Slido Fragen| Personalmanagementtagung 2025

Umfrage: Woher kommen Sie?

09:25 -10:40 Uhr ***Neuigkeiten aus dem Dienst- und Besoldungsrecht & Vordienstzeitenreform 2025***

- Ist der Pensionsantrittsrechner schon angepasst?
- Können wir die vorgetragenen Informationen nach der Tagung per E-Mail zugeschickt bekommen?
- Ist eine Entbindung von der Geheimhaltung daher nach wie vor notwendig?
- Wann wird der VDZ-Vergleichsrechner angepasst und ein Zugriff möglich sein? Gibt es Bescheidmuster?
- Wie ist mit offenen, rechtskräftigen Bescheiden aus der Reform 2023 umzugehen, welche noch nicht ausbezahlt werden konnten?
- Muss nach Ermittlung der Differenz zwischen den beiden Anfangsterminen auch der Jubiläumsstichtag wieder entsprechend dem neuen BDA angepasst werden?
- Bedeutet das, dass ab 1.8.2025 vorgenommene Auszahlungen, die auf Basis der rechtskräftigen Bescheide iZm der Reform 2023 erfolgen, als ÜG zurückzufordern sind?
- Wird auch die Beantwortung der Fragen von slido schriftlich nachträglich übermittelt?
- Die vorzeitige Pension wegen langer Versicherungsdauer ist trotz Änderung der Korridor Pension noch immer ab 62 Jahren mit 45 Versicherungsjahren - korrekt?

- Vordienstzeitenberechnung: 2023 Reform wurde nicht abgeschlossen; 2025 noch offen: Kontrolle Ende 9. Schuljahr. Wenn wiederholt wurde, verschiebt sich das Datum
- Wann wird der neue VDZ-Rechner zur Verfügung gestellt?
- Wann wird das Onlinetool wieder verfügbar sein?

Nach den erforderlichen Anpassungen, die derzeit vorgenommen werden, wird das Onlinetool wieder zur Verfügung stehen.

- Könnten die Beispiele von Herrn Presler auch zur Verfügung gestellt werden? -> Screenshots + Erklärung

Ja, diese werden auf der Homepage veröffentlicht.

- In der Information stand: zuerst 2023 abschließen, dann 2025-Reform darüber laufen lassen. Das klang jetzt ganz anders ...

Wurde die Reform 2023 begonnen, ist der Infotyp IT9398 abzuschließen. Die Anwenderinformation wird seitens des PM-SAP Applikationsmanagements überarbeitet.

- Was wenn die Schulzeit bereits mit 5 jahren begonnen hat. Wird dann das Datum angepasst?

Der im Rahmen der Vordienstzeitenreform 2023 neu geregelte Betrachtungszeitraum für die Anrechnung „sonstiger Zeiten“ (1. Juli jenes Kalenderjahres, in dem die allgemeine Schulpflicht von neun Schuljahren absolviert wurde) stellt auf die tatsächliche Schullaufbahn ab. Bei vorzeitiger Einschulung ist das Erfordernis der neun Schuljahre daher früher erfüllt und das Datum allenfalls anzupassen (siehe hierzu Rundschreiben zur Änderung der Vorschriften über die Ermittlung des Vergleichsstichtags (Bundesgesetz BGBl. I Nr. 137/2023) unter der GZ. 2024-0.209.684). Ist eine Neufestsetzung nach der Reform 2023 bereits erfolgt, ändert sich daran bei der Neufestsetzung 2025 nichts mehr.

- Ges. Nachzlg. 2023 erfolgte am 1.8.25 - auf Konto d Bed. Verminderung BDA 2025, alle zu hoch bemessenen Gehälter b.1.5.16 rückfordern od. jene ab 1.8.25 lfd. ?

Jene Nachzahlungen auf Grundlage der Besoldungsreform 2023, welche ab dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen des § 169f GehG bzw. § 94b VBG in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2025, BGBl. I Nr. 25/2025, mit 1. August 2025 erfolgt sind, wären – soweit sie über die nach der Reform 2025 zustehenden Beträge hinausgehen – rückwirkend bis zum 1. Mai 2016 und bei auf Antrag eingeleiteten Verfahren unter Berücksichtigung der jeweiligen Verjährungsfrist, rückzufordern, sofern die Neufestsetzung auf Grundlage der Reform 2025 zu einem niedrigeren Ergebnis geführt hat. Eine Verjährung des Rechts auf Rückforderung ist nicht eingetreten, da für den Beginn der Verjährungsfrist gemäß § 13b Abs. 2 GehG bzw. § 18a Abs. 2 VBG auf den Zeitpunkt der Entrichtung abzustellen ist.

- Noch eine Frage zu den Übergenüssen VDZ 25, Wird es eine allg. Formulierung für ÜG-Schreiben geben, nötig für ausgeschiedene Vertragslehrkräfte/-Bedienstete

Eine allgemeine Formulierung dafür ist seitens der Sektion III des Bundeskanzleramtes nicht geplant.

- Reform 2023 iVm 2025. Beamt_innen im Ruhestand. Reform 2023 - Bescheide rechtskräftig - aber Nachzahlungen erfolgten noch nicht. Ebenfalls IT-Unterstützung?

Es darf auf die Anwenderinformation „Info-Nr. 09/2024 – Umsetzung der Vordienstzeitenreform 2023 in PM-SAP“ verwiesen werden. Die darin beschriebene Vorgehensweise ist weiterhin für Beamtinnen und Beamte anzuwenden.

- Ergänzend zur Frage Beamt:innen im Ruhestand: Abwicklung erfolgt dann von ehem. Bundesdienstelle oder Erledigung durch das Pensionsservice?

Es darf auf die Anwenderinformation „Info-Nr. 09/2024 – Umsetzung der Vordienstzeitenreform 2023 in PM-SAP“ verwiesen werden. Die darin beschriebene Vorgehensweise ist weiterhin für Beamtinnen und Beamte im Ruhestand anzuwenden.

- Könnte man nachfragen wie die eigene Vordienstzeitenberechnung zustande gekommen ist?

Die Nachfrage betreffend die eigene Vordienstzeiten-Berechnung erscheint kein IFG-spezifisches Thema zu sein, sondern ergibt sich ein Recht auf Akteneinsicht in den eigenen Personalakt bereits dienstrechtlich einerseits aus § 1 Abs. 1 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 (DVG) in Verbindung mit § 17 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (AVG), bezogen auf Verwaltungsverfahren, und andererseits aus § 10a des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG).

- Sind Richtlinien zu Sonderverträgen zu veröffentlichen?

Die Frage wäre danach zu beurteilen, ob es sich um „Informationen von allgemeinem Interesse“ im Sinne des § 2 Abs. 2 IFG handelt. Wird dies (z.B. auf Grund medialer oder zivilgesellschaftlicher Diskussionsrelevanz) bejaht, wäre eine proaktive Veröffentlichung naheliegend. Hinzuweisen ist darauf, dass die proaktive Informationspflicht allerdings nur für Informationen von allgemeinem Interesse gilt, die ab 1. September 2025 (Inkrafttreten der neuen Rechtslage) entstehen.

11:00 – 11:45 Uhr Aufnahme von Menschen mit Behinderung in den Bundesdienst

- Können künftig bereits Behinderte ab einem Grad von 50% nach dem Behinderteneinstellungsgesetz über die im Personalplan fixierte Zahl aufgenommen werden?
- Warum zählen manche Personen doppelt?
- Wie erklärt sich die Differenz zwischen SMS und MIS?
- Aus welchem Budget werden Sonderplanstellen bezahlt?
- Kann eine Sonderplanstelle aufgewertet werden? Wenn ja, bleibt die Sonderplanstelle eine solche oder muss diese mit einer regulären Planstelle bedeckt werden?
- Wird die Ausgleichstaxe je Ressort oder für den gesamten Bund berechnet und bezahlt?
- Bewerben sich Personen bei der online Initiativbewerbung für einzelne Ressorts oder für den gesamten Bund?
- Kann eine Sonderplanstelle nach Freiwerden durch einen Bediensteten ohne Behinderung nachbesetzt werden? Bedeckung im Personalplan vorausgesetzt.

- Gibt es Initiativen, um bereits angestellte Personen dazu zu motivieren ihre Behinderung bekannt zu geben?
- Reicht auch ein vorliegender BehindertenPASS? Oder ist ein Feststellungsbescheid unbedingt erforderlich?
- Es wäre ein schönes Zeichen, wenn die Grenze für Sonderplanstellen auf 50% herabgesetzt werden könnte!
- Gibt es definierte Behinderungsarten, die relevant sind und wie werden die sogenannten unsichtbaren Behinderungen bewertet?
- Person schon im Dienststand; Ist es möglich, diese Person (60% GdB) auf eine nicht-zählende Planstelle zu übernehmen ohne das Dienstverhältnis beenden zu müssen
- Wie lange muss ein Dienstverhältnis unterbrochen werden um eine bestehende Person von einer regulären Planstelle auf eine Sonderplanstelle aufnehmen zu können?
- keine Frage sondern Erfahrungswert: bisher sehr wertvolle und gute Mitarbeiter:innen gewinnen können - auch in Zusammenarbeit mit externen Institutionen
- Ist es sinnvoll, dass bei einer Initiativbewerbung der eigene Grad der Behinderung angegeben wird oder auch bei einer Bewerbung auf eine konkrete Stelle?

Ja, da ab 50% Grad der Behinderung (GdB) das Auswahl- und Aufnahmeverfahren entfallen kann. Zusätzlich besteht ab 60% GdB die Möglichkeit der Aufnahme über den Personalplan § 5 Abs. 3.

- Es wurde angesprochen, d. Sonderplst. wenn d. Bedienstete karenzierte ist, nachbesetzt werden kann. Das war (mir) unbekannt? Ist das irgendwo nachzulesen?

Ersatzkräfte können befristet für Bundesbedienstete (auch bei den begünstigten Behinderten handelt es sich um Bundesbedienstete) aufgenommen werden, sofern einer der Tatbestände des § 7 Abs. 2 der Regelungen für die Planstellenbewirtschaftung zutrifft.

Dabei ist zu beachten, dass durch die Aufnahme von Ersatzkräften die im Personalplan für die einzelnen Untergliederungen festgesetzte auszahlungswirksame Personalkapazität jedenfalls nicht überschritten werden darf.

11:45 – 12:30 Uhr Informationsfreiheit nach Informationsfreiheitsgesetz im Kontext des Personalmanagements des Bundes

- Besteht die Verpflichtung die Geschäftseinteilung inkl. Namen d. Bediensteten zu veröffentlichen. Ist das Geheimhaltungsinteresse stets im Einzelfall zu prüfen?
- Wohin kann man sich für konkrete Fragen wenden, wenn nicht an die DSB?
- Würden Sie Musterverträge von (freien) Dienstverträgen proaktiv veröffentlichen?
- Darf Auskunft zum dienstlichen Werdegang einer Person weitergegeben werden, wenn die Anfrage vom Land ist und zur Verleihung eines Ehrenabzeichen ist?
- IFG erlaubt telefonische Anfrage, kann ich diese schriftlich verlangen? Vermeidung von Beweisproblem falls es zu Beschwerde kommt.
- ist eine Auskunft zu erteilen, wenn nach den verwendeten IP-Adressen der Dienststelle angefragt wird?
- Dürfen in einer Mitarbeiterzeitung persönliche Daten (z.B. Pension, Bestellungen etc.) ohne Zustimmung veröffentlicht werden?
- Sind Sonderverträge zu veröffentlichen?

14:00 – 14:45 Uhr AI Literacy: Künstliche Intelligenz im Bundesdienst

- Wer ist Betreiber der "KI-SUN" und wie kann diese eingeordnet werden (zb Risikostufe)
- Wird es eine Kennzeichnungspflicht von KI-generierten Erzeugnissen geben?
- Wird es ein Bundes LLM geben?
- Zum Thema KI transparent machen: Muss man das bei jedem Text, für den man (zB in der Recherche) eine Suchmaschine genutzt hat, angeben?
- Ist seitens BKA der Einsatz von KI-Agents geplant/in Umsetzung? Wenn ja in Eigenentwicklung oder durch externen Zukauf?

- Bitte nochmals unterschied Anbieter und Betreiber erklären. Warum werde ich als Auftraggeber zum Anbieter?
- Welche Erfahrungen wurden beim Einsatz von KI in Verwaltungseinheiten im Ausland gemacht? In welcher Form möchte man dadurch effizienter werden?

Kernaussage: Viele Verwaltungen nutzen KI derzeit primär zur Entlastung von Routinetätigkeiten (Entwürfe, Zusammenfassungen, Recherche) und zur schnelleren Auswertung großer Textmengen. Das Ziel ist Zeitgewinn, bessere Servicequalität und kapazitive Spitzenabdeckung – immer mit Human-in-the-Loop.

Belege & Beispiele:

- **UK (Whitehall):** 20.000 Bedienstete wurden drei Monate mit M365 Copilot getestet; Ergebnis: knapp **zwei Arbeitswochen Zeitgewinn pro Person/Jahr** bei Aufgaben wie Dokumentenerstellung, Meeting- und E-Mail-Summaries. Parallel wurde das KI-Tool **„Consult/Humphrey“** für Konsultationsauswertungen erprobt (tausende Antworten in Stunden statt Wochen). ft.com+3gov.uk+3gov.uk+3
- **Estland – „Bürokratt“:** staatliche Plattform für behördenübergreifende, dialogbasierte Services (Text/Voice) zur schnelleren, 24/7-Bürgerinteraktion. Kratid+2ria.ee+2
- **Finnland – „AuroraAI“:** Programm für nutzerzentrierte, vernetzte Services über Lebenslagen – Effizienz durch bessere Serviceketten und Datennutzung. publicadministration.desa.un.org+1
- **OECD-Befund:** Größtes Effizienzpotenzial liegt in Routineverwaltungsarbeiten (Erfassen, Sortieren, Prüfen, Klassifizieren); KI verschafft Zeit für wertschöpfende Tätigkeiten. OECD+1

Take-away für uns: Start mit klar begrenzten Use-Cases (Dokumententwürfe, Protokoll-/Mail-Summaries, Wissenssuche; Auswertung von Beteiligungen), Messung von Zeitgewinnen und Qualität, verbindliche Leitplanken (Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Datenschutz).

- Wurde eine Verwendung von KI in gesicherten Netzwerken berücksichtigt?

Diese Thematik betrifft eher die technische Umsetzungsseite von KI in der Verwaltung. Unter Berücksichtigung der Vorgaben des „Praxisleitfadens für Digitale Verwaltung: KI, Ethik und Recht 2.0“ ist von einer technisch gesicherten Verwendung von KI auszugehen.

- Wird es von d. SIII eine Surveillance gängiger LLM geben, zu den Kriterien des eigenen KI-Leitfadens, insbesondere zur Sicherheit?

Wir überwachen nicht alle LLMs. Unsere Rolle ist Orientierung statt Freigabe: Setzung von klaren Mindeststandards durch unsere KI-Guidelines und den Praxisleitfadens für Digitale Verwaltung: KI, Ethik und Recht 2.0. Wer KI eigenständig nutzt, bleibt verantwortlich – mit Selbstcheck, dokumentiertem Zweck und ohne vertrauliche Daten.

- Bringen die jungen Generationen nicht eh schon die KI Kompetenz mit? Warum muss diese noch in Kursen angeboten werden?

Nein, „Digital Natives“ bringen zwar oft Neugier und Vorerfahrung mit, jedoch kaum arbeitsplatz-, rechts- und risikobezogene KI-Kompetenzen, wie sie im Bundesdienst benötigt werden. Daher sind auch für die junge Generation gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildungen zum rechtskonformen Einsatz von KI in der Verwaltung notwendig. Die Verwaltungsakademie des Bundes erweitert die Einführungsveranstaltung der Grundausbildung demnächst um ein KI-Kapitel mit einem Kurzüberblick zu Recht, Datenschutz und verantwortlicher Nutzung und legt damit einen wichtigen Grundstein in diese Richtung.

- KI-Literacy ist wichtig, aber wird es auch bald einen strukturierten Ansatz zur Nutzung von KI in der Bundesverwaltung geben?

Der Leitfaden „Digitale Verwaltung: KI, Ethik und Recht“ bietet einen Rahmen und eine Orientierungshilfe für die verantwortungsvolle Nutzung von KI in der Bundesverwaltung. Das AI Policy Forum trägt zur Koordination zwischen den Ressorts im Bereich KI bei und eine neue Sub-AG beschäftigt sich mit der technischen Implementierung von KI-Projekten in der Bundesverwaltung.

Die Sektion VII im Bundeskanzleramt koordiniert das Schwerpunktprogramm „KI in der Verwaltung“, welches im Rahmen der Weiterentwicklung des Digital Austria Acts

initiiert wurde (MRV 16/10). Das Programm hat insbesondere zum Ziel, die Entwicklung von Shared Services im Bereich KI für die Bundesverwaltung anzustoßen. Dabei sollen auch Projekte, wie die KI-Landkarte und KI-Kennzeichnung, beitragen. Die KI-Use-Case Erhebung und die von der FFG beauftragte Studie zur Umsetzung eines Bundes-LLM, welche derzeit u.a. mit externen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Forschung konzeptioniert wird, sind weitere wichtige Bausteine für die Entwicklung eines Shared Services.

14:45 – 15:30 Personalcontrolling

- Ersetzt Telearbeit den Krankenstand?
- Wie sehen die Langzeitkrankenstände im Bundesdienst aus?
- Wie sehen die Krakenstandstage 2024 verglichen mit denen 2019 (vor Covid) aus?
- Wird beim Fehlzeitenbericht auch das Geschlecht mitbetrachtet?
- Wird der Bund in Zukunft mehr Lehrlinge ausbilden und danach auch übernehmen? Sind weitere Änderungen beim VPR geplant (Verlängerung von 12 auf 18 Monate)?
- Können Lehrlinge übernommen werden ohne eine positive Lehrabschlussprüfung absolviert zu haben?
- Was gibt es bei v1/3 ESt 9 mit allen v1/3 ESt 9 zu vergleichen? ÜStd?
- Wird bei geschlechtsspezifischen Auswertungen das dritte Geschlecht berücksichtigt?
- Beruht der Rückgang der Krankenstände von 2022 auf 2024 auch auf dem Ende der Pandemie?

Da uns keine Informationen zu den Ursachen der Krankenstände vorliegen, lässt sich ein direkter Zusammenhang zwischen dem Rückgang der Krankenstände und dem Ende der Pandemie nicht eindeutig bestätigen. Der Vergleich der Krankenstandstage 2024 (12,3 AT) mit dem Durchschnitt der Jahre vor der Pandemie 2011–2019 (11,5 AT) deutet jedoch auf eine Normalisierung hin, die mit dem Rückgang von COVID-19-Erkrankungen in der Bevölkerung zusammenhängen könnte. Der WiFO-Fehlzeitenreport, der die Entwicklung der Krankenstände und deren Ursachen

analysiert, stellt im aktuellen Bericht fest, dass die Entwicklungen bis zum Jahr 2024 zwar einen Anstieg bei den Atemwegserkrankungen zeigten, jedoch einen starken Rückgang bei den übrigen Ursachen, zu denen u. a. die COVID-19-Erkrankungen zählen.
Ob der Rückgang auf das tatsächliche Ende der Pandemie und damit weniger COVID-19-Erkrankungen oder auf eine geringere Testhäufigkeit zurückzuführen ist, bleibt allerdings offen.

- Wie schlägt sich der Digitalisierungsgrad auf die Fehlzeiten aus? Gibt es Ergebnisse hierzu?

Zur Beurteilung eines möglichen Einflusses der Digitalisierung auf die Fehlzeiten wäre eine Kennzahl erforderlich, die den Digitalisierungsgrad abbildet. Hierfür könnten beispielsweise die Home-Office-Tage als Indikator herangezogen werden. In der derzeitigen Fehlzeitenanalyse erfolgt jedoch keine Gegenüberstellung von Home-Office-Tagen und Fehlzeitenarten. Wie in der Fragerunde der PMT angemerkt wurde, könnte eine weiterführende statistische Auswertung Aufschluss darüber geben, ob ein höherer Anteil an Home-Office-Tagen mit einer Verringerung der Fehlzeiten im Bundesdienst einhergeht.

- Wie berechnet sich die Drop Out Quote beim PAL1600K Bericht?

Abgänge ohne LAP dividiert durch Verursacher Lehrlinge gesamt, sprich die Lehrlinge ohne absolvierter LAP, die den Bund verlassen dividiert durch alle Lehrlinge, die zumindest einen Tag lang als Lehrling gekennzeichnet wurden.

- Wie berechnet sich die Übernahmequote beim PAL1610K Bericht?

Übernahme VP dividiert durch die Verursacher VP gesamt, sprich alle übernommenen VPs dividiert durch alle VPs.

- Da der PAL1500K „Anzahlstatistik Lehrlinge Stichtag“ auch VerwPrakt anzeigt (unter „Ausbildungsart“) ev. d. Berichtsname um Verwaltungspraktikant:innen ergänzen

Vielen Dank für die Anmerkung. Allerdings besteht hier der Fokus auf Lehrlinge und deren Auswertung.

16:00 – 17:00 Podiumsdiskussion: Erste Erfahrung mit dem neuen IT-Service zum MitarbeiterInnen-Gespräch

- Habe ich die Möglichkeit digital auf die letzte Version des MAG zugreifen oder kann ich die letzte Version als Template für das aktuelle MAG verwenden?
- In Vorbereitung auf das MAG sind die Dokumente aus dem Vorjahr hilfreich. Kann auf diese zugegriffen werden?
- Wie sieht die Anwendung im Serviceportal aus?
- Kann ich ein Zwischenergebnis speichern und später fortsetzen?
- Der Prozess des MAG wird von Seiten unserer Leitung durch ein Team-MAG abgeschlossen. Ist dies Teil der IT- Lösung?
- Wart ihr mit "Angst" von Bediensteten konfrontiert bez. Datensicherheit, gläserner Mensch usw?
- Sind Inhalte, Fragen bzw. Textierung im MAG-Formular fix vorgegeben?
- Woher kennt das system den vorgesetzten?die ess.vorgesetzten sind oft nicht diejenigen, die das mag führen
- Wer startet die versendung der aufgabe zur durchführung des mag an d. Ma?
- Was passiert im ess,wenn der vorgesetzte oder die dienststelle wechselt dann im 2. Jahr mit dem dokument?
- Sind Vertreterregelungen deaktiviert, sodass Stv nicht meine Angaben sieht. Was ist wenn Chef länger nicht da ist, wird das dann an den STV. Weitergeleitet?
- Gibt es eine Zeichenbegrenzung?
- Wird es auch eine Einbindung in der mobilen Version des SPB geben?
- Gibt es zukünftig eine Unterstützung für Teamgespräch?
- Was passiert, wenn die Führungskraft wechselt und der Prozess des MAG schon startete?
- Kann man die Formulare für die Organisationseinheiten anpassen?

17:00 – 17:30 Wissensmanagement 3.0 Projekt

- Wenn in den nächsten Jahren weniger neue Mitarbeiter:innen eingestellt werden, wie kommt dann neues Wissen in die Verwaltung?

- Wäre die Schaffung von Redundanzen auch eine Lösung zum Konservieren von Wissen und Erfahrung, um die Qualität der Verwaltung zu erhalten? Ausbildungsstellen?
- Wie ist die Frage mit den Redundanzen genau gemeint?
- Wer genau wäre die Zielgruppe für das Wissensmanagement
- Ausbildungsstellen im Sinne von Ausbildungsplanstellen oder Adaptierung Verwaltungspraktikum? Rechtsanspruch VPR auf Übernahme nach Onboarding?

Abschluss & Feedback:

PMT2025
vor 9 Minuten
1

Das war die PMT 2025! Danke an alle Teilnehmenden für die vielfältigen und spannenden Fragen, Inputs und Diskussionen.

Anonym
vor 5 Minuten
4

Danke für die spannenden Vorträge!

Manuela Luchner, Vorarlberg
vor 4 Minuten
4

Herzlichen Dank für die informativen und spannenden Vorträge 😊, Liebe Grüße aus dem Westen

Anonym
jetzt
2

Danke für die Möglichkeit der Interaktion 👏