Digitale Arbeitsplatzbeschreibungen

Breakout-Session

Abteilung III/8: Christian Pacher, MA, Annika Witt, BA MA,

Abteilung III/2: Mag.a Sonja Schremmer, Mag.Michael Brückner, Mag.a Lisa Theresa Hofer-Hartl, Martin Broer, LL.B.,

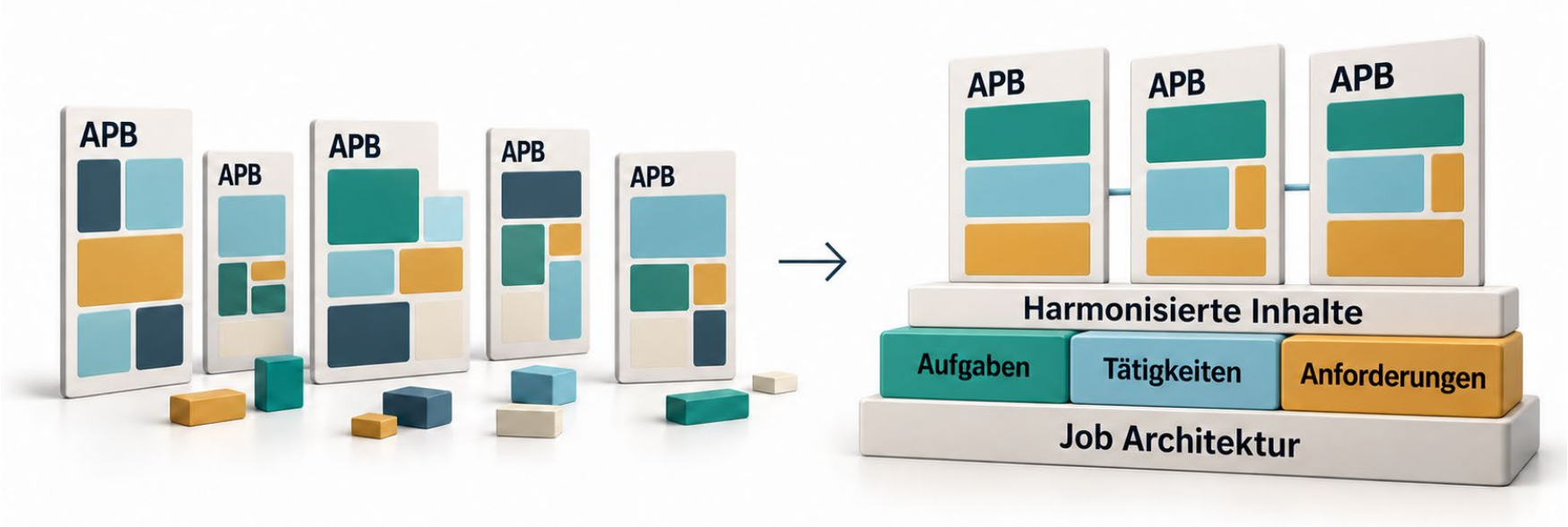
Abteilung III/3: Mag.a Barbara Haller, Mag. Gerhard Weinreich

Inhalt

- Kurze Darstellung der Ausgangssituation
- Projekt „Job Architektur und digitale Arbeitsplatzbeschreibungen“
- Unsere Fragen an Sie
- Ihre Fragen an uns

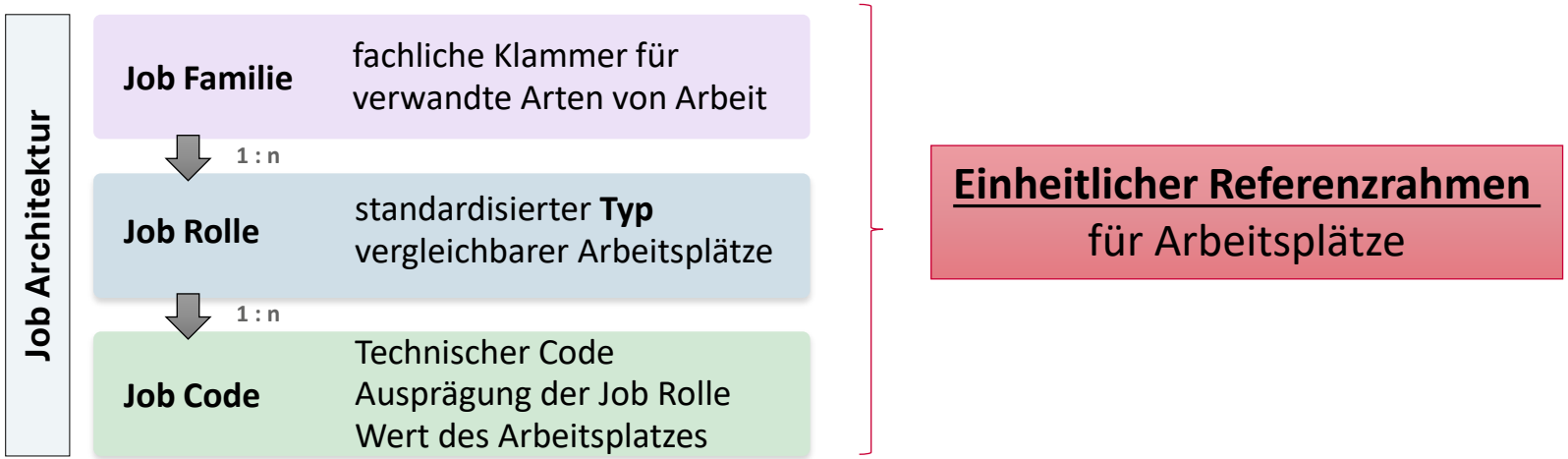
Ausgangssituation

Zielbild



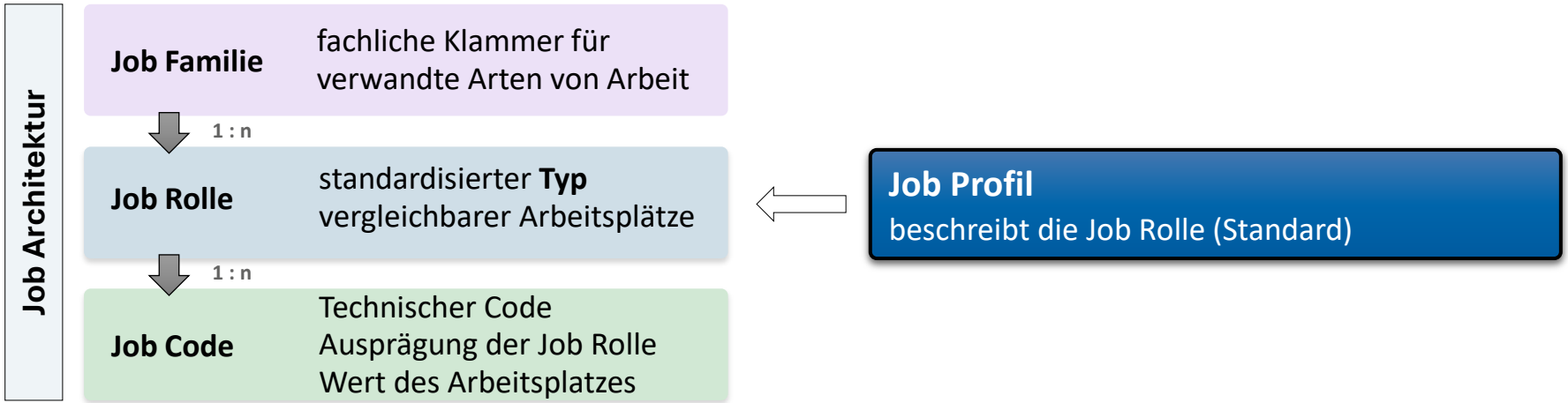
Digitale Arbeitsplatzbeschreibungen im Personalmanagement

Job Architektur



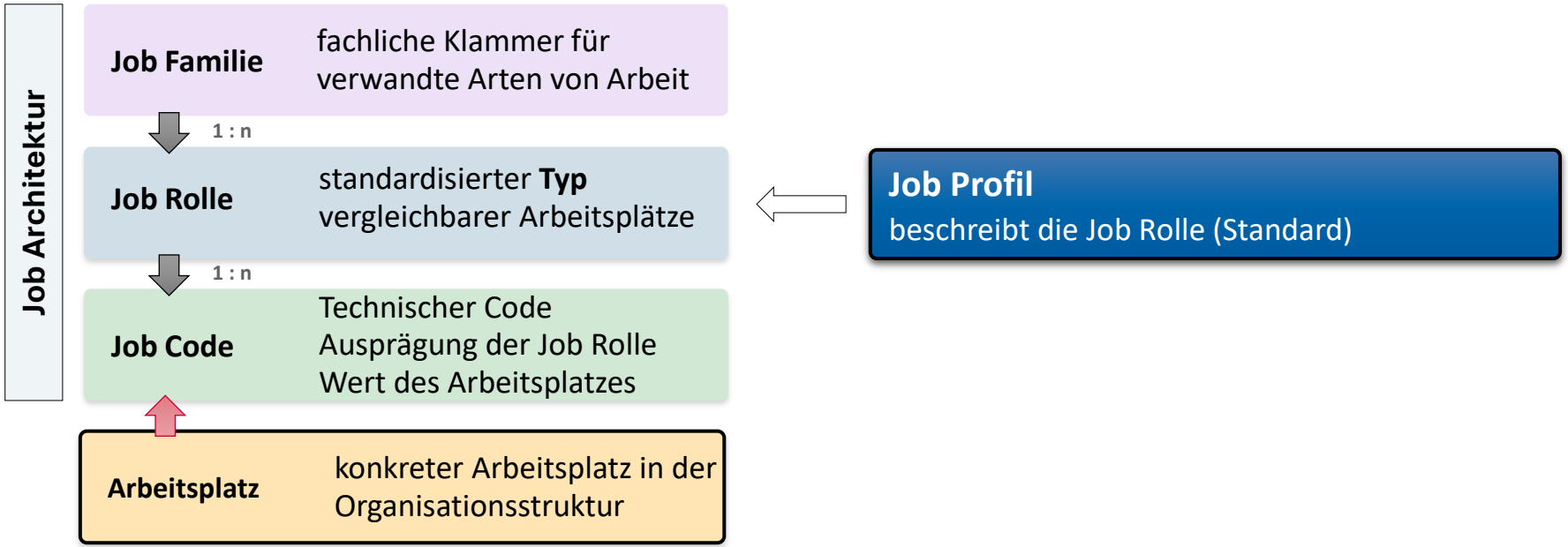
Job Architektur

Einheitlicher Referenzrahmen für Arbeitsplätze



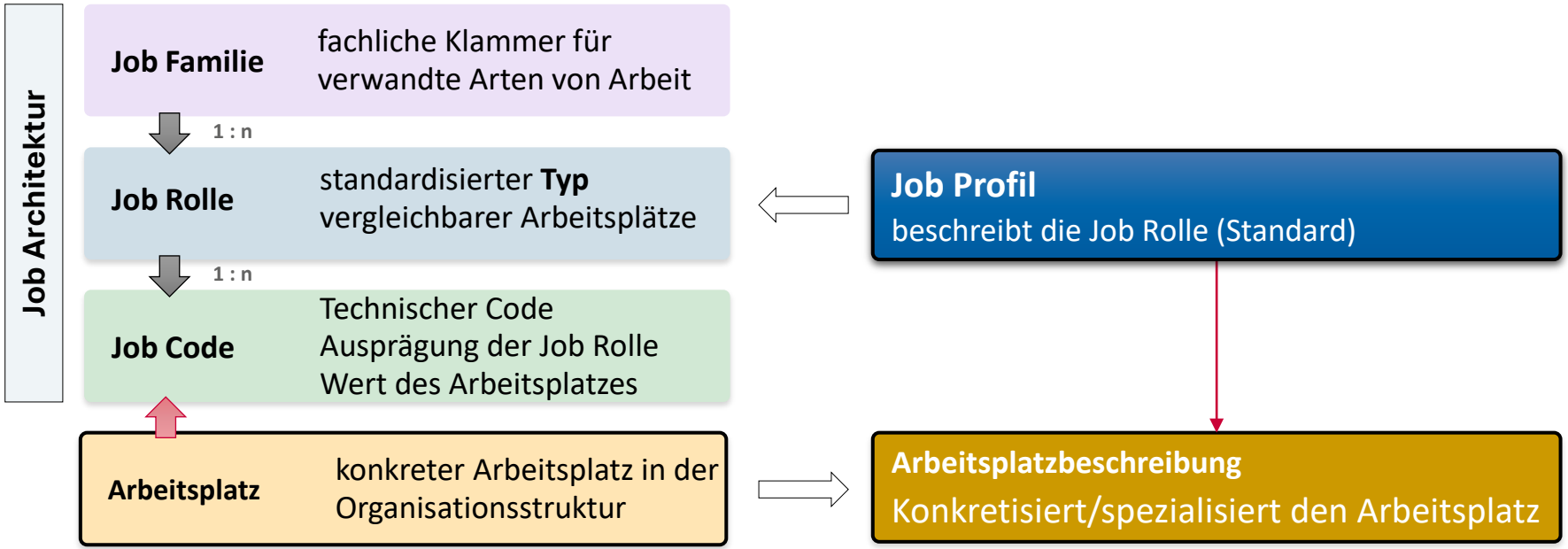
Job Architektur

Einheitlicher Referenzrahmen für Arbeitsplätze



Job Architektur

Einheitlicher Referenzrahmen für Arbeitsplätze



Vorgehen zur Entwicklung der Job Architektur

Machbarkeitsstudie

Grundlegende Strukturierung der Aufgaben-Landschaft

Analyse der aktuellen Situation

Digitale Prozesse und technischer Pilot

Vorgehen zur Entwicklung der Job Architektur

Machbarkeitsstudie

Erste Strukturierung der Aufgaben Landschaft

Analyse der aktuellen Situation

Digitale Prozesse und technischer Pilot

Tätigkeitsfelder identifizieren und entflechten

Job Familien bilden & abgrenzen

ESCO Berufe auf Job Familien abbilden

Job Familien beschreiben

Vorgehen zur Entwicklung der Job Architektur

Machbarkeitsstudie

Erste Strukturierung der Aufgaben Landschaft

Analyse der aktuellen Situation

Digitale Prozesse und technischer Pilot

APB erfassen und „digitalisieren“

APB analysieren und clustern

Aufgaben und Tätigkeiten harmonisieren

Job Rollen ableiten, beschreiben und Job Familien zuordnen

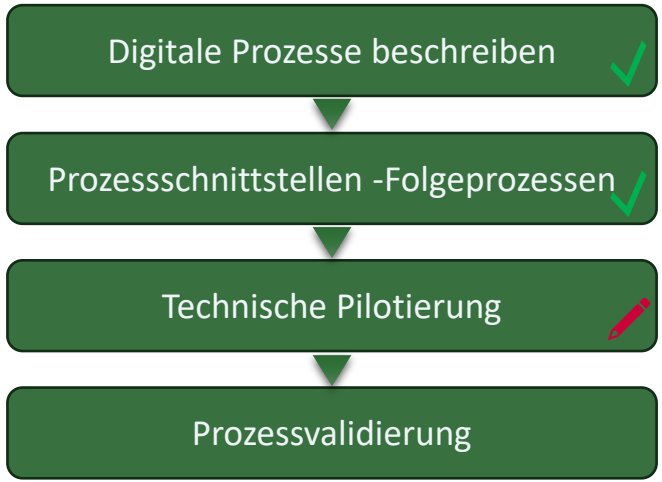
Vorgehen zur Entwicklung der Job Architektur

Machbarkeitsstudie

Erste Strukturierung der Aufgaben Landschaft

Analyse der aktuellen Situation

Digitale Prozesse und technischer Pilot



Einbindung der Ressorts

- **Detailinformationen** und Abstimmung Vorgehen – Anfang 2027
- **Erfassen** der Arbeitsplatzbeschreibungen – Start im 1. Quartal
- Bestehende APB digitalisieren und analysieren
- **Aufbau Job Architektur** – 2. HJ 2027

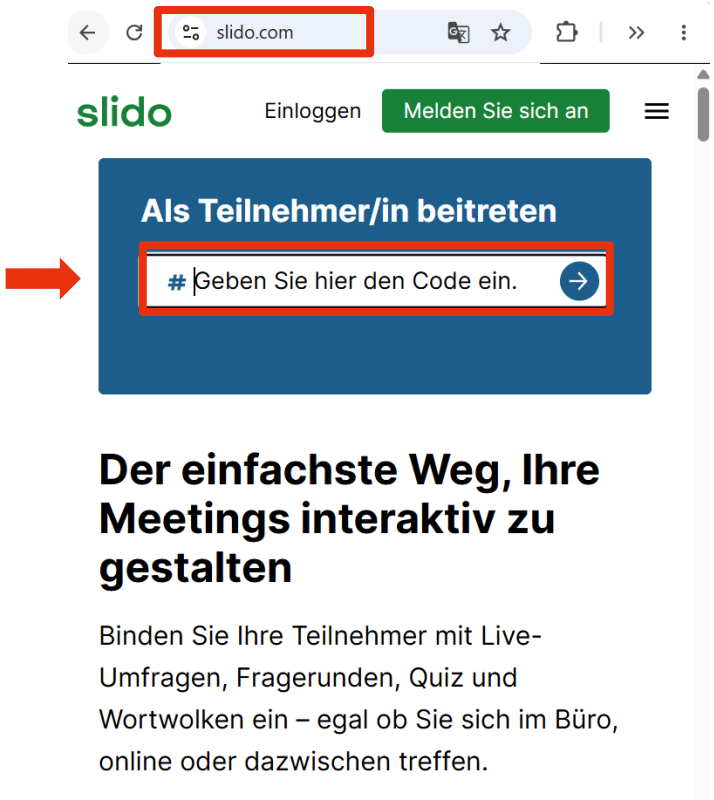
Ihre Perspektive: drei Leitfragen

1. Was ist für Sie aktuell die größte Herausforderung bei Arbeitsplatzbeschreibungen?
2. Welche Spezialisierungsmöglichkeiten müssen erhalten bleiben um ihre Ressortbesonderheiten abzudecken?
3. Was erwarten Sie sich von Arbeitsplatzbeschreibungen in der Zukunft?

→ Ihre Antworten über Slido.com/de einbringen

Zugangsmöglichkeiten

Join at
slido.com
#7450 504



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Projekt-Ansprechpartner:

Christian Pacher MSc MA

+43 1 531 15-667189

+43 664 6212381

christian.pacher@bka.gv.at

Bundeskanzleramt Sektion Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien, Österreich

Bundeskanzleramt

Digitale Arbeitsplatzbeschreibungen

Zusammenfassung des Beitrags zur Personalmanagementtagung 2026 inkl. Ergebnissen der Breakout-Session

1 Ausgangssituation und Zielbild 2
2 Job Architektur als gemeinsamer Referenzrahmen 2
3 Nutzen für das Personalmanagement 4
4 Vorgehen zur Entwicklung 5
5 Einbindung der Ressorts und nächste Schritte 5
6 Ergebnisse der Breakout-Session 6
6.1 Frage 1: Was ist aus Ihrer Sicht bei der Erstellung einer APB besonders wichtig? 6
6.2 Frage 2: Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen bei der Standardisierung von APB? 7
6.3 Frage 3: Was erhoffen Sie sich von standardisierten digitalen APB? 9
7 Fazit und Relevanz 10

1 Ausgangssituation und Zielbild

Im österreichischen Bundesdienst bestehen Arbeitsplatzbeschreibungen (APB) in sehr unterschiedlicher Form. Sie variieren hinsichtlich Struktur, Begriffen und Detaillierungsgrad sowohl zwischen den Ressorts als auch innerhalb einzelner Ministerien. Dies erschwert den Vergleich von Arbeitsplätzen und die Wiederverwendung ihrer Inhalte in anderen Personalprozessen. Auch die Erstellung, Abstimmung und laufende Pflege sind dadurch mit hohem Aufwand verbunden.
Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt „Job Architektur und digitale Arbeitsplatzbeschreibungen“ das Ziel, eine ressortübergreifende Job Architektur aufzubauen und die Erstellung und Pflege von APB durchgängig zu digitalisieren. Die Job Architektur schafft dafür den gemeinsamen Referenzrahmen. Auf dieser Grundlage entstehen standardisierte digitale APB, deren strukturierte Inhalte für operative und strategische Personalprozesse nutzbar sind.

2 Job Architektur als gemeinsamer Referenzrahmen

Die Job Architektur ist ein einheitlicher, ressortübergreifender Ordnungs- und Beschreibungsrahmen für die unterschiedlichen Arten von Arbeit im Bundesdienst. Sie bündelt fachlich verwandte Job Rollen in Job Familien. Die Job Rolle hat in der Job Architektur eine zentrale Bedeutung: Sie beschreibt, was vergleichbare Arbeitsplätze hinsichtlich ihres Zwecks, ihrer Aufgaben und ihrer Verantwortung gemeinsam haben. Das zugehörige Job Profil hält die Ziele, Aufgaben, Tätigkeiten sowie die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen fest.

Die zentralen Begriffe und ihr Zusammenhang lassen sich wie folgt beschreiben:

Begriff	Beschreibung
Job Familie	Fachliche Kategorie, die verwandte Job Rollen bündelt, z. B. Personalmanagement oder IT & Digitalisierung.
Job Rolle	Standardisierter Typ vergleichbarer Arbeitsplätze mit gemeinsamem fachlichem Zweck und vergleichbarer Verantwortung, z. B. Referent:in Personalentwicklung.
Job Profil	Gemeinsame Beschreibung einer Job Rolle mit Zielen, Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortung sowie erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen.
Job Code	Eindeutiger technischer Schlüssel für eine zulässige Ausprägung einer Job Rolle. Er verknüpft Arbeitsplätze mit der Rolle und bildet die konkrete dienstrechtliche und bewertungsbezogene Einordnung ab.
Arbeitsplatz	Organisatorisch verankerte Einheit aus Aufgaben und Verantwortung. Ein Arbeitsplatz ist über einen Job Code einer Job Rolle zugeordnet und kann besetzt oder unbesetzt sein.
APB	Beschreibung des konkreten Arbeitsplatzes auf Grundlage des standardisierten Job Profils, ergänzt um organisationsspezifische Aufgaben und Anforderungen im vorgegebenen Rahmen.

Bei der Erstellung einer digitalen APB wird ausgehend vom Personalbedarf die passende Job Rolle ausgewählt. Über den zugehörigen Job Code wird der konkrete Arbeitsplatz dieser Rolle zugeordnet und das standardisierte Job Profil als Grundlage der APB übernommen. Der Job Code bildet dabei auch erforderliche dienstrechtliche, organisatorische oder bewertungsbezogene Ausprägungen innerhalb einer Rolle ab. Die Job Rolle gibt den einheitlichen Bewertungsrahmen vor; der Job Code enthält die konkrete Einstufung innerhalb dieses Rahmens.

Die Job Architektur wird zentral bereitgestellt und gepflegt. Die Ressorts ergänzen die APB um organisationsspezifische Aufgaben, Schwerpunkte und Anforderungen innerhalb des vorgegebenen Rollen- und Bewertungsrahmens. So verbindet der Aufbau gemeinsame Standards mit den Besonderheiten des konkreten Arbeitsplatzes. Änderungen, die eine andere Rolle oder Bewertung erfordern, müssen über die entsprechende Rollen- oder Code-Zuordnung abgebildet werden.

3 Nutzen für das Personalmanagement

Die Job Architektur und die darauf aufbauenden digitalen APB schaffen eine gemeinsame Sprache, machen Arbeitsplätze ressortübergreifend vergleichbar und erleichtern deren Beschreibung und Pflege. Das zentral gepflegte Datenfundament kann in mehreren Personalprozessen wiederverwendet werden:

- **Recruiting und Onboarding:** Einheitliche Aufgabenbeschreibungen und Anforderungsprofile unterstützen die Vorbereitung von Ausschreibungen und die strukturierte Beurteilung von Bewerbungen. Neu eintretende Mitarbeiter:innen erhalten einen klaren Orientierungsrahmen für ihre Aufgaben und die an sie gestellten Anforderungen.
- **Mitarbeiter:innen-Gespräch und Kompetenzmanagement:** Die beschriebenen Aufgaben und Anforderungen schaffen eine gemeinsame Gesprächsgrundlage für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen. Sie unterstützen die Klärung von Erwartungen und die Besprechung vorhandener Kompetenzen sowie des Entwicklungsbedarfs.
- **Personalentwicklung und Personalplanung:** Der Abgleich der Arbeitsplatzanforderungen mit vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen unterstützt die Ableitung von Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die gemeinsame Struktur ermöglicht außerdem ressortübergreifende Auswertungen und unterstützt die Planung künftiger Personal- und Kompetenzbedarfe.
- **Durchgängige digitale Personalprozesse:** Einheitlich strukturierte und maschinenlesbare Inhalte schaffen die Voraussetzung, Informationen über Prozess- und Systemgrenzen hinweg wiederzuverwenden und manuelle Mehrfacherfassungen zu reduzieren. Dafür müssen auch Abläufe, Verantwortlichkeiten und die erforderlichen Schnittstellen aufeinander abgestimmt werden.

4 Vorgehen zur Entwicklung

Das vorgestellte Vorgehen umfasst eine Machbarkeitsstudie, die Strukturierung der Aufgabenlandschaft, die Analyse bestehender APB sowie digitale Prozesse und einen technischen Pilot. Die fachlichen Arbeiten und die Prüfung der technischen Unterstützung greifen ineinander.

- **Aufgabenlandschaft strukturieren:** Tätigkeitsfelder im Bundesdienst werden identifiziert und inhaltlich verwandte Bereiche zu Job Familien zusammengefasst. Deren fachlicher Umfang und Abgrenzung werden so beschrieben, dass sich Job Rollen später eindeutig zuordnen lassen.
- **Job Rollen aus bestehenden APB entwickeln:** Die Arbeitsplatzbeschreibungen der Ressorts werden gesammelt und digital erfasst. Vergleichbare Aufgaben und Tätigkeiten werden identifiziert und ihre Beschreibungen harmonisiert. Daraus werden Job Rollen abgeleitet, beschrieben und den Job Familien zugeordnet. Für die Rollen wird eine einheitliche Bewertungslogik festgelegt. Job Codes bilden die zulässigen Ausprägungen einer Rolle und deren konkrete Bewertung bzw. Einstufung ab.
- **Fachliches Konzept und digitale Abläufe erproben**: Die Prozesse und ihre Schnittstellen zu weiteren Personalprozessen werden beschrieben. Technischer Pilot und Prozessvalidierung prüfen anhand praktischer Anwendungsfälle sowohl die digitale Unterstützung als auch die fachliche Tragfähigkeit der konzeptionell vorgesehenen Strukturen, Regeln und Abläufe.

5 Einbindung der Ressorts und nächste Schritte

Die ressortübergreifende Ausrichtung des Projekts erfordert eine strukturierte Einbindung der Ressorts, von der frühzeitigen Information bis zur aktiven Mitwirkung bei der Datenerhebung. Das geplante Vorgehen sieht dafür folgende Meilensteine vor:

- **Anfang 2027 - Detailinformationen an alle Ressorts**: Die Ressorts werden über den aktuellen Projektstand, die konkreten nächsten Schritte und ihre Einbindung im weiteren Prozess informiert.
- **Q1 2027 - APB-Erhebung in den Ressorts:** Bestehende Arbeitsplatzbeschreibungen werden ressortübergreifend systematisch erfasst und als Ausgangsbasis für die Entwicklung standardisierter Job Rollen digital aufbereitet.

- **2. Halbjahr 2027 - Aufbau Job Architektur:** Auf Basis der erhobenen Daten wird die gemeinsame Job Architektur entwickelt und implementiert.

Einen ersten öffentlichen Meilenstein bildete die Personalmanagementtagung 2026, bei der das Projekt im Plenum vorgestellt und die Ergebnisse einer Breakout-Session erhoben wurden. Die Befragungsergebnisse werden im nachfolgenden Kapitel erläutert.

6 Ergebnisse der Breakout-Session

Im Rahmen der Personalmanagementtagung 2026 nahmen 127 Personen an einer interaktiven Breakout-Session teil. Mittels der Live-Umfrageplattform Slido wurden drei Fragen zu zentralen Aspekten digitaler Arbeitsplatzbeschreibungen gestellt. Die Antworten wurden in thematische Cluster zusammengefasst und nachfolgend grafisch aufbereitet. Die Auswertung basiert auf der Methode der mehrfachen Zuordnung (Multi-Label-Clustering), bei der eine Antwort mehreren Clustern zugeordnet werden kann. Die Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die Angaben der 127 Teilnehmenden dieser Veranstaltung und erheben keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität.

6.1 Frage 1: Was ist aus Ihrer Sicht bei der Erstellung einer APB besonders wichtig?

Die erste Frage richtete sich an die Teilnehmenden mit dem Ziel, priorisierte Qualitätsmerkmale und inhaltliche Anforderungen an Arbeitsplatzbeschreibungen zu erheben. Es handelte sich um eine Wortwolken-basierte Abfrage, bei der jede teilnehmende Person bis zu drei Begriffe oder kurze Phrasen eingeben konnte.

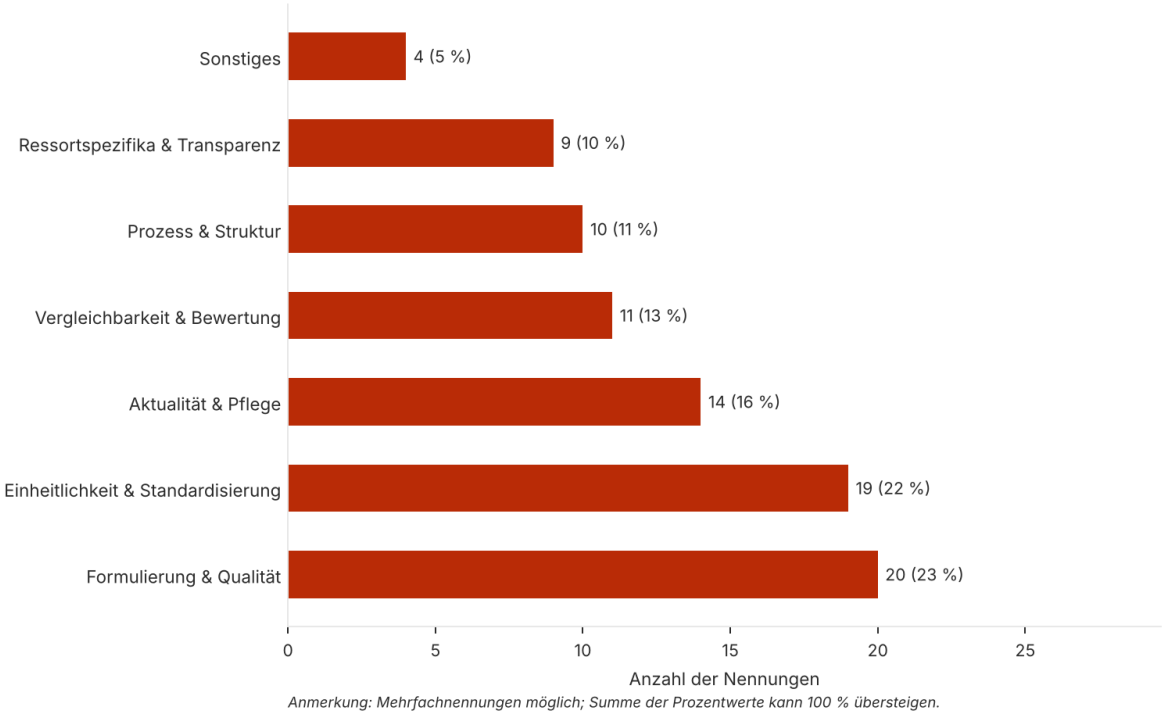


Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung der thematischen Cluster zur Frage 1 (n = 87 Nennungen, N=127 Teilnehmende, Mehrfachnennungen möglich). Die Cluster wurden durch inhaltsanalytische Kodierung der eingereichten Freitextantworten gebildet. Die Prozent Die Prozentwerte beziehen sich auf den Anteil der Cluster-Nennungen an der Gesamtzahl der Nennungen.

Die Abbildung zeigt die Häufigkeitsverteilung der sieben identifizierten thematischen Cluster. Das Cluster „Formulierung & Qualität“ weist mit 20 Nennungen (23 %) die höchste absolute Häufigkeit auf, gefolgt von „Einheitlichkeit & Standardisierung“ mit 19 Nennungen (22 %) sowie „Aktualität & Pflege“ mit 14 Nennungen (16 %). Die Cluster „Vergleichbarkeit & Bewertung“ (11 Nennungen, 13 %), „Prozess & Struktur“ (10 Nennungen, 11 %) und „Ressortspezifika & Transparenz“ (9 Nennungen, 10 %) zeigen eine mittlere Häufigkeit. Dem Cluster „Sonstiges“ wurden 4 Nennungen (5 %) zugeordnet; es handelt sich dabei um Angaben, die inhaltlich keinem der definierten Hauptcluster eindeutig zugeordnet werden konnten.

6.2 Frage 2: Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen bei der Standardisierung von APB?

Die zweite Frage fokussierte auf potenzielle Hemmnisse und Herausforderungen im Rahmen einer ressortübergreifenden Standardisierung von Arbeitsplatzbeschreibungen. Analog zur ersten Frage wurden die Antworten mittels einer Wortwolken-Abfrage erhoben.

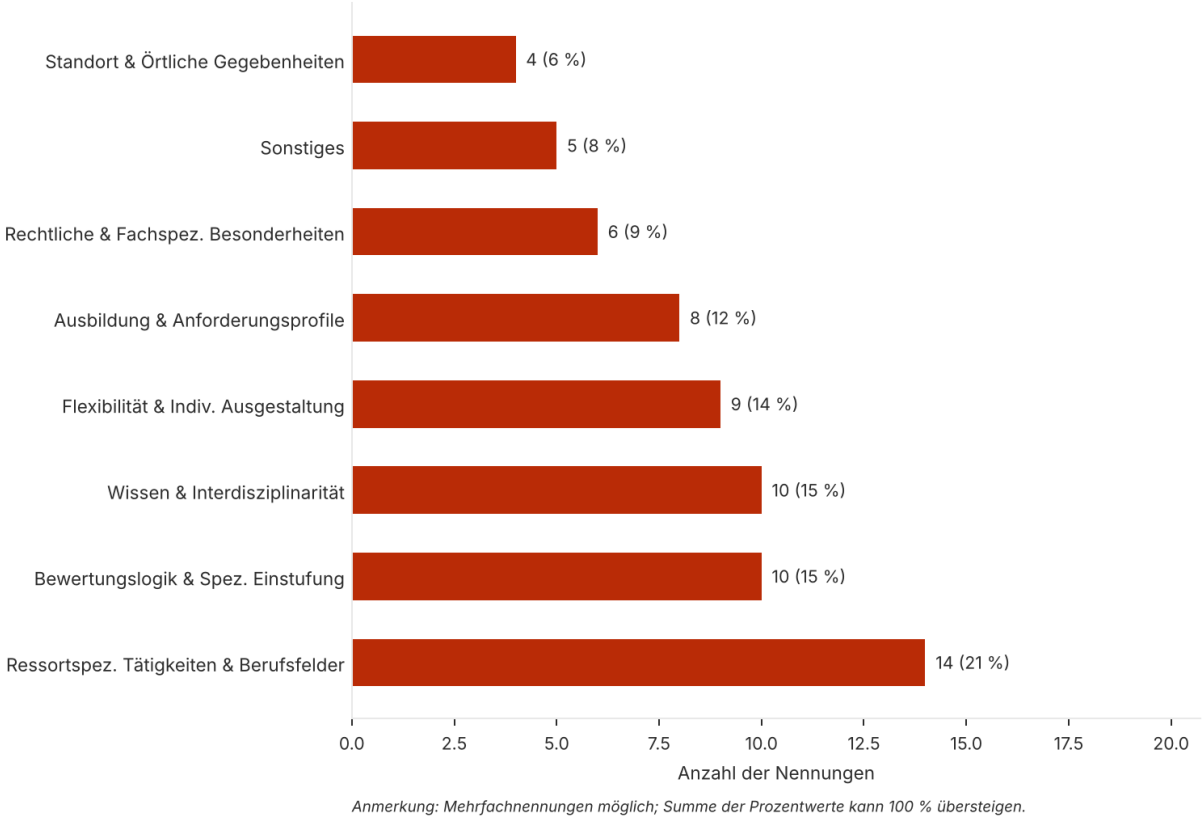


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der thematischen Cluster zur Frage 2 (n = 66 Nennungen, N = 127 Teilnehmende, Mehrfachnennungen möglich). Die Clusterbildung erfolgte durch inhaltsanalytische Kategorisierung der Freitextantworten. Die Prozentwerte beziehen sich auf den Anteil der jeweiligen Cluster-Nennungen an der Gesamtzahl der Nennungen.

Die Abbildung veranschaulicht die Häufigkeitsverteilung der acht identifizierten Cluster. Das Cluster „Ressortspezifische Tätigkeiten & Berufsfelder“ wird mit 14 Nennungen (21 %) am häufigsten genannt. Die Cluster „Bewertungslogik & Spezifische Einstufung“ sowie „Wissen & Interdisziplinarität“ folgen mit je 10 Nennungen (15 %). „Flexibilität & Individuelle Ausgestaltung“ wird 9-mal (14 %) genannt, „Ausbildung & Anforderungsprofile“ 8-mal (12 %). Die Cluster „Rechtliche & Fachspezifische Besonderheiten“ (6 Nennungen, 9 %), „Sonstiges“ (5 Nennungen, 8 %; Angaben ohne eindeutige Clusterzuordnung) und „Standort & Örtliche Gegebenheiten“ (4 Nennungen, 6 %) weisen die geringsten absoluten Häufigkeiten auf.

6.3 Frage 3: Was erhoffen Sie sich von standardisierten digitalen APB?

Die dritte Frage war als offene Texteingabe konzipiert und ermöglichte den Teilnehmenden, ihre Erwartungen und Bedarfe bezüglich standardisierter digitaler Arbeitsplatzbeschreibungen frei zu formulieren. Die insgesamt 98 eingegangenen Antworten wurden mittels schlüsselwortbasierter Inhaltsanalyse neun thematischen Clustern zugeordnet, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

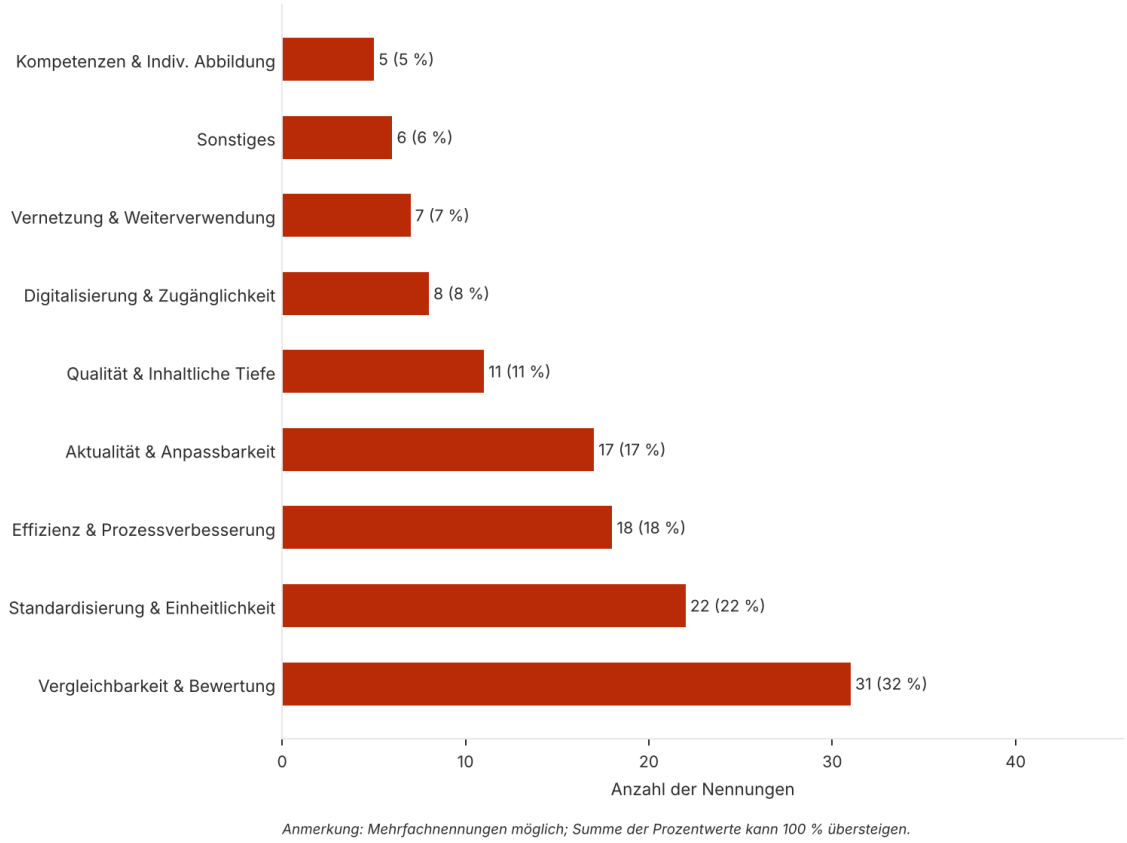


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der thematischen Cluster zur Frage 3 (n = 98 Einzelantworten, N = 127 Teilnehmende, Mehrfachnennungen möglich). Die Clusterbildung erfolgte durch schlüsselwortbasierte Inhaltsanalyse der offenen Freitextantworten. Die Prozentwerte beziehen sich auf den Anteil der Cluster-Nennungen an der Gesamtzahl der Einzelantworten.

Die Abbildung zeigt die Häufigkeitsverteilung der neun identifizierten Cluster. Das Cluster „Vergleichbarkeit & Bewertung“ weist mit 31 Nennungen (32 %) die mit Abstand höchste Häufigkeit auf. Darauffolgen „Standardisierung & Einheitlichkeit“ mit 22 Nennungen (22 %) sowie „Effizienz & Prozessverbesserung“ (18 Nennungen, 18 %) und „Aktualität & Anpassbarkeit“ (17 Nennungen, 17 %).

Die Cluster „Qualität & Inhaltliche Tiefe“ (11 Nennungen, 11 %), „Digitalisierung & Zugänglichkeit“ (8 Nennungen, 8 %) und „Vernetzung & Weiterverwendung“ (7 Nennungen, 7 %) zeigen eine mittlere Häufigkeit. Die Cluster „Sonstiges“ (6 Nennungen, 6 %; Nennungen ohne eindeutige thematische Zuordnung) und „Kompetenzen & Individuelle Abbildung“ (5 Nennungen, 5 %) weisen die geringsten absoluten Häufigkeiten auf.

7 Fazit und Relevanz

Die Ergebnisse der Breakout-Session spiegeln ein breites, aber konsistentes Erwartungsprofil der Tagungsteilnehmenden wider. Über alle drei Fragestellungen hinweg lassen sich übergreifende Schwerpunkte identifizieren, die unmittelbar auf die Kernziele des Projekts „Job Architektur und digitale Arbeitsplatzbeschreibungen“ einzahlen.

Qualität, Einheitlichkeit und Aktualität als Kernanforderungen

Die Antworten auf die erste Frage zeigen eine deutliche Konzentration: Mehr als 60 Prozent aller Nennungen entfallen auf die drei Cluster „Formulierung & Qualität“, „Einheitlichkeit & Standardisierung“ und „Aktualität & Pflege“. Dies deutet auf einen weitgehenden Konsens unter den Teilnehmenden hin, worauf es bei der Erstellung von APB besonders ankommt. Die Priorisierung dieser Aspekte deckt sich mit der konzeptionellen Ausrichtung des Projekts: Die Entwicklung einer einheitlichen Job Architektur zielt explizit darauf ab, Qualität und Vergleichbarkeit von APB strukturell zu verankern, durch standardisierte Vorlagen, verbindliche Begrifflichkeiten und klare Pflegeprozesse.

Ressortspezifika als zentrale Herausforderung

Bei der zweiten Frage verteilen sich die Nennungen im Vergleich zu den übrigen Fragen gleichmäßiger auf die identifizierten Cluster. Kein einzelnes Thema dominiert überragend, was darauf hindeutet, dass die wahrgenommenen Herausforderungen bei der Standardisierung vielschichtig sind. Am häufigsten genannt wurden die Vielfalt ressortspezifischer Tätigkeiten und die Notwendigkeit individueller Ausgestaltung. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass ein gemeinsamer Referenzrahmen ausreichend Flexibilität für ressortspezifische Ausprägungen vorsehen muss, um in der Praxis der Bundesverwaltung tragfähig zu sein.

Vergleichbarkeit und Prozesseffizienz als primäre Erwartungen

Die dritte Frage verzeichnet mit 98 Nennungen die höchste Beteiligung der drei Fragen und zugleich die stärkste Konzentration auf ein einzelnes Cluster: Mehr als ein Drittel aller Nennungen entfällt auf „Vergleichbarkeit & Bewertung“. Dies ist das klarste Signal der gesamten Breakout-Session. Die Tatsache, dass die Nennungen zu Bedarfe und Erwartungen (Frage 3) jene zu Herausforderungen (Frage 2) überwiegen, deutet auf eine konstruktive Grundhaltung der Teilnehmenden gegenüber dem Vorhaben hin. Diese Erwartungen decken sich mit den definierten Projektzielen und bestätigen, dass der angestrebte Nutzen in der Zielgruppe bekannt ist und als relevant erachtet wird.

Konsistenz des Bedarfsbilds

Bemerkenswert ist, dass die Themen Einheitlichkeit, Qualität und Vergleichbarkeit sowohl als Kernanforderungen an APB (Frage 1) als auch als zentrale Erwartungen an standardisierte digitale APB (Frage 3) genannt werden. Bedarf und Erwartung beziehen sich damit auf dieselben Themenfelder. Ein Ergebnis, welches die Ausrichtung des Projekts „Job Architektur und digitale Arbeitsplatzbeschreibungen“ inhaltlich unterstützt.
Die Ergebnisse der Personalmanagementtagung 2026 legen nahe, dass das Vorhaben in der Bundesverwaltung auf breite Zustimmung trifft und die identifizierten Schwerpunkte in den Themen: Qualität, Einheitlichkeit, Flexibilität und Vergleichbarkeit. Welche als richtungsweisend für die Projektgestaltung herangezogen werden.

Impressum oder Rückfragehinweis oder Datenschutzinfo
Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundeskanzleramt, Sektion III, Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
Abteilung III/8 Digitales Personalmanagement
Christian Pacher, MA
Telefon: +43 1 531 15-667189
E-Mail: christian.pacher@bka.gv.at

Erstellt von
Bundeskanzleramt
Annika Witt, BA MA
Telefon: +43 1 531 15-667436
E-Mail: annika.witt@bka.gv.at

Erstellt am: 16. Oktober 2026