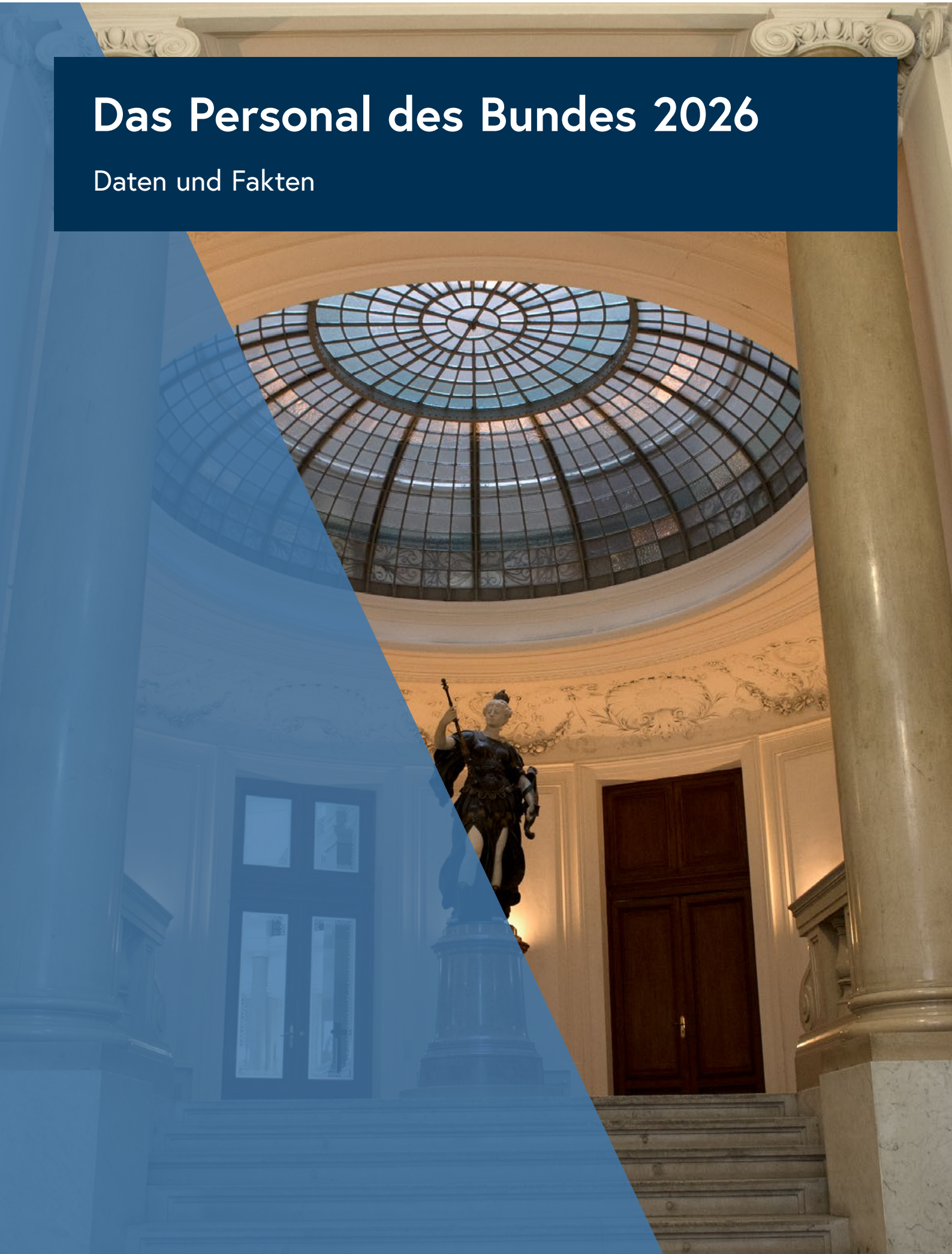
Bundeskanzleramt

Das Personal des Bundes 2026

Daten und Fakten



Das Personal des Bundes 2026

Daten und Fakten

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundeskanzleramt, Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
bundeskanzleramt.gv.at

Autorinnen: Yeliz Luczensky, Mirela Ramic
Redaktion: Mirela Ramic, Vladan Mamuza
Text und Gesamtumsetzung: Abteilung III/7 – HR-Controlling, Personalplan

Fotonachweis: Cover, S. 10 Andy Wenzel; S. 12 Olivia Klonfar

Grafik: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign

Druck: Digitalprintcenter des BMI

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

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

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

ISBN 978-3-9505412-8-1

Wien, 2026

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 Teilsektor 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 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen 28

2.2 Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer 31

2.3 Ausgliederungen 34

Short Facts **36**

3 Berufsgruppen im Bundesdienst **37**

3.1 Verwaltungsdienst 39

3.2 Lehrpersonen 43

3.3 Hochschullehrpersonen (HS-Lehrpersonen) 46

3.4 Exekutivdienst 49

3.5 Militärischer Dienst 52

3.6 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 55

4 Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst ... 58

4.1 Verwaltungspraktikum ... 58

4.2 Rechtspraktikum ... 59

4.3 Lehrlinge ... 60

4.4 Militärpersonen während der Truppenoffiziersausbildung oder der Unteroffiziersausbildung ... 61

5 Bundespersonal ... 62

5.1 Entwicklung der Personalstände ... 62

5.1.1 Entwicklung der Personalstände in den Berufsgruppen ... 64

5.1.2 Verwaltungsdienst ... 65

5.1.3 Lehrpersonen ... 66

5.1.4 Hochschullehrpersonen ... 68

5.1.5 Exekutivdienst ... 69

5.1.6 Militärischer Dienst ... 70

5.1.7 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter ... 71

5.2 Qualifikationsstruktur ... 72

5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses ... 74

5.3.1 Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses in VBÄ ... 74

5.3.2 Pragmatisierungspolitik der letzten Jahre ... 76

Short Facts ... 77

5.4 Demografie ... 78

5.4.1 Altersstruktur nach Dienstverhältnis ... 81

5.4.2 Altersstruktur nach Berufsgruppen ... 82

5.4.3 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen ... 82

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst ... 84

Short Facts **86**

5.6 Frauen und Männer 87

5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf 87

5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft 89

5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht 90

5.6.4 Frauen in Führungspositionen 91

5.6.5 Maßnahmen zur Frauenförderung 93

5.6.6 Elternkarenzen 94

5.6.7 Babymonat 94

5.6.8 Telearbeit 95

5.6.9 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 96

5.6.10 Einkommensunterschiede im Bundesdienst 97

5.6.11 Mittleres Einkommen nach Berufsgruppe 99

5.7 Fehlzeiten 100

Short Facts **104**

5.8 Beamtenpensionen 105

5.9 Neupensionierungen 105

5.9.1 Arten des Pensionsantritts 105

5.9.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter 106

5.9.3 Entwicklung der Pensionseinkommen von neupensionierten Beamtinnen und Beamten 108

5.9.3.1 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation 109

5.9.3.2 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart 110

5.9.3.3 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen 111

5.9.4 Entwicklung der Pensionsdaten im Bundesdienst 111

6 Personalmanagement des Bundes 114

6.1 Organisation des Personalmanagements 114

6.2 Digitales Personalmanagement 116

6.2.1 SAP SuccessFactors 116

6.2.2 Vorteile einheitlicher digitaler Arbeitsplatzbeschreibungen 118

6.2.3 Stand der Entwicklung 118

6.3 Dienst- und Besoldungsrecht 119

6.3.1 Korruptionsprävention und Integrität 120

6.4 Pensionsrecht 121

6.4.1 Berechnung der Pensionshöhe 121

6.4.2 Finanzierung der Pensionen 122

6.4.3 Pensionsantrittsalter 123

6.5 Personalsteuerung 124

6.5.1 Personalplan und Haushaltsrecht 124

6.5.2 Menschen mit Behinderungen 126

6.5.3 Bewertung von Arbeitsplätzen 127

6.6 Personalcontrolling 128

6.7 Personalmanagement im demografischen Wandel 131

6.7.1 Ressourcen- und Planstellenbewirtschaftung 131

6.7.2 Recruiting 132

6.7.3 On- und Offboarding 133

6.7.4 Rahmenbedingungen 133

6.8 Recruiting und Mobilität 134

6.8.1 Attraktiver Arbeitgeber 134

6.8.2 Jobbörse der Republik Österreich „jobboerse.gv.at“ 135

6.8.3 Computerbasiertes Testen und moderne Personalauswahl 136

6.8.4 Mobilität ... 136
6.8.4.1 Mobilität im Bundesdienst ... 136
6.8.4.2 Internationale Mobilität ... 137
6.9 Personalentwicklung ... 139
6.9.1 Aus- und Weiterbildung ... 139
6.9.1.1 Träger der dienstlichen Aus- und Weiterbildung ... 140
6.9.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes ... 140
6.9.2 Wissensmanagement: Basis einer leistungsfähigen, modernen und zukunftsorientierten Verwaltung ... 142
6.9.2.1 Weiterentwicklung des Wissensmanagements (Projekt „WM 3.0“) ... 143
6.9.3 Neue Wege der Zusammenarbeit durch flexible Arbeitsformen ... 144
6.9.4 Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument ... 144
6.9.5 Cross Mentoring im Bundesdienst ... 146
6.9.6 Gesundheitsmanagement ... 146
6.9.6.1 Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter ... 146
6.9.6.2 Bundes-Bedienstetenschutz: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ... 147
6.9.7 Bundes-Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (B-MAB) ... 147
6.10 Plattformen des Personalmanagements ... 148
6.10.1 Webseite Öffentlicher Dienst ... 148
6.10.2 Expertenkonferenzen der Länder ... 148
6.11 Austrian School of Government (ASG) ... 149
6.12 Internationale Zusammenarbeit ... 150
6.12.1 Europäische Union ... 150
6.12.2 EUPAN ... 151
6.12.3 OECD ... 151
6.12.4 Europarat – GRECO ... 153
6.12.5 Europäische Kommission – Rechtsstaatlichkeitsbericht ... 154

7 Strategisches Performance Management und Wirkungsorientierung 155

7.1 Instrumentenentwicklung und internationale Einordnung 156

7.2 Berücksichtigung übergeordneter Strategien 156

7.3 Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung 157

7.4 Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) 161

8 Innovation, Public Management und Governance 163

8.1 Qualitätsmanagement: Good Governance unterstützen und die Organisation weiterentwickeln 164

8.2 Partizipation: Nachhaltige Entscheidungen stärken 164

8.3 Der Österreichische Verwaltungspreis: Ein Award für Innovation und Inspiration 165

8.3.1 Internationale Wettbewerbe 168

8.4 Konferenz Innovate: Innovatorinnen und Innovatoren vernetzen 169

8.5 IMAG Verwaltungsinnovation 169

8.6 Innovationslabor GovLabAustria: Zukunft gemeinsam gestalten 170

8.7 Innovationsmessung des Bundes 171

8.8 Community der Verwaltungsinnovation 172

8.9 Digitale Innovation und Digitale Transformation 172

8.10 New Work im Bundesdienst – die „Future of Work-Reallabore" 173

9 Technischer Annex 175

9.1 Bezugszeitraum 175

9.2 Datenabgrenzung 175

9.3 Messgröße 175

9.4 Medianeinkommen (= mittleres Einkommen) 176

9.5 Was wird in Kapitel 5.7.4 unter Führungsposition verstanden? 176

9.6 Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG 177

9.7 Unterschied des Medianeinkommens 177

9.8 Pensionseinkommen 178

9.9 Einstufung von Arbeitsplätzen 178

9.10 Daten- und Informationsquellen 178

Abkürzungsverzeichnis **179**

Tabellenverzeichnis **180**

Abbildungsverzeichnis **182**

Abbildungsverzeichnis **182**

Tabellenanhang **184**

Tabellenanhang Short Facts **204**

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Alexander Pröll, LL.M.
Staatssekretär für Digitalisierung, Verfassung, öffentlichen Dienst, Koordinierung und Kampf gegen Antisemitismus

ein leistungsfähiger Staat braucht eine leistungsfähige Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes leisten Tag für Tag einen unverzichtbaren Beitrag dafür, dass öffentliche Leistungen verlässlich erbracht werden, Rechtssicherheit gewährleistet bleibt und Bürgerinnen und Bürger auf einen funktionierenden Staat vertrauen können.

Die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung verändern sich laufend. Digitalisierung, demografischer Wandel, Fachkräftebedarf, steigende Erwartungen an Servicequalität und zunehmende Geschwindigkeit verlangen nach kontinuierlicher Weiterentwicklung. Gleichzeitig ist der verantwortungsvolle Umgang mit öffentlichen Mitteln wichtiger denn je.

Wir verfolgen daher das Ziel, die Bundesverwaltung modern, effizient und zukunftsfit zu gestalten:

- Digitalisierung und Verwaltungsinnovation eröffnen neue Möglichkeiten, Abläufe zu vereinfachen, Ressourcen gezielt einzusetzen und die Serviceorientierung gegenüber Bürgerinnen und Bürgern weiter zu stärken. Effizienzsteigerungen bedeuten dabei nicht weniger Leistung, sondern bessere Rahmenbedingungen und Entlastung, um öffentliche Aufgaben auch künftig auf hohem Niveau erfüllen zu können.

- Unter dem Motto „Abschaffen, vereinfachen oder automatisieren“ soll der Bürokratieabbau vorangetrieben und die entsprechenden dienstrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

- Der öffentliche Dienst soll auch in Zukunft Menschen anziehen, die Verantwortung übernehmen und Österreich gestalten wollen. Ein gezielter Wissenstransfer zwischen den Generationen ist dabei unter anderen der Schlüssel für die zukünftige personelle Struktur des öffentlichen Dienstes.

Gerade in Zeiten notwendiger Budgetkonsolidierung kommt einer faktenbasierten Steuerung besondere Bedeutung zu. Verlässliche Daten und transparente Analysen bilden die Grundlage für nachhaltige Entscheidungen in der Personal- und Organisationsentwicklung des Bundes.

Die vorliegende Publikation liefert hierfür einen umfassenden Überblick. Sie zeigt die Entwicklung des Bundespersonals, die Struktur der unterschiedlichen Berufsgruppen sowie zentrale Trends und Herausforderungen der kommenden Jahre. Gleichzeitig macht sie deutlich, dass hinter allen Kennzahlen Menschen stehen, die mit Kompetenz, Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein für das Gemeinwohl arbeiten.

Am Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes habe ich die Leistungen der Bediensteten als eine tragende Säule unseres Staates gewürdigt. Diese Anerkennung möchte ich auch an dieser Stelle ausdrücklich wiederholen. Der öffentliche Dienst ist nicht nur Garant für Stabilität und Verlässlichkeit, sondern auch Motor für die erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Landes.

Die vorliegenden Daten und Analysen sollen Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, helfen, die Entwicklungen besser zu verstehen, fundierte Entscheidungen zu treffen und Impulse für einen leistungsfähigen, modernen und zukunftsorientierten öffentlichen Dienst zu geben.

Viel Freude beim Lesen!

Alexander Pröll, LL.M.
Staatssekretär für Digitalisierung, Verfassung, öffentlichen Dienst,
Koordinierung und Kampf gegen Antisemitismus.

Vorwort

Werte Leserinnen und Leser!

Mag. Andreas Buchta-Kadanka
Leiter der Sektion III –
Öffentlicher Dienst und
Verwaltungsinnovation

Die österreichische Bundesverwaltung steht für Verlässlichkeit, Kontinuität und die Fähigkeit, gesellschaftliche Veränderungen aktiv mitzugestalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes leisten täglich einen wesentlichen Beitrag dazu, dass staatliche Aufgaben effizient, qualitätsvoll und bürgernah erfüllt werden. Die Broschüre *„Das Personal des Bundes 2026“* bietet einen umfassenden Überblick über die Entwicklung des Bundespersonals und schafft Transparenz über zentrale personalpolitische Kennzahlen, Entwicklungen und Herausforderungen.

Die vorliegende Publikation setzt die langjährige Tradition fort, die personellen Strukturen und Veränderungen innerhalb des Bundesdienstes datenbasiert darzustellen. Sie dient nicht nur als Informationsquelle für Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, sondern bildet auch eine wichtige Grundlage für eine vorausschauende und strategische Personalentwicklung in der österreichischen Bundesverwaltung.

Die thematische Vielfalt dieser Ausgabe spiegelt die Komplexität moderner Personalarbeit wider. Die zentralen Themenbereiche – von Entwicklungstrends im Bundesdienst über Demografiemanagement und Pensionierungen, Lehrlingsausbildung sowie Aus- und Weiterbildung, Personalmanagement und Organisation, Gesundheitsmanagement und Fehlzeiten bis hin zu Innovation, Digitalisierung sowie Wissensmanagement und Wissenstransfer – zeigen die unterschiedlichen Handlungsfelder einer zukunftsorientierten Verwaltung. Die Rahmenbedingungen für die Personalarbeit des Bundes werden maßgeblich durch aktuelle Entwicklungen geprägt. Das Doppelbudget schafft dabei einen wichtigen Orientierungsrahmen für die kommenden Jahre und unterstreicht die Bedeutung einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Steuerung personeller Ressourcen. Gerade in einem sich wandelnden Umfeld ist eine vorausschauende Personalplanung entscheidend, um die Leistungsfähigkeit und Stabilität der Bundesverwaltung langfristig sicherzustellen.

Eine der zentralen Herausforderungen bleibt der demografische Wandel. In den kommenden Jahren wird ein erheblicher Anteil der Bediensteten altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheiden. Die aktuellen Prognosen zeigen, dass bis zum Jahr 2038 rund 40 % der Bundesbediensteten ihren Ruhestand antreten werden. Dieser Generationenwechsel erfordert ein gezieltes Management des Wissens- und Erfahrungstransfers. Das Wissen langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt einen wertvollen Bestandteil der Verwaltungskultur dar und muss systematisch gesichert und weitergegeben werden. Gleichzeitig eröffnet dieser Wandel die Chance, neue Kompetenzen zu gewinnen, Nachwuchskräfte gezielt aufzubauen und die Bundesverwaltung nachhaltig weiterzuentwickeln.

Auch im Bereich der Gleichstellung zeigen die aktuellen Kennzahlen positive Entwicklungen. Der Unterschied des Medianeinkommens im Bundesdienst konnte im Jahr

2025 erneut reduziert werden. Diese Entwicklung verdeutlicht die kontinuierlichen Bemühungen, faire Rahmenbedingungen zu schaffen und Chancengleichheit innerhalb der Bundesverwaltung weiter zu stärken. Ebenso liefern die Analysen zu Frauenanteilen, Einkommensstrukturen, Teilzeitbeschäftigung, Inklusion und weiteren personalpolitischen Indikatoren wichtige Hinweise für die zukünftige Gestaltung der Personalarbeit.

Die digitale Transformation bleibt ein wesentlicher Schwerpunkt der Verwaltungsmodernisierung. Digitale Verwaltung verbindet Innovation, rechtliche Rahmenbedingungen und verantwortungsvolle Gestaltung, um Leistungen effizienter, transparenter und näher an den Bedürfnissen der Bevölkerung auszurichten. Im Berichtszeitraum 2025/2026 standen insbesondere die Weiterentwicklung praxisorientierter Leitlinien, die Stärkung einer verantwortungsvollen KI-Governance sowie der Ausbau digitaler Kompetenzen im Mittelpunkt.

Gleichzeitig verändert die digitale Transformation auch die Arbeitswelt innerhalb der Bundesverwaltung. Mit dem Schwerpunkt *Future of Work* werden neue Formen der Zusammenarbeit, Führung und Arbeitsorganisation erprobt und weiterentwickelt. Reallabore bieten dabei die Möglichkeit, innovative Ansätze praxisnah zu testen, Erfahrungen zu sammeln und daraus konkrete Impulse für die Weiterentwicklung der Verwaltung abzuleiten. Die Zukunft der Verwaltung wird daher nicht nur durch technologische Innovation geprägt sein, sondern auch durch neue Arbeitsweisen, lebenslanges Lernen und eine Kultur der Zusammenarbeit.

Die Weiterentwicklung der Bundesverwaltung lebt von den Menschen, die sie gestalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes bringen täglich ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Bereitschaft zur Veränderung ein und sichern damit die hohe Qualität der öffentlichen Verwaltung. Die vorliegende Publikation macht diese Entwicklungen sichtbar und schafft eine fundierte Grundlage für die weitere Gestaltung des Bundesdienstes.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch Bereitstellung und Aufbereitung der Daten sowie die Erstellung dieser Publikation zu ihrem Gelingen beigetragen haben. Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich eine erkenntnisreiche Lektüre und einen fundierten Einblick in die Entwicklung des Bundespersonals. Gleichzeitig hoffe ich, dass die vorliegenden Daten und Analysen Impulse für die Gestaltung einer zukunftsorientierten, innovativen und attraktiven Bundesverwaltung geben, die auch den kommenden Herausforderungen erfolgreich begegnet.

Mag. Andreas Buchta-Kadanka
Leiter der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation

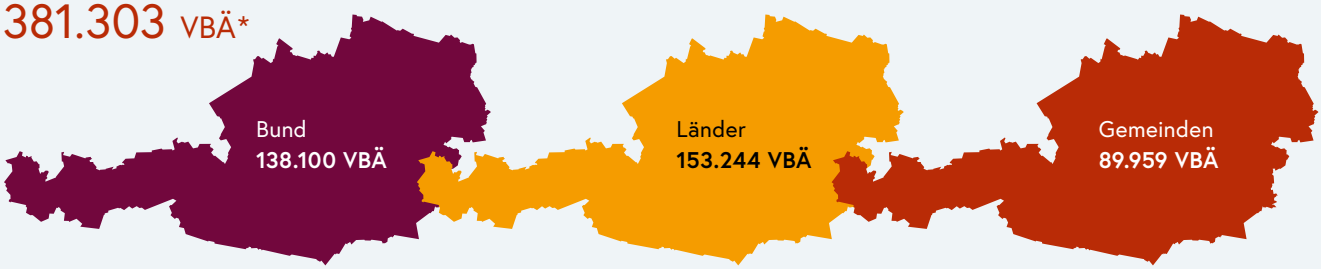
Short Facts

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

Die Personalstände in den Gebietskörperschaften

Gesamt

381.303 VBÄ*



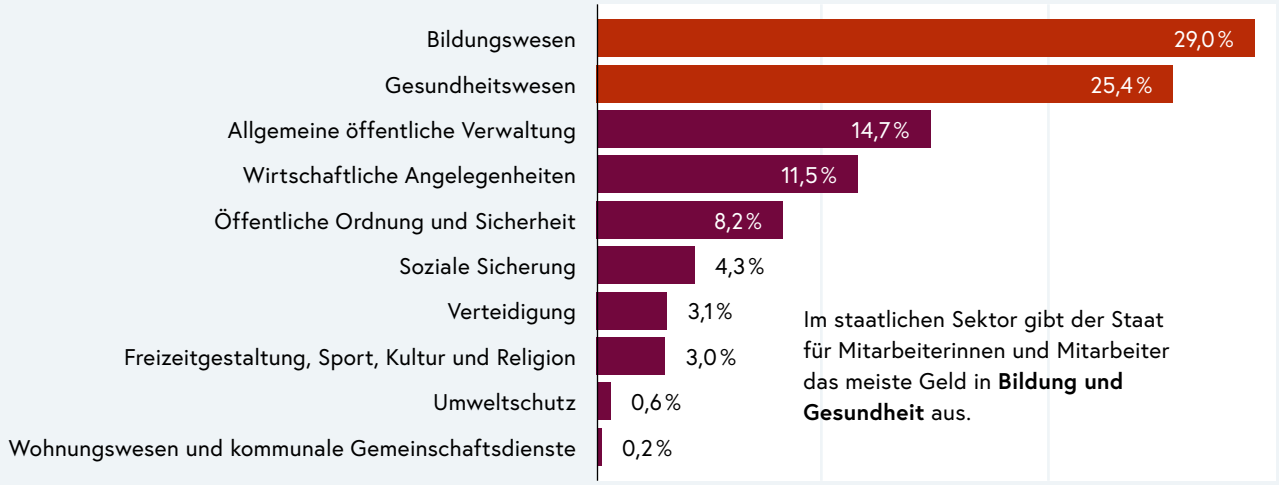
Die Personalstände im Sektor Staat**

Gesamt

831.300 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im staatlichen Sektor eingesetzt:



* Datenstand: Bund 31.12.2025, Länder 2024 und Gemeinden 2024
** Definition Sektor Staat: Abgrenzung gem. ESVG 2010
*** Datenstand: 31.12.2024

1 Öffentlicher Dienst in Österreich

1.1 Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden

Der überwiegende Teil öffentlicher Leistungen wird in Österreich von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Gebietskörperschaft, also von Bundes-, Landes- oder Gemeindebediensteten, erbracht. Deren Gesamtheit wird gemeinhin als öffentlicher Dienst bezeichnet. Die Grenzen dieses Begriffs sind jedoch fließend. Da es immer wieder zu Ausgliederungen kommt, 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	138.100
Länder	153.244
Gemeinden	89.959
Gesamt	**381.303**

Personalstände in Vollbeschäftigtenäquivalenten, exkl. ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe. Datenstand: Bund 31.12.2025, Länder 2024 und Gemeinden 2024.
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 138.100 Vollbeschäftigtenäquivalente (VBÄ) im Jahr 2025. Darüber hinaus waren rund 2.601 Bundesbeamtinnen und -beamte in ausgegliederten Einrichtungen, sowie 4.531 in den Nachfolgegesellschaften der Post- und Telegraphenverwaltung tätig.

Bei den neun Bundesländern waren 153.244, bei den 2.091 Gemeinden (ohne Wien, Stand 2024) rund 89.959 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Des Weiteren

waren rund 100.430[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Landeskrankenanstalten und rund 6.000 in sonstigen, ausgegliederten Dienststellen tätig.

1.1.1 Personalstand der Bundesländer

Große Bereiche der Bundesländer sind die Ämter der Landesregierungen, Bezirkshauptmannschaften, Bau- und Agrarbehörden, Straßenverwaltungen und zum Teil auch der Pflegebereich. Die Personalstände der Bundesländer unterscheiden sich hinsichtlich Organisation und Umfang der Aufgabenwahrnehmung deutlich. Ein Beispiel sind Kindergartenpädagoginnen und Kindergartenpädagogen sowie Kindergartenhelferinnen und Kindergartenhelfer. 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 74.700 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 103.800 VBÄ stellen hinsichtlich der Zuordnung einen Sonderfall dar und sind im Personalstand in Tabelle 1 nicht enthalten. Sie sind zwar in allen Bundesländern überwiegend Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Landes. Die Landeskrankenanstalten haben jedoch durch diverse landesgesetzliche Regelungen in unterschiedlichem Maß Eigenständigkeit erlangt. Mit Ausnahme von Wien sind die Landeskrankenanstalten dem ausgegliederten Bereich zuzurechnen. Darüber hinaus sind rund 6.000 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Länder in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen tätig.

1 davon rund 27.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in nicht ausgegliederten Krankenanstalten (Wien) und rund 76.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ausgegliederten Krankenanstalten

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2024

Personalstand	Gesamt	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Tirol	Vlbg.	Sbg.	OÖ	NÖ	Wien
Landesverwaltung	78.575	2.346	3.598	6.781	4.034	1.891	2.611	7.851	14.696	34.769
Landes-lehrpersonen	74.669	2.343	4.703	10.232	6.538	4.258	4.544	14.011	13.125	14.916
Gesamt	**153.244**	**4.689**	**8.300**	**17.014**	**10.572**	**6.148**	**7.155**	**21.862**	**27.820**	**49.685**
Landeskranken-anstalten (nicht ausgegliedert)	27.680	0	0	0	0	0	0	0	0	27.680
Gesamt	**180.924**	**4.689**	**8.300**	**17.014**	**10.572**	**6.148**	**7.155**	**21.862**	**27.820**	**77.364**
VB in %	80 %	91 %	77 %	91 %	60 %	86 %	76 %	79 %	72 %	83 %

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2024

Personalstand	Gesamt	Bgld.	Ktn.	Stmk.	Tirol	Vlbg.	Sbg.	OÖ	NÖ	Wien
Landesbedienstete in ausgegliederten Krankenanstalten	76.057	2.216	6.927	15.538	7.263	3.741	5.672	11.527	23.174	0
Landesbedienstete in sonstigen ausgegliederten Einrichtungen	5.553	84	94	311	43	33	116	700	176	3.996
Gesamt	**81.611**	**2.299**	**7.021**	**15.849**	**7.306**	**3.775**	**5.788**	**12.227**	**23.350**	**3.996**
VB in %	97 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	99 %	99 %	98 %	50 %

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. Summarische Differenzen sind auf Rundungen zurückzuführen.

Nähere Informationen zu den Ausgliederungen des Bundes sind unter Kapitel 2.3 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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch Ausgliederungen auf allen staatlichen Ebenen gewachsen ist.

Die Abgrenzung des Begriffs öffentlich Bedienstete nur anhand eines Dienstverhältnisses zu einer Gebietskörperschaft deckt heute daher nicht mehr alle Menschen ab, die an der Erstellung öffentlicher Leistungen beteiligt sind. Will man den Begriff öffentlicher Dienst weiter fassen, ist es notwendig, Kriterien zu definieren, anhand derer entschieden werden kann, welche Institutionen zum öffentlichen Bereich zu zählen sind. Eine international anerkannte und als Gemeinschaftsrecht auch für Österreich bindende Abgrenzung findet sich im Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, kurz ESVG. Dieses enthält Kriterien, wann eine Einrichtung – und damit auch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Sektor Staat zuzuordnen ist. Es orientiert sich dabei vor allem an funktionellen und ökonomischen Kriterien. 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 zum 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 2024 rund 312.100 Beschäftigungsverhältnisse[2]. Neben der Gebietskörperschaft Bund werden mit dem Begriff Teilsektor Bund rund 460 weitere Einheiten zusammengefasst, darunter 41 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 230). In Summe betrug die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse dieser Einheiten rund 134.600.

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 2024 auf rund 831.300 Beschäftigungsverhältnisse (Statistik Austria, Jahresdurchschnitt 2024). Auf Basis dieser Schätzungen, die für sämtliche OECD-Mitgliedstaaten vorliegen, ist es der OECD möglich, internationale Vergleiche anzustellen. Durch die Abgrenzung des Sektors Staat anhand ökonomischer und funktioneller Merkmale kann auch davon ausgegangen werden, dass Daten vergleichbar sind, weil die Zuordnung einer Einheit unabhängig davon ist, ob sie staatlich oder unter privater Rechtsform organisiert ist.

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

2 Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Präsenzdienerinnen, Präsenzdiener, Zivildienerinnen und Zivildiener)

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 2025" und beziehen sich auf das Jahr 2023. 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 2023 der Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung rund 17 %[3]. Österreich lag damit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedstaaten von 18,4 %.

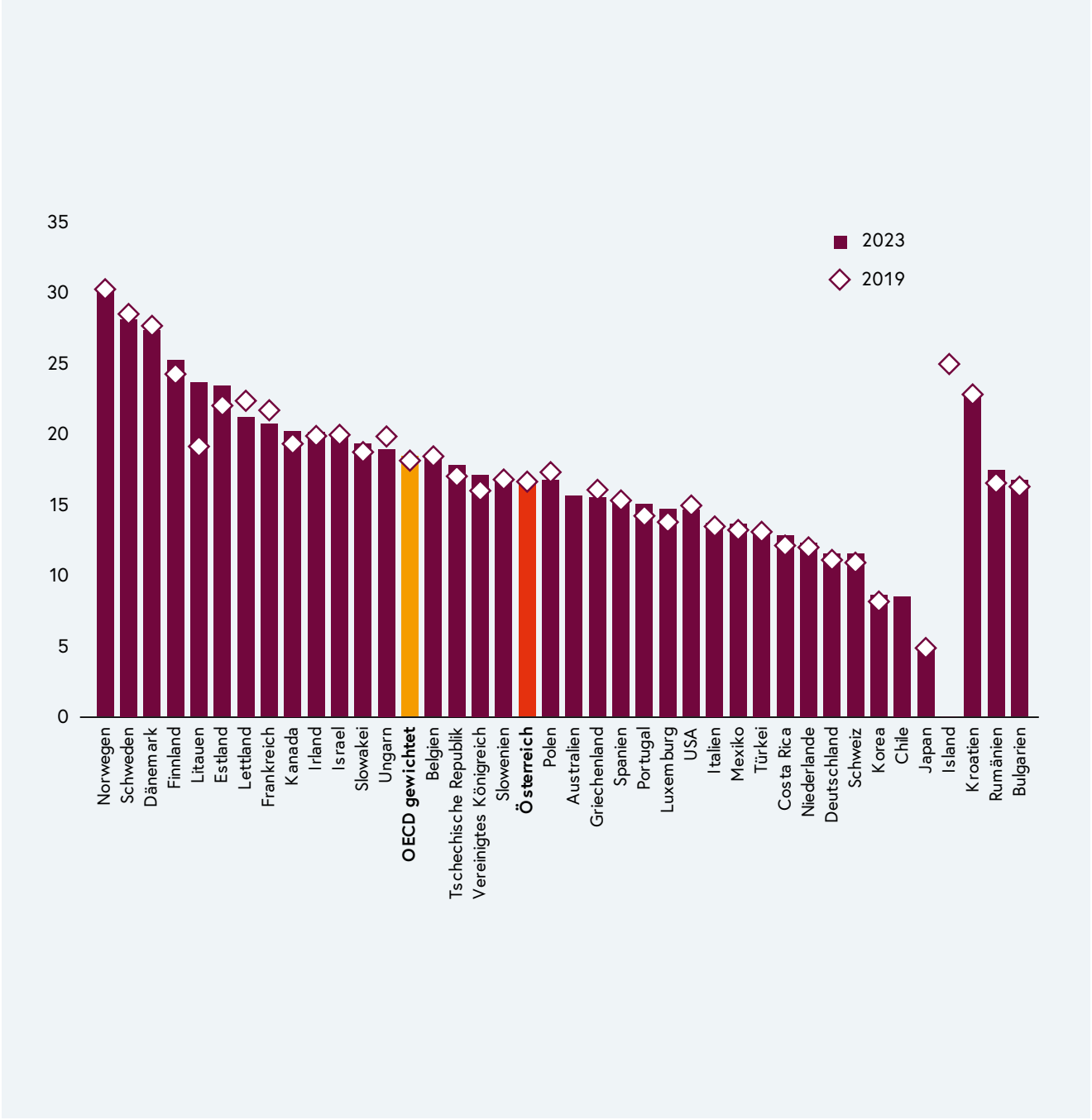
Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2023

Land	in %	Land	in %
Norwegen	30,1	Australien	15,6
Schweden	28,1	Griechenland	15,5
Dänemark	27,3	Spanien	15,3
Finnland	25,2	Portugal	15,0
Litauen	23,6	Luxemburg	14,7
Estland	23,4	USA	14,6
Lettland	21,2	Italien	13,7
Frankreich	20,7	Mexiko	13,6
Kanada	20,2	Türkei	13,0
Irland	20,1	Costa Rica	12,8
Israel	20,1	Niederlande	12,3
Slowakei	19,3	Deutschland	11,5
Ungarn	18,9	Schweiz	11,5
OECD gewichtet	**18,4**	Korea	8,6
Belgien	18,3	Chile	8,5
Tschechische Republik	17,8	Japan	4,9
Vereinigtes Königreich	17,1	Island	
Slowenien	16,8	Kroatien	22,8
Österreich	**16,7**	Rumänien	17,4
Polen	16,7	Bulgarien	16,7

Quelle: Government at a Glance 2025 – © OECD 2025

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 2023, in %

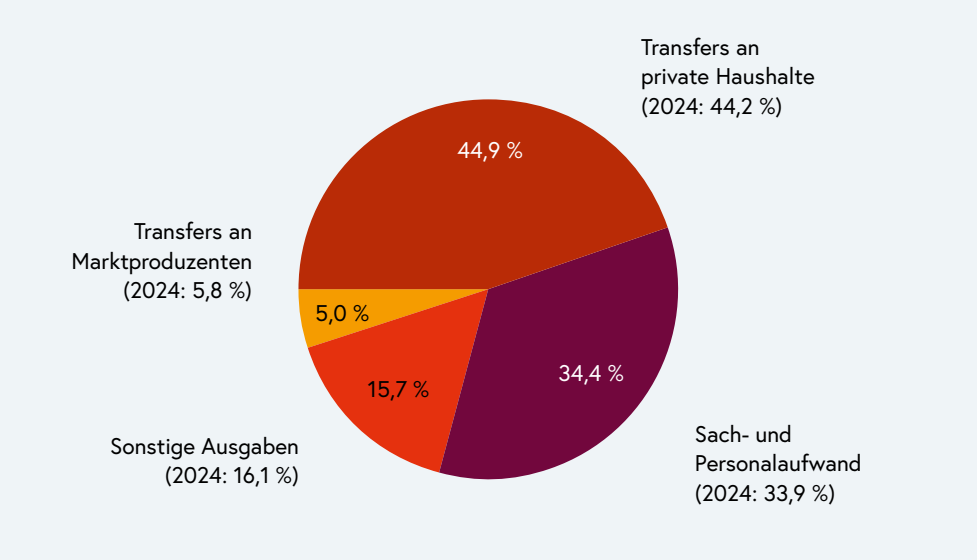


Quelle: Government at a Glance 2025 – © OECD 2025

1.2.4 Öffentlicher Dienst im Kontext der Staatsausgaben

Im Jahr 2025 betrugen die Ausgaben des Gesamtstaates rund 283 Milliarden Euro, was einem Anteil von 55,2 %[4] des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Gesamtausgabenverteilung ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2025



Quelle: Statistik Austria[5]

Die Transfers an private Haushalte machen mit 44,9 % 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, Schülerinnen- und Schülerfreifahrten und Schulbücher.

5,0 % 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.

4 https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/wtabellen/d/5.1_d_out.pdf (26. Juni 2026)
5 https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/oeffentliche-finanzen/oeffentliche-finanzen/einnahmen-und-ausgaben-des-staates (6. Mai 2026)

Unter sonstige Ausgaben (15,7 % 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 97,4 Milliarden Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

- Vorleistungen (12,8 % der Gesamtausgaben bzw. 36,1 Mrd. Euro)
- Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelt (20,8 % der Gesamtausgaben bzw. 58,8 Mrd. Euro für rund 831.300 Beschäftigungsverhältnisse; davon Bund: 22,4 Mrd., Länder: 18,4 Mrd., Gemeinden: 15,1 Mrd., SV-Träger: 2,8 Mrd.)[6]
- Gezahlte Steuern (0,8 % der Gesamtausgaben bzw. 2,4 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 Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte bezeichnen jenen Betrag, der aufgewendet wird, um die öffentlich Bediensteten zu entlohnen. Auf Bundesebene sind neben den Ausgaben für die 138.100 VBÄ des Bundes, die rund 13 Mrd. (4,4 % der Gesamtausgaben, 2,4 % des BIP) ausmachen, auch die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte der dem Teilsektor Bund zugeordneten Einheiten[7], 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,

---

6 Datenstand: Beschäftigungsverhältnisse 31.12.2024, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelt 31.12.2025

7 Teilsektor Bund gem. ESVG siehe Kapitel 1.2.1

Verkehr und Infrastruktur, soziale Netze und viele mehr zur Verfügung. Typischerweise sind dies Bereiche, von denen angenommen wird, dass ein gesellschaftlich erwünschtes, einheitliches Leistungsniveau auf privaten Märkten aus verschiedensten Gründen nicht ausreichend zur Verfügung gestellt werden würde.

Die Aufgaben, die in den entwickelten, grundsätzlich marktwirtschaftlich organisierten Volkswirtschaften vom Staat wahrgenommen werden, sind daher zumindest im europäischen Vergleich sehr ähnlich. Eine systematische Gliederung bietet die COFOG *(Classification of the Functions of Government)*. Die COFOG ist ein System zur funktionellen Klassifikation der Aufgabenbereiche des Staates im Rahmen der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Sie dient vor allem zur Darstellung bestimmter (Ausgaben-)Ströme nach dem damit verbundenen Verwendungszweck.

Aus dem vorangegangenen Kapitel geht hervor, dass die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte (der in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung verwendete Begriff für Ausgaben, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Personal entstehen) mit 58,8 Milliarden Euro 20,8 % der Staatsausgaben ausmachen. Auch für die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte liegt eine Klassifikation in COFOG-Kategorien vor. Ungeachtet der geringfügig unterschiedlichen Lohnniveaus in den einzelnen Aufgabenbereichen ermöglicht diese Klassifikation einen guten Einblick darüber, welche Bereiche der staatlichen Aufgabenwahrnehmung besonders personalintensiv sind.

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2025

Quelle: Statistik Austria

Von den angefallenen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelten im staatlichen Sektor in der Höhe von 58,8 Milliarden Euro entfällt ein großer Teil, nämlich 29,0 %, 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 14,7 % sind die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte im Bereich der allgemeinen öffentlichen Verwaltung etwa halb so groß wie im Bereich des Bildungswesens. Allgemeine öffentliche Verwaltung findet sich auf allen staatlichen Ebenen und fasst im Grunde jene Bereiche des öffentlichen Sektors zusammen, die keiner der anderen COFOG-Kategorien zugeordnet werden können. Auf Bundesebene können die Bereiche Finanzverwaltung und Auswärtige Angelegenheiten als Beispiele für diese Kategorie angeführt werden.

In die Kategorie öffentliche Ordnung und Sicherheit (8,2 %) 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 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 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstruktur des öffentlichen Dienstes anders ist, als jene der Privatwirtschaft.

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

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 Interpretation der Daten muss daher insbesondere das vier Jahre höhere Durchschnittsalter im Bundesdienst sowie die unterschiedliche Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker sowie Maturantinnen und Maturanten) ist im Bundesdienst mit 51,5 % vergleichsweise hoch – in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil bei 42,3 .

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2024

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 44.076	€ 46.000	€ 34.442
Angestellte	€ 65.771	€ 74.189	€ 53.467
öffentlich Bedienstete	€ 63.053	€ 65.814	€ 60.439

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

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2024

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppe	Gesamt	Männer	Frauen
Arbeiterinnen und Arbeiter	€ 44.799	€ 46.666	€ 36.107
Angestellte	€ 76.619	€ 85.511	€ 61.923
öffentlich Bedienstete	€ 70.581	€ 74.915	€ 66.345

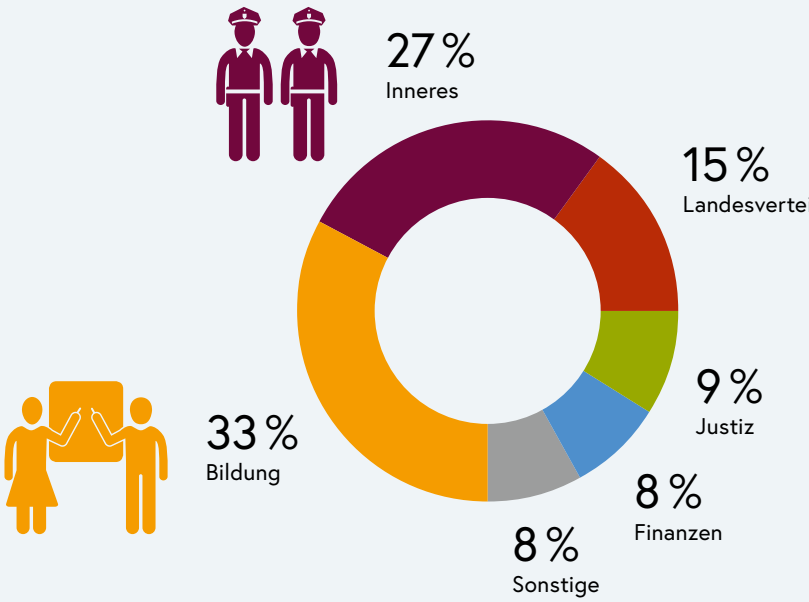
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen; ohne Lehrlinge. Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG.

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

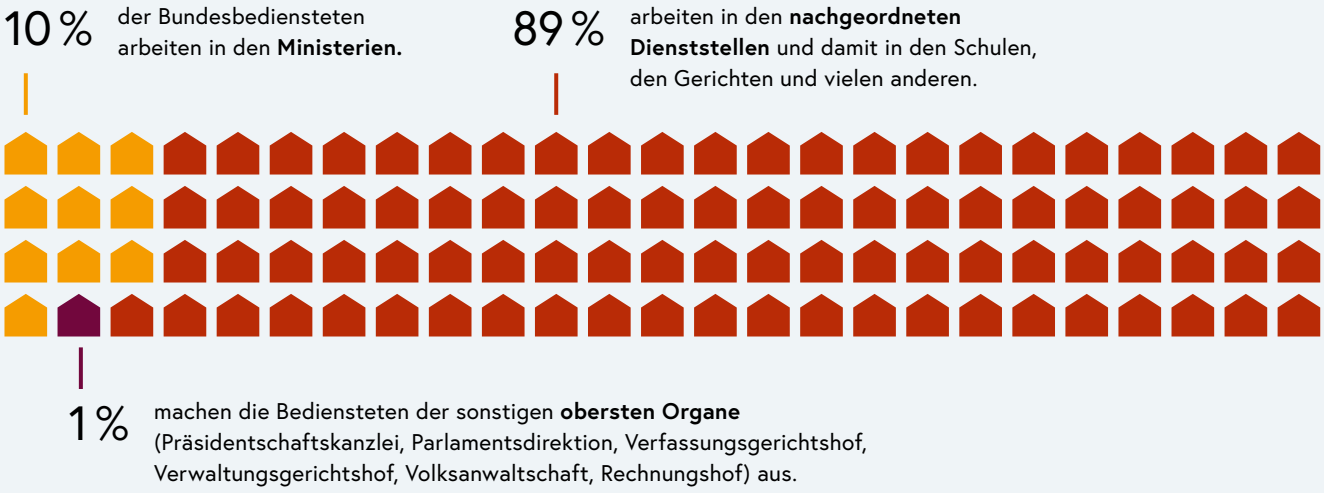
Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung der Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert. Der Großteil der Bediensteten der Ressorts arbeitet in den nachgeordneten Dienststellen, in denen die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

Die personalstärksten Bereiche sind Bildung und Sicherheit



Neben dem **Bildungssektor** arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der **inneren und äußeren Sicherheit.** Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig.

Die meisten Bediensteten arbeiten mit direktem Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürger.



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.

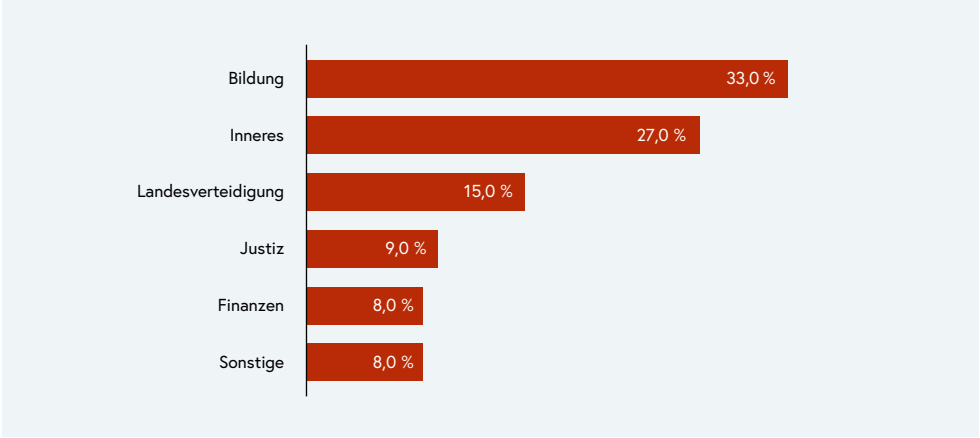
Die Zuordnung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen zu einzelnen Ressorts orientiert sich vornehmlich an inhaltlichen Gesichtspunkten. Sie ist im Bundesministeriengesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt. Wie in jeder großen Organisation erfolgen auch im Bund zeitweise Umstrukturierungen zwischen den Ressorts, zuletzt durch die BMG-Novelle 2025.

2.1 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während zum Beispiel die Zahl der Beschäftigten des Bundeskanzleramtes, des Bundesministeriums für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport und des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur im dreistelligen Bereich liegen, sind dem Ressort Bildung 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 österreichischen Schulen unterrichtenden Lehrpersonen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Ressorts Bildung 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 2025



Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 10 % – 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 (89,4 %) 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 31.12.2025

Ressort	Gesamt	in der Zentralstelle	in nachgeordneten Dienststellen
Sonstige oberste Organe	1.239		
Bundeskanzleramt	968	802	166
Inneres	37.900	5.338	32.561
Europäische und internationale Angelegenheiten	1.151	597	554
Justiz	12.297	408	11.889
Landesverteidigung	20.507	811	19.696
Finanzen	10.702	847	9.855
Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport	631	433	198
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	1.901	1.000	901
Bildung	44.938	641	44.296
Frauen, Wissenschaft und Forschung	656	399	257
Wirtschaft, Energie und Tourismus	1.935	727	1.208
Innovation, Mobilität und Infrastruktur	854	572	282
Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft	2.422	841	1.582
Gesamt	**138.100**	**13.416**	**123.445**

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

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgen der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von (Dienst-) Leistungen. Dazu zählt das Unterrichten

von Schülerinnen und Schülern ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung im Finanzamt Österreich, die Ausbildung von Rekrutinnen und Rekruten beim Bundesheer, die Arbeit der Polizei, der Justiz, die Vertretung Österreichs im Ausland und eine Vielzahl weiterer Aufgaben. In den nachgeordneten Dienststellen, in denen der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürgern stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst von seinen Adressatinnen und Adressaten wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen. Laufende Informationen zur Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform können auf unserer Webseite 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.2 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 Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter mit der Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner korreliert.

Der größte Teil der Bundesmitarbeiterinnen und Bundesmitarbeiter 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 Bundesländer[8]

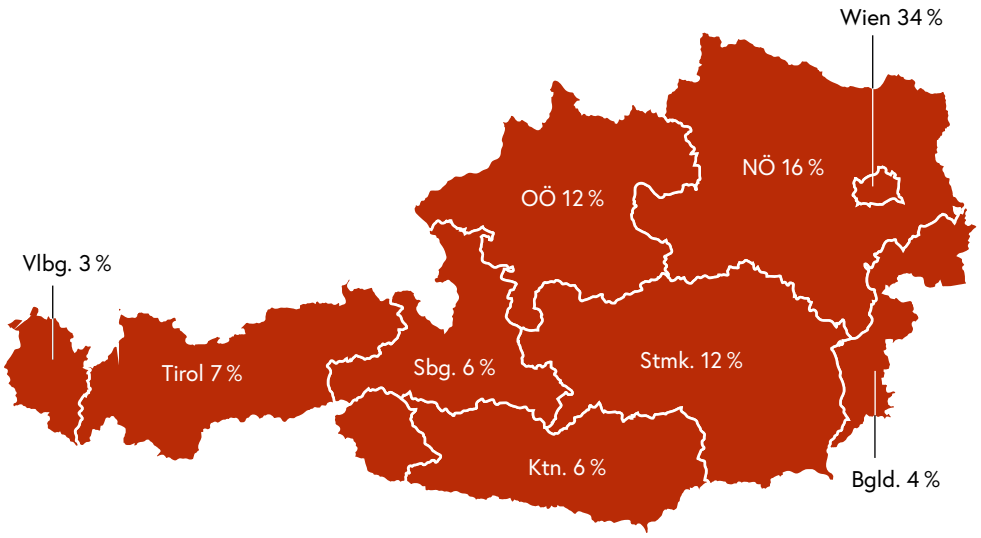


Tabelle 8: Berufsgruppen in den Bundesländern 2025

Bundesland	Gesamt	Verwaltungsdienst	Lehrpersonen	Hochschullehrpersonen	Exekutivdienst	Militärischer Dienst	RiSta	Krankenpflegedienst	Schulaufsicht gesamt	Sonstige
Bgld.	4.879	1.171	1.384	45	1.615	590	47	4	15	7
Ktn.	8.382	2.066	2.342	69	2.266	1.454	138	11	18	18
NÖ	22.366	5.466	6.702	97	6.543	3.118	317	61	42	19
OÖ	16.404	4.290	5.610	223	4.529	1.310	369	13	45	15
Sbg.	8.796	2.551	2.688	93	2.087	1.189	154	3	24	6
Stmk.	16.578	4.558	4.947	180	4.376	2.079	360	23	33	23
Tirol	9.279	2.535	2.947	132	2.533	841	245	16	20	10
Vbg.	4.012	1.067	1.522	40	1.069	202	95	4	13	1
Wien	47.211	23.976	10.027	302	9.467	1.786	1.421	62	62	108
Österreich	**137.907**	**47.681**	**38.170**	**1.182**	**34.485**	**12.569**	**3.147**	**195**	**272**	**206**

8 Daten 2025

Bei der Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Tabelle 9: Bevölkerung nach Bundesländern und Anteil des Bundespersonals an der Bevölkerung[9]

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	Österreich
Bevölkerung 2024	301.868	570.329	1.727.662	1.535.106	572.465	1.271.306	777.265	411.371	2.022.557	**9.189.929**
Anteil des Bundespersonals an der Bevölkerung	1,6 %	1,5 %	1,3 %	1,1 %	1,5 %	1,3 %	1,2 %	1,0 %	2,3 %	**1,5 %**

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes gemäß §10 Abs. 7 FAG 2017 und Registerzählung 2024 (Stichtag: 31.10.).

9 Bevölkerung 2024

2.3 Ausgliederungen

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

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

Vertragsbedienstete der ausgegliederten Bundesdienststelle werden durch die Ausgliederung zu Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der neu geschaffenen Einrichtung. Die Bediensteten wechseln also den Arbeitgeber. Beamtinnen und Beamte bleiben formal zwar weiterhin Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, werden von der Einrichtung aber zur Dienstleistung übernommen.

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

Tabelle 10: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen, zum 31.12.2025, in VBÄ

Ausgegliederte Einrichtungen	VBÄ
Bundeskanzleramt	
Bundesanstalt Statistik Austria	35,2
Bundesministerium für Inneres	
Mauthausen Memorial	1,9
BA f. Betreuungs- u. Unterstützungsleistungen BBU-GmbH	26,8
Bundesministerium für Justiz	
Verein „Neustart“ (ehem. Bewährungshilfe)	4,5
Bundesministerium für Finanzen	
Österreichische Postsparkassen AG	57,5
Münze Österreich	1,0
Finanzmarktaufsichtsbehörde	6,9
Buchhaltungsagentur	114,0
Bundesbeschaffung GmbH	1,0
BVAEB (ehem. Bundespensionsamt)	32,9
Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport	
Bundestheaterholding GmbH	10,0
Kulturangelegenheiten (Museen inkl. Österr. Nationalbibliothek)	22,5
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	
Arbeitsmarktservice	241,2
IEF Service GmbH	19,7
Österr. Agentur f. Gesundheit u. Ernährungssicherheit	47,6
Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung	
Universitäten	1.755,3
Amt der Geosphere Austria	20,0
Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus	
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H	64,5
Schönbrunner Tiergarten GmbH	1,0
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur	
ÖFPZ Arsenal GmbH	6,0
via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	12,0
Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft	
Spanische Hofreitschule - Bundesgestüt Piber	2,0
Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	38,7
Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	54,2
Umweltbundesamt GmbH	24,2
Gesamt	**2.600,5**
Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung	4.530,9
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post und Telegraphenverwaltung)	**7.131,4**

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	47.757 VBÄ	45,7 Jahre	54,8 %	51.705 Euro
Exekutivdienst	34.485 VBÄ	40,1 Jahre	25,2 %	62.635 Euro
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.152 VBÄ	47,1 Jahre	60,0 %	115.335 Euro
Lehrpersonen	38.280 VBÄ	45,9 Jahre	59,7 %	59.980 Euro
Hochschullehrpersonen	1.182 VBÄ	49,8 Jahre	63,2 %	82.192 Euro
Militärischer Dienst	12.569 VBÄ	41,4 Jahre	4,4 %	58.812 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet sich jedoch in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den Bundeslehrpersonen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, die Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die Hochschullehrpersonen stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal dar.

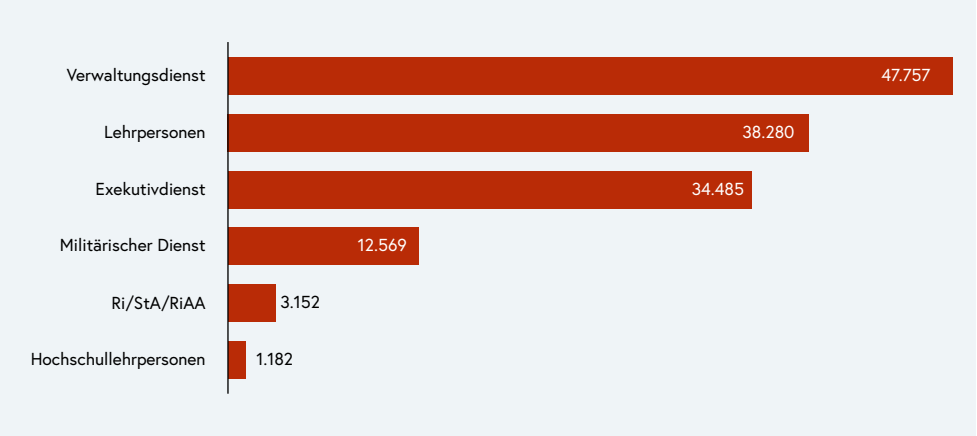
Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die Vorbildung sowie die Anforderungen, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für viele Tätigkeiten ein abgeschlossenes Universitätsstudium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

Tabelle 11: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	in VBÄ	in %
Verwaltungsdienst	47.757	34,6 %
Lehrpersonen	38.280	27,7 %
Exekutivdienst	34.485	25,0 %
Militärischer Dienst	12.569	9,1 %
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.152	2,3 %
Hochschullehrpersonen	1.182	0,9 %
Schulaufsicht	272	0,2 %
Krankenpflegedienst	195	0,1 %
Sonstige	207	0,1 %
Gesamt	**138.100**	

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

Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ



3.1 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 47.757 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Legistik über Sachbearbeitung, Systemadministration, Personalentwicklung, Vermessungsdienst, bis hin zu Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen oder auch Reinigungsdiensten. Ein hoher Grad an Spezialisierung auf bestimmte Verwaltungsmaterien ist unter den Verwaltungsbediensteten typisch. Auch bezüglich der Hierarchiestufen ist der Verwaltungsdienst breit gefächert, sowohl Sekretariatskräfte, als auch Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter gehören dieser Berufsgruppe an.

Tabelle 12: Verwaltungsdienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	47.757	22.563	25.194
Ø-Alter**	45,7	46,8	44,7
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	26,6 %	33,4 %	20,5 %
Teilbeschäftigtenanteil**	15,8 %	4,0 %	25,6 %
Frauenanteil**	54,8 %		

* 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 10.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsgruppe Verwaltungsdienst in den verschiedensten Aufgabenbereichen tätig, zum Beispiel als Juristinnen und Juristen, Betriebs- und Volkswirtinnen bzw. Betriebs- und Volkswirte, Psychologinnen und Psychologen, Personalistinnen und Personalisten, Budgetistinnen und Budgetisten, Fachexpertinnen und Fachexperten oder Teamassistentinnen und Teamassistenten.

Die verbleibenden rund 37.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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

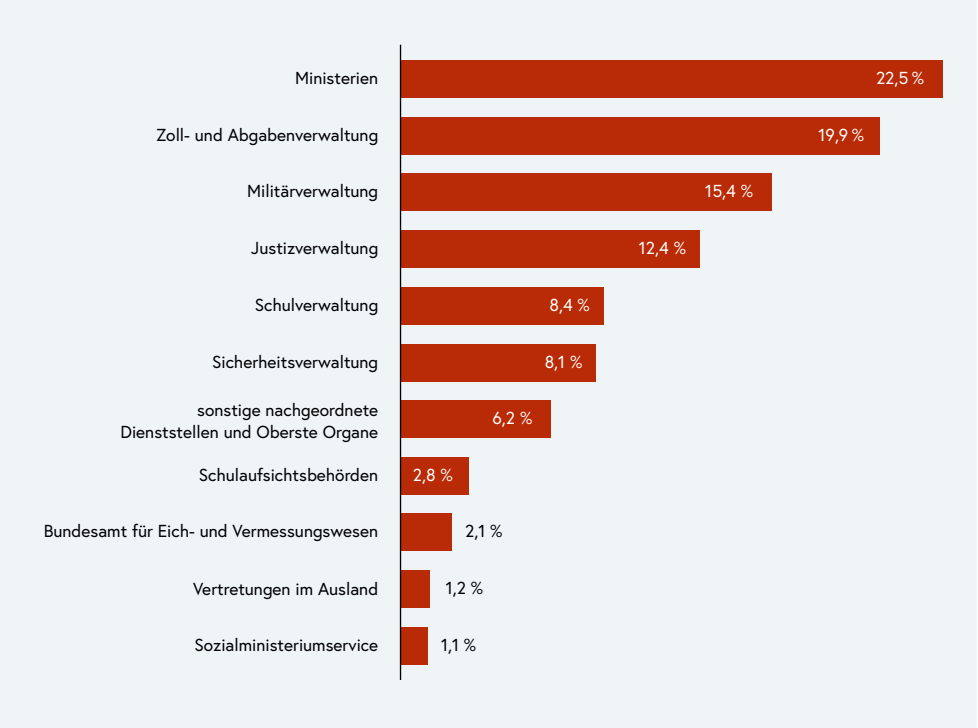
viel direkter Service für Bürgerinnen und Bürger geleistet. Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 9.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zoll- und Abgabenverwaltung.

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

Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten rund 7.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, technisches Personal (zum Beispiel für militärische Spezialfahrzeuge), Arbeiterinnen und Arbeiter und Reinigungskräfte. Im Bereich der inneren Sicherheit sind rund 3.800 administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind.

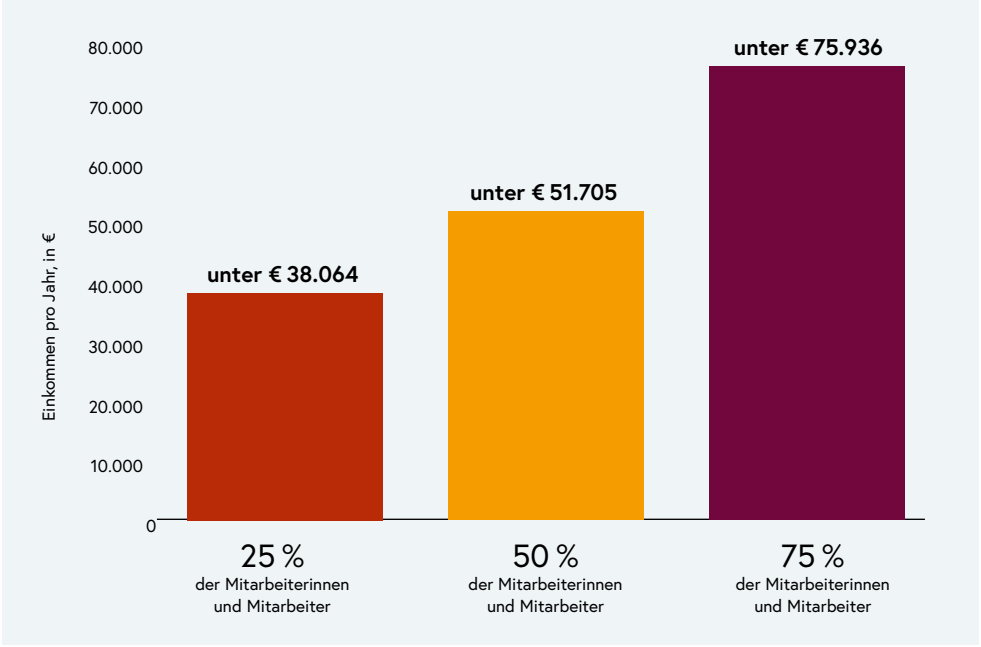
In den Schulen sind an die 3.900 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Schulbetriebes mit Ausnahme des Unterrichtens. Etwa 550 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 102 Vertretungen tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden Österreicherinnen und Österreichern und die Hilfeleistung für jene Bürgerinnen und Bürger, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Eine weitere konsularische Tätigkeit ist die Ausstellung von Visa.

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals



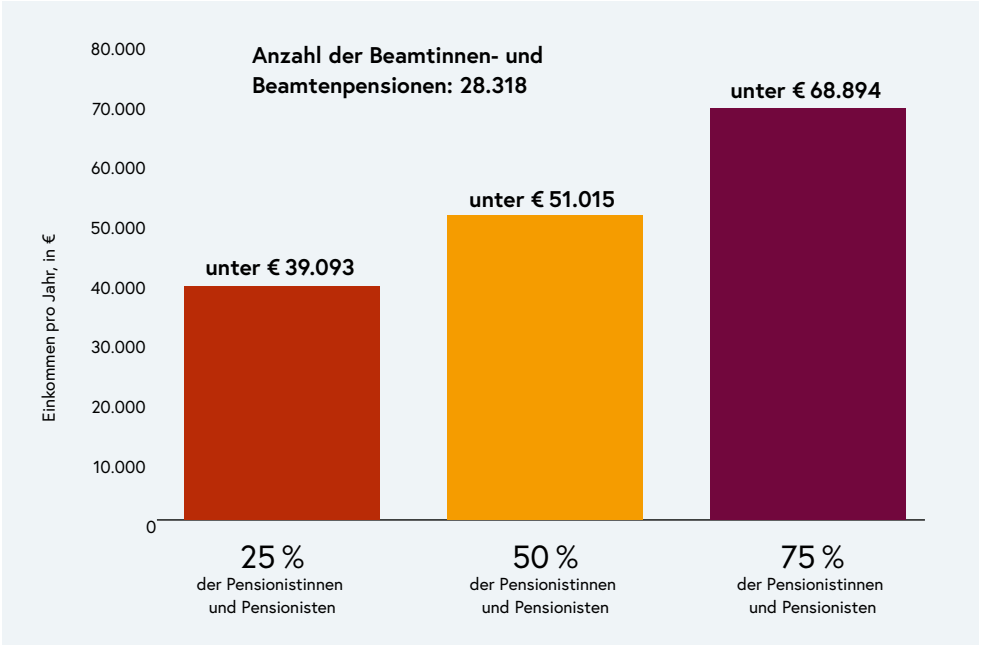
Weniger als ein Drittel (26,6 %) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Beamtinnen und Beamte), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 54,8 % überdurchschnittlich hoch, Teilbeschäftigung wird in dieser Berufsgruppe stark in Anspruch genommen.

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2025



Ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdient im Jahr 2025 weniger als € 38.064, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 51.705. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 75.936 jährlich.

Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2025



Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes stellen die pensionierten Beamtinnen und Beamte dieser Berufsgruppe den größten Teil der Bundespensionistinnen und Bundespensionisten dar. Die Hälfte von ihnen erhielt im Jahr 2025 Pensionen im Bereich von € 39.093 bis € 68.894. Die Pensionen jeweils eines Viertels der Pensionistinnen und Pensionisten liegen unter bzw. über diesen Werten. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 63,1 Jahren (2024: 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 13: Lehrpersonen

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	38.280	15.861	22.420
Ø-Alter**	45,9	47,2	45,1
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	3,5 %	3,9 %	3,2 %
Teilbeschäftigtenanteil**	37,4 %	26,7 %	44,7 %
Frauenanteil**	59,7 %		

* in VBÄ

** auf Basis von Köpfen

Die Personalkapazität der Bundeslehrpersonen beträgt 38.280 VBÄ. Sie unterrichten in 749 Schulen (AHS, BMHS)[10] und 12 land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten rund 408.100 Schülerinnen und Schüler (Schuljahr 2025/2026). Etwa 5.890 Bundeslehrpersonen (VBÄ) unterrichten als sogenannte „lebende Subventionen" an Privatschulen. 96,1 % 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 74.700 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Länder, der Personalaufwand wird aber im Rahmen des Finanzausgleichs zur Gänze bzw. teilweise vom Bund getragen.

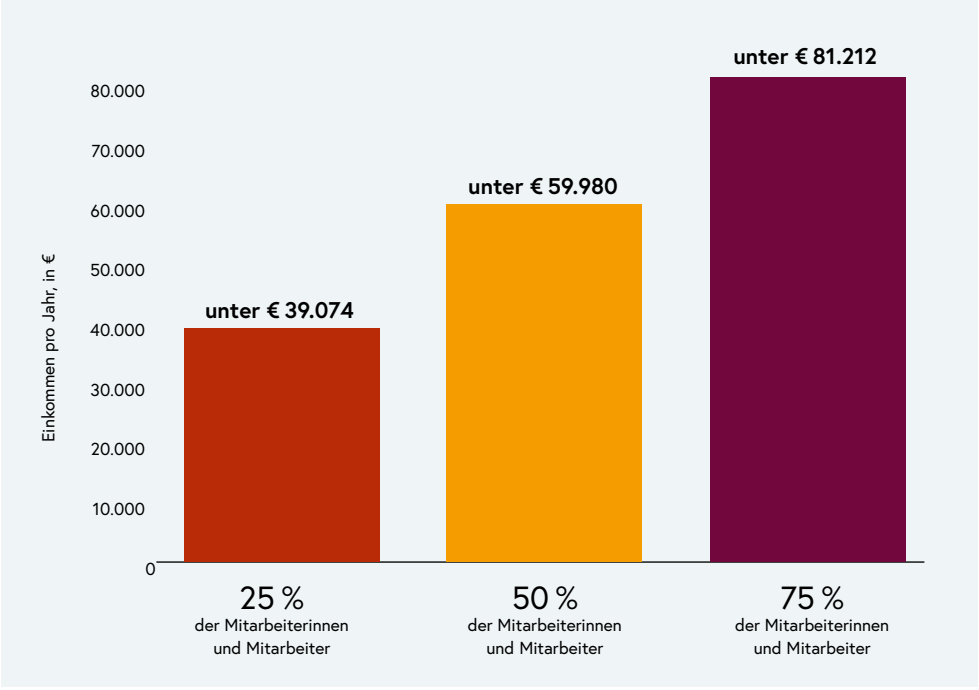
10 Diese Zahl beruht auf der Anzahl der Schulstandorte von AHS und BMHS

3,5 % der Lehrpersonen im Bundesdienst sind Beamtinnen und Beamte, die übrigen 96,5 % stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die Lehrpersonen sind eine jener Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Aufgrund des geltenden Pragmatisierungsstopps sinkt der Anteil der pragmatisierten Bediensteten 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 später an.

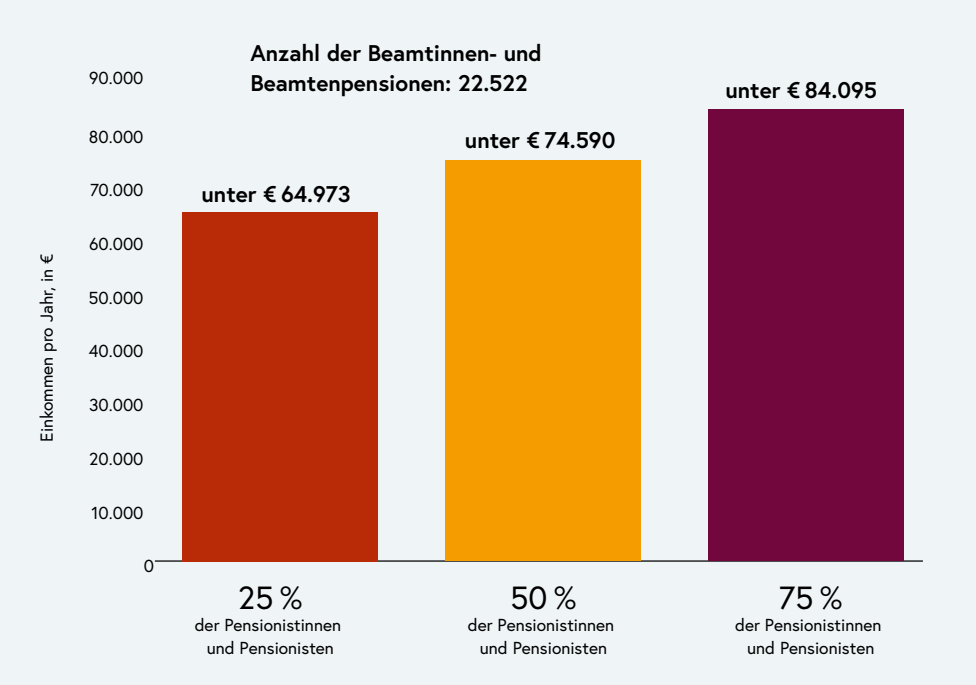
Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der Lehrpersonen ist mit 59,7 % der vierthöchste aller Berufsgruppen. Die mit 37,4 % hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher in Zusammenhang zu sehen, wenngleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrpersonen mit 26,7 % überdurchschnittlich hoch ist.

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2025



Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der Lehrpersonen verdient im Jahr 2025 weniger als € 39.074, ein Viertel verdient mehr als € 81.212. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten, das mittlere jährliche Einkommen beträgt € 59.980.

Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2025



22.522 pensionierte Lehrpersonen beziehen ihre Pension vom Bund, da sie Beamtinnen und Beamte sind. Die mittlere Pension im Jahr 2025 beträgt € 74.590. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 64.973 bis € 84.095 jährlich, jeweils 25 % der Pensionen der Lehrpersonen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter ist bei den Lehrpersonen mit 64,6 (2024: 64,6) Jahren am höchsten. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Pensionsantrittsalter um 0,01 Jahre angestiegen. Sowohl das Sinken der Neupensionierungen als auch das konstante Niveau des Pensionsantrittsalters bei den vorzeitigen Pensionierungen sind die Gründe für den leichten Anstieg.

3.3 Hochschullehrpersonen (HS-Lehrpersonen)

An den 13 Pädagogischen Hochschulen des Bundes sowie an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik unterrichten 1.182 (VBÄ) Hochschullehrpersonen. Die Anzahl der Studierenden betrug im Jahr 2025/2026 rund 43.500. 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.

Seit der Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen besteht für diese Gruppe der Hochschullehrpersonen (HSLP) und Vertragshochschullehrpersonen (VHSLP) ein Dienst- und Besoldungsrecht, das mit seinem mehrgliedrigen Verwendungsbild für das Lehrpersonal an Pädagogischen Hochschulen 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.

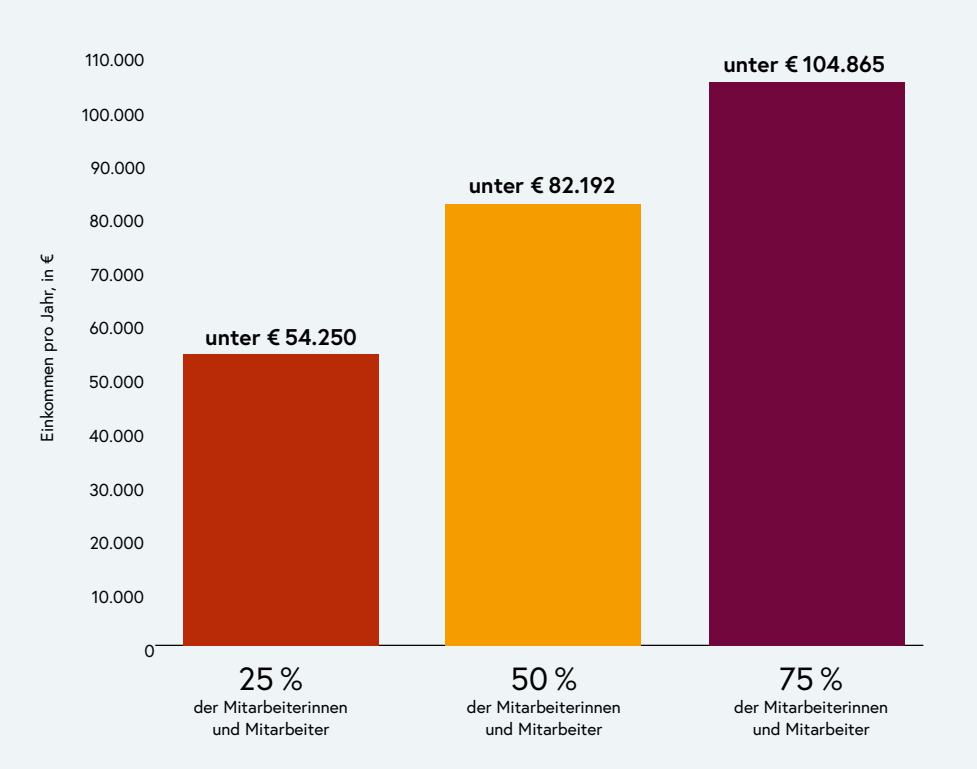
Tabelle 14: Hochschullehrpersonen

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	1.182	440	742
Ø-Alter**	49,8	51,4	48,9
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	6,3 %	9,9 %	4,1 %
Teilbeschäftigtenanteil**	18,1 %	13,1 %	21,0 %
Frauenanteil**	63,2 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

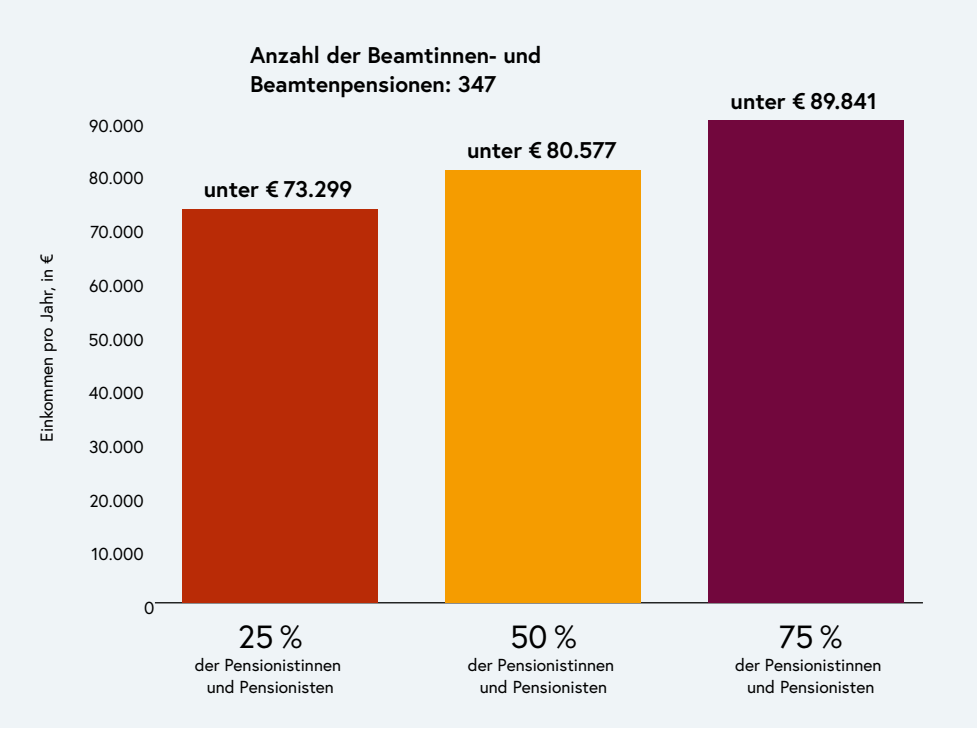
Der Frauenanteil von 63,2 % im Bereich der Hochschullehrpersonen gleicht fast dem der Lehrpersonen. Das vergleichsweise hohe Durchschnittsalter mit 49,8 Jahren erklärt sich dadurch, dass sich die Gruppe der Hochschullehrpersonen überwiegend aus erfahrenen Lehrpersonen aus dem schulischen oder universitären Bereich rekrutiert.

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2025



Bei Betrachtung des mittleren Einkommens liegt die Gruppe der Hochschullehrpersonen im Bundesvergleich nach den Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten mit € 82.192 im Median im Spitzenfeld. Dies erklärt sich durch die hohen Ausbildungserfordernisse sowie die umfangreiche Berufserfahrung, die sich auch im vergleichsweisen hohen Durchschnittsalter widerspiegelt.

Abbildung 13: Quartileinkommen der pensionierten Hochschullehrpersonen 2025[11]



Die Quartilbetrachtung der Pensionseinkommen entspricht den Entwicklungen beim Aktiveinkommen – auch hier gehören die Pensionseinkommen, nach den Pensionseinkommen der Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, zu den höchsten.

11 Nicht enthalten sind die pensionierten Univ.-Professorinnen und Professoren, die außerordentlichen Professorinnen und Professoren bzw. ordentlichen Professorinnen und Professoren, Univ.-Assistentinnen und Univ.-Assistenten sowie Univ.-Dozentinnen und Univ.-Dozenten der ausgegliederten Universitäten.

3.4 Exekutivdienst

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 34.485 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch 3.339 Beamtinnen und Beamte der Justizwache enthalten.

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

Der Exekutivdienst erfordert eine Ausbildung, die in keiner „zivilen" Schule unterrichtet wird. Zwar haben die meisten Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten eine zivile Ausbildung (Lehre, Matura, …) abgeschlossen, die eigentliche polizeiliche Ausbildung erhalten sie jedoch bundesintern. Die Grundausbildung zur Exekutivbeamtin oder zum Exekutivbeamten erfolgt in einem von 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, kann sich diese Gruppe in den ersten zwei Jahren ihres Dienstes leichter versetzen lassen. 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 Einsatzeinheit 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 Exekutivbeamten sind Bedienstete des Innenressorts. Die rund 3.339 Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamten, 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 15: Exekutivdienst

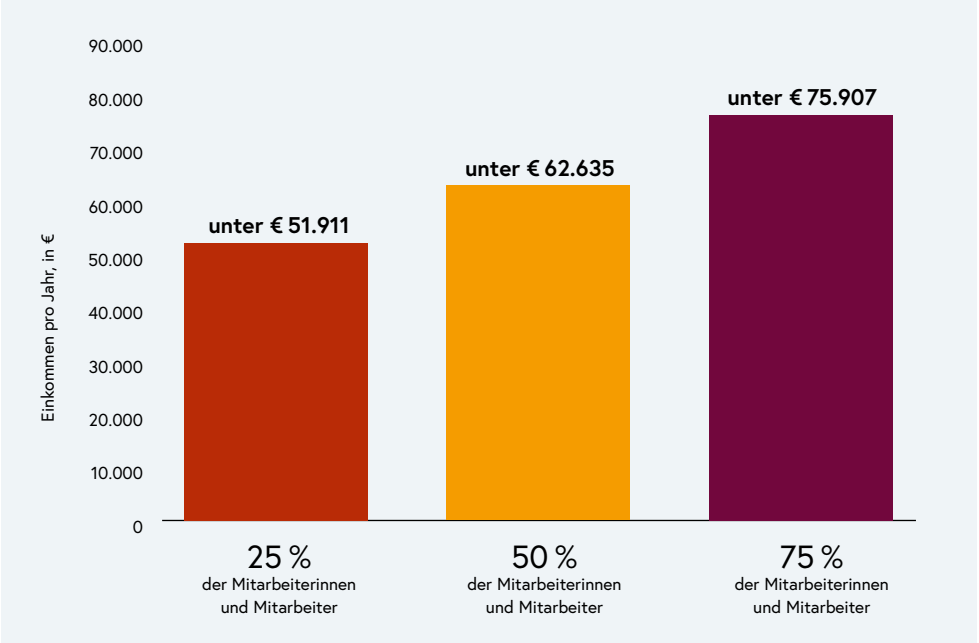
Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	34.485	26.197	8.288
Ø-Alter**	40,1	41,8	35,1
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	88,5 %	90,5 %	82,2 %
Teilbeschäftigtenanteil**	6,5 %	2,6 %	18,3 %
Frauenanteil**	25,2 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter der Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt 40,1 Jahre. Der Frauenanteil liegt bei 25,2 %, was eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (24,4 %) 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 6,5 % nach wie vor gering. Grund dafür ist der vergleichsweise hohe Männeranteil und die Tatsache, dass Männer seltener Teilzeit in Anspruch nehmen.

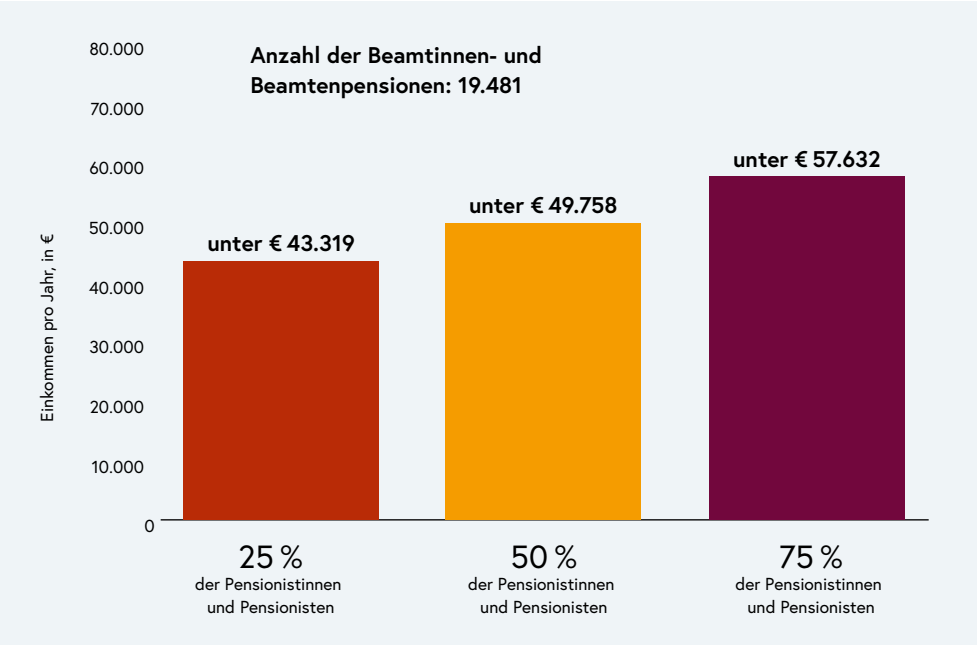
Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2025



Das mittlere Bruttojahreseinkommen von Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamten beträgt € 62.635. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufs-

gruppen machen im Exekutivdienst Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil am Einkommen aus. Das hängt mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2025



19.481 Exekutivbeamtinnen und Exekutivbeamte befanden sich 2025 im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 49.758. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe weist mit 60,7 Jahren das niedrigste Pensionsantrittsalter da, 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 2025 von 69 % auf 14 % zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sind die Schwerarbeitspensionen massiv angestiegen. Der Grund für den Anstieg ist der Rückgang der Dienstunfähigkeitspensionierungen und der gleichzeitige Anstieg des Pensionsantrittsalters bei Dienstunfähigkeit.

3.5 Militärischer Dienst

Die 12.569 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (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 Hochwasser oder Lawinenabgängen – Katastrophenhilfe. Darüber hinaus halfen sie bei der Bewältigung der COVID-19-Pandemie, indem sie unterschiedliche Assistenzaufgaben (z. B. Grenzeinsätze, Testungen, Callcenter im Außenministerium u. v. m.) leisteten. Außerdem sind zirka 600 Soldatinnen und Soldaten (Stand Dezember 2025) 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 „KIOP“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOP“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus. Bei Bedarf müssen sie innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein.

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 Soldatinnen und Soldaten durch eine auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2025 betrug die Zahl der zeitlich befristeten KPE-Soldatinnen und KPE-Soldaten rund 1.050.

Tabelle 16: Militärischer Dienst

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	12.569	12.034	536
Ø-Alter**	41,4	41,8	32,7
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	98,3 %	98,3 %	99,2 %
Teilbeschäftigtenanteil**	1,3 %	1,0 %	7,6 %
Frauenanteil**	4,4 %		

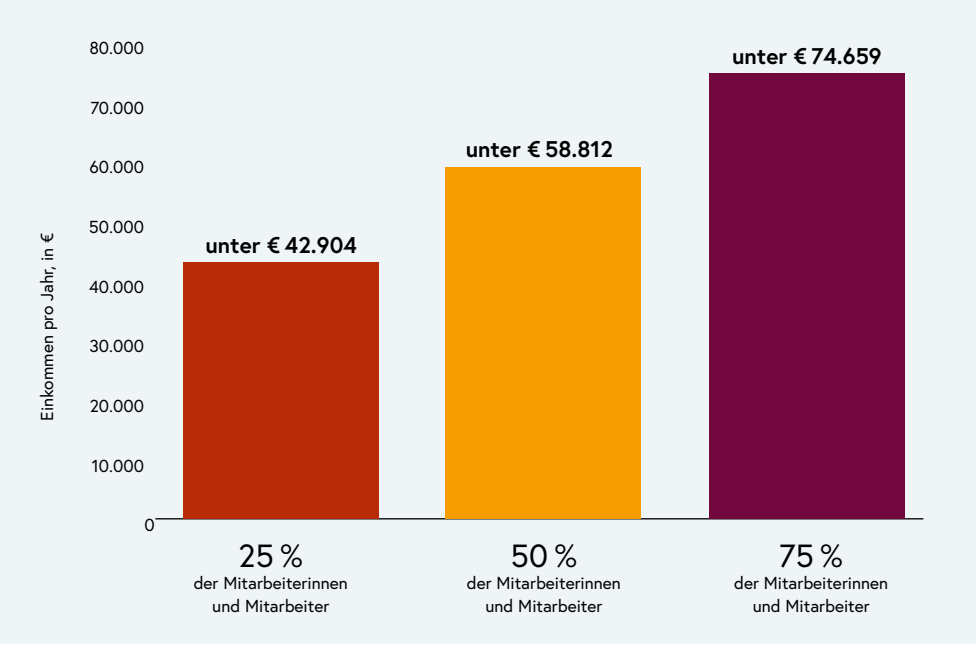
* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

Das Durchschnittsalter des militärischen Dienstes ist mit 41,4 Jahren im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ niedrig, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass der Eintritt in den Militärischen Dienst meist schon nach dem Grundwehrdienst erfolgt.

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

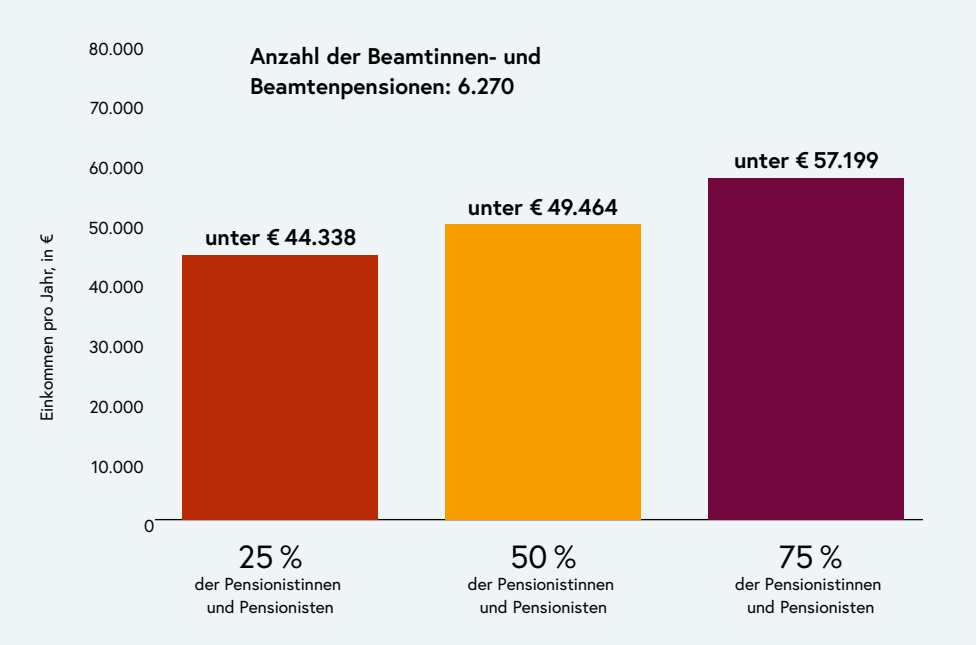
Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im Militärischen Dienst niedrig. Seit der Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen im April 1998 steigt ihr Anteil jedoch stetig an.

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2025



25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 42.904, 25 % mehr als € 74.659. Die Jahreseinkommen der übrigen 50 % liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 58.812.

Abbildung 17: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2025



25 % der Pensionistinnen und Pensionisten der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 44.338, 25 % der Pensionen liegen über € 57.199. Das Pensionsantrittsalter im Militärischen Dienst liegt bei 62,6 Jahren (2024: 62,9 Jahre) und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

3.6 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Zu dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 3.152 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VBÄ).

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

Tabelle 17: Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Kennzahl	Gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2025*	3.152	1.315	1.837
Ø-Alter**	47,1	49,0	45,8
Beamtinnen- und Beamtenanteil*	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Teilbeschäftigtenanteil**	15,3 %	4,5 %	22,5 %
Frauenanteil**	60,0 %		

* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

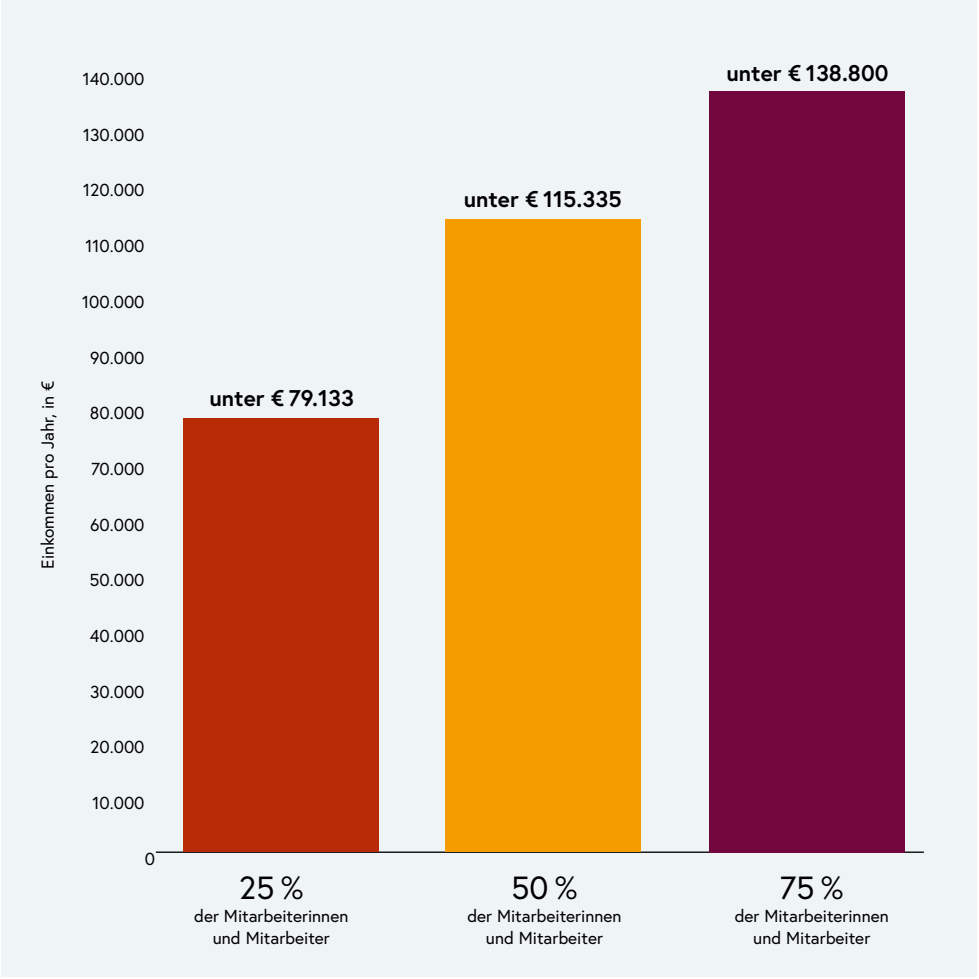
In dieser Berufsgruppe gibt es keine Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Alle Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sind daher Beamtinnen und Beamte. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 47,1 Jahren. Der Frauenanteil beträgt 60,0 %. Die Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte weisen, nach Krankenpflegedienst, Hochschullehrpersonen und Lehrpersonen, den dritthöchsten Frauenanteil auf.

Die zentrale Bedeutung, die einer qualitativ hochwertigen Rechtsprechung beigemessen wird, kommt in der hohen Qualifikationsanforderung, den strengen Auswahlverfahren für den Richterinnen- und Richterberuf, aber auch im überdurchschnittlichen Einkommen zum Ausdruck. Grundvoraussetzung für das Amt der Richterinnen und Richter bzw. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften.

Am 31.12.2025 sind 91,9 % der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Bundesministerium für Justiz (BMJ) tätig (ohne Bundesverwaltungsgericht), 2,1 % am Verwaltungsgerichtshof und 7,2 % im Bundesverwaltungsgericht.

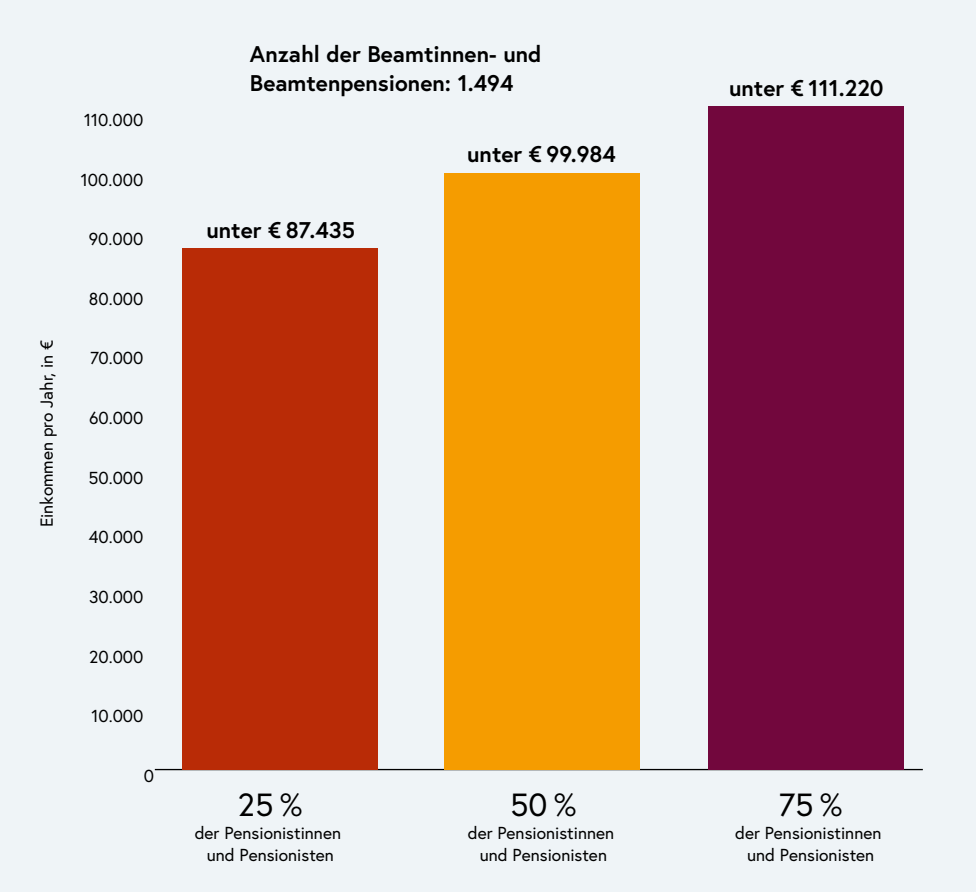
Das Bundesverwaltungsgericht ist österreichweit die zentrale Anlaufstelle für Beschwerden gegen Behördenentscheidungen in Angelegenheiten der unmittelbaren Bundesverwaltung – mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereiches des Bundesfinanzgerichts, welches ebenfalls mit 1.1.2014 seine Tätigkeit aufgenommen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

Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025



Das Einkommen von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 79.133 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 138.800.

Abbildung 19: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025



25 % der 1.494 pensionierten Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beziehen ein Pensionseinkommen, das unter € 87.435 liegt, bei 25 % übersteigt die Pension € 111.220. Das Pensionsantrittsalter liegt bei 64,5 Jahren. Das Antrittsalter ist im Vergleich zu 2024 um 0,61 Jahre gestiegen. Das ist im Berufsgruppenvergleich der stärkste Rückgang, was auf den Anstieg der Dienstunfähigkeitspensionierungen und das Sinken des Pensionsantrittsalters bei dieser Pensionierungsart zurückzuführen ist.

Bei der Analyse des Pensionsantrittsverhaltens der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte müssen statistische Zufälligkeiten berücksichtigt werden, da sich diese bei dieser kleinen Berufsgruppe besonders stark auswirken.

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 in den ersten Jahren zu absolvierende Grundausbildung im Verwaltungsdienst 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 Praktikantinnen und Praktikanten 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, Maturantinnen und Maturanten sowie Absolventinnen und Absolventen 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 Gesamtdauer

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 Schülerinnen und Schülern 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 und Vertragsbediensteter. Sie soll sowohl den Praktikantinnen und Praktikanten 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 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2025 arbeiteten beim Bund 952 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten mit einem Frauenanteil von 65,7 %. 384 der Praktikantinnen und Praktikanten 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 Absolventinnen und Absolventen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertiefen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass die Rechtspraktikantinnen

und Rechtspraktikanten einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen erhält. Im Sinne eines breiten Überblicks deckt die Ausbildung sowohl den Bereich Zivilprozess als auch den Bereich Strafsachen ab.

Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten erhalten für ihre Tätigkeit einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von € 1.817,60 pro Monat.

Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften haben einen Rechtsanspruch auf Absolvierung des Rechtspraktikums. Ein Großteil macht davon Gebrauch, da es viele juristische Berufe gibt, in denen das Rechtspraktikum vom Arbeitgeber vorausgesetzt wird.

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2025 befanden sich 833 Personen im Rechtspraktikum, davon 514 Frauen und 319 Männer. Der Frauenanteil der Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten beträgt damit 61,7 %.

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 Verwaltungsassistentinnen und Verwaltungsassistenten 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 Facharbeiterinnen und Facharbeiter Gartenbau, Tischlerinnen und Tischler, Buchbinderinnen und Buchbinder oder Kleidermacherinnen und Kleidermacher 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 2025) 4.708 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Im Dezember 2025

beträgt die Zahl der Lehrlinge beim Bund 1.484 – in den ausgegliederten Einrichtungen waren es 3.224[12].

Das ressortübergreifende Projekt „Attraktivierung der Lehrlingsausbildung“ unter der Leitung der Bundeslehrlingskoordination hat einige Maßnahmen in den Bereichen Personalentwicklung und Recruiting, Aus- und Fortbildung sowie Information und Kommunikation hervorgebracht. Die Umsetzung der neuen Einkommenstabelle für Lehrlinge trägt zur Vereinheitlichung der Einkommen bei. Ein E-Learning Angebot für Ausbildende wurde veröffentlicht, welches die Qualität der Ausbildung weiter erhöht. Auch das Schulungsangebot für Lehrlinge an der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) wurde erweitert, um zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten zu schaffen. Die ressortübergreifende Kommunikation wird gezielt gestärkt, um einen kontinuierlichen fachlichen Austausch und eine abgestimmte Weiterentwicklung der Maßnahmen sicherzustellen.

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 Truppenoffiziers- ausbildung oder der Unteroffiziersausbildung

Mit 31.12.2025 befanden sich 699 Bedienstete in der Truppenoffizierinnen- und Truppenoffizierausbildung oder in der Unteroffizierinnen- und Unteroffizierausbildung. Es handelt sich hierbei um Personen, die an der Heeresunteroffiziersakademie zu Unteroffizierinnen (30) bzw. Unteroffizieren (403) und an der Theresianischen Militärakademie zu Offizierinnen (11) bzw. Offizieren (255) des Militärischen Dienstes ausgebildet werden.

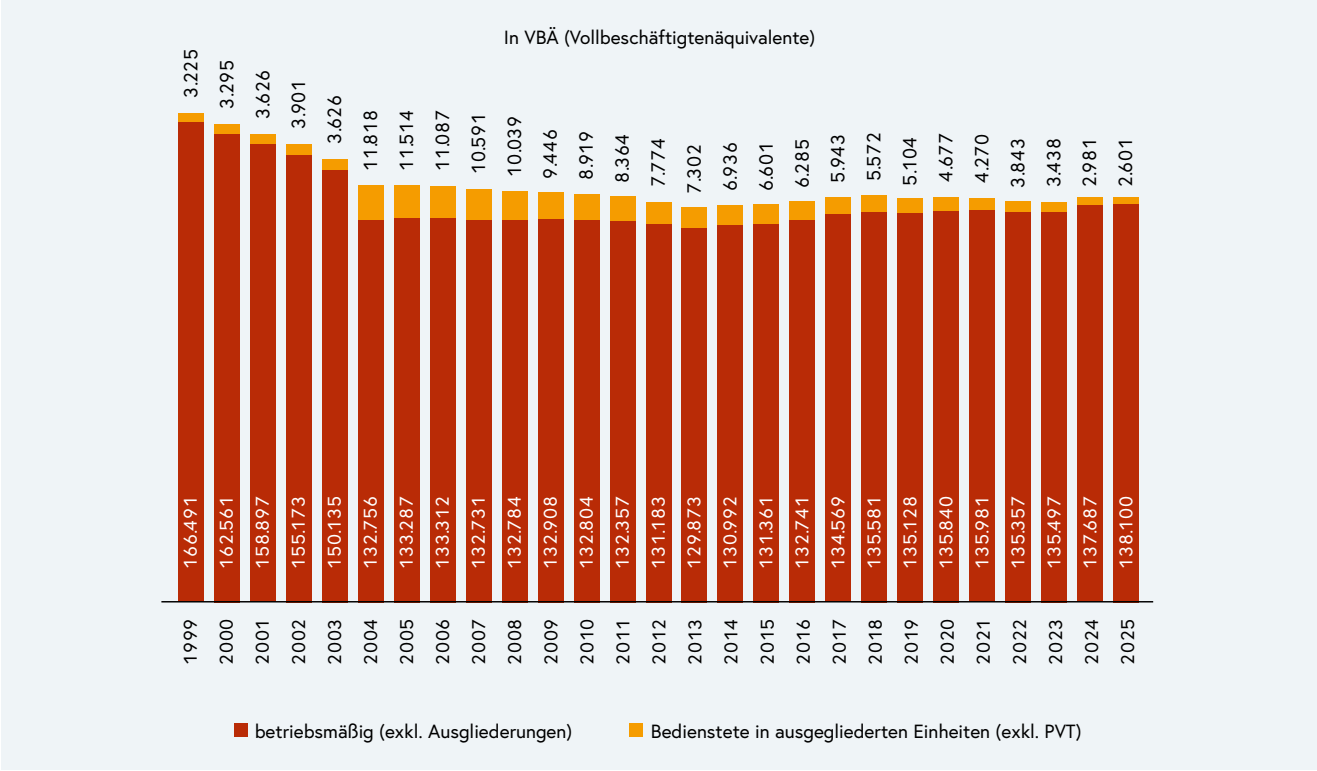
12 Ausgegliederte Stand Oktober

5 Bundespersonal

5.1 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte seit 1999 um insgesamt 28.391 VBÄ reduziert werden. Neben einer herausfordernden 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 2025



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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 steigt seit 2023 wieder an. Aufgrund der hohen Pensionierungswellen und der aktuellen Arbeitsmarktsituation kann davon ausgegangen werden, dass Personalaufnahmen verspätet erfolgten.

Tabelle 18: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2025

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	
2024	**137.687**	2.190	2.190		
2025	**138.100**	413	413		

Personalstand zum 31.12. in VBÄ	im Vergleich zum Vorjahr gesamt	davon im Bundesbereich	davon Ausgliederungen	davon Änderung der Zählweise
Veränderung 2025 zu 1999	**– 28.391**	**– 4.246**	**– 23.736**	**– 410**
Veränderung 2025 zu 1999 in %	**– 17,1 %**	**– 2,6 %**	**– 14,3 %**	**– 0,2 %**

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes gesunken, wobei sich die Anzahl in den letzten Jahren annähernd stabilisiert hat. Seit dem Jahr 2023 ist ein leichter Anstieg zu beobachten.

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

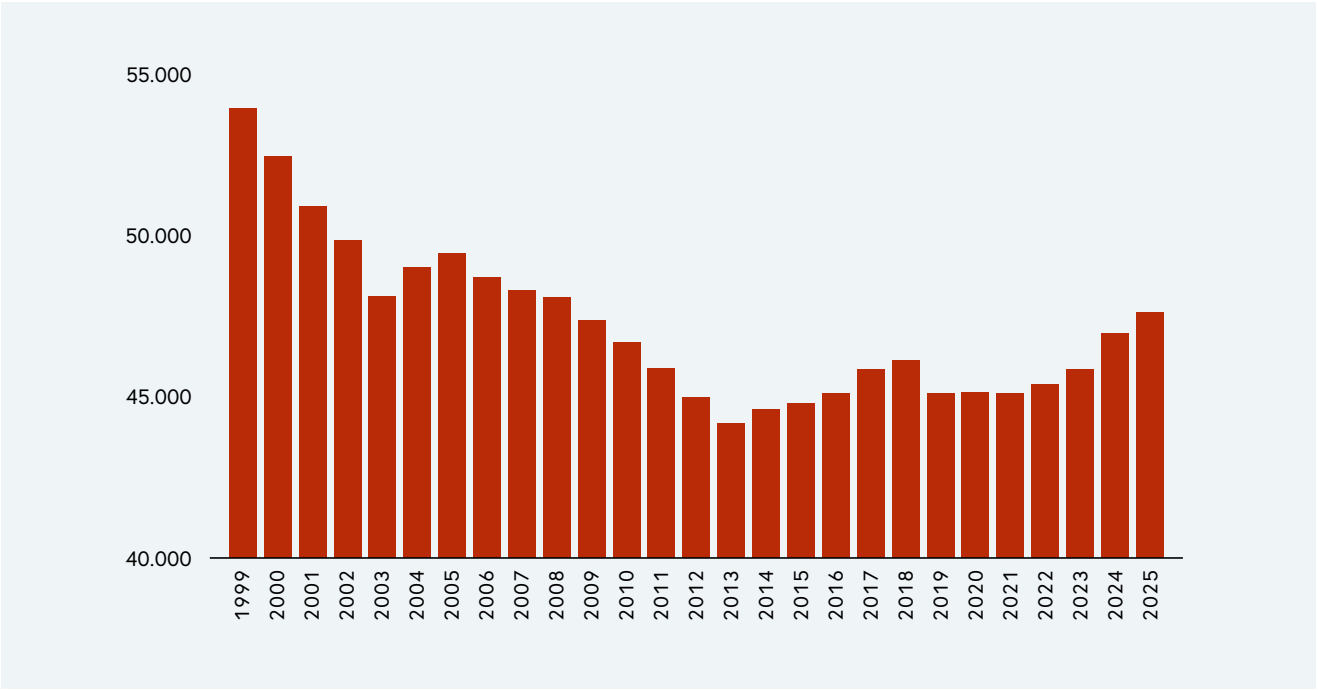
Im Rahmen der Personalplanung der letzten Jahre wurden im Personalmanagement verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Die damit in Zusammenhang stehenden Steuerungsmaßnahmen hatten unterschiedliche Wirkungen auf die Personalstände der quantitativ großen Berufsgruppen, die im Folgenden näher dargestellt werden. 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 10,1 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr nachbesetzt. Das entspricht einer Personalreduktion von rund 5.356 VBÄ. Damit wurde annähernd jeder 10. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 55-plus gemäß Bundesbediensteten-Sozialplangesetz zurückzuführen ist. Dieses Modell konnte von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen werden und war auf die Jahre 2002 und 2003 beschränkt. Der Anstieg von 2013 bis 2018 ist auf die Post/Telekom-Mobilität und auf politische Schwerpunktsetzungen zurückzuführen. In den Jahren 2023 bis 2025 fand ein geringer Anstieg statt, zurückzuführen auf eine Entspannung am Arbeitsmarkt wodurch vermehrt Aufnahmen möglich waren.

5.1.3 Lehrpersonen

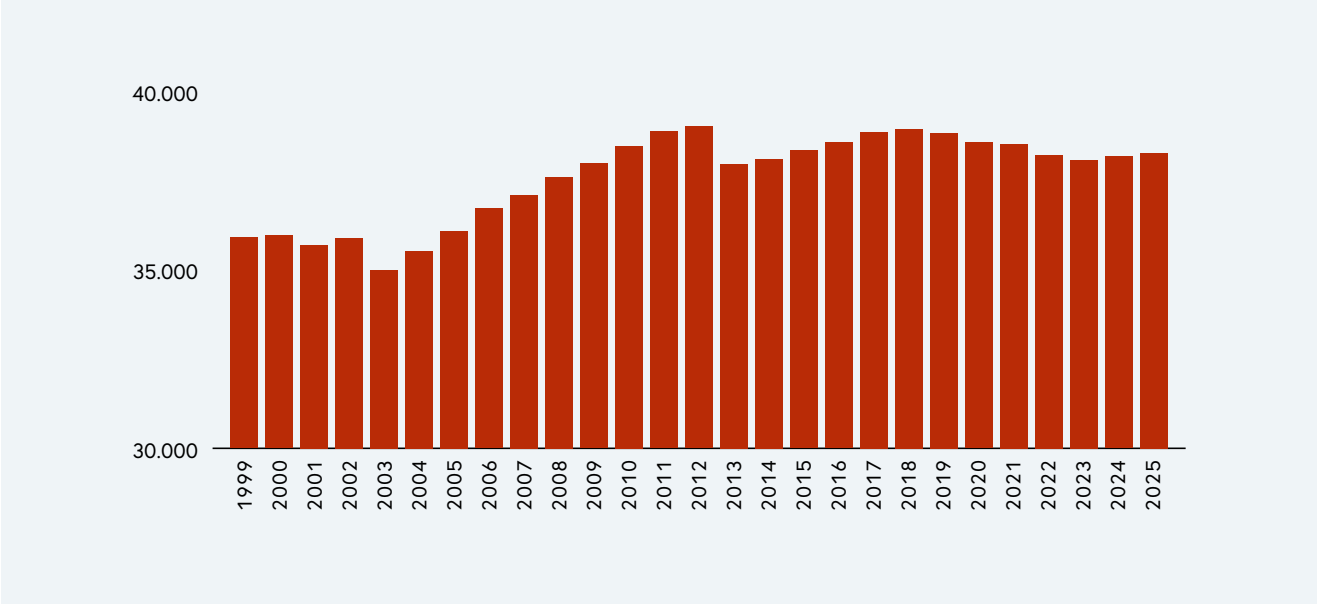
Lehrpersonen sind vor allem im Schulbetrieb des Unterrichtsressorts und in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft tätig.

Vor der Ausgliederung der Universitäten waren weiters annähernd 1.000 Lehrpersonen an den Kunsthochschulen und Universitäten beschäftigt. Mit der Dienstrechts-Novelle 2012 wurden Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen[13] in ein eigenes Besoldungsschema übertragen. 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 0,8 % bzw. + 291 VBÄ zu beobachten.

Die gesenkten Klassenschülerinnen- und Klassenschülerhöchstzahlen, Drop-out-Rate und Teilungszahl beim Fremdsprachenunterricht als auch die Einführung der Nachmittagsbetreuung und der Neuen Mittelschule und weiters das Anwachsen der Schülerinnen- und 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.

Seit 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 (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 Lehrerinnen- und Lehrerberufes gestartet. Um die Ziele des Projekts bestmöglich umsetzen zu können, wurde dazu bundesweit für jede Bildungsdirektion ein „Bedarfskoordinatorin und Bedarfskoordinator“ zur Verfügung gestellt und der jeweiligen Bildungsdirektorin und dem jeweiligen Bildungsdirektor unterstellt.

Mit diesen Maßnahmen konnte dem Lehrpersonenmangel bislang entgegengewirkt werden.

5.1.4 Hochschullehrpersonen

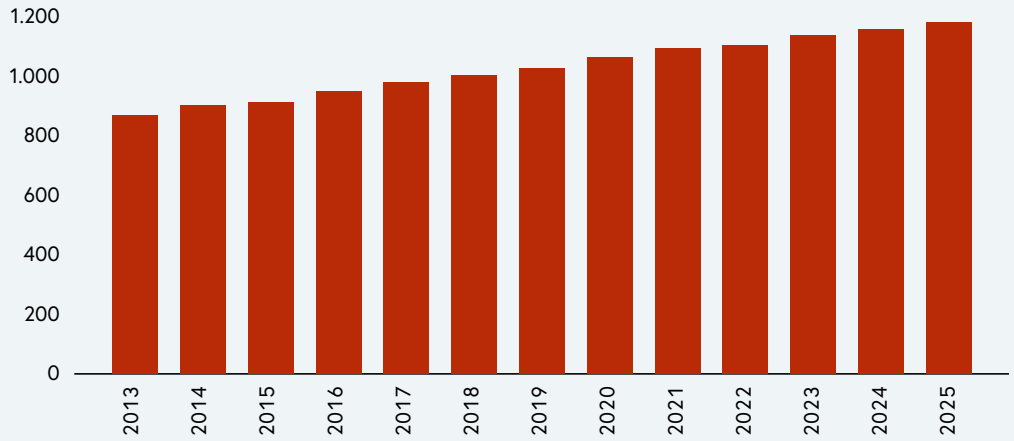
Die Hochschullehrpersonen sind an den Pädagogischen Hochschulen des Bundes sowie an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik tätig.

Mit der Dienstrechtsnovelle 2012[14] wurde für die Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen 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 2025 beruht insbesondere auf der Pädagoginnen- und Pädagogenbildung 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 35,7 % bzw. 311 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

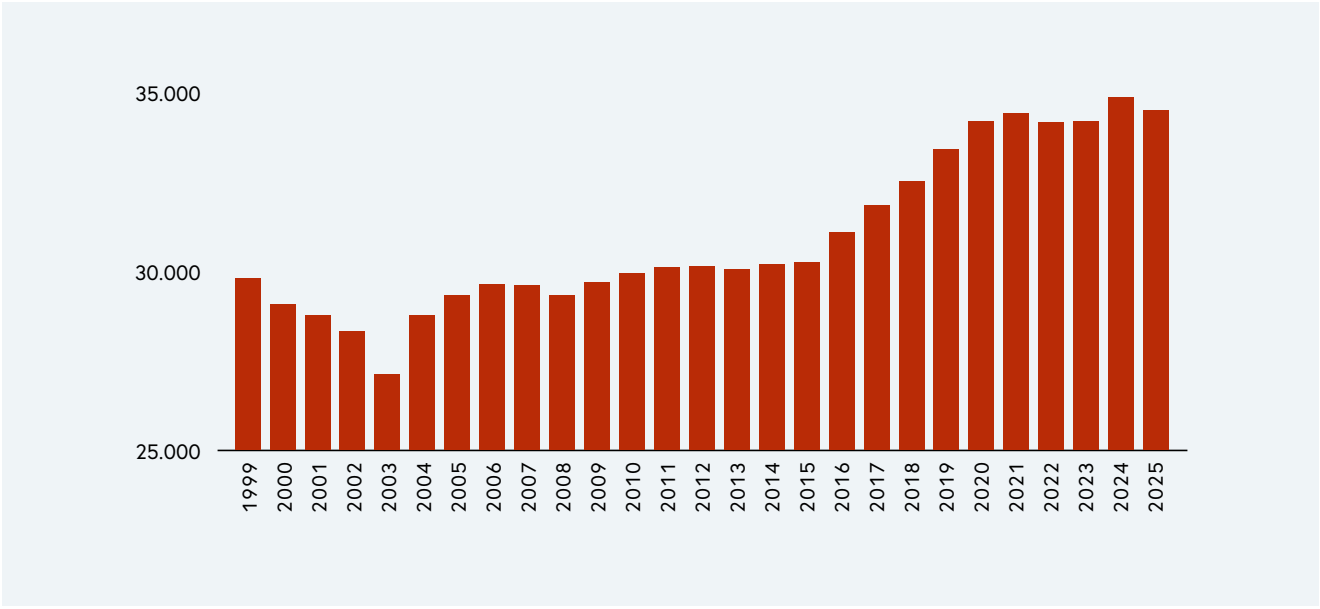
5.1.5 Exekutivdienst

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Exekutivmitarbeiterinnen und Exekutivmitarbeiter im Bundesministerium für Finanzen tätig. Mit Auflösung der Zollwache im Bundesministerium für Finanzen kamen 2004 rund 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Bundesministerium für Inneres. Die verbleibenden Zollwachebediensteten wurden in die Allgemeine Verwaltung eingegliedert.

Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung des Exekutivdienstes der Polizei und der Justizwache im Zeitablauf. Um Verzerrungen in der Interpretation auszuschließen, wurden die Daten der Zollwache im Bundesministerium für Finanzen vor Zusammenlegung der Wachkörper in Abzug gebracht und damit nicht als Exekutivdienst dargestellt. Der Personalstand des Exekutivdienstes von Polizei und Justizwache (exkl. Zollwache) ist seit 1999 um 15,7 % bzw. 4.674 VBÄ angewachsen.

Abbildung 24: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst



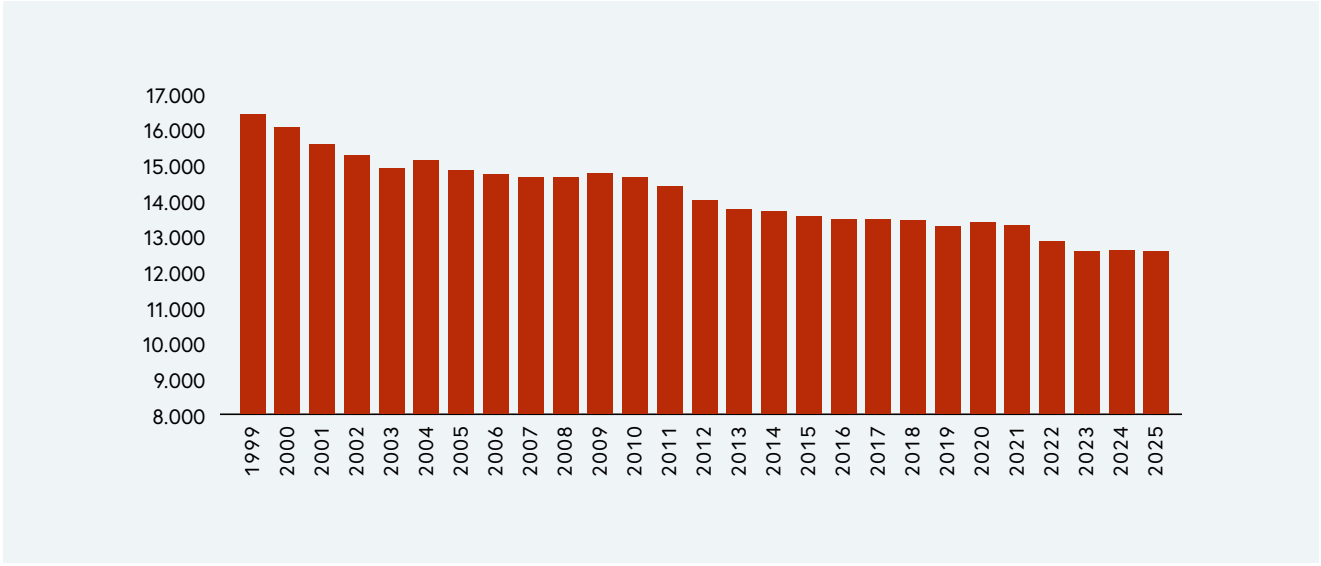
Der punktuelle Rückgang im Jahr 2003 in Höhe von rund 1.200 ist auf Einsparvorgaben und die Inanspruchnahme des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes zurückzuführen. Mit dem Transfer der Zollwachemitarbeiterinnen und Zollwachemitarbeiter 2004 ist der Personalstand wieder angewachsen. In den Jahren 2009 bis 2013 wurde ein linearer Zuwachs von insgesamt 1.000 Polizistinnen und Polizisten umgesetzt. 2014 kam es zu einer weiteren Aufstockung um 151 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert. Das Jahr 2022 weist einen leichten Rückgang von rund 230 VBÄ auf. Der Personalstand erhöhte sich in den Jahren 2023 und 2024 geringfügig. Infolge der hohen Zahl an Pensionierungen ist für das Jahr 2025 hingegen eine leichte Abnahme festzustellen. Aufgrund der hohen Pensionierungswelle 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht mehr nachbesetzt, somit wurde jeder vierte Arbeitsplatz eingespart. Damit beträgt die Personalreduktion 3.819 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

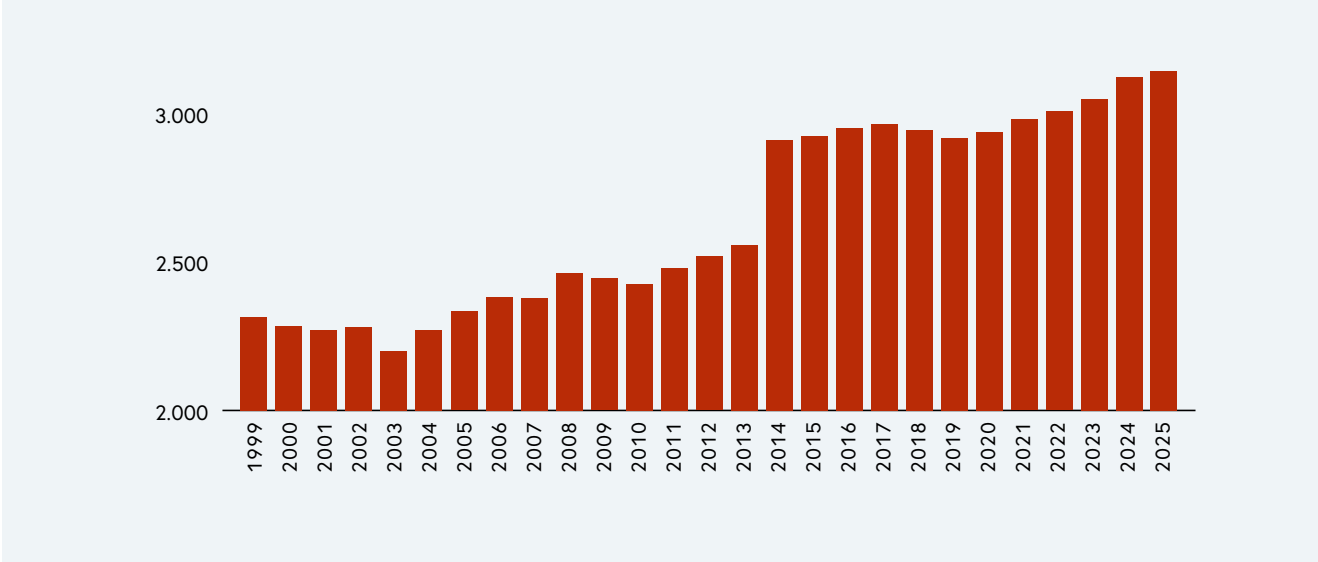


5.1.7 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter

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 36,2 % bzw. 837 VBÄ angewachsen. Gründe für den Anstieg waren unter anderem die Neugründung des Asylgerichtshofes im Jahr 2008 mit rund 70 Richterinnen und Richter sowie des Bundesverwaltungs- und Bundesfinanzgerichts im Jahr 2014 (+95,3 VBÄ). Des Weiteren wurde ein Schwerpunkt zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität gesetzt, der eine Verstärkung dieser Berufsgruppe erforderte.

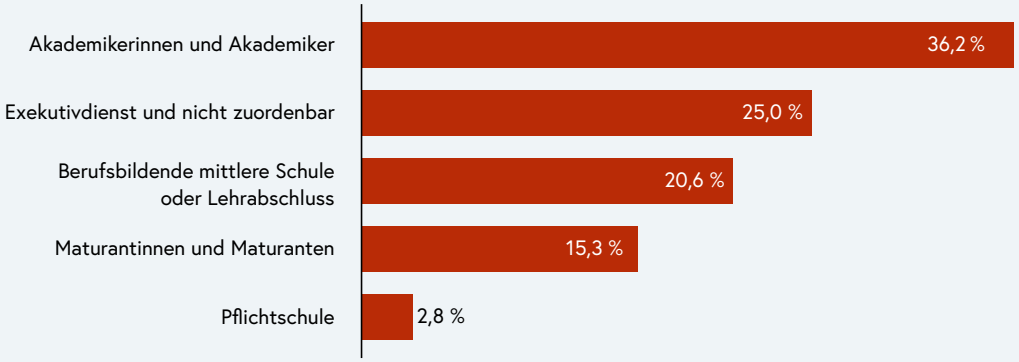
Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter



5.2 Qualifikationsstruktur

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

Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)



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

In den letzten Jahren hat sich die Aufnahmepolitik dahingehend entwickelt, dass rund 60 % der neu aufgenommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der Maturantinnen- und Maturantenanteil des Bundespersonals über den angeführten 15,3 % liegt.

Der Grund für den hohen Akademikerinnen- und Akademikeranteil von 36,2 % ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie ein Großteil der Lehrpersonen sind Akademikerinnen und Akademiker. 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 Juristinnen und Juristen, da die Betreuung von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. Ein weiterer Grund für den hohen Akademikerinnen- und Akademikeranteil im Bundesdienst ist, dass typische Dienstleistungsaufgaben mit hohem Bedarf an Fach- und Hilfskräften im Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden liegen.

Tabelle 19: Akademikerinnen- und Akademikeranteil

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%
2024	35,7%	20,6%
2025	**36,2%**	**21,0%**

Quelle: Privater Sektor – Statistik Austria[15]
* in VBÄ
** auf Basis von Köpfen

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

Der Akademikerinnen- und Akademikeranteil 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 Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen zu den Akademikerinnen und Akademikern gezählt.

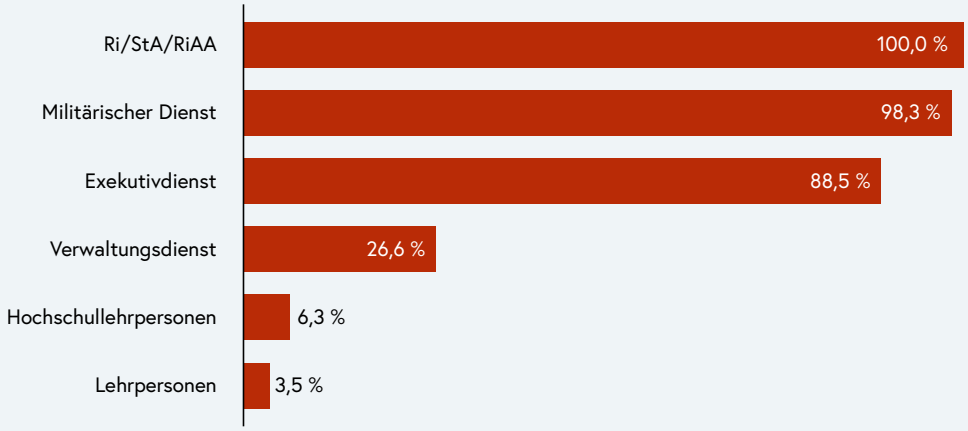
5.3 Personal nach Art des Dienstverhältnisses

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beamtenstatus stetig ab. Die Maßnahmen zum Abbau der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten betreffen jene Berufsgruppen, in denen es ein vertragliches Dienstverhältnis als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gibt. Diese Berufsgruppen sind der Verwaltungsdienst, die Schulaufsicht, die Hochschullehrpersonen, die Lehrpersonen und der Krankenpflegedienst. 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 20: 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
2024	61.661	76.026	137.687
2025	**60.312**	**77.788**	**138.100**

* 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 51 % 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 Krankenpflegedienst) nicht mehr zulässig sind, sinkt die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten laufend.

Beim Bund selbst sind 60.312 Beamtinnen und Beamte (31.12.2025) tätig. Darüber hinaus arbeiten 2.601 in ausgegliederten Einrichtungen (exkl. PTV). Der prozentuelle Anteil der 60.312 Beamtinnen und Beamten an der Gesamtzahl der beim Bund tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 43,7 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um rund ein Prozentpunkt gesunken.

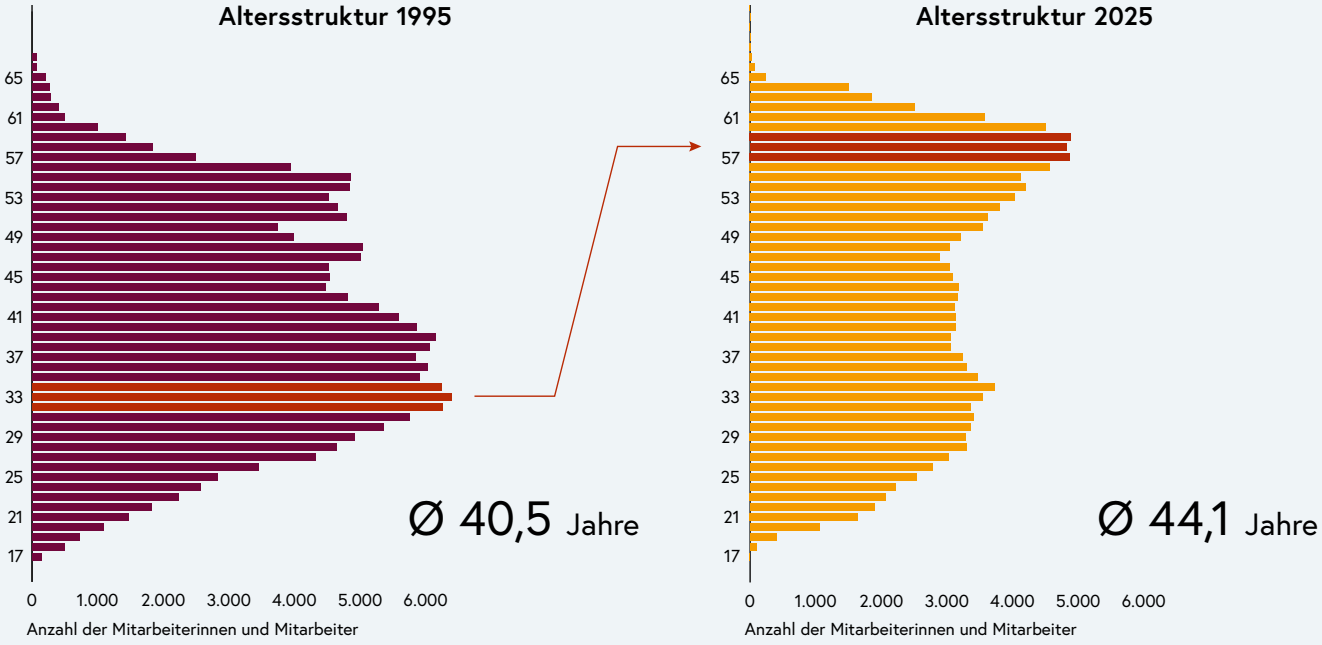
Die Wirkung der Pragmatisierungspolitik auf die Anzahl der Beamtinnen und Beamten im Jahresvergleich ist evident. Waren 1997 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen (exkl. Nachfolgegesellschaften der Post- und Telegraphenverwaltung) noch 119.178 Beamtinnen und Beamte tätig, sind es heute nur noch 62.913.

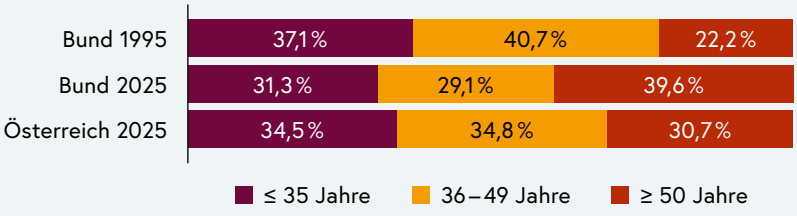
Short Facts

Der Bundesdienst ist eine erfahrene Expertenorganisation wobei die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag dazu leistet. Die Altersstruktur weist eine ungleichmäßige Verteilung auf. In den höheren Jahrgängen befindet sich das meiste Personal, während die jüngeren Jahrgänge zahlenmäßig weniger 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 Bundesdienst ist der Anteil älterer Bediensteter deutlich höher als unter den Erwerbstätigen in Österreich insgesamt.

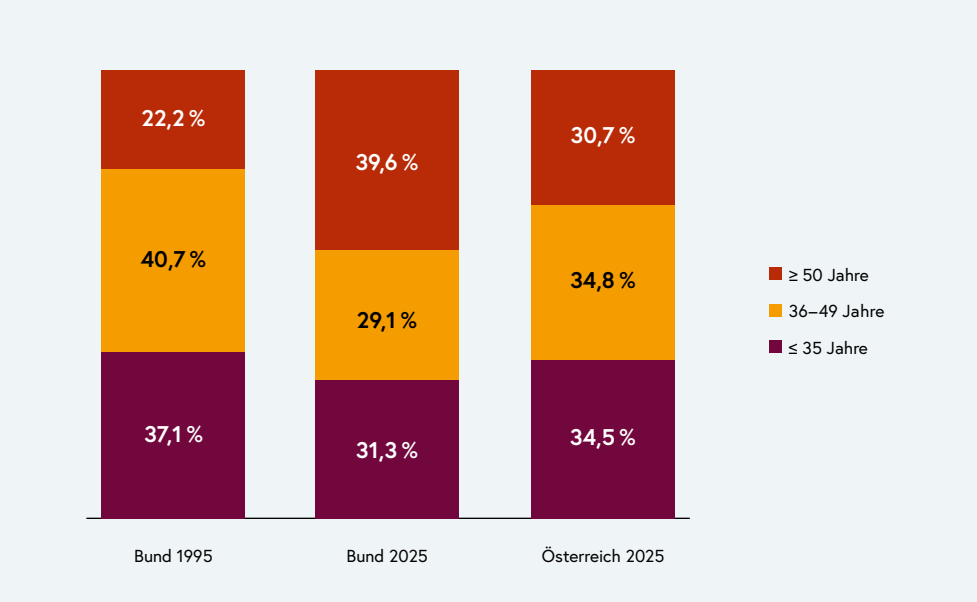
Das Alter bildet sich auch in den Pensionierungen ab.

rund 40 % des Personals gehen in den nächsten 13 Jahren in Pension.

5.4 Demografie

Das Durchschnittsalter im Bundesdienst liegt aktuell bei 44,1 Jahren. Im Vergleich mit der Privatwirtschaft ist diese Kennzahl sehr hoch – das Durchschnittsalter in der Privatwirtschaft liegt mit 39,7 Jahren (2024) deutlich unter jenem des Bundesdienstes.

Abbildung 29: Altersstruktur Bund 1995 und 2025 vs. Österreich 2025



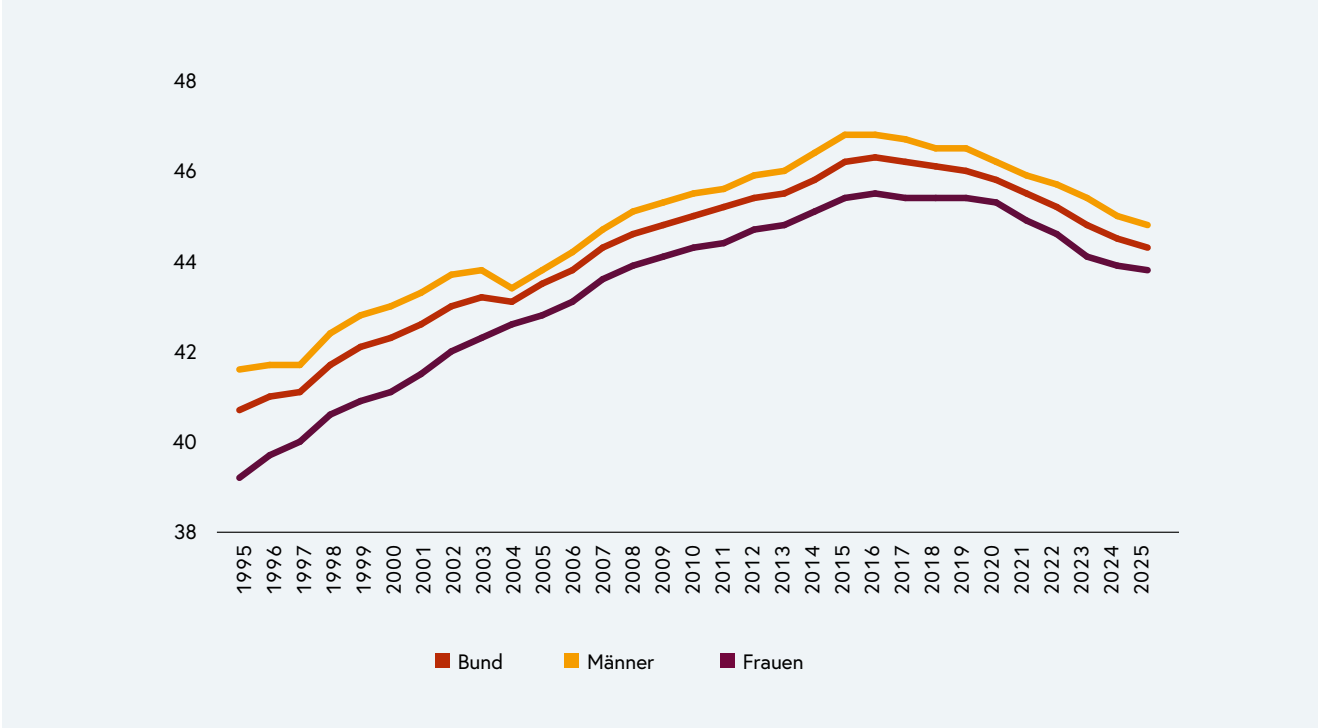
Die Gegenüberstellung von Altersgruppen der Bundesbediensteten mit jenen aller unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich zeigt folgende Altersverteilung: Der Anteil der Nachwuchskräfte im Bundesdienst (≤35) ist mit rund 30 % vergleichsweise gering. Die Verteilung der österreichischen Erwerbsbevölkerung zeigt, dass diesem Altersegment mehr als ein Drittel aller Erwerbstätigen angehört. Gleichzeitig ist der Anteil der 50-jährigen und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundesdienst mit 39,6 % deutlich höher als bei allen unselbstständig Erwerbstätigen (30,7 %). Anhand des Vergleichs Bund 1995 vs. Bund 2025 kann man die Verschiebung der Altersstruktur sehr gut erkennen. Gleichzeitig sind die Verschiebungen der Kohorten bei den unselbstständige Erwerbstätrige in Österreich weniger stark.

Bis 2038 werden rund 40 % 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.

Entwicklung der Altersstruktur seit 1995

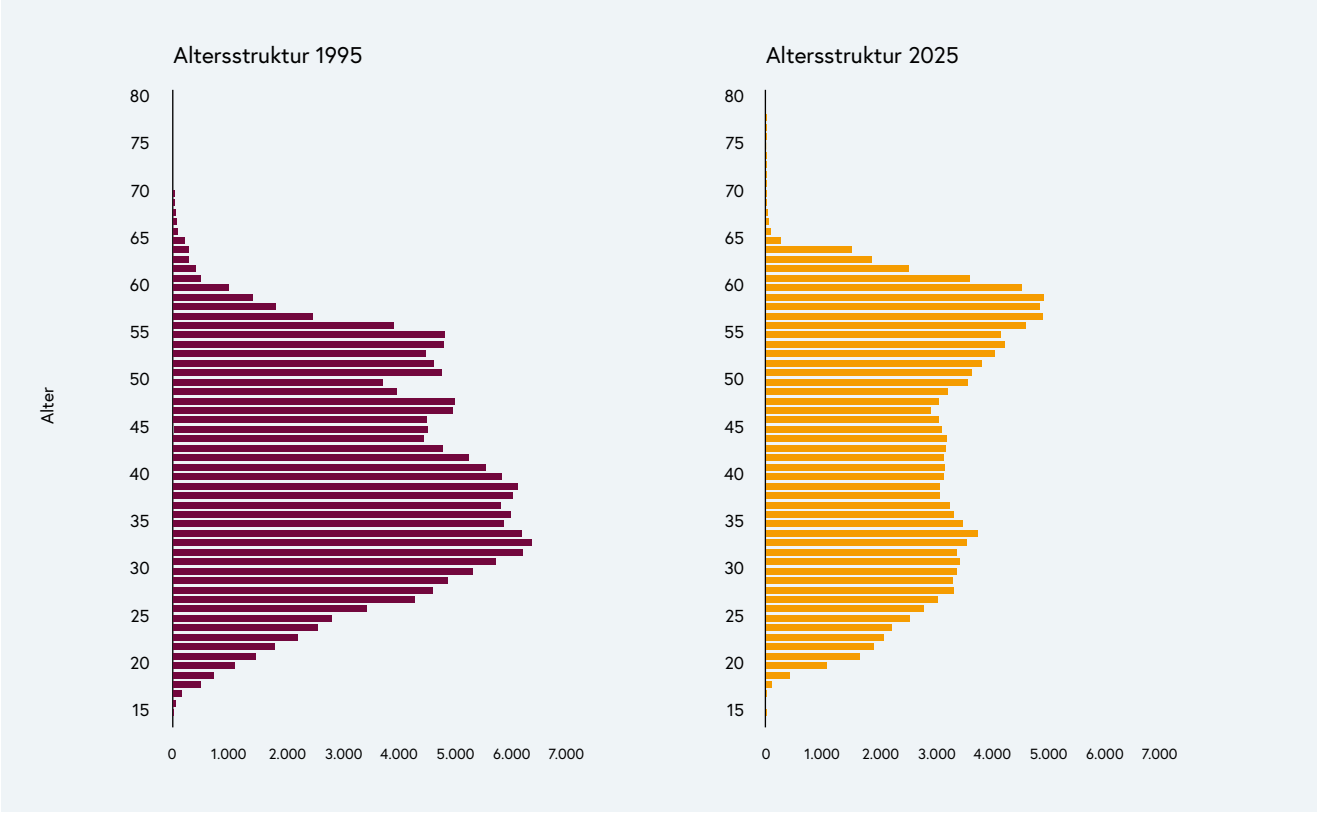
Im Zeitraum von 1995 bis 2025 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 44,1 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, ist das Durchschnittsalter im Bundesdienst bis 2016 kontinuierlich 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-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 35 % auf 49,5 % angewachsen.

Abbildung 30: 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 31: Altersstruktur 1995 und 2025



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 3,6 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation vorauszusetzen, dazu geführt, dass Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

Die sich ändernde Altersstruktur der Bundesbediensteten wird in den nächsten Jahren zu einer großen Herausforderung für das Personalmanagement werden. In diesem Zusammenhang sind vor allem von Seiten der Personalentwicklung verschiedenste Fragen zu bearbeiten: Wie kann die Leistungsfähigkeit und Motivation erhalten werden? Welche Schulungsmaßnahmen sind notwendig, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden?

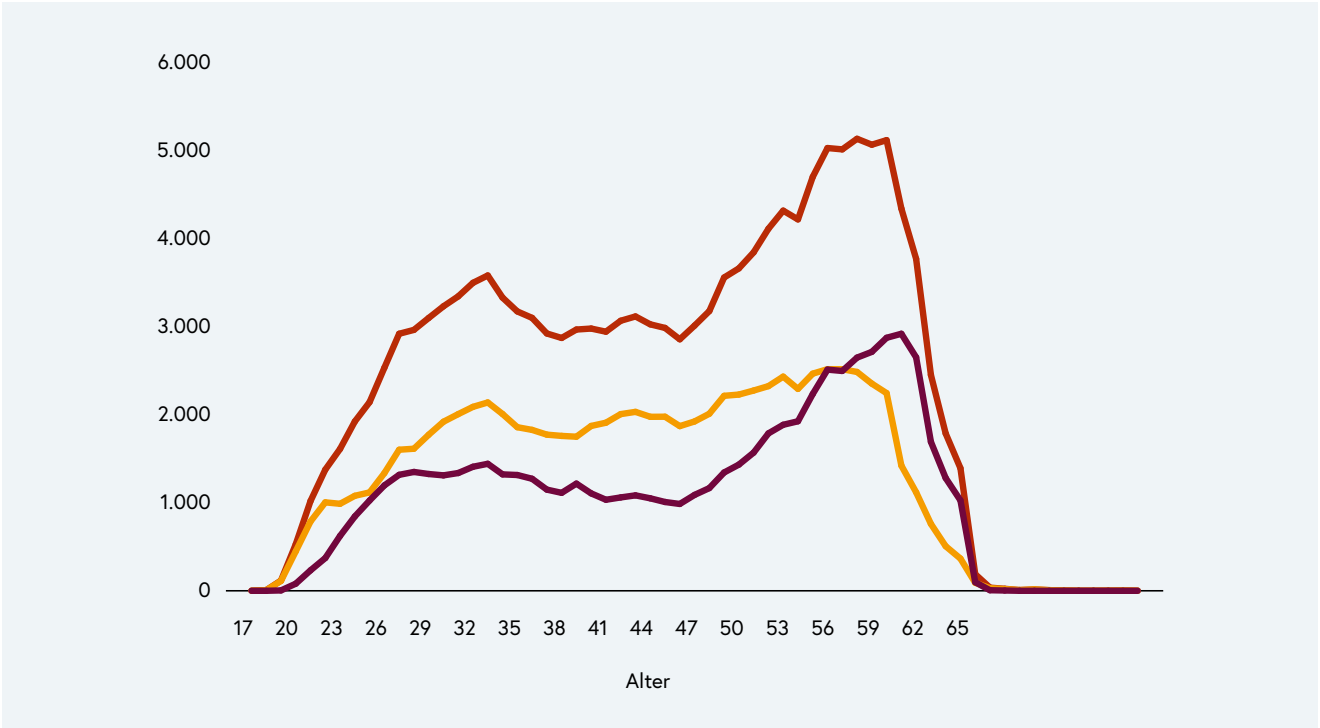
Im Laufe der nächsten Jahre kommt es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohen Personalabgängen durch Pensionierung. Die einzelnen Berufs-

gruppen des Bundes sind davon unterschiedlich stark betroffen. Die Altersstruktur des Militärischen Dienstes, des Krankenpflegedienstes sowie der Richterinnen und Richter, Staatsanwätinnen 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 erhöhten Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Welche Rekrutierungschancen der öffentliche Dienst bei qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Zukunft hat, hängt stark von seiner Attraktivität als Arbeitgeber und von einem professionellen *Recruiting* ab.

5.4.1 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

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

Abbildung 32: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2025

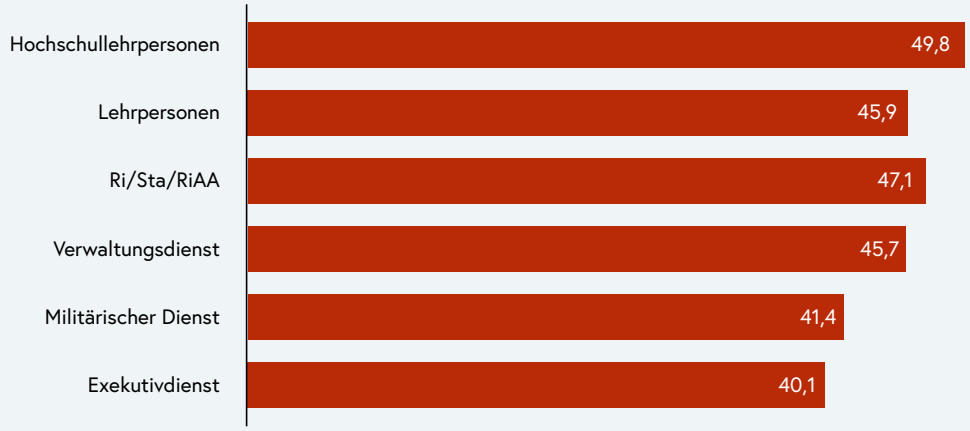


5.4.2 Altersstruktur nach Berufsgruppen

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 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und dem Konsumentenschutz, dem Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten sowie im Bundesministerium für Finanzen zu erwarten.

In absoluten Zahlen bedeutet das, dass im Bundesdienst bis einschließlich 2038 voraussichtlich 22.139 VBÄ der Berufsgruppe Verwaltungsdienst ihren Ruhestand antreten werden, wobei die Bundesministerien für Finanzen, Landesverteidigung, Bildung, Justiz, Inneres mit Pensionsabgängen von jeweils 2.379 bis 4.927 VBÄ am stärksten betroffen sein werden.

Abbildung 33: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen



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

5.4.3 Demografieanalyse nach Qualifikationsgruppen

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

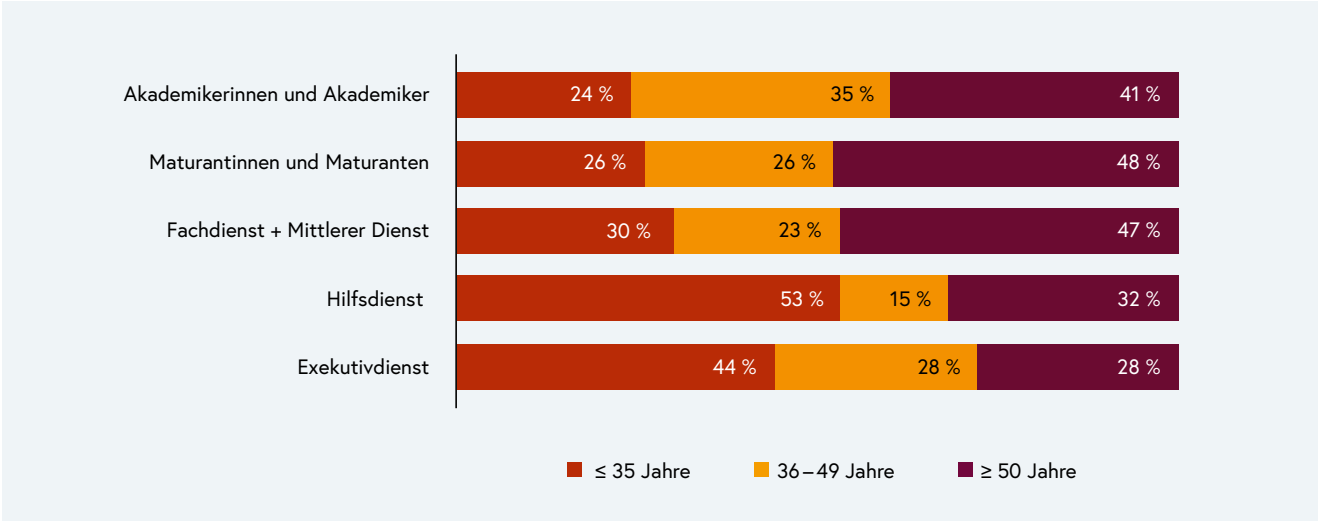
- **≤ 35:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 35 Jahre und jünger sind und sich im ersten Drittel ihrer beruflichen Laufbahn befinden. Diese Gruppe steht seit 10 bis 15 Jahren im Berufsleben und stellt das Nachwuchspotential einer Organisation dar.

- **≥ 50:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind und sich somit im letzten Drittel ihrer beruflichen Karriere befinden. Diese Personen werden voraussichtlich innerhalb von 10 bis 15 Jahren in die Pension übertreten.

Zur Identifikation von möglichen zukünftigen Engpässen in den einzelnen Qualifikationsgruppen werden diese Personengruppen weiter differenziert. Die Darstellung der Qualifikationsverteilung (Kapitel 5.2) 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker 36,2 % und Maturantinnen und Maturanten 15,3 %) ist im Bundesdienst sehr hoch. Ein Grund dafür ist, dass für einige Berufsgruppen das akademische Vorbildungsprinzip eine Voraussetzung darstellt, wie zum Beispiel bei Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie einem Großteil der Lehrpersonen. Knapp ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Mittleren Dienst und Fachdienst tätig und nur 2,8 % der Belegschaft arbeiten im Hilfsdienst.

Abbildung 34: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2025



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

Demgegenüber gibt es vergleichsweise wenige junge Akademikerinnen und Akademiker bzw. Maturantinnen und Maturanten.

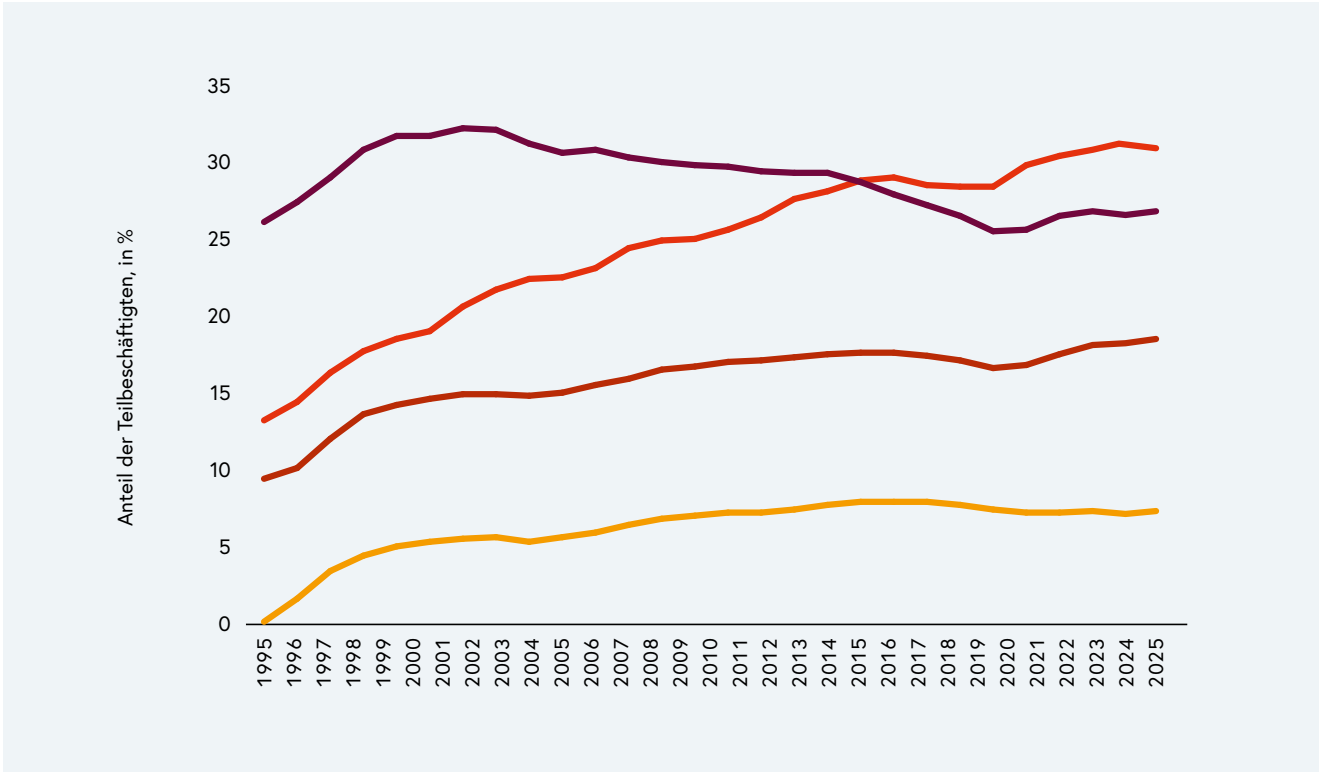
Aufgrund der beachtlichen Vorlaufzeiten zur Erlangung des universitären Wissens bzw. des sehr spezifischen Fachwissens in der Grundausbildung sind in diesen Bereichen erhöhte Anstrengungen sowie eine vorausschauende Planung erforderlich.

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

31,0 % der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2025). Verglichen damit ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 18,8 % 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 27,0 %.

Abbildung 35: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis in %



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.

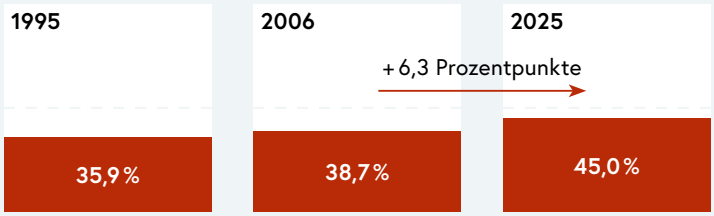
Bis 2007 war das Sabbatical Lehrpersonen vorbehalten. Seit Juli 2007 steht diese Form der Teilbeschäftigung allen Bundesbediensteten mit Ausnahme der Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten offen. Aktuell nutzen 1.032 Bedienstete dieses Modell, wobei rund 83 % davon weiterhin Lehrpersonen sind.

Short Facts

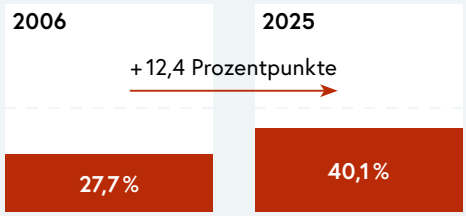
Der Bund gibt ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundesdienst ab. Wesentliche Elemente der Frauenförderung sind die Verringerung der Einkommensunterschiede und Einkommenstransparenz.

Im Bundesdienst arbeiten immer mehr Frauen…

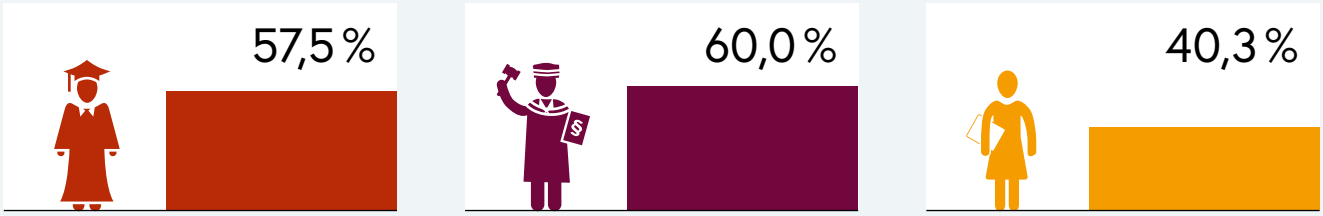
Der **Frauenanteil im Bundesdienst** ist hoch und steigt seit 30 Jahren kontinuierlich.



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

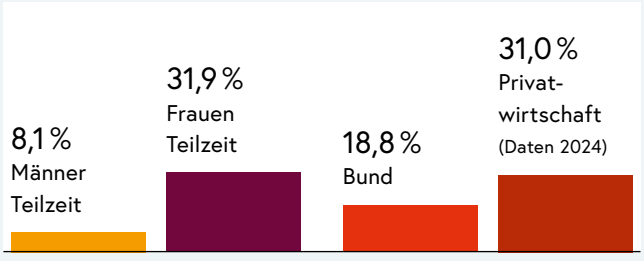


… und sie sind gut ausgebildet.



Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle im Bundesdienst ist niedrig. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zur Privatwirtschaft geringer.

Der Unterschied des Medianeinkommens zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst betrug im Jahr 2012 13,3 % und hat sich seither kontinuierlich – mit Ausnahme eines leichten Anstieges im Jahr 2015 – verringert. Im Jahr 2025 liegt dieser Unterschied auf dem historisch niedrigsten Wert von 6,0 %.



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

5.6 Frauen und Männer

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

5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in Österreich seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen. Lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Jahr 1984 noch bei 49,4 %, standen 2025 rund 71,0 % der Frauen im Erwerbsleben. Die Erwerbsbeteiligung der Männer ist im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2025 rund 78,0 %. Bei Frauen ist nach wie vor ein Aufholprozess im Gange, im Vergleich zu 2009 ist die Frauenerwerbsquote um 5,5 Prozentpunkte angestiegen.

Diesem Trend entsprechend steigt auch beim Bundespersonal der Frauenanteil kontinuierlich. Im Jahr 2025 lag er bei 45,0 %. Bei den Vertragsbediensteten beträgt der Anteil 58,4 %, bei Beamtinnen und Beamten 26,4 %. Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen Hochschullehrpersonen sowie Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen und Akademikern 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 3,8 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflegedienst kleiner als 1995.

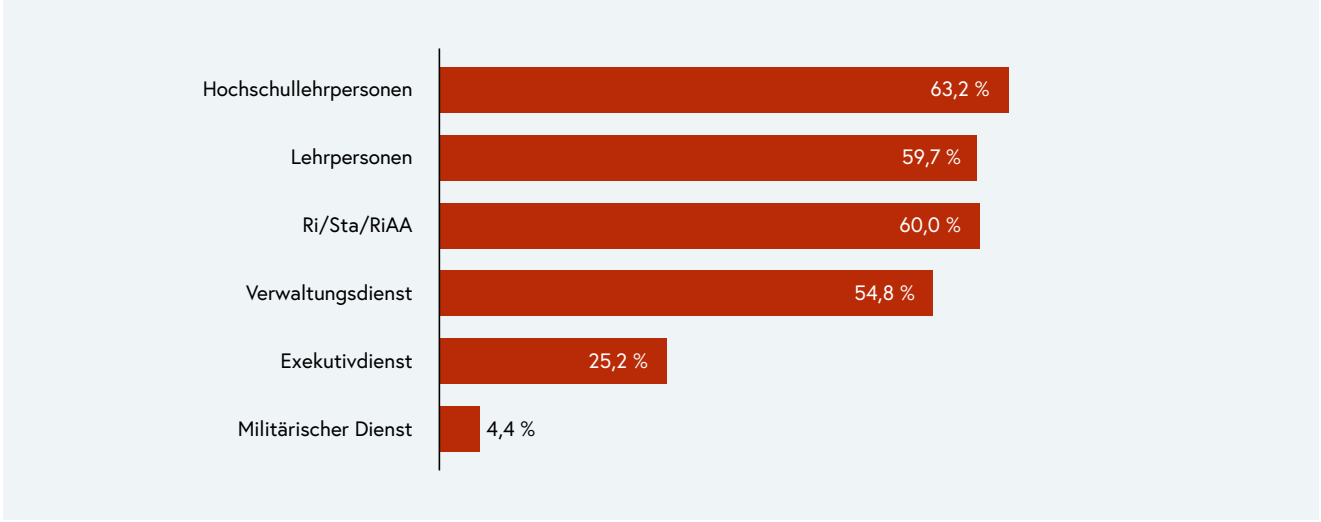
Tabelle 21: Frauenanteil im Bundesdienst

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppe	1995	2025	Differenz 1995 auf 2025 in Prozentpunkten
Beamtinnen und Beamte	22,0 %	26,4 %	4,4
vertragliches Personal	62,2 %	58,4 %	– 3,8
Verwaltungsdienst	47,7 %	54,8 %	7,1
Lehrpersonen	49,8 %	59,7 %	9,9
Hochschullehrpersonen	20,2 %	63,2 %	43,0
Exekutivdienst	3,9 %	25,2 %	21,3
Militärischer Dienst	0,0 %	4,4 %	4,4
Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	29,5 %	60,0 %	30,5
Krankenpflegedienst	87,1 %	67,6 %	– 19,5
Akademikerinnen und Akademiker	38,1 %	57,5 %	19,4
Maturantinnen und Maturanten	40,0 %	47,9 %	7,9
Berufsbildende mittlere Schule oder Lehrabschluss*	22,1 %	44,7 %	22,6
Pflichtschule	63,1 %	35,3 %	– 27,8
Bund gesamt	**35,9 %**	**45,0 %**	**9,1**

*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 36: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen



5.6.2 Höhere Ausbildung nach Geschlecht Bund vs. Privatwirtschaft

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit höherer Ausbildung (Akademikerinnen und Akademiker sowie Maturantinnen und Maturanten) beträgt im Bundesdienst 51,5 % und ist somit verglichen mit der Privatwirtschaft (42,3 %) sehr hoch.

Tabelle 22: Akademikerinnen- und Akademikeranteil sowie Maturantinnen- und Maturantenanteil

	Bund			Privater Sektor		
Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
1998	45,9 %	42,2 %	53,1 %	19,0 %	18,6 %	19,5 %
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 %
2024	51,1 %	41,8 %	63,6 %	42,3 %	38,1 %	46,7 %
2025	**51,5 %**	**42,3 %**	**63,7 %**	**42,3 %**	**37,5 %**	**47,4 %**

Quelle: Privater Sektor: Statistik Austria[16]

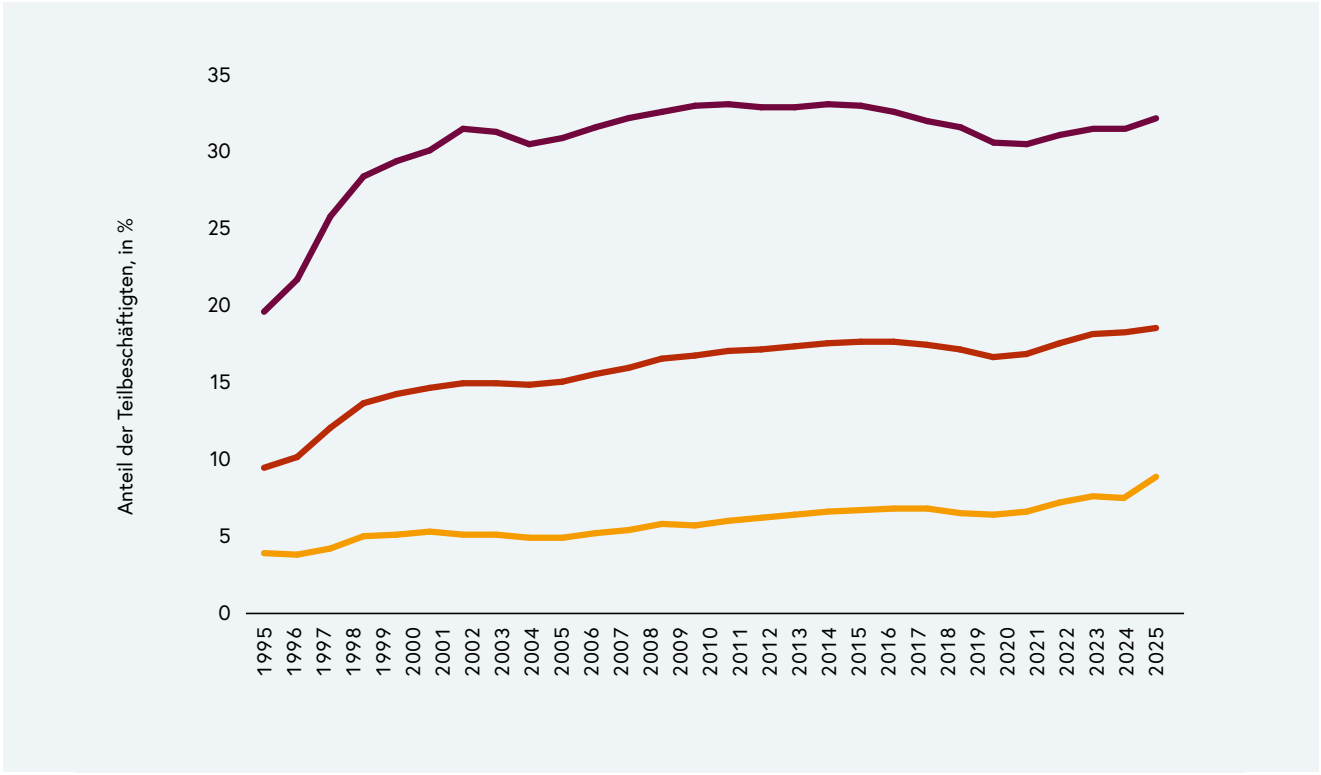
16 Die Daten des privaten Sektors wurden für den Zeitraum 2004 bis 2014 durch die Statistik Austria rückwirkend neu hochgerechnet.

Die Analyse nach Geschlechtern zeigt, dass im Bund 63,7 % der Frauen, aber „nur“ 42,3 % der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung auf die Vorbildung geschlossen werden kann und Exekutivbedienstete mit Matura oder Studienabschluss deswegen nicht in den Akademikerinnen- bzw. Akademikeranteil und Maturantinnen- und Maturantenanteil eingerechnet werden können. In den Jahren 2018 bis 2020 ist der Anteil von Akademikerinnen und Akademikern sowie Maturantinnen und Maturanten gesunken, was auf die vermehrte Aufnahme von Exekutivbediensteten zurückzuführen ist. Seit 2021 steigt der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker sowie Maturantinnen und Maturanten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes sowie in der Privatwirtschaft leicht. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft liegt der Anteil derer, die zumindest Matura haben, mit 47,4 % (Frauen) bzw. 37,5 % (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

5.6.3 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Frauen sind mit 31,9 % deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (8,1 %). Gründe hierfür sind insbesondere in der gesellschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu suchen. Zumeist sind es Frauen, die aufgrund von familiären Verpflichtungen einer Teilbeschäftigung nachgehen. Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen Krankenpflegedienst, Lehrpersonen und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

Abbildung 37: Teilbeschäftigung nach Geschlecht in %



5.6.4 Frauen in Führungspositionen

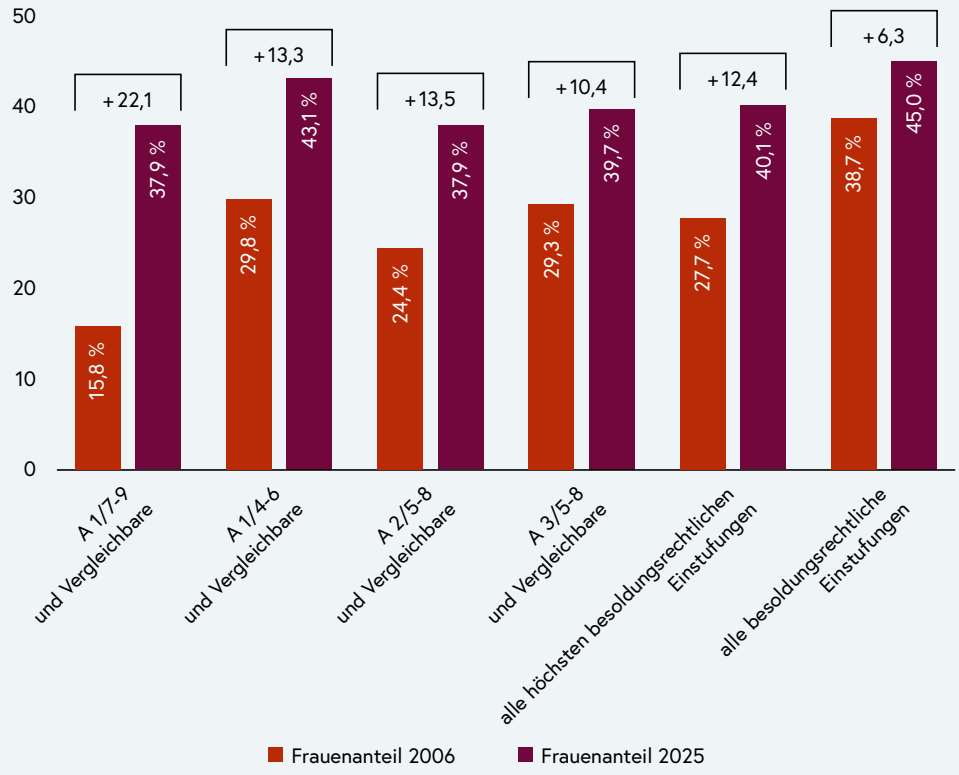
Eine zentrale Frage im Zusammenhang mit Gleichberechtigung ist, wie ausgeglichen sich die Repräsentation in Führungspositionen gestaltet. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer 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 23: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil												
		2006	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Akademikerinnen Gruppe 1	A1/7–9 und Vergleichbare (z.B. Generalsekretärinnen, 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 %	38,3 %	37,9 %
Akademikerinnen 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 %	42,7 %	43,1 %
Maturantinnen	A2/5–8 und Vergleichbare (Referatsleitung, Leitung mittlerer und kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen 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 %	37,4 %	37,9 %
Fachdienst	A3/5–8 und Vergleichbare (Sachbearbeiterinnen 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 %	38,6 %	39,7 %
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 %	39,5 %	40,1 %

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 fast allen Bereichen gestiegen.

Abbildung 38: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2025



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 2025 betrug der Frauenanteil bei Spitzenfunktionen (Sektionsleiterinnen) der Bundesverwaltung 40,3 %. 29 von insgesamt 72 Sektionen werden derzeit von Frauen geleitet. Im Jahr 1995 wurden von insgesamt 79 Sektionen nur 2 von Frauen geleitet, was einem Anteil von 2,5 % entspricht.

5.6.5 Maßnahmen zur Frauenförderung

Um 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 dargelegt.

Ein wesentliches Instrumentarium stellt das gesetzliche Frauenförderungsgebot dar, dass auf einen Frauenanteil von 50 % zielt. Demnach ist bei gleicher bester Eignung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber der Frau der Vorzug zu geben, sofern in der angestrebten Verwendung oder Funktion im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde Frauen unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. 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 Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

Geschlechterparitätische Entsendungen garantieren die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine namhaft gemachte Bedienstete bzw. ein von ihr namhaft gemachter Bediensteter) 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 Mentorinnen oder Mentoren zusammen. Workshops, Supervisionsrunden und Vernetzungstreffen unterstützen die Teilnehmerinnen bei ihrer Karriereplanung sowie dabei, berufliche Kontakte zu knüpfen.

5.6.6 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 bis 2021 leicht zurück, mit Ausnahme von 2020. Seit 2022 kann wieder ein Anstieg bei Väterkarenzen beobachtet werden. Im Jahr 2025 waren 4.915 Bedienstete (Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete) in Karenz, darunter 926 Männer. Der Anteil der Väterkarenz beträgt 18,8 % im Jahr 2025 (2024: 16,9 %). Um diesen willkommenen Trend zu fördern wurde ein Imagefilm zum Thema Väterkarenz erstellt. Dieser soll Aufmerksamkeit auf das Thema lenken und der Bewusstseinsbildung dienen.

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 Wechsel dar, bei dem sich die Karenzzeiten für einen Monat überschneiden können. Dies verkürzt jedoch die Höchstdauer der Karenz um einen Monat.

5.6.7 Babymonat

Als Maßnahme zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt wurde im Jahr 2011 ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen. Im Juni 2015 wurde aus diesem sogenannten „Papamonat“ ein „Babymonat“, weil ihn nicht nur Väter, sondern auch Frauen und Männer in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft beanspruchen können. Seit 1.1.2011 haben 9.381 Personen, das ist rund jede bzw. jeder vierte Anspruchsberechtigte, den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen (Stand Dezember 2025).

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 von Männern) 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 Allgemeinem Sozialversicherungsgesetz (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 Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes (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 € 54,87 im Jahr 2026. Die Familienzeit ist ein Zeitraum zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes, für den der Vater die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen. Für Bundesbedienstete bietet sich daher die Möglichkeit, dafür den Babymonat – unter Beachtung der vorgesehenen Zeiträume und Dauer – zu nehmen.

5.6.8 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 (Polizistinnen und Polizisten, 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. Mit der Dienstrechts-Novelle 2022 wurde in Umsetzung der

sogenannten „Vereinbarkeitsrichtlinie“ im Falle einer Ablehnung der Telearbeit durch den Dienstgeber eine Begründungspflicht eingeführt.“

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

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

In der Bundesregierung nimmt die Gleichstellungspolitik einen wichtigen Stellenwert ein. Der Bundesdienst geht mit gutem Vorbild voran und bekennt sich entsprechend dem aktuellen Regierungsprogramm klar zu einer Gleichstellung und Stärkung, Empowerment sowie Sichtbarkeit von Frauen in allen Lebens- und Berufsfeldern. Ein wesentliches Ziel besteht darin, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben somit unter der Annahme, dass alle Bediensteten Vollzeit gearbeitet hätten, fiktive Einkommen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 vierzehnten Mal.

Der Zeitreihenvergleich zeigt, dass der Unterschied des Medianeinkommens 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 2025 liegt der Unterschied des Medianeinkommens von Frauen und Männern im Bundesdienst auf dem historisch niedrigsten Wert von 6,0 %.

Tabelle 24: Unterschied des Medianeinkommens im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
13,3 %	12,8 %	12,5 %	12,8 %	11,9 %	11,0 %	10,3 %	9,0 %	8,6 %	8,5 %	8,1 %	7,6 %	7,2 %	**6,0 %**

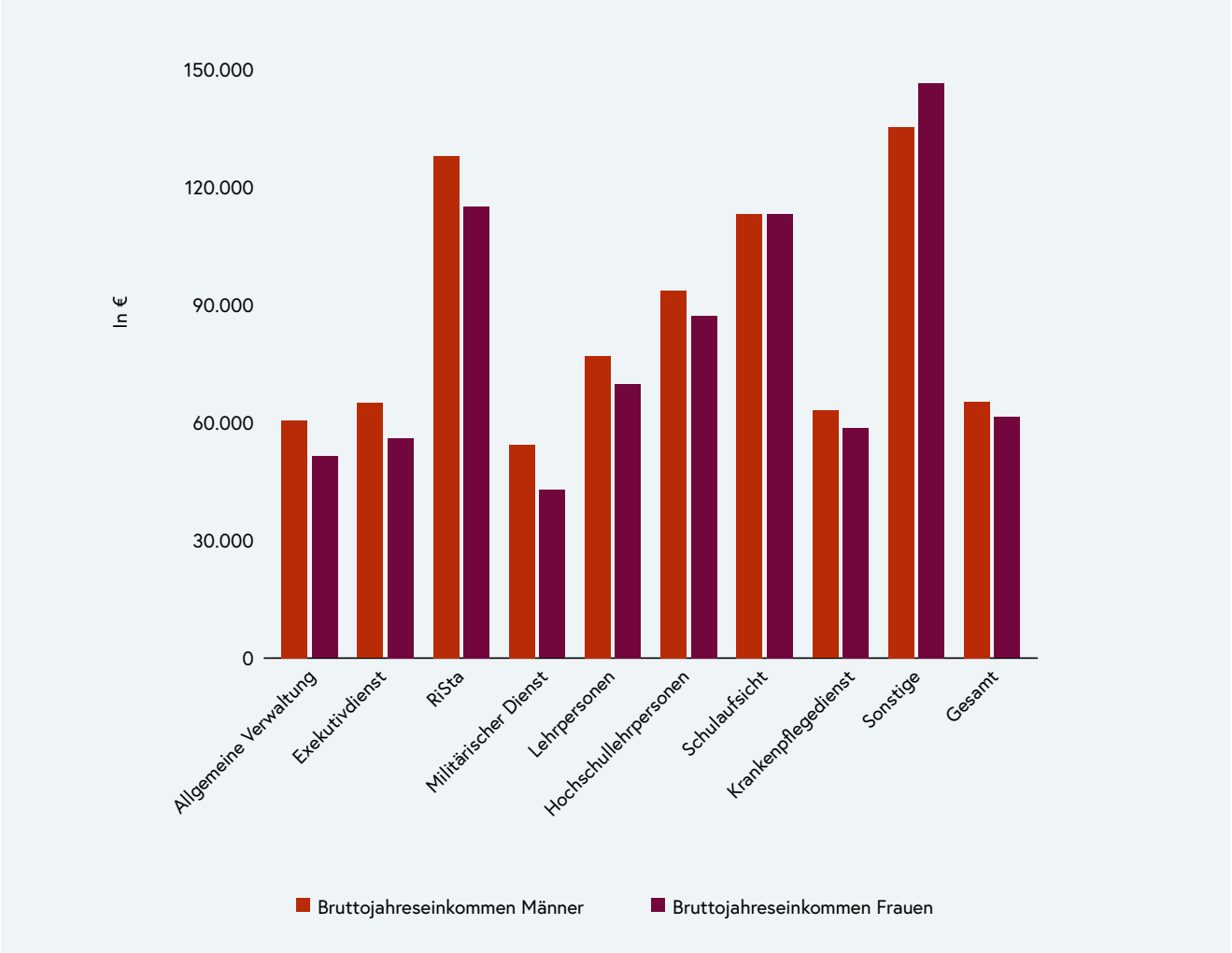
5.6.10 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata stellt sicher, dass gleichwertige Arbeit – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt wird. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung.

Die Unterschiede beim Medianeinkommen sind auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, in denen sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, 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.

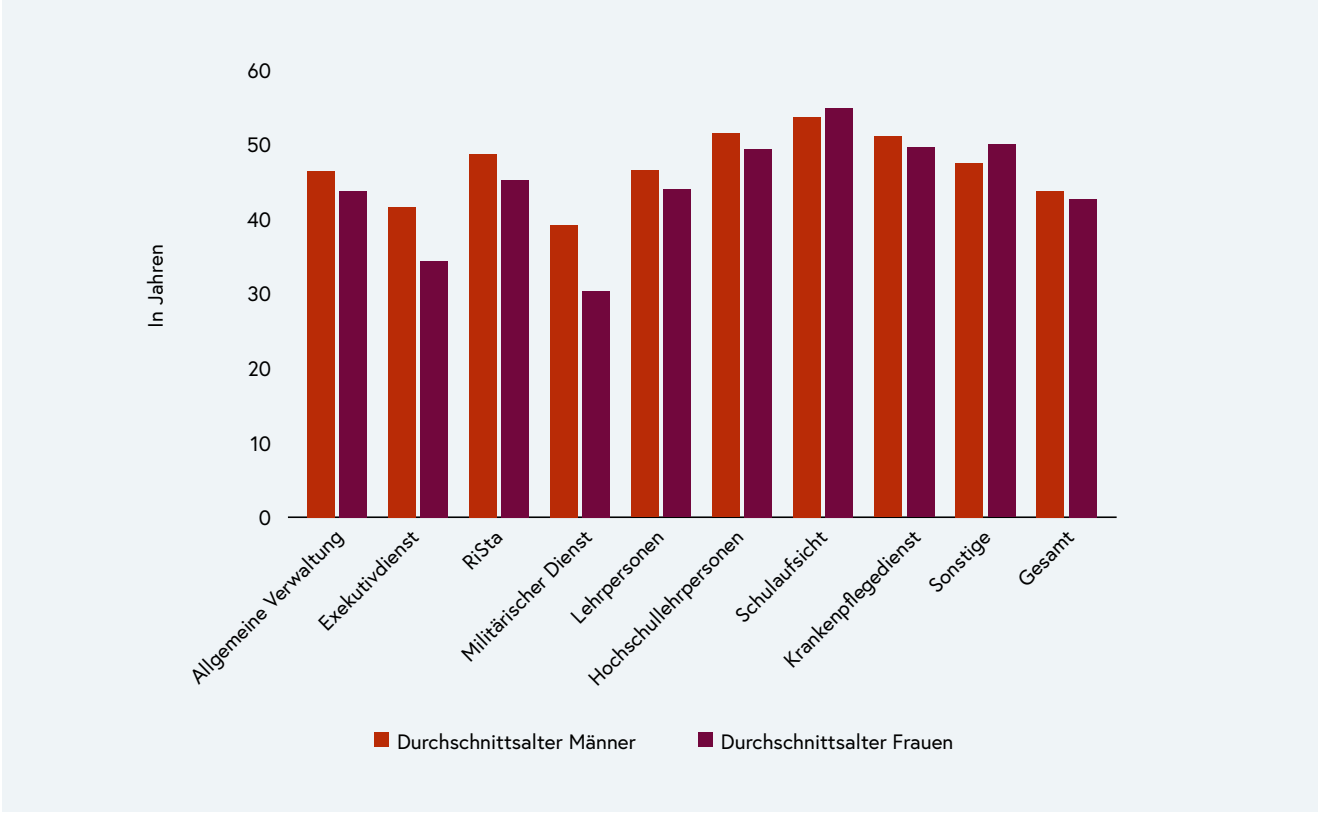
Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den Medianeinkommen beträgt 6,0 %.

Abbildung 39: Unterschiede des Medianeinkommens nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf die Unterschiede beim Medianeinkommen zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass ein großer Altersunterschied in bestimmten Berufs- bzw. Verwendungsgruppen 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 Unterschieds des Medianeinkommens eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 40: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



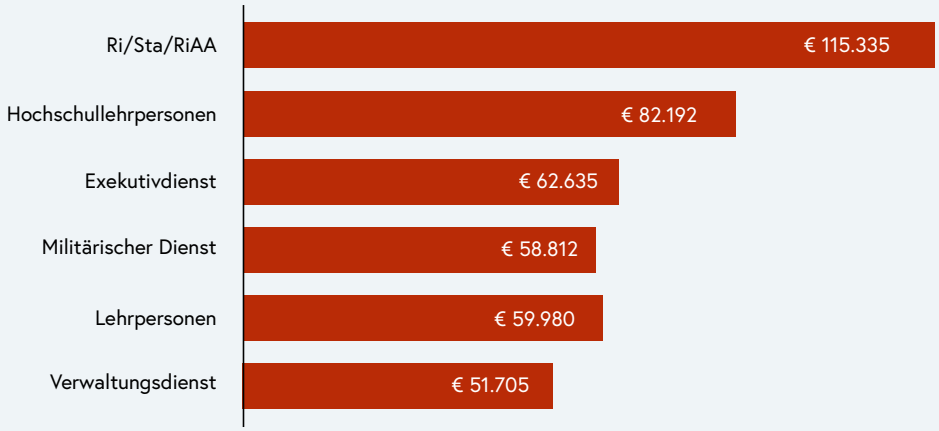
Den gesamten Bericht finden Sie auf unserer Webseite oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Über den Bundesdienst → Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“.

5.6.11 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 Unterschied des Medianeinkommens berechnet werden.

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

Abbildung 41: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe



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

5.7 Fehlzeiten

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

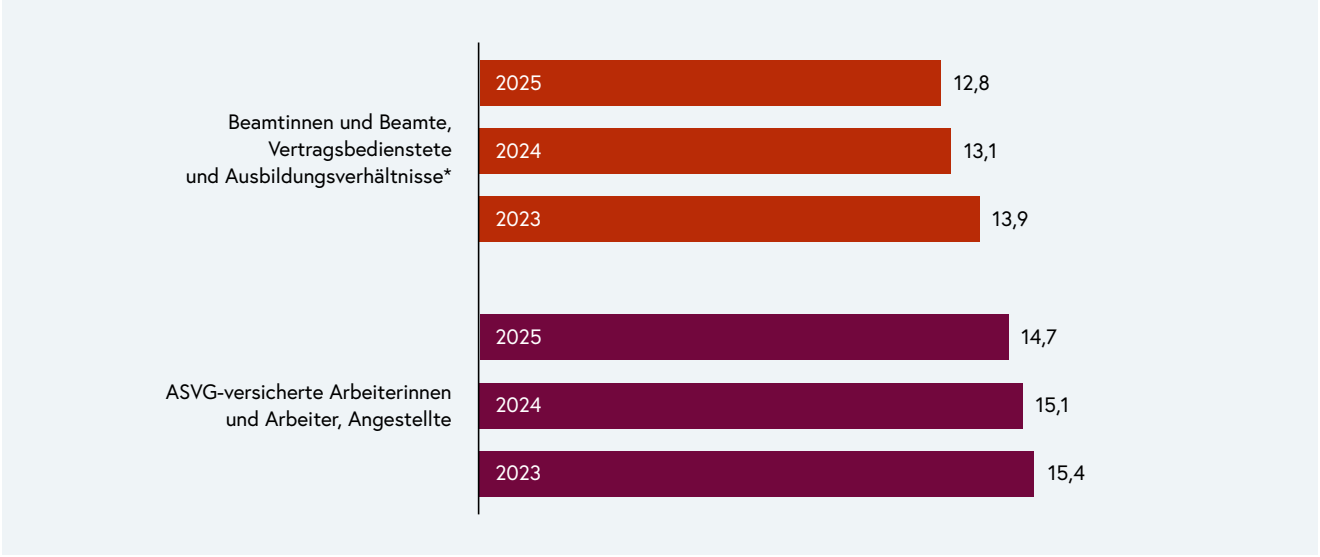
Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, durchgeführt vom WIFO, informiert über das Fehlzeitenverhalten von Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten. Dieser umfasst hauptsächlich die Zahlen der unselbständig Erwerbstätigen (ASVG-Versicherten). Der Fehlzeitenbericht des WIFO umfasst auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes, die ASVG-versichert sind, jedoch nicht Beamtinnen und Beamte.[17]

17 Seit 2010 berücksichtigt die Krankenstandsstatistik keine Präsenzdienerinnen und Präsenzdiener und Bezieherinnen und Bezieher 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.

Die in dieser Statistik ausgewiesenen Krankenstände beinhalten sowohl Krankenstände als auch Kuraufenthalte. Die Krankenstandstage werden in Kalendertagen angegeben. Für den Vergleich Bund versus Privatwirtschaft werden die Kurzkrankenstände (ein bis drei Tage Krankenstand) der Bundesbeschäftigten abgezogen und die Kurtage eingerechnet, um eine entsprechende Vergleichsbasis zu erhalten.[18]

Die Krankenstände entwickelten sich im Jahr 2025 sowohl im Bundesdienst als auch in der Privatwirtschaft rückläufig. Im Bundesdienst sanken die Krankenstandstage je Beschäftigte von 13,1 auf 12,8 Kalendertage, in der Privatwirtschaft von 15,1 auf 14,7 Kalendertage. Damit lag der Bundesdienst weiterhin unter dem Niveau der Privatwirtschaft, wobei der Abstand 2025 rund 1,9 Kalendertage betrug (Abb. 43). Auch die Krankenstandsquote fiel im Bundesdienst mit 3,5 % niedriger aus als in der Privatwirtschaft mit 4,0 % (Tabelle 25). Diese Entwicklung setzt den bereits im Vorjahr beobachteten rückläufigen Trend fort.

Abbildung 42: Krankenstandstage pro Beschäftigte oder Beschäftigten in Kalendertagen



* umfassen Lehrlinge sowie Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten

Die Detailwerte zeigen, dass Krankenstände in der Privatwirtschaft häufiger auftreten. Auf 1.000 Beschäftigte entfielen 2025 in der Privatwirtschaft 1.619 Krankenstandsfälle, im Bundesdienst hingegen 1.003 Fälle. Gleichzeitig dauerten Krankenstandsfälle im Bundesdienst mit durchschnittlich 12,7 Kalendertagen länger als in der Privatwirtschaft mit 9,1 Kalendertagen (Tabelle 25). Besonders deutlich fallen die Unterschiede innerhalb des Bundesdienstes aus: Beamtinnen und Beamte verzeichneten 16,9 Krankenstandstage

18 Für Kurzkrankenstände (1–3 Tage) in der Privatwirtschaft ist in der Regel keine Krankenstandsbescheinigung erforderlich. Daher sind Kurzkrankenstände in der Krankenstandsstatistik des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger weitgehend nicht erfasst.

und eine Quote von 4,6 %, Vertragsbedienstete hingegen 9,8 Tage und eine Quote von 2,7 %. Damit liegt das Krankenstandsniveau der Beamtinnen und Beamten über jener der Privatwirtschaft insgesamt, während Vertragsbedienstete deutlich darunterbleiben.

Tabelle 25: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft

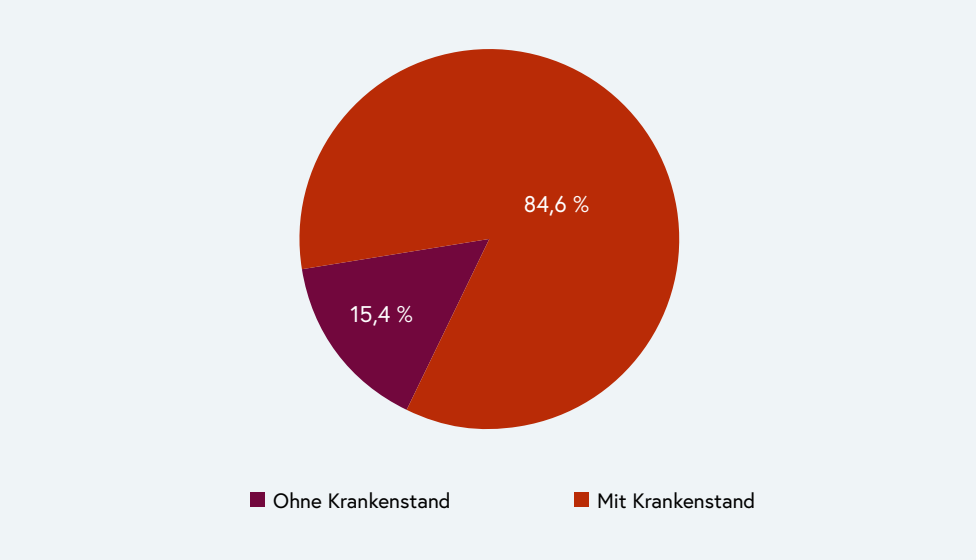
Beschäftigungsform	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstandsfälle	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstandstage	durchschnittliche Dauer eines Falles in Kalendertagen	Krankenstandsquote in %
Beamtinnen und Beamte	**2025**	**1.262**	**16.906**	**13,4**	**4,6**
	2024	1.544	17.085	11,1	4,7
	2023	1.305	17.674	13,5	4,8
Vertragsbedienstete	**2025**	**1.151**	**9.802**	**8,5**	**2,7**
	2024	1.162	10.157	8,7	2,8
	2023	872	10.785	12,4	3,0
ASVG-versicherte Angestellte	**2025**	**1.493**	**12.562**	**8,4**	**3,4**
	2024	1.513	12.869	8,5	3,5
	2023	1.524	13.136	8,6	3,6
ASVG-versicherte Arbeiterinnen und Arbeiter	**2025**	**1.836**	**18.420**	**10,0**	**5,0**
	2024	1.875	18.910	10,1	5,2
	2023	1.879	18.973	10,1	5,2
Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete und Ausbildungsverhältnisse*	**2025**	**1.003**	**12.781**	**12,7**	**3,5**
	2024	1.018	13.147	12,9	3,6
	2023	1.077	13.888	12,9	3,8
ASVG-versicherte Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte	**2025**	**1.619**	**14.713**	**9,1**	**4,0**
	2024	1.648	15.117	9,2	4,1
	2023	1.659	15.361	9,3	4,2

Daten ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)
* umfassen Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten

Zugleich zeigt sich ein differenziertes Bild bei der Betroffenheit der Beschäftigten. Im Bundesdienst hatten 2025 insgesamt 84,6 % der Bediensteten mindestens einen Krankenstand (inkl. Kurzkrankenstände), 15,4 % verzeichneten keinen Krankenstand (Abb. 44). In der Privatwirtschaft lag der Anteil der Versicherten mit mindestens einem Krankenstand bei 69,1 %. Da Kurzkrankenstände in der Privatwirtschaft untererfasst sind, sollte laut Schätzungen des WIFO, dieser Anteil etwas höher liegen, als aus der Statistik hervorgeht. Damit waren im Bundesdienst anteilig mehr Personen zumindest einmal krankgemeldet; die durchschnittlichen Krankenstandstage und die Krankenstandsquote blieben dennoch niedriger als in der Privatwirtschaft. Dies spricht dafür, dass Krankenstände im

Bundesdienst breiter über die Beschäftigten verteilt sind, während die Privatwirtschaft insgesamt eine höhere Fehlzeitenintensität aufweist.

Abbildung 43: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand



Ein Vergleich nach Krankheitsursachen ist nicht möglich, da die Bundesdaten keine diagnosebezogenen Informationen enthalten. Für die Privatwirtschaft zeigt der Fehlzeitenreport jedoch, dass Atemwegserkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen weiterhin die zentralen Ursachen der Krankenstände bilden. Auffällig ist zudem, dass bei psychischen Erkrankungen ein klarer Aufwärtstrend beobachtbar ist und sie zunahmen. Ihr Anteil an allen Krankenstandstagen stieg von 11,0 % im Jahr 2024 auf 11,8 % im Jahr 2025.

Der diesjährige Fokus des Fehlzeitenberichtes, zusammengetragen vom WIFO, lag auf der Struktur des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes (MSB).[19] Im Jahr 2025 waren 445.618 Beschäftigte von zumindest einem entsprechenden Krankenstand betroffen; das entspricht rund einem Fünftel aller erkrankten Beschäftigten. Männer waren mit 58,3 % unter den betroffenen Personen überrepräsentiert, während Frauen zwar seltener betroffen waren, im Durchschnitt jedoch längere Krankenstände aufwiesen. Personen mit einer MSB-Erkrankung sind mit durchschnittlich 33,4 Krankenstandstagen im Jahr 2025 um das 1,7-Fache länger krankgeschrieben als Beschäftigte mit anderen Erkrankungen. [20]

19 In der Analyse vom WIFO wurden folgende Gruppen des Muskel-Skelett-Systems und Bindegewebes angeführt: Arthropathien; Entzündliche Polyarthropathien; Arthrose; Sonstige Gelenkkrankheiten; Systemkrankheiten des Bindegewebes; Krankheiten der Wirbelsäule und des Rückens; Krankheiten der Weichteilgewebe; Krankheiten der Muskeln; Krankheiten der Synovialis und der Sehnen

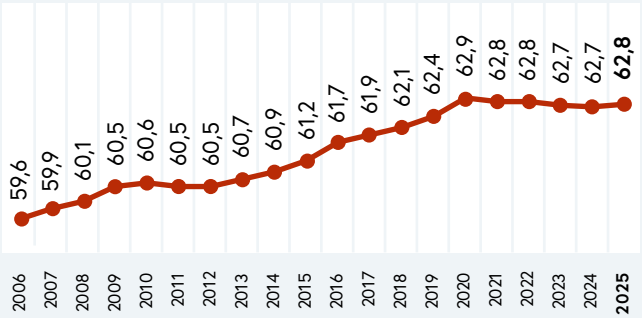
20 Mayrhuber & Bittschi: Fehlzeitenreport 2026 – Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, 2026

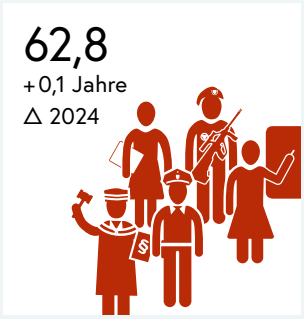
Short Facts

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

Das Antrittsalter steigt kontinuierlich.

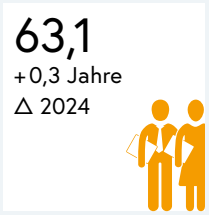
Das **Pensionsantrittsalter** der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist seit 2006, bezogen auf Pensionierungsgründe, in allen Bereichen **gestiegen** und liegt bei 62,8 Jahren.





Bundesdienst

Wer geht wann in Pension?

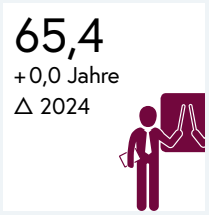


Verwaltungsdienst

Exekutivdienst

Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte

Lehrpersonen

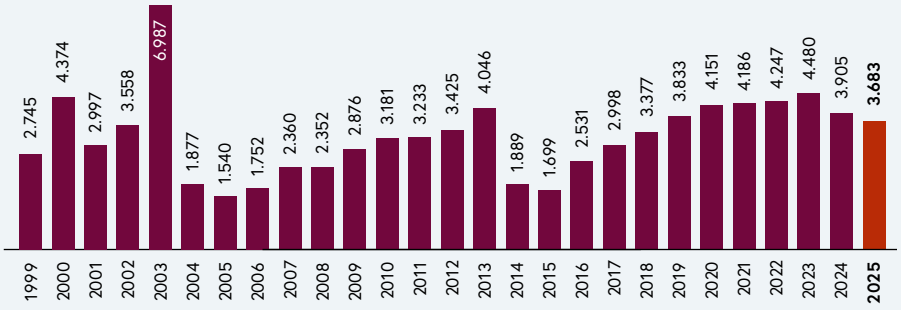


Hochschul-lehrpersonen

Militärischer Dienst

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** sank 2025 auf 3.683.

Für die zukünftige Entwicklung ist auf Grund der **Altersstruktur** der Bundesbediensteten mit weiterem Sinken zu rechnen.

5.8 Beamtenpensionen

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

Im Dezember 2025 betrug die Anzahl der Bundespensionen 107.671. Diese Zahl setzt sich aus 82.642 Eigenpensionen, 23.962 Witwen- und Witwerpensionen, 1.019 Waisenpensionen und 48 sonstigen Pensionen zusammen.

Tabelle 26: Bundespensionen

Bundespensionistinnen und Bundespensionisten	2024	2025	Veränderung 2024 zu 2025	Veränderung 2024 zu 2025 in %
Ruhebezüge	81.503	82.642	1.139,00	1,4 %
Witwen-/Witwerpensionen	23.974	23.962	-12,00	-0,1 %
Waisenpensionen	1.025	1.019	-6,00	-0,6 %
sonstige Pensionen	51	48	-3,00	-5,9 %
Gesamt	**106.553**	**107.671**	**1.118,00**	**1,0 %**

5.9 Neupensionierungen

5.9.1 Arten des Pensionsantritts

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte beträgt seit 1. Oktober 2017 einheitlich 65 Jahre. Die Beamtinnen und Beamten treten grundsätzlich 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 (bzw. pensionswirksame Zeit) von 40 Jahren vorliegt. Sie ist mit erhöhten Abschlägen verbunden, die höher sind als die der Langzeitbeamtinnen- und Langzeitbeamtenregelung. Für Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Jänner 1964 geboren sind, ändern sich die Voraussetzungen beginnend mit 1. Jänner 2026. Einerseits wird das Antrittsalter vom vollendeten 62. Lebensjahr auf das vollendete 63. Lebensjahr und andererseits die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit bzw. pensionswirksame Zeit von 40 Jahren (480 Monate) auf 42 Jahre (504 Monate) angehoben. Die Anhebung erfolgt pro Quartal um zwei Monate. Beamtinnen und Beamte, die z. B. ab 1. April 1965 geboren sind, können daher erst mit Vollendung des 63. Lebensjahres die Korridorpension in Anspruch nehmen, wenn sie 492 Monate an ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit bzw. pensionswirksamer Zeit aufweisen. Beamtinnen und Beamte, die z. B. ab dem 1. Oktober 1966 geboren sind, benötigen bereits 504 Monate an ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit (bzw. pensionswirksamer Zeit).

- **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.

- **Schwerarbeitspension:** Die Pensionierung nach der Schwerarbeitsregelung 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 (bzw. pensionswirksame Zeit) Gesamtdienstzeit von 42 Jahren erbracht wurde.

5.9.2 Pensionsantritte und Pensionsantrittsalter

Das Pensionsantrittsalter der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst beträgt 62,8 Jahre und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (2024) leicht gestiegen (+ 0,13 Jahre). Zwei Effekte haben zu einem leichten Ansteigen des Pensionsantrittsalters geführt: Im Vergleich zum Vorjahr sind die Dienstunfähigkeitspensionierungen gestiegen (– 85 Neupensionierungen) und die Neupensionierungen mit dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter gesunken (– 56 Neupensionierungen).

Hinzu kommt ein Struktureffekt. Das Sinken der Neupensionierungen im Bundesdienst insbesondere bei den Lehrpersonen, jener Berufsgruppe mit dem höchsten Pensionsantrittsalter, wirkt sich auf das bundesweite durchschnittliche Pensionsantrittsalter aus. Während der Höchststand der Neupensionierungen bei den Lehrpersonen bereits überschritten wurde, dürfte nun der Peak auch im Exekutivdienst erreicht sein.

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

Tabelle 27: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten

	2024		2025	
Pensionierungsgrund	**Personen**	**Ø-Pensions-antrittsalter**	**Personen**	**Ø-Pensions-antrittsalter**
Pensionierung nach Erreichen des gesetzlichen Antritts-alters	1.231	65,2	1.239	65,2
vorzeitiger Ruhestand	2.335	62,2	2.190	62,2
Dienstunfähigkeit	339	57,1	254	56,6
Summe	**3.905**	**62,7**	**3.683**	**62,8**

Das Pensionsantrittsalter nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters (65,2 Jahre bzw. – 0,02 Jahre) und bei vorzeitigem Ruhestand (62,2 Jahre bzw. + 0,02 Jahre) sind im Vergleich zu 2024 gleichgeblieben. Das Pensionsantrittsalter aufgrund von Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Jahre gesunken.

Tabelle 28: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten

Pensionierungsgrund	**2024**	**2025**
Alterspensionen[21]	62,4	63,2
vorzeitige Alterspension	62,1	62,1
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	54,9	55,4
Gesamt	**61,4**	**61,8**

Quelle: Dachverband der Sozialversicherungsträger

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

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

- Ab 2005 eingetretene bzw. ab 1. Jänner 1976 geborene Beamtinnen und Beamte erhalten, im Wesentlichen, 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 Korridorpension sowie erhöhte Abschläge) den oben dargestellten Rückgang der Pensionseinkommen bewirken. Bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten beträgt 2025 der Durchrechnungszeitraum 411 Monate (34,3 Jahre) und steigt kontinuierlich auf 480 Monate (40 Jahre).

- Die vor dem 2. Dezember 1959 geborenen pensionierten Beamtinnen und Beamten leisten zur nachhaltigen Sicherung der Finanzierbarkeit des Pensionssystems einen Pensionssicherungsbeitrag.

- Die Pensionsbeiträge der Beamtinnen und Beamten, die vor 2005 eingetreten bzw. vor 1. Jänner 1976 geboren sind, sind nicht mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

5.9.3 Entwicklung der Pensionseinkommen von neupensionierten Beamtinnen und Beamten

Die Pensionen der Bundesbeamtinnen und -beamten belasten das Bundesbudget direkt. Vor dem Hintergrund der Pensionierungswelle gewinnt der finanzielle Aspekt der Pensionsthematik eine immer größere Bedeutung.

Seit 2010 hat sich das durchschnittliche, reale (inflationsbereinigte) Pensionseinkommen der neupensionierten Bundesbeamtinnen und –beamten um 27 % von € 5.454 brutto pro Monat auf € 3.958 reduziert[22]. Dieser Rückgang ist auf die längeren Durchrechnungszeiträume und die Abschläge bei Langzeitbeamtinnen und -beamtenregelung („Hacklerregelung“) und Korridorpension sowie die Parallelrechnung zurückzuführen. Zusätzlich zu berücksichtigen ist die Zusammensetzung der Pensionskohorten. Eine tiefergehende Analyse zeigte, dass sich der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker (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.

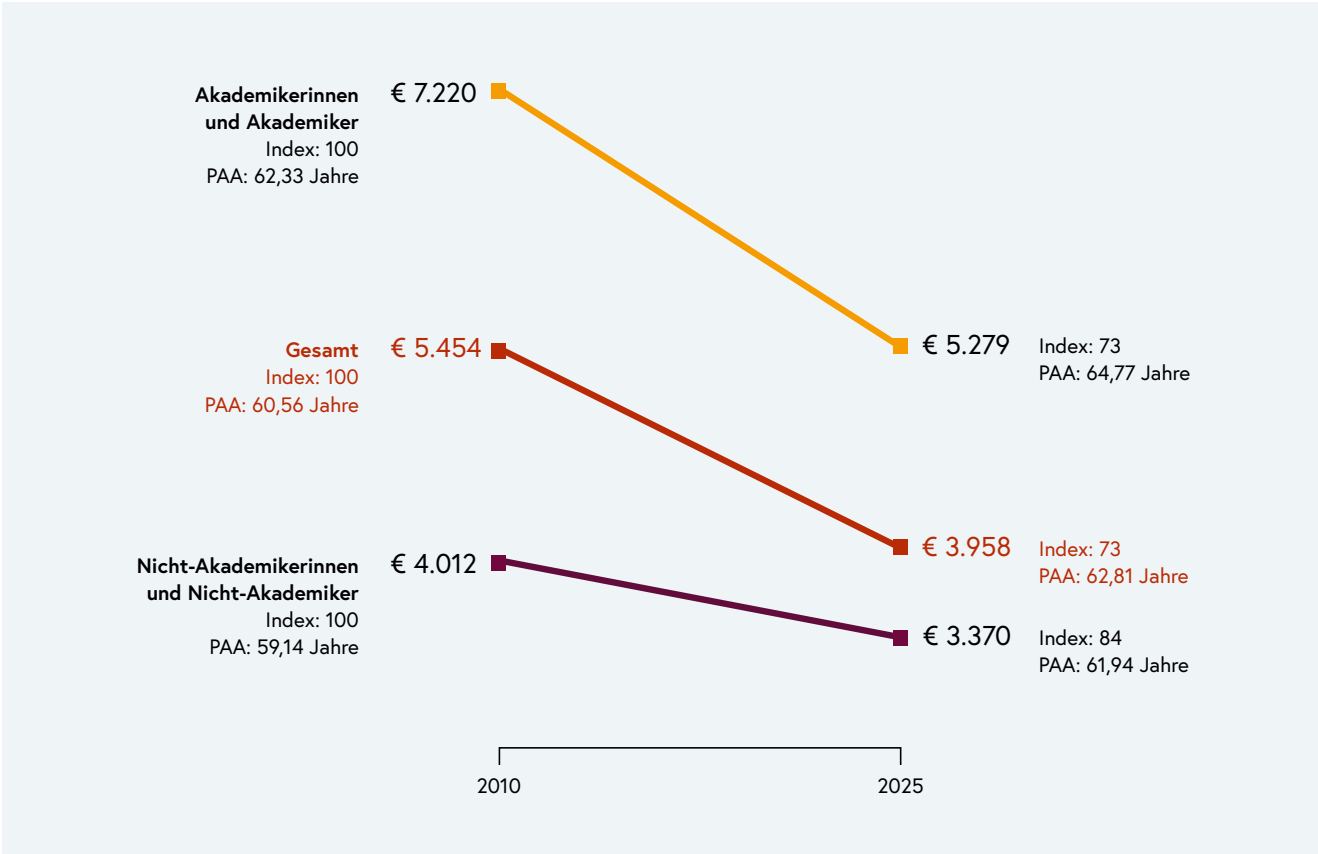
22 Für die Entwicklung der Pensionseinkommen der Neupensionierungen stehen die Daten ab dem Jahr 2010 zur Verfügung, im Vergleich dazu betrug das Median-Pensionseinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten mit Wohnsitz in Österreich rund 1.850 (2023), Quelle: allgemeiner Einkommensberichts des Rechnungshofes

5.9.3.1 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation

Betrachtet man die Qualifikation der neupensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zeigt sich, dass der erschwerte Zugang zu den vorzeitigen Pensionierungen und die Übergangsbestimmungen („Parallelrechnung") vor allem bei den Akademikerinnen und Akademikern 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 stieg bis zum Jahr 2025 jährlich um 0,25 %-Punkte bis 10 % an. Je länger die Durchrechnungszeiträume werden und je höher das Einkommen ist, desto stärker betroffen sind die Neupensionistinnen und Neupensionisten von den Reformen.

Abbildung 44: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation

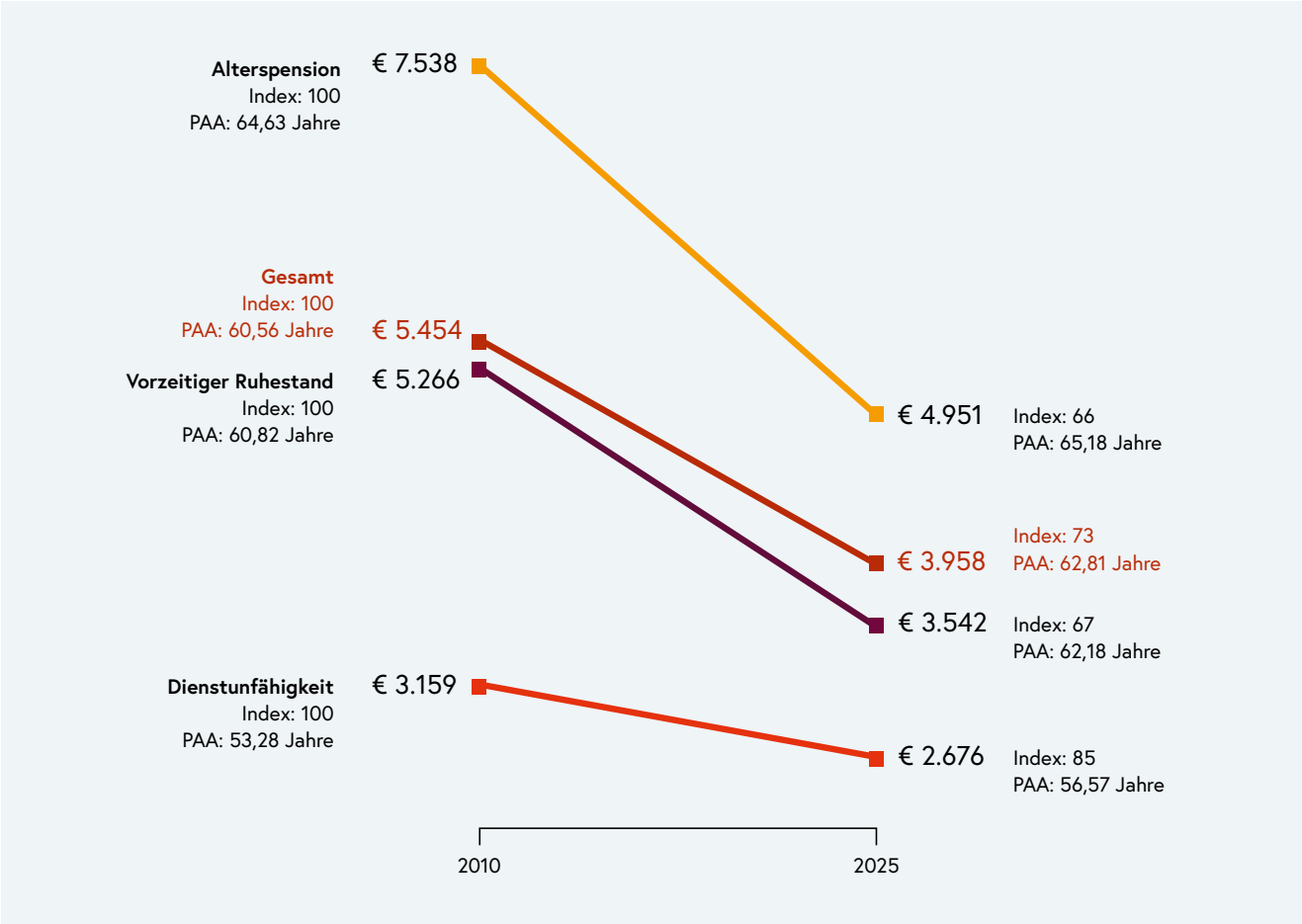


5.9.3.2 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

Die größten Auswirkungen auf das Pensionseinkommen haben die Änderungen im Pensionsrecht sowohl auf die Alterspension als auch auf die vorzeitigen Pensionierungen. Bei diesen Pensionsarten haben sich die Pensionseinkommen fast durchgängig bei allen relevanten Ausprägungen (Berufsgruppe, Ausbildung) reduziert. Dies lässt sich insbesondere auf die längeren Durchrechnungszeiträume zurückführen. Bei den vorzeitigen Pensionierungen zeigt sich dies mit einer Reduktion um 33 %. Bei der Alterspension ist der Anteil der Akademikerinnen und Akademiker relativ hoch. Auf diese Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergruppe haben die längeren Durchrechnungszeiträume eine besonders große Auswirkung, was sich mit einer Reduktion um 36 % zeigt.

Um besondere Härten abzufedern, wurde im Pensionsgesetz für alle vor dem 2.12.1959 Geborenen eine Deckelung der Verluste aufgrund der Durchrechnung vorgesehen, der „Letztbezugsdeckel". 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 Neupensionistinnen und Neupensionisten diese Deckelung nicht mehr anzuwenden, wodurch deren Pensionen entsprechend niedriger sind.

Abbildung 45: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

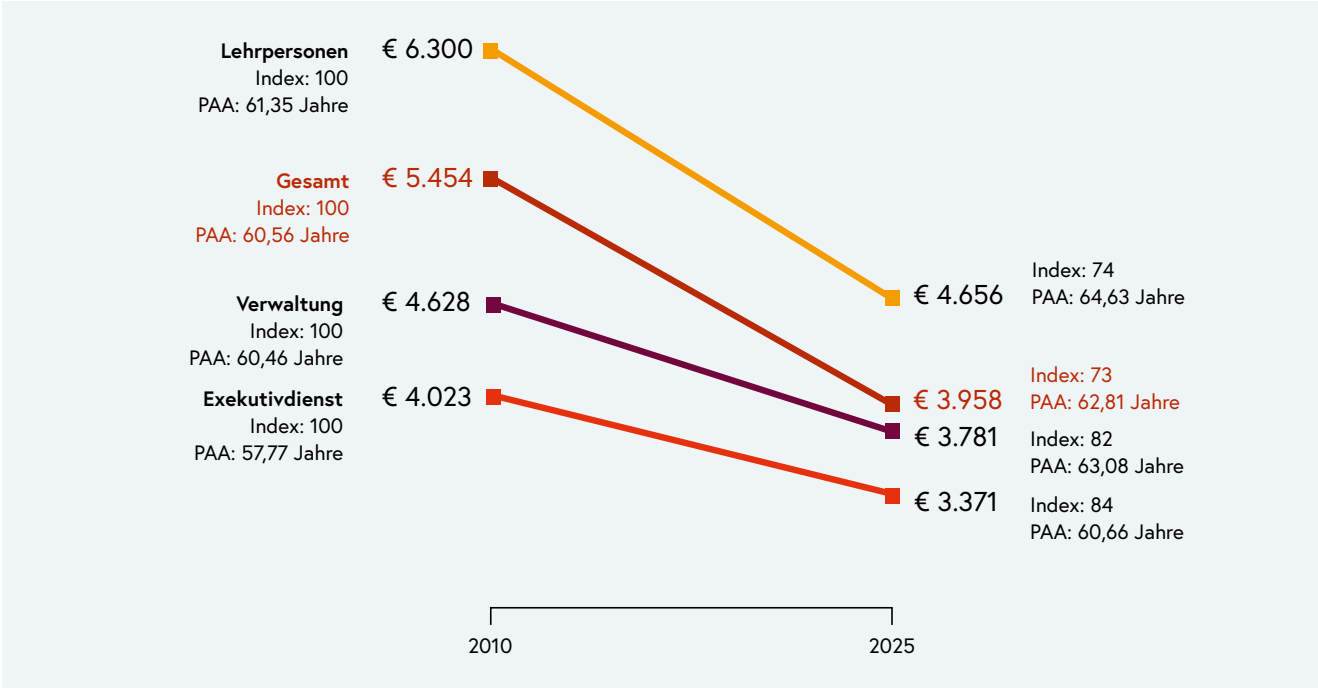


5.9.3.3 Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen[23]

Der im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen relativ starke Rückgang der Pensionseinkommen bei den Lehrpersonen um 26 % lässt sich vor allem auf den hohen Akademikerinnen- und Akademikeranteil in dieser Berufsgruppe zurückführen. Gleichzeitig wirken sich wie bei den anderen Berufsgruppen die Verschärfungen bei der Inanspruchnahme von vorzeitigen Pensionierungen aus.

Der Anstieg des PAA bei allen ausgewiesenen Berufsgruppen (Lehrpersonen: +3,28; Verwaltung: +2,62; Exekutivdienst: +2,88) liegt über dem Bundesdurchschnitt. Der Rückgang der Pensionseinkommen ist beim Exekutivdienst und Verwaltungsdienst im Vergleich zu den Lehrpersonen mit 16 % bzw. 18 % geringer.

Abbildung 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen



5.9.4 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 Korridorpension zurückzuführen. In den Folgejahren war aufgrund der Altersverteilung mit einem Anstieg der Pensionierungen zu rechnen, dieser hat sich

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

ab 2016 auch entsprechend eingestellt. Das Pensionsantrittsalter könnte in den kommenden Jahren durch Veränderungen in der Zusammensetzung der Neupensionierungen, insbesondere hinsichtlich des Anteils von Bediensteten des Exekutivdienstes und von Lehrpersonen, tendenziell beeinflusst werden. Die Auswirkungen der Änderungen für die Inanspruchnahme der Korridorpension bleibt abzuwarten.

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[24]. 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.

Das faktische Pensionsantrittsalter hat sich seit 2003 bis 2020 stetig erhöht. Seit 2021 stagniert das Pensionsantrittsalter bei etwa 62,8 Jahren. Im Exekutivdienst ist das Pensionsantrittsalter am zweitstärksten gesunken und bei den Lehrpersonen sind die Neupensionierungen am zweitstärksten zurückgegangen. Der Exekutivdienst stellt jene Berufsgruppe im Bundesdienst dar, die das niedrigste Pensionsantrittsalter 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 62,8 Jahre angewachsen ist.

Das Pensionsantrittsalter aufgrund von Dienstunfähigkeit liegt aktuell bei 56,6 Jahren und ist seit 2003 um 2,3 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 2025 sind um 6 % (– 222 Neupensionierungen) auf insgesamt 3.683 gesunken. Die vorzeitigen Pensionierungen sind im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gesunken (– 145 Neupensionierungen) und im Vergleich zu den anderen Pensionierungsgründen am stärksten gesunken.

---

24 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 um 1 % gestiegen. In absoluten Zahlen sind die Neupensionierungen bei den Pensionierungen mit dem gesetzlichen Pensionsalter um 8 auf 1.239 Neupensionierungen im Jahr 2025 angestiegen.

Abbildung 47: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf

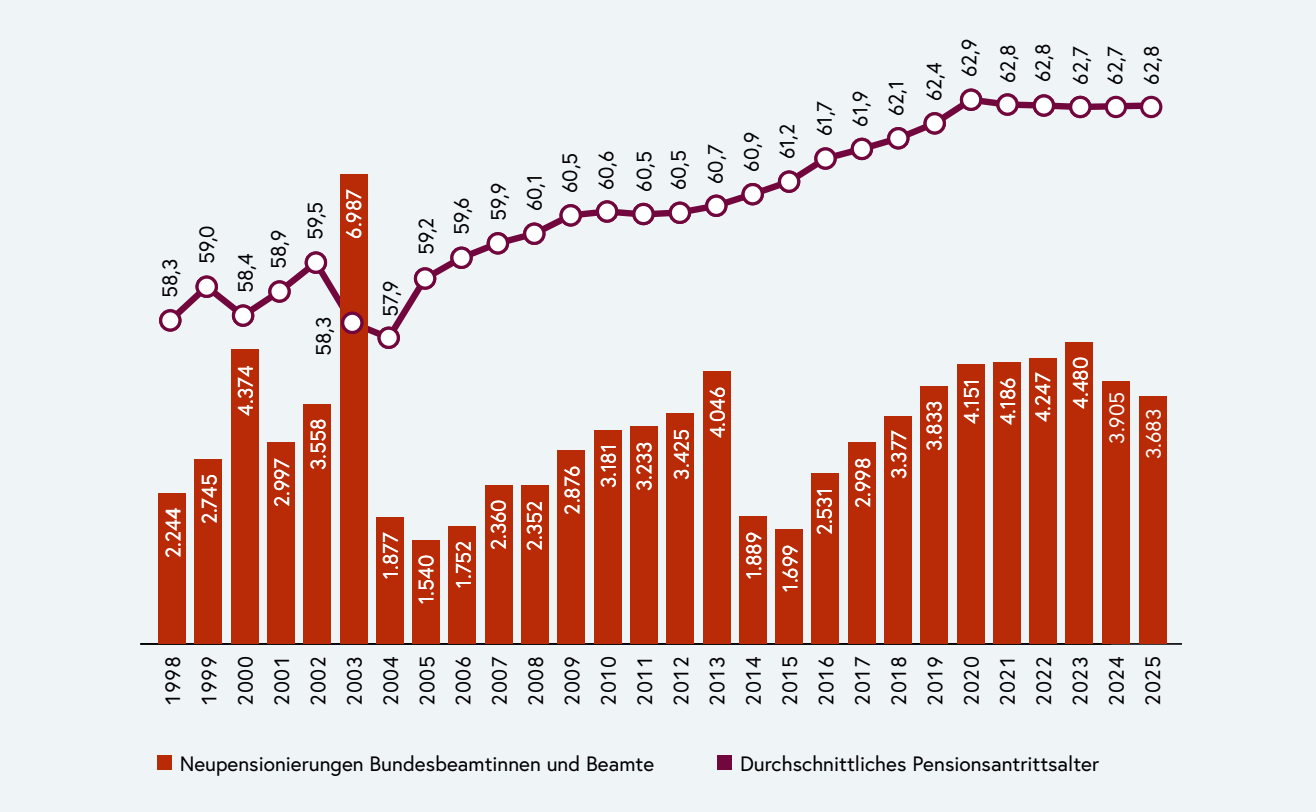


Tabelle 29: Pensionierungsgründe im Zeitablauf

Pensionierungsgrund	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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	65,5	65,3	65,2	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	57,1	56,6
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	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**	**62,7**	**62,8**

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

6 Personalmanagement des Bundes

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

6.1 Organisation des Personalmanagements

Das Personalmanagement des Bundes ist dezentral organisiert. Die Diensthoheit über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts wird von den jeweiligen Bundesministerinnen und Bundesminister wahrgenommen. Diese tragen als „Dienstbehörde" bzw. „Personalstelle" oberster Instanz die Letztverantwortung für personelle Entscheidungen. In der Praxis sind Personalabteilungen sowohl zur Entscheidung über personelle Fragen als auch zur Durchführung der operativen Personalarbeit in den Ministerien eingerichtet. In Ressorts mit großen nachgeordneten Bereichen gibt es darüber hinaus nachgeordnete Dienstbehörden und 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 Dienstrechts und des Pensionsrechts 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und große Bereiche der dienstlichen Aus- und Weiterbildung.

Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung und Beratung von Dienststellen, die mit ihren Reformideen dazu beitragen können, die Verwaltung bürgerinnen- und bürgernah, effizient sowie 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 Digitales Personalmanagement

Die digitale Transformation im Personalmanagement des österreichischen Bundesdienstes eröffnet neue Möglichkeiten, um den Herausforderungen der Zukunft wirkungsvoll zu begegnen. Der Bund beschäftigt über 100 000 Mitarbeitende, die täglich wichtige Aufgaben für die Bevölkerung erfüllen.

Als größter Arbeitgeber Österreichs sieht sich der Bundesdienst jedoch mit beträchtlichen strukturellen Herausforderungen konfrontiert: Innerhalb der nächsten 13 Jahre werden rund 40 % der Bundesbediensteten in Pension gehen. Dieser demografische Wandel verlangt nach einer vorausschauenden und datengestützten Personalplanung, um die Kontinuität und Qualität der Leistungen sicherzustellen.

Doch nicht nur der demografische Wandel macht eine Digitalisierung des Personalmanagements notwendig. Auch die steigenden Anforderungen an Transparenz, Effizienz und Flexibilität im öffentlichen Dienst sowie die Erwartungen der Mitarbeitenden an moderne und benutzerfreundliche Prozesse spielen eine wesentliche Rolle. Die Digitalisierung unterstützt den Bund dabei, Arbeitsabläufe zu optimieren, Fehlerquellen zu

minimieren und die Kommunikation zwischen den Ressorts sowie mit den Beschäftigten zu verbessern. So kann der Bundesdienst rascher auf Veränderungen reagieren, innovative Services anbieten und seine Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig stärken.

Genau an dieser Stelle kommt die Digitalisierung ins Spiel. Durch digitale Lösungen lassen sich Personalprozesse effizienter, transparenter und medienbruchfrei gestalten. Daten können zentral erfasst und genutzt werden, wodurch redundante Eingaben und Fehlerquellen minimiert werden. Die Digitalisierung ermöglicht es dem Bund, die Personalverwaltung ressortübergreifend zu modernisieren und die Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv zu bewältigen. So wird nicht nur die Effizienz gesteigert, sondern auch die Attraktivität des Bundesdienstes als Arbeitgeber erhöht und die Versorgung der Bevölkerung langfristig gesichert.

6.2.1 SAP SuccessFactors

Für eine wirkungsvolle Gestaltung der digitalen Transformation des Personalmanagements im österreichischen Bundesdienst, wird SAP SuccessFactors als zentrale Plattform eingesetzt. SAP SuccessFactors ist eine weltweit etablierte, cloudbasierte Human-Capital-Management-Lösung (HCM), die sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor Anwendung findet. Diese Plattform stellt damit die technologische Grundlage für ein modernes, effizientes und vernetztes Personalmanagement im Bund dar.

Ein wesentliches Merkmal von SAP SuccessFactors ist der modulare Aufbau: Die einzelnen Funktionsbereiche des Personalmanagements können schrittweise eingeführt und nahtlos miteinander verknüpft werden. Für den österreichischen Bundesdienst spielen dabei folgende **Kernmodule** eine zentrale Rolle:

Tabelle 30: SAP-Kernmodule für den österreichischen Bundesdienst

Modul	Funktion
Employee Central (EC)	Zentrale Datenbasis für alle Personaldaten
Recruiting (RCM)	Digitale Stellenausschreibung und Bewerberverwaltung
Onboarding (ONB)	Strukturierter digitaler Einstieg neuer Mitarbeiter:innen
Learning (LMS)	Aus- und Weiterbildung, E-Learning
Performance & Goals (P&G)	Zielvereinbarungen und Zielbewertungen; Mitarbeiter:innen-Gespräch;
Job Profile Builder (JPB)	Digitale Abbildung von einheitlichen Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofilen
Talent Intelligence Hub (TIH)	Ressortübergreifende Bibliothek für Kompetenzen, Skills und Qualifikationen

Die durchdachte Verzahnung dieser Module ermöglicht es, einen **durchgängigen digitalen HR-Prozess** im Bundesdienst zu etablieren: Einmal erfasste Daten stehen für sämtliche relevanten Personalprozesse zur Verfügung – ohne doppelte Eingaben

und ohne Medienbrüche. Dadurch werden Effizienz und Transparenz erhöht, und die fortlaufende Digitalisierung der Personalprozesse im österreichischen Bundesdienst nachhaltig unterstützt.
Das Modul **Onboarding (SAP SuccessFactors Onboarding)** wurde erfolgreich in fast allen Ressorts des österreichischen Bundesdienstes eingeführt. Diese Implementierung ermöglicht Führungskräften und HR-Verantwortlichen, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter strukturiert und digital in den Bundesdienst zu integrieren. Die flächendeckende Einführung des digitalen Onboarding-Prozesses in den Ressorts trägt maßgeblich dazu bei, den Eintritt in den Bundesdienst für neue Bedienstete moderner, einheitlicher und einfacher zu gestalten. Damit werden die Personalprozesse effizienter, transparenter und zukunftsfähig aufgestellt.

Aktuell befindet sich das Modul für das **digitale Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch (MAG)** im laufenden Einführungsprozess. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch stellt ein zentrales Führungsinstrument im österreichischen Bundesdienst dar und ist sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von großer Bedeutung. Durch die digitale Unterstützung wird gewährleistet, dass die Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation des Gesprächs einheitlich und effizient erfolgen. Dies sorgt für eine klare Struktur und ermöglicht eine transparente Nachvollziehbarkeit der Gesprächsinhalte.

Im Rahmen der Digitalisierung der Personalmanagementprozesse nimmt der Aufbau einer Job Architektur Bund sowie die Einführung einheitlicher digitaler Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) eine strategisch entscheidende Rolle ein. Diese Entwicklung ist ein wichtiger Schritt für die Modernisierung und Vereinheitlichung der Personalprozesse im österreichischen Bundesdienst.

Die Job Architektur Bund stellt eine **strukturierte und einheitliche Systematik aller Tätigkeitsfelder** im Bundesdienst dar. Durch die Einführung dieser harmonisierten Architektur werden Rollen, Anforderungen und Tätigkeiten organisationsübergreifend konsistent und vergleichbar beschrieben. Die Job Architektur bildet somit die Grundlage für ein modernes, digitales Personalmanagement und ermöglicht durchgängige, medienbruchfreie Personalprozesse. In Verbindung mit einem einheitlichen Kompetenzmanagement unterstützt sie eine zielgerichtete Personalgewinnung und planbare Personalentwicklung.

6.2.2 Vorteile einheitlicher digitaler Arbeitsplatzbeschreibungen

Bislang wurden Arbeitsplatzbeschreibungen in den einzelnen Ressorts unterschiedlich erstellt, sowohl hinsichtlich Format als auch Detailgrad. Die Einführung einer einheitlichen, digital abgebildeten Arbeitsplatzbeschreibung bringt mehrere Vorteile mit sich:

- **Vergleichbarkeit und Transparenz:** Aufgaben, Tätigkeiten und Anforderungsprofile werden ressortübergreifend nach einem gemeinsamen Standard beschrieben. Dies

erleichtert den Vergleich, fördert die Mobilität zwischen Ressorts und erhöht die Transparenz für Bewerberinnen und Bewerber.

- **Datenfundament für durchgängige HR-Prozesse:** Die digitale Arbeitsplatzbeschreibung dient als **strukturierte Datenbasis** für zahlreiche Personalprozesse. Von der Stellenausschreibung über die Personalauswahl und das Onboarding bis hin zur Personalentwicklung, Weiterbildungsplanung und dem Kompetenzmanagement können Informationen, die einmal in der Arbeitsplatzbeschreibung hinterlegt sind, für alle nachgelagerten Prozesse automatisch genutzt werden.

- **Strategische Steuerung:** Einheitliche Stellenprofile ermöglichen die systematische Auswertung von Kompetenzen, Qualifikationsanforderungen und Bedarfen im gesamten Bundesdienst. Dies bildet die Grundlage für eine datengestützte und vorausschauende Personalplanung.

6.2.3 Stand der Entwicklung

Die Job Architektur Bund befindet sich derzeit im Aufbau. Dabei werden die Job Familien für alle wesentlichen Tätigkeitsbereiche des Bundesdienstes – von der allgemeinen Verwaltung über Fachbereiche wie Recht, IT und Finanzen bis hin zu spezialisierten Berufsgruppen – systematisch erarbeitet und mit internationalen Klassifikationsstandards verknüpft. Die technische Umsetzung erfolgt in SAP SuccessFactors über den **Job Profile Builder (JPB)** sowie den **Talent Intelligence Hub (TIH).**

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 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festlegt, kommen im Bundesdienst eigene – den Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Rechnung tragende – Gesetze zur Anwendung. Es sind dies insbesondere das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG). Das Dienstrecht regelt unter anderem die Rechte und Pflichten (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, 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 Dienstpflichten dargelegten Verhaltensstandards für Bundesbedienstete (z. B. Gebot der rechtmäßigen und unparteiischen Aufgabenerfüllung, Verbot der Geschenkannahme, etc.) sichern die Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns und damit auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Sauberkeit, Integrität und Objektivität der österreichischen Bundesverwaltung. Neben dem Dienstrecht im engeren Sinn werden auch

Bereiche wie die 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 Vertragsbedienstete). Das Dienst- und Besoldungsrecht wird gerade, im Lichte sich stetig verändernder Anforderungen an eine moderne Bundesverwaltung einer regelmäßigen Evaluierung durch die Expertinnen und Experten der Sektion 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.

Auf Grund der Aufhebung der verfassungsgesetzlichen Bestimmungen betreffend die Amtsverschwiegenheit erfolgten durch das Informationsfreiheits-Anpassungsgesetz, BGBl. I Nr. 50/2025, auch umfassende dienstrechtliche Anpassungen, die nunmehr Geheimhaltungspflichten normieren (vgl. § 46 BDG 1979).

Mit der Dienstrechts-Novelle 2025, BGBl. I Nr. 100/2025, erfolgte die Umsetzung des Gehaltsabkommens mit den Gewerkschaften der Öffentlichen Dienste vom 7. Oktober 2025 über die Gehaltsanpassungen: Für das Jahr 2026 erfolgt demzufolge eine Erhöhung um 3,3 Prozent mit Wirksamkeit ab 1. Juli 2026. Gleichzeitig wurden auch die dabei vereinbarten Modalitäten der Erhöhung für die Jahre 2027 und 2028 abgebildet.

Ebenfalls mit der Dienstrechts-Novelle 2025 wurden die rechtlichen Grundlagen für die Inanspruchnahme einer Teilpension sowohl für parallel gerechnete als auch vollharmonisierte Beamtinnen und Beamte geschaffen sowie dienstrechtliche Anpassungen auch für Vertragsbedienstete vorgenommen. Öffentlich Bedienstete können dadurch zukünftig die Wochendienstzeit auf 25, 50 oder 75 Prozent reduzieren, um schrittweise in den Ruhestand bzw. in die Pension zu wechseln.

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 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“[25] 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 Bürgerinnen und Bürger, welche Standards von öffentlich Bediensteten erwartet werden können.

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. Die Weiterbildungsangebote und Tools werden laufend evaluiert und bedarfsgerecht ausgebaut.

Seit 31. Jänner 2018 besteht die Nationale Anti-Korruptionsstrategie (NAKS), an deren Überarbeitung die Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation stetig mitwirkt. 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 Wirtschaft[26]. Auf Grundlage der NAKS wird ein Nationaler Aktionsplan (NAP) für drei Jahre erstellt. Dieser sieht jeweils eine Operationalisierung konkreter Maßnahmen des Bundeskanzleramts sowie der Bundesministerien in einem Dreijahresrhythmus vor. Im Jahr 2025 erfolgte eine Evaluierung des NAP 2023–2025, der Evaluierungsbericht wird ebenso wie die NAKS auf

25 https://oeffentlicherdienst.gv.at/fuer-bundesbedienstete/korruptionspraevention-compliance-und-integritaet/verhaltenskodex

26 https://www.bak.gv.at/Downloads/start.aspx

der Homepage des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung des Bundesministeriums für Inneres veröffentlicht. Der nächste Aktionsplan für die Jahre 2026–2028 befindet sich in Ausarbeitung.

Nähere Informationen zum Verhaltenskodex finden Sie unter Verhaltenskodex des Bundes (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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

6.4.2 Finanzierung der Pensionen

Beamtinnen und Beamte des Bundes sind nicht pensionsversichert wie Arbeiterinnen und Arbeiter, 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 2024 beträgt der Pensionsaufwand für Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Hoheitsverwaltung und der ausgegliederten Institutionen (exkl. Post/Telekom/Postbus und ÖBB) rund 5,7 Mrd. Euro[27]. Beamtinnen und Beamte leisten, sofern sie vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, in ihrer Aktivzeit einen Pensionsbeitrag von 12,55 %. Jüngere zahlen je nach Betroffenheit durch das Pensionsharmonisierungsgesetz einen Beitrag zwischen 10,25 % und 12,40 % und für Bezugsteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2025: 6.450 Euro) einen Beitrag zwischen 0 % und 11,73 %.

27 Bundesrechnungsabschluss für das Jahr 2024; Zahlenteil: BUND; III–179 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVIII. GP Rechnungshof 2025-0.437.147 S. 316

Der Dienstgeber entrichtet einen Pensionsbeitrag von 12,55 %[28]. Pensionierte Beamtinnen und Beamte leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionssicherungsbeitrag, 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 Pensionsservice der BVAEB (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau) ausbezahlt.

Vertragsbedienstete sind – wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft – pensionsversichert. Ein Pensionsversicherungsbeitrag ist sowohl von der Dienstnehmerin und dem Dienstnehmer als auch vom Dienstgeber zu leisten. Die Differenz zwischen den Beiträgen und dem tatsächlichen Pensionsaufwand wird durch Steuermittel ausgeglichen. Laut Bundesvoranschlag 2026 beträgt der Bundesbeitrag für die gesetzliche Pensionsversicherung (Untergliederung 22)[29] rund 20,2 Mrd. Euro.

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, Korridorpension, Langzeitbeamtinnen- und Langzeitbeamtenregelung, Schwerarbeitspension) 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 Korridorpension die benötigte ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit auf 40 Jahre

28 Die Einnahmen gehen wie erwähnt nicht in die Sozialversicherung, sondern fließen als Einnahmen ins Bundesbudget (UG 23). Diese Einnahmen beliefen sich im Jahr 2024 auf rund 1,4 Mrd. Euro.

29 Bundesfinanzgesetz 2026 (bmf.gv.at) S. 295

angehoben (bei Vollendung des 62. Lebensjahres) und die Abschläge erhöht. Mit dem Budgetbegleitgesetz 2025 (BGBl. I Nr. 25/2025) wurde für Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Jänner 1964 geboren sind, das Antrittsalter für die Korridorpension – beginnend mit 1. Jänner 2026 – vom vollendeten 62. Lebensjahr auf das vollendete 63. Lebensjahr und die erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit bzw. pensionswirksame Zeit von 40 Jahren (480 Monate) auf 42 Jahre (504 Monate) angehoben. Die Anhebung erfolgt pro Quartal um zwei Monate.

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wurde dadurch gesetzt, dass eine Jubiläumszuwendung 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.

Zum Zwecke eines hinausgezögerten Überganges vom Aktivstand in den Ruhestand besteht für Beamtinnen und Beamte seit 1. Jänner 2026 (eingeführt mit der Dienstrechts-Novelle 2025, BGBl. I Nr. 100/2025) die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilpension, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine „Schwerarbeitspension“, „Korridorpension“ oder „Langzeitbeamtinnen- bzw. Langzeitbeamtenpension“ bereits erfüllt sind. Beamtinnen und Beamte, die eine Teilpension beziehen, gehören dem Dienststand und nicht dem Ruhestand an. Für die Inanspruchnahme der Teilpension ist die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Erlangung einer Teilpension Voraussetzung. Dafür müssen Beamtinnen und Beamte das für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) auf 25 %, 50 % oder 75 % – somit auf 10, 20 oder 30 Stunden – herabsetzen. Sie erhalten dann zusätzlich zum entsprechend reduzierten Aktivbezug eine zum Prozentausmaß der Herabsetzung korrespondierende Teilpension (z. B. bei Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 75 % gebührt eine Teilpension im Ausmaß von 25 %). Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Erlangung einer Teilpension ist aber nur dann möglich, wenn dafür ein dienstliches Interesse gegeben ist.

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 Grundzüge des Personalplans 2027–2031 sehen im Jahr 2027 eine Fortschreibung des Planstellenstandes vor. In Umsetzung der von der Bundesregierung beschlossenen Effizienzsteigerungen in der Bundesverwaltung vom 12. Dezember 2025 (34a / 1) wurden die ab 2027 im Verwaltungsbereich erzielten Personaleinsparungen unter Berücksichtigung der Ausnahmebereiche (Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium für Justiz, Bundesministerium für Bildung, Gerichtsbarkeit, Lehr- und Hochschulpersonal und Militärischer Dienst) in den Jahren 2028 bis 2030 auch im Personalplan entsprechend nachgezogen werden.

Die Entwicklung der Grundzüge des Personalplans ergibt in „saldierter Betrachtung“ im Vergleich des Jahres 2031 mit dem Jahr 2027 eine Reduktion von 1.848 Planstellen.

Weitere Informationen sowie Berichte zum Thema finden sie unter Budget 2027/2028

6.5.2 Menschen mit Behinderungen

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 Grad der Behinderung von 60 % und mehr von personellen Einsparungsvorgaben ausgenommen. Im Zeitraum Juli 2011 bis Jahresende 2025 wurden 473 VBÄ (595 Köpfe) mit einem Grad der Behinderung von 60 % oder mehr über den im Personalplan festgesetzten Stand aufgenommen.

Das Kompetenzcenter Inklusion ist bundesweite Anlaufstelle für Inklusionsthemen und mit der Beratung, Vernetzung und Bewusstseinsbildung zum Thema Inklusion befasst.

Das Kompetenzcenter lädt zweimal jährlich zu einem Plattform-Treffen der Behindertenvertrauenspersonen, welches der Vernetzung dient und die Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Kompetenzcenters 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 Kompetenzcenters 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 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) 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 Krankenpflegedienst 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 Arbeitsplatzinhaberinnen und Arbeitsplatzinhaber gestellt werden. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 der Mitarbeiterin und dem Mitarbeiter 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 Bundeskanzleramt wahrgenommen. Um Veränderungen der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben gerecht zu werden sind laufend Neubewertungen von Arbeitsplätzen notwendig. Die Anzahl der Neubewertungen beträgt zwischen 8.000 und 10.000 pro Jahr. Allerdings kann sich diese Zahl in Jahren umfangreicher Reorganisationen deutlich erhöhen.

6.6 Personalcontrolling

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

Dabei gilt es sicherzustellen, dass die Informationsversorgung, Planung und Kontrolle im Rahmen der 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.

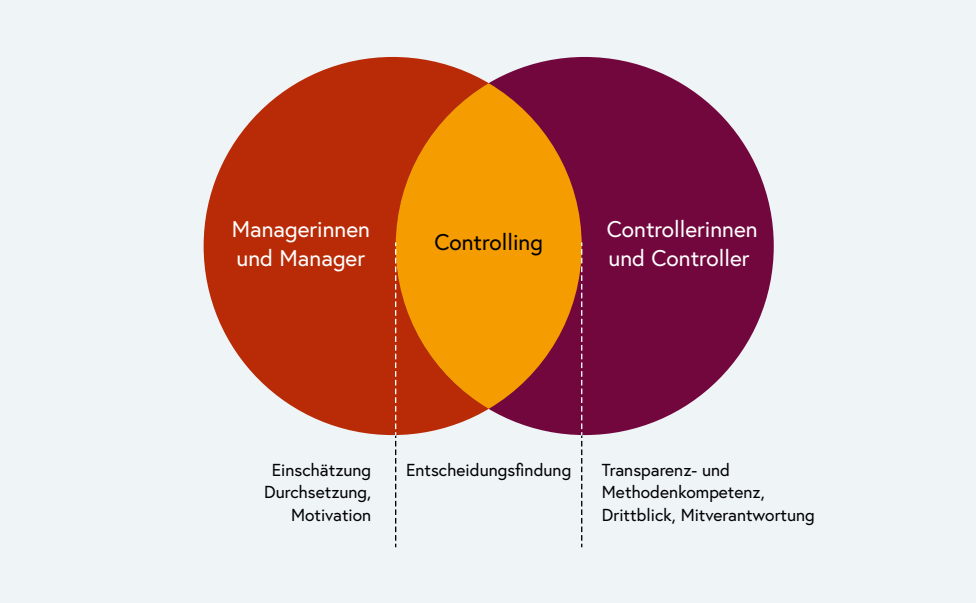
Prinzipiell sollte Controlling überall dort stattfinden, wo quantitative Unterstützung und Analytik gefragt ist. Dabei induziert das zugrundeliegende Denken vom Ziel her eine langfristige und umfassende Perspektive, die auf Transparenz und Nachhaltigkeit der Zielerreichung abstellt. Hierzu ist es wichtig, nicht nur Zahlen entsprechend zu erfassen, sondern sie auch passend zu kommunizieren. Controllerinnen und Controller haben sicherzustellen, dass die Informationen richtig verwendet werden und sind somit, neben der Qualität, auch für ihre Interpretation verantwortlich.[30]

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

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

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

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 Personal-

controllings entsprechend weiter zu entwickeln. Die durch die fortschreitende Digitalisierung 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 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, 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 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).

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 je nach Betroffenheit von Einsparungsvorgaben 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 zahlreiche Instrumente entwickelt. Eines dieser Instrumente ist die Bewirtschaftungsreserve. Die Bewirtschaftungsreserve hat unterschiedliche Ursachen und ist nicht in allen Organisationseinheiten bzw. Ressorts im gleichen Ausmaß vorhanden. Sie kann jedoch auch für Wissenstransfermaßnahmen genützt werden.

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 „Werkstudentinnen und Werkstudenten", 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 infragekommenden Arbeitsplätzen angeboten werden kann, können das Bewerberinnen- und Bewerberfeld ebenfalls erweitern und das Image als familienfreundlicher Dienstgeber unterstützen. Künftige Angebote, dass 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 Ein-

stiegsgehälter (siehe Dienstrechts-Novelle 2022), Bezugsperspektiven nach 3–5 Jahren, gebührende Zulagen, Nebengebühren und sonstige Bezugsbestandteile oder Benefits (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Klimaticket, Kantine, Jobrad, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung) die Attraktivität erhöhen.

Durch dialogorientierte Maßnahmen wie Messeauftritte und gezielte Online-Kommunikation stärkt die Sektion III darüber hinaus die ressortübergreifende Kooperation.

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 Dienstrechts-Novelle 2022 effektiv ergänzt.

6.7.3 On- und Offboarding

Der Zeitraum zwischen Aufnahmeentscheidung und Dienstantritt stellt einen sensiblen Abschnitt im Recruiting dar. Ein strukturiert gestalteter „Onboardingprozesse“ unterstützt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt maßgeblich dazu bei, das Risiko eines „Abspringens“ zu minimieren. Neben technisch unterstützen Lösungen aus dem IT-Bereich bilden vor allem klar strukturierte Informations- und Kommunikationsprozesse eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Integration.

Auch der Offboardingprozess – das strukturierte Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis – spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Dabei können wertvolle Rückmeldungen (langjähriger) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Arbeitszufriedenheit, Effizienz, Arbeitskultur und dergleichen gewonnen werden, die wiederrum in kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen einfließen können. Die gelungene Übergabe von Knowhow – im Sinne eines wirksamen Wissensmanagements – ist in diesem Zusammenhang ebenfalls ein zentraler Aspekt. Darüber hinaus ist eine respektvolle und wertschätzende „Verabschiedung“ nicht nur ein Ausdruck eines professionellen und höflichen Miteinanders, sondern wirkt zugleich als Visitenkarte des Bundes als Dienstgeber mit „Multiplikationspotenzial“ („Wird der Bund als Dienstgeber weiterempfohlen?“).

6.7.4 Rahmenbedingungen

Veränderungsprozesse bieten zudem eine gute Gelegenheit, bestehende Rahmenbedingungen kritisch zu reflektieren. Dabei stellt sich die Frage, ob die Herausforderungen im Recruiting durch sonstige ergänzende Maßnahmen unterstützt werden können (technische Ausstattung, Flexibilisierung der Arbeitszeit– Gleitzeitrahmen, Telearbeit, Dienstplanung).

In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass davon auch bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren können. Der Fokus auf Neueintretende sollte

nicht dazu führen, dass die Arbeitszufriedenheit des bestehenden Personals in den Hintergrund gerät. Sinkt die Arbeitszufriedenheit in der Gesamtstruktur, wirkt sich dies nicht nur negativ auf die Leistungserbringung aus, sondern führt auch zu höheren Fluktuationsraten und vermehrten Fehlzeiten. Erkenntnisse aus Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen können in diesem Zusammenhang wertvolle Hinweise liefern, welche Maßnahmen aus Sicht des Personals besonders wirksam oder notwendig erscheinen.

Arbeitsorganisatorisch können auch bestehende Strukturen hinterfragt werden. Lassen sich Aufgaben zwischen Arbeitsplätzen anders verteilen, um damit etwa im Maturantinnen- und Maturanten- sowie Lehrlingsbereich attraktivere Möglichkeiten zu schaffen und dadurch ein breiteres Bewerberinnen- und Bewerberfeld anzusprechen?

6.8 Recruiting und Mobilität

6.8.1 Attraktiver Arbeitgeber

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

Die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass Bundesbedienstete eine hohe Tätigkeitszufriedenheit aufweisen und die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschätzt wird. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 in der öffentlichen Wahrnehmung häufig von Vorurteilen und Pauschalierungen geprägt. Es zeigt sich jedoch, dass je umfassender die Kenntnis über Aufgaben und Tätigkeitsfelder einzelner Bereiche des öffentlichen Dienstes ist, desto differenzierter und positiver fällt das Gesamtbild aus. Einen wesentlichen Beitrag zur Wissensverbreitung leisten die Webangebote der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation, die zielgruppengerecht über die verschiedenen Berufsbilder im Bundesdienst informieren. Das Angebot wird fortlaufend erweitert und verzeichnet stetig steigende Nutzungszahlen, die auf ein wachsendes Interesse hindeuten.

Im Sinne eines professionellen Personalmanagements ist es auch weiterhin erforderlich die Stärken des Arbeitgebers Bund sowohl an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch an die Öffentlichkeit und potentielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 „jobboerse.gv.at“

Die Jobbörse der Republik Österreich ist die zentrale Online-Plattform für aktuelle Stellenangebote im Bundesdienst und unterstützt als Shared Service die Ressorts im Recruitingprozess. Über die Website jobboerse.gv.at können alle offenen Stellenausschreibungen (Jobs, Verwaltungspraktika und Lehrstellen) abgerufen werden. Nutzerinnen und Nutzer haben die Möglichkeit, sich zu registrieren, ein Profil anzulegen und einen sogenannten „Jobagenten“ zu aktivieren, der regelmäßig passende Stellenangebote per E-Mail zusendet.

Seit dem Jahr 2012 steigerte sich die Anzahl der Online-Bewerbungen auf über 68.000 Bewerbungen im Jahr! Die hohe Anzahl spiegelt die steigende Akzeptanz seitens der Bewerberinnen und Bewerber als auch die größer werdende Zahl von Bundesdienststellen wider, die die Online-Bewerbung nutzen. Alle Bundesministerien bieten in zumindest einem Bereich Online-Bewerbungen über die Jobbörse an. Vor allem große Rekrutierungsvorhaben können durch die Anwendung effizient abgearbeitet werden, wie sie zum Beispiel bei der Aufnahme in den Exekutivdienst regelmäßig auftreten.

Darüber hinaus stärkt der LinkedIn-Kanal der Jobbörse der Republik Österreich den gemeinsamen Auftritt nach außen und ermöglicht die Ansprache neuer Zielgruppen: linkedin.com/company/jobboerse.

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 Bewerberinnen und Bewerbern. Der Aufwand für weitere Verfahren zur Auswahl für eine endgültige Aufnahme (z. B. Interviews oder Kommission) wird dadurch reduziert. Der Einsatz spezieller Testverfahren, sogenannter Online-Assessments, ermöglicht eine ortsunabhängige Durchführung von Teilen des Bewerbungs- und Auswahlprozesses und trägt sowohl für personalaufnehmenden Stellen als auch für Bewerberinnen und Bewerbern zu einer höheren Flexibilität bei.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dabei sehr unterschiedlich sein und reichen vom nächsten Karriereschritt über die Suche nach einem neuen Aufgabengebiet bis hin zum Wunsch nach regionalen Veränderungen. Dabei spielen abgeschlossene (berufsbegleitende) Ausbildungen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet ein hohes Ausmaß an Mobilität der Bediensteten auch für den Bundesdienst selbst als Organisation wesentliche Vorteile: Ein effektives Mobilitätsmanagement im Sinne funktionierender Instrumente und Prozesse, die Jobwechsel von Bediensteten innerhalb der Dienststellen des Bundes ermöglichen und beschleunigen, erleichtert Reorganisationsmaßnahmen auch über Ressortgrenzen hinweg – und fördert darüber hinaus Wissenstransfer, Wissensmanagement und Innovation.

Als mit Abstand größter Dienstgeber des Landes mit rund 138.100 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 Bürgerinnen und Bürger sowie Bedienstete des öffentlichen Bereiches über Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der Europäischen Union. Neben dem Webauftritt (eu-job-information.gv.at) bietet die regelmäßige Teilnahme an Karrieremessen die Möglichkeit mit potenziellen Interessentinnen und Interessenten 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. Seit Jänner 2025 postet die EU JOB Information auch regelmäßig auf ihrem eigenen LinkedIn Kanal: linkedin.com/company/eu-job-information

Einen weiteren wesentlichen Schwerpunkt der Tätigkeit der EU JOB Information bildet die Unterstützung von Bewerberinnen und Bewerbern während der komplexen Auswahlverfahren, die das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) im Auftrag der Europäischen Institutionen durchführt. Im Februar 2026 wurde seit Langem wieder ein Auswahlverfahren für Akademikerinnen und Akademiker verschiedener Studienrichtungen ohne Berufserfahrung veröffentlicht. Die überaus hohe Bewerberanzahl von 1.700 macht das große Interesse an den Karrieremöglichkeiten bei den EU-Institutionen deutlich. Individuelle Beratungsgespräche, Webinare und videobasierten Coachings zur Vorbereitung auf alle Phasen der Auswahlverfahren werden von Seiten der EU JOB Information zur Verfügung gestellt. Zudem sind einige Auswahlverfahren für Spezialistinnen und Spezialisten in Aussicht gestellt. So wurde bereits jenes für Auditorinnen und Auditoren im April 2026 veröffentlicht.

Mit Jänner 2026 waren 479 Österreicherinnen und Österreicher (Beamtinnen und Beamte, vertraglich Bedienstete und abgeordnete nationale Sachverständige), darunter eine

Generaldirektorin, drei stellvertretende Generaldirektoren und 13 Direktorinnen und Direktoren in der Europäischen Kommission tätig.

Weiters waren 22 Abteilungsleiterinnen oder Abteilungsleiter, ein Kabinettschef und 2 Hauptberater in der Europäischen Kommission beschäftigt. Rund 55 österreichische Expertinnen und Experten kamen als abgeordnete nationale Sachverständige bei der Kommission und bei weiteren Institutionen der EU-Einrichtungen zum Einsatz.

Bewerberinnen und Bewerber, die ein Auswahlverfahren erfolgreich absolviert haben, werden auf Wunsch bei ihrer Aufnahme in eine der EU-Institutionen von der Ständigen Vertretung Österreichs bei der EU (Abteilung Bundeskanzleramt) unterstützt. Die Ständige Vertretung betreut auch Expertinnen und Experten, die eine Entsendung als abgeordnete nationale Sachverständige anstreben. Zudem veranstaltet die Ständige Vertretung pro Halbjahr eine Informations- und Vernetzungsveranstaltung für österreichische Praktikantinnen und Praktikanten bei den EU-Institutionen.

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

Internationale Mobilitätsprogramme

Andere Arbeitsmethoden, Denkweisen und das Kennenlernen neuer Organisationsstrukturen fördern Motivation, Innovationskraft und Flexibilität der Bundesbediensteten. Mobilitätsprogramme schaffen daher eine Win-Win-Situation für Bedienstete als auch den Bund als Arbeitgeber.

Zweimal jährlich steht Bediensteten des Bundes, der Länder und der Gemeinden die Teilnahme am Programm zur beruflichen Weiterbildung öffentlich Bediensteter (NEPT) offen. 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-Praktikantinnen und Praktikanten bei den EU-Institutionen. Weiters fördern auch bilaterale Mobilitätsprogramme mit EU-Partnerländern und den Bundesländern den befruchtenden Austausch über Grenzen hinweg.

Das Erasmus Public Administration Programme (EPA) eröffnet Akademikerinnen und Akademikern 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-Entscheidungsfindungsverfahren vertraut zu machen.

Weitere Informationen sowie Berichte von Teilnehmenden sind unter 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 qualitätsvoller 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. Überdies ermöglicht diese Zusammenarbeit die Koordination und Umsetzung von Maßnahmen vor allem in Bereichen, die über die Ressortgrenzen hinweg alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen.

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

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 in hohem Ausmaß vom Engagement und von der Investitionsbereitschaft der Verantwortlichen abhängig. Rechtlich wird zwischen der Grundausbildung und der Weiterbildung unterschieden, wobei insbesondere der Management-Ausbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt wird. Durch die Dienstrechts-Novelle 2024 wurde eine verpflichtende Führungskräfteausbildung gesetzlich verankert.

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

6.9.1.1 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 einzige ressortübergreifende Ausbildungseinrichtung ist die Verwaltungsakademie des Bundes. Sie steht als zentrale Aus- und Weiterbildungseinrichtung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes offen. Die VAB fungiert nicht nur als Ausgangspunkt für berufliche Laufbahnen und Motor für beruflichen Aus- und Umstieg, sondern auch als Ort für neue Entwicklungen und Vernetzung in der öffentlichen Verwaltung.

6.9.1.2 Verwaltungsakademie des Bundes

Die VAB bietet ein breit gefächertes Bildungsprogramm mit über 700 Seminaren und Trainings pro Jahr. Ergänzt wird das Angebot durch spezifische Lehrgänge und Diplome, durch die gezielt vertiefte Kenntnisse und praktische Kompetenzen erworben werden können. Zusätzlich setzt die Verwaltungsakademie des Bundes jährlich einen thematischen Schwerpunkt – das Jahr 2026 steht unter dem Leitthema „Digitale Transformation". Vielfältige Lernformate wie Webinare, Blended Learning, E-Learnings sowie Einzel- und Kleingruppencoachings ergänzen die Präsenzseminare und machen das Angebot flexibel und zeitgemäß. Im vergangenen Jahr nahmen rund 15.500 Personen an den Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Durch die gesetzliche Verankerung der verpflichtenden **Führungskräfteausbildung** für Leitungsfunktionen (§ 32 Abs. 3, 5 und 6 sowie § 284 Abs. 118 Z 6 BDG 1979) stieg die Nachfrage nach Weiterbildungen weiter an. Die VAB bietet allen Führungskräften durch ein breites Management-Trainings-Programm und Weiterbildungsseminare zu verschiedenen Fachbereichen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Teilnehmenden können ein Leadership-Diplom erwerben, wenn sie innerhalb von 3 Jahren mindestens 16 Fortbildungstage beziehungsweise 128 Fortbildungsstunden absolvieren, deren Inhalte für Führung und Management in der Verwaltung essenziell sind. Mit den für das Leadership-Diplom der Verwaltungsakademie des Bundes anrechenbaren Seminaren können die Inhalte gemäß § 32 Abs. 3 Z 1 bis 8 BDG 1979 abgedeckt werden. Es obliegt den Dienstbehörden und Personalstellen, gemeinsam mit den Führungskräften einen Ausbildungsplan zu erstellen und festzulegen, welche Inhalte und welcher Umfang von den Führungskräften zu absolvieren sind. Als Führungskraft im Sinne des Konzepts des Leadership-Diploms der Verwaltungsakademie des Bundes gelten Personen, die über Mitarbeitende eine Dienst- und Fachaufsicht haben und die jährlichen Mitarbeitergespräche führen, unabhängig davon, ob die Führungsfunktion gemäß Abschnitt II AusG auszuschreiben ist.

Train the Trainer: Seit 2026 gibt es ein neues Diplom „Trainerin Bund“ / „Trainer Bund“ in Kooperation mit der Bundesfinanzakademie. Das Diplom bildet den gemeinsamen Qualifizierungsrahmen der VAB und der Bundesfinanzakademie (BFA) für Mitarbeitende aller Ressorts, Dienststellen und obersten Organe, die nebenberuflich Trainings, Seminare, Workshops, Online-Trainings und andere Lernformate eigenständig vorbereiten und durchführen. Es schafft ein transparentes, standardisiertes System zur Ausbildung und Anerkennung von Trainerinnen und Trainern, die in unterschiedlichen Ressorts Seminare, Workshops und Online-Trainings durchführen und bei der Gestaltung von E-Learnings mitwirken.

Die **Grundausbildung** der Bundesverwaltung wurde 2023 reformiert. Das überarbeitete System bietet zahlreiche Vorteile: Die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz sind gebündelt, zeitlich reduziert und dadurch besser planbar. Einheitliche Ausbildungsstandards fördern die ressortübergreifende Personalrotation, die jährliche Anzahl an Teilnehmenden konnte erhöht werden, und auch die Prüfungsabwicklung wurde deutlich effizienter gestaltet. Ab 2026 erfolgte eine Optimierung des Prüfungsprozesses. Das zweistufige Prüfungsverfahren (elektronische Prüfung und mündliches Prüfungsgespräch) im Rahmen der Basisgrundausbildungslehrgänge wurde abgeschafft und auf eine reine elektronische Prüfung umgestellt. Die Umstellung ist im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung als konsequente Weiterentwicklung zu betrachten, da sie eine vollständig digitale und dezentrale Prüfungsdurchführung ermöglicht.

Seit 2025 setzt die Verwaltungsakademie des Bundes mit dem Schwerpunkt **Digitale Transformation** einen besonderen Fokus auf den Aufbau digitaler und KI-bezogener Kompetenzen im Bundesdienst. Das Angebot umfasst Seminare und Trainings zu Grundlagen der Künstlichen Intelligenz, Datenkompetenz, Digital Governance sowie zur verantwortungsvollen und rechtskonformen Anwendung von KI in der Verwaltung. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Schwerpunkts ist auch die **School of Data Public Services,** deren offenes Curriculum Mitarbeitende und Führungskräfte dabei unterstützt, Daten-, Digitalisierungs- und KI-Kompetenzen systematisch aufzubauen und zu vertiefen.

Communities of Practice / Lernende Gemeinschaften: Ergänzend zu ihrem umfassenden Bildungsangebot unterstützt die VAB auch den Aufbau und die Umsetzung von Communities of Practice (CoP). Dabei handelt es sich um Lernformate, in denen sich öffentlich Bedienstete in gewählten Tätigkeitsbereichen ressort- und hierarchieübergreifend austauschen und voneinander lernen. Beispiele solcher Lernenden Gemeinschaften sind z. B. die CoP Art of Hosting, die CoP Projektmanagement, die CoP Wissensmanagement, die CoP Visual Facilitation und die CoP Interne Revision im Bund. Erfolgsfaktoren für funktionierende CoPs sind eine gute Vertrauensbasis der Mitglieder, ein sichtbarer Nutzen für alle Beteiligten und ihre Herkunftsorganisationen, die Bereitschaft zum Teilen von Wissen, Erfahrungen und Tools und die Freude am gemeinsamen Lernen und an gegenseitiger Unterstützung.

Nähere Informationen zum gesamten Bildungsprogramm finden Sie auf der Website der Verwaltungsakademie des Bundes: vab.gv.at.

Die Bildungsangebote sind ressortübergreifend über das SAP-basierte elektronische Bildungsmanagementsystem (E-BM) vernetzt. Dieses ermöglicht allen eingebundenen Ressorts eine vollständig digitale Abwicklung des Anmeldeprozesses über das Serviceportal Bund. Durch die Automatisierung aller Prozessschritte im E-BM – von der Anmeldung bis zur Einladung und Erstellung einer persönlichen Bildungshistorie – können wertvolle Ressourcen eingespart werden. Auch die elektronischen Prüfungen im Rahmen der Grundausbildung werden über das E-BM abgewickelt. Die Ergebnisse und Prüfungsbestätigungen stehen den Teilnehmenden rasch im Lernercockpit zur Verfügung.

Seit 2024 bietet der neue VAB-Standort im T-Center, Rennweg 97–99, 1030 Wien moderne Lernräume für unterschiedliche Lernsettings und Austauschformate.

6.9.2 Wissensmanagement: Basis einer leistungsfähigen, modernen und zukunftsorientierten Verwaltung

Wissensmanagement nimmt im Bundesdienst seit Jahren eine zentrale Rolle bei der Gestaltung einer leistungsfähigen, modernen und zukunftsorientierten Verwaltung ein. Wissen ist eine der wertvollsten Ressourcen der öffentlichen Verwaltung und bildet eine wesentliche Grundlage für die Qualität, Kontinuität und Weiterentwicklung des Verwaltungshandelns.

Bereits mit der „Bundesstrategie Wissensmanagement“ im Jahr 2012 wurde ein wichtiger Grundstein für die systematische Auseinandersetzung mit dem Umgang mit Wissen gelegt. Damit verbunden war das Ziel, Wissensmanagement nachhaltig in die Prozesse und Arbeitsabläufe der Verwaltung zu integrieren und Wissen als strategische Ressource zu verstehen und zu nutzen.

Mit dem Beginn der Pensionierungswellen der geburtenstarken Jahrgänge seit 2022 und dem prognostizierten Abgang von rund 40 % der Bediensteten bis 2038 gewinnt die systematische Sicherung und Weitergabe von Wissen zusätzlich an Bedeutung. Insbesondere der drohende Verlust von implizitem Erfahrungswissen, das vielfach nicht vollständig dokumentiert ist und über Jahre in der praktischen Arbeit erworben wurde, stellt eine zentrale Herausforderung für die langfristige Leistungsfähigkeit der Verwaltung dar.

Gleichzeitig verändern neue technologische, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen die Anforderungen an das Wissensmanagement. Künstliche Intelligenz, die fortschreitende Digitalisierung, neue Formen der Zusammenarbeit, veränderte Kompetenzanforderungen und ein zunehmend vielfältigeres Generationenmanagement erfordern zeitgemäße Ansätze und neue Lösungen.

Ein leistungsfähiges Wissensmanagement muss daher sicherstellen, dass relevantes Wissen zur richtigen Zeit, am richtigen Ort und in geeigneter Qualität verfügbar ist. Wissen soll verlässlich, nachvollziehbar, aktuell und für die jeweilige Aufgabe nutzbar sein. Wissensmanagement stellt dafür geeignete Methoden, Instrumente und Rahmenbedingungen bereit und unterstützt damit die Mitarbeitenden ebenso wie die Organisation als Ganzes.

Der zentrale Anspruch besteht darin, Wissensmanagement möglichst eng mit den bestehenden Arbeits- und Geschäftsprozessen zu verbinden. Es sollte nicht als zusätzlicher Parallel- oder Begleitprozess wahrgenommen werden, sondern als selbstverständlicher Bestandteil moderner Verwaltungsarbeit. Erst wenn Wissenserfassung, Wissensaustausch, Wissenstransfer und Wissenssicherung in den täglichen Arbeitsabläufen verankert sind, kann Wissensmanagement nachhaltig zur Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Verwaltung beitragen.

6.9.2.1 Weiterentwicklung des Wissensmanagements (Projekt „WM 3.0“)

Die Jahre 2025 und 2026 standen im Zeichen der Weiterentwicklung und strategischen Neuausrichtung des Wissensmanagements. Im Projekt „Wissensmanagement 3.0“ („WM 3.0“) wurden in sechs Arbeitspaketen zentrale Handlungsfelder bearbeitet und die Grundlagen für die weitere Entwicklung des Wissensmanagements in der öffentlichen Verwaltung geschaffen.

Das Projekt wird Ende 2026 mit der Fertigstellung der neuen Leitlinie „Wissensmanagement 3.0“ abgeschlossen. Die Leitlinie soll einen zeitgemäßen Orientierungsrahmen für ein leistungsfähiges und nachhaltig verankertes Wissensmanagement im Bundesdienst bieten.

Damit wird ein wichtiger Schritt gesetzt, um die bestehenden Wissensmanagement-Ansätze kontinuierlich weiterzuentwickeln und an die sich wandelnden technologischen, organisatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Im Mittelpunkt stehen dabei die effiziente Nutzung vorhandener Strukturen, ein einfacher und verlässlicher Zugang zu relevantem Wissen, ein systematischer Wissenstransfer sowie die nachhaltige Sicherung von Erfahrungswissen.

Ein modernes Wissensmanagement schafft damit die Voraussetzungen dafür, dass Wissen nicht nur erhalten bleibt, sondern gezielt für die tägliche Arbeit, für Innovation und für die Weiterentwicklung der Verwaltung nutzbar gemacht wird. Es leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu einer leistungsfähigen, modernen und zukunftsorientierten öffentlichen Verwaltung.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Personalmanagement → Flexible Arbeitsformen“.

6.9.4 Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch als wichtiges Führungsinstrument

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

Im Zentrum steht dabei die ausgewogene Verteilung der Aufgaben innerhalb einer Organisationseinheit in Hinblick auf die Organisationsziele und unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Talente und Fähigkeiten. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden und allfällige Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen, ist darüber hinaus auch ein wesentlicher Grundstein einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung gelegt.

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

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

Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch ist nicht isoliert zu sehen, sondern soll – insbesondere was den günstigsten Zeitpunkt der Durchführung anbelangt – in weitere bestehende Zielfindungs- bzw. Strategieprozesse innerhalb der Organisation eingebunden und durch eine Teamarbeitsbesprechung ergänzt werden. 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 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs 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 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch und die Teamarbeitsbesprechung wurde in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklerinnen und Personalentwickler der Ressorts der Leitfaden zu Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsbesprechung zusammengestellt. Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch kann tagtägliche qualitätsvolle Führungsarbeit nicht ersetzen, aber wirkungsvoll unterstützen.

Mit Einführung des neuen IT-Service zum Mitarbeitergespräch wird das persönliche Gespräch durch eine zeitgemäße IT- Lösung gezielt unterstützt. Mitarbeitende und Führungskräfte können sämtliche Schritte der Vor- und Nachbereitung strukturiert in

einem digitalen Formular abbilden - von der Sammlung relevanter Gesprächsthemen über die Formulierung von Arbeitszielen bis hin zur Dokumentation der vereinbarten Maßnahmen. Personalisierte Aufgaben, die automatisch zugewiesen werden, unterstützen den gesamten Prozess und stellen sicher, dass Vereinbarungen nachvollziehbar festgehalten werden. Die Sicherheit und Vertraulichkeit sämtlicher Informationen sind dabei zu jeder Zeit gewährleistet: die Inhalte des digitalen Formulars sind ausschließlich für die jeweils betroffene Mitarbeiterin bzw. den betroffenen Mitarbeiter sowie die zuständige Führungskraft einsehbar. Lediglich die erfassten Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können durch die Personalentwicklung systematisch ausgewertet und als Basis für eine bedarfsgerechte Bildungsplanung herangezogen werden.

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie auf oeffentlicherdienst.gv.at im Bereich „Themen → Personalmanagement → Personalentwicklung → Mitarbeitergespräch“.

6.9.5 Cross Mentoring im Bundesdienst

Im Fokus des seit 2005 durchgeführten Cross Mentoring Programms stehen motivierte, an Karriere interessierte weibliche Bundesbedienstete. Als Instrument der Personalentwicklung bietet es den Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihren beruflichen Standort zu bestimmen, ein Entwicklungsziel festzulegen und dieses im Programmjahr zu verfolgen.

Im Programm unterstützen Führungskräfte Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts bei dieser Entwicklung. Als Mentorinnen und Mentoren vermitteln sie 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, Vernetzungstreffen und Peergroups die Möglichkeit, sich über Ressortgrenzen hinweg auszutauschen. Das Programm wird laufend evaluiert und verbessert, um den Bedürfnissen der Teilnehmenden bestmöglich gerecht zu werden.

Im Zeitraum 2005 bis 2025 haben rund 1.700 Mentorinnen und Mentoren und Mentees das Programm durchlaufen. Die Mentorinnen und Mentoren zeigen großes Engagement, nehmen vielfach wiederholt teil und betonen den großen Wert der Weitergabe von eigenen Erfahrungen sowie der Erweiterung ihrer eigenen Führungskompetenzen.

Informationen unter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 (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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 arbeitsinspektion.gv.at im Bereich „Gesundheit → Psychische Belastungen“.

6.9.7 Bundes-Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung (B-MAB)

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich dazu bei, die Bundesverwaltung und damit das eigene Arbeitsumfeld kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Unter dem Motto „Gemeinsam die Zukunft gestalten“ wurde zuletzt im Herbst 2023 in Kooperation mit allen Ressorts und Obersten Organen eine Bundes- Mitarbeiterbefragung durchgeführt. 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%. Alle Ergebnisse der Bundes-Mitarbeiterbefragung 2023 (detaillierte Aufbereitung nach personenbezogenen Merkmalen) finden Sie im Gesamtbericht auf der Website Öffentlicher Dienst (oeffentlicherdienst.gv.at) Bereich Themen → Personalmanagement → Personalentwicklung → Bundes-Mitarbeiterbefragung

Bundesübergreifend fließen die Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Services des Bundeskanzleramts ein – wie etwa des Ausbildungsangebotes der Verwaltungsakademie des Bundes. Innerhalb der Ressorts werden die Erkenntnisse aus der Befragung in aktuelle Projekte und Aktivitäten miteinbezogen. Die Möglichkeit, die eigenen Ergebnisse den Bundesergebnissen gegenüberzustellen, sowie der ressortübergreifende Austausch über geplante oder erfolgreich umgesetzte Maßnahmen, bieten dabei einen Blick „über den Tellerrand“.

6.10 Plattformen des Personalmanagements

6.10.1 Webseite Öffentlicher Dienst

Die Webseite oeffentlicherdienst.gv.at ist das zentrale Informationsportal rund um den Bundesdienst. Sie richtet sich sowohl an Bundesbedienstete als auch an Personen, die sich für die Tätigkeit des öffentlichen Dienstes interessieren. Die Inhalte und die Funktionalität der Seite werden kontinuierlich weiterentwickelt, um den Nutzerinnen und Nutzern einen möglichst hohen Mehrwert zu bieten.

Der Bereich „Themen“ bietet Informationen über den Bundesdienst, das Dienstrecht, das Personalmanagement, die Verwaltungsinnovation, die Wirkungsorientierte Verwaltung und die Austrian School of Government.

Die Webseite stellt eine Vielzahl an Publikationen der Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“ zu Themen wie Verwaltungsreformen, Personalmanagement und E-Government zur Verfügung. Interessierte können sich für einen Newsletter anmelden.

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)

Die Austrian School of Government (ASG) arbeitet seit 2023 als zentrale Schnittstelle zwischen Verwaltung und Wissenschaft, zwischen angewandter Verwaltung und Verwaltungsforschung, an der Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes. Sie stärkt die Verwaltung in ihrer Fähigkeit, auf komplexe gesellschaftliche, technologische und ökologische Herausforderungen adaptiv, agil und nachhaltig zu reagieren, die eigenen Kulturtechniken und Medien reflektiert anzuwenden, Mustererkennung und Entscheidungsprozesse als Instrumente zu verstehen und gegenüber komplexen wie wechselhaften Anforderungen zu optimieren. Im Zentrum stehen dabei der kontinuierliche Wissenstransfer, die enge und methodisch begründete Verzahnung von Wissenschaft und Praxis sowie der Aufbau qualitätsgesicherter, bedarfsorientierter Bildungsformate.

Seit 2024 führt die ASG das „Executive Management Programm (EMP) für die öffentliche Verwaltung" durch, einen Lehrgang, der sich an Top-Führungskräfte richtet und im Herbst 2026 in seinen dritten Jahrgang startet. Das EMP zielt auf die Stärkung strategischer Orientierung, Innovationskompetenz und der Fähigkeit zur Reflexion eigener Denkmodelle ab. Es umfasst acht Module – von strategischer Steuerung über Digitalisierung und Haushaltsrecht bis zu Governance und Leadership. Ergänzend kommen Formate wie Learning Journeys, Think Tanks, Diskursformate und digitale Lern-Plattformen zum Einsatz. Das EMP basiert auf dem von der ASG entwickelten Leitcurriculum für Führungskräfte, das Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf aktuelle und künftige Herausforderungen vorbereitet.

Die ASG organsiert seit ihrer Gründung Tagungen, Workshops und andere Formate des Austauschs, sie aggregiert wissenschaftliche Perspektiven und akademisch geprüftes Wissen von der Verwaltung, forciert Diskussion, Auseinandersetzungen und Fragestellungen, unterstützt einschlägige Publikationen, initiiert und stärkt ein engmaschiges Netz an wissenschaftlich-universitären Projekten, Institutionen und Publikationsformen, die sich den von ihr vorgegebenen „Verwaltungswissenschaften neu", als transdisziplinär angelegte Forschung von Operationsketten und Organisationswissen, zuwenden.

Die ASG fungiert als Knowledge Hub für die Entwicklung eines modernen, resilienten und lernorientierten öffentlichen Dienstes, auch im Sinne einer Better Regulation. Ihr Beitrag zur Bildungslandschaft umfasst zudem die Entwicklung neuer Bildungswege vom Lehrabschluss mit Matura bis zum PhD sowie die Positionierung als Diskursraum für eine transdisziplinäre Verwaltungswissenschaft und -praxis. 2026 wurden die Vorarbeiten zur Entwicklung eines Trainingsformats an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik

und Verwaltung aufgenommen, das einen Beitrag zur Erfüllung des Österreichischen Aktionsplans für den Europäischen Forschungsraum (ERA-NAP) 2026–2028 leisten soll.

Die ASG ist seit 2025 Teil der nationalen Steuerungsgruppe des europäischen TSI-Projekts „Evidence-Informed Policymaking for the Twin Transition (EIPM 2.0)“ (2026–2028), das von der SG Reform finanziert und vom Joint Research Centre der Europäischen Kommission begleitet wird. Ziel des Projekts ist die Kartierung des bestehenden Science-for-Policy-Ökosystems in Österreich sowie die Schaffung von Bewusstsein für die Bedeutung der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politikgestaltung. Durch EIPM 2.0 soll evidenzinformierte Politikgestaltung in der österreichischen Bundesverwaltung weniger fragmentarisch, qualitätsgesichert und bedarfsorientiert koordiniert werden. Das Projekt fördert die Vernetzung mit europäischen Science-for-Policy-Ökosystemen und stärkt die Kapazitäten für evidenzinformierte Entscheidungsfindung.

Parallel dazu fungiert die ASG als Geschäftsstelle der „IMAG Ressort:Forschung“ (Interministerielle Arbeitsgruppe zur Koordination der Forschungspraktiken der Ressorts des Bundes). In dieser Funktion vernetzt sie die unterschiedlichen Forschungspraktiken der Ressorts sowie weitere Stakeholder policy-naher Wissenschaft und Forschung, koordiniert die strategische Abstimmung über Ressortgrenzen hinweg und unterstützt deren Qualitätssicherung. Die IMAG trägt dazu bei, dass die Forschungspraktiken der Ressorts strategisch ausgerichtet und für die Politikgestaltung effektiv nutzbar gemacht werden.

6.12 Internationale Zusammenarbeit

6.12.1 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 Beamtinnen und 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 Staatsbürgerinnen und Staatsbürger oder der Ende 2022 unterzeichnete Aktionsplan mit der Europäischen Kommission mit dem Ziel, die geographische Ausgewogenheit

dort hinsichtlich österreichischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger schrittweise mit geeigneten Maßnahmen zu verbessern. In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission am 6.11.2025 Allgemeine Durchführungsbestimmungen zu Artikel 27 des EU-Beamtenstatuts verabschiedet zur Durchführung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der geographischen Ausgewogenheit.

6.12.2 EUPAN

Österreich beteiligt sich über die Sektion III auch an der Mitarbeit an EUPAN (European Public Administration Network)[31], 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 Generaldirektorinnen und Generaldirektoren für den öffentlichen Dienst bzw. den Ministerinnen und Ministern für öffentliche Verwaltung. Deren letztes Treffen fand Ende Februar 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. Die organisatorische Steuerung von EUPAN erfolgt durch den halbjährlich wechselnden Vorsitz, der mit dem Vorsitz des Mitgliedstaates im Rat der EU synchronisiert ist. In EUPAN führt dementsprechend diese Rolle im Jahr 2026 Zypern im 1. Halbjahr und Irland im 2. Halbjahr aus.

6.12.3 OECD

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)[32] ist eine internationale Organisation, die es sich zum Ziel gesetzt hat, bessere Strategien 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.

---

31 https://www.eupan.eu/
32 https://www.oecd.org/

Die Sektion III ist in mehr als zehn Komitees, Arbeitsgruppen und Netzwerken der OECD zum Thema *Öffentliche Verwaltung* vertreten. Zusätzlich werden regelmäßig Beiträge zum Ministerial Council Meetings geliefert, wenn Agenda-Punkte in die Aufgabenbereiche der Sektion III fallen.

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“[33]. Die Ausgabe 2025 legt den Schwerpunkt auf Themen wie Vertrauen in die öffentlichen Institutionen und Zufriedenheit mit öffentlichen Dienstleistungen, Ergebniserzielung durch Good Governance, sowie Ressourcenmanagement im öffentlichen Dienst.

Des Weiteren arbeitet die Sektion III mit dem “Observatory of Public Sector Innovation (OPSI)”[34] 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)“[35] erhebt regelmäßig Daten zu der Zusammensetzung und der Entlohnung der öffentlichen Bediensteten in den OECD-Mitgliedsstaaten. Diese Daten werden u. a. dann in der Publikation „Government at a Glance“ veröffentlicht. PEM beschäftigt sich mit Themen wie Führung, Veränderungsmanagement und Transformation im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming and Governance“[36] arbeitet zu Themen die mit der Förderung von Gender Equality im öffentlichen Dienst in Verbindung stehen. Aktuell liegt das Hauptaugenmerk auf Gleichstellung und der digitalen Transformation, Partizipation, sowie Datenerfassung und Reporting.

In der Arbeitsgruppe „Open Government“ arbeitet die Sektion III an Standards, Datengrundlagen, internationalen Vergleichsstudien, Use-Cases und Guidelines zur Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung und präsentiert regelmäßig aktuelle österreichische Entwicklungen.

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

33 Government at a Glance 2025
34 https://oecd-opsi.org/
35 https://www.oecd.org/gov/pem/
36 https://www.oecd.org/gov/gender-mainstreaming/

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“[37] als Teil des „Senior Budget Officials“ Komittees fokussiert ihre Arbeit auf Spending Reviews, Messung von Organisational Capability, Performance Budgeting und Performance Information. Neben dem Gender Budgeting und Green Budgeting rückt auch das Thema Sustainable Development Goals (SDG) Budgeting immer öfter in den Fokus.

6.12.4 Europarat – GRECO

Die Mission des Europarats ist es, Demokratie, Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit in Europa und darüber hinaus zu fördern[38]. GRECO (Groupe d’États contre la Corruption, Group of States against Corruption)[39] 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 Zivilgesellschaft 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 und 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.

37 https://www.oecd.org/gov/budgeting/senior-budget-officials-performance-and-results/
38 https://www.coe.int/de/web/portal/the-council-of-europe-at-a-glance
39 https://www.coe.int/en/web/greco

Die Evaluierungsberichte sind auf der Webseite von GRECO abrufbar.[40]

6.12.5 Europäische Kommission – Rechtsstaatlichkeitsbericht

Die Europäische Kommission veröffentlicht seit 2020 jährlich einen Jahresbericht über die Rechtsstaatlichkeit in der EU[41], 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.

40 https://www.coe.int/en/web/greco/evaluations
41 Annual Rule of Law Cycle – European Commission

7 Strategisches Performance Management und Wirkungs-orientierung

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.[42]

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 anderseits 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 Rahmen-bedingungen 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).

42 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 implementierten, 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. Anderseits 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 – 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 zu handeln, 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 48: 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 erzielenden 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 Bundeskanzleramt 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Bürgerinnen und Bürgern in unterschiedlichen Formaten (sowohl als Druckbericht, in elektronischer Form und auch interaktiv auf wirkungsmonitoring.gv.at) zur Verfügung gestellt.

Ein wesentlicher Baustein im gesamten Steuerungskreislauf sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Sie planen, setzen um und kontrollieren. Dabei sind die gesetzlich vorgesehenen **Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche** 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 im Grundsatz der Wirkungsorientierung verankerte **Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern** wird im System der wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung durch verschiedene Vorgehensweisen gezielt berücksichtigt. Einerseits sind alle Ressorts verpflichtet, im Rahmen der Wirkungszielplanung zum Bundesfinanzgesetz zumindest ein Gleichstellungsziel auszuweisen. Da die Gleichstellung von Frauen und Männern eine **Querschnittsmaterie** darstellt, ist darüber hinaus eine koordinierte Zusammenarbeit aller Ressorts erforderlich. Diese wird durch die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundeskanzleramts gesteuert. In regelmäßig stattfindenden Koordinierungsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen innerhalb der Wirkungsorientierung wurden im Rahmen von sieben Themenclustern Metaindikatoren definiert. Diese ermöglichen es, Entwicklungen im Hinblick auf die tatsächliche Gleichstellung in Österreich zu messen und international zu vergleichen. Die von den Ressorts im Rahmen des Bundesfinanzgesetzes konkretisierten Gleichstellungsziele und die dazugehörigen Maßnahmen werden direkt mit den jeweiligen Themenclustern verknüpft. Dadurch können die Beiträge der einzelnen Ressorts systematisch dargestellt werden. Die Ergebnisse dieser ressortübergreifenden Zusammenarbeit werden jährlich im Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rah-

men der Wirkungsorientierung zeitgleich mit dem Bericht zur Wirkungsorientierung veröffentlicht[43].

Das System der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung wird seit dessen Einführung regelmäßig weiterentwickelt. Dabei spielen die Empfehlungen der externen Evaluierung der Haushaltsrechtsreform[44] 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“**[45] 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 wirkungsmonitoring.gv.at im zweiten Quartal 2023 gelauncht, welche in den Jahren 2024 und 2025 weiterentwickelt wurde.

Auch wurde ein Erklärvideo zum österreichischen System der Wirkungsorientierung in deutscher und englischer Sprache produziert und interessierten Bürgerinnen und Bürgern 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, wozu sich auch ein Bekenntnis der Bundesregierung im aktuellen Regierungsprogramm wiederfindet[46].

---

43 https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung

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

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

46 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8d78b028-70ba-4f60-a96e-2fca7324fd03/Regierungsprogramm_2025-2029.pdf; S.131

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 anderseits 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 das Klima, auf kleine und mittelgroße Unternehmen, auf die Verwaltungskosten für Bürgerinnen und Bürger 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 Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse werden darüber hinaus – wie es auch beim Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung der Fall ist – auf 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 anderseits 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 wurde in der Folge eine weitere Verbesserung der Qualität von Folgenabschätzungen erzielt.

Das WFA-System wird kontinuierlich weiterentwickelt. Mit Jahresbeginn 2026 wurde im Rahmen des Klimachecks die neue Wirkungsdimension „Klima“ eingeführt. Zudem hat sich die Bundesregierung im aktuellen Regierungsprogramm zum Ziel gesetzt, bestehende Förderprogramme durch die gezielte Nutzung von Wirkinformationen effektiver zu evaluieren. Darüber hinaus müssen Regelungsvorhaben nun im Zuge der Erstellung der WFA mit dem Digi-Ready-Check auf ihre Digitalisierungstauglichkeit geprüft werden.[48].

---

47 https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/handbuecher.html

48 https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8d78b028-70ba-4f60-a96e-2fca7324fd03/Regierungsprogramm_2025-2029.pdf S.30

8 Innovation, Public Management und Governance

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 Bundeskanzleramt (Sektion III) drei strategische Zielsetzungen:

- Wir schaffen Rahmenbedingungen, die Innovation in der Verwaltung fördern, vermitteln den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Innovationspartnerinnen und Innovationspartner 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 oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation.

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

8.1 Qualitätsmanagement: Good Governance unterstützen und die Organisation weiterentwickeln

Qualitätsmanagement unterstützt Organisationen, sich auf allen Ebenen, speziell hinsichtlich ihrer Aufgaben für Bürgerinnen und Bürger, weiterzuentwickeln. Als Qualitätsmanagement-Instrument für den öffentlichen Dienst wurde auf europäischer Ebene unter intensiver Mitwirkung Österreichs der CAF (Common Assessment Framework) entwickelt. Das Bundeskanzleramt (Sektion III) unterstützt als nationale Koordinationsstelle Organisationen bei der Anwendung des CAF und auf ihrem Weg zur Exzellenz und entwickelt den CAF strategisch weiter.

CAF beruht auf einem Fragebogen zu neun Handlungsfeldern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte bewerten gemeinsam die eigene Organisation und definieren in einem strukturierten hierarchieübergreifenden Diskussionsprozess Stärken und Verbesserungspotentiale. Das Ergebnis der CAF-Durchführung ist ein koordinierter 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.

Die aktuelle Version CAF 2020 legt einen starken Fokus auf die Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Innovation, Diversität und Agilität. Auf europäischer Ebene soll im Jahr 2026 eine neue Version entwickelt werden.

Alle Versionen und Spezifizierungen des CAF zur kostenfreien Anwendung finden Sie auch unter caf-zentrum.at.

8.2 Partizipation: Nachhaltige Entscheidungen stärken

Öffentlichkeitsbeteiligung ist ein wesentlicher Bestandteil einer proaktiven und bürgerinnen- und bürgernahen Politik und Verwaltungsführung. Ihr Nutzen ist auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt und verhilft Bürgerinnen und Bürger, 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 Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung.

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, Toolboxen und Methodenbeschreibungen.

Des Weiteren unterstützt die 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 Akteurinnen und Akteuren 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: oeffentlicherdienst.gv.at/verwaltungsinnovation/innovation-und-strategische-weiterentwicklung/partizipation.

8.3 Der Österreichische Verwaltungspreis: Ein Award für Innovation und Inspiration

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

Der Österreichische Verwaltungspreis wird seitens des BKA (Sektion III) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur und dem Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (IÖB-Sonderpreis zur Innovationsfördernden öffentlichen Beschaffung) alle zwei Jahre veranstaltet und zeichnet zukunftsweisende Projekte aus der öffentlichen Verwaltung Österreichs aus. Als Teil der Innovations-Community fördert er den Austausch von „Best Practices“, Transparenz und Wissenstransfer.

Als Höhepunkt des Österreichischen Verwaltungspreises 2025, an dem sich 149 Innovationsprojekte in sechs Kategorien beteiligt hatten, fand am 3. Juni 2025 die Preisverleihung mit Projektmesse statt. Diese hohe Zahl an Einreichungen ist ein sichtbares Zeichen für Innovationskraft, Engagement und den Gestaltungswillen der öffentlichen

Verwaltung. Über 300 Personen nützten die Gelegenheit für Austausch und Vernetzung bei der Messe der 37 Finalrundenprojekte.

Folgende Projekte erhielten einen Jurypreis:

- Kategorie 1 – Strategische Steuerung, digitale Transformation und Einsatz von KI: KI-Portal für das BMFWF (Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung)

- Kategorie 2 – Innovatives Servicedesign, digitale Services: BürgerInnenservice 2.0 – der digitale Weg zu meinem Ausweisdokument (Bezirkshauptmannschaft Schwaz)

- Kategorie 3 – Partizipation und Co-Creation: Frag doch einfach die Jugendlichen (Kinder- und Jugendanwaltschaft Wien)

- Kategorie 4 – Diversität, Gleichstellung, Integration und Inklusion: Beratungs- und Betreuungseinrichtung Woman Empowerment für Mütter mit Mindestsicherungsbezug in Wien! (Stadt Wien, Abteilung Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht (MA 40), Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff) als ZWIST für den ESF+ und ZIB Training GmbH – BBE Woman Empowerment)

- Kategorie 5 – Ökologische Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Klimaschutz: E-Mobilität Siebenhirten (WIENER LINIEN GmbH & Co KG)

- Kategorie 6 – Attraktiver Arbeitgeber öffentlicher Dienst – all generations: FoW meets SIAK/ZRU – Ein Reallabor für eine anpassungsfähige Arbeitsorganisation im BMI (Bundesministerium für Inneres, Zentrum für Ressourcensteuerung und Unternehmensqualität der Abteilung I/A/5 (Sicherheitsakademie) in Kooperation mit der Abteilung III/9 des Bundeskanzleramts)

- Kategorie 7 – Sonderpreis zur Innovationsfördernden Öffentlichen Beschaffung (IÖB) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) und dem Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET): Beschaffung der ersten vollelektrischen Feuerwehrdrehleiter in Österreich und der EU durch das Landesfeuerwehrkommando Burgenland (Landesfeuerwehrverband Burgenland und Bundesbeschaffung GmbH)

28 weitere Projekte wurden mit einer Auszeichnung prämiert, sieben Projekte freuten sich über einen Sonderpreis aus den Studierenden-Votings und des Community-Votings.

Nähere Informationen zum Österreichischen Verwaltungspreis sowie die frei zugängliche Datenbank mit rund 950 Innovationsprojekten (mit Kurzbeschreibungen,

Kontaktinformationen sowie vielfältigen Suchfunktionen finden Sie unter verwaltungspreis.gv.at.

Ab Herbst 2025 startete unter dem Titel „Im Fokus“ wieder die Transfer-Workshop-Reihe zu aktuellen Schwerpunkten mit Projekten aus dem Österreichischen Verwaltungspreis 2025: Diese Veranstaltungsreihe bietet neben der Gelegenheit, Innovations-Projekte näher kennenzulernen, auch interessante Expertinnen- und Experteninputs sowie Raum für fachliche Diskussion, Austausch und Vernetzung in der Innovations-Community.

In bisher 3 Workshops, an denen in Summe 172 Personen teilnahmen, wurden 14 Projekte vorgestellt und diskutiert. Im Rahmen der Innovate-Konferenz zu Innovationsmanagement im öffentlichen Sektor fand ein Workshop zu „Skills im Fokus“ statt. Der online-Workshop zu „KI im Bürgerservice“ mit rund 100 Teilnehmenden verwies auf die Wichtigkeit von Kooperation für Innovation. Ein weiterer online-Workshop widmete sich dem Thema E-Government Services.

Im Herbst 2026 startet der nächste Verwaltungspreisdurchgang. Der Kick-off für den Österreichische Verwaltungspreis 2027 – Award findet am 7. Oktober 2027 online statt. Innovative Projekte können von 7. Oktober 2026 bis 20. Jänner 2027 eingereicht werden. Die Preisverleihung mit Projektmesse ist für Juni 2027 geplant.

Näheres unter: verwaltungspreis.gv.at

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 Bundeskanzleramts (Sektion III) als nationale Koordinationsstelle unterstützt.

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

Der EPSA 2025–26

Die 10. Jubiläumsausgabe des Wettbewerbs, der alle zwei Jahre stattfindet, der EPSA 2025–26, steht unter dem Motto Driving Competitiveness through Reforms and Investments. Innovationsprojekte konnten in folgenden Kategorien eingereicht werden:

- Innovating Government, Governance and Policies
- Investing in Infrastructure, Mobility and Energy
- Delivering User-Centric Services at Subnational Level

Darüber hinaus konnten sich diesmal auch Projekte, die bereits an einer früheren EPSA-Ausgabe teilgenommen haben, beim Call for Applications for Special Recognition bewerben. Hier geht es darum, die zwischenzeitlichen Erfolge zu präsentieren und damit das kontinuierliche Engagement, die nachhaltige Strategie und die erfolgreichen Auswirkungen des Projekts aufzuzeigen.

Die Preisverleihung des EPSA 2025–26 findet am 25. September 2026 statt. Fest steht bereits, dass sechs österreichische Projekte mit einem Good Practice Zertifikat ausgezeichnet werden, darunter auch das Projekt „IRIS: Integrated Regulatory Impact System – Advancing Digital Solutions for Evidence-Based Policy Making“ der Sektion III des Bundeskanzleramts.

Der EPSA ist Europas Plattform für Exzellenz im öffentlichen Sektor. Hier erhalten mutige Ideen und wirkungsvolle Projekte die Anerkennung, die sie verdienen, und inspirieren gleichzeitig andere Organisationen.

Mehr unter: eipa.eu/epsa-2025-26

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: Innovatorinnen und Innovatoren 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 jährlich jeweils rund 400 Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu einem intersektoralen Wissens- und Erfahrungsaustausch zusammen.

Bei der Innovate 2025, welche am 27. November 2025 in der Hochschule Campus Wien stattfand. War zentraler Gegenstand das Thema „New Skills Ahead" und damit die Frage „Welche Skills braucht es denn für eine moderne, nachhaltige und zukunftsfitte Verwaltung?". Hochkarätige Expertinnen und Experten hatten die Möglichkeit, sich vor Ort und online mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu vernetzen.

Die Innovate 2026 findet in diesem Jahr am 26. November 2026 statt und wird vom Bundeskanzleramt in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport, dem Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur, der Stadt Wien, EY Parthenon, der FH Campus Wien und der FH Oberösterreich organisiert.

Einen Rückblick auf vergangene Veranstaltungen und die Möglichkeit, sich für Folgeveranstaltungen anzumelden bzw. vorzumerken, finden Sie auf der Community Plattform der Verwaltungsinnovationscommunity, welche 2023 eingerichtet wurde und bereits jetzt über 2.500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählt (verwaltungsinnovation.gv.at).

8.5 IMAG Verwaltungsinnovation

Die interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) zum Thema Verwaltungsinnovation wurde 2025 von der Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation eingerichtet und tagt zweimal jährlich. Derzeit sind über 50 Sektionen aus allen Bundesministerien vertreten.

Die IMAG Verwaltungsinnovation verfolgt folgende Ziele:

- Förderung der ressortübergreifenden Vernetzung und des Austauschs zuständiger Personen im Bereich Verwaltungsinnovation sowie Aufbrechen von Silostrukturen innerhalb der Bundesverwaltung

- Sicherstellung eines einheitlichen Informationsflusses im Bereich der Verwaltungsinnovation mit der Sektion III im Bundeskanzleramt als zentraler Anlaufstelle

- Informationen über bestehende Initiativen, Projekte und Vorhaben der Sektion III bzw. anderer Sektionen der Bundesministerien im Bereich der Verwaltungsinnovation

- Aufbau eines Netzwerks zur gezielten Abfrage von Trends, Entwicklungen und Bedarfen sowie zur Förderung von Zusammenarbeit und gegenseitigem Lernen

Die erste Sitzung der IMAG Verwaltungsinnovation fand am 14. Oktober 2025 statt. Im Mittelpunkt standen die Zielsetzung der IMAG, die Bedeutung des Themas Innovation in der Verwaltung, sowie Informationen zur Innovationsmessung des Bundes (Ergebnisse und Ausblick auf die nächste Messung) und zu bestehenden Initiativen der Sektion III im Bereich der Verwaltungsinnovation.

Weiterführende Informationen zum Thema finden Sie unter Interministerielle Arbeitsgruppe Verwaltungsinnovation – Öffentlicher Dienst.

8.6 Innovationslabor GovLabAustria: Zukunft gemeinsam gestalten

Innovation, im Sinne einer Verbesserung 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 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“ bzw. den Kompaktlehrgang Innovation der Verwaltungsakademie des Bundes.

Mit dem Evaluationsbericht GovLabAustria 2017–2023, welcher im Dezember 2024 veröffentlicht wurde, wurde die Arbeit des Innovationslabores der vergangenen Jahre evaluiert und Schritte zur Weiterentwicklung festgehalten. Dabei wurden internationale Innovationslabore analysiert und Interviews mit Expertinnen und Experten weltweit durchgeführt.

Der Evaluationsbericht GovLabAustria 2017–2023 ist sowohl in deutscher als auch in englischer Fassung auf der Webseite oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Reiter Publikationen → Verwaltungsinnovation verfügbar.

Nähere Informationen finden Sie unter: govlabaustria.gv.at.

8.7 Innovationsmessung des Bundes

Mit dem Innovationsbericht des Bundes 2024 veröffentlichte Österreich die Ergebnisse der erstmalig durchgeführten Innovationsmessung der Bundesverwaltung. Der Bericht wurde basierend auf den Daten einer Umfrage bei den Sektionen der Bundesministerien erstellt. Die Umfrage, welche erstmals 2023 stattgefunden hat (Nullmessung), fand 2025 erneut statt.

Der Innovationsbericht des Bundes liefert Daten zur Innovationskapazität des Bundes und gibt einen Überblick, welche Arten von Innovation in der Bundesverwaltung verstärkt auftreten. Zudem wird untersucht, welche Faktoren die Sektionen der Bundesministerien dabei unterstützen, Innovationen zu entwickeln bzw. umzusetzen und welche Faktoren eher hinderlich wirken. Des Weiteren finden sich im Bericht einige ausgewählte Projekte wieder, welche durch die Sektionen der Bundesministerien als wichtigste Innovationsprojekte im Zeitraum der Umfrage genannt wurden. Diese Projekte werden außerdem einer Analyse unterzogen, um Gemeinsamkeiten und Entwicklungen feststellen zu können. Mit der Durchführung der Innovationsmessung des Bundes 2023 und der Veröffentlichung des Innovationsberichts des Bundes reiht sich Österreich unter die wenigen Staaten (aktuell 11 Staaten; Stand: Februar 2025) weltweit ein, welche eine Innovationsmessung auf Basis des Innovationsbarometers / Copenhagen Manuals erfolgreich abgeschlossen haben.

Weitere Informationen zur Innovationsmessung finde Sie auf der Website oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Themenpunkt Verwaltungsinnovation.

Den Innovationsbericht des Bundes 2024 finden Sie auf der Webseite oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Reiter Publikationen → Verwaltungsinnovation.

8.8 Community der Verwaltungsinnovation

Mit der Community Plattform wurde erstmals eine zentrale Plattform für Verwaltungsinnovation auf Bundesebene geschaffen. Mittlerweile sind über 2.500 Mitglieder aus der Verwaltung, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft auf der Community Plattform registriert. Neben den neuesten Informationen und der Anmeldemöglichkeit zu Veranstaltungen wie der Innovate, der Preisverleihung zum Österreichischen Verwaltungspreis sowie weiteren Community Events wird Usern die Möglichkeit geboten, sich miteinander zu vernetzen und ihre eigenen Projekte vorzustellen und zu diskutieren. Seit 2024 werden die Mitglieder der Plattform einmal im Monat mit aktuellen Informationen rund um das Thema Innovation in der Verwaltung versorgt, dabei werden Beiträge aus der Bundesverwaltung bzw. auch von Partnerorganisationen aus dem Innovationsbereich geteilt und aktiv verbreitet.

Die Community Plattform verwaltungsinnovation.gv.at dient im Community Management der Verwaltungsinnovation als zentrale Anlaufstelle und bietet Usern folgende Möglichkeiten:

- sich über aktuelle Entwicklungen zum Thema Verwaltungsinnovation zu informieren,
- sich mit Expertinnen und Experten aus der Verwaltung, der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft auszutauschen und zu vernetzen,
- an stakeholderübergreifenden Veranstaltungen zum Thema Verwaltungsinnovation wie der Innovate – Konferenz zum Innovationsmanagement im Öffentlichen Sektor oder der Preisverleihung zum Österreichischen Verwaltungspreis teilzunehmen,
- Projekte und Themenschwerpunkte aus dem eigenen Bereich vorzustellen und Experten und Expertinnen für Kollaboration und Co-Creation zu gewinnen.

8.9 Digitale Innovation und Digitale Transformation

Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung erfordert den verantwortungsvollen Einsatz neuer Technologien sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen und Governance-Strukturen. Im Berichtszeitraum 2025/2026 standen insbesondere die Bereiche Künstliche Intelligenz, digitale Kompetenzen und Wissensaufbau im Mittelpunkt der Aktivitäten der Abteilung III/9.

Mit dem Leitfaden „Digitale Verwaltung: KI, Ethik und Recht“ wurde ein mittlerweile in der Version 2.0 vorliegendes, praxisorientiertes Instrument geschaffen, das öffentliche Bedienstete bei der rechtskonformen und ethisch verantwortungsvollen Planung

und Umsetzung von KI-Projekten unterstützt. Aufgrund der raschen technologischen und regulatorischen Entwicklungen wird der Leitfaden laufend weiterentwickelt; die Version 2.5 befindet sich derzeit in Ausarbeitung.

Den Leitfaden ergänzen die KI-Guidelines für den Bundesdienst. Sie definieren grundlegende Prinzipien für einen verantwortungsvollen KI-Einsatz, um einheitliche Standards innerhalb der Bundesverwaltung zu fördern.

Gemeinsam mit der Verwaltungsakademie des Bundes wurden Bildungsangebote zu Künstlicher Intelligenz, Ethik und digitaler Verwaltung ausgebaut. Ziel ist es, Mitarbeitende beim kompetenten Einsatz neuer Technologien zu unterstützen und aktuelles Wissen nachhaltig in der Verwaltung zu verankern.

Das sektionsinterne Netzwerk der KI-Sensorinnen und -Sensoren dient als erste Anlaufstelle für Anliegen rund um den Einsatz von KI, fördert den Wissensaustausch und bündelt Erfahrungen aus der Praxis.

Im Projekt „Future Skills – Zukunftskompetenzen für die öffentliche Verwaltung“ wurde ein Kompetenzstrukturmodell entwickelt, das 13 Zukunftskompetenzen definiert. Es kann somit als Grundlage für die strukturelle Darstellung von Kompetenzen in Arbeitsplatzbeschreibungen, der Aus- und Weiterbildung sowie in allen Personalmaßnahmen verwendet werden.

8.10 New Work im Bundesdienst – die „Future of Work-Reallabore”

Eine sich transformierende Arbeitswelt führt zu einer verstärkten organisationalen Bedeutung und gesellschaftlichen Resonanz innovativer Arbeitsweisen. Um die fundierte Testung, Erprobung und Evaluation von neuen Ideen, Kollaborationsformen und soziotechnologischen Innovationen im Kontext von Arbeitsorganisation im Bundesdienst zu ermöglichen, bietet die Sektion III des Bundeskanzleramts seit dem Jahr 2022 mit der Projektreihe „Future of Work“, einen strukturierten Prozess zur innovativen Organisationsentwicklung im Rahmen von Reallaboren an.

Die „Future of Work-Reallabore“ haben es sich zum Ziel gesetzt, innovative Ideen für die Arbeitsorganisation der Zentralstellen des Bundes zu testen und, basierend auf den erzielten Erfahrungen, die Rahmenbedingungen für Arbeit im Bundesdienst strukturell weiterzuentwickeln.

Die für mindestens für zwölf Monate vorgesehenen Future of Work-Reallabore sind interdisziplinäre Forschungsprojekte. Gemeinsam mit wissenschaftlichen Partnerinnen

und Partnern sowie Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft werden innovative Formen, Instrumente und Prozesse der Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum hinweg erprobt, evaluiert und sukzessive auf die spezifischen Anforderungen der Bundesverwaltung hin optimiert.

In enger Kooperation mit diversen Organisationseinheiten der Bundesverwaltung wurden seit dem Jahr 2022 insgesamt drei Reallabore zu den Themenschwerpunkten Digitale Kollaboration; entgrenzte Telearbeit sowie Shared Leadership erfolgreich umgesetzt.

Nähere Informationen finden Sie unter: Future of Work – Öffentlicher Dienst

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 31.12.2025. Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen, Bruttojahreseinkommen, …) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt, auf das gesamte Jahr 2025.

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 karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Pensionistinnen und Pensionisten, Pensionsantritten und Pensionsantrittsalter

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

Der Akademikerinnen- und Akademikeranteil 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-GlBG).

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet. Zur ersten Ebene (Akademikerinnen und Akademiker I) zählen: A1/7-9=v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9,

SV-lph / Rektorinnen und Rektoren, PH / Rektorinnen und Rektoren, R 3, R III, StA 3, StA III, Präsidentin und Präsident OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie Vizepräsidentin oder Vizepräsident OGH und VwGH, Leiterin oder Leiter OStA, Leiterin oder Leiter Generalprokuratur, Vors. Komm. Austria

Die zweite Ebene (Akademikerinnen und Akademiker 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 / Vizerektorinnen und Vizerektoren, PH / Vizerektorinnen und Vizerektoren, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., l1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Präsidentin oder Präsident LG, Präsidentin oder Präsident HG, Präsidentin oder Präsident ASG und Leiterin oder Leiter StA, Vizepräsidentin oder Vizepräsident BVwG und BFinG sowie Richterinnen und Richter BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria, Stv. Leiterin oder Stv. Leiter OSTA; Bundeskartellanwalt und Bundeskartellanwältin und Stv. Bundeskartellanwalt und Bundeskartellanwältin

Zur dritten Ebene (Maturantinnen oder Maturanten) 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-GlBG

Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2025 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt. Das Bruttojahreseinkommen gemäß § 6a B-GlBG stellt ein auf Basis von Hochrechnungen auf Ganzjahresbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung fiktives Einkommen für das Kalenderjahr 2025 dar. Bei den Hochrechnungen werden Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Jubiläumszuwendungen oder Geldaushilfen sowie Ersatzleistungen, wie beispielsweise Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen etc., nicht berücksichtigt.

9.7 Unterschied des Medianeinkommens

Der Unterschied des Medianeinkommens 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 Verbraucherpreisindexes (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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 1979	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BHG	Bundeshaushaltsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BMG	Bundesministeriengesetz 1986
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	Richterinnen und Richter / 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 1948
WFA	Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalstand der Gebietskörperschaften ... 15

Tabelle 2: Landespersonal exkl. Bedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2024 ... 17

Tabelle 3: Landesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen 2024 ... 17

Tabelle 4: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2023 ... 20

Tabelle 5: Median der Bruttojahreseinkommen 2024 ... 26

Tabelle 6: Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2024 ... 26

Tabelle 7: Verteilung des Bundespersonals in den Ressorts, Stichtag 31.12.2025 ... 30

Tabelle 8: Berufsgruppen in den Bundesländern 2025 ... 32

Tabelle 9: Bevölkerung nach Bundesländern und Anteil des Bundespersonals an der Bevölkerung ... 33

Tabelle 10: Bundesbedienstete in ausgegliederten Einrichtungen, zum 31.12.2025, in VBÄ ... 35

Tabelle 11: Berufsgruppen im Bundesdienst ... 38

Tabelle 12: Verwaltungsdienst ... 39

Tabelle 13: Lehrpersonen ... 43

Tabelle 14: Hochschullehrpersonen ... 46

Tabelle 15: Exekutivdienst ... 50

Tabelle 16: Militärischer Dienst ... 52

Tabelle 17: Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ... 55

Tabelle 18: Personalstandsveränderungen 1999 bis 2025 ... 63

Tabelle 19: Akademikerinnen- und Akademikeranteil ... 73

Tabelle 20: Bundespersonal nach Art des Dienstverhältnisses* ... 75

Tabelle 21: Frauenanteil im Bundesdienst ... 88

Tabelle 22: Akademikerinnen- und Akademikeranteil sowie Maturantinnen- und Maturantenanteil ... 89

Tabelle 23: Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen ... 91

Tabelle 24: Unterschied des Medianeinkommens im Bundesdienst im Zeitreihenvergleich ... 97

Tabelle 25: Übersicht über Kennziffern der Krankenstände des Bundesdienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft ... 102

Tabelle 26: Bundespensionen 105
Tabelle 27: Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten 107
Tabelle 28: Pensionsantrittsalter der ASVG-Versicherten 107
Tabelle 29: Pensionierungsgründe im Zeitablauf 113
Tabelle 30: SAP-Kernmodule für den österreichischen Bundesdienst 116

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2023, in % ... 21

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Gesamtstaates 2025 ... 22

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2025 ... 24

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2025 ... 29

Abbildung 5: Verteilung des Bundespersonals auf die Bundesländer ... 32

Abbildung 6: Personalstand der Berufsgruppen, in VBÄ ... 38

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals ... 41

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2025 ... 42

Abbildung 9: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2025 ... 42

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Lehrpersonen 2025 ... 44

Abbildung 11: Quartileinkommen der pensionierten Lehrpersonen 2025 ... 45

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2025 ... 47

Abbildung 13: Quartileinkommen der pensionierten Hochschullehrpersonen 2025 ... 48

Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2025 ... 50

Abbildung 15: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2025 ... 51

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2025 ... 53

Abbildung 17: Quartileinkommen der Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2025 ... 54

Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025 ... 56

Abbildung 19: Quartileinkommen der pensionierten Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025 ... 57

Abbildung 20: Personalstände 1999 bis 2025 ... 62

Abbildung 21: Entwicklung des Personalstandes im Verwaltungsdienst ... 65

Abbildung 22: Entwicklung des Personalstandes der Lehrpersonen im Schulbetrieb ... 66

Abbildung 23: Entwicklung des Personalstandes der Hochschullehrpersonen ... 68

Abbildung 24: Entwicklung des Personalstandes im Exekutivdienst ... 69

Abbildung 25: Entwicklung des Personalstandes im Militärischen Dienst 70

Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter 71

Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung) 72

Abbildung 28: Beamtinnen- und Beamtenanteil nach Berufsgruppen 74

Abbildung 29: Altersstruktur Bund 1995 und 2025 vs. Österreich 2025 78

Abbildung 30: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten 79

Abbildung 31: Altersstruktur 1995 und 2025 80

Abbildung 32: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2025 81

Abbildung 33: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen 82

Abbildung 34: Altersklassen nach Qualifikation – Bund 2025 83

Abbildung 35: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis in % 84

Abbildung 36: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen 88

Abbildung 37: Teilbeschäftigung nach Geschlecht in % 90

Abbildung 38: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2025 92

Abbildung 39: Unterschiede des Medianeinkommens nach Geschlecht und Berufsgruppe 98

Abbildung 40: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe 99

Abbildung 41: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe 100

Abbildung 42: Krankenstandstage pro Beschäftigte oder Beschäftigten in Kalendertagen 101

Abbildung 43: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand 103

Abbildung 44: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation 109

Abbildung 45: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart 110

Abbildung 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen 111

Abbildung 47: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf 113

Abbildung 48: Steuerungskreislauf der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung 157

Tabellenanhang

Abbildung 1: Anteil öffentlich Bediensteter an der Erwerbsbevölkerung 2023, in %

Land	in %
Norwegen	30,1
Schweden	28,1
Dänemark	27,3
Finnland	25,2
Litauen	23,6
Estland	23,4
Lettland	21,2
Frankreich	20,7
Kanada	20,2
Irland	20,1
Israel	20,1
Slowakei	19,3
Ungarn	18,9
OECD gewichtet	18,4
Belgien	18,3
Tschechische Republik	17,8
Vereinigtes Königreich	17,1
Slowenien	16,8
Österreich	16,7
Polen	16,7
Australien	15,6
Griechenland	15,5
Spanien	15,3
Portugal	15,0
Luxemburg	14,7
USA	14,6
Italien	13,7
Mexiko	13,6
Türkei	13,0
Costa Rica	12,8
Niederlande	12,3
Deutschland	11,5
Schweiz	11,5
Korea	8,6
Chile	8,5
Japan	4,9
Island	keine Angabe
Kroatien	22,8
Rumänien	17,4
Bulgarien	16,7

Abbildung 2: Ausgabenstruktur des Geamtstaates 2025

Teilsektoren	in % 2024	in % 2025
Transfers an private Haushalte	44,2	44,9
Sach- und Personalaufwand	33,9	34,4
sonstige Ausgaben	16,1	15,7
Transfers an Marktproduzenten	5,8	5,0

Abbildung 3: Verteilung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2025

Aufgabenbereich	in %
Bildungswesen	29,0
Gesundheitswesen	25,4
Allgemeine öffentliche Verwaltung	14,7
Wirtschaftliche Angelegenheiten	11,5
Öffentliche Ordnung und Sicherheit	8,2
Soziale Sicherung	4,3
Verteidigung	3,1
Freizeitgestaltung, Sport, Kultur und Religion	3,0
Umweltschutz	0,6
Wohnungswesen und kommunale Gemeinschaftsdienste	0,2

Abbildung 4: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2025

Ressort	in %
Bildung	33,0
Inneres	27,0
Landesverteidigung	15,0
Justiz	9,0
Finanzen	8,0
Sonstige	8,0

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	47.757
Lehrpersonen	38.280
Exekutivdienst	34.485
Militärischer Dienst	12.569
Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.152
Hochschullehrpersonen	1.182

Abbildung 7: Verteilung des Verwaltungspersonals

Dienststelle	in %
Ministerien	22,5
Zoll- und Abgabenverwaltung	19,9
Militärverwaltung	15,4
Justizverwaltung	12,4
Schulverwaltung	8,4
Sicherheitsverwaltung	8,1
sonstige nachgeordnete Dienststellen und Oberste Organe	6,2
Schulaufsichtsbehörden	2,8
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen	2,1
Vertretungen im Ausland	1,2
Sozialministeriumservice	1,1

Abbildung 8: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Verwaltungsdienst 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Verwaltungsdienst	25	38.064
Verwaltungsdienst	50	51.705
Verwaltungsdienst	75	75.936

Abbildung 9: Quartileinkommen der 28.318 Pensionistinnen und Pensionisten des Verwaltungsdienstes 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Verwaltungsdienst	25	39.093
Verwaltungsdienst	50	51.015
Verwaltungsdienst	75	68.894

Abbildung 10: Quartileinkommen (Jahrsbrutto) der Lehrpersonen 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Lehrpersonen	25	39.074
Lehrpersonen	50	59.980
Lehrpersonen	75	81.212

Abbildung 11: Quartileinkommen der 22.522 pensionierten Lehrpersonen 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Lehrpersonen	25	64.973
Lehrpersonen	50	74.590
Lehrpersonen	75	84.095

Abbildung 12: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Hochschullehrpersonen 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Hochschullehrpersonen	25	54.250
Hochschullehrpersonen	50	82.192
Hochschullehrpersonen	75	104.865

Abbildung 13: Quartileinkommen der 347 pensionierten Hochschullehrpersonen 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Hochschullehrpersonen	25	73.299
Hochschullehrpersonen	50	80.577
Hochschullehrpersonen	75	89.841

Abbildung 14: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Exekutivdienst 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Exekutivdienst	25	51.911
Exekutivdienst	50	62.635
Exekutivdienst	75	75.907

Abbildung 15: Quartileinkommen der 19.481 Pensionistinnen und Pensionisten des Exekutivdienstes 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Exekutivdienst	25	43.319
Exekutivdienst	50	49.758
Exekutivdienst	75	57.632

Abbildung 16: Quartileinkommen (Jahresbrutto) im Militärischen Dienst 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Militärischer Dienst	25	42.904
Militärischer Dienst	50	58.812
Militärischer Dienst	75	74.659

Abbildung 17: Quartileinkommen der 6.270 Pensionistinnen und Pensionisten des Militärischen Dienstes 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Militärischer Dienst	25	44.338
Militärischer Dienst	50	49.464
Militärischer Dienst	75	57.199

Abbildung 18: Quartileinkommen (Jahresbrutto) der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	25	79.133
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	50	115.335
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	75	138.800

Abbildung 19: Quartileinkommen der 1.494 pensionierten Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte 2025

Berufsgruppe	Quartil in %	Einkommen pro Jahr in €
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	25	87.435
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	50	99.984
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	75	111.220

Abbildung 20: Personalstände 1999 bis 2025 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
2024	137.687	2.981
2025	138.100	2.601

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
2024	47.092
2025	47.757

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

Jahr	Personalstand der Lehrpersonen im Schulbetrieb in VBÄ
2010	38.471
2011	38.887
2012	39.024
2013	37.977
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
2024	38.187
2025	38.280

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
2024	1.159
2025	1.182

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

Jahr	Personalstand im Exekutivdienst in VBÄ
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
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
2024	34.864
2025	34.485

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

Jahr	Personalstand im Militärischen Dienst in VBÄ
2019	13.246
2020	13.362
2021	13.282
2022	12.835
2023	12.565
2024	12.577
2025	12.569

Abbildung 26: Entwicklung des Personalstandes der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen sowie Richteramtsanwärter

Jahr	Personalstand der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte und Richteramtsanwärterinnen sowie Richteramtsanwärter 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
2024	3.134
2025	3.152

Abbildung 27: Qualifikationsstruktur (besoldungsrechtliche Stellung)

Qualifikation	in %
Akademikerinnen und Akademiker	36,2
Exekutivdienst – nicht zuordenbar	25,0
Berufsbildende mittlere Schule oder Lehrabschluss	20,6
Maturantinnen und Maturanten	15,3
Pflichtschule	2,8

Abbildung 28: Beamtinnen- und Beamtenanteil nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	in %
Ri/Sta/RiAA	100,0
Militärischer Dienst	98,3
Exekutivdienst	88,5
Verwaltungsdienst	26,6
Hochschullehrpersonen	6,3
Lehrpersonen	3,5

Abbildung 29: Altersstruktur Bund 1995 und 2025 versus Österreich 2025

Alter	Bund 1995	Bund 2025	Österreich 2025
≤ 35	37,1%	31,3%	34,5%
36–49	40,7%	29,1%	34,8%
≥ 50	22,2%	39,6%	30,7%

Abbildung 30: Durchschnittsalter der Bundesbediensteten

Jahr	Durchschnittsalter Bund	Durchschnittsalter Männer	Durchschnittsalter 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

Jahr	Durchschnittsalter Bund	Durchschnittsalter Männer	Durchschnittsalter Frauen
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
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
2024	44,3	44,8	43,7
2025	44,1	44,6	43,6

Abbildung 31: Altersstruktur 1995 und 2025

Alter 1995	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1995	Alter 2025	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2025
15	7	15	0
16	42	16	0
17	153	17	3
18	484	18	106
19	728	19	412
20	1.090	20	1.075
21	1.476	21	1.667
22	1.815	22	1.926
23	2.221	23	2.100
24	2.574	24	2.247
25	2.830	25	2.568
26	3.452	26	2.816
27	4.314	27	3.059
28	4.636	28	3.339
29	4.899	29	3.330
30	5.350	30	3.405
31	5.753	31	3.444
32	6.233	32	3.405
33	6.391	33	3.583
34	6.220	34	3.767
35	5.900	35	3.505
36	6.021	36	3.337

Alter 1995	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1995	Alter 2025	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2025
37	5.833	37	3.280
38	6.054	38	3.096
39	6.138	39	3.091
40	5.854	40	3.166
41	5.571	41	3.181
42	5.276	42	3.165
43	4.805	43	3.198
44	4.469	44	3.215
45	4.530	45	3.130
46	4.520	46	3.078
47	4.992	47	2.932
48	5.022	48	3.081
49	3.979	49	3.244
50	3.729	50	3.586
51	4.784	51	3.673
52	4.645	52	3.847
53	4.510	53	4.075
54	4.823	54	4.251
55	4.840	55	4.176
56	3.931	56	4.627
57	2.484	57	4.931
58	1.825	58	4.879
59	1.421	59	4.950
60	988	60	4.561
61	484	61	3.625
62	396	62	2.536
63	277	63	1.878
64	268	64	1.525
65	202	65	253
66	72	66	79
67	69	67	36
68	43	68	22
69	27	69	12
70	25	70	2
71	0	71	9
72	0	72	5
73	0	73	2
74	0	74	1
75	0	75	0
76	0	76	2
77	0	77	2
78	0	78	1

Abbildung 32: Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses 2025, in Köpfen

Alter	Beamtinnen und Beamte in Köpfen	Vertragsbedienstete in Köpfen	Bund Gesamt in Köpfen
17	0	3	3
18	12	94	106
19	119	293	412
20	361	714	1.075
21	582	1.085	1.667
22	717	1.209	1.926
23	884	1.216	2.100
24	978	1.269	2.247
25	1.181	1.387	2.568
26	1.216	1.600	2.816
27	1.327	1.732	3.059
28	1.375	1.964	3.339
29	1.408	1.922	3.330
30	1.377	2.028	3.405
31	1.352	2.092	3.444
32	1.353	2.052	3.405
33	1.419	2.164	3.583
34	1.461	2.306	3.767
35	1.340	2.165	3.505
36	1.324	2.013	3.337
37	1.282	1.998	3.280
38	1.140	1.956	3.096
39	1.120	1.971	3.091
40	1.210	1.956	3.166
41	1.095	2.086	3.181
42	1.039	2.126	3.165
43	1.039	2.159	3.198
44	1.063	2.152	3.215
45	1.027	2.103	3.130
46	1.003	2.075	3.078
47	960	1.972	2.932
48	1.058	2.023	3.081
49	1.147	2.097	3.244
50	1.319	2.267	3.586
51	1.399	2.274	3.673
52	1.530	2.317	3.847
53	1.737	2.338	4.075
54	1.836	2.415	4.251
55	1.862	2.314	4.176
56	2.147	2.480	4.627
57	2.415	2.516	4.931
58	2.404	2.475	4.879
59	2.519	2.431	4.950

Alter	Beamtinnen und Beamte in Köpfen	Vertragsbedienstete in Köpfen	Bund Gesamt in Köpfen
60	2.312	2.249	4.561
61	2.260	1.365	3.625
62	1.636	900	2.536
63	1.172	706	1.878
64	1.006	519	1.525
65	115	138	253
66	17	62	79
67	6	30	36
68	3	19	22
69	1	11	12
70	0	2	2
71	0	9	9
72	0	5	5
73	0	2	2
74	0	1	1
75	0	0	0
76	0	2	2
77	0	2	2
78	0	1	1

Abbildung 33: Durchschnittsalter nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Durchschnittsalter
Hochschullehrpersonen	49,8
Lehrpersonen	45,9
Ri/Sta/RiAA	47,1
Verwaltungsdienst	45,7
Militärischer Dienst	41,4
Exekutivdienst	40,1

Abbildung 34: Altersklassen nach Qualifikation Bund 2025

Qualifikation	≤ 35 Jahre in %	36–49 Jahre in %	≥ 50 Jahre in %
Akademikerinnen und Akademiker	24	36	41
Maturantinnen und Maturanten	26	26	48
Fachdienst + MD	30	23	47
Hilfsdienst	53	15	32
ED + Sonst Quali	44	28	28

Abbildung 35: Teilbeschäftigung nach Dienstverhältnis in %

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	2024	2025
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	18,3	18,8
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	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	26,6	27,0
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	31,5	31,0

Abbildung 36: Frauenanteil im Bundesdienst nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	in %
Hochschullehrpersonen	63,2
Lehrpersonen	59,7
Ri/Sta/RiAA	60,0
Verwaltungsdienst	54,8
Exekutivdienst	25,2
Militärischer Dienst	4,4

Abbildung 37: Teilbeschäftigung nach Geschlecht in %

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	2024	2025
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	18,3	18,8
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	31,4	31,9
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	6,5	6,4	6,6	7,2	7,6	7,8	8,1

Abbildung 38: Entwicklung des Frauenanteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 2006–2025

Qualifikationsgruppe	besoldungsrechtliche Einstufung und Position	Frauenanteil 2006 in %	Frauenanteil 2025 in %	Differenz in Prozentpunkten
Akademikerinnen und Akademiker	A 1/7-9 und Vergleichbare	15,8	37,9	22,1
Akademikerinnen und Akademiker	A 1/4-6 und Vergleichbare	29,8	43,1	13,3
Maturantinnen und Maturanten	A 2/5-8 und Vergleichbare	24,4	37,9	13,5
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare	29,3	39,7	10,4
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	27,7	40,1	12,4
Gesamtpersonal	alle besoldungsrechtliche Einstufungen	38,7	45,0	6,3

Abbildung 39: Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Bruttojahreseinkommen Männer	Bruttojahreseinkommen Frauen
Allgemeine Verwaltung	24.941	30.284	61.103	51.897
Exekutivdienst	27.882	9.539	65.602	56.658
RiSta	1.388	2.104	129.251	116.101
Militärischer Dienst	15.112	783	54.892	43.256
Lehrpersonen	19.477	30.417	77.662	70.447
Hochschullehrpersonen	563	1.058	94.640	88.059
Schulaufsicht	155	154	114.317	114.317
Krankenpflegedienst	78	170	63.685	59.239
Sonstige	276	565	136.624	148.008
Gesamt	89.720	75.074	65.901	61.980

Abbildung 40: Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Durchschnittsalter Männer	Durchschnittsalter Frauen
Allgemeine Verwaltung	24.941	30.284	47,1	44,4
Exekutivdienst	27.882	9.539	42,2	34,9
RiSta	1.388	2.104	49,4	45,9
Militärischer Dienst	15.112	783	39,8	30,8
Lehrpersonen	19.477	30.417	47,2	44,6
Hochschullehrpersonen	563	1.058	52,2	50,1
Schulaufsicht	155	154	54,5	55,7
Krankenpflegedienst	78	170	51,8	50,3
Sonstige	276	565	48,2	50,7
Gesamt	89.720	75.074	44,4	43,3

Abbildung 41: Mittleres Bruttoeinkommen je Berufsgruppe

Berufsgruppe	Mittleres Bruttoeinkommen in €
Verwaltungsdienst	51.705
Lehrpersonen	59.980
Militärischer Dienst	58.812
Exekutivdienst	62.635
Hochschullehrpersonen	82.192
Ri/Sta/RiAA	115.335

Abbildung 42: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen – Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete und Ausbildungsverhältnisse

Jahr	Krankenstandstage auf 1.000 Beschäftigte
2025	12,8
2024	13,1
2023	13,9

Abbildung 42a: Krankenstandstage je Beschäftigte und Beschäftigten in Kalendertagen – ASVG-versicherte Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte

Jahr	Krankenstandstage auf 1.000 Beschäftigte
2025	14,7
2024	15,1
2023	15,4

Abbildung 43: Bundesbeschäftigte mit/ohne Krankenstand

Status Krankenstand	in %
mit Krankenstand	84,6
ohne Krankenstand	15,4

Abbildung: 44: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Qualifikation

Qualifikation	Pensions-einkommen 2010	Index 2010	Pensions-antrittsalter 2010	Pensions-einkommen 2025	Index 2025	Pensions-antrittsalter 2025
Akademikerinnen und Akademiker	7.220 €	100	62,33	5.279 €	73	64,77
Gesamt (Bundesdurchschnitt)	5.454 €	100	60,56	3.958 €	73	62,81
Nicht-Akademikerinnen und Nicht-Akademiker	4.012 €	100	59,14	3.370 €	84	61,94

Abbildung 45: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Pensionsart

Pensionsart	Pensions-einkommen 2010	Index 2010	Pensions-antrittsalter 2010	Pensions-einkommen 2025	Index 2025	Pensions-antrittsalter 2025
Alterspension	7.538 €	100	64,63	4.951 €	66	65,18
Gesamt (Bundesdurchschnitt)	5.454 €	100	60,56	3.958 €	73	62,81
Vorzeitiger Ruhestand	5.266 €	100	60,82	3.542 €	67	62,18
Dienstunfähigkeit	3.159 €	100	53,28	2.676 €	85	56,57

Abbildung 46: Entwicklung der Pensionseinkommen nach Berufsgruppen

Pensionsart	Pensions-einkommen 2010	Index 2010	Pensions-antrittsalter 2010	Pensions-einkommen 2025	Index 2025	Pensions-antrittsalter 2025
Lehrpersonen	6.300 €	100	61,35	4.656 €	74	64,63
Gesamt (Bundesdurchschnitt)	5.454 €	100	60,56	3.958 €	73	62,81
Verwaltung	4.628 €	100	60,46	3.781 €	82	63,08
Exekutivdienst	4.023 €	100	57,77	3.371 €	84	60,66

Abbildung 47: Neupensionierungen und Antrittsalter im Zeitverlauf

Jahr	Pensionsantrittsalter	Neupensionierungen
1998	58,3	2.244
1999	59,0	2.745
2000	58,4	4.374
2001	58,9	2.997
2002	59,5	3.558
2003	58,3	6.987
2004	57,9	1.877
2005	59,2	1.540
2006	59,6	1.752
2007	59,9	2.360
2008	60,1	2.352
2009	60,5	2.876
2010	60,6	3.181
2011	60,5	3.233
2012	60,5	3.425
2013	60,7	4.046
2014	60,9	1.889
2015	61,2	1.699
2016	61,7	2.531
2017	61,9	2.998
2018	62,1	3.377
2019	62,4	3.833
2020	62,9	4.151
2021	62,8	4.186
2022	62,8	4.247
2023	62,7	4.480
2024	62,7	3.905
2025	62,8	3.683

Tabellenanhang Short Facts

Short Facts 1.1: Die Personalstände in den Gebietskörperschaften

Gebietskörperschaft	in VBÄ
Bund	138.100
Länder	153.244
Gemeinden	89.959

Short Facts 1.2: Verteilung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerentgelte im staatlichen Sektor nach Aufgabenbereichen 2025

Aufgabenbereich	in %
Bildungswesen	29,0
Gesundheitswesen	25,4
Allgemeine öffentliche Verwaltung	14,7
Wirtschaftliche Angelegenheiten	11,5
Öffentliche Ordnung und Sicherheit	8,2
Soziale Sicherung	4,3
Verteidigung	3,1
Freizeitgestaltung, Sport, Kultur und Religion	3,0
Umweltschutz	0,6
Wohnungswesen und kommunale Gemeinschaftsdienste	0,2

Short Facts 2.1: Verteilung des Bundespersonals auf Ressorts 2025

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

Short Facts 2.2: Verteilung des Bundespersonals auf Öffentliche Institutionen 2025

Öffentliche Institution	in %
Oberste Organe	1
Ministerium	10
Nachgeordnete Dienststellen	89

Short Facts 3.1: Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppe	Personalstand in VBÄ	Durchschnittsalter	Frauenanteil in %	Jahreseinkommen (Median) in €
Verwaltungsdienst	47.757	45,7	54,8	51.705
Exekutivdienst	34.485	40,1	25,2	62.635
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.152	47,1	60,0	115.335
Lehrpersonen	38.280	45,9	59,7	59.980
Hochschullehrpersonen	1.182	49,8	63,2	82.192
Militärischer Dienst	12.569	41,4	4,4	58.812

Short Facts 4.1: Altersstruktur im Bundesdienst 1995 und 2025

Alter 1995	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1995	Alter 2025	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2025
15	7	15	0
16	42	16	0
17	153	17	3
18	484	18	106
19	728	19	412
20	1.090	20	1.075
21	1.476	21	1.667
22	1.815	22	1.926
23	2.221	23	2.100
24	2.574	24	2.247
25	2.830	25	2.568
26	3.452	26	2.816
27	4.314	27	3.059
28	4.636	28	3.339
29	4.899	29	3.330
30	5.350	30	3.405
31	5.753	31	3.444
32	6.233	32	3.405
33	6.391	33	3.583
34	6.220	34	3.767
35	5.900	35	3.505
36	6.021	36	3.337
37	5.833	37	3.280
38	6.054	38	3.096
39	6.138	39	3.091
40	5.854	40	3.166
41	5.571	41	3.181
42	5.276	42	3.165
43	4.805	43	3.198
44	4.469	44	3.215

Alter 1995	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1995	Alter 2025	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2025
45	4.530	45	3.130
46	4.520	46	3.078
47	4.992	47	2.932
48	5.022	48	3.081
49	3.979	49	3.244
50	3.729	50	3.586
51	4.784	51	3.673
52	4.645	52	3.847
53	4.510	53	4.075
54	4.823	54	4.251
55	4.840	55	4.176
56	3.931	56	4.627
57	2.484	57	4.931
58	1.825	58	4.879
59	1.421	59	4.950
60	988	60	4.561
61	484	61	3.625
62	396	62	2.536
63	277	63	1.878
64	268	64	1.525
65	202	65	253
66	72	66	79
67	69	67	36
68	43	68	22
69	27	69	12
70	25	70	2
71	0	71	9
72	0	72	5
73	0	73	2
74	0	74	1
75	0	75	0
76	0	76	2
77	0	77	2
78	0	78	1

Short Facts 4.2: Altersstruktur Bund 1995 und 2025 versus Österreich 2025

Alter	Bund 1995	Bund 2025	Österreich 2025
≤ 35	37,1%	31,3%	34,5%
36–49	40,7%	29,1%	34,8%
≥ 50	22,2%	39,6%	30,7%

Short Facts 4.3: Pensionierungen bis 2038

Kategorie laut Grafik	Anteil in %
Personal mit Pensionierung innerhalb der nächsten 13 Jahre	rund 40
Personal ohne Pensionierung innerhalb der nächsten 13 Jahre	rund 60
Gesamtpersonal	rund 100

Short Facts 5.1: Frauenanteil im Bundesdienst im Jahr 1995 sowie Vergleich Jahr 2006 und Jahr 2025

Frauenanteil in den Jahren 1995, 2006 und 2025	Frauenanteil in %
Frauenanteil im Jahr 1995	35,9
Frauenanteil im Jahr 2006	38,7
Frauenanteil im Jahr 2025	45,0
Veränderung 2006 bis 2025	+6,3 Prozentpunkte

Short Facts 5.2: Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen, Vergleich Jahr 2006 mit dem Jahr 2025

Frauenanteil in den Jahren 2006 und 2025	Frauenanteil in %
Frauenanteil im Jahr 2006	27,7
Frauenanteil im Jahr 2025	40,1
Veränderung 2006 bis 2025	+12,4 Prozentpunkte

Short Facts 5.3: Frauenanteil in Führungs-und Fachpositionen 2025

Führungs- und Fachposition	Frauenanteil in %
Akademikerinnen	57,5
Richterinnen	60,0
Sektionsschefinnen	40,3

Short Facts 5.4: Vergleich Teilzeit Frauen und Männer und Vergelich Teilzeit Bund und Privatwirtschaft

Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitanteil in %
Männer	8,1
Frauen	31,9
Bund	18,8
Privatwirtschaft	31,0

Short Facts 6.1: Durchschnittliches Pensionsantrittsalter der Beamtinnen und Beamten seit 2006 bis 2025

Jahr	Pensionsantrittsalter
2006	59,6
2007	59,9
2008	60,1
2009	60,5
2010	60,6
2011	60,5
2012	60,5
2013	60,7
2014	60,9
2015	61,2
2016	61,7
2017	61,9
2018	62,1
2019	62,4
2020	62,9
2021	62,8
2022	62,8
2023	62,7
2024	62,7
2025	62,8

Short Facts 6.2: Durchschnittliches Pensionsantrittsalter nach Berufsgruppen und Bundesdienst Gesamt

Berufsgruppe	Pensionsantrittsalter	Differenz im Vergleich zum Vorjahr
Verwaltungsdienst	63,1	0,3
Exekutivdienst	60,7	0,2
Richterinnen und Richter Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	64,5	0,6
Lehrpersonen	64,6	0,0
Hochschullehrpersonen	65,4	0,0
Militärischer Dienst	62,6	-0,2
Bundesdienst Gesamt	62,8	0,1

Short Facts 6.3: Neupensionierungen im Zeitverlauf

Jahr	Neupensionierungen
2006	1.752
2007	2.360
2008	2.352
2009	2.876
2010	3.181
2011	3.233
2012	3.425
2013	4.046
2014	1.889
2015	1.699
2016	2.531
2017	2.998
2018	3.377
2019	3.833
2020	4.151
2021	4.186
2022	4.247
2023	4.480
2024	3.905
2025	3.683