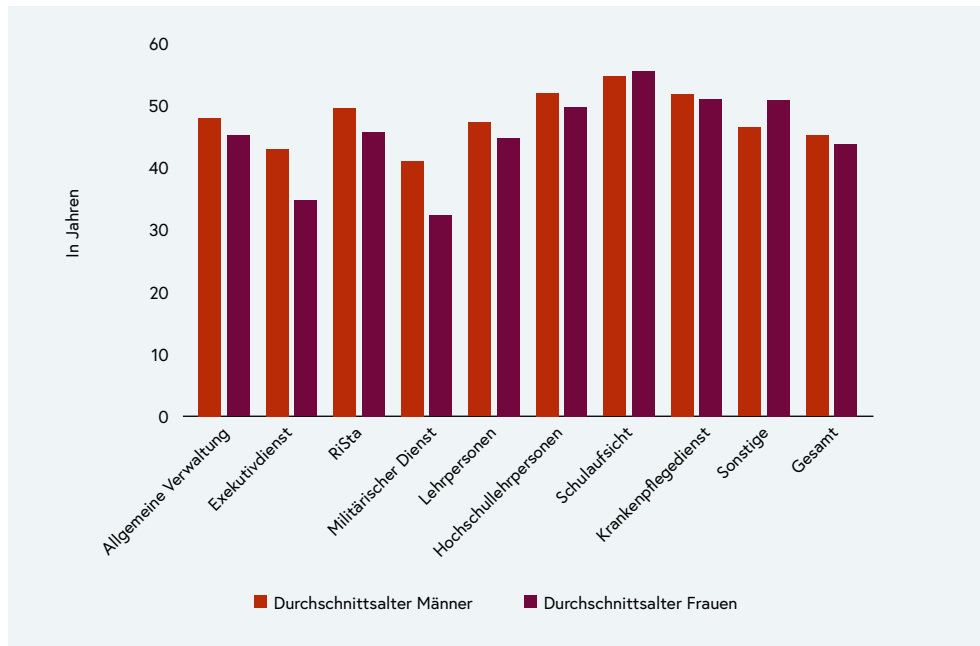
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 7,6 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 0,0 % (Schulaufsicht) und 24,4 % (Militärischer Dienst).

Abbildung 41: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



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

Abbildung 42: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



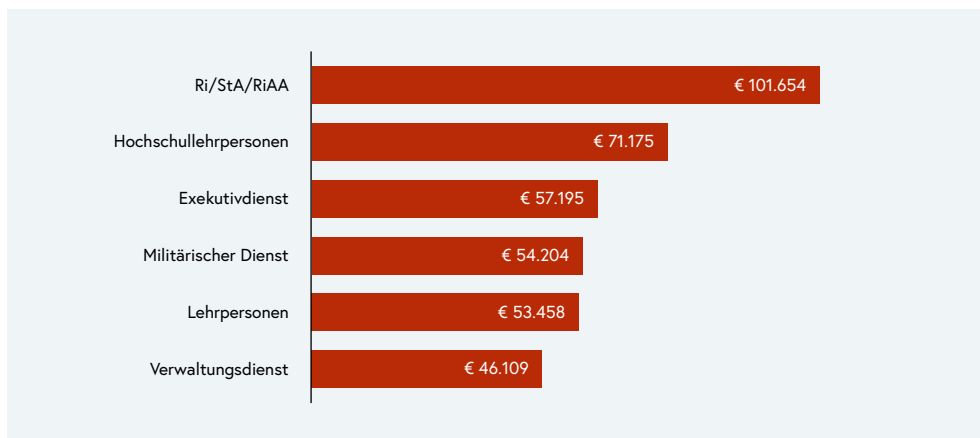
Den gesamten Bericht finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Über den Bundesdienst → Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“.

5.7.11 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe

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

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

Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe



Die höchsten mittleren Einkommen beziehen – aufgrund ihrer spezifischen Anforderungen – Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte gefolgt von den Hochschullehrpersonen und Exekutivdienst, die ausschließlich bzw. zum Großteil akademisch ausgebildet sind und gefolgt vom Verwaltungsdienst das höchste Durchschnittsalter im Bundesdienst aufweisen. Der Verwaltungsdienst rangiert trotz des hohen Durchschnittsalters auf dem letzten Platz.

5.8 Fehlzeiten

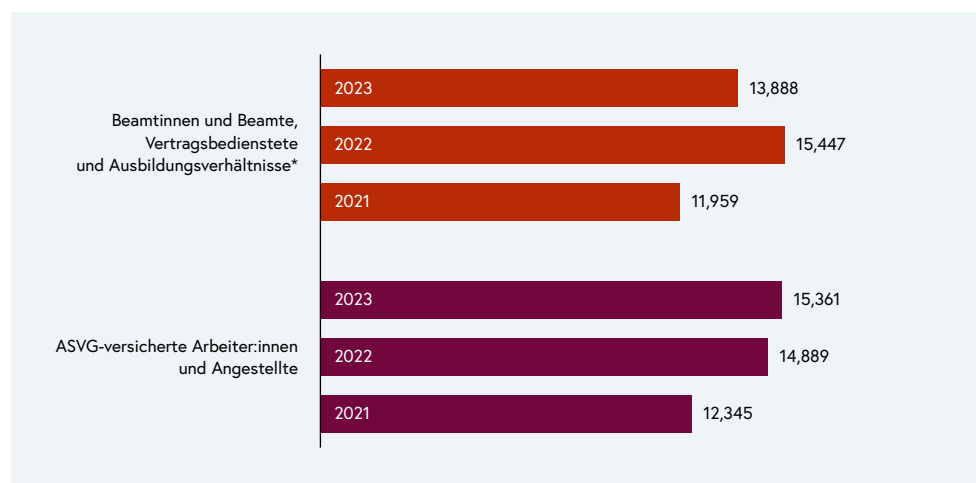
Fehlzeiten, insbesondere Krankenstände, werden als wichtige personalwirtschaftliche Frühindikatoren angesehen. Sie können auf Mängel in der Arbeits- oder Organisationsgestaltung, in der Beschäftigungsstruktur oder auf gesundheitsbelastende Themen hinweisen.

Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger:innen informiert über das Fehlzeitenverhalten der Arbeiter:innen und Angestellten. Diese Statistik umfasst auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes, nicht jedoch Beamtinnen und Beamten.²⁰

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

20 Seit 2010 berücksichtigt die Krankenstandsstatistik keine Präsenzdienner:innen und Bezieher:innen von Kinderbetreuungsgeld. Um einen Vergleich zwischen den Krankenstandsdaten des Bundes und der Privatwirtschaft über die Jahre hinweg zu ermöglichen, bereinigte der Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger die Daten teilweise bis ins Jahr 2000 rückwirkend.

Abbildung 43: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen



* umfassen Lehrlinge und Verwaltungspraktikant:innen

Tabelle 24: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

Beschäftigungsform	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstandsfälle	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstandstage	durchschnittliche Dauer eines Falles in Tagen	Krankenstandsquote
Beamten und Beamte	2023	1.305	17.674	13,5	4,8
	2022	1.415	18.431	13,0	5,0
	2021	983	15.243	15,5	4,2
Vertragsbedienstete	2023	872	10.785	12,4	3,0
	2022	1.045	12.860	12,3	3,5
	2021	553	8.975	16,2	2,5
ASVG-versicherte Angestellte	2023	1.524	13.136	8,6	3,6
	2022	1.419	12.652	8,9	3,5
	2021	1.029	10.131	9,8	2,8
ASVG-versicherte Arbeiter:innen	2023	1.879	18.973	10,1	5,2
	2022	1.849	18.421	10,0	5,0
	2021	1.482	15.863	10,7	4,3
Beamten und Beamte, Vertragsbedienstete und Ausbildungsverhältnisse*	2023	1.077	13.888	12,9	3,8
	2022	1.225	15.447	12,6	4,2
	2021	764	11.959	15,6	3,3
ASVG-versicherte Arbeiter:innen und Angestellte	2023	1.659	15.361	9,3	4,2
	2022	1.586	14.889	9,4	4,1
	2021	1.204	12.345	10,3	3,4

Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)

* umfassen Lehrlinge und Verwaltungspraktikant:innen

Die Krankenstandstage pro Bundesbeschäftigten liegen im Jahr 2023 bei 13,9 Kalendertagen und sind damit im Vergleich zum Vorjahr um 10 % gesunken. Die Krankenstandstage der ASVG-Versicherten sind die letzten zwei Jahre gestiegen und liegen bei 15,4 Kalendertagen.

Das Krankenstandsniveau der Bundesbediensteten liegt 2023 wieder wie in den Jahren vor 2022 unter jenem des ASVG-Bereichs. Die unterschiedliche Entwicklung im Jahr 2022 ist darauf zurückzuführen, dass im ersten Halbjahr 2022 die Fehltage aufgrund der Quarantäne im Zusammenhang mit einer Covid-19-Erkrankung im ASVG-Bereich nicht zu den Krankenständen gezählt wurde, sehr wohl aber im Bundesdienst.

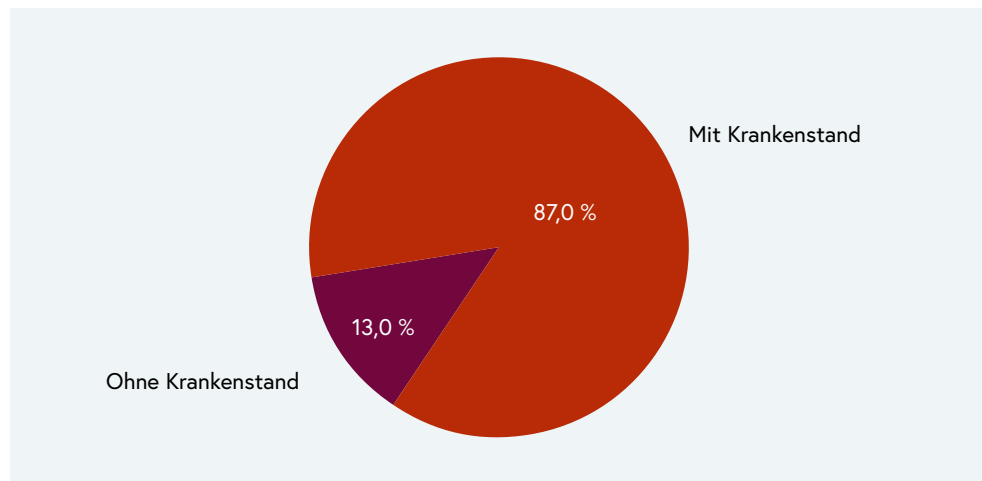
Bei den ASVG-Versicherten führten unterschiedliche Effekte zu einem Anstieg der Krankenstandstage: Zum einen gab es insbesondere im Jahr 2022 einen deutlichen Anstieg bei den Atemwegserkrankungen und der übrigen Ursachen, zu denen u. a. die COVID-19-Erkrankungen zählen. 2023 verzeichneten die Atemwegserkrankungen einen weiteren Anstieg. Zum anderen nahmen die Krankenstandstage beider Jahre in fast allen Krankheitsgruppen zu.²¹

Die Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist einem komplexen Bündel von Faktoren zuzurechnen. Zahlreiche individuelle und strukturelle Faktoren wirken auf die Häufigkeit und Dauer der Krankenstände ein. In der Fachliteratur sind als Einflussfaktoren Lebensalter, Tätigkeitsbereich, Beschäftigungsausmaß, Beschäftigungsstruktur, Konjunktur und Arbeitsmarktlage genannt.²²

21 Mayrhuber & Bittschi: Fehlzeitenreport 2024 – Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2024

22 Leoni: Fehlzeitenreport 2014 – Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2014

Abbildung 44: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand



Im Jahr 2023 sind 13% der Bediensteten keinen Tag im Krankenstand gewesen.

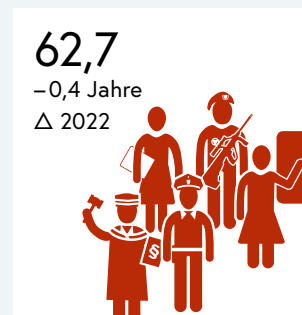
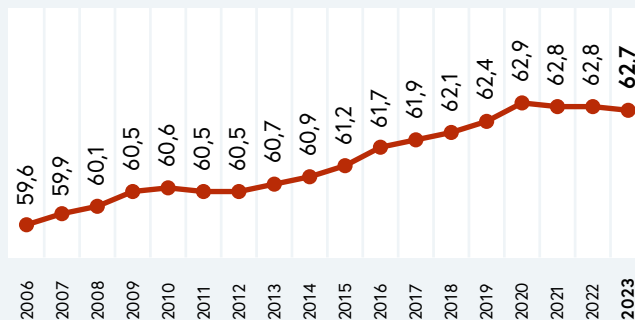
Nähere Informationen rund um dieses Thema können in der Studie „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten 2023 im Bundesdienst“ (Daten aus 2022) unter www.oeffentlicherdienst.gv.at nachgelesen werden.

Short Facts

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

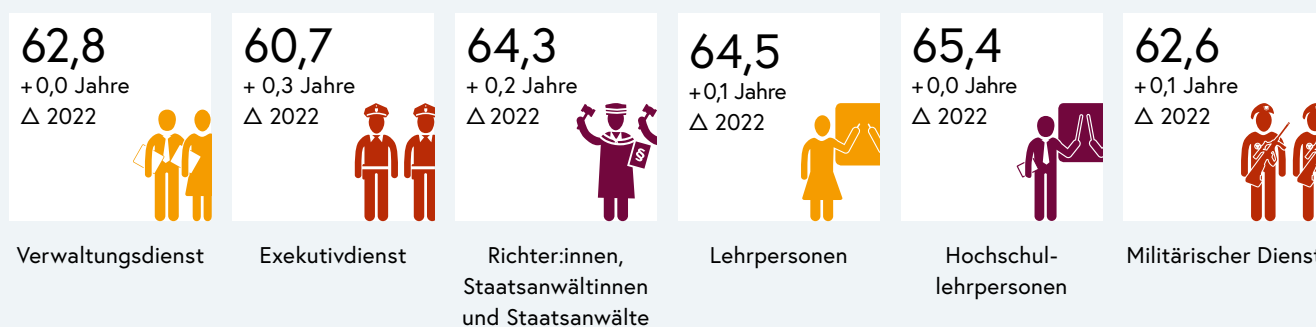
Das Antrittsalter steigt kontinuierlich.

Das **Pensionsantrittsalter** der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist seit 2006, bezogen auf Pensionierungsgründe, in allen Bereichen **angestiegen** und liegt bei 62,7 Jahren.



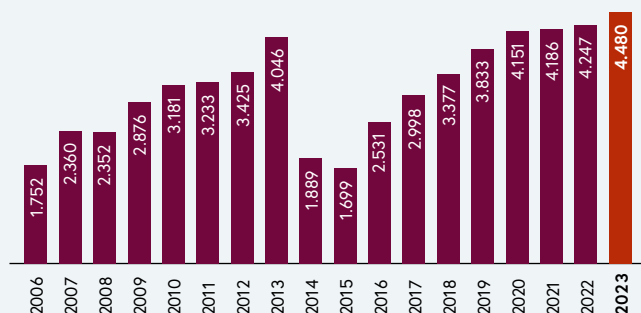
Bundesdienst

Wer geht wann in Pension?



Im **Exekutivdienst** werden höhere Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit gestellt. Aufgrund dieser **berufsspezifischen Besonderheiten** treten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte, verglichen mit dem Bundesdurchschnitt, früher die Pension an.

Die Entwicklung der Anzahl der Beamtenpensionen



Die **Anzahl der Neupensionierungen** stieg 2023 auf 4.480 wieder deutlich an.

Aufgrund der **Altersstruktur** im Bundesdienst ist mit einem weiteren Anstieg der Neupensionierungen zu rechnen. Abweichungen sind immer dann beobachtbar, wenn Änderungen im Pensionsrecht eintreten.

5.9 Beamtenpensionen

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

Im Dezember 2023 betrug die Anzahl der Bundespensionen 105.331. Diese Zahl setzt sich aus 80.152 Eigenpensionen, 24.062 Witwen- und Witwerpensionen, 1.064 Waisenpensionen und 53 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 25: Bundespensionen

Bundespensionist:innen	2022	2023	Veränderung 2022 zu 2023	Veränderung 2022 zu 2023 in %
Ruhebezüge	78.204	80.152	1 948,00	2,5 %
Witwen-/Witwerpensionen	24.107	24.062	-45,00	-0,2 %
Waisenpensionen	1.107	1.064	-43,00	-3,9 %
sonstige Pensionen	53	53	0,00	0,0 %
Gesamt	103.471	105.331	1.860,00	1,8 %

5.10 Neupensionierungen

5.10.1 Arten des Pensionsantritts

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte beträgt seit 1. Oktober 2017 einheitlich 65 Jahre. Die Beamtinnen und Beamten treten mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand.

Das Vorliegen von gesundheitlichen Problemen kann zu Pensionierungen auf Grund von Dienstunfähigkeit führen. Diese Pensionierungsart ist altersunabhängig und mit Abschlägen verbunden. Sie entspricht der Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension in der gesetzlichen Pensionsversicherung.

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

- **Korridorpension:** Die Korridorpension kann ab der Vollendung des 62. Lebensjahres angetreten werden, sofern eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 40 Jahren vorliegt. Sie ist mit erhöhten Abschlägen verbunden, die höher sind als die der Langzeitbeamtinnen- und Langzeitbeamtenregelung.

- **Langzeitbeamtenregelung:** diese Pensionierungsart ist ebenfalls erst ab der Vollendung des 62. Lebensjahres möglich, sofern 42 Jahre an beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit erreicht wurden. Sie ist auch mit Abschlägen verbunden.
- **Schwerarbeiterregelung:** Die Pensionierung nach der Schwerarbeiterregelung ist ab der Vollendung des 60. Lebensjahres mit – im Vergleich zu den anderen vorzeitigen Pensionierungsarten – verminderten Abschlägen möglich, sofern 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor der Versetzung in den Ruhestand geleistet wurden und insgesamt eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 42 Jahren erbracht wurde.

5.10.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter

Das Pensionsantrittsalter der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst beträgt 62,7 Jahre und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (2022) leicht gesunken (-0,04 Jahre). Zwei Effekte haben zu einem leichten Sinken des Pensionsantrittsalters geführt: Im Vergleich zum Vorjahr sind die vorzeitigen Pensionierungen gestiegen (+ 367 Neupensionierungen) und die Neupensionierungen mit dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gesunken (- 105 Neupensionierungen). Der Anstieg der vorzeitigen Pensionierungen ist möglicherweise auf die zu erwartende hohe Pensionsanpassung 2024 (9,7%) zurückzuführen.

Hinzu kommt ein Struktureffekt, welcher sich ebenfalls auf das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Bund auswirkt: Die Neupensionierungen im Exekutivdienst, jener Berufsgruppe mit dem niedrigsten Pensionsantrittsalter, sind am zweithöchsten angewachsen und bei den Lehrpersonen, mit dem höchsten Pensionsantrittsalter, am stärksten gesunken. Der Anteil der Neupensionierungen beider Berufsgruppen macht in etwa die Hälfte aller Neupensionierungen aus. Während der Höchststand der Neupensionierungen bei den Lehrpersonen bereits vor ca. drei Jahren überschritten wurde, dürfte nun der Peak auch im Exekutivdienst erreicht sein. Es ist davon auszugehen, dass die Neupensionierungen in diesen beiden Berufsgruppen voraussichtlich in den nächsten Jahren sinken werden und diese Entwicklung auch Auswirkungen auf das Pensionsantrittsalter haben wird.

Im Fünf-Jahres-Vergleich zeigt sich, dass sich das Pensionsantrittsalter von 62,4 auf 62,7 Jahre erhöht hat. Das Pensionsantrittsalter im Bundesdienst liegt somit um 1,8 Jahre über jenem der ASVG-Versicherten.

Tabelle 26: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten

Pensionierungsgrund	2022		2023	
	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter	Personen	Ø-Pensionsantrittsalter
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antrittsalters	1.392	65,2	1.287	65,2
vorzeitiger Ruhestand	2.521	62,2	2.888	62,2
Dienstunfähigkeit	334	57,3	305	57,6
Summe	4.247	62,8	4.480	62,7

Das Pensionsantrittsalter nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters (65,2 Jahre bzw. +0,01 Jahre) und bei vorzeitigem Ruhestand (62,2 Jahre bzw. +0,02 Jahre) sind im Vergleich zu 2022 gleichgeblieben. Das Pensionsantrittsalter aufgrund von Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Jahre gestiegen.

Tabelle 27: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	2022	2023
Alterspensionen ²³	61,5	61,6
vorzeitige Alterspension	62,0	62,1
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	54,2	54,2
Gesamt	60,8	60,9

Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

Für einen Vergleich mit den ASVG-Pensionen sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Ab 2005 eingetretene bzw. ab 1. Jänner 1976 geborene Beamtinnen und Beamte erhalten die gleiche Pension wie ASVG-Versicherte.
- Für alle anderen Jahrgänge gelten Übergangsbestimmungen, die gemeinsam mit den verschärften Antrittsbestimmungen (Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, verschärfte Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Hacklerregelung und Korridor pension sowie erhöhte Abschläge) den oben dargestellten Rückgang der Pensionseinkommen bewirken. Bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten beträgt 2023 der Durchrechnungszeitraum 365 Monate (30,4 Jahre) und steigt kontinuierlich bis 2028 auf 480 Monate (40 Jahre).

²³ zum 60. Lebensjahr der Frauen bzw. 65. Lebensjahr der Männer

- Die vor dem 2. Dezember 1959 geborenen pensionierten Beamtinnen und Beamten leisten zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems einen Pensionsversicherungsbeitrag.
- Die Pensionsbeiträge der Beamtinnen und Beamten, die vor 2005 eingetreten bzw. vor 1. Jänner 1976 geboren sind, sind nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

5.10.3 Entwicklung der Pensionseinkommen von neupensionierten Beamtinnen und Beamten

Die Pensionen der Bundesbeamtinnen und -beamten belasten das Bundesbudget direkt. Vor dem Hintergrund der zu erwartenden Pensionierungswelle, wird der finanzielle Aspekt der Pensionsthematik eine immer größere Bedeutung gewinnen.

Seit 2010 hat sich das durchschnittliche, reale (inflationsbereinigte) Pensionseinkommen der neupensionierten Bundesbeamtinnen und -beamten um 30 % von € 5.120 brutto pro Monat auf € 3.561 reduziert²⁴. Dieser Rückgang ist auf die längeren Durchrechnungszeiträume und den Abschlägen bei Langzeitbeamtinnen und -beamtenregelung („Hacklerregelung“) und Korridor pension zurückzuführen. Zusätzlich zu berücksichtigen ist die Zusammensetzung der Pensionskohorten. Eine tiefergehende Analyse zeigte, dass sich der Anteil der Akademiker:innen (hohe Pensionsbezüge) in einer Pensionskohorte entsprechend auf das gesamte durchschnittliche Pensionseinkommen auswirkt. Die Entwicklung der Pensionseinkommen ist insbesondere vor dem Hintergrund des erwähnten, steigenden Pensionsantrittsalters (d. h. tendenziell mehr Dienst- und Beitragsjahre) im Bundesdienst zu betrachten.

24 Für die Entwicklung der Pensionseinkommen der Neupensionierungen stehen die Daten ab dem Jahr 2010 zur Verfügung, im Vergleich dazu betrug das Median-Pensionseinkommen der Pensionist:innen mit Wohnsitz in Österreich rd. 1.700 (2021), Quelle: allgemeiner Einkommensberichts des Rechnungshofes

5.10.3.1 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation

Betrachtet man die Qualifikation der neupensionierten Mitarbeiter:innen so zeigt sich, dass der erschwerte Zugang zu den vorzeitigen Pensionierungen und die Übergangsbestimmungen („Parallelrechnung“) vor allem bei den Akademiker:innen zu einer Reduktion der Pensionseinkommen führt. Dies liegt vor allem daran, dass die „hohen“ Gehälter erst relativ spät in der Karrierelaufbahn erreicht werden. Die Jahre mit vergleichsweise niedrigeren Einkommen (am Anfang der Karriere) kommen bei längerer Durchrechnung stärker zu tragen.

Um die Verluste durch die längeren Durchrechnungen einzuebnen, wurde ein „10%-Deckel“ festgelegt. Dabei wird das Endresultat nach der Rechtslage vor dem 1.1.2004 (z. B. Durchrechnung der besten 180 Monate) mit dem Endresultat der Rechtslage ab dem 1.1.2004 verglichen (z. B. Durchrechnung der besten 480 Monate). Der Unterschied darf einen gewissen Prozentsatz nicht übersteigen. Dieser Prozentsatz wurde für das Jahr 2004 mit 5 % festgelegt und steigt bis zum Jahr 2024 jährlich um 0,25%-Punkte bis 10 % an, aktuell liegt er bei 9,75 %. Je länger die Durchrechnungszeiträume werden und je höher das Einkommen ist, desto stärker betroffen sind die Neupensionist:innen von den Reformen.

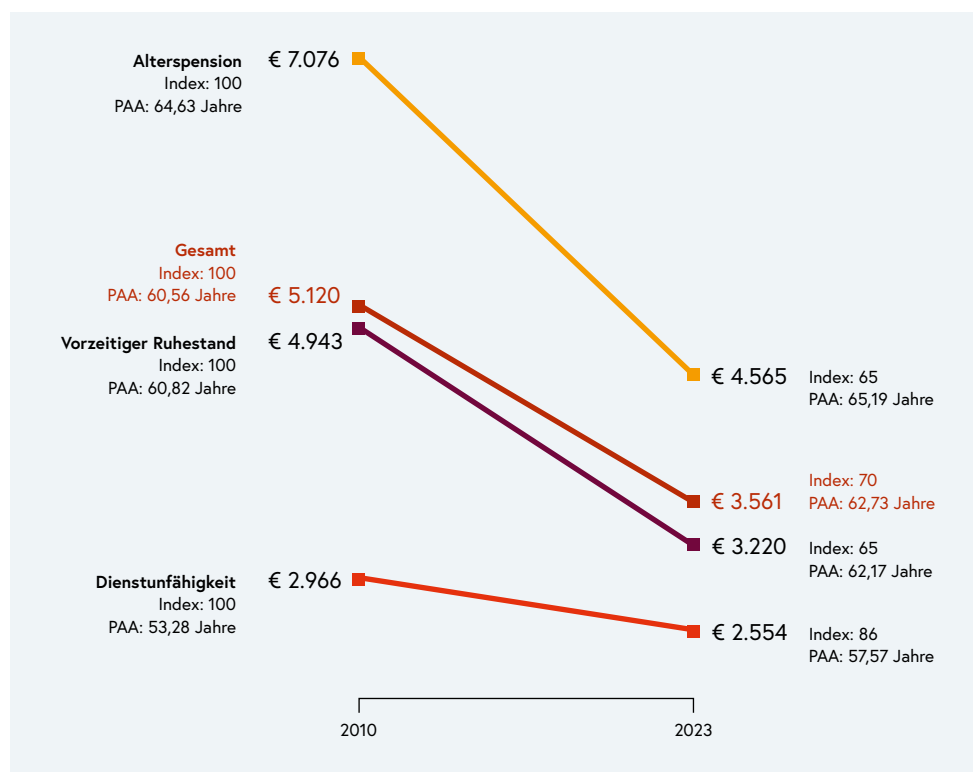
Abbildung 45: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation



5.10.3.2 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

Die größten Auswirkungen auf das Pensionseinkommen haben die Änderungen im Pensionsrecht auf die Alterspension. Bei der Alterspension haben sich die Pensionseinkommen durchgängig bei allen relevanten Ausprägungen (Berufsgruppe, Ausbildung) reduziert. Dies lässt sich insbesondere auf die längeren Durchrechnungszeiträume zurückführen. Gleichzeitig ist der Anteil der Akademiker:innen bei der Pensionsart Alterspension relativ hoch. Auf diese Mitarbeiter:innengruppe haben die längeren Durchrechnungszeiträume eine besonders große Auswirkung, was sich bei der Alterspension mit einer Reduktion um 35 % zeigt. Beim vorzeitigen Ruhestand beträgt die Reduktion ebenfalls 35 %. Um besondere Härten abzufedern, wurde im Pensionsgesetz für alle vor dem 2.12.1959 Geborenen eine Deckelung der Verluste aufgrund der Durchrechnung vorgesehen, der „Lettzbezugsdeckel“. Dabei darf der Verlust, der durch die Durchrechnung im Vergleich zur Pensionsberechnung nach dem Letztbezug entsteht, eine festgelegte Höhe nicht überschreiten. Seit 1.1.2020 ist bei den ab 2.12.1959 geborenen Neupensionist:innen diese Deckelung nicht mehr anzuwenden, wodurch deren Pensionen entsprechend niedriger sind.

Abbildung 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

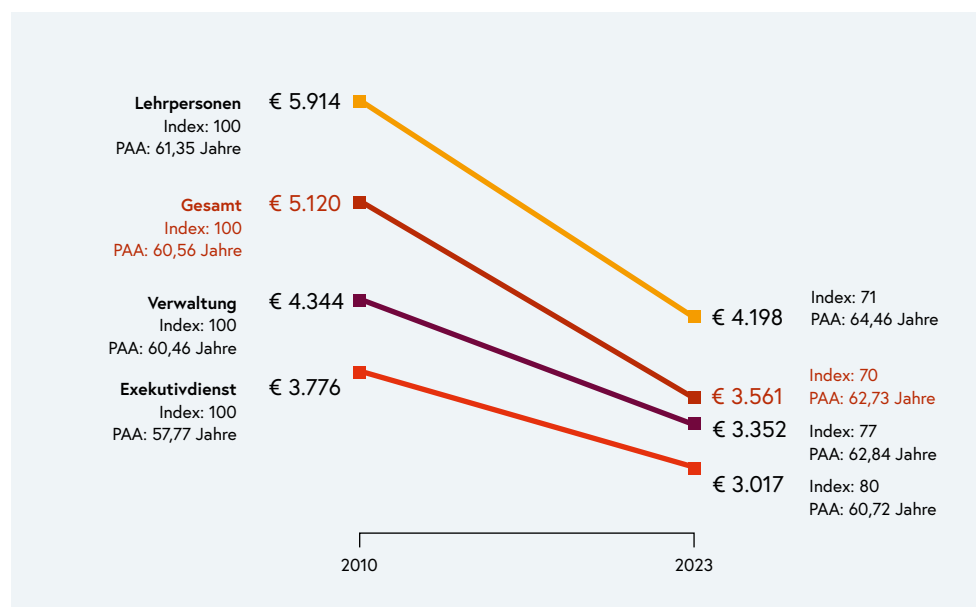


5.10.3.3 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen²⁵

Der im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen relativ starke Rückgang der Pensionseinkommen bei den Lehrpersonen um 29 % lässt sich vor allem auf den hohen Akademiker:innenanteil in dieser Berufsgruppe zurückführen. Gleichzeitig wirken sich wie bei den anderen Berufsgruppen die Verschärfungen bei der Inanspruchnahme von vorzeitigen Pensionierungen aus.

Der Anstieg des Pensionsantrittsalters bei allen ausgewiesenen Berufsgruppen (Lehrpersonen: + 3,11; Verwaltung: + 2,38; Exekutivdienst: + 2,95) liegt über dem Bundesdurchschnitt. Der Rückgang der Pensionseinkommen ist beim Exekutivdienst und Verwaltungsdienst im Vergleich bei den Lehrpersonen mit 20 % bzw. 23 % geringer.

Abbildung 47: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen



5.10.4 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst

Aufgrund des demographischen Wandels und der steigenden Anzahl von Beamtinnen und Beamten, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen, kam es ab 2006 zu einem Anstieg der Neupensionierungen. Der Rückgang in den Jahren 2014 und 2015 ist auf die Verschärfung der Voraussetzungen zur Inanspruchnahme der Langzeitbeamtinnen- und Langzeitbeamtenregelung und Korridor pension zurückzuführen. In den Folgejahren war aufgrund der Altersverteilung mit einem Anstieg der Pensionierungen zu rechnen, dieser hat sich ab 2016 auch entsprechend eingestellt. Das Pensionsantrittsalter wird voraussichtlich

²⁵ Auf Grund von geringen Fallzahlen bei den anderen Berufsgruppen werden nur diese drei dargestellt

in den nächsten Jahren aufgrund von Strukturveränderungen in der Zusammensetzung der Neupensionierungen (Exekutivdienst und Lehrpersonen) eher sinken.

Ausreißer sind auch vor 2014 immer dann erkennbar, wenn Änderungen im Pensionsrecht eintraten: Im Jahr 2000 begann die Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters von 60 auf 61,5 Jahre. Außerdem wurden die Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt von 2 auf 3 Prozentpunkte angehoben, sowie ab 2001 Ruhensbestimmungen²⁶ bei unter 65-jährigen Pensionist:innen eingeführt. Sehr deutlich ist dies auch im Jahr 2003 aufgrund des Bundesbediensteten-Sozialplan-Gesetzes erkennbar. Damals konnten über 55-Jährige die auf zwei Jahre beschränkte Möglichkeit des vorzeitigen Ruhestandes mit geringen Pensionseinbußen in Anspruch nehmen. 2003 spiegelt sich diese Regelung mit überdurchschnittlich vielen Pensionsantritten wider. Das gesetzliche Pensionsalter für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte beträgt nun 65 Jahre (seit Oktober 2017) und ist somit auf Grund der Reformschritte seit 2000 um 5 Jahre angestiegen.

Auch das faktische Pensionsantrittsalter erhöht sich seit 2003 stetig. Nur in den Jahren 2011 und 2021 kam es zu einem geringfügigen Rückgang. Im Jahr 2022 blieb das Pensionsantrittsalter annähernd konstant. Es sind die vorzeitigen Pensionierungen angestiegen und das Pensionsantrittsalter bei den vorzeitigen Pensionierungen sowie Dienstunfähigkeitspensionierungen gesunken. Der Anstieg der Neupensionierungen ist im Exekutivdienst am höchsten während bei den Lehrpersonen ein Rückgang zu verzeichnen ist. Der Exekutivdienst stellte jene Berufsgruppe im Bundesdienst dar, die das niedrigste Pensionsantrittsalter aufweist und die Lehrpersonen jene Berufsgruppe, die das höchste Pensionsantrittsalter aufweist.

Wie bereits erwähnt, wirken sich Änderungen im Pensionsrecht direkt auf das Pensionsantrittsverhalten der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten und somit auf das Pensionsantrittsalter aus. Dies führte dazu, dass das faktische Pensionsantrittsalter im Bund auf Grund der verschiedenen gesetzlichen Maßnahmen von 58,3 Jahren im Jahr 2003 auf aktuell 62,7 Jahre angewachsen ist.

Das Pensionsantrittsalter aufgrund von Dienstunfähigkeit liegt aktuell bei 57,6 Jahren und ist seit 2003 um 3,2 Jahre angestiegen. Ebenso kam es bei den vorzeitigen Pensionierungen seit 2003 zu einem Anstieg um 4,3 Jahre auf derzeit 62,2 Jahre.

Die Pensionsantritte im Jahr 2023 sind um 5 % (+ 233 Neupensionierungen) auf insgesamt 4.480 angestiegen. Mit 64 % (+ 367 bzw. 2.888 Neupensionierungen) ist der Anteil der vorzeitigen Pensionierungen im Vergleich zum Vorjahr um 5 Prozentpunkte gestiegen.

26 Minderung der Pensionsansprüche für die Dauer des Zusammentreffens mit Einkommen aus einer gleichzeitig ausgeübten Erwerbstätigkeit

Der Anteil der Pensionierungen nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ist mit 29 % gesunken. In absoluten Zahlen sind die Neupensionierungen bei den Pensionierungen mit dem gesetzlichen Pensionsalter um 105 auf 1.287 Neupensionierungen im Jahr 2023 zurückgegangen.

Abbildung 48: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf

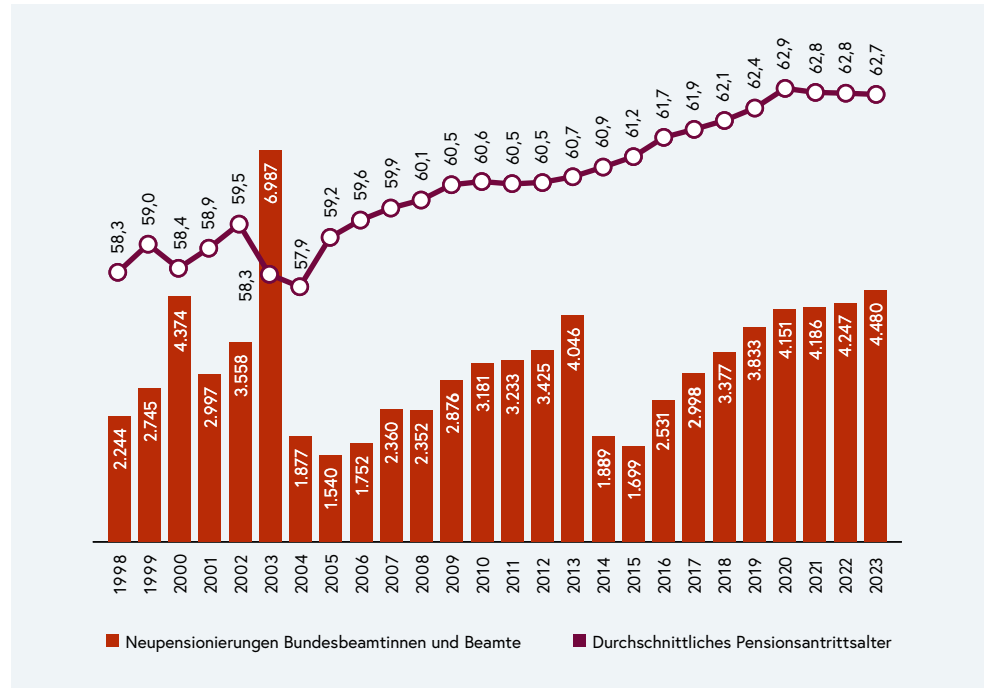


Tabelle 28: Pensionierungsgründe im Zeitablauf

Pensionierungsgrund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Pensionsantritt gesetzliches Pensionsantrittsalter oder älter	61,0	62,4	62,1	62,0	64,1	65,0	64,7	64,6	64,7	65,0	65,1	65,2	65,5	65,5	65,3	65,2	65,2	65,2	65,2	65,2	65,2
Dienstunfähigkeit	54,4	53,8	52,3	52,3	53,5	52,7	53,3	53,3	53,8	54,2	55,1	55,6	56,2	56,5	56,9	57,1	57,1	58,3	57,8	57,3	57,6
Vorzeitiger Ruhestand	57,9	60,0	60,3	60,3	60,4	60,6	60,7	60,8	60,9	60,8	60,8	61,3	61,6	62,0	62,1	62,2	62,3	62,4	62,3	62,2	62,2
Gesamt	58,3	57,9	59,2	59,6	59,9	60,1	60,5	60,6	60,5	60,5	60,7	60,9	61,2	61,7	61,9	62,1	62,4	62,9	62,8	62,8	62,7

Nähere Informationen können im Bericht „Monitoring der Beamtenpensionen im Bundesdienst“ nachgelesen werden. Diese finden Sie auf unserer Webseite www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Publikationen“.

6 Personalmanagement des Bundes

Eigenverantwortliche, motivierte und leistungsbereite Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können und damit in optimaler Weise ihren Beitrag zur Verwirklichung der Organisationsziele leisten.

6.1 Organisation des Personalmanagements

Das Personalmanagement des Bundes ist dezentral organisiert. Die Diensthoheit über die Mitarbeiter:innen der Ressorts wird von den jeweiligen Bundesminister:innen wahrgenommen. Diese tragen als „Dienstbehörde“ bzw. „Personalstelle“ oberster Instanz die Letztverantwortung für personelle Entscheidungen. In der Praxis sind Personalabteilungen sowohl zur Entscheidung über personelle Fragen als auch zur Durchführung der operativen Personalarbeit in den Ministerien eingerichtet. In Ressorts mit großen nachgeordneten Bereichen gibt es darüber hinaus nachgeordnete Dienstbehörden/Personalstellen. In Summe treffen rund 160 Personalabteilungen unter Anwendung des Dienstrechtes und im Rahmen der durch den Personalplan vorgegebenen Grenzen jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich alle erforderlichen Personalentscheidungen. Dazu gehören unter anderem Auswahl und Aufnahme von Bediensteten, Planung des Personaleinsatzes und die Führung der Personalakten. Mit dem Deregulierungsgesetz 2002 wurden zuvor bestehende Mitwirkungsrechte der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation – 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 III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation wahrgenommen. Zu den Aufgaben der Sektion gehören die Legistik des Dienstrechtes und des Pensionsrechtes für Beamtinnen und Beamte und Vertragsbedienstete, die bundesweite Personalplanung und -steuerung mithilfe des Personalplans und des Personalcontrollings sowie die fachliche Unterstützung der Gehaltsverhandlungen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

Um eine ausgewogene Entlohnung der Bundesbediensteten sicherzustellen, wird auch die Arbeitsplatzbewertung, insbesondere infolge 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 III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation, hauptsächlich jene Bereiche, die ressortübergreifend wirksam sind, wie etwa die Förderung der beruflichen Mobilität der Mitarbeiter:innen 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 bürger:innennah, effizient und kostensparend zu gestalten.

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

6.2 „Digital für Personal“ – Digitales Personalmanagement im Bund

Digitalisierung betrifft alle Bereiche des Personalmanagements, beginnend mit Personalplanung über -gewinnung, -entwicklung, -einsatz, -erhaltung bis hin zur -freisetzung. Ein zeitgemäßes Personalmanagement muss das Potenzial der Digitalisierung erkennen und neue Geschäfts- und Betriebsmodelle konzipieren, um dieses auch nutzbar zu machen. Dabei darf Digitalisierung kein Selbstzweck sein, sondern muss immer dem Ziel einer deutlichen Beschleunigung von Prozessen und einer Vermeidung von Medienbrüchen, und damit möglichen Fehlerquellen, folgen. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn möglichst viele Prozesse im Personalwesen in das bundesweite SAP-Personalmanagement-System integriert und die Umsetzung neuer digitaler Modelle sowie die damit verbundenen Change-Prozesse entsprechend begleitet werden. Eine Schlüsselfunktion nimmt dabei der Elektronische Personalakt (ePA) ein, der integraler Bestandteil aller Stationen des Personalmanagement-Lebenszyklus ist.

Parallel zu den Entwicklungen des Arbeitsmarktes (demografischer Wandel, „New Work“, Fachkräftemangel – siehe dazu auch Kapitel 5.5 und 6.7) durchläuft die gesamte

Informationstechnologiebranche einen tiefgreifenden Wandel. Die technologischen Veränderungen finden in einem Umfang statt, der nur alle 20 bis 25 Jahre zu beobachten ist. Wesentliche Treiberinnen und Treiber dafür sind insbesondere Cloud-Dienste, mobile Infrastrukturen, die effiziente Nutzung riesiger Datenmengen und künstliche Intelligenz (KI). Diese Trends fordern auch im öffentlichen Sektor, Geschäftsmodelle und -prozesse sowie den Einsatz von Informationstechnologie in Bezug auf deren Zukunftsfähigkeit neu zu denken. Vor diesem Hintergrund wurde vom Bundeskanzleramt (BKA) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) das Programm „Digital für Personal“ gestartet. Ziel von „Digital für Personal“ ist, die bestehenden digitalen Serviceangebote im Rahmen des IT-Personalmanagements des Bundes, wie PM-SAP, ESS (Employee Selfservice), Serviceportal Bund, elektronisches Bildungsmanagement oder elektronischer Personalakt, zu ergänzen und die Bundesverwaltung mit Einsatz der umfassenden Werkzeugsuite SAP SuccessFactors bei Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen. Funktional bedeutet dies im Konkreten ein breites digitales Serviceangebot für Themen wie etwa:

- Onboarding
- Recruiting
- Learning
- Succession & Development
- Job Profile Builder
- SAP Analytics
- KI-Assistenz- und Schulungssystem

Alle neuen Funktionalitäten werden in das bestehende Serviceangebot im Rahmen des IT-Personalmanagements des Bundes voll integriert bzw. haben dieses als Voraussetzung.

Abbildung 49: Die Kernprozesse im Bereich des digitalen Personalmanagements



Quelle: © SAP SE

Ein wesentlicher Bestandteil der Strategie von „Digital für Personal“ ist die kontinuierliche und nachhaltige Unterstützung mit zeitnah verfügbaren innovativen Lösungen. Vom Hersteller werden daher zukünftig neue Funktionalitäten und Innovationen ausgeliefert werden. Die Schulung bzw. Einführung dieser Innovationen soll mit einem Assistenzsystem basierend auf einer künstlichen Intelligenz erfolgen. Diese enorme Steigerung der Innovationskraft erfordert aber auch eine deutlich höhere Homogenisierung und Standardisierung der Verwaltungsprozesse im Personalwesen des Bundes. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes, die digitale Transformation und eine hohe Innovationsfähigkeit sind drängende Themen der Verwaltung. Der Erfolg bei diesen Herausforderungen wird entscheidend für die Zukunft des öffentlichen Dienstes sein. Mit dem Programm „Digital für Personal“ sollen daher neue IT-Lösungen für Personalentwicklung bereits in den nächsten 3 Jahren durch gemeinsame Anstrengungen der Bundesverwaltung bundesweit zur Verfügung stehen.

6.3 Dienst- und Besoldungsrecht

Wesentliche Aufgabe des Dienstrechts ist die Sicherung der Funktionsfähigkeit des Bundesdienstes. Es bildet daher den rechtlichen Rahmen für das Personalmanagement des Bundes. Während in der Privatwirtschaft das Arbeitsrecht die „Spielregeln“ für das Handeln von Arbeitgeber:innen bzw. Arbeitnehmer:innen festlegt, kommen im Bundesdienst eigene – den Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Rechnung tragende – Gesetze zur Anwendung. Es sind dies insbesondere das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG). Das Dienstrecht regelt unter anderem die Rechte und Pflichten (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Verschwiegenheits- sowie andere Geheimhaltungspflichten) der Bediensteten, das Disziplinarrecht sowie die das Dienstverhältnis betreffenden Formalerfordernisse (z. B. am Beginn bzw. am Ende des Dienstverhältnisses). Vor allem die in den allgemeinen und besonderen Dienstplichten dargelegten Verhaltensstandards für Bundesbedienstete (z. B. Gebot der rechtmäßigen und unparteiischen Aufgabenerfüllung, Verbot der Geschenkannahme, etc.) sichern die Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns und damit auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Sauberkeit, Integrität und Objektivität der österreichischen Bundesverwaltung. Neben dem Dienstrecht im engeren Sinn werden auch Bereiche wie die Objektivierung der Personalaufnahme und Funktionsvergabe (durch das Ausschreibungsgesetz 1989), die betriebliche Mitbestimmung (durch das Bundes-Personalvertretungsgesetz), der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (durch das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz) oder die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) für die Bundesverwaltung durch besondere Bundesgesetze geregelt. Während die Gehälter in der Privatwirtschaft entweder das Ergebnis individueller Verhandlungen sind oder sich an Kollektivverträgen orientieren, werden Bundesbedienstete nach gesetzlich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt. Diese sind Teil des Gehaltsgesetzes 1956 (für Beamtinnen und Beamte) bzw. des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (für Ver-

tragsbedienstete). Das Dienst- und Besoldungsrecht wird gerade, im Lichte sich stetig verändernder Anforderungen an eine moderne Bundesverwaltung einer regelmäßigen Evaluierung durch die Expertinnen und Experten der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unterzogen. Notwendige gesetzliche Änderungen werden – wie in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsrechtgesetzgebung – sozialpartnerschaftlich verhandelt und im Rahmen einer oder mehrerer vom Gesetzgeber zu beschließenden Dienstrechts-Novellen pro Jahr umgesetzt. Mit Wirksamkeit vom Jänner 2023 wurden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit einhergehenden erhöhten Rekrutierungsbedarfs Maßnahmen zur Attraktivierung des Einstiegs in den Bundesdienst umgesetzt. Sie sollen dazu beitragen, im ausreichenden Ausmaß qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2023 sind die Gehälter im öffentlichen Dienst mit 1. Jänner 2024 um 9,15% Prozent, mindestens jedoch um 192 Euro erhöht worden und konnte so ein Beitrag zur Abfederung der hohen Inflation geleistet werden.

6.3.1 Korruptionsprävention und Integrität

Korruption gefährdet den Rechtsstaat, den Wirtschaftsstandort und letztendlich den Wohlstand aller. Die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation setzt daher laufend Initiativen zur weiteren Stärkung der Integrität im Bundesdienst. Bestehende dienstrechtliche Bestimmungen wie beispielsweise das Verbot der Geschenkannahme werden in regelmäßigen Abständen evaluiert und erforderlichenfalls im Sinne der Korruptionsprävention angepasst und weiterentwickelt.

Auf untergesetzlicher Ebene dient zum Beispiel der Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst „Die VerANTWORTung liegt bei mir – EINE FRAGE DER ETHIK“²⁷ der weiteren Stärkung der Integrität. Dieser beruht auf einer stellenübergreifenden Kooperation zur Korruptionsprävention und gilt ressort- und gebietskörperschaftsübergreifend. Der Verhaltenskodex erläutert die einschlägigen Regelungen sowohl des Strafrechts als auch des Dienstrechts, ohne jedoch selbst neue Normen zu schaffen. Er spricht alle öffentlich Bediensteten direkt an und macht Mitarbeitende, Führungskräfte und Organisationsverantwortliche auf ihre spezielle Verantwortung im Bereich der Korruptionsprävention aufmerksam. Der Verhaltenskodex dient der Sensibilisierung der öffentlich Bediensteten aller Gebietskörperschaften. Er bietet praxisbezogene Antworten zu Fragen der Korruptionsprävention und Richtlinien zur Bewältigung potentieller Interessenkonflikte. Darüber hinaus dient der Verhaltenskodex dem Schutz des Vertrauens der Allgemeinheit in die zuverlässige und sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sowie der Information der Bürger:innen, welche Standards von öffentlich Bediensteten erwartet werden können.

27 <https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/korruptionspraevention-compliance-und-integritaet/verhaltenskodex/>

Ergänzend zum Verhaltenskodex ermöglicht ein E-Learning Tool insbesondere öffentlich Bediensteten, aber auch anderen Interessierten eine interaktive und flexible Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Korruptionsprävention, Compliance und Integrität. Dieses hat die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unter Federführung der Verwaltungsakademie des Bundes gemeinsam mit dem Kooperationspartner Österreichischer Städtebund entwickelt.

Zudem beschloss der Ministerrat am 11. Oktober 2023 die adaptierte Nationale Anti-Korruptionsstrategie (NAKS), an deren Überarbeitung die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation mitgewirkt hat. Die NAKS beschreibt den strategischen Rahmen für ein systematisches Vorgehen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Korruption durch den öffentlichen Dienst, die Zivilgesellschaft und die Wirtschaft²⁸. Auf Grundlage der NAKS wurde u. a. der Nationale Aktionsplan (NAP) 2023 – 2025 des Bundeskanzleramts und der Bundesministerien erstellt, der konkrete Maßnahmen des Bundeskanzleramts bzw. der Bundesministerien zur Prävention und Bekämpfung von Korruption enthält.

Nähere Informationen zum Verhaltenskodex finden Sie unter [Verhaltenskodex des Bundes \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](https://oeffentlicherdienst.gv.at).

6.4 Pensionsrecht

6.4.1 Berechnung der Pensionshöhe

Mit 1. Jänner 2005 trat das Pensionsharmonisierungsgesetz, in dem auch das Allgemeine Pensionsgesetz (APG) enthalten ist, in Kraft. Erstmals existiert seither in Österreich ein einheitliches Pensionssystem für die Arbeitnehmer:innen in der Privatwirtschaft sowie für die Vertragsbediensteten und Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten. Alle Beamtinnen und Beamten, die ab 1976 geboren sind oder die ab 2005 ernannt worden sind bzw. werden, sowie die ab 1955 geborenen Vertragsbediensteten erhalten ihre Pension nach den Regelungen des APG. Für die übrigen Bediensteten gelten Übergangsbestimmungen. So erhalten Beamtinnen und Beamte, die vor 1955 geboren wurden, eine Pension nach dem Pensionsgesetz 1965; Vertragsbedienstete, die vor 1955 geboren wurden, eine ASVG-Pension. Beamtinnen und Beamte, die in den Jahren 1955 bis 1975 geboren sind, und bereits vor 2005 Beamtinnen und Beamte waren, werden parallelgerechnet, d. h. dass, gewichtet nach der Aufteilung der Dienstzeiten vor bzw. ab 2005, ein Teil der Pension nach dem Pensionsgesetz 1965 und der andere Teil nach dem APG gebührt.

28 https://www.bak.gv.at/301/praevention_edukation/anti_korruptionsstrategie/files/Publikation_NAKS_BF_Version_20240202.pdf

6.4.2 Finanzierung der Pensionen

Beamtinnen und Beamte des Bundes sind nicht pensionsversichert wie Arbeiter:innen, Angestellte der Privatwirtschaft und Vertragsbedienstete. Der Bund als Dienstgeber leistet für seine Beamtinnen und Beamten keine Pensionsversicherungsbeiträge an die Sozialversicherung, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für die Betroffenen bzw. deren Hinterbliebene selbst. Laut Bundesrechnungsabschluss 2022 beträgt der Pensionsaufwand für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Hoheitsverwaltung und der ausgegliederten Institutionen (exkl. Post/Telekom/Postbus und ÖBB) rund 4,8 Mrd. Euro²⁹. Beamtinnen und Beamte leisten, sofern sie vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, in ihrer Aktivzeit einen Pensionsbeitrag von 12,55%. Jüngere zahlen je nach Betroffenheit durch das Pensionsharmonisierungsgesetz einen Beitrag zwischen 10,25 % und 12,40 % und für Bezugssteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2022: 5.670 Euro) einen Beitrag zwischen 0 % und 11,73 %.

Der Dienstgeber entrichtet einen Pensionsbeitrag von 12,55 %³⁰. Pensionierte Beamtinnen und Beamte leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionsversicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 1,13 % und 3,30 % beträgt.

Der Pensionssicherungsbeitrag entfällt bei Pensionsantritt ab 2020 für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Dezember 1959 geboren sind.

Die Ruhe- und Versorgungsgenüsse – so die gesetzliche Bezeichnung der Pensionen von Beamtinnen und Beamten sowie deren Hinterbliebenen – werden operativ vom Pensionservice der BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau) ausbezahlt.

Vertragsbedienstete sind – wie die Arbeitnehmer:innen in der Privatwirtschaft – pensionsversichert. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl von dem:der Dienstnehmer:in als auch vom Dienstgeber zu leisten. Die Differenz zwischen den Beiträgen und dem tatsächlichen Pensionsaufwand wird durch Steuermittel ausgeglichen. Laut Bundesvoranschlag 2024 beträgt der Bundesbeitrag für die gesetzliche Pensionsversicherung (Untergliederung 22) ³¹ rund 16,6 Mrd. Euro.

29 https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_9/BRA_2022_Zahlenteil_UG_23_Pensionen_Beamtinnen_und_Beamt.pdf S. 13

30 Die Einnahmen gehen wie erwähnt nicht in die Sozialversicherung, sondern fließen als Einnahmen ins Bundesbudget (UG 23). Diese Einnahmen beliefen sich im Jahr 2022 auf rund 1,4 Mrd. Euro.

31 [Bundesfinanzgesetz 2024 \(bmf.gv.at\)](#) S. 311

6.4.3 Pensionsantrittsalter

Beamtinnen und Beamte treten seit September 2017 mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand. Sie konnten bis zum Jahr 2003 frühestens mit Ablauf des Monats, in dem sie das 61,5. Lebensjahr vollendeten, durch Erklärung ihre Versetzung in den Ruhestand bewirken. In Folge der Pensionsreform 2003 stieg das Mindestalter für die Ruhestandsversetzung durch Erklärung analog zum ASVG – wie schon bisher unabhängig vom Geschlecht – schrittweise bis 2017 auf 65 Jahre. Pensionsantritte vor dem gesetzlichen Pensionsalter sind mit Abschlägen verbunden.

Das faktische Pensionsantrittsalter ist jedoch aufgrund der Frühpensionsmöglichkeiten (Dienstunfähigkeit, Korridor pension, Langzeitbeamtenregelung, Schwerarbeiterregelung) niedriger als das gesetzliche Pensionsalter. Schwerpunkt der jüngsten Pensionsreformen waren deshalb Maßnahmen zur Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters (Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, und 2. Stabilitätsgesetz 2012, BGBl. I Nr. 35/2012). Die Voraussetzungen für die vorzeitigen Pensionsantritte wurden verschärft indem die Inanspruchnahme der Langzeitbeamtenregelung („Hacklerregelung“) erst mit Vollendung des 62. Lebensjahres und 42 Jahren beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit möglich wurde. Gleichzeitig wurden bei der Korridor pension die benötigte ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit auf 40 Jahre angehoben (bei Vollendung des 62. Lebensjahres) und die Abschläge erhöht.

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wurde dadurch gesetzt, dass eine Jubiläumsszuwendung für 40 Dienstjahre nur mehr anlässlich eines Pensionsantritts zum gesetzlichen Pensionsalter (65) bereits mit 35 Dienstjahren gewährt werden kann.

Durch die bis 2028 länger werdenden Durchrechnungszeiträume (23 Monate mehr ab jedem 1. Jänner) werden die Pensionen tendenziell niedriger. Dieser Effekt kann durch längeres Verbleiben im Dienststand abgemildert werden. Ein wesentlicher Grund für einen Verbleib bis zum gesetzlichen Pensionsalter ist es, dadurch Abschläge vermeiden zu können.

Zusätzlich wurde die Reduzierung des Pensionssicherungsbeitrags bei freiwillig längerem Verbleiben im Aktivstand eingeführt. Die Ermöglichung der bundesweiten Arbeitsplatzsuche für Beamtinnen und Beamte vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist eine weitere Maßnahme um das faktische Pensionsantrittsalter zu erhöhen.

6.5 Personalsteuerung

6.5.1 Personalplan und Haushaltsrecht

Der Personalplan legt die höchstzulässige Zahl der Bundesbediensteten im jeweiligen Finanzjahr fest. Als Anlage zum Bundesfinanzgesetz steht der Personalplan im Rang eines Gesetzes. Für jede beim Bund beschäftigte Person müssen einerseits die finanziellen Mittel im Bundesvoranschlag, andererseits die entsprechende Planstelle im Personalplan vorgesehen sein. Der Personalplan bildet sämtliche Planstellen des Bundes ab und ist damit die gesetzliche Rahmenvorgabe, die angibt, in welcher Anzahl und in welchen Qualitäten Personalkapazitäten innerhalb eines Finanzjahres maximal zur Verfügung stehen dürfen. Planstellen – als kleinste Einheiten des Personalplans – sind nach dienst- und besoldungsrechtlichen Kriterien gegliedert. Als Kapazität betrachtet entspricht eine Planstelle dem Arbeitsumfang einer vollbeschäftigten Person, also einem Vollbeschäftigtenäquivalent (VBÄ). Eine Verknüpfung zwischen dem Personalplan und der VBÄ-Zählweise ist insofern gegeben, als die ausgabenwirksame Personalkapazität (VBÄ) die im Personalplan für die einzelnen Untergliederungen festgesetzten Stände nicht überschreiten darf. Der Personalplan bildet somit einen „Deckel“, der zu jedem Zeitpunkt des Jahres eingehalten werden muss. Eine Anfang 2008 implementierte IT-unterstützte Sperrfunktion im Personalmanagementsystem unterstützt die Einhaltung der durch den Personalplan festgelegten Obergrenzen.

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

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

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

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

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

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

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

Die strategische Personalplanung in der Regierungsvorlage zum Bundesfinanzrahmengesetz 2024 bis 2027 erfolgt vor dem Hintergrund der demografischen Struktur des Bundesdienstes – in den kommenden 13 Jahren werden rund 44 % der Bundesbediensteten in Pension gehen. Die steigenden Pensionierungsquoten erreichen voraussichtlich mit dem Jahr 2025 ihren Höhepunkt und sinken dann auf hohem Niveau kontinuierlich ab. In Umsetzung einer demographiesensiblen Personalpolitik sieht die Personalplanung des Bundes für den Planungszeitraum bis 2027 – neben spezifischen Schwerpunktsetzungen – eine weitestgehend lineare Fortschreibung der Personalstände vor. Damit soll den Ressorts ein möglichst hohes Maß an Kontinuität und Planungssicherheit geboten, und so Wissenstransfermaßnahmen planungsseitig bestmöglich unterstützt werden. Gleichzeitig können durch Pensionsabgänge freiwerdende Personalressourcen in Zukunftsfelder umgeschichtet und damit sich ergebende „Managementspielräume“ genützt werden.

Die Entwicklung der „Grundzüge des Personalplanes“ ergibt in saldierter Betrachtung (Planstellenvermehrungen abzüglich Planstellenreduktionen) im Vergleich des Jahres 2027 mit 2023 einen Anstieg um 1.853 Planstellen. Ein großer Teil davon resultiert aus der bereits vorangegangenen BFRG-Planung durch den stufenweisen Aufbau von Lehrerressourcen in der UG 30. Der darüberhinausgehende Anstieg ist auf personelle Schwerpunktsetzungen in den Bereichen Innere Sicherheit, Justiz, Bildung und Wissenschaft sowie Finanzverwaltung zurückzuführen.

Weitere Informationen sowie Berichte zum Thema finden sie unter

- [Budgetunterlagen – Öffentlicher Dienst \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](#)
- [Strategiebericht 2023 bis 2026 \(Stand 25.06.2024\)](#)
- [Personalplan 2024 \(Stand 25.06.2024\)](#)
- [Budget Teilhefte 2024 \(Stand 25.06.2024\)](#)

6.5.2 Menschen mit Behinderung

Der Bundesdienst bietet viele verschiedene Berufsbilder für Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Qualifikationen. Um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst zu erleichtern, sind u. a. Aufnahmen von „begünstigten Behinderten“ mit einem Behinderungsgrad von 60 % und mehr von personellen Einsparungsvorgaben ausgenommen. Im Zeitraum Juli 2011 bis Jahresende 2023 wurden 418 VBÄ mit einem Behinderungsgrad von 60 % oder mehr über den im Personalplan festgesetzten Stand aufgenommen.

Im Juli 2022 wurde im Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) ein Kompetenzzentrum Inklusion eingerichtet. Das Kompetenzzentrum Inklusion ist bundesweite Anlaufstelle für Inklusionsthemen und mit der Beratung, Vernetzung und Bewusstseinsbildung im Thema Inklusion befasst.

2023 lud das Kompetenzzentrum in diesem Sinne erstmalig zu einem Plattform-Treffen der Behindertenvertrauenspersonen, welches der Vernetzung dient und die Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen voranbringen soll.

Zwar kommt der Bund seiner Einstellungsverpflichtung gemäß Behinderteneinstellungsgesetz seit dem Kalenderjahr 2007 nach, aber die demografischen Entwicklungen und die Altersstruktur im Bundesdienst lassen die Zahlen der Menschen mit Behinderungen aktuell sinken. Daher steht bei den Aktivitäten des Kompetenzzentrums Inklusion insbesondere der Bereich Recruiting im Fokus. Eine enge Kooperation mit dem vom Sozialministeriumsservice geförderten Verein bundessache.at soll unterstützen, Menschen mit Behinderungen für den Bundesdienst zu gewinnen und zu halten.

Weitere Wirkungsbereiche des Kompetenzzentrums Inklusion sind in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie des Bundes die kontinuierliche Weiterentwicklung des Aus- und Fortbildungsangebotes zum Thema Inklusion sowie die Beratung personalführender Stellen.

Auf ressortübergreifender Ebene legt der Nationale Aktionsplan (NAP) Behinderung 2022-2030 ein langfristiges, politisch verbindliches Rahmenprogramm für die Umsetzung und Förderung der UN-Behindertenrechtskonvention fest. Dieser wurde auf Basis von Beiträgen aller Ressorts unter Federführung und Koordination des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) unter Einbindung der Selbst- und Interessensvertretungen erstellt und hat u. a. eine Weiterentwicklung der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen zum Ziel. So soll gewährleistet werden, dass die Bundesverwaltung auch wie bisher vorbildlich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung spezifischer Bereiche vorangeht.

6.5.3 Bewertung von Arbeitsplätzen

Seit der Besoldungsreform 1994 wird jeder Arbeitsplatz einer oder eines Bundesbediensteten der Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Exekutivdienst, Militärischer Dienst oder beispielsweise auch Krankenpfordienst einer Funktionsgruppe (bei Beamtinnen und Beamten) bzw. einer Bewertungsgruppe (bei Vertragsbediensteten) innerhalb ihrer bzw. seiner Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe zugeordnet. Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an Wissen und Denkleistung sowie der zu tragenden Verantwortung, die an die Arbeitsplatzinhaber:innen gestellt werden. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der Mitarbeiter:innen.

Im Bereich Allgemeiner Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A1 (Hochschulabschluss), umfasst beispielsweise das Spektrum die Funktionsgruppen 1 bis 9, wobei 7 bis 9 (Leitung einer Gruppe oder Sektion) sogenannte Fixbezugspositionen darstellen. Für die Funktionsgruppen 1 bis 6 der Verwendungsgruppe A1 sowie für alle Funktionsgruppen der Verwendungsgruppen A2, A3, A4 und A5 ist eine Funktionszulage vorgesehen. 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 Mitarbeiter:in zugeordneten Arbeitsplatzes einkommensrelevant.

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

6.6 Personalcontrolling

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

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

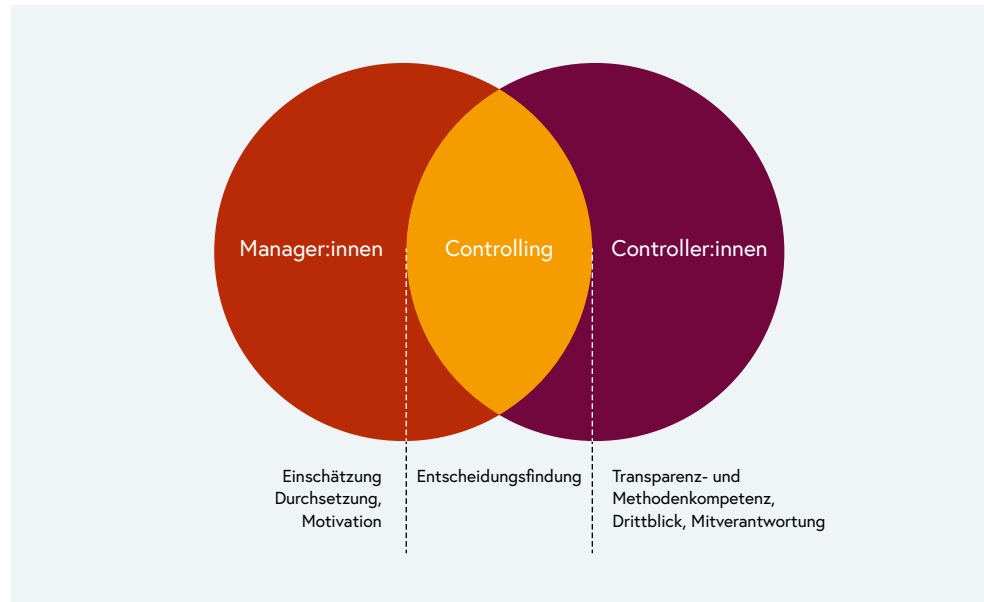
Prinzipiell sollte Controlling überall dort stattfinden, wo quantitative Unterstützung und Analytik gefragt ist. Dabei induziert das zugrundeliegende Denken vom Ziel her eine langfristige und umfassende Perspektive, die auf Transparenz und Nachhaltigkeit der Zielerreichung abstellt. Hierzu ist es wichtig, nicht nur Zahlen entsprechend zu erfassen, sondern sie auch passend zu kommunizieren. Controller:innen haben sicherzustellen, dass die Informationen richtig verwendet werden und sind somit, neben der Qualität, auch für ihre Interpretation verantwortlich.³²

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

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

Planung durch Aufzeigen alternativer Szenarien und zur Einschätzung von Chancen und Risiken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen.

Abbildung 50: Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure



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

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

Zum modernen Personalcontrolling zählt auch die Pensionsprognose digital, welche ein statistisches Prognosemodell mit Langfristperspektive darstellt. Die Nutzung des eigenen IT-Systems trägt zur zukunftsorientierten Personalsteuerung im Bundesdienst bei. Die Pensionsprognose digital unterstützt die Fachexpertinnen und Fachexperten bei der Gewinnung der Information über den voraussichtlichen Rekrutierungsbedarf und hilft somit bei der Personalsteuerung.

Eine wesentliche Aufgabe von Personalcontrolling in einer volatiler, unsicherer, komplexer und ambiguitärer werdenden Umwelt (VUKA-Welt) ist es die Instrumente des Personalcontrollings entsprechend weiter zu entwickeln. Die durch die fortschreitende Digitalisie-

Die Nutzung aller Arbeits- (und Lebens-)bereiche entstehenden neuen technischen Möglichkeiten (Big Data, Predictive Analytics, Dashboards, etc.) können und müssen genutzt werden. In diesem Zusammenhang werden mehrere Ziele verfolgt. Nach dem Motto „you can't manage what you don't measure“ müssen die immer größer und komplexer werdenden Datenmengen „gebändigt“ und übersichtlich aufbereitet werden. Dabei sollen neue technische Möglichkeiten nicht nur die Datenverarbeitung effizienter gestalten, sondern die Aufbereitung (Stichwort „Visualisierung“) und die Verfügbarkeit (Stichwort „mobile Anwendungen“) der Daten vereinfachen. Ein weiteres Ziel ist es die Treffsicherheit des Reportings zu erhöhen um, weg von einer eher vergangenheitsbezogenen Sichtweise, den Fokus auf zukünftige Entwicklungen legen zu können. Schlussendlich wird sich, auf Grund der Automatisierung der operativen Aufgabenbereiche, der Fokus von Personalcontrolling verstärkt auf die Vorbereitung der wesentlichen, strategischen Personalentscheidungen verlagern. Durch die Implementierung dieser neuen Instrumente und die dadurch realisierten Vorteile für die Entscheidungsträger:innen, wird die Akzeptanz von Personalcontrolling für das Managen der zukünftigen Herausforderungen gestärkt.

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

Weitere Publikationen sowie Informationen, mit Daten und Fakten zum Personalbereich, finden Sie unter [Publikationen – Öffentlicher Dienst \(oeffentlicherdienst.gv.at\)](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at).

6.7 Personalmanagement im demografischen Wandel

Wie im Kapitel Demografie ausgeführt, stellen die pensionsbedingten Abgänge in den kommenden Jahren eine in dieser Form nie dagewesene Herausforderung an das Personalmanagement in der Bundesverwaltung dar: heruntergebrochen auf die Personalabteilungen bedeuteten die Nachbesetzungen der laufenden Pensionsabgänge ein bis zu doppelt so hohes Rekrutierungsvolumen im Vergleich etwa mit den frühen 2000er Jahren. Hinzu kommt, dass der gesteigerte Rekrutierungsbedarf im Bundesdienst auf eine ähnliche Situation in der Privatwirtschaft trifft – und das bei leicht sinkendem Arbeitskräfteangebot.

Die Analyse zu erwartenden Pensionsabgänge zeigt auch, dass vor allem der Zeitraum bis 2030 besonders herausfordernd sein wird – der Wandel findet somit jetzt statt! Insofern gilt es im Besonderen das Augenmerk auf kurzfristig zur Verfügung stehende Möglichkeiten und Ansätze zu fokussieren – wenngleich der mittel- und langfristige Rahmen dabei nicht aus den Augen verloren werden soll.

Aktuelle Studien zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit und Attraktivität als Arbeitgeber ganz wesentlich vom Ausüben sinnstiftender Tätigkeiten geprägt sind. Auch die Flexibilität hinsichtlich der zeitlichen und örtlichen Ausübung der beruflichen Tätigkeit bilden wesentliche Entscheidungskriterien für Arbeitssuchende. Damit einhergehend spielen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine bedeutende Rolle. In all diesen Feldern kann der Bundesdienst als attraktiver Dienstgeber deutlich punkten.

Dem folgend soll eine kurze Zusammenstellung von möglichen Handlungsoptionen und Best Practices in einzelnen Themenfeldern des Personalmanagements erfolgen. Die dargestellten Möglichkeiten speisen sich aus Erfahrungen und Best Practices einzelner Ressorts und Dienststellen. Sie sollen als Impuls für mögliche Weiterentwicklungen oder als Ergänzungen zu bestehenden Prozessen dienen, wenngleich die Voraussetzungen innerhalb des Bundesdienstes sehr unterschiedlich gelagert sind.

6.7.1 Ressourcen- und Planstellenbewirtschaftung

Im Bereich der Personalressourcen wurden in den vergangenen Jahren einerseits zahlreiche Instrumente entwickelt, andererseits ist die strategische Personalplanung im Budget (Bundesfinanzrahmengesetz, Personalplan) deutlich expansiver ausgelegt als in der Vergangenheit. Wenngleich freie Planstellen unterschiedliche Ursachen haben und auch nicht in allen Organisationseinheiten bzw. Ressorts im gleichen Ausmaß vorhanden sind, so lässt sich trotzdem festhalten, dass aktuell eine große Zahl freier Planstellen bundesweit zur Verfügung steht, die auch für Wissenstransfermaßnahmen (etwa bei anstehenden Pensionsabgängen) oder zur „Investition in Zukunftsfelder“ genutzt werden können.

Die Aufnahme von Lehrlingen im Bundesdienst erfordert für den Zeitraum der Lehrlingsausbildung sowie die daran anschließende „Behaltefrist“ keine Planstellenbindung. Die Lehrlingsausbildung im Bundesdienst bietet daher bei zielgerichtetem, vorausschauendem Einsatz eine ideale Möglichkeit, Pensionsabgänge durch rechtzeitige Aufnahme und Ausbildung nachbesetzen zu können und den Wissenstransfer sicher zu stellen.

Mit Anfang 2023 wurde das Verwaltungspraktikum durch die sog. Vorbereitungsausbildung (Voraussetzung ist eine Dauer von mehr als sechs Monaten) ergänzt. Diese sieht eine deutlich bessere Bezahlung vor, erfordert keine Planstellenbindung und kann daher ideal für Wissenstransfermaßnahmen bzw. Übergabeprozesse im Vorfeld einer Pensionierung herangezogen werden. Eine weitere Flexibilisierung in diesem Zusammenhang stellt die Möglichkeit dar, Verwaltungspraktika bzw. die Vorbereitungsausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Dadurch können etwa Studierende gegen Ende des Studiums rekrutiert und möglicherweise für eine dauernde Weiterverwendung gewonnen werden.

6.7.2 Recruiting

Am gesamten Arbeitsmarkt kann ein steigender Trend zur Teilzeitbeschäftigung festgestellt werden, der einerseits sich ändernde Prioritätensetzungen bei vor allem jüngeren

Erwerbstätigen als Hintergrund haben dürfte, andererseits auch mit einer steigenden Frauenerwerbsquote einhergeht. Unabhängig von beschäftigungspolitischen Implikationen und Bewertungen steigender bzw. hoher Teilzeitquoten ist es als Arbeitsgeber notwendig, geeignete Strategien im Umgang damit zu finden. Gezielte Angebote an „Werkstudent:innen“, die gegen Ende ihres Studiums Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung haben, können als eigene Rekrutierungsschienen etabliert werden (siehe auch die oben dargestellten Möglichkeiten im Rahmen der „Vorbereitungsausbildung“).

Explizite Hinweise in Ausschreibungen, dass Teilzeitbeschäftigung auf infragekommenen Arbeitsplätzen angeboten werden kann, können das Bewerber:innenfeld ebenfalls erweitern und das Image als familienfreundlicher Dienstgeber unterstützen. Künftige Angebote, das Wochenstundenausmaß aufzustocken, entlasten potentiell das künftige Recruiting, da der Aufnahmeprozess bereits abgeschlossen ist.

Die rasche (Nach)Besetzung offener Stellen („time to hire“, „time to fill“) hat im personalwirtschaftlichen Kontext zunehmend an Bedeutung gewonnen – nicht zuletzt auch deshalb, da für gelungene Wissenstransferprozesse die (Nach)Besetzung erfolgskritisch ist. Das Starten der Ausschreibungsprozesse schon im Vorfeld von Pensionsabgängen wurde auf rechtlicher Ebene erleichtert und kann daher dort wo möglich forciert werden.

Einen weiteren Aspekt in diesem Zusammenhang bildet die ansprechende Gestaltung der Ausschreibungstexte. Dabei kann ein Vergleich mit ähnlichen Profilen anderer Dienstgeber neue Denkansätze bieten und mögliche Optimierungspotentiale aufzeigen, u. a. vor dem Hintergrund neuer Plattformen und „Distributionskanäle“, wie etwa Social Media, die auch im Hinblick auf eine optimale Textgestaltung eigene Gesetzmäßigkeiten aufweisen. Ebenfalls können Hinweise auf die mittlerweile deutlich attraktivierten Einstiegsgehälter (siehe Dienstrechtsnovelle 2022), Bezugsperspektiven nach 3–5 Jahren, gebührende Zulagen, Nebengebühren und sonstige Bezugsbestandteile oder Benefits (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Klimaticket, Kantine, Jobrad, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung) die Attraktivität erhöhen.

Neben der Nutzung neuer Kanäle und Plattformen auf Social Media werden auch seitens des BMKÖS ressortübergreifende Kooperationsmöglichkeiten bei Berufsinformationsmessen angeboten, die auch für kleinere Ministerien oder Dienststellen von Interesse sein können.

Neue strategische Ausrichtungen von Ferialpraktika als potentielles Recruitinginstrument – möglicherweise in Verbindung mit Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen (Berufsbildendes Schulwesen, Fachhochschulen, Universitäten) – haben sich in der Praxis ebenfalls als erfolgreich erwiesen und werden durch die bereits angeführten Attraktivierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2022 effektiv ergänzt.

6.7.3 On- und Offboarding

Der Prozess zwischen Aufnahmeentscheidung und Dienstantritt kann durch „Onboardingprozesse“ unterstützt und damit ein „Abspringen“ neuer Mitarbeiter:innen minimiert werden. Neben technischer Lösungen im IT-Bereich bilden strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse eine wesentliche Grundlage.

Auch der Offboardingprozess – das strukturierte Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis soll in diesem Kontext erwähnt werden. Dabei können wertvolle Informationen (langjähriger) Mitarbeiter:innen hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, Effizienz, Arbeitskultur und dergleichen mehr gewonnen werden, um diese in künftige Verbesserungsmaßnahmen einfließen zu lassen. Die gelungene Übergabe von Knowhow – Stichwort Wissensmanagement - ist in diesem Zusammenhang ebenfalls ein zentraler Aspekt. Darüber hinaus ist eine respektvolle und wertschätzende „Verabschiedung“ nicht nur eine Frage des professionellen und höflichen Miteinanders, sondern auch eine Visitenkarte des Bundes als Dienstgeber mit „Multiplikationspotential“ („Wird der Bund als Dienstgeber weiterempfohlen?“).

6.7.4 Rahmenbedingungen

Veränderungsprozesse stellen auch eine gute Gelegenheit dar, sonstige Rahmenbedingungen zu hinterfragen: Können die Herausforderungen im Recruiting durch sonstige Maßnahmen unterstützt werden (technische Ausstattung, Flexibilisierung der Arbeitszeit – Gleitzeitrahmen, Telearbeit; Dienstplanung)?

In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass davon auch bestehende Mitarbeiter:innen profitieren können. Der Fokus auf Neueintretende sollte nicht dazu führen, dass die Arbeitszufriedenheit des Bestandspersonals ins Hintertreffen gerät. Wenn die Arbeitszufriedenheit in der Gesamtstruktur sinkt, wirkt sich das nicht nur auf die Leistungserbringung negativ aus, sondern erhöht dies auch regelmäßig Fluktuationsraten und Fehlzeiten.

Arbeitsorganisatorisch können auch bestehende Strukturen hinterfragt werden. Können Aufgabenverteilungen zwischen Arbeitsplätzen anders erfolgen, um damit etwa im Maturant:innen- und Lehrlingsbereich attraktivere Möglichkeiten zu bieten und damit ein breiteres Bewerber:innenfeld anzusprechen?

6.8 Recruiting und Mobilität

6.8.1 Attraktiver Arbeitgeber

Die Attraktivität als Arbeitgeber hat großen Einfluss auf Gewinnung und Bindung der Mitarbeiter:innen und deren Motivation. Sie beeinflusst dadurch ganz wesentlich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Die Mitarbeiter:innenbefragungen zeigen, dass Bundesbedienstete eine hohe Tätigkeitszufriedenheit aufweisen und die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt wird. Mitarbeiter:innen fühlen sich in ihrer täglichen Arbeit insbesondere durch das Gefühl gute Arbeit zu leisten und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen motiviert, wissen welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet und erhalten ausreichend Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten. Ebenso ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes ein wichtiger Faktor für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten im Bundesdienst.

Das Image des öffentlichen Dienstes ist oft durch Vorurteile und Pauschalierungen geprägt. Es zeigt sich, dass je umfassender die Kenntnis über Aufgaben und Tätigkeitsfelder einzelner Bereiche des öffentlichen Dienstes ist, desto differenzierter und besser ist das Bild in der Öffentlichkeit. Stark zur Wissensverbreitung tragen die Webangebote der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation bei, wo zielgruppengerecht über die verschiedenen Berufsbilder im Bundesdienst informiert wird. Laufend wird das Angebot erweitert und das Interesse steigt, erkennbar durch die Nutzungszahlen.

Im Sinne eines professionellen Personalmanagements ist es auch weiterhin erforderlich die Stärken des Arbeitgebers Bund sowohl an die Mitarbeiter:innen als auch an die Öffentlichkeit und potentielle Mitarbeiter:innen klar zu kommunizieren:

- Sinnstiftende und herausfordernde Aufgabenfelder – geht es doch um nichts Geringeres als das Wohl der Bevölkerung und die Gestaltung und Weiterentwicklung des Landes
- Wahrnehmung der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber (Frauenförderquote, Einhaltung der Behinderteneinstellungspflicht, Ausbildung junger Menschen und faire Entlohnung)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Sicherheit des Arbeitsplatzes als Grundstein für die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten
- Vielfältige Tätigkeitsbereiche, die einen Wechsel innerhalb des Bundesdienstes ermöglichen, und so eine interessante Berufslaufbahn versprechen

6.8.2 Jobbörse der Republik Österreich „www.jobboerse.gv.at“

Die Jobbörse der Republik Österreich unterstützt als Shared Service die Ressorts umfassend im Recruitingprozess und ermöglicht so Synergieeffekte zu nutzen. Über die im Frühjahr 2021 neu gestaltete Website der Jobbörse der Republik Österreich www.jobboerse.gv.at können alle aktuellen Stellenausschreibungen abgerufen werden. In vielen Fällen ist es möglich, seine Bewerbung direkt online abzugeben. Ein einmal angelegtes Bewerber:innenprofil kann bei jeder Bewerbung verwendet werden. Damit Bewerber:innen ihre Bewerbungsdaten schnell ausfüllen können wird seit 2020 auch CV-Parsing angeboten: Damit können Lebenslaufdaten mit einem Klick in das Bewerbungsmanagement übertragen werden. Durch einheitliche Bewerbungen erfahren auch die aufnehmenden Stellen eine starke Unterstützung. Somit lassen sich auch große Rekrutierungsvorhaben effizient abarbeiten, wie sie zum Beispiel bei der Aufnahme in den Exekutivdienst regelmäßig auftreten.

Seit dem Jahr 2012 steigert sich die Anzahl der Online-Bewerbungen auf über 63.000 Bewerbungen im Jahr! Die hohe Anzahl spiegelt die steigende Akzeptanz seitens der Bewerber:innen als auch die größer werdende Zahl von Bundesdienststellen wieder, die die Online-Bewerbung nutzen. Alle Bundesministerien bieten in zumindest einem Bereich Online-Bewerbung über die Jobbörse an.

6.8.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl

Zu einem modernen Recruiting gehören auch zeitgemäße Verfahren im Bereich der Personalauswahl. Sowohl personalaufnehmenden Stellen des Bundes als auch anderen Gebietskörperschaften steht ein computerbasiertes Testsystem für Auswahlverfahren (Eignungsprüfungen, Eignungsscreenings, Lehrlingsauswahl) zur Verfügung. Besonderes Augenmerk wird auf die Barrierefreiheit der eingesetzten Testverfahren gelegt, um auch Menschen mit Behinderung faire Testbedingungen zur Verfügung zu stellen. Computerbasierte Testungen bringen für personalaufnehmende Stellen zahlreiche Vorteile bezüglich Zeit- und Personalressourcen: Die automatisierte Auswertung vermindert Zeitaufwand und Fehleranfälligkeit, die Durchführung am PC eröffnet neue Möglichkeiten der Testvorgabe und erfassbarer Kompetenzen. Aufgrund der angebotenen Vielfalt an qualitativ hochwertigen Tests zu bestimmten Testgruppen, die den jeweiligen Verwendungen zugeordnet sind, kann eine faire und objektive Vorauswahl getroffen werden.

Darüber hinaus unterstützt computerbasiertes Testen eine effiziente und gezielte Personalauswahl bei einer hohen Anzahl von Bewerber:innen. Der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (Interviews, Kommission) wird dadurch reduziert. Durch die Nutzung digitaler Angebote, wie zum Beispiel Online-Assessment, können Teile des Bewerbungs- und Auswahlprozess ortsunabhängig erfolgen und sowohl personalaufnehmenden Stellen als auch Bewerber:innen eine große Flexibilität bieten.

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

6.8.4 Mobilität

6.8.4.1 Mobilität im Bundesdienst

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

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

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

Als mit Abstand größter Dienstgeber des Landes mit rund 135.000 Beschäftigten bieten die vielfältigen beruflichen Perspektiven im Bundesdienst auch einen Wettbewerbsvorteil als attraktiver Arbeitgeber, welcher in der öffentlichen Wahrnehmung bzw. im Personalmarketing stärker betont werden kann und auch Gegenstand laufender Aktivitäten ist.

6.8.4.2 Internationale Mobilität

EU JOB Information

Unter dem Motto „Shaping Europe Together“ informiert das Team der EU JOB Information Bürger:innen und Bedienstete des öffentlichen Bereiches über Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union. Neben dem Webauftritt (www.jobboerse.gv.at/eujobs) bietet die regelmäßige Teilnahme an Karrieremessen die Möglichkeit mit potenziellen Interessent:innen in Kontakt zu treten. Abgestimmt auf die spezifischen Auswahlverfahren werden in Kooperation mit verschiedenen Partnern (z. B.

EU-Institutionen, Universitäten) Informationsveranstaltungen auch online durchgeführt. Regelmäßige Newsletter informieren über aktuelle Auswahlverfahren, Praktikumsmöglichkeiten und Veranstaltungen. Der Newsletterservice wird von rund 12.000 Personen genutzt.

Einen weiteren wesentlichen Schwerpunkt der Tätigkeit der EU JOB Information bildet die Unterstützung von Bewerber:innen während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt. Erstmals wird im Jahr 2024 ein länderspezifisches Auswahlverfahren des Europäischen Parlaments für österreichische Staatsangehörige (Akademiker:innen verschiedener Studienrichtungen mit kurzer Berufserfahrung) durchgeführt. Der überaus hohe Bewerber:innen Anteil macht das große Interesse an den Karrieremöglichkeiten bei den EU-Institutionen deutlich. Individuelle Beratungsgespräche, Webinare und video-basierte Coachings zur Vorbereitung auf alle Phasen der Auswahlverfahren werden von einer großen Anzahl von Bewerber:innen in Anspruch genommen.

Mit April 2024 waren 486 Österreicher:innen (Beamtinnen und Beamte, vertraglich Be-dienstete und abgeordnete nationale Sachverständige), darunter eine stellvertretende Generalsekretärin, ein Generaldirektor, zwei stellvertretende Generaldirektor:innen und 11 Direktor:innen in der Europäischen Kommission tätig. Dies entspricht in etwa dem Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU von aktuell 2,0 %.

Weiters waren 24 Abteilungsleiter:innen und ein Kabinettschef in der Europäischen Kommission beschäftigt. Rund 56 österreichische Expertinnen und Experten kamen als abgeordnete nationale Sachverständige bei der Kommission und bei weiteren Institutionen der EU-Einrichtungen zum Einsatz.

Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) veröffentlichte aufgrund laufender Restrukturierungen seit dem Jahr 2020 kein generelles Auswahlverfahren für Akademiker:innen (Administrator:innen/AD) aller Studienrichtungen; jedoch wurde eines für Anfang 2025 in Aussicht gestellt.

Aufgrund von technischen Herausforderungen seitens des Europäischen Amts für Personalauswahl (EPSO) verzögerte sich die Abwicklung zahlreicher in den Jahren 2022 und 2023 veröffentlichter Spezialist:innen Auswahlverfahren (z.B. Energie, Klima, Umwelt, Wirtschaft, Krisenmanagement und Migration, Transport und Kernenergie), was einen erhöhten Betreuungsaufwand der EU-Jobs nach sich zog.

Das Europäische Parlament veröffentlichte zu Beginn des Jahres 2024 ein Auswahlverfahren für Sprach- und Kulturmittler:innen zur Besetzung freier Stellen in der Generaldirektion Übersetzung.

Bewerber:innen, die ein Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf Wunsch bei ihrer Aufnahme in eine der EU-Institutionen von der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU (Abteilung Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport) unterstützt. Die Ständige Vertretung betreut auch Expertinnen und Experten, die eine Entsendung als abgeordnete nationale Sachverständige anstreben. Zudem veranstaltet die Ständige Vertretung pro Halbjahr eine Informations- und Vernetzungsveranstaltung für österreichische Praktikant:innen bei den EU-Institutionen.

Informieren Sie sich im Detail unter www.jobboerse.gv.at/eujobs.

Internationale Mobilitätsprogramme

Durch Kennenlernen anderer Denkweisen, Arbeitsmethoden und Organisationsstrukturen sollen Motivation, Innovationsfähigkeit und Mobilität der Bundesbediensteten gefördert werden. Im Rahmen bilateraler Austauschprogramme mit sieben Partnerländern werden Auslandspraktika für Bundesbedienstete seitens der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation unterstützt. Zweimal jährlich können Bedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden am Programm zur beruflichen Weiterbildung öffentlich Bediensteter (NEPT) teilnehmen. Das Programm kann auch für die Rotation im Rahmen der Grundausbildung genutzt werden. Die österreichische Ständige Vertretung bietet pro Halbjahr eine Informations- und Vernetzungsveranstaltung für österreichische NEPT-Praktikant:innen bei den EU-Institutionen.

Das Erasmus Public Administration Programme (EPA) bietet Akademiker:innen des Bundes, der Länder und der Gemeinden, die nicht länger als fünf Jahre beim Bund beschäftigt sind, die Möglichkeit sich in wenigen Tagen mit der Arbeitsweise der Europäischen Organe und mit den EU-Entscheidungsverfahren vertraut zu machen.

Weitere Informationen sowie Berichte von Teilnehmenden sind unter <https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/einstieg-aufstieg-umstieg/programme-der-mobilitaetsfoerderung/> abrufbar.

6.9 Personalentwicklung

Die Verantwortung für Personalentwicklung im Bundesdienst liegt dezentral in den einzelnen Ressorts. In der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Personalentwicklungs-Strategie des Bundes“ wurde ein Leitbild Personalentwicklung erarbeitet, das ein gemeinsames Verständnis qualitätvoller Personalentwicklung sicherstellt und den Rahmen für zukunftssicheres, eigenverantwortliches Handeln der Ressorts bildet.

Mit regelmäßigen Treffen bietet die von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation für den Bundesdienst initiierte Plattform für Personalentwicklung

darüber hinaus Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch. Die intensive Vernetzung der Verantwortlichen, ein reger Informations- und Wissenstransfer und der Austausch von Good-Practice-Beispielen unterstützen die einzelnen Ressorts bei der Umsetzung nachhaltiger Personalentwicklung. Nicht zuletzt ermöglicht diese Zusammenarbeit die Koordination und Umsetzung von Maßnahmen vor allem in Bereichen, die über die Ressortgrenzen hinweg alle Mitarbeiter:innen betreffen.

Auch die Ergebnisse aus der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen des European Public Administration Network (EUPAN) fließen in die Plattform ein.

6.9.1 Aus- und Weiterbildung

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

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

6.9.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung

In der Bundesverwaltung sind eine Reihe von Ausbildungseinrichtungen für die Organisation und Bereitstellung der Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Dies sind Fachausbildungsstätten wie etwa die Bundesfinanzakademie, die Sicherheitsakademie und die Landesverteidigungsakademie sowie eine Reihe weiterer Fachschulen und Ausbildungsstätten. Die einzig ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung ist die Verwaltungsakademie des Bundes. Sie steht als zentrale Aus- und Weiterbildungseinrichtung für alle Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes offen. Die VAB fungiert nicht nur als Ausgangspunkt für berufliche Laufbahnen und Motor für beruflichen Aus- und Umstieg, sondern auch als Innovationslabor für neue Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung.

6.9.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes

Jährlich bietet die Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) ein umfangreiches Bildungsprogramm mit über 500 Seminaren und Trainings aus rund 30 Themenfeldern. Zusätzlich zu diesem Angebot bieten speziell ausgerichtete Lehrgänge abgestimmte Lehrinhalte und gewährleisten eine intensive Vermittlung von Kompetenzen und Wissen. Neben dem jährlichen Bildungsprogramm werden maßgeschneiderte Trainings und Teamentwicklungsmaßnahmen auch auf Bestellung angeboten, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden (Tailormade). Einzel- und Kleingruppencoachings runden das breite Spektrum an Aktivitäten ab.

Unsere Programmplaner:innen haben 2023 eine **neue Programmstruktur** des breiten Bildungsangebotes, bestehend aus sechs Fachgebieten und zwei Einstiegsausbildungen, erarbeitet. Ziel war es, den interessierten Kolleg:innen des Bundes eine leichtere Lesbarkeit und einen besseren Überblick über das Aus- und Weiterbildungsangebot zu ermöglichen.

Gleichzeitig wurde die Reformierung der Grundausbildung der Bundesverwaltung abgeschlossen und die „**Grundausbildung neu**“ gestartet. Die Vorteile des neuen Systems sind einheitliche Ausbildungsstandards zur Erleichterung künftiger personeller Rotationen in der Bundesverwaltung, eine

Erhöhung der jährlichen Anzahl der Teilnehmenden sowie die Vereinfachung der Administration des Prüfungswesens durch elektronische Prüfungen und ein mündliches Prüfungsabschlussgespräch. Durch das Lehrgangsmo­dell wurde zudem das Anmelde­wesen erheblich vereinfacht. Die Abwesenheiten der Teilnehmenden vom Arbeitsplatz sind geblockt, verkürzt und daher besser planbar. Informationen zu unserem Bildungsprogramm finden Sie auf der Webseite der Verwaltungsakademie des Bundes www.vab.gv.at.

Das im Jahre 2019 eingeführte SAP basierte **elektronische Bildungsmanagement (E-BM)** ermöglicht eine digitale Verbindung des ressortinternen und externen Bildungsangebots mit Lernenden aus unterschiedlichen Ressorts. Die Abwicklung des gesamten Anmeldeprozesses der eingebundenen Ressorts erfolgt elektronisch über das Serviceportal Bund. Dadurch werden Ausdrücke und Papieranträge minimiert. Die Automatisierung von Prozessschritten durch die elektronische Verarbeitung im E-BM von der Anmeldung bis zur Einladung und Bereitstellung einer Bildungshistorie führt zu einer Ressourceneinsparung.

Sämtliche **elektronische Prüfungen** der „Grundausbildung neu“ werden im E-BM absolviert. Damit sind Prüfungsergebnisse für die Teilnehmenden rasch bekannt, die Prüfungsbestätigung wird nach Prüfungsabschluss per E-Mail an die Teilnehmenden versendet. Durch die optimierte Abwicklung ist der Antritt zum mündlichen Prüfungs-

gespräch nach erfolgreicher Ablegung der elektronischen Prüfung für gewöhnlich zum nächsten Termin möglich.

Ein weiterer Schritt der Digitalisierung war im Jahr 2023 die Modernisierung des **Web-Auftritts** www.vab.gv.at mit optimierter Darstellung auf mobilen Geräten sowie einer zeitgemäßen Präsentation der vielfältigen Service- und Themenbereiche der Verwaltungsakademie. Durch die Entwicklung einer SAP-Schnittstelle zum Content-Management-System wird zudem das Kursprogramm automatisiert tagesaktuell online dargestellt. Das ermöglicht eine effizientere Wartung der Website und den Wegfall doppelter Datenpflege.

Mit Hilfe eines professionellen Projektmanagements ab Herbst 2022 und vor allem motivierter und innovativer Mitarbeiter:innen wurde die Übersiedlung der VAB an den neuen Standort 1030 Wien, Rennweg 97–99 ein Erfolg. Der Standort Schloss Laudon wurde nach knapp 4 Jahrzehnten Betrieb aufgelassen und das Areal dem Eigentümer zurückgegeben. Durch intensive Einbindung des Teams der Verwaltungsakademie in den Planungs- und Gestaltungsprozess der neuen Räumlichkeiten und vor allem Kreativität konnte trotz knapper Ressourcen in zeitlicher und personeller Hinsicht parallel sowohl am alten als auch am neuen Standort der Betrieb sichergestellt bzw. gestartet werden. Alle Mitarbeiter:innen der VAB sind nun an einem Standort vereint und organisatorisch entsprechend der Anforderungen der VAB neu aufgestellt. So kann z. B. im Team „Kundenservice“ aktiv die Abwicklung und Organisation aller Trainings und der Betreuung der Teilnehmenden und Vortragenden vor Ort gestaltet werden. Die hohe Technikaffinität und digitale Kompetenz waren ein wichtiger Baustein für die VAB an der neuen Adresse.

Der neue Trainingsstandort umfasst knapp 4.000 m² und erstreckt sich über ein gesamtes Stockwerk. Die VAB stellt dort nicht nur neu ausgestattete, innovative Seminar-, Medien-, und Funktionsräume zu Verfügung, sondern auch unterschiedliche Aufenthaltsbereiche für interessante Gespräche und einem regen Austausch während der Seminare und in den Pausen.

Die VAB ist nicht nur ein Ort der Aus- und Weiterbildung, sondern auch ein Ort der Vernetzung über Ressortgrenzen hinweg.

6.9.2 Wissensmanagement: Basis einer innovativen und zukunftsorientierten Verwaltung

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

Da Wissensmanagement als integrierter Bestandteil von Organisations- und Personalmanagement in allen Ressorts gesehen werden kann, wurde vor einigen Jahren die „Bundesstrategie Wissensmanagement“ erstellt, die damaligen Ansätze aufgelistet und auf ein gemeinsames (Bundes-)Ziel ausgerichtet. In dieser Bundesstrategie wurden auch

Maßnahmen für die konkrete Umsetzung dieser Ziele definiert. Eine aktuelle Herausforderung für den Bund ist die demografische Entwicklung und die damit verbundene Veränderung der Personalstruktur des Bundes. Hier können neben anderen Instrumenten auch jene des Wissensmanagements wertvolle Unterstützung bieten. Das gilt vor allem für die Herausforderung der Wissenssicherung bei Personalwechsel und insbesondere bei Personalabgängen.

Zur Förderung des ressort- und gebietskörperschaftsübergreifenden Austauschs findet zweimal jährlich ein Plattfortreffen von Wissensmanager:innen statt, bei welchen aktuelle Themen und neue Entwicklungen sowie deren Einsatz im öffentlichen Dienst zur Diskussion gestellt werden.

Diese „Plattform Wissensmanagement“ schafft einen Diskussionsrahmen für angewandtes Wissensmanagement in und außerhalb der Bundesverwaltung und dient der praxisnahen Weiterentwicklung der eingesetzten Instrumente.

Während der Plattfortreffen informieren Vertreter:innen aus Wissenschaft und Praxis über Problemlösungen und Strategien zur Einführung und Weiterentwicklung von Wissensmanagement, die sich auf nationaler wie europäischer Ebene bewährt haben. Fixer Bestandteil aller Treffen ist der Austausch zwischen den Teilnehmenden selbst. Hier können sowohl die Leitbilder des Wissensmanagements in unterschiedlichem organisationalem Kontext als auch die derzeit in Anwendung befindlichen Instrumente weiterentwickelt werden. Dem Vorstellen von Good Practices und dem Voneinander Lernen wird dabei eine große Bedeutung zugemessen. Die Präsentation neuer IT-Tools und Dienstleistungen rundet das Angebot ab.

6.9.2.1 Leitfaden und Toolbox zur Wissenssicherung bei Personaländerungen

Ein wichtiger Umsetzungsschritt im Rahmen der Bundesstrategie Wissensmanagement war die Entwicklung eines Leitfadens zur Wissenssicherung bei Personaländerungen, welcher den Bediensteten der österreichischen Bundesverwaltung eine Arbeitsgrundlage bieten soll, um Wissensmanagement-Prozesse in der eigenen Organisation zu analysieren, zu konzipieren bzw. zu implementieren. Eine umfangreiche Wissensmanagement-Toolbox gibt darüber hinaus einen guten Überblick sowohl bereits erprobte als auch innovative Instrumente der Wissenssicherung. Der Leitfaden trägt zu einer Klärung und Vereinheitlichung von Begrifflichkeiten im Bereich Wissensmanagement bei und verfolgt die Zielsetzung der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses und Bewusstseins zum Thema..

6.9.2.2 Digitale Plattform Wissensmanagement (eWM)

Als zusätzliches Angebot zur Intensivierung des ressortübergreifenden Austausches zum Wissensmanagement einerseits und als Ergänzung des Seminar- und Beratungs-

angebotes der Verwaltungsakademie des Bundes andererseits, wurde 2020 eine neue Website, https://www.wissensmanagement.gv.at/Wissen_managen, realisiert.

Zielsetzungen der digitalen Plattform Wissensmanagement:

- Intensivierung des Austausches zur Materie Wissensmanagement im Dreieck „Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft“ im Konnex mit der Zivilgesellschaft sowie
- Etablierung eines nationalen Kontaktpunktes (NCP) für Wissensmanager:innen
- Möglichkeit für alle Interessierten, am Austausch teilzunehmen sowie die entstehenden Synergien zu nutzen.

6.9.2.3 Weiterentwicklung des Wissensmanagements (Projekt „WM 3.0“)

Das zweite Halbjahr 2024 sowie 2025 werden von einer strukturell fundierten und umfangreichen Weiterentwicklung des Wissensmanagements geprägt sein. In dem Projekt „Wissensmanagement 3.0“ („WM 3.0“) werden die Weichen für einen breiten Ausbau des Wissensmanagements in der öffentlichen Verwaltung gestellt.

Geplant sind neben einem Ausbau des Seminarangebotes eine inhaltliche und thematische Erweiterung der bestehenden Website [Wissensmanagement.gv.at](https://www.wissensmanagement.gv.at), der erstmalige Einsatz von AI/KI im Bereich Wissensmanagement, neuen Vernetzungsformaten und einer Community of Practice auch eine breite, partizipative Einbindung aller interessierten Ressorts.

6.9.3 Neue Wege der Zusammenarbeit durch flexible Arbeitsformen

Die Fortschritte in den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben neue Möglichkeiten eröffnet, wo, wann und wie gearbeitet wird. Dies hat zu unterschiedlichen Formen flexibler Arbeitsarrangements oder neuen Formen der Arbeit geführt. Im Bundesdienst kommen sowohl zeitliche Flexibilisierung (Gleitzeit) als auch räumliche Flexibilisierung (Telearbeit) zum Einsatz.

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass neue Arbeitsformen in Bezug auf zeitliche und örtliche Flexibilität das Potenzial haben, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsergebnisse und Arbeitsqualität zu verbessern. Für die Mitarbeiter:innen bieten flexible Arbeitsformen beispielsweise Nutzen durch mehr wahrgenommenen Autonomie in Bezug auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Tätigkeitsausführung und die Möglichkeit, Privat- und Berufsleben besser in Einklang zu bringen. Auch Erleichterung durch eine Reduzierung der Pendlerzeit und die Möglichkeit die Arbeitszeit an den persönlichen Arbeitsrhythmus anpassen zu können, haben positive Auswirkung. Führungskräfte und Organisation profitieren von flexiblen Arbeitsformen unter anderem durch höhere Produktivität durch Verringerung von Unterbrechungen und gesteigertes Arbeitsengagement.

Allerdings ist eine sorgfältige Umsetzung neuer Arbeitsformen erforderlich, um die positiven Effekte zu sichern und mögliche negative Konsequenzen, wie die Intensivierung der Arbeit oder die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Auch aus Dienstgebersicht sind klare Richtlinien notwendig, um den Arbeitserfolg sicherzustellen und für eine dem Tätigkeitsprofil entsprechende Arbeitsorganisation zu sorgen.

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie auf www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Personalmanagement → Flexible Arbeitsformen“.

6.9.4 Das Mitarbeiter:innengespräch als wichtiges Führungsinstrument

Das verpflichtende jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräch (MAG) bietet abseits des Arbeitsalltags Gelegenheit die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sowie die Aufgaben und die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen zu thematisieren.

Im Zentrum steht dabei die ausgewogene Verteilung der Aufgaben innerhalb einer Organisationseinheit in Hinblick auf die Organisationsziele und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Talente und Fähigkeiten. Die Vereinbarung von Zielen gemeinsam mit der Führungskraft und die Verdeutlichung des eigenen Beitrags an der Gesamtleistung der Organisation macht das Prinzip der Wirkungsorientierung für die Mitarbeiter:innen selbst erlebbar. Durch die Vereinbarung von Aufgaben und Arbeitszielen ist auch ein wichtiges Element kooperativen Führungsstils im Dienstrecht verankert, das insbesondere bei flexiblen Arbeitsformen an Bedeutung gewinnt. Wenn es gelingt, sowohl Über- als auch Unterforderung einzelner Mitarbeiter:innen zu vermeiden und allfällige Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen, ist darüber hinaus auch ein wesentlicher Grundstein einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung gelegt.

Ein weiterer wesentlicher Nutzen des Mitarbeiter:innen-Gesprächs ist die regelmäßige Gelegenheit, die Arbeitssituation innerhalb der Organisationseinheit zur Sprache zu bringen. Dies kann Verbesserungsbedarf bei konkreten Problemen (wie etwa der Verfügbarkeit benötigter Arbeitsmittel) ebenso betreffen, wie die Zusammenarbeit innerhalb des Teams bzw. über die eigenen Abteilungsgrenzen hinaus. Dabei wird auch für die Vorgesetzten der Rahmen geschaffen, um Feedback zum eigenen Führungsverhalten zu bekommen. Mit der 2. Dienstrechtsnovelle 2022 wurde auch die Erörterung der Ökologisierung und Nachhaltigkeitspotentiale dienstlicher Mobilität in das Mitarbeiter:innen-Gespräch aufgenommen.

Insbesondere die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen ist ein wichtiger Aspekt des Mitarbeiter:innen-Gesprächs. Es wird dabei nicht nur die erforderliche Weiterbildung thematisiert, um neuen Aufgaben oder einem geänderten Arbeitsumfeld

gerecht werden zu können, sondern es geht auch um die mittel- bis langfristige Planung von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Das Mitarbeiter:innen-Gespräch ist nicht isoliert zu sehen, sondern soll – insbesondere was den günstigsten Zeitpunkt der Durchführung anbelangt – in weitere bestehende Zielfindungs- bzw. Strategieprozesse innerhalb der Organisation eingebunden und durch eine Teamarbeitsbesprechung ergänzt werden. Die Verbindung zu anderen Managementaufgaben hat wesentliche Auswirkungen auf die Akzeptanz und den Nutzen für die Organisation. Als Beispiel ist in diesem Zusammenhang der Einsatz des Mitarbeiter:innen-Gesprächs im Wissensmanagement zu nennen. Es kann einen wichtigen Beitrag für die Feststellung, Verteilung und Bewahrung von wesentlichem Wissen innerhalb der Organisation leisten.

Zur Vorbereitung auf das Mitarbeiter:innen-Gespräch und die Teamarbeitsbesprechung wurde in Zusammenarbeit mit den Personalentwickler:innen der Ressorts der Leitfaden zu Mitarbeiter:innen-Gespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Das Mitarbeiter:innen-Gespräch kann tagtägliche qualitätsvolle Führungsarbeit nicht ersetzen, aber wirkungsvoll unterstützen.

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie auf www.oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Themen → Personalmanagement → Personalentwicklung → Mitarbeiter:innen-Gespräch“.

6.9.5 Cross Mentoring im Bundesdienst

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

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

Im Zeitraum 2005 bis 2023 haben rund 1.500 Mentor:innen und Mentees das Programm durchlaufen. Die Mentor:innen zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt

teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen.

Informieren Sie sich im Detail unter <https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/einstieg-aufstieg-umstieg/cross-mentoring/>

6.9.6 Gesundheitsmanagement

6.9.6.1 Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

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

Die beiden Broschüren „Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten im Bundesdienst“ sowie „Handlungsfeld Demografie im Personalmanagement“ der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation bieten umfassendes Zahlenmaterial und beleuchten die unterschiedlichen Aspekte zu diesem vielschichtigen Thema. Sie schaffen damit die Basis für die konkreten Maßnahmen des Gesundheitsmanagements innerhalb der Ressorts und weiteren obersten Organe des Bundes.

Auf der Website Öffentlicher Dienst (<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at>) stehen im Bereich „Themen -> Personalmanagement → Gesundheit und Motivation in der Arbeitswelt → Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter“ die beiden Publikationen sowie hilfreiche Informationen zum Thema zur Verfügung. Weiterführende Links zu Initiativen (Beratung und Unterstützung durch fit2work, Gütesiegel NESTORGOLD) ergänzen das Angebot.

6.9.6.2 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz regelt die Anforderungen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Bediensteten in Dienststellen des Bundes, um die Gesundheit der Dienstnehmer:innen umfassend vor Gefahren zu schützen, beeinträchtigende Arbeitsbedingungen zu erkennen und durch gezielte Maßnahmen entsprechend zu verbessern.

Die Evaluierung psychischer Belastungen trägt zur verstärkten Prävention von Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz bei und fördert die Auseinandersetzung mit diesem Thema in den Dienststellen. Mögliche Belastungen können durch die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation entstehen oder im Organisationsklima begründet sein. Die Analyse belastender Arbeitsbedingungen mittels standardisierter und geeigneter Erhebungsinstrumente oder Verfahren ist die Basis für die Ableitung von ursachenbezogenen und möglichst breit wirksamen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Ausführliche Informationen zum Thema bietet die Website der Arbeitsinspektion unter www.arbeitsinspektion.gv.at im Bereich „Gesundheit → Psychische Belastungen“.

6.9.7 Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023 (B-MAB 2023)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes werden im Rahmen von wiederkehrenden, bundesweit durchgeführten Befragungen eingeladen, ihre Sichtweise einzubringen. Die Befragungsergebnisse und das dadurch gewonnene Stimmungsbild geben die Möglichkeit, wichtige Impulse zur weiteren Verbesserung der Organisation zu erhalten. Mit ihrem Feedback tragen die Mitarbeiter:innen maßgeblich dazu bei, die Bundesverwaltung und damit das eigene Arbeitsumfeld kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Unter dem Motto „Gemeinsam die Zukunft gestalten“ wurde zuletzt von 16. Oktober bis 5. November 2023 in Kooperation mit allen Ressorts und Obersten Organen eine Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt. Es wurde die Zustimmung zu folgenden arbeitsplatzbezogenen Themen erhoben: Arbeitssituation, Motivationsfaktoren, Arbeitsinhalte und Ziele, Perspektiven und Weiterentwicklung, Zusammenarbeit, Führung und Organisation, Gesundheit, Image.

Insgesamt beteiligten sich 27.759 Bundesbedienstete an der Befragung und leisteten mit ihrer Teilnahme einen wertvollen Beitrag zu einem aussagekräftigen Stimmungsbild. Dies entspricht einer bundesweiten Teilnahmequote von 19,6%.

Besonders positiv wurde die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten sowie mit dem direkten Arbeitsumfeld eingeschätzt. Mitarbeiter:innen fühlen sich in ihrer täglichen Arbeit insbesondere durch das Gefühl gute Arbeit zu leisten und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen motiviert, wissen welche Leistungen ihre Führungskraft von ihnen erwartet und erhalten ausreichend Freiraum für eigenverantwortliches Arbeiten. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen auf Kolleginnen und Kollegen verlassen und erhalten auch außerhalb des direkten Arbeitsumfelds gute Unterstützung. Teils deutlich geringere Zustimmung gibt es z. B. bei Aussagen zur effizienten Organisation von Arbeitsabläufen, den Umgang mit Fehlern oder der Weitergabe von Wissen und Informationen.

Die Einschätzung der Arbeitssituation fällt in den meisten Bereichen positiv aus. Vor allem bei Aussagen zur Verfügbarkeit geeigneter Arbeitsmittel, arbeitsrelevanter Informationen und passender Arbeitszeitmodelle zeigt sich eine überwiegende Zustimmung. Die Mitarbeiter:innen berichten zudem von einer großen Zuversicht, sich den neuen Anforderungen der Digitalisierung gewachsen zu fühlen.

Die unmittelbaren Führungskräfte werden überwiegend als verlässlich und vertrauenswürdig beurteilt. Sie anerkennen gute Leistungen und zeigen sich offen für die Anliegen und Probleme ihrer Mitarbeiter:innen und achten auf ein diskriminierungsfreies Arbeits-

klima. Das Mitarbeiter:innen-Gespräch wird in vielen Bereichen korrekt und vollständig umgesetzt, bringt jedoch nicht immer einen klaren Nutzen für Mitarbeiter:innen.

Die Einschätzungen der Mitarbeiter:innen zu Perspektiven und Weiterentwicklung sind eher pessimistisch. Unter anderem Aussagen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und passenden Fortbildungsangeboten erhielten geringere Zustimmung. Dennoch sehen Mitarbeiter:innen ihre berufliche Zukunft meist auch langfristig im eigenen Ressort, ein Wechsel in ein anderes Ressort kommt für den überwiegenden Teil der Mitarbeiter:innen eher nicht in Frage.

Die Mitarbeiter:innen zeigen große Bereitschaft, an Veränderungsprozessen in der Zukunft mitzuwirken, fühlen sich jedoch nicht ausreichend informiert und verorten Verbesserungsbedarf hinsichtlich einer offenen Kommunikation über Veränderungen.

Alle Ergebnisse der Bundes-Mitarbeiter:innenbefragung 2023 (detaillierte Aufbereitung nach personenbezogenen Merkmalen) finden Sie im Gesamtbericht auf der Website Öffentlicher Dienst (www.oeffentlicherdienst.gv.at) Bereich Themen -> Personalmanagement -> Personalentwicklung -> Mitarbeiter:innenbefragung

6.10 Plattformen des Personalmanagements

6.10.1 Webseite Öffentlicher Dienst

Im Frühjahr 2023 fand der Relaunch der Website der Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation www.oeffentlicherdienst.gv.at statt. Neben einem zeitgemäßen Design gemäß der Corporate Identity des Bundes wurden für die neu gestaltete Seite sämtliche Inhalte überarbeitet und auch die Gliederung neu strukturiert. Ziel war es, die Inhalte für User:innen leicht auffindbar zu machen und einen Einblick in sämtliche Aufgabengebiete der Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation zu geben.

So finden Interessierte im Bereich „Themen“ sämtliche Informationen über den öffentlichen Dienst, das Dienstrecht, die Verwaltungsinnovation und die Wirkungsorientierte Verwaltung. Auch Bundesbedienstete sowie Mitarbeiter:innen im Personalmanagement bekommen hier alle für sie relevante Informationen.

Im Bereich „Publikationen“ sind Veröffentlichungen der Sektion III zu finden, wie beispielsweise das Personaljahrbuch. Unter dem Punkt „Newsletter“ können sich Interessierte für diesen Newsletter anmelden. Der vierte Menüpunkt ist der Bereich „Über uns“, wo sich die Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation vorstellt.

6.10.2 Expertenkonferenzen der Länder

Die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation nimmt für den Bundesdienst an den jährlichen Expertenkonferenzen der Länder zu den Fachbereichen Personalmanagement und Personalentwicklung teil. Dabei stehen der Informations- und Erfahrungsaustausch mit Fachexpertinnen und Fachexperten der Bundesländer zu aktuellen Themen im Mittelpunkt. Der Bund nutzt diese Plattformen darüber hinaus zur Präsentation von Shared Service Angeboten im Personalbereich, wie beispielsweise die Rahmenvereinbarung für Computertests zur Personalauswahl.

6.11 Austrian School of Government (ASG)

Ein lang gehegtes Vorhaben, das einigen noch als das Projekt einer „Hochschule des Bundes“ in Erinnerung sein dürfte, wurde Mitte 2023 in die Tat umgesetzt: Die Austrian School of Government (ASG) ist gegründet.

Um Verwaltung zukunftsorientiert adaptiv, agil und nachhaltig auf rechtssicheres und resilientes Handeln hin auszurichten, ist eine kontinuierliche Ausbildung ihres Personals unerlässlich. Die Aufgabe der ASG besteht darin, hierfür einen stabilen Rahmen aufzubauen, die Bildung im öffentlichen Dienst zu unterstützen, ihr Angebot zu verdichten und zu koordinieren, die Qualität zu sichern – und zusätzlich die Anbindung an den tertiären Bildungssektor auszubauen.

Die ASG begreift sich als Schnittstellenorganisation. Sie fördert ständigen Wissenstransfer sowie die Weiterentwicklung und Abstimmung von Bildungsangeboten, um die Bedarfe der Verwaltung in mittelbarer Zukunft sicherzustellen. Dazu gehört auch die Reflexion der Angebote im tertiären Sektor. Die Verschränkung von verwaltungswissenschaftlicher Forschung und der Reflexion von Praktiken im öffentlichen Dienst sollen zur Antizipation und Bearbeitung von zukünftigen Herausforderungen der Verwaltung beitragen.

Aus einem Ministerratsvortrag im Dezember 2021 resultierte der Projektauftrag, ein inhaltliches Konzept auszuarbeiten und die Implementierung der ASG vorzubereiten. Mit dem erfolgreichen Projektende wurde die Sektion III/12 in die Geschäftseinteilung gehoben, die Leitung mit dem 17.7.2023 bestellt und das operative Geschäft aufgenommen. Nach den ersten Stellenausschreibungen im August 2023 setzt die Abteilung mit fachlich qualifiziertem Personal ihre Arbeit im ersten Quartal des Jahres 2024 im vorgesehenen Umfang fort.

Nähere Informationen erhalten Sie gerne unter: manuel.domnanovich@bmkoes.gv.at

6.12 Internationale Zusammenarbeit

Europäische Union

Die Sektion III ist im Bereich der Europäischen Union involviert einerseits in die Umsetzung von EU-Recht, soweit für den öffentlichen Bundesdienst relevant, und andererseits in die Mitgestaltung der EU-Verwaltung selbst betreffend das dort beschäftigte Personal, das dem Statut der Beamten und den Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten unterliegt über die Mitwirkung in der Ratsarbeitsgruppe Statut. Dies betrifft Fragen der Gehaltsstruktur, der Gehaltsanpassung, der Zulagen, des Pensionssystems, der Arbeitszeit und auch der Einstellung bzw. geographischen Ausgewogenheit des Personals, und zwar für alle Institutionen und Einrichtungen der EU.

Die geographische Ausgewogenheit des Personals wird von der Sektion III sowohl institutionenübergreifend als auch auf die einzelnen Institutionen bezogen bearbeitet, einschließlich des Personalauswahlamts EPSO; entsprechende Fragen werden im Rahmen des EPSO-Netzwerks halbjährlich erörtert. Eines der Ergebnisse ist das im Frühjahr 2024 gestartete Beamtenauswahlverfahren des Europäischen Parlaments für österreichische Staatsbürger:innen oder der Ende 2022 unterzeichnete Aktionsplan mit der Europäischen Kommission mit dem Ziel, die geographische Ausgewogenheit dort hinsichtlich österreichischer Staatsbürger:innen schrittweise mit geeigneten Maßnahmen zu verbessern.

EUPAN

Österreich beteiligt sich über die Sektion III auch an der Mitarbeit an EUPAN (European Public Administration Network)³³, einem informellen Netzwerk der öffentlichen Verwaltungen der EU-Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch und zum Lernen von Best Practices zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen der Verwaltungen. Die Struktur von EUPAN wird durch das gemeinsam verabschiedete Handbuch festgelegt, die thematische Ausrichtung durch das Gremium der Generaldirektor:innen für den öffentlichen Dienst bzw. den Minister:innen für öffentliche Verwaltung. Deren letztes Treffen fand am 28., 29.2.2024 in Gent statt; die dort verabschiedete Erklärung sieht zum Beispiel folgende thematische Schwerpunkte für die nähere Zukunft vor: die Verwaltung als attraktiver, innovativer und inklusiver Arbeitgeber, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, grüne Verwaltung. Der Schwerpunkt der Sacharbeit erfolgt auf Ebene der Arbeitsgruppen.

OECD

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)³⁴ ist eine internationale Organisation, die es sich zum Ziel gesetzt hat, bessere Strategien

33 <https://www.eupan.eu/>

34 <https://www.oecd.org/>

für ein besseres Leben zu entwickeln und eine Politik zu gestalten, welche Wohlstand, Gleichheit, Chancen und Wohlergehen für alle fördert.

Die Hauptaufgaben der OECD-Delegierten der Sektion III sind die Vertretung Österreichs in einschlägigen Komitees und Arbeitsgruppen, die Teilnahme an Umfragen, sowie Workshops und Events, die Mitwirkung an Publikationen, die Bearbeitung von Dokumenten und spezifischer Anfragen, sowie die Prüfung von Erkenntnissen / Best Practices auf die Relevanz für den österreichischen Bundesdienst und der sektionsinterne Wissensaustausch zu den aktuellsten Themen. Die Aufgaben werden von den Delegierten stets in Hinblick auf die Arbeit der Sektion III ausgeführt.

Die Sektion III ist in verschiedenen Komitees sowie zahlreichen Arbeitsgruppen und Netzwerken der OECD zum Thema *Öffentliche Verwaltung* vertreten. Zusätzlich werden regelmäßig Beiträge zum Ministerial Council Meetings geliefert, wenn Agenda-Punkte in den Aufgabenbereich der Sektion III fallen. Aktuell arbeitet die Sektion III mit mehr als zehn verschiedenen Gremien der OECD zu folgenden Fokusthemen:

Das Public Governance Committee (PGC) ist das Dachkomitee im Bereich *Öffentliche Verwaltung* und unterstützt die Mitgliedsländer darin, Kapazitäten aufzubauen und zu verstärken, um innovative, zukunftsorientierte und bürgerorientierte öffentliche Programme, Institutionen und Services zu gestalten, implementieren und bewerten. Alle zwei Jahre veröffentlicht das PGC die Flagship-Publikation „Government at a Glance“³⁵. Die Ausgabe 2023 legte den Schwerpunkt auf das Thema Vertrauen (in die öffentlichen Institutionen) und Zufriedenheit mit öffentlichen Dienstleistungen, neben den „klassischen“ Themen wie öffentliche Ausgaben und dem öffentlichen Dienst.

Des Weiteren arbeitet die Sektion III mit dem „Observatory of Public Sector Innovation (OPSI)“³⁶ zusammen und seinen vier Fokusgruppen zu den Themen: „The Governance of Public Sector Innovation“, „Public Sector Innovation Measurement and Evaluation“, „Capacity for Anticipation“ und „Skills and Capabilities for Public Sector Innovation“.

Die Arbeitsgruppe „Public Employment and Management (PEM)“³⁷ erhebt regelmäßig Daten zu der Zusammensetzung und der Entlohnung der öffentlichen Bediensteten in den OECD Mitgliedsstaaten. Diese Daten werden dann in „Government at a Glance“ und anderen Berichten veröffentlicht. PEM beschäftigt sich aktuell mit den Themen Führung, Veränderungsmanagement und Future of Work, HR Institutionen und Personalentwicklungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst. Österreich nimmt regelmäßig an den verschiedenen Befragungen sowie den Treffen und Workshops teil.

35 <https://www.oecd.org/publication/government-at-a-glance/2023/>

36 <https://oecd-opsi.org/>

37 <https://www.oecd.org/gov/pem/>

Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming and Governance“³⁸ arbeitet zu Themen wie der Förderung von Gender Equality im öffentlichen Dienst. Aktuell liegt das Hauptaugenmerk auf Kapazitätenschaffung und -erfassung von Genderbezogenen Daten. Als solches wird auch die Erstellung eines Gender Dashboards mit nationalen Statistiken angedacht.

In der Arbeitsgruppe „Open Government“ arbeitet die Sektion III an Beurteilungen im Zuge des Aufnahmeverfahren neuer OECD Mitgliedsstaaten, sowie Guidelines zur Bürgerbeteiligung.

Das Regulatory Policy Committee (RPC) arbeitet basierend auf der Empfehlung des Rates zu Regulierungspolitik und Governance und somit den Mitgliedsstaaten, daran die Instrumente der Regulierungspolitik zu verbessern. Dazu zählen insbesondere Folgenabschätzungen, Partizipationsverfahren wie Begutachtungsprozesse aber auch Ex-Post Analysen. Zu diesen Themen gibt es neben den Debatten im Komitee auch „Best Practice Principles“ und alle drei Jahre eine große Erhebung, deren Ergebnisse im OECD-Ausblick Regulierungspolitik (OECD Regulatory Policy Outlook) veröffentlicht werden. Aktuelle Themen fokussieren auf die Bedeutung der Regulierungspolitik in zentralen Fragestellungen der Gegenwart wie die grüne Transformation und die Digitalisierung.

Die Arbeitsgruppe „Performance and Results“³⁹ als Teil des „Senior Budget Officials“ Komitees fokussiert ihre Arbeit auf Spending Reviews, Messung von Organisational Capability, Performance Budgeting und Performance Information. Auf internationaler Ebene rückt neben dem Gender Budgeting und Green Budgeting auch das Thema Sustainable Development Goals (SDG) Budgeting immer öfter in den Fokus.

Europarat – GRECO

Die Mission des Europarats ist es, Demokratie, Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit in Europa und darüber hinaus zu fördern⁴⁰. GRECO (Groupe d'États contre la Corruption, Group of States against Corruption)⁴¹ ist eine Staatengruppe des Europarats, die 1999 errichtet wurde, um Korruption zu bekämpfen. Österreich ist seit 1. Dezember 2006 Mitglied.

Das Ziel der Korruptionsbekämpfung soll im Rahmen von Evaluierungsverfahren durch Expertenteams von GRECO mit anschließenden Empfehlungen an den untersuchten Mitgliedstaat erreicht werden. Die Evaluierung basiert auf den schriftlichen Antworten des jeweiligen Mitgliedstaats zu einem Fragebogen sowie auf Informationen, die in Gesprächen mit öffentlich Bediensteten und Vertreterinnen und Vertretern der Zivilge-

38 <https://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/>

39 <https://www.oecd.org/gov/budgeting/senior-budget-officials-performance-and-results/>

40 <https://www.coe.int/de/web/portal/the-council-of-europe-at-a-glance>

41 <https://www.coe.int/en/web/greco>

sellschaft während eines Besuchs vor Ort gesammelt wurden. Nach dem Besuch vor Ort verfasst das Expertenteam einen Bericht, der dem untersuchten Staat zur Stellungnahme übermittelt wird, bevor er schließlich GRECO zur Prüfung und Annahme vorgelegt wird. 18 Monate nach Annahme des Evaluierungsberichts hat der Staat über die Umsetzung der Maßnahmen zu berichten.

Die Aufgabe der Sektion III besteht darin, im Zuge des Evaluierungsverfahrens beim Prozess der Erstellung des Berichts hinsichtlich dienstrechtlicher Aspekte mitzuarbeiten. Das umfasst die Beantwortung des Fragebogens, die Kontrolle der Berichtsentwürfe, die Teilnahme/Beantwortung der Fragen beim Besuch vor Ort sowie die Teilnahme an der Plenarsitzung, in der der Bericht angenommen wird. In weiterer Folge sind die Empfehlungen zu prüfen, etwaige Maßnahmen umzusetzen sowie über die Umsetzung der Maßnahmen zu berichten.

Die Evaluierungsberichte sind auf der Webseite von GRECO abrufbar.⁴²

Europäische Kommission – Rechtsstaatlichkeitsbericht

Die Europäische Kommission veröffentlicht seit 2020 jährlich einen Jahresbericht über die Rechtsstaatlichkeit in der EU⁴³, der die Rechtsstaatlichkeit fördern und die Entstehung bzw. Verschärfung von Problemen verhindern soll. Er bietet einen Überblick über die Entwicklungen in der EU insgesamt und umfasst zusätzlich 27 Länderkapitel, in denen auf die Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedstaaten eingegangen wird und (seit 2022) Empfehlungen ausgesprochen werden. Um die entsprechenden Informationen zu erhalten, ersucht die Europäische Kommission die einzelnen Mitgliedstaaten um Beiträge. Die Sektion III ist für die Übermittlung von Beiträgen hinsichtlich dienstrechtlicher Aspekte zuständig.

42 <https://www.coe.int/en/web/greco/evaluations>

43 https://commission.europa.eu/publications/2023-rule-law-report-communication-and-country-chapters_en

7 Strategisches Performance Management und Wirkungsorientierung

Seit 01.01.2013 ist die Steuerung der österreichischen Bundesverwaltung verstärkt an den Auswirkungen ihres Handelns auf die Gesellschaft orientiert. Durch die Verankerung des diesbezüglichen Grundsatzes der Wirkungsorientierung in der österreichischen Bundesverfassung und der damit verbundenen Abkehr von der vorrangigen Fokussierung auf Budget- und Personalressourcen wurde ein Paradigmenwechsel in der Steuerung der Verwaltung eingeleitet.⁴⁴

Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.

Handlungen erzeugen Wirkungen. Diese entfalten sich kurz-, mittel- und langfristig. Doch während Handlungen direkt steuerbar sind, hängen die dadurch erzeugten Wirkungen auch vom jeweiligen Umfeld ab. In Zeiten von technologischen Revolutionen und zunehmender Globalisierung ist dabei die Veränderung die einzige Konstante. Systeme, die sich an Wirkungen orientieren, müssen somit einerseits flexibel sein, um sich an wandelnde Rahmenbedingungen anpassen zu können, und andererseits stabil sein, um Steuerung zu ermöglichen. Der in Österreich entwickelte Ansatz zur Steuerung der Bundesverwaltung orientiert sich an diesen Grundvoraussetzungen. So werden die Instrumente, die in diesem Zusammenhang zur Anwendung kommen, an den sich verändernden Rahmenbedingungen ausgerichtet (Unterkapitel 7.1) und die Inhalte bestehender Strategien und übergeordneter Zielstrukturen innerhalb des Systems berücksichtigt (Unterkapitel 7.2). Die stetige Weiterentwicklung des Gesamtsystems ist dabei die Grundvoraussetzung für die Gewährleistung von Stabilität der beiden gesetzlich verankerten Instrumente zur operativen Umsetzung des Paradigmas der Wirkungsorientierung in der österreichischen Bundesverwaltung: die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung (Unterkapitel 7.3) und die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (Unterkapitel 7.4)

44 Artikel 51 Abs. 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 5/2024

7.1 Instrumentenentwicklung und internationale Einordnung

Die Umsetzung des Leitgedankens, dass nicht nur die Handlungen, sondern auch die Auswirkungen von ebendiesen im Fokus von Entscheidungen stehen, stellt eine komplexe und damit herausfordernde Anforderung an Organisationen dar. Ziel- und wirkungsorientierte Planung von Maßnahmen – im englischen „Performance Management“ – ist die hohe Kür in der Verwaltungssteuerung.

Die Rahmenbedingungen, die die Entscheidungsmöglichkeiten von Staaten bestimmen, verändern sich weiter; zusätzlich jedoch auch der grundsätzliche Zweck, der durch die Anwendung der Steuerungsinstrumente erfüllt werden soll. Als Staaten in den 1980er und 1990er Jahren begannen Performance Management-Systeme zu implementieren, stand die Ideologie des Sparens und Verschlankens des öffentlichen Sektors im Vordergrund. Dieser Fokus hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hin zu einer grundsätzlichen Ziel- und Leistungssteuerung verändert. Der im Jahr 2013 vollends implementierte österreichische Ansatz ist dieser zweiten Entwicklungsphase zuzuordnen. Durch die Auseinandersetzung mit internationalen Erfahrungen ist es gelungen, nicht nur einen nationalen Kulturwandel zu initiieren, sondern auch als Best Practice-Beispiel globale Anerkennung zu erlangen.

7.2 Berücksichtigung übergeordneter Strategien

Strategisches Performance Management bedeutet einerseits, dass sich die Ausgestaltung der Instrumente zur operativen Umsetzung an internationalen und supranationalen Entwicklungen orientieren. Andererseits muss das System die Berücksichtigung bestehender Strategien innerhalb der eigenen Grenzen ermöglichen. Das betrifft sowohl internationale Strategien – wie die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, sowie Europäische Strategien und Programme – wie die Europa 2020 Strategie mit dem Nationalen Reformprogramm sowie dem nationalen Aufbau- und Resilienzplan – und auch nationale, ressortübergreifende Vorgaben, wie die Berücksichtigung der Strategie für Forschung, Technologie und Innovation, der digitale Aktionsplan oder des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zeigt dabei beispielhaft auf, warum die Verankerung von Strategien in Steuerungssystemen von Bedeutung ist und wie diese gelingen kann. Denn in Politikfeldern wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung ist das Zusammenwirken mehrerer Ministerien und oberster Organe erforderlich, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen, nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen und die Entwicklung neuartiger diskriminierender

Strukturen zu verhindern. Durch die gesetzliche Verpflichtung, dass sämtliche Ministerien und oberste Organe Gleichstellungsziele und -maßnahmen definieren und verfolgen müssen, konnte die Aufmerksamkeit auf das Thema erhöht werden. Die Implementierung eines übergreifenden Koordinierungsprozesses dieser Gleichstellungsangaben führt in weiterer Folge dazu, dass die diesbezüglichen Bestrebungen der Bundesverwaltung ressortübergreifend verfolgt werden können.

Die Verankerung organisationsübergreifender Strategien in Steuerungssystemen ist kein Selbstläufer. Insbesondere in staatlichen Verwaltungen, die durch einen hohen Grad an Ressortautonomie gekennzeichnet sind, ist dies auch eine Herausforderung für die Personalentwicklung und -führung. Mitarbeitende müssen nicht nur befähigt werden bereichsübergreifend handeln zu dürfen, sondern müssen auch mit den Fähigkeiten ausgestattet werden, diesen Prozess erfolgreich zu gestalten.

7.3 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung

Internationale, supranationale und nationale Strategien haben nicht nur einen wesentlichen Einfluss auf die Ausrichtung des Performance Managements, sondern stellen auch den Ausgangspunkt für den Steuerungskreislauf des ersten der beiden Instrumente der Wirkungsorientierung – der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – dar. Denn die Angaben, die in diesem Zusammenhang zu planen sind, sind in dem mittelfristigen und jährlichen Budget des Bundes fest verankert und zeigen die aktuellen und zukünftigen Prioritäten der Ministerien und obersten Organe übersichtlich auf.

Abbildung 51: Steuerungskreislauf der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung



Der Steuerungskreislauf der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung zeigt, wie Ministerien und oberste Organe die Orientierung an den gesellschaftlichen Auswirkungen ihres Handelns umsetzen. Dies geschieht in drei Schritten: der **Planung** von Wirkangaben, der **Umsetzung** der geplanten Maßnahmen und der **Kontrolle**, ob diese erfolgreich waren.

Im Zuge der **Planung** erarbeitet jedes Ministerium und oberste Organ jährlich eine mehrjährige Strategie und legt diese im Strategiebericht zum Bundesfinanzrahmengesetz dar. Die Strategie wird anschließend für das nächste Finanzjahr im jährlichen Bundesfinanzgesetz durch Wirkungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen konkretisiert. Wirkungsziele beschreiben hierbei die von der Politik angestrebten Wirkungen in der Gesellschaft. Mittels Kennzahlen wird der zu erzielende Erfolg überprüfbar gemacht. Die Maßnahmen stellen die politischen Schwerpunkte und konkreten Leistungen der Verwaltung dar, mit denen die Wirkungsziele erreicht werden sollen. Wirkungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen werden nach erfolgter Planung durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport qualitätsgesichert und dienen dem Nationalrat und der interessierten Öffentlichkeit als Orientierung, welche Strategie im Allgemeinen und welche Schwerpunkte im Speziellen vom jeweiligen Ministerium oder obersten Organ im nächsten Finanzjahr verfolgt werden.

Die unterjährige **Umsetzung** dieser Schwerpunkte wird verwaltungsintern durch Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne sichergestellt. Diese bilden den operativen Arbeitsplan einer Verwaltungseinheit für die nächsten vier Finanzjahre ab. Der Nutzen entsteht hierbei insbesondere durch die iterative Entwicklung dieser Pläne. Verschiedene hierarchische Ebenen verhandeln ihre Zielvorstellungen und so können Wirkungsziele bis zu Leistungszielen einzelner Mitarbeiter:innen heruntergebrochen werden.

Neben der Planung und Umsetzung spielt die **Kontrolle** des Geleisteten eine wesentliche Rolle im System. In regelmäßigen Abständen wird eine Beurteilung der Maßnahmen durchgeführt. Dadurch können Abweichungen frühzeitig erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Die Beurteilung der Leistungen alleine gibt jedoch noch keine Information darüber, ob Wirkungen in der Gesellschaft erreicht wurden. Hierzu ist eine Evaluierung der Wirkungsziele erforderlich. Die Schlussfolgerungen aus der Evaluation der Wirkungen zeigen Optimierungspotentiale zur Steigerung der Effektivität und der Effizienz der öffentlichen Leistungserbringung auf. Die Evaluierungsergebnisse finden anschließend Eingang in die künftige Strategie, womit der Kreislauf abgeschlossen wird bzw. erneut beginnt.

Die Erkenntnisse aus diesem Prozess stehen nicht nur dem jeweiligen Ressort oder obersten Organ zu Verfügung. Denn wie auch das Bundesfinanzgesetz vom Parlament behandelt wird, geschieht dies auch mit dem Evaluierungsbericht. Dieser wird jährlich von der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes auf der Grundlage

der Evaluierungsergebnisse erstellt und dem Nationalrat übermittelt. Im Sinne der Transparenz wird der Bericht zudem den Bürger:innen in unterschiedlichen Formaten (sowohl als Druckbericht, in elektronischer Form und auch interaktiv auf www.wirkungsmonitoring.gv.at) zur Verfügung gestellt.

Ein wesentlicher Baustein im gesamten Steuerungskreislauf sind die Mitarbeiter:innen der Bundesverwaltung. Sie planen, setzen um und kontrollieren. Dabei sind die gesetzlich vorgesehenen **Mitarbeiter:innengespräche** von großer Bedeutung, mittels derer die Beiträge der Beschäftigten zur Erreichung der Wirkungsziele festgelegt werden. Dadurch wird ein durchgängiges Steuerungssystem etabliert, welches eine Kaskadierung der hoch aggregierten Wirkangaben des jährlichen Bundesfinanzgesetzes zu Zielsetzungen von Sektionen und Abteilungen bis hin zu den einzelnen Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Transparenz über den Beitrag aller Mitarbeiter:innen zur Erreichung der strategischen Stoßrichtungen und aktuellen Prioritäten der Ministerien und obersten Organe wird damit sichergestellt und kann als zentraler Motivationsfaktor fungieren. Neben dieser Vermittlungsfunktion ist es aber auch zentral, die Mitarbeiter:innen der Bundesverwaltung mit den Mitteln zu versorgen, die performanceorientiertes Management erst ermöglichen. Dazu zählen im weitesten Sinne alle Fähigkeiten, die notwendig sind, um mit modernen digitalen Prozessen, Infrastrukturen und Werkzeugen eine effiziente und effektive Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen zu gewährleisten.

Das Jahr 2023 war das elfte Jahr der Umsetzung der Wirkungsorientierung. Wie schon in den Vorjahren konnten Weiterentwicklungen des Systems umgesetzt werden. Dabei spielen die Empfehlungen der externen Evaluierung der Haushaltsrechtsreform⁴⁵ eine wesentliche Rolle. Die bereits im Jahr 2018 publizierte Studie wird dabei von der parallel in Auftrag gegebenen „**Fokusstudie II zur Umsetzung der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung in der Bundesverwaltung**“⁴⁶ ergänzt. Diese im Jahr 2019 erschienene und von der Hertie School of Governance erstellte Arbeit zeigt auf, dass sich Österreich durch die Implementierung der Haushaltsrechtsreform vom ehemaligen Nachzügler in die Vorreitergruppe des OECD-Performance Budgeting-Index katapultiert hat. Sie legt darüber hinaus jedoch auch dar, dass zwar die Potenziale und der Mehrwert des Instruments nunmehr durchgängig erkannt werden, die damit verbundenen Ziele bisher jedoch noch nicht ausreichend realisiert wurden. Das ist ein Auftrag an die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes auch weiterhin Optimierungsmöglichkeiten im Rahmen des gewählten Steuerungsansatzes zu prüfen und umzusetzen. So wurde im Jahr 2023 an einer noch professionelleren Präsentation der Evaluierungsergebnisse der Wirkinformationen gearbeitet und die konzeptionell neu gestaltete Website www.wirkungsmonitoring.gv.at im zweiten Quartal 2023 gelauncht.

45 https://www.bmf.gv.at/dam/jcr:8b785d11-8118-4deb-bf84-1e0c6a1291de/Endbericht_Externe_Evaluierung_Bundeshaushaltsgesetz_April_2.pdf

46 https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2023/02/WO_Fokusstudie_II_2.pdf

Auch wurde ein Erklärvideo zum österreichischen System der Wirkungsorientierung in deutscher und englischer Sprache produziert und interessierten Bürger:innen auf der genannten Website zur Verfügung gestellt. Aktuell werden Überlegungen zu einer noch stärkeren Verzahnung der Sustainable Development Goals mit den Wirkinformationen des Bundesfinanzgesetzes konkretisiert.

7.4 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA)

Die Bundesverwaltung setzt die im Bundesfinanzgesetz dargestellten angestrebten Wirkungsziele durch konkrete Maßnahmen um. Dies geschieht in erster Linie durch die Schaffung von Gesetzen bzw. Verordnungen, der Vergabe von Fördermitteln oder der Durchführung von Projekten. Sie sind damit der Hebel zur Erreichung der gewünschten gesellschaftlichen Wirkungen. Die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist ein zentrales Instrument in diesem Zusammenhang. Sie ermöglicht es, einzelne Handlungen und Entscheidungen auf die Gesamtstrategie abzustimmen, Beiträge einzelner Regelungsvorhaben und Projekte transparent zu machen, mögliche erwünschte oder unerwünschte Wirkungen auf andere Politikfelder aufzuzeigen und den dadurch verursachten Kosten gegenüberzustellen. Dies zeigt auf, dass es sich bei der Wirkungsorientierten Verwaltungsteuerung und der WFA um ein gemeinsames Konzept handelt, das auf unterschiedlichen Ebenen ansetzt und dessen Instrumente miteinander verwoben sind, um die Effektivität und Effizienz staatlicher Aufgabenbewältigung weiter zu verbessern. Wie schon bei der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung spielen auch bei der WFA die Prozessschritte der Planung, Umsetzung und Kontrolle eine wesentliche Rolle.

Denn schon im Zuge der **Planung** sämtlicher Vorhaben erfolgt eine systematische Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Auswirkungen. In einem ersten Schritt wird aufgezeigt, warum staatliches Handeln notwendig ist. Hierbei wird das zugrundeliegende Problem unter Zuhilfenahme von Zahlen und Daten – auch für fachfremde Personen – nachvollziehbar dargelegt. Im nächsten Schritt wird im Zuge der Zielformulierung angegeben, welche Wirkungen mit dem Vorhaben in der Gesellschaft erreicht werden sollen. Diese gilt es durch die Angabe von Kennzahlen überprüfbar zu machen. Regelungsvorhaben und größere Projekte stellen nicht nur selbst Maßnahmen dar, sie bestehen auch aus Teilmaßnahmen. Diese müssen einerseits dargestellt werden und andererseits mit Indikatoren – Kennzahlen oder Meilensteinen – überprüfbar gemacht werden. Danach erfolgt die Abschätzung der erwünschten, aber auch unerwünschten Auswirkungen. In folgenden festgelegten Politikbereichen (»Wirkungsdimensionen«) wird dabei geprüft, ob wesentliche Auswirkungen zu erwarten sind und wie sich diese darstellen werden: finanzielle, umweltpolitische, konsumentenschutzpolitische oder gesamtwirtschaftliche Auswirkungen, Auswirkungen auf kleine und mittelgroße Unternehmen, auf die Verwaltungskosten für Bürger:innen sowie für Unternehmen, in sozialer Hinsicht, auf Kinder und Jugend sowie auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen

und Männern. Dadurch wird eine möglichst umfassende Einschätzung der Auswirkungen ermöglicht. Nach Abschluss der WFA wird mittels Qualitätssicherung der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes eine einheitliche, hohe Qualität der Folgenabschätzungen sichergestellt und diese als geeignete Entscheidungsgrundlage für das Parlament und die Verwaltungsspitzen finalisiert.

Spätestens fünf Jahre nach der **Umsetzung** des jeweiligen Vorhabens werden die wirkungsorientierten Folgenabschätzungen einer **Kontrolle** unterzogen. Im Zuge einer internen Evaluierung werden die tatsächlich eingetretenen Wirkungen und Kosten mit den vormaligen Annahmen verglichen. Aus diesem Vergleich werden wichtige Informationen über angenommene Wirkungszusammenhänge und mögliche Verbesserungspotentiale gewonnen. Die Evaluierungsberichte werden jährlich durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes gesammelt, qualitätsgesichert, als Gesamtbericht an das Parlament übermittelt und interessierten Bürger:innen zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse werden darüber hinaus – wie es auch beim Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung der Fall ist – auf www.wirkungsmonitoring.gv.at in interaktiver Form zur Verfügung gestellt.

Während das Instrument der Wirkungsorientierten Steuerung von einem eingeschränkten Personenkreis innerhalb der Ministerien und obersten Organe federführend betreut wird, ist eine wesentlich größere Anzahl an Mitarbeiter:innen der Bundesverwaltung für die Planung und Evaluierung einzelner Wirkungsorientierter Folgenabschätzungen verantwortlich. Um eine hohe Qualität von ebendiesen zu ermöglichen, ist eine einmalige Qualitätssicherung am Ende der Erstellung nicht ausreichend. Aus diesem Grund werden seitens der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes einerseits unterjährig zahlreiche **Trainings durchgeführt und andererseits Handbücher und weitere Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.**⁴⁷

Das sich derzeit in Österreich im Einsatz befindliche **WFA-System wird von der OECD im internationalen Vergleich als weit entwickelt bewertet**, da es sowohl eine ex-ante Abschätzung als auch umfangreiche ex-post Evaluierungen vorsieht, durch ein IT-System unterstützt und stetig weiterentwickelt wird.

Das genannte IT-System, die WFA-Webanwendung zur Erstellung und Qualitätssicherung von WFAs wurde in den vergangenen Jahren neu entwickelt. Durch die Erhöhung der Benutzerfreundlichkeit und der Prozessgenauigkeit wird in der Folge eine weitere Verbesserung der Qualität von Folgenabschätzungen erwartet.

47 https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/hand-buecher.html

8 Public Management, Governance und Innovation

Der öffentliche Dienst konnte in den vergangenen Jahren die Effizienz und Effektivität seiner Leistungserbringung konsequent steigern. Es zeigt sich jedoch auch, dass traditionell erfolgreiche Reformansätze sukzessive auch an ihre Grenzen stoßen und das mit ihnen verbundene Optimierungspotential sinkt. Insbesondere im Zusammenspiel mit stetig wachsenden Anforderungen des technologischen und gesellschaftlichen Wandels sowie knapper werdender Ressourcen, muss die Verwaltung sukzessive weiterentwickelt werden. Hierzu bedarf es, neben der kompetenten Nutzung bewährter Managementansätze, neuer Wege und Methoden, um Effektivitätsverlusten entgegenzuwirken und den öffentlichen Dienst zukunftsfit zu halten.

Hierbei verfolgt das BMKÖS (Sektion III) drei strategische Zielsetzungen:

- Wir schaffen Rahmenbedingungen, die Innovation in der Verwaltung fördern, vermitteln den Mitarbeiter:innen die erforderlichen Kompetenzen und bieten ein umfangreiches Portfolio an Beratungsleistungen an.
- Wir entwickeln und implementieren Innovationsprojekte in den Bereichen des strategischen Performance-Managements, des Innovationsmanagements, des Qualitäts- und Wissensmanagements sowie in der Partizipation.
- Wir unterstützen das „voneinander Lernen“ und verbreiten Wissen indem wir Innovationspartner:innen vernetzen, erfolgreiche Innovations- und Reformprojekte auf analogem und digitalem Wege vor den Vorhang holen und so ihre ressourcenschonende Skalierung bzw. Implementierung auf Bundes-, Landes und Gemeindeebene unterstützen.

Nähere Informationen sowie Publikationen und nützliche Links zum Themenbereich Public Management, Governance und Innovation finden Sie unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation.

Das entsprechende Seminar- und Beratungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes ist online unter www.oeffentlicherdienst.gv.at/vab abrufbar.

8.1 Qualitätsmanagement: Good Governance unterstützen

Qualitätsmanagement unterstützt Organisationen, sich auf allen Ebenen, speziell hinsichtlich ihrer Aufgaben für Bürger:innen, weiterzuentwickeln. Als Qualitätsmanagement-Instrument für den öffentlichen Dienst, wurde auf europäischer Ebene unter intensiver Mitwirkung Österreichs der CAF (Common Assessment Framework) entwickelt. Das BMKÖS (Sektion III) unterstützt als nationale Koordinationsstelle Organisationen bei der Anwendung des CAF und auf ihrem Weg zur Exzellenz. In diesem Sinn wurde der CAF auch als Umsetzungsempfehlung in das Nationale Reformprogramm 2020 aufgenommen.

CAF beruht auf einem leicht anwendbaren Fragebogen. Mitarbeiter:innen sowie Führungskräfte bewerten die eigene Organisation und definieren in einem strukturierten Prozess hierarchieübergreifend deren Stärken und Verbesserungspotentiale. Das Ergebnis der CAF-Durchführung ist ein gemeinsam entwickelter Aktionsplan, der Innovationsprozesse nicht nur startet, sondern auch gezielt deren tatsächliche Umsetzung festlegt und ein Monitoring ermöglicht. Regelmäßig durchgeführt unterstützt CAF den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Organisation und fördert proaktiv deren Resilienz. Als Ergänzung zur wertvollen Innensicht kann auch die extern validierte Qualitätsauszeichnung „CAF Gütesiegel“ beantragt werden.

Im Jahr 2019 wurde eine neue Version, der CAF 2020, entwickelt; eine zeitgemäße Straffung und Neuformulierung des CAF mit starkem Fokus auf die aktuellen Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Innovation, Diversität und Agilität. Das neue Modell, das die Anwendung noch attraktiver macht, wurde im Herbst 2019 beim Treffen der europäischen Generaldirektor:innen für den öffentlichen Dienst als englischsprachige Version offiziell verabschiedet. Eine deutsche Version des CAF 2020 steht seit Sommer 2020 zur Verfügung. Von 2020 bis 2022 wurde mit österreichischer Beteiligung das EU-TSI-Projekt „Strengthening the resilience of public administration after the COVID19 crisis with CAF“ durchgeführt.

Alle Versionen und Spezifizierungen des CAF finden Sie auch unter www.caf-zentrum.at.

8.2 Partizipation: Nachhaltige Entscheidungen stärken

Öffentlichkeitsbeteiligung ist ein wesentlicher Bestandteil einer proaktiven und bürger:innennahen Politik und Verwaltungsführung. Ihr Nutzen ist auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt und verhilft Bürger:innen, organisierter Öffentlichkeit sowie Politik und Verwaltung zu langfristig haltbaren und auf breiter Ebene getragenen Entscheidungen.

Die Standards für Öffentlichkeitsbeteiligung regeln den Umgang mit Beteiligungsprozessen einer breiten Öffentlichkeit im Zusammenhang mit der Entstehung von Politiken, Programmen und Gesetzen. Sie stehen den betroffenen Verwaltungsorganisationen als Leitprinzipien für erfolgreiche Partizipation zur Verfügung. Der auf den Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung aufbauende Praxisleitfaden dient als Grundlagenwerk und Leitlinie für die erfolgreiche Anwendung von Öffentlichkeits- sowie Bürger:innenbeteiligung.

Nach der Veröffentlichung des Grünbuchs über die Partizipation der Öffentlichkeit im digitalen Zeitalter im Dezember 2020, arbeitet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, den öffentlichen Dienst und Sport weiter an den strukturellen Rahmenbedingungen zur verbesserten Beteiligung von Bürger:innen an der Politikgestaltung in Österreich.

So hat das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Jahr 2023 einen Praxisleitfaden zur Beteiligung der Zivilgesellschaft an politisch-administrativen Prozessen veröffentlicht. Das Handbuch versteht Beteiligungsprozesse als wesentlichen Bestandteil einer funktionierenden Demokratie, setzt Standards und Prinzipien für Bürger:innenbeteiligung und integriert Beteiligungsprozesse in alle Phasen des Politikzyklus.

In allen Phasen des politisch-administrativen Prozesses kann Partizipation unterstützend und sinnvoll eingesetzt werden. Der Fokus des Praxisleitfadens liegt folgend auf einer differenzierten Aufbereitung von Achtsamkeiten und Stellschrauben von Partizipationsansätzen in den verschiedenen Phasen/Zielsetzungen des Policy-Prozesses. Darüber hinaus bietet der Leitfaden auch methodisch-instrumentelle Unterstützung in Form von Begriffsdefinitionen, Entscheidungsbäumen, Toolboxes und Methodenbeschreibungen.

Des Weiteren unterstützt das BMKÖS (Sektion III) als federführendes Ressort Bund, Länder und Gemeinden bei Konzeption, Umsetzung, Monitoring und Evaluierung von Beteiligungsprojekten, bietet Kurse zum Thema an der Verwaltungsakademie des Bundes an und arbeitet an der Vernetzung relevanter Akteur:innen sowie an der Weiterentwicklung von Instrumenten und Handreichungen.

Nähere Informationen, Publikationen und nützliche Links zum Themenbereich Partizipation als auch Hintergründe und zum Entwicklungsprozess des neuen Praxisleitfadens finden Sie unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/oeffentlichkeitsbeteiligung/index.html.

8.3 Der Österreichische Verwaltungspreis: Gemeinsam innovativ

Nationale und internationale Wettbewerbe geben den Verwaltungen Gelegenheit, ihre innovativen Projekte einem breiten Publikum bekannt zu machen und sich mit anderen Verwaltungsorganisationen zu vernetzen. Sie liefern Impulse zur Modernisierung, zur zukunftsorientierten Weiterentwicklung und Kooperation sowie zur Außenorientierung des öffentlichen Sektors.

Der Österreichische Verwaltungspreis, der seitens des BMKÖS (Sektion III) alle zwei Jahre veranstaltet wird, zeichnet zukunftsweisende Projekte aus der öffentlichen Verwaltung Österreichs aus. Er schafft eine Innovations-Community, fördert den Austausch von „Best Practices“, Transparenz und Wissenstransfer, sowie die Übertragung gelungener Entwicklungen auf andere Organisationen.

Am 31.5.2023 eröffnete Vizekanzler Werner Kogler die Preisverleihung zum Österreichischen Verwaltungspreis 2023, an dem sich diesmal 142 Projekte in sieben Kategorien beteiligt hatten.

Folgende Projekte erhielten einen Jurypreis:

- Kategorie 1 – New Work, strategische Steuerung und Transformation: Gemeinsame Beschaffung und Einheitliches Auftreten der Berufsfeuerwehren in ganz Österreich (Berufsfeuerwehr Wien, Berufsfeuerwehr Linz, Bundesministerium für Landesverteidigung, Bundesbeschaffung)
- Kategorie 2 – Innovatives Servicedesign, digitale Services kataster.bev.gv.at – Der Kataster des Bundesamts für Eich- und Vermessungswesen
- Kategorie 3 – Partizipation und Co-Creation Wiener Klimateam – Bürger*innen und Verwaltung gehen gemeinsame Wege für mehr Klimaschutz (Stadt Wien – Energieplanung (MA 20), Referat Wiener Klimateam mit den Bezirksvorstehungen für den 5., 11. und 16. Wiener Gemeindebezirk)
- Kategorie 4 – Inklusion, Integration, Gender und Diversity Haus Esther: Neue Wege in der Versorgung älterer Menschen (Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz)
- Kategorie 5 – Ökologische Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Klimaschutz Klimaneutrale Industriestadt Linz 2040 / Konzeptentwicklung durch einen gesamtstädtischen Erarbeitungsprozess (Magistrat der Landeshauptstadt Linz, Klimastabsstelle, Büro Stadtregierung)

- Kategorie 6 – Innovationsimpulse durch Krisen Epidemiemonitor Oberösterreich (EPM) (Land Oberösterreich, Bezirkshauptmannschaft Steyr-Land)
- Kategorie 7 – Sonderpreis zur Innovationsfördernden Öffentlichen Beschaffung in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) und dem Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) Innovative Straßenzustandserfassung und -bewertung auf Gemeindestraßen (Stadt Villach)

24 weitere Projekte wurden mit einer Auszeichnung prämiert und sieben Projekte freuten sich über einen Sonderpreis aus den Studierenden-Votings. Dieses Event und die Projektmesse im Vorfeld stießen mit rund 350 Teilnehmenden auf großes Interesse.

Nähere Informationen zum Österreichischen Verwaltungspreis sowie die frei zugängliche Datenbank mit rund 800 Innovationsprojekten (mit Kurzbeschreibungen, Kontaktinformationen sowie vielfältigen Suchfunktionen) finden Sie unter www.verwaltungspreis.gv.at.

Im Herbst/Winter 2023 sowie Frühjahr 2024 fanden zu aktuellen Schwerpunkten unter dem Titel „Im Fokus“ vier Online-Transfer-Workshops mit Projekten aus dem Österreichischen Verwaltungspreis 2023 statt:

- Im Fokus „New Work“, 24.10.2024
- Im Fokus „Innovatives Servicedesign und digitale Services“, 6.12.2023
- Im Fokus „Klimaschutz und Nachhaltigkeit gemeinsam gestalten“, 6.3.2024
- Im Fokus „Diversität leben und Inklusion gestalten“, 22.5.2024

Diese Veranstaltungsreihe bot neben der Gelegenheit, Innovations-Projekte näher kennenzulernen, auch interessante Expert:innen-Inputs sowie Raum für fachliche Diskussion, Austausch und Vernetzung in der Innovations-Community. In Summe wirkten an diesem Format in den Jahren 2023/2024 34 Projekte aus dem Österreichischen Verwaltungspreis 2023 mit und rund 200 Personen nahmen teil und holten sich Informationen und Inspirationen.

- Kick-off für den Österreichischen Verwaltungspreis 2025: 15. Oktober 2024, online
- Einreichfrist für innovative Projekte: 15. Oktober 2024 – 23. Jänner 2025

Näheres unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungspreis.

8.3.1 Internationale Wettbewerbe

Der renommierte europäische Verwaltungswettbewerb EPSA (European Public Sector Award) wird vom European Institute of Public Administration (EIPA) veranstaltet und seitens des BMKÖS (Sektion III) als nationale Koordinationsstelle strategisch, inhaltlich und finanziell unterstützt.

Ziel des EPSA ist neben der Auszeichnung hervorragender Projekte aus der öffentlichen Verwaltung auch die Schaffung einer europäischen Austausch- und Lernplattform.

Am EPSA 2023–24 nahmen unter dem Motto: „Boosting Innovation Through Learning“ europaweit 151 Innovationsprojekte öffentlicher Verwaltungen, in folgenden drei Kategorien teil:

- Innovation in Public Administration
- Green Transition and Sustainability
- Digital Transformation

Österreich war erneut das einreichstärkste Land und holte bei der Preisverleihung im März 2024 in Maastricht (Niederlande) mit dem Projekt „Klagenfurt on the way to climate neutrality by 2030, City of Klagenfurt – Department for climate and environmental protection“ den 2. Platz in der Kategorie „Green Transition and Sustainability“.

Weitere 4 österreichische Projekte können sich über ein Good Practice Zertifikat freuen:

- „Oberösterreichischer Wohn- und Energiekostenbonus“ (Upper Austrian housing and energy cost bonus), Office of the Upper Austrian State Government, Department of Social Affairs, Austria
- BRISE Vienna (Building Regulations Information for Submission Involvement), Municipal Directorate of the City of Vienna, Organisation and Security Division, Process management and Information and Communication Technology
- Public Research Infrastructure Database: Research and Innovation through Open for Collaboration in Austria, Federal Ministry of Education, Science and Research (BMBWF)
- „Schwammstein“ – Sustainable irrigation of green spaces, City of Vienna – Road Management and Construction, Austria

EPSA-Knowledge Sharing Activities: Im Anschluss an den EPSA 2023-24 veranstaltet EIPA eine kostenlose Webinarreihe sowie Workshops mit internationalen Trends, Entwicklungen und Strategien sowie Lösungsansätze aus der Praxis europäischer Verwaltungen.

Mehr unter: <https://www.eipa.eu/knowledge-sharing/>

Das BMKÖS (Sektion III) fungiert weiters als nationale Koordinationsstelle für den United Nations Public Sector Award (UNPSA), einen internationalen Wettbewerb mit Ausrichtung auf die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Die rege und sehr erfolgreiche Beteiligung Österreichs an nationalen und internationalen Verwaltungswettbewerben machen deutlich, dass Verwaltungsinnovation in Österreich nicht nur ein stets aktuelles, nachhaltig verfolgtes Anliegen ist, vielmehr zeigt sich, dass der öffentliche Dienst Österreichs auch im internationalen Vergleich unter den Besten ist.

8.4 Konferenz Innovate: Innovator:innen vernetzen

Mit dem Ziel, die Entwicklung innovativer Ansätze zur Bewältigung zentraler Herausforderungen des öffentlichen Sektors zu unterstützen, neue Partnerschaften zu fördern und neue Projekte zu initiieren, bringt die Innovate, als größte österreichische Konferenz zum Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor, seit 2016 einmal im Jahr über 300 Führungskräfte sowie Expert:innen aus Verwaltung, Wissenschaft, Privat- und Sozialwirtschaft zu einem intersektoralen Wissens- und Erfahrungsaustausch zusammen.

Die Innovate 2023 fand am 30. November 2023 im Austria Center Vienna bereits zum achten Mal statt. Zentraler Gegenstand der Konferenz war dabei das Thema „100 Jahre Verwaltungsinnovation – InCharge/InChange“. Hochkarätige Expert:innen aus der Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft besuchten Workshops, Panel-Diskussionen und hatten die Möglichkeit sich vor Ort und online mit den Teilnehmer:innen der Innovate zu vernetzen. Einen Veranstaltungsrückblick finden Sie unter auf der Website der Verwaltungsinnovations-Community, welche 2023 eingerichtet wurde und bereits jetzt über 850 Teilnehmer:innen zählt (www.verwaltungsinnovation.gv.at).

Die Innovate 2024 findet in diesem Jahr am 28. November 2024 in den Festsälen der Hofburg in Wien statt. Die Innovate 2024 ist ein Kooperationsprojekt von BMKÖS (Sektion III), Stadt Wien, BMSGPK (Sektion V), EY Parthenon, FH Campus Wien, FH Oberösterreich und FH Kärnten. Melden Sie sich jetzt unter www.verwaltungsinnovation.gv.at an und bleiben Sie über Neuigkeiten der Innovate und weiteren Themen im Bereich der Verwaltungsinnovation informiert.

8.5 Innovationslabor GovLabAustria: Zukunft gemeinsam gestalten

Innovation, im Sinne einer mehrwertorientierten Veränderung von Rahmenbedingungen, Prozessen und Leistungen, benötigt offene und interdisziplinäre Experimentierräume, in denen die richtigen Fragen gestellt und organisationsübergreifende Lösungsansätze entwickelt werden können. Dies unter frühzeitiger Einbindung der relevanten Stakeholder bzw. betroffenen Personenkreise. Der technologische und gesellschaftliche Wandel stellt den öffentlichen Dienst vor große Herausforderungen, die es proaktiv zu adressieren gilt. Das GovLabAustria bietet Rahmen und Raum um notwendige Innovationen frühzeitig zu entwickeln, zu testen und Implementierungsansätze zu entwerfen.

- Das GovLabAustria entwickelt Innovationsprojekte und berät den öffentlichen Sektor in Fragen der Verwaltungsinnovation und Digitalisierung.
- Das GovLabAustria fördert mit seinen Veranstaltungen, Treffen des Sounding Boards (Beirat) und internationalen Aktivitäten den Austausch, den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im Governance-Bereich sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene.
- Das GovLabAustria unterstützt die Kompetenzentwicklung im öffentlichen Sektor über das Ausbildungsprogramm „GovLabAustria Training“.

Aktuell arbeitet das GovLabAustria an einer Evaluation Ihrer Tätigkeiten in den vergangenen Jahren, welche Entwicklungspotentiale für die Zukunft aufzeigen soll.

Nähere Informationen zu aktuellen Aktivitäten, Trainings und Projekten des GovLabAustria finden Sie unter www.govlabaustralia.gv.at.

9 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume. Aufgrund von Rundungen ergeben sich an einigen Stellen leichte Unterschiede zur Gesamtsumme.

9.1 Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf den 31.12.2023. Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen, Bruttojahreseinkommen, ...) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt, auf das gesamte Jahr 2023.

9.2 Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das mittelverwendungswirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der Aufwandsart 0 (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung mittelverwendungswirksam schließt karezierte Mitarbeiter:innen aus.

Beamtinnen und Beamten in ausgegliederten Einrichtungen ist das Kapitel 2.4 gewidmet, bei der Berechnung der übrigen Kennzahlen wurden ihre Daten nicht miteinbezogen.

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

9.3 Messgröße

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

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

- Angaben zu Durchschnittsalter bzw. Altersstruktur
- Frauenanteile
- Teilbeschäftigtenanteile
- Mittlere Einkommen (diese beziehen sich auf das pro-Kopf-Einkommen)
- Sämtliche Angaben zu Pensionist:innen, 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.

Der Akademiker:innenanteil des privaten Sektors wird von Statistik Austria auf Basis von Köpfen berechnet.

9.4 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen)

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

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

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

9.5 Was wird in Kapitel 5.7.4 unter Führungsposition verstanden?

Zur Definition des Begriffs Führungsverantwortung wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von Mitarbeiter:innen mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (Akademiker:innen I) zählen: A1/7-9=v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9, SV-lph/Rektor:innen, PH/Rektor:innen,

R 3, R III, StA 3, StA III, Präsident:in OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie Vizepräsident:in OGH und VwGH, Leiter:in OStA, Leiter:in Generalprokuratur, Vors. Komm. Austria

Die zweite Ebene (Akademiker:innen II) beinhaltet: A1/4-6=v1/3-4, ADV-SV/1-2, RIVIT/1-3, E1/9-11, M BO 1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SQM, sqm, SV-lph/Vizekanzler:innen, PH/Vizekanzler:innen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., l1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Präsident:in LG, Präsident:in HG, Präsident:in ASG und Leiter:in StA, Vizepräsident:in BVwG und BFinG sowie Richter:innen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria, Stv. Leiter:in OStA; Bundeskartellanwalt und Bundeskartellanwältin und Stv. Bundeskartellanwalt und Bundeskartellanwältin

Zur dritten Ebene (Maturant:innen) gehören A2/5-8=v2/4-6, ADV-SV/3, RIV-IT/4-5, E1/5-8, M BO 2/5-9

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet: A3/5-8=v3/4-5, h1/4, ADV-SV/6, RIV-IT/8, E2a/5-7, M BUO 1/5-7

9.6 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GIBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2023 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumsszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

9.7 Gender Pay Gap

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

9.8 Pensionseinkommen

- Personenkreis: Der Personenkreis wurde auf Beamtinnen und Beamte der Bundesverwaltung inklusive ausgegliederter Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung) abgegrenzt. Quelle ist das bundesinterne Managementinformationssystem (MIS). Es werden die Ruhegenüsse ohne Versorgungsgenüsse (Witwen und Waisen) im Monat März abgefragt.

- Inflationsbereinigtes Pensionseinkommen Neupensionierungen: Das Pensionseinkommen der neupensionierten Beamtinnen und Beamten enthält den oben beschriebenen Personenkreis. Grundlage ist der monatliche Bruttoruhegenuss. Die Entwicklung des Pensionseinkommens wird auf Basis des Verbraucherpreisindex (VPI) im Jahr 2010 (Basis=100), veröffentlicht von der Statistik Austria, dargestellt. Dabei wird das Pensionseinkommen des jeweiligen Jahres-Pensionseinkommen der Neupensionierungen stehen ab dem Jahr 2010 zur Verfügung – mit der Veränderungsrate bzw. Index (VPI des Berichtsjahres / VPI des jeweiligen Jahres) inflationsbereinigt.

9.9 Einstufung von Arbeitsplätzen

- Beamtinnen und Beamte: Verwendungsgruppe Bsp.: A1 (Hochschulabschluss)
- Vertragsbedienstete: Entlohnungsgruppe Bsp.: v1 (Hochschulabschluss)
- Innerhalb dieser Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen unterscheidet man:
- Beamtinnen und Beamte: Funktionsgruppen (A1/GL bis A1/9; GL stellt die niedrigste, 9 die höchste Funktionsgruppe dar)
- Vertragsbedienstete: Bewertungsgruppe (v1/1 bis v1/7; 1 stellt die niedrigste, 7 die höchste Bewertungsgruppe dar)

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

9.10 Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiter:innen des Bundes wurden dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Weitere Datenquellen sind:

- Bundesanstalt Statistik Österreich
- OECD
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger

sowie Auskünfte von Fachexpertinnen und Fachexperten der Ressorts.

Abkürzungsverzeichnis

APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASG	Austrian School of Government
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BHG	Bundshaushaltsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMG	Bundesministeriengesetz
BVAEB	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
COFOG	Classification of the Functions of Government (Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates)
EUPAN	European Public Administration Network (Europäisches Netz der öffentlichen Verwaltungen)
EPSA	European Public Sector Award (Europäischer Verwaltungswettbewerb)
EPSO	Network of Personnel Selection Experts (Europäisches Amt für Personalauswahl)
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
GL	Grundlaufbahn
GRECO	Groupe d'États contre la Corruption, Group of States against Corruption
HHRR	Haushaltsrechtsreform
KIOP	Kräfte für Internationale Operationen
KPE	Kaderpräsenzeinheit(en)
MIS	Managementinformationssystem
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
OPSI	Observatory of Public Sector Innovation
PAA	Pensionsantrittsalter
PEM	Public Employment and Management
PGC	Public Governance Committee
PTV	Post- und Telegraphenverwaltung
Ri/Sta/RiAA	Richter:innen / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
RPC	Regulatory Policy Committee
SDG	Sustainable Development Goals
SV-Träger	Sozialversicherungsträger
UNPSA	United Nations Public Sector Award
VB	Vertragsbedienstete
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalente
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand der Gebietskörperschaften	15
Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2022	17
Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2022	17
Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2021	20
Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2022	26
Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2022	26
Tabelle 7: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts, Stichtag 31.12.2023	30
Tabelle 8: Berufsgruppen in den Bundesländern 2023, gerundet auf 100	33
Tabelle 9: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen, zum 31.12.2023, in VBÄ	34
Tabelle 10: Berufsgruppen im Bundesdienst	37
Tabelle 11: Verwaltungsdienst	38
Tabelle 12: Lehrpersonen	41
Tabelle 13: Hochschullehrpersonen	45
Tabelle 14: Exekutivdienst	48
Tabelle 15: Militärischer Dienst	51
Tabelle 16: Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	53
Tabelle 17: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2023	61
Tabelle 18: Akademiker:innenanteil	71
Tabelle 19: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses*	73
Tabelle 20: Frauenanteil im Bundesdienst	89
Tabelle 21: Akademiker:innen- und Maturant:innenanteil	90
Tabelle 22: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	92
Tabelle 23: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich	97
Tabelle 24: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft	102
Tabelle 25: Bundespensionen	106
Tabelle 26: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten	108
Tabelle 27: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten	108
Tabelle 28: Pensionierungsgründe im Zeitablauf	114

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2021, in %	21
Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2023	22
Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmer:innenentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2023	24
Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2023	29
Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer	32
Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ	37
Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals	39
Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2023	40
Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Verwaltungsdienstes 2023	40
Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2023	42
Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2023	43
Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2023	46
Abbildung 13: Quartileinkommen der pensionierten Hochschullehrpersonen 2023	47
Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2023	49
Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Exekutivdienstes 2023	50
Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2023	52
Abbildung 17: Quartileinkommen der Pensionist:innen des Militärischen Dienstes 2023	52
Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023	54
Abbildung 19: Quartileinkommen der pensionierten Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023	55
Abbildung 20: Personalstände 1999 bis 2023	60
Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst	63
Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb	64
Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Hochschullehrpersonen	66
Abbildung 24: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst	67
Abbildung 25: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst	68

Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtswärter:innen	69
Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)	70
Abbildung 28: Beamtinnen- und Beamtenanteil nach Berufsgruppen	72
Abbildung 29: 4-Layers-Diversitäts-Modell	77
Abbildung 30: Altersstruktur Bund 1995 und 2023 vs. Österreich 2023	79
Abbildung 31: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten	80
Abbildung 32: Altersstruktur 1995 und 2023	81
Abbildung 33: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2023	82
Abbildung 34: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen	83
Abbildung 35: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2023	84
Abbildung 36: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis	85
Abbildung 37: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen	89
Abbildung 38: Teilbeschäftigung nach Geschlecht	91
Abbildung 39: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2023	93
Abbildung 40: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich	98
Abbildung 41: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe	99
Abbildung 42: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe	100
Abbildung 43: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen	102
Abbildung 44: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand	104
Abbildung 45: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation	110
Abbildung 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart	111
Abbildung 47: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen	112
Abbildung 48: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf	114
Abbildung 49: Die Kernprozesse im Bereich des digitalen Personalmanagements	117
Abbildung 50: Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure	128
Abbildung 51: Steuerungskreislauf der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung	155

Tabellenanhang

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2021, in %

Land	in %
Norwegen	30,9
Schweden	29,3
Dänemark	28,0
Finnland	25,4
Estland	23,4
Kroatien	22,8
Litauen	22,5
Frankreich	21,1
Lettland	21,1
Israel	20,9
Kanada	20,7
Irland	20,5
Ungarn	19,6
Slowakei	19,3
OECD gewichtet	18,6
Belgien	18,4
Polen	17,3
Tschechische Republik	17,3
Slowenien	17,2
Österreich	17,0
Vereinigtes Königreich	16,9
Rumänien	16,9
Spanien	16,6
Griechenland	16,1
Portugal	15,0
USA	15,0
Luxemburg	14,5
Mexiko	13,7
Italien	13,5
Costa Rica	13,5
Türkei	13,5
Niederlande	12,1
Schweiz	11,2
Deutschland	11,1
Korea	8,8
Japan	4,6

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2023

Teilsektoren	in % 2022	in % 2023
Transfers an private Haushalte	42,7	43,3
Sach- und Personalaufwand	34,1	34,4
sonstige Ausgaben	16,8	15,5
Transfers an Marktproduzenten	6,4	6,8

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmer:innenentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2023

Aufgabenbereich	in %
Gesundheitswesen	24,9
Allgemeine öffentliche Verwaltung	14,8
Wirtschaftliche Angelegenheiten	11,5
Öffentliche Ordnung und Sicherheit	8,4
Soziale Sicherung	4,4
Verteidigung	3,3
Freizeitgestaltung, Sport, Kultur und Religion	3,1
Umweltschutz	0,6
Wohnungswesen und kommunale Gemeinschaftsdienste	0,2

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2023

Ressort	in %
Bildung	33
Inneres	27
Landesverteidigung	15
Justiz	9
Finanzen	8
Sonstige	8

Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer

Bundesland	in %
Wien	34
Niederösterreich	16
Oberösterreich	12
Steiermark	12
Salzburg	6
Tirol	7
Kärnten	6
Vorarlberg	3
Burgenland	4

Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ

Berufsgruppe	in VBÄ
Verwaltungsdienst	45.913
Lehrpersonen	38.100
Exekutivdienst	34.211
Militärischer Dienst	12.565
Richter:innen / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.048
Hochschullehrpersonen	1.138

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals

Dienststelle	in %
Ministerien	21,6
Zoll- und Abgabenverwaltung	21,1
Militärverwaltung	14,7
Justizverwaltung	12,6
Schulverwaltung	8,5
Sicherheitsverwaltung	8,3
sonstige nachgeordnete Dienststellen und Oberste Organe	6,0
Schulaufsichtsbehörden	2,7
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	2,1
Vertretungen im Ausland	1,3
Sozialministeriumservice	1,1

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Verwaltungsdienst	25	33.654
Verwaltungsdienst	50	46.109
Verwaltungsdienst	75	68.116

Abbildung 9: Quartileinkommen der 27. 586 Pensionist:innen des Verwaltungsdienstes 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Verwaltungsdienst	25	33.630
Verwaltungsdienst	50	43.604
Verwaltungsdienst	75	59.568

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahrsbrutto) der Lehrpersonen 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Lehrpersonen	25	34.652
Lehrpersonen	50	53.458
Lehrpersonen	75	73.449

Abbildung 11: Quartileinkommen der 22.234 pensionierten Lehrpersonen 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Lehrpersonen	25	56.286
Lehrpersonen	50	65.265
Lehrpersonen	75	73.699

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Hochschullehrpersonen	25	43.825
Hochschullehrpersonen	50	71.175
Hochschullehrpersonen	75	93.054

Abbildung 13: Quartileinkommen der 309 pensionierten Hochschullehrpersonen 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Hochschullehrpersonen	25	62.375
Hochschullehrpersonen	50	70.205
Hochschullehrpersonen	75	78.330

Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Exekutivdienst	25	48.298
Exekutivdienst	50	57.195
Exekutivdienst	75	68.809

Abbildung 15: Quartileinkommen der 18.436 Pensionist:innen des Exekutivdienstes 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Exekutivdienst	25	37.302
Exekutivdienst	50	43.335
Exekutivdienst	75	50.021

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Militärischer Dienst	25	42.347
Militärischer Dienst	50	54.204
Militärischer Dienst	75	67.852

Abbildung 17: Quartileinkommen der 5.980 Pensionist:innen des Militärischen Dienstes 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Militärischer Dienst	25	39.276
Militärischer Dienst	50	43.377
Militärischer Dienst	75	49.795

Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	25	69.832
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	50	101.654
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	75	119.866

Abbildung 19: Quartileinkommen der 1.392 pensionierten Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2023

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	25	77.233
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	50	89.112
Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	75	101.137

Abbildung 20: Personalstände 1999 bis 2023 in VBÄ (Vollbeschäftigungsäquivalente)

Jahr	Personalstand betriebsmäßig (exkl. Ausgliederungen) in VBÄ	Personalstand in ausgegliederten Einheiten (exkl. PTV) in VBÄ
1999	166.491	3.225
2000	162.561	3.295
2001	158.897	3.626
2002	155.173	3.901
2003	150.135	3.626
2004	132.756	11.818
2005	133.287	11.514
2006	133.312	11.087
2007	132.731	10.591
2008	132.784	10.039
2009	132.908	9.446
2010	132.804	8.919
2011	132.357	8.364
2012	131.183	7.774
2013	129.873	7.302
2014	130.992	6.936
2015	131.361	6.601
2016	132.741	6.285
2017	134.569	5.943
2018	135.581	5.572
2019	135.128	5.104
2020	135.840	4.677
2021	135.981	4.270
2022	135.357	3.843
2023	135.497	3.438

Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst

Jahr	Personalstand im Verwaltungsdienst in VBÄ
1999	54.224
2000	52.707
2001	51.109
2002	50.060
2003	48.280
2004	49.199
2005	49.635
2006	48.869
2007	48.471
2008	48.232
2009	47.525
2010	46.832
2011	45.987
2012	45.068
2013	44.243
2014	44.702
2015	44.884
2016	45.204
2017	45.952
2018	46.235
2019	45.190
2020	45.239
2021	45.208
2022	45.506
2023	45.966

Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb

Jahr	Personalstand der Lehrpersonen im Schulbetrieb in VBÄ
1999	35.915
2000	35.973
2001	35.698
2002	35.901
2003	35.004
2004	35.531
2005	36.098
2006	36.726
2007	37.099
2008	37.607
2009	37.983
2010	38.471
2011	38.887
2012	39.024
2013	37.977

Jahr	Personalstand der Lehrpersonen im Schulbetrieb in VBÄ
2014	38.113
2015	38.353
2016	38.575
2017	38.869
2018	38.956
2019	38.849
2020	38.573
2021	38.527
2022	38.230
2023	38.086

Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Hochschullehrpersonen

Jahr	Personalstand der Hochschullehrpersonen in VBÄ
2013	871
2014	904
2015	914
2016	951
2017	981
2018	1.006
2019	1.029
2020	1.064
2021	1.094
2022	1.105
2023	1.139

Abbildung 24: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst

Jahr	Personalstand im Exekutivdienst in VBÄ
1999	29.804
2000	29.066
2001	28.751
2002	28.325
2003	27.109
2004	28.775
2005	29.331
2006	29.637
2007	29.613
2008	29.319
2009	29.688
2010	29.930
2011	30.107
2012	30.123
2013	30.048
2014	30.199

Jahr	Personalstand im Exekutivdienst in VBÄ
2015	30.251
2016	31.094
2017	31.838
2018	32.521
2019	33.412
2020	34.187
2021	34.402
2022	34.173
2023	34.195

Abbildung 25: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst

Jahr	Personalstand im Militärischen Dienst in VBÄ
1999	16.388
2000	16.026
2001	15.564
2002	15.257
2003	14.876
2004	15.109
2005	14.841
2006	14.717
2007	14.631
2008	14.641
2009	14.747
2010	14.644
2011	14.392
2012	13.981
2013	13.740
2014	13.675
2015	13.533
2016	13.453
2017	13.460
2018	13.422
2019	13.246
2020	13.362
2021	13.282
2022	12.835
2023	12.565

Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärter:innen

Jahr	Personalstand der Richter:innen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärter:innen in VBÄ
1999	2.315
2000	2.284
2001	2.271
2002	2.281
2003	2.201
2004	2.271
2005	2.333
2006	2.383
2007	2.379
2008	2.463
2009	2.444
2010	2.425
2011	2.480
2012	2.518
2013	2.557
2014	2.909
2015	2.923
2016	2.951
2017	2.964
2018	2.943
2019	2.918
2020	2.938
2021	2.979
2022	3.006
2023	3.048

Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)

Qualifikation	in %
Akademiker:innen	35,5
Exekutivdienst - nicht zuordenbar	25,2
berufsbild. mittlere Schule oder Lehrabschluss	21,2
Maturant:innen	15,4
Pflichtschule	2,5

Abbildung 28: Beamtinnen- und Beamtenanteil nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	in %
Ri/Sta/RiAA	100,0
Militärischer Dienst	97,7
Exekutivdienst	89,7
Verwaltungsdienst	31,4
Hochschullehrpersonen	10,5
Lehrpersonen	6,9

Abbildung 30: Altersstruktur Bund 1995 und 2023 versus Österreich 2023

Alter	Bund 1995	Bund 2023	Österreich 2023
≤ 35	37,1%	29,8%	35,5%
36-49	40,7%	28,4%	34,6%
≥ 50	22,2%	41,8%	29,9%

Abbildung 31: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten

Jahr	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter	Durchschnittsalter
	Bund	Männer	Frauen
1995	40,5	41,4	39,0
1996	40,8	41,5	39,5
1997	40,9	41,5	39,8
1998	41,5	42,2	40,4
1999	41,9	42,6	40,7
2000	42,1	42,8	40,9
2001	42,4	43,1	41,3
2002	42,8	43,5	41,8
2003	43,0	43,6	42,1
2004	42,9	43,2	42,4
2005	43,3	43,6	42,6
2006	43,6	44,0	42,9
2007	44,1	44,5	43,4
2008	44,4	44,9	43,7
2009	44,6	45,1	43,9
2010	44,8	45,3	44,1
2011	45,0	45,4	44,2
2012	45,2	45,7	44,5
2013	45,3	45,8	44,6
2014	45,6	46,2	44,9
2015	46,0	46,6	45,2
2016	46,1	46,6	45,3
2017	46,0	46,5	45,2
2018	45,9	46,3	45,2
2019	45,8	46,3	45,2

Jahr	Durchschnittsalter	Durschnittsalter	Durchschnittsalter
	Bund	Männer	Frauen
2020	45,6	46,0	45,1
2021	45,3	45,7	44,7
2022	45,0	45,5	44,4
2023	44,6	45,2	43,9

Abbildung 32: Altersstruktur 1995 und 2023

Alter 1995	Mitarbeiter:innen 1995	Alter 2023	Mitarbeiter:innen 2023
15	7	15	1
16	42	17	7
17	153	18	114
18	484	19	519
19	728	20	1.001
20	1.090	21	1.351
21	1.476	22	1.582
22	1.815	23	1.888
23	2.221	24	2.104
24	2.574	25	2.487
25	2.830	26	2.866
26	3.452	27	2.909
27	4.314	28	3.042
28	4.636	29	3.172
29	4.899	30	3.283
30	5.350	31	3.434
31	5.753	32	3.516
32	6.233	33	3.269
33	6.391	34	3.115
34	6.220	35	3.043
35	5.900	36	2.869
36	6.021	37	2.819
37	5.833	38	2.913
38	6.054	39	2.924
39	6.138	40	2.889
40	5.854	41	3.011
41	5.571	42	3.059
42	5.276	43	2.971
43	4.805	44	2.931
44	4.469	45	2.804
45	4.530	46	2.957
46	4.520	47	3.119
47	4.992	48	3.493
48	5.022	49	3.595
49	3.979	50	3.774
50	3.729	51	4.037

Alter 1995	Mitarbeiter:innen 1995	Alter 2023	Mitarbeiter:innen 2023
51	4.784	52	4.239
52	4.645	53	4.141
53	4.510	54	4.615
54	4.823	55	4.937
55	4.840	56	4.922
56	3.931	57	5.040
57	2.484	58	4.974
58	1.825	59	5.025
59	1.421	60	4.262
60	988	61	3.701
61	484	62	2.407
62	396	63	1.754
63	277	64	1.367
64	268	65	185
65	202	66	
66	72	67	
67	69	68	
68	43	69	
69	27	70	
70	25	71	

Abbildung 33: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2023, in Köpfen

Alter	Beamtinnen und Beamte in Köpfen	Vertragsbedienstete in Köpfen	Bund Gesamt in Köpfen
15	0	1	1
17	0	7	7
18	4	110	114
19	79	440	519
20	228	773	1.001
21	365	986	1.351
22	612	970	1.582
23	829	1.059	1.888
24	1.007	1.097	2.104
25	1.175	1.312	2.487
26	1.293	1.573	2.866
27	1.325	1.584	2.909
28	1.302	1.740	3.042
29	1.287	1.885	3.172
30	1.313	1.970	3.283
31	1.383	2.051	3.434
32	1.416	2.100	3.516
33	1.298	1.971	3.269
34	1.291	1.824	3.115
35	1.249	1.794	3.043

Alter	Beamtinnen und Beamte in Köpfen	Vertragsbedienstete in Köpfen	Bund Gesamt in Köpfen
36	1.128	1.741	2.869
37	1.092	1.727	2.819
38	1.195	1.718	2.913
39	1.086	1.838	2.924
40	1.015	1.874	2.889
41	1.041	1.970	3.011
42	1.064	1.995	3.059
43	1.031	1.940	2.971
44	990	1.941	2.931
45	968	1.836	2.804
46	1.069	1.888	2.957
47	1.145	1.974	3.119
48	1.319	2.174	3.493
49	1.407	2.188	3.595
50	1.541	2.233	3.774
51	1.755	2.282	4.037
52	1.851	2.388	4.239
53	1.890	2.251	4.141
54	2.194	2.421	4.615
55	2.466	2.471	4.937
56	2.451	2.471	4.922
57	2.600	2.440	5.040
58	2.664	2.310	4.974
59	2.821	2.204	5.025
60	2.866	1.396	4.262
61	2.603	1.098	3.701
62	1.661	746	2.407
63	1.257	497	1.754
64	1.008	359	1.367
65	96	89	185
66	6	29	35
67	3	19	22
68	0	8	8
69	0	15	15
70	0	7	7
71	0	4	4
72	0	1	1
73	0	1	1
74	0	2	2
75	0	4	4
76	0	1	1

Abbildung 34: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Durchschnittsalter
Hochschullehrpersonen	49,6
Lehrpersonen	47,2
Ri/Sta/RiAA	47,2
Verwaltungsdienst	46,4
Militärischer Dienst	42,5
Exekutivdienst	40,6

Abbildung 35: Altersklassen nach Qualifikation Bund 2023

Qualifikation	≤ 35 Jahre in %	36–49 Jahre in %	≥ 50 Jahre in %
Akademiker:innen	24	34	42
Maturant:innen	22	27	51
Fachdienst + MD	28	24	48
Hilfsdienst	47	15	38
ED + Sonst Quali	43	27	30

Abbildung 36: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis

Dienstverhältnis	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bund	9,5	10,2	12,1	13,7	14,3	14,7	15,0	15,0	14,9	15,1	15,6	16,0	16,6	16,8	17,1	17,2	17,4	17,6	17,7	17,7	17,5	17,2	16,7	16,9	17,6	18,2
Beamtinnen und Beamte	0,2	1,7	3,5	4,5	5,1	5,4	5,6	5,7	5,4	5,7	6,0	6,5	6,9	7,1	7,3	7,3	7,5	7,8	8,0	8,0	8,0	7,8	7,5	7,3	7,3	7,4
Vertragsbedienstete	26,2	27,5	29,1	30,9	31,8	31,8	32,3	32,2	31,3	30,7	30,9	30,4	30,1	29,9	29,8	29,5	29,4	29,4	28,8	28,0	27,3	26,6	25,6	25,7	26,6	26,9
Privatwirtschaft	13,3	14,5	16,4	17,8	18,6	19,1	20,7	21,8	22,5	22,6	23,2	24,5	25,0	25,1	25,7	26,5	27,7	28,2	28,9	29,1	28,6	28,5	28,5	29,9	30,5	30,9

Abbildung 37: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	in %
Hochschullehrpersonen	61,8%
Lehrpersonen	59,7%
Ri/Sta/RIAA	58,6%
Verwaltungsdienst	54,2%
Exekutivdienst	23,1%
Militärischer Dienst	4,1%

Abbildung 38: Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Dienstverhältnis	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bund	9,5	10,2	12,1	13,7	14,3	14,7	15,0	15,0	14,9	15,1	15,6	16,0	16,6	16,8	17,1	17,2	17,4	17,6	17,7	17,7	17,5	17,2	16,7	16,9	17,6	18,2
Frauen	19,6	21,7	25,8	28,4	29,4	30,1	31,5	31,3	30,5	30,9	31,6	32,2	32,6	33,0	33,1	32,9	32,9	33,1	33,0	32,6	32,0	31,6	30,6	30,5	31,1	31,5
Männer	3,9	3,8	4,2	5,0	5,1	5,3	5,1	5,1	4,9	4,9	5,2	5,4	5,8	5,7	6,0	6,2	6,4	6,6	6,7	6,8	6,8	6,4	6,4	6,6	7,2	7,6

Abbildung 39: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2023

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil 2006 in %	Frauenanteil 2023 in %	Differenz in Prozentpunkten
Akademiker:innen	A 1/7-9 und Vergleichbare	15,8	37,0	21,2
Akademiker:innen	A 1/4-6 und Vergleichbare	29,8	42,7	12,9
Maturant:innen	A 2/5-8 und Vergleichbare	24,4	36,7	12,3
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare	29,3	37,4	8,1
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7	38,7	11,0
Gesamtpersonal	alle besoldungsrechtliche Einstufungen	38,7	44,1	5,4

Abbildung 40: Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich

Gender Pay Gap	in %
Gender Pay Gap der ganzjährig Vollbeschäftigten in Österreich gem. Jahreseinkommen (Jahr 2022, Quelle: Statistik Austria)	12,4
Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich gem. Stundenverdiensten (Jahr 2022, Quelle: Eurostat)	18,4
Gender Pay Gap im Bundesdienst (Jahr 2023)	7,6

Abbildung 41: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Bruttojahres-	Bruttojahres-
			einkommen	einkommen
			Männer	Frauen
Allgemeine Verwaltung	24.217	28.990	54.644	45.913
Exekutivdienst	28.434	8.570	59.832	50.706
RiSta	1.403	2.017	114.411	101.945
Militärischer Dienst	14.841	696	50.816	38.434
Lehrpersonen	19.475	30.673	69.004	62.408
Hochschullehrpersonen	576	1.035	82.506	76.593
Schulaufsicht	160	157	101.192	101.192
Krankenpflegedienst	86	153	56.388	51.232
Sonstige	150	488	128.769	131.040
Gesamt	89.342	72.779	59.286	54.784

Abbildung 42: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Durchschnitts-	Durchschnitts-
			alter Männer	alter Frauen
Allgemeine Verwaltung	24.217	28.990	48,0	45,2
Exekutivdienst	28.434	8.570	43,0	34,7
RiSta	1.403	2.017	49,6	45,8
Militärischer Dienst	14.841	696	41,1	32,3
Lehrpersonen	19.475	30.673	47,3	44,8
Hochschullehrpersonen	576	1.035	52,0	49,8
Schulaufsicht	160	157	54,7	55,6
Krankenpflegedienst	86	153	51,9	51,1
Sonstige	150	488	46,5	50,9
Gesamt	89.342	72.779	45,2	43,8

Abbildung 43: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe

Berufsgruppe	Mittleres Bruttoeinkommen in €
Ri/Sta/RiAA	101.654
Hochschullehrpersonen	71.175
Exekutivdienst	57.195
Militärischer Dienst	54.204
Lehrpersonen	53.458
Verwaltungsdienst	46.109

Abbildung 44: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen
– Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete und Ausbildungsverhältnisse

Jahr	Krankenstandstage auf 1.000 Beschäftigte
2023	13,888
2022	15,447
2021	11,959

Abbildung 44a: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen – ASVG-versicherte Arbeiter:innen und Angestellte

Jahr	Krankenstandstage auf 1.000 Beschäftigte
2023	15,361
2022	14,889
2021	12,345

Abbildung 45: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand

Status Krankenstand	in %
mit Krankenstand	87,0%
ohne Krankenstand	13,0%

Abbildung: 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation

Qualifikation	Pensions-einkommen		Pensions-antrittsalter		Pensions-einkommen		Pensions-antrittsalter	
	2010	Index 2010	2010	2023	Index 2023	2023	2023	
Akademiker:innen	6.778 €	100	62,33	4.708 €	69	64,61		
Gesamt (Bundesdurchschnitt)	5.120 €	100	60,56	3.561 €	70	62,73		
Nicht-Akademiker:innen	3.766 €	100	59,14	3.011 €	80	61,82		

Abbildung 47: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

Pensionsart	Pensions-einkommen		Pensions-antrittsalter		Pensions-einkommen		Pensions-antrittsalter	
	2010	Index 2010	2010	2023	Index 2023	2023	2023	
Alterspension	7.076 €	100	64,63	4.565 €	65	65,19		
Gesamt (Bundesdurchschnitt)	5.120 €	100	60,56	3.561 €	70	62,73		
Vorzeitiger Ruhestand	4.943 €	100	60,82	3.220 €	65	62,17		
Dienstunfähigkeit	2.966 €	100	53,28	2.554 €	86	57,57		

Abbildung 48: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen

Pensionsart	Pensions- einkommen	Index 2010	Pensions- antrittsalter	Pensions- einkommen	Index 2023	Pensions- antrittsalter
	2010		2010	2023		2023
Lehrpersonen	5.914 €	100	61,35	4.198 €	71	64,46
Gesamt (Bundesdruch- schnitt)	5.120 €	100	60,56	3.561 €	70	62,73
Verwaltung	4.344 €	100	60,46	3.352 €	77	62,84
Exekutivdienst	3.776 €	100	57,77	3.017 €	80	60,72

Abbildung 49: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf

Jahr	Pensionsantrittsalter	Neupensionierungen
1998	58,30	2.244
1999	59,00	2.745
2000	58,40	4.374
2001	58,90	2.997
2002	59,50	3.558
2003	58,25	6.987
2004	57,94	1.877
2005	59,17	1.540
2006	59,60	1.752
2007	59,90	2.360
2008	60,10	2.352
2009	60,48	2.876
2010	60,56	3.181
2011	60,50	3.233
2012	60,54	3.425
2013	60,68	4.046
2014	60,92	1.889
2015	61,18	1.699
2016	61,66	2.531
2017	61,86	2.998
2018	62,08	3.377
2019	62,39	3.833
2020	62,88	4.151
2021	62,78	4.186
2022	62,76	4.247
2023	62,73	4.480

