

Das Personal des Bundes 2007

Daten und Fakten

Vorwort


Bereits zum 4. Mal erscheint die Broschüre: „Personal des Bundes“ in ihrem neuen Erscheinungsbild. Im Jahr 2007 haben wir dieses Produkt einer Qualitätskontrolle unterzogen, wobei wir strukturierte Interviews mit unseren InteressentInnen geführt haben. Das durchgehend positive Feedback und die konstruktiven Anregungen unserer GesprächspartnerInnen haben uns weiter motiviert, ergänzende Schwerpunkte aufzunehmen.

Die Aus- und Fortbildung unserer MitarbeiterInnen sehen wir als Garant und Voraussetzung für eine zukunftsfähige Verwaltung. Wir stellen im Kapitel 4 mögliche Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst und im Kapitel 6.7 Aus- und Fortbildungsschwerpunkte auf der Verwaltungsakademie näher vor.

Der Bund als Arbeitgeber dokumentiert mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seine Vorbildrolle hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der Frauenförderung. Nunmehr werden ergänzend Personalkennzahlen gendergerecht und transparent dargestellt, um den Blick für unterschiedliche Strukturen und Handlungsspielräume zu schärfen. Es soll ein Bewusstsein geschaffen werden, dass Maßnahmen des Personalmanagements auf die beiden Geschlechter unterschiedliche Auswirkungen haben können, da Männer und Frauen sich in vielen dienstlich relevanten Merkmalen unterscheiden.

So wie unter Punkt 5.2 „Altersstruktur im Bundesdienst“ beschrieben, hat sich in den letzten 12 Jahren die Altersstruktur massiv verändert. Waren im Jahr 1995 noch 35% der MitarbeiterInnen 45-Plus so sind es im Jahr 2006 bereits über 50%. Diese Entwicklung wird den Bundesdienst in den nächsten Jahren vor neue Herausforderungen stellen, sodass im Personalmanagement kreative und konstruktive Lösungsansätze in Bereichen wie der Personalbedarfs- und –einsatzplanung, Personalentwicklung und Sicherstellen des Wissenstransfers zu entwickeln sein werden.

Das ressortübergreifende Personalcontrolling kann mit Zielsetzungen in Themenbereichen wie Behindertenpolitik, Lehrlingspolitik sowie Aufnahme- und Pragmatisierungspolitik und der Fokussierung auf ausgewählte Herausforderungen der demographischen Verteilung und der genderorientierten Personalführung einen Beitrag zu einem zukunftsorientierten Personalmanagement liefern, welches in die gelebte Praxis der Dienstbehörden und Personalstellen des Bundes umgesetzt werden muss.



SC Mag. Emmerich Bachmayer

INHALT

1	DER ÖFFENTLICHE DIENST IN ÖSTERREICH.....	3
1.1	Der Bund als Teil der öffentlichen Verwaltung	3
1.2	Die Größe des Öffentlichen Dienstes im internationalen Vergleich	4
1.3	Wie viel kostet der Öffentliche Dienst?.....	6
1.4	Einkommen im Öffentlichen Dienst, Vergleich mit der Privatwirtschaft.....	7
2	DIE ORGANISATORISCHE STRUKTUR DES BUNDESDIENSTES.....	10
2.1	Ministerien und nachgeordnete Dienststellen	10
2.2	Ausgliederungen	13
3	DIE BERUFSGRUPPEN IM BUNDESDIENST	17
3.1	Exekutive	18
3.2	LehrerInnen	20
3.3	RichterInnen und StaatsanwältInnen	23
3.4	Militärischer Dienst	24
3.5	Verwaltungsdienst	27
4	AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE IM BUNDESDIENST	31
4.1	Verwaltungspraktikum	31
4.2	Rechtspraktikum	32
4.3	Unterrichtspraktikum	32
4.4	Lehrlinge.....	33
5	DAS BUNDESPERSONAL.....	35
5.1	Qualifikationsstruktur.....	35
5.2	Beschäftigungsverhältnisse	37
5.3	Entwicklung der Personalstände	39
5.4	Die Altersstruktur des Bundespersonals.....	41
5.4.1	Veränderung der Altersstruktur seit 1995	41
5.4.2	Altersstruktur nach Dienstverhältnis.....	43
5.5	Teilbeschäftigung im Bundesdienst.....	44

5.6	Frauen und Männer	45
5.6.1	Frauenanteile im zeitlichen Verlauf	45
5.6.2	Teilbeschäftigung nach Geschlecht.....	47
5.6.3	Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern	47
5.6.4	Höhere Ausbildung nach Geschlecht	49
5.7	Fehlzeiten.....	50
5.8	PensionistInnen.....	53
6	DAS PERSONALMANAGEMENT DES BUNDES	56
6.1	Organisation des Personalmanagements	57
6.2	Strategische Personalmanagementsteuerung	57
6.2.1	Aufnahmepolitik 2007 und 2008 und Einsparung von zeitlichen Mehrleistungsvergütungen.....	57
6.2.2	Behindertenpolitik.....	58
6.2.3	Pragmatisierungspolitik	58
6.2.4	Lehrlingspolitik.....	58
6.3	Das Besoldungs-, Dienst- und Pensionsrecht.....	59
6.4	Der Stellenplan und VBÄ-Ziele	60
6.5	Bewertung von Arbeitsplätzen.....	60
6.6	Personalcontrolling.....	61
6.7	Aus- und Fortbildung	62
6.7.1	Grundausbildung	62
6.7.2	Führung und Management	63
6.7.3	Europa und Sprachen	63
6.7.4	E-government.....	64
6.7.5	Personal.....	64
6.7.6	Aktualisierung und Beurteilung der Kurse.....	64
6.8	Die EU-JOB Information des Bundeskanzleramtes	65
6.9	Cross Mentoring im Bundesdienst	66
6.10	Mobilitätsförderung.....	67
6.11	Verhaltenskodex für öffentlich Bedienstete.....	67
6.12	BundesmitarbeiterInnenbefragung 2007.....	69
7	TECHNISCHER ANNEX	70
7.1	Bezugszeitraum	70
7.2	Datenabgrenzung.....	70
7.3	Messgröße.....	70
7.4	Daten- und Informationsquellen	71

1 Der Öffentliche Dienst in Österreich

1.1 Der Bund als Teil der öffentlichen Verwaltung

In Österreich wird die öffentliche Verwaltung vom Bund, den 9 Bundesländern und 2.358 Gemeinden wahrgenommen. Mit dem Begriff „Öffentlicher Dienst“ werden die MitarbeiterInnen dieser Gebietskörperschaften bezeichnet.

Personalstand* zum 31.12.2006	
Bund	133.312
Länder**	180.500
Gemeinden**	70.400
Gesamt	384.212

*Personalstand in Vollzeitäquivalenten
**Länder, Gemeinden: Daten von 2004

Abb. 1

Im Gefüge des Öffentlichen Dienstes stellt der Bund jene Ebene dar, die besonders viele Kompetenzen mit österreichweiter Bedeutung bzw. Wirksamkeit wahrnimmt. Dazu gehören Themen wie innere und äußere Sicherheit, Finanzen, Justiz, die Vertretung Österreichs im Ausland, um nur einige wichtige Beispiele zu nennen.

Unter dem Begriff „Bundesdienst“ wird das Personal der Gebietskörperschaft Bund verstanden. Das Bundespersonal ist in den Bundesministerien und den diesen unterstellten Behörden, Ämtern und sonstigen Einrichtungen tätig. Der Personalstand des Bundes betrug zum 31.12.2006 insgesamt 133.312 Vollbeschäftigtenäquivalente¹.

Darüber hinaus waren 11.087 BundesbeamtenInnen in ausgegliederten Einheiten, sowie 21.956 in den Nachfolgegesellschaften der Post tätig.

Bund, Länder und Gemeinden beschäftigen zusammen rund 384.000 MitarbeiterInnen.

¹ Angesichts der ständig zunehmenden Teilbeschäftigung gibt die Messung des Personalstandes in Personen (Köpfen) keine ausreichende Information über die tatsächlich zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten. Diesem Umstand wird dadurch Rechnung getragen, dass das Personal in Vollbeschäftigtenäquivalenten (VBÄ) gemessen wird. Teilbeschäftigte Personen werden dabei gemäß ihrem Beschäftigungsausmaß berücksichtigt, beispielsweise wird eine Halbtageskraft in dieser Zählweise als 0,5 MitarbeiterInnen gezählt. Alle Angaben zum Personalstand beziehen sich daher auf VBÄ. Sofern nicht anders angeführt, sind auch alle Personalkennzahlen auf Basis von VBÄ berechnet.

Eine weit umfassendere Definition des Öffentlichen Dienstes, findet sich in den Vorgaben des Europäischen Systems der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, kurz ESVG95. Dieses, für Mitgliedstaaten verpflichtende Regelwerk gewährleistet eine Vergleichbarkeit der verschiedenen europäischen Volkswirtschaften. Unter anderem enthält es Regeln, wie die Sektoren einer Volkswirtschaft abzugrenzen sind, wozu auch der „Sektor Staat“ zählt. Es orientiert sich dabei weniger an rechtlichen Gesichtspunkten, sondern verwendet funktionelle und ökonomische Abgrenzungskriterien. Danach werden zum Sektor Staat neben den Gebietskörperschaften jene Organisationen gezählt, die in irgendeiner Form unter - wenn auch geringem - staatlichem Einfluss stehen, in ihrer Leistungserstellung und Preissetzung nicht marktbestimmt sind und ihre Kosten zu weniger als 50% aus eigenen Umsätzen decken können. Neben den Gebietskörperschaften sind das die Sozialversicherungsträger, die Kammern sowie rund 400 „Institutionen“ mit eigener Rechtspersönlichkeit (AG, GmbH, Verein, 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.

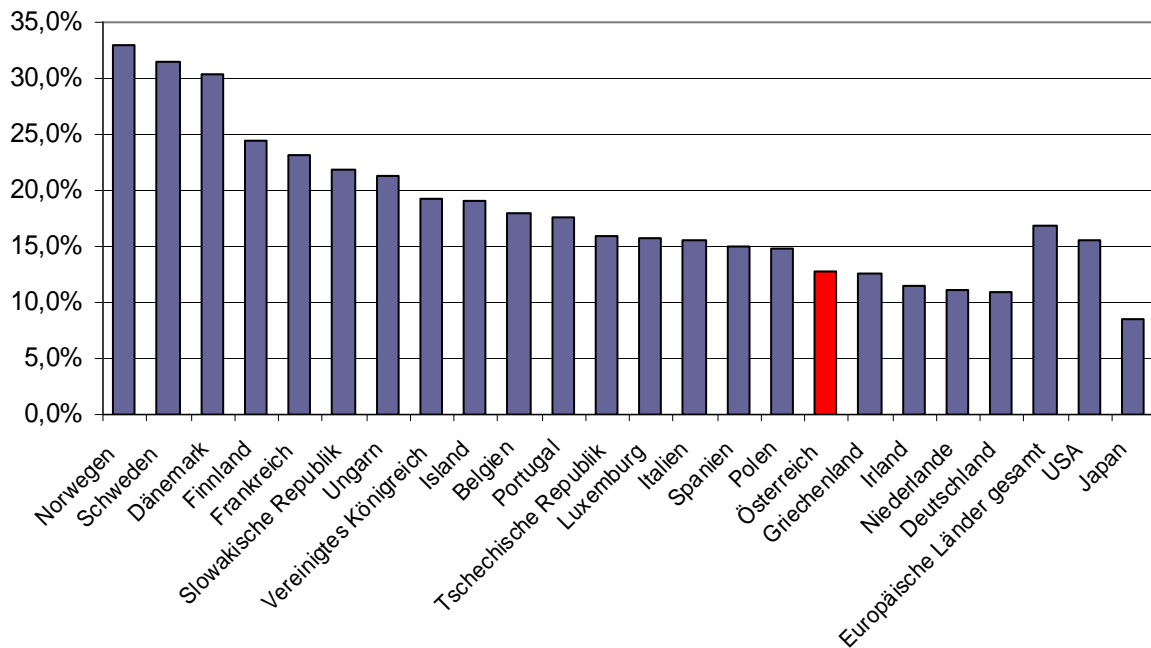
Aufgrund des zum Teil hohen Grades an Unabhängigkeit dieser Institutionen stehen Personaldaten nicht zentral zur Verfügung. Sowohl von der Statistik Austria, als auch von der OECD liegen jedoch Schätzungen des Personalstandes im „Sektor Staat gem. ESVG95“ vor. Diese belaufen sich auf knapp 500.000 MitarbeiterInnen. Auf Basis dieser Schätzungen war es der OECD auch möglich, internationale Vergleiche anzustellen. Durch die Abgrenzung des Sektors Staat anhand ökonomischer und funktioneller Merkmale kann auch davon ausgegangen werden, dass Daten vergleichbar sind, obwohl der öffentliche Bereich von Land zu Land unterschiedlich organisiert ist.

1.2 Die Größe des Öffentlichen Dienstes im internationalen Vergleich

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

Die Größe des Öffentlichen Dienstes lässt sich daher am besten in relativen Zahlen, z.B. durch den Anteil öffentlich Beschäftigter an der gesamten Arbeitsbevölkerung, ausdrücken. Die derzeit aktuellen Zahlen der OECD zu diesem Thema stammen aus dem Jahr 2004. In Abb. 2 werden die europäischen OECD-Mitgliedsstaaten, sowie Japan und die USA verglichen. In Österreich beträgt der Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung 12,8% und liegt damit unter dem Durchschnitt der europäischen OECD-Mitgliedsstaaten von 16,9%.

Anteil öffentlich Bediensteter an der Gesamtbeschäftigung 2004



Norwegen	32,9%	Luxemburg	15,7%
Schweden	31,6%	Italien	15,6%
Dänemark	30,5%	Spanien	15,0%
Finnland	24,5%	Polen	14,7%
Frankreich	23,2%	Österreich	12,8%
Slowakische Republik	21,9%	Griechenland	12,6%
Ungarn	21,3%	Irland	11,5%
Vereinigtes Königreich	19,2%	Niederlande	11,1%
Island	19,1%	Deutschland	10,9%
Belgien	18,0%	USA	15,5%
Portugal	17,6%	Japan	8,6%
Tschechische Republik	15,9%	Europäische Länder gesamt	16,9%

Abb. 2

1.3 Wie viel kostet der Öffentliche Dienst?

Im Jahr 2006 betrug die Ausgaben des Gesamtstaates 126,1 Milliarden Euro, was einem Anteil von 48,9% des BIP entspricht. Die Verwendung dieses Betrags ist in Abbildung 3 dargestellt.

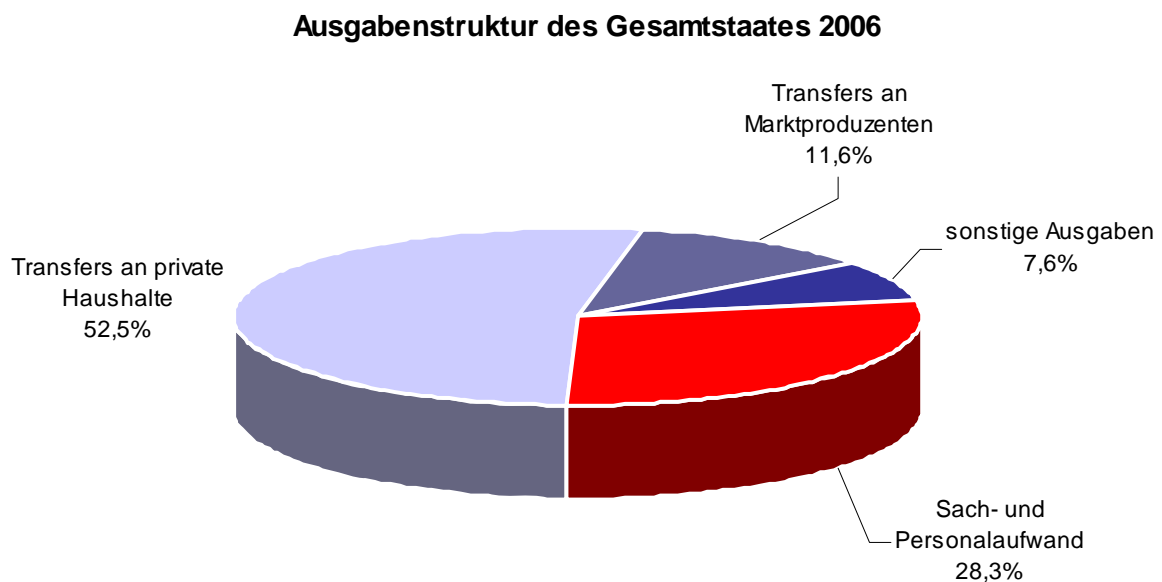


Abb. 3

Quelle: Staatsschuldenausschuss

Die Transfers an private Haushalte machen mit 52,5% etwas mehr als die Hälfte der Ausgaben des Gesamtstaates aus. Sie können in drei Kategorien eingeteilt werden:

Monetäre Sozialleistungen (37,3%)

Soziale Sachleistungen (10,5%)

Sonstige laufende Transfers (4,7%)

Wichtige Ausgabenkomponenten der monetären Sozialleistungen sind Pensionen (rund 80% der monetären Sozialleistungen), Familienbeihilfen, Arbeitslosengelder, das Karenzgeld und das Pflegegeld.

Bei den sozialen Sachleistungen handelt es sich um von staatlichen Stellen gekaufte Waren oder Dienstleistungen, die kostenlos oder gegen einen pauschalen Kostenbeitrag an private Haushalte weitergegeben werden. Unter anderem finden sich in dieser Ausgabenkategorie medizinische Leistungen, Medikamente, Kindergärten, Schülerfreifahrt und Schulbücher.

11,6% der Ausgaben des Gesamtstaates fließen in Form von „Transferzahlungen an Marktproduzenten“ an Unternehmen. Sie umfassen Förderungen an die Landwirtschaft, die Industrie und das Gewerbe, sowie an staatsnahe Unternehmungen wie ÖBB, Post und Krankenanstalten.

Unter „sonstige Ausgaben“ (7,6% der Gesamtausgaben) fallen Zinszahlungen für Staatsschulden, Ausgaben für den Erwerb von Liegenschaften, sofern diese die Einnahmen aus dem Verkauf von Liegenschaften übersteigen und Bruttoinvestitionen. Letztere setzen sich zusammen aus den Investitionen, die notwendig sind, um den Verschleiß bestehender Bestände auszugleichen, zuzüglich der Investitionen, die den Vermögensstand des Staates erhöhen (Nettoinvestitionen).

Die Ausgabenkomponenten die im Zusammenhang mit dem Personal des Öffentlichen Dienstes von Interesse sind, finden sich in der Kategorie „Sach- und Personalaufwand“, die 28,3% der Ausgaben des Gesamtstaates ausmacht. Das entspricht einem Betrag von 35,7 Mrd. Euro. Im Sach- und Personalaufwand sind enthalten:

Vorleistungen (9,0% der Gesamtausgaben bzw. 11,4 Mrd. Euro)

Arbeitnehmerentgelt (18,9% der Gesamtausgaben bzw. 23,8 Mrd. Euro)

Gezahlte Steuern (0,4% der Gesamtausgaben bzw. 0,5 Mrd. Euro)

Vorleistungen (9,0%) umfassen alle Aufwendungen, die für den laufenden Betrieb der staatlichen Aktivitäten benötigt werden. Dazu gehören etwa Strom, Büroausstattung oder auch Reinigungsmittel. Die Arbeitnehmerentgelte (18,9%) bezeichnen den Betrag, der aufgewendet wird, um die öffentlich Bediensteten zu entlohnen. Weiters kann auch den Staat in Form von Produktions- und Importabgaben, sowie Einkommens- und Vermögenssteuern eine Steuerpflicht treffen. Diese Steuern belaufen sich in Summe auf 0,4% der Gesamtausgaben.

1.4 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 versus Staat“ kann zu falschen Schlüssen führen, weil die Mitarbeiterstruktur des Öffentlichen Dienstes anders ist, als jene der Privatwirtschaft.

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

Relativ aussagekräftige Vergleiche finden sich in einem von der Statistik Austria im Auftrag des Rechnungshofes verfassten Berichtes über die Einkommen der österreichischen Bevölkerung, getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen. Dieser Bericht erscheint alle zwei Jahre auf gesetzlicher Basis (Art. 1 § 8 Bezügebungsgesetz). Die Berechnung der mittleren Einkommen erfolgte auf Basis von Lohnsteuerdaten und Ergebnissen des Mikrozensus.

Die folgenden Einkommensvergleiche, die dem genannten Bericht entnommen wurden, zeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass sie sich nur auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte beziehen. Zwei große Störfaktoren, nämlich die unterschiedliche Teilbeschäftigung und die unterschiedlichen Anteile unterjähriger Beschäftigung sind somit eliminiert. Unterschiede in Qualifikation und Alter wurden jedoch nicht bereinigt. Es sollte bei der Interpretation daher insbesondere das um rund 5 Jahre höhere Durchschnittsalter des Öffentlichen Dienstes berücksichtigt werden.

Median der Bruttojahreseinkommen 2005			
	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 26.134	€ 28.084	€ 19.250
Angestellte	€ 33.739	€ 41.370	€ 25.952
öffentlich Bedienstete	€ 35.669	€ 36.854	€ 34.296

Abb. 4

Arithmetisches Mittel der Bruttojahreseinkommen 2005			
	Gesamt	Männer	Frauen
ArbeiterInnen	€ 27.557	€ 29.851	€ 19.806
Angestellte	€ 41.132	€ 49.810	€ 29.552
öffentlich Bedienstete	€ 39.733	€ 42.025	€ 35.867

Abb. 5

Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. Gemessen am Medianeinkommen (Abb. 4) liegen sie etwas höher, gemessen am arithmetischen Mittel (Abb. 5) etwas niedriger. Der Grund für das niedrigere arithmetische Mittel im öffentlichen Bereich ist, dass die Einkommenshöhe durch die

Gehaltsschemata nach oben hin begrenzt ist, während es im privaten Bereich diese Begrenzung oft nicht gibt. Dadurch gibt es Spitzenverdiener deren Einkommen das arithmetische Mittel anheben. Der Median, als Maß für das mittlere Einkommen wird durch einzelne „Ausreißer“ im Datenbestand nicht beeinflusst.

Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer, unabhängig davon, ob der Median oder das arithmetische Mittel als Maß herangezogen wird. Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer+Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männern.

2 Die organisatorische Struktur des Bundesdienstes

2.1 Ministerien und nachgeordnete Dienststellen

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

Unter „Oberste Organe“ fallen staatliche Stellen, die aufgrund ihrer Rolle als Höchstgerichte bzw. Organe, denen die Kontrolle der Verwaltung obliegt, besondere Selbständigkeit und Unabhängigkeit genießen. 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) in der jeweils geltenden Fassung 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. So hat die BMG-Novelle 2007 auch zu einigen personellen Verschiebungen geführt.

Organisatorische Gliederung der Beschäftigung zum 31.12.2006		Nach der BMG-Novelle 2007, Stand 01.04.2007	
Oberste Organe*		Oberste Organe*	
Präsidentenkanzlei	76	Präsidentenkanzlei	75
		Parlamentsdirektion	363
Verfassungsgerichtshof	75	Verfassungsgerichtshof	76
Verwaltungsgerichtshof	166	Verwaltungsgerichtshof	167
Volksanwaltschaft	52	Volksanwaltschaft	54
Rechnungshof	281	Rechnungshof	283
Summe Oberste Organe	650	Summe Oberste Organe	1.017
Ressorts		Ressorts	
Bundeskanzleramt	837	Bundeskanzleramt	828
Inneres	31.789	Inneres	31.568
Bildung Wissenschaft und Kultur	44.092	Unterricht, Kunst und Kultur	43.123
		Wissenschaft und Forschung	725
Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz	1.202	Soziales und Konsumentenschutz	1.053
Gesundheit und Frauen	461	Gesundheit, Familie und Jugend	498
auswärtige Angelegenheiten	1.266	europäische und internationale Angelegenheiten	1.280
Justiz	11.210	Justiz	10.919
Landesverteidigung	23.940	Landesverteidigung	23.621
Finanzen	11.238	Finanzen	11.242
Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2.707	Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2.665
Wirtschaft und Arbeit	2.985	Wirtschaft und Arbeit	2.941
Verkehr, Innovation und Technologie	935	Verkehr, Innovation und Technologie	900
Summe Ressorts	132.662	Summe Ressorts	131.363
Bund gesamt	133.312	Bund gesamt	132.380

Neben den Verschiebungen aufgrund der BMG-Novelle, gibt es in der Darstellung der Personalstände zum 1. April 2007 zwei Neuerungen: Lehrlinge sind nicht mehr in den Personalständen enthalten. Damit wird der Tatsache, dass Lehrlinge in keinem Dienst sondern einem Ausbildungsverhältnis stehen, Rechnung getragen. Ihre Anzahl wird künftig dem Kapitel 4 - „Ausbildungsverhältnisse“ zu entnehmen sein. In allen anderen Personalständen und Kennzahlen (Bezugszeitpunkt 31.12.2006) der vorliegenden Ausgabe der Broschüre sind sie jedoch noch enthalten, da die Neuerungen erst 2007 zum Tragen kamen.

Eine weitere Änderung betrifft die Darstellung der Parlamentsdirektion, die ab 2007 mit umfasst ist.

Zum 31.12.2006 waren in den Ressorts 132.662, bei den Obersten Organen (ohne Parlamentsdirektion) 650 MitarbeiterInnen tätig. Etwa drei Viertel des Personals sind in den Bereichen „Bildung“ und „Sicherheit“ beschäftigt.

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während beispielsweise das Ressort „Gesundheit und Frauen“ gerade 461 MitarbeiterInnen zählt, sind dem Ressort „Bildung und Kultur“ 44.092 Beschäftigte zuzuordnen, die zum Großteil als LehrerInnen und Schulverwaltungspersonal tätig sind. Diese Unterschiede sind das Ergebnis der strukturellen Organisation öffentlicher Leistungen. Im genannten Beispiel ist der große Unterschied darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der an österreichischen Schulen unterrichtenden LehrerInnen Dienstnehmer des Bundes sind, während im Gesundheitsbereich das „operative“ Gesundheitswesen, insbesondere der Betrieb von Krankenhäusern, von Ländern oder Gemeinden wahrgenommen wird.

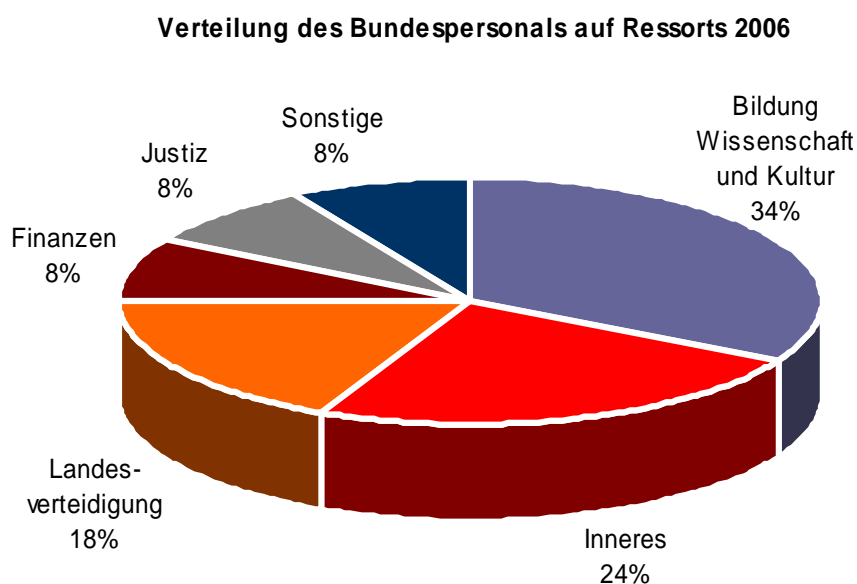


Abb. 7

Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 7% – arbeitet in den Ministerien. Die Ministerien sind die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik. Die Umsetzung von Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert.

Der Großteil der Bediensteten der Ressorts (92,5%) arbeitet in den zahlreichen nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt. Hier findet auch der Kontakt zwischen der Verwaltung und den BürgerInnen statt.

Die Bediensteten der Obersten Organe machen 0,5% der Beschäftigung aus.

Ressort	gesamt	Männer	Frauen	davon	
				in der Zentralstelle	in nachgeordneten Dienststellen
Oberste Organe *	650	340	310		
Bundeskanzleramt	837	374	463	711	126
Inneres	31.789	26.177	5.612	1.643	30.145
Bildung Wissenschaft u. Kultur	44.092	19.257	24.836	954	43.138
Soz. Sicherheit, Generationen. u. Kons.schutz	1.202	468	734	527	675
Gesundheit und Frauen	461	177	284	448	14
auswärtige Angelegenheiten	1.266	670	596	538	728
Justiz	11.210	5.978	5.233	227	10.983
Landesverteidigung	23.940	21.095	2.845	1.013	22.927
Finanzen	11.238	6.521	4.717	737	10.501
Land- u.Forstwirtsch., Umwelt u. Wasserwirtsch.	2.707	1.514	1.193	899	1.808
Wirtschaft u. Arbeit	2.985	1.909	1.076	1.036	1.949
Verkehr, Innovation u. Technologie	935	570	365	653	282
Gesamt	133.312	85.049	48.262	9.387	123.275

* Oberste Organe ohne Parlamentsdirektion

Abb. 8

Die strategische Planung, die Steuerung und Koordination des Verwaltungshandelns erfolgt in den jeweiligen Ministerien, den Zentralstellen der Bundesverwaltung. In den Ministerien werden darüber hinaus je nach Zuständigkeit Rechtsmaterien betreut. Auf Basis der Vorgaben der Regierung verfassen LegistInnen Entwürfe von Gesetzen. Diese werden als Regierungsvorlagen dem (gewählten) Nationalrat vorgelegt, welchem schließlich die Annahme oder Ablehnung der Gesetzesvorlagen obliegt. Um ein Beispiel zu nennen: Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit schafft mittels der von ihm verfassten Gesetze und Verordnungen die Rahmenbedingungen, innerhalb derer sich das tägliche Wirtschafts- und Arbeitsleben abspielt.

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

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgt primär der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen. Hier entscheidet sich letztendlich, wie die Verwaltung von ihren KundInnen, den Bürgerinnen und Bürgern, wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen. Laufende Informationen zur Verwaltungsinnovation und Verwaltungsreform können online unter <http://www.austria.gv.at/site/5123/default.aspx> nachgelesen werden.

Ausgegliederte Dienststellen, also Organisationen (Anstalten, Ges.m.b.H., AG,...) privaten oder öffentlichen Rechts, denen ehemalige Bundesaufgaben übertragen wurden, beschäftigen ebenfalls BundesbeamtInnen. Diese werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt und sind in den Personalständen der Abbildungen 1, 6 und 8 und nicht enthalten. Dies deshalb, weil die Personalausgaben für diese MitarbeiterInnen dem Bund von den ausgegliederten Einheiten weitestgehend refundiert werden.

2.2 Ausgliederungen

Die Übertragung staatlicher Leistungserstellung auf eigene Rechtsträger privaten oder öffentlichen Rechts wird „Ausgliederung“ genannt. Die ausgegliederten Einrichtungen sind typischerweise kein Teil der Hoheitsverwaltung, sondern, mit Ausnahme der Universitäten, meist Elemente der Wirtschaftsverwaltung des Staates.

Die Beweggründe für Ausgliederungen sind die Geschäftsführung nach rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten, eine handlungsstarke Organisationsstruktur, schnellere und flexiblere Entscheidungsprozesse, eine flexiblere Personalpolitik, eine angemessene Investitions- und Finanzpolitik unter Vermeidung starrer haushaltsrechtlicher Bindungen, die Möglichkeit, Haftungsbeschränkungen in Anspruch zu nehmen, die Vermeidung strengerer kompetenzrechtlicher Bindungen und steuerliche Vorteile. Vor jeder Ausgliederungsentscheidung wird geprüft, ob die Voraussetzungen dafür geschaffen sind und sichergestellt, dass notwendige Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten nicht vermindert werden. Das durch die Ausgliederung neu geschaffene Unternehmen kann seine Kosten im Idealfall selbst tragen.

Das Personal der vormaligen Bundeseinrichtung erbringt nun seine Leistungen für dieses Unternehmen. Während bei Vertragsbediensteten mit der Ausgliederung auch der Arbeitgeber wechselt, also ein Dienstverhältnis mit der neu geschaffenen Einrichtung eingegangen wird, bleiben BeamtInnen weiterhin Bundesbedienstete. Ihr Personalaufwand wird dem Bund von der ausgegliederten Einrichtung refundiert. Ausgliederungen stellen somit einen Weg zum viel zitierten „schlanken Staat“ dar, der sich auf einen engeren Aufgabenbereich konzentriert. Abbildung 9 gibt Auskunft darüber, in welchen ausgegliederten Einheiten nach wie vor BeamtInnen des Bundes arbeiten, wie viele es Ende 2006 waren und welchen Ressorts die betreffenden Dienststellen vor der Ausgliederung zugeordnet waren.

Ausgliederungen seit 1996

- 1996 Post- und Telegraphenverwaltung
- 1997 Bundesrechenzentrum, Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal, Österreichische Bundesforste, Österreichische Postsparkasse
- 1998 Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften, Kunsthistorisches Museum
- 1999 Bundessporteinrichtungen, Umweltbundesamt, Bewährungshilfe, Österreichischer Bundestheaterverband
- 2000 Statistisches Zentralamt, Museum für Angewandte Kunst, Österreichische Galerie Belvedere, Technisches Museum, Graphische Sammlung Albertina
- 2001 Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber, Museum für Völkerkunde, Österreichisches Theatermuseum, Insolvenzausgleichsfonds, Phonotheek, Bundesbaudirektion und Bundesgebäudeverwaltungen
- 2002 Banken- und Versicherungsaufsicht, Museum für Moderne Kunst, Nationalbibliothek, Bakteriologisch-Serologische-, Veterinärmedizinische-, Landwirtschaftliche -, Lebensmitteluntersuchungsanstalten
- 2003 Naturhistorisches Museum, Bundesbeschaffungsagentur
- 2004 Universitäten, Austrian Development Agency, Buchhaltungsagentur (1. Teil)
- 2005 via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft m.b.H., Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft, Buchhaltungsagentur (2. Teil)
- 2006 Bundesinstitut für Arzneimittel
- 2007 Bundespensionsamt

Im Jahr 2006 wurde das Bundesinstitut für Arzneimittel, dessen Hauptaufgabe die Durchführung der Zulassungsverfahren für Medikamente ist, ausgegliedert. Es ist nunmehr

Teil der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES), welche seit 2002 auch die Bakteriologisch-Serologische -, die Veterinärmedizinische-, die Landwirtschaftliche- sowie mehrere Lebensmitteluntersuchungsanstalten beinhaltet.

Mit 1. Jänner 2007 wurde das Bundespensionsamt, bisher eine Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen, aus dem Bundeshaushalt aus- und in weiterer Folge in die Versicherungsanstalt Öffentlich Bediensteter (BVA) eingegliedert.

BeamtInnen* in ausgegliederten Einrichtungen zum 31.12.2006

Bundeskanzleramt	
Bundesanstalt Statistik Austria	153
Print Media Austria AG	6
Bundestheaterholding GmbH	44
Bundessporteinrichtungen GmbH	14
Bundesministerium für Bildung Wissenschaft und Kultur	
Österr. Bibliothekenverbund und Service GmbH	3
Kunsthistorisches Museum	25
Naturhistorisches Museum	38
Technisches Museum Wien	7
Österreichisches Museum für angewandte Kunst	10
Österreichische Galerie Belvedere	10
Graphische Sammlung Albertina	6
Museum für Völkerkunde	2
Österr. Theatermuseum	5
Mediathek	4
Museum Moderne Kunst	3
Nationalbibliothek	73
Universitäten	7.313
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	
Austrian Development Agency GmbH	4
Bundesministerium für Justiz	
Verein "Neustart" (ehem. Bewährungshilfe)	81
Bundesministerium für Finanzen	
Bundesrechenzentrum GmbH	6
Österreichische Postsparkassen AG	663
Münze Österreich	16
Finanzmarktaufsichtsbehörde	27
Buchhaltungsagentur	328
BundesbeschaffungsgmbH	1
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	
Spanische Hofreitschule - Bundesgestüt Piber	18
Umweltbundesamt GmbH	65
Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	5
Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum f. Wald, Naturgefahren und Landschaft	117
Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	438
Agrarmarkt Austria (AMA)	1
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	
Arbeitsmarktservice	1.071
IAF Service GmbH	56
Schönbrunner Tiergarten GmbH	10
Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	319
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	
ÖFPZ Arsenal GmbH	46
via donau Österreichische Wasserstraßen GmbH	101
Gesamt	11.087
<i>Nachfolgegesellschaften der Post</i>	<i>21.956</i>
Gesamt (inkl. Nachfolgegesellschaften der Post)	33.043

*Auf Basis von VBÄ

Abb. 9

3 Die Berufsgruppen im Bundesdienst

Entsprechend dem breiten Spektrum an Aufgaben, die im Verantwortungsbereich der Bundesverwaltung liegen, sind im Bundesdienst sehr unterschiedliche Berufsgruppen zu finden. Das Bild vom „Beamten“ ist nach wie vor geprägt vom Verwaltungsbediensteten. Doch dieses Berufsbild - es ist vor allem in der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ zu finden - ist im Bundesdienst bei weitem nicht das einzige. Nur etwas mehr als ein Drittel der Bediensteten gehört der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ an. Die überwiegende Mehrheit der MitarbeiterInnen findet sich in den anderen großen Berufsgruppen wie dem Exekutivdienst oder den BundeslehrerInnen. Der Militärische Dienst, also das uniformierte Heerespersonal, sowie die RichterInnen und StaatsanwältInnen stellen ebenfalls einen nicht unerheblichen Anteil am Gesamtpersonal. Die Bundesbediensteten sind also alles andere als eine homogene Gruppe. Dementsprechend unterschiedlich sind auch die erforderliche Qualifikation sowie die Anforderungen, die an die MitarbeiterInnen dieser Berufsgruppen gestellt werden. So ist für zahlreiche Tätigkeiten, wie zum Beispiel die der RichterInnen und StaatsanwältInnen ein abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften 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. Diesen Umständen wird durch unterschiedliche Besoldungs- bzw. Entlohnungssysteme Rechnung getragen, die sich weitgehend mit den Berufsgruppen decken.

Berufsgruppen im Bundesdienst				
	VBÄ	in Prozent	<i>davon</i>	
zum 31.12.2006			<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Verwaltungsdienst	48.426	36,33%	25.022	23.404
LehrerInnen	36.682	27,52%	16.654	20.028
Exekutivdienst	29.593	22,20%	26.977	2.615
Militärischer Dienst	14.717	11,04%	14.502	215
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.383	1,79%	1.361	1.023
Krankenpflegedienst	202	0,15%	61	141
Schulaufsicht	329	0,25%	216	113
sonstige	979	0,73%	346	634
gesamt	133.312		85.139	48.173

Abb. 10

Es sind im Wesentlichen sieben Berufsgruppen - die HochschullehrerInnen sind aufgrund der Ausgliederung der Universitäten nicht mehr enthalten - denen sich die BundesmitarbeiterInnen zuordnen lassen. Einige kleine Gruppen, beispielsweise BodenschätzerInnen, SchulärztInnen, MostwägerInnen und Lehrlinge, sind in der Kategorie „sonstige“ zusammengefasst.

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

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

3.1 Exekutive

Der Personalstand des Exekutivdienstes beträgt 29.593 VBÄ. In dieser Zahl sind neben der Polizei auch knapp 3.100 BeamtenInnen der Justizwache enthalten.

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

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

Die Grundausbildung zum/zur Exekutivbeamten erfolgt in 10 über das Bundesgebiet verteilten Bildungszentren und dauert 24 Monate. Um in die Ausbildung aufgenommen zu werden, ist es notwendig eine Aufnahmeprüfung, im Rahmen derer sowohl persönliche, als auch fachliche Eignung getestet wird, zu bestehen. Wichtige Ausbildungsschwerpunkte sind neben dem Einsatztraining, welches auf die konkrete polizeiliche Tätigkeit vorbereitet, auch ein umfangreiches Rechtswissen und Persönlichkeitsbildung.

Während ihrer Ausbildung stehen die Exekutivbediensteten in einem vertraglichen Dienstverhältnis, sind also noch keine BeamtInnen. Sie werden in dieser Phase „AspirantInnen“ genannt.

Wichtige, wenn auch kleinere Gruppen innerhalb der Exekutive, sind hoch spezialisierte Bedienstete, wie die des Entschärfungs- und Entminungsdienstes oder des Einsatzkommandos Cobra, ein Sonderkommando das in Situationen mit höchstem Gefährdungspotential zum Einsatz kommt. In diesem Zusammenhang ist auch die Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung (WEGA) anzuführen. Dieser Einheit obliegt zum Beispiel die bundesweite Unterstützung bei Einsätzen, die bereits im Vorfeld als (potentiell) unfriedlich einzustufen sind und das Einschreiten besonders ausgebildeter und ausgerüsteter Einheiten erfordern.

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

Exekutivdienst			
	gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2006*	29.593	26.977	2.615
Ø - Alter** *	41,6	42,6	31,1
Beamtenanteil*	99,6%	99,7%	98,6%
Teilbeschäftigtenquote* *	2,2%	1,0%	14,4%
Frauenanteil* *	9,3%		

*auf Basis von VBÄ

**auf Basis von Köpfen

Abb. 11

Das Durchschnittsalter der ExekutivbeamtInnen beträgt 41,6 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 9,3%, was eine deutliche Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (8,2%) bedeutet. Gerade im Bereich der Exekutive steigt der Frauenanteil besonders stark und hat sich innerhalb des letzten Jahrzehnts mehr als verdoppelt.

Die Teilbeschäftigtenquote ist in dieser Berufsgruppe mit 2,2% gering, was vor allem auf die Struktur der Dienstpläne zurückzuführen ist, die sich mit Teilzeit nur schwer vereinbaren lassen.

Quartileinkommen im Exekutivdienst für 2006		
25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 37.111	€ 42.670	€ 48.746

Abb. 12

Das mittlere Bruttojahreseinkommen von ExekutivbeamtInnen beträgt € 42.670. Wie alle Einkommen von Bundesbediensteten setzt es sich aus dem Grundgehalt, Zulagen und Nebengebühren zusammen. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen machen im Exekutivdienst jedoch Zulagen und Nebengebühren einen besonders hohen Anteil aus. Das hängt mit Wochenenddiensten, Nachtdiensten, den zahlreichen Überstunden sowie den besonderen Gefahren und anderen Erschwernissen zusammen, die die Arbeit der Exekutive mit sich bringt.

Quartileinkommen der PensionistInnen des Exekutivdienstes für 2006			
	25%	50%	75%
Anzahl der Pensionierten	erhalten weniger als		
14.777	€ 27.331	€ 31.057	€ 34.970

Abb. 13

14.777 ExekutivbeamtInnen befinden sich aktuell im Ruhestand. Ihr mittleres Bruttojahreseinkommen liegt bei € 31.057. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter dieser Berufsgruppe liegt mit 55,3 Jahren unter dem Bundesdurchschnitt, da viele ExekutivbeamtInnen aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand gehen. Im Vergleich zum Vorjahr (54,3 Jahre) ist es damit um ein Jahr gestiegen.

3.2 LehrerInnen

BundeslehrerInnen unterrichten an allgemeinbildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, sowie an mittleren und höheren Anstalten und Akademien der Lehrer- und Erzieherausbildung.

Im Bereich der Akademien der LehrerInnen- und ErzieherInnenausbildung, umgangssprachlich als „Pädaks“ bezeichnet, und der Pädagogischen Institute sind umfangreiche Änderungen hinsichtlich ihrer Organisation und ihres rechtlichen Status im

Gänge. Mit 1. Oktober 2007 wurden sie zu Pädagogischen Hochschulen zusammengeführt. Die akademischen Grade der Studienabschlüsse an diesen Hochschulen "sui generis" (eigener Art) sind bolognakonform und mit dem Studiensystem an Universitäten durchlässig gestaltet (Bologna-Erklärung 1999, in der die BildungsministerInnen von 29 europäischen Staaten sich verpflichtet haben, bis 2010 einen einheitlichen europäischen Hochschulraum zu schaffen).

Etwa 5.300 BundeslehrerInnen unterrichten als so genannte „lebende Subventionen“ an Privatschulen.

Die Personalkapazität der BundeslehrerInnen beträgt 36.682 VBÄ. Sie unterrichten in über 1.100 Schulen und Berufsbildenden Akademien rund 415.000 SchülerInnen und Studierende. 99% der LehrerInnen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bildungsressorts. Dem Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft unterliegen 13 Land- und Forstwirtschaftliche Lehranstalten und die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, an denen 1% der BundeslehrerInnen unterrichtet.

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

LehrerInnen			
	gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2006*	36.682	16.654	20.028
Ø - Alter	46,0	47,5	44,8
Beamtenanteil*	49,1%	54,3%	44,9%
Teilbeschäftigtenquote* *	25,8%	17,2%	32,7%
Frauenanteil* *	55,6%		

*auf Basis von VBÄ

**auf Basis von Köpfen

Abb. 14

49,1% der LehrerInnen sind BeamtInnen, die übrigen 50,9% stehen in einem vertraglichen Dienstverhältnis. Die BundeslehrerInnen sind eine jener Berufsgruppen, in denen es eine vertragliche Alternative zum BeamtInnen-Dienstverhältnis gibt. Nachdem seit November

2003 ein bundesweiter Pragmatisierungsstopp in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative besteht, ist der BeamtInnenanteil kontinuierlich am Sinken.

Das relativ hohe Durchschnittsalter ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die meisten BundeslehrerInnen schon beim Eintritt in den Lehrerberuf aufgrund des davor zu absolvierenden Universitätsstudiums ein Alter von deutlich über 20 Jahren erreicht haben. Darüber hinaus befindet sich ein großer Teil der Lehrerschaft in hohen Altersgruppen.

Der Frauenanteil in der Berufsgruppe der LehrerInnen ist mit 55,6% der höchste aller Berufsgruppen. Die mit 25,8% hohe Teilbeschäftigtenquote ist damit sicher im Zusammenhang zu sehen, wengleich auch die Teilbeschäftigtenquote der männlichen Lehrer mit 17,3% überdurchschnittlich hoch ist.

Quartileinkommen der LehrerInnen für 2006		
25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 31.104	€ 46.313	€ 59.832

Abb. 15

Bei der Betrachtung des mittleren Einkommens ist die hohe Teilbeschäftigtenquote zu berücksichtigen. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als € 31.104, ein Viertel verdient mehr als € 59.832. Die Hälfte der Einkommen liegt zwischen diesen beiden Werten.

Quartileinkommen der pensionierten LehrerInnen für 2006			
	25%	50%	75%
Anzahl der Pensionierten	erhalten weniger als		
12.988	€ 40.272	€ 49.012	€ 57.646

Abb. 16

12.988 pensionierte LehrerInnen beziehen ihre Pension vom Bund. Die mittlere Pension beträgt € 49.012. Die Hälfte der Pensionen liegt im Bereich von € 40.272 bis € 57.646, jeweils 25% der Lehrerpensionen liegen niedriger bzw. höher. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der LehrerInnen liegt bei 60,3 Jahren, was im Vergleich zum Vorjahr (59,7 Jahre) einen Anstieg um mehr als ein halbes Jahr ausmacht.

3.3 RichterInnen und StaatsanwältInnen

Zur dieser Berufsgruppe, der zwei unterschiedliche Berufsbilder zuzuordnen sind, zählen 2.383 MitarbeiterInnen (VBÄ).

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

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

RichterInnen und StaatsanwältInnen			
	gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2006*	2.383	1.361	1.023
Ø - Alter	43,6	46,5	40,0
Beamtenanteil*	100,0%	100,0%	100,0%
Teilbeschäftigtenquote* *	6,8%	0,4%	14,7%
Frauenanteil* *	44,7%		

*auf Basis von VBÄ

**auf Basis von Köpfen

Abb. 17

In dieser Berufsgruppe gibt es, ebenso wie bei der Exekutive, keine Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis. Alle RichterInnen und StaatsanwältInnen sind daher BeamtInnen. Ihr Durchschnittsalter beträgt 43,6 Jahre. Der Frauenanteil beträgt 44,7%, womit diese Berufsgruppe, neben LehrerInnen und dem Verwaltungsdienst, zu jenen mit annähernd ausgewogenem Geschlechterverhältnis gehört.

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

97% der RichterInnen und StaatsanwältInnen sind im Justizressort tätig, die verbleibenden 3% am Verwaltungsgerichtshof.

Quartileinkommen der RichterInnen und StaatsanwältInnen für 2006		
25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 44.079	€ 62.621	€ 82.121

Abb. 18

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als € 44.079 verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über € 82.121.

Quartileinkommen der pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen für 2006			
	25%	50%	75%
Anzahl der Pensionierten	erhalten weniger als		
947	€ 63.522	€ 71.628	€ 83.859

Abb. 19

25% der 947 pensionierten RichterInnen und StaatsanwältInnen haben ein Pensionseinkommen, das unter € 63.522 liegt, bei 25% übersteigt die Pension € 83.859. Das Pensionsantrittsalter ist im Vergleich zum Vorjahr (62,7 Jahre) weiter gestiegen und liegt bei 63,5 Jahren.

3.4 Militärischer Dienst

Die 14.717 MitarbeiterInnen (VBÄ) im militärischen Dienst nehmen Sicherheitsfunktionen wahr. Sie führen Assistenzeinsätze wie z.B. an den Grenzen durch, überwachen den Luftraum oder leisten - etwa bei Hochwässern oder Lawinenabgängen - Katastrophenhilfe. 1.092 SoldatInnen (Stand August 2007) sind im Rahmen von Friedenssicherungsmissionen mit UNO-Mandat im Einsatz, die meisten von ihnen im Kosovo, in Bosnien-Herzegovina und in Syrien.

2006 wurden in Anlehnung an die Reformvorschläge der Bundesheerreformkommission weitere Schritte gesetzt, um das Bundesheer in personeller und struktureller Hinsicht auf

neue Schwerpunkte wie internationales Krisenmanagement und Katastrophenschutz vorzubereiten. Die Aufgaben im Rahmen des internationalen Krisenmanagements werden vor allem von den so genannten „KIOP“ (Kräfte für Internationale Operationen) wahrgenommen. Als ein Teil der „KIOP“ zeichnen sich die Kaderpräsenzeinheiten (KPE) durch einen besonders hohen Bereitschaftsgrad aus, d. h., dass sie bei Bedarf innerhalb weniger Tage zur Entsendung ins Krisengebiet bereit sein müssen.

Ein Teil der Kaderpräsenzeinheiten steht in einem vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund, was insofern eine Besonderheit darstellt, als die Bediensteten der Berufsgruppe Militärischer Dienst üblicherweise BeamtInnen sind. Die Möglichkeit des vertraglichen Dienstverhältnisses existiert seit 2003. Basis ist ein auf drei Jahre befristeter Sondervertrag mit Verlängerungsoption. Neben dem hohen Bereitschaftsgrad, zeichnen sich diese SoldatInnen durch eine, auf die Anforderungen des Auslandseinsatzes abgestimmte, Ausbildung aus. Diesen hohen Anforderungen wird durch ein eigenes Entlohnungssystem Rechnung getragen. Am 31.12.2006 betrug die Zahl der vertraglich beschäftigten KPE–SoldatInnen 575.

Neben den personellen Maßnahmen erfolgte die Ausrichtung des Bundesheeres auf die neuen Schwerpunkte der Landesverteidigung auch auf organisatorischer Ebene. Konkrete Beispiele für die seit dem Jahr 2006 umgesetzten strukturellen Reformen sind die Zusammenführung der Streitkräfte „Land“, „Luft“ und „Internationale Einsätze“ unter ein gemeinsames Kommando oder die erforderlichen organisatorischen Anpassungen im Zusammenhang mit dem hoch technisierten Waffensystem „Eurofighter“.

Strukturelle Reformen dieser Ausprägung haben selbstverständlich auf das Personal ganz konkrete Auswirkungen, stellen MitarbeiterInnen zum Teil vor substantielle Veränderungen ihres Arbeitsumfeldes und machen entsprechende begleitende Maßnahmen erforderlich (z.B. Förderung der Mobilität, Umschulungen u.ä.). In weiterer Folge mussten/müssen viele Arbeitsplätze neu bewertet werden, rund 1.400 waren es im bisherigen Verlauf des Reformprojektes. Neben der Neubewertung von Arbeitsplätzen besteht die Unterstützung durch die Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform“ des Bundeskanzleramtes vor allem in der Analyse der Aufbau- und Ablauforganisation im Hinblick auf deren Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit.

Weiterführende Informationen zu Stand und weiterem Verlauf der Heeresreform können auf der Homepage des Bundesministeriums für Landesverteidigung unter folgendem Link nachgelesen werden:

http://www.bmlv.gv.at/facts/management_2010/index.shtml

Militärischer Dienst			
	gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2006*	14.717	14.494	223
Ø - Alter	40,1	40,3	28,0
Beamtenanteil*	95,0%	94,9%	98,7%
Teilbeschäftigtenquote* **	0,3%	0,2%	2,8%
Frauenanteil* **	2,7%		

*auf Basis von VBÄ

**auf Basis von Köpfen

Abb. 20

Das Durchschnittsalter des Militärischen Dienstes ist mit 40,1 Jahren im Vergleich zu anderen Berufsgruppen relativ niedrig, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass der Eintritt in den Militärischen Dienst meist schon nach dem Grundwehrdienst erfolgt.

Die Laufbahnplanung hat in dieser Berufsgruppe einen hohen Stellenwert, so dass, je nach Karrierepfad, die Absolvierung der Heeres- und Unteroffiziersakademie bzw. der Theresianischen Militärakademie für angehende Offiziere vorgesehen ist. Frauen- und Teilbeschäftigtenanteil sind im Militärischen Dienst niedrig, seit der Öffnung der militärischen Laufbahn für Frauen im April 1998 steigt ihr Anteil jedoch kontinuierlich.

Quartileinkommen im Militärischen Dienst für 2006		
25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 28.244	€ 34.266	€ 41.299

Abb. 21

25% der MitarbeiterInnen des Militärischen Dienstes verdienen weniger als € 28.244, 25% mehr als € 41.299. Die Jahreseinkommen der übrigen 50% liegen zwischen diesen beiden Werten. Das Medianeinkommen liegt bei € 34.266.

Quartileinkommen der PensionistInnen des Militärischen Dienstes für 2006			
	25%	50%	75%
Anzahl der Pensionierten	erhalten weniger als		
3.672	€ 29.226	€ 32.456	€ 42.063

Abb. 22

25% der PensionistInnen der Berufsgruppe des Militärischen Dienstes erhalten eine Pension von weniger als € 29.226, 25% der Pensionen liegen über € 42.063. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Berufsgruppe „Militärischer Dienst“ liegt mit 59,5 Jahren nur knapp

unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vergleich zu Vorjahr (59,9 Jahre) ist es um 0,4 Jahre gefallen.

3.5 Verwaltungsdienst

Der Verwaltungsdienst ist mit 48.426 MitarbeiterInnen die größte und zugleich die vielfältigste Berufsgruppe im Bundesdienst. Hier finden sich die unterschiedlichsten Berufsbilder. Etwas vereinfachend könnte man sagen, dass alle Bundesbediensteten, deren Berufsbild nicht einem der anderen Berufsgruppen entspricht, zum Verwaltungsdienst gezählt werden. Das Spektrum der Tätigkeiten reicht dabei von der Sachbearbeitung über Systemadministration, Personalentwicklung, Vermessungsdienst, bis hin zu Reparaturarbeiten an Kraftfahrzeugen oder auch Reinigungsdiensten. Ein hoher Grad an Spezialisierung auf bestimmte Verwaltungsmaterien ist unter den Verwaltungsbediensteten typisch. Auch bezüglich der Hierarchiestufen ist der Verwaltungsdienst breit gefächert; sowohl Sekretariatskräfte, als auch SektionsleiterInnen gehören dieser Berufsgruppe an.

Verwaltungsdienst			
	gesamt	Männer	Frauen
Personalstand zum 31.12.2006*	48.426	25.008	23.418
Ø - Alter	44,2	45,5	43,0
Beamtenanteil*	50,7%	63,3%	37,0%
Teilbeschäftigtenquote* *	16,9%	2,2%	30,6%
Frauenanteil* *	51,5%		

*auf Basis von VBÄ

**auf Basis von Köpfen

Abb. 23

Wenngleich es zu umfangreich wäre, die einzelnen Berufsbilder der Verwaltungsbediensteten hier vollständig aufzuzählen, kann eine grobe Zuordnung zu den Dienststellen, in denen sie arbeiten, einen Einblick über Umfang und Tätigkeiten des Verwaltungspersonals bieten.

In den Ministerien, den „Zentralen“, in denen das Verwaltungshandeln gesteuert und koordiniert wird, sind rund 8.100 MitarbeiterInnen in den verschiedensten Aufgabenbereichen als JuristInnen, Betriebs- und VolkswirtInnen, PsychologInnen, PersonalistInnen, BudgetistInnen, FachexpertInnen, TeamassistentInnen u.v.m. tätig.

Die verbleibenden 40.300 MitarbeiterInnen erbringen ihre Leistungen in den Obersten Organen sowie den zahlreichen großen und kleinen nachgeordneten Dienststellen. Von der Annahme von Anträgen bis hin zu konkreten Beratungsleistungen bei individuellen Problemstellungen wird im nachgeordneten Bereich viel direkter „Service“ für BürgerInnen geleistet.

Der größte nachgeordnete Bereich ist mit rund 9.400 MitarbeiterInnen die Zoll- und Abgabenverwaltung. Hier finden sich die SachbearbeiterInnen in den Finanzämtern und die BetriebsprüferInnen, um nur einige Beispiele aus diesem Bereich zu nennen. Neben Verwaltungs- und Prüftätigkeit im Zusammenhang mit Steuern und Zöllen, gehört die Beratung von BürgerInnen in steuerlichen Belangen zu ihren wichtigsten Aufgaben.

Die Militärverwaltung ist ein weiterer großer Bereich des Verwaltungsdienstes. Hier arbeiten 8.300 MitarbeiterInnen in den verschiedenen militärischen Einrichtungen. Unter ihnen finden sich Sekretariatskräfte ebenso wie SachbearbeiterInnen, technisches Personal wie z.B. MechanikerInnen für militärische Spezialfahrzeuge, ArbeiterInnen und Reinigungskräfte.

Im Bereich der inneren Sicherheit sind 3.600 administrative MitarbeiterInnen tätig. Ihnen obliegen sämtliche Aufgaben, die im Rahmen der polizeilichen Tätigkeit anfallen und die nicht den speziell ausgebildeten Exekutivbediensteten vorbehalten sind. Ihre Dienstorte sind in erster Linie die Landes-, Stadt- und Bezirkspolizeikommanden, die Sicherheitsdirektionen und die Polizeidirektionen.

In den Schulen sind an die 4.300 Verwaltungsbedienstete beschäftigt. Ihre Hauptaufgaben sind hier die Organisation und Aufrechterhaltung des täglichen Betriebes, also alle Arbeiten, die an Schulen anfallen – mit Ausnahme des Unterrichtens.

Etwa 730 Personen zählt das von Österreich entsandte diplomatische bzw. administrative Personal, das an den 109 Vertretungen in 82 Staaten tätig ist. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere die Betreuung von ständig im Ausland lebenden ÖsterreicherInnen und die Hilfeleistung für jene BürgerInnen, die sich aus touristischen oder beruflichen Gründen im Ausland aufhalten und dort in Notsituationen geraten. Als weitere konsularische Tätigkeit wäre auch die Ausstellung von Visa zu nennen.

Verteilung des Verwaltungspersonals

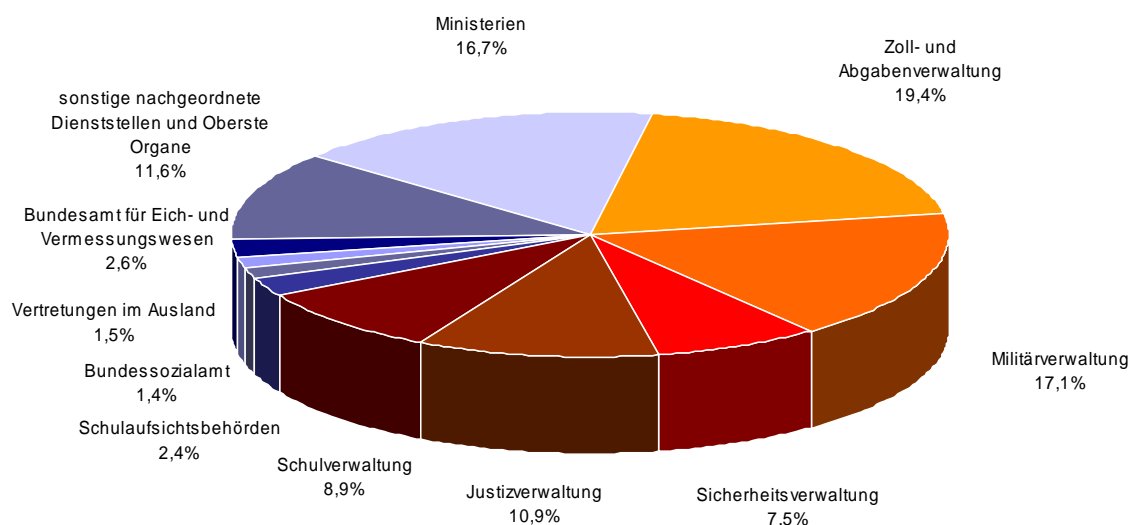


Abb. 24

Etwa die Hälfte (50,7%) des Verwaltungspersonals steht in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis (Beamten), die übrigen Dienstverhältnisse beruhen auf privatrechtlichen Verträgen. Der Frauenanteil ist mit 51,6% überdurchschnittlich hoch, die Teilbeschäftigung ist in dieser Berufsgruppe weit verbreitet.

Quartileinkommen im Verwaltungsdienst für 2006		
25%	50%	75%
verdienen weniger als		
€ 21.083	€ 27.492	€ 39.665

Abb. 25

Ein Viertel der MitarbeiterInnen verdient weniger als € 21.083 pro Jahr, das mittlere Jahreseinkommen liegt bei € 27.492. Die Einkommen des am besten verdienenden Viertels liegen über € 39.665.

Quartileinkommen der PensionistInnen des Verwaltungsdienstes für 2006			
	25%	50%	75%
Anzahl der Pensionierten	erhalten weniger als		
27.473	€ 22.867	€ 28.719	€ 41.033

Abb. 26

Entsprechend der Größe des Verwaltungsdienstes, stellen PensionistInnen dieser Berufsgruppe den größten Teil der BundespensionistInnen. Die Hälfte von ihnen erhält Pensionen im Bereich von € 22.867 bis € 41.033. Die Pensionen jeweils eines Viertels der PensionistInnen liegen unter € 22.867 bzw. über € 41.033. Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter liegt bei 60,3 Jahren (2005: 59,6).

4 Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst

Alle Bundesbediensteten durchlaufen eine interne Ausbildung, um für die spezifischen Aufgaben des Öffentlichen Dienstes bestmöglich vorbereitet zu sein. Darunter fällt die mehrjährige Ausbildungsphase im Verwaltungsdienst ebenso wie die Ausbildung zum/zur Exekutivbeamten in den Polizeischulen. Diesen Ausbildungen ist gemeinsam, dass sie auf Aufgaben im Bundesdienst vorbereiten und im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden.

Darüber hinaus bietet der Bund jedoch Ausbildungen an, die nicht ausschließlich für die Arbeit in der Bundesverwaltung maßgeschneidert sind, sondern auch für Tätigkeiten in der Privatwirtschaft qualifizieren. Diese Ausbildungen werden daher nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert.

Das Spektrum, das der Bund anbietet, umfasst das Verwaltungspraktikum, das Rechtspraktikum, das Unterrichtspraktikum und zahlreiche Lehrberufe. Personen die beim Bund in Ausbildung stehen, erhalten eine Entlohnung (Ausbildungsbeitrag), die je nach Art der Ausbildung unterschiedlich hoch sein kann.

4.1 Verwaltungspraktikum

Die Möglichkeit, ein Verwaltungspraktikum zu absolvieren, gibt es im Bundesdienst schon seit 2004. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, in dem PraktikantInnen ihre jeweilige Vorbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit in der Bundesverwaltung ergänzen, vertiefen und dadurch Berufspraxis erwerben können. Es soll eine Schnittstelle zwischen Vorbildung und späterer Berufsausübung, sei es beim Bund oder einem anderen Arbeitgeber, sein. Der Dienstgeber hat dabei auch Gelegenheit, potenzielle InteressentInnen für eine Aufnahme in den Bundesdienst kennen zu lernen und sich von ihren Fähigkeiten ein Bild zu machen. Die Dauer des Praktikums ist auf ein Jahr begrenzt. Es steht Personen mit abgeschlossener mittlerer Schule, Fachhochschule oder Universität, Personen mit abgeschlossener Lehre, und MaturantInnen offen. VerwaltungspraktikantInnen erhalten je nach höchster abgeschlossener Vorbildung einen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 50% dessen, was ein/e Vertragsbedienstete/r (Entlohnungsstufe 1, Ausbildungsphase) in der entsprechenden Entlohnungsgruppe verdient. Bedingung für die Aufnahme von VerwaltungspraktikantInnen ist die budgetäre Bedeckung, darüber hinaus gibt es keine Einschränkungen. Zum 31.12.2006 arbeiteten beim Bund 130 VerwaltungspraktikantInnen

mit einem Frauenanteil von 68%. 78 PraktikantInnen davon hatten bereits eine akademische Ausbildung.

4.2 Rechtspraktikum

Das Rechtspraktikum – umgangssprachlich „Gerichtsjahr“ genannt – soll AbsolventInnen des Studiums der Rechtswissenschaften die Möglichkeit geben, ihre Berufsvorbildung durch eine Tätigkeit bei Gericht fortzusetzen und dabei ihre Rechtskenntnisse zu erproben und zu vertiefen. Die Ausbildung ist so gestaltet, dass der/die RechtspraktikantIn einen möglichst umfassenden Einblick in die richterliche Tätigkeit, die Aufgaben der Geschäftsstelle und die sonstigen gerichtlichen Einrichtungen kennenlernt. Im Sinne eines breiten Überblicks sind von der Ausbildung sowohl der Bereich Zivilprozess- als auch der Bereich Strafsachen umfasst.

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

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

Im Rahmen des Rechtspraktikums erfolgt auch die Bewerbung für den richterlichen Vorbereitungsdienst. Für Richteramtsanwärter ist die Absolvierung eigens eingerichteter Kurse vorgesehen. Ende 2006 befanden sich 990 Personen im Rechtspraktikum, davon 536 Frauen und 460 Männer. Der Frauenanteil der RechtspraktikantInnen beträgt somit 54%.

4.3 Unterrichtspraktikum

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

die Vertretung vorübergehend abwesender LehrerInnen und die Teilnahme an Schulveranstaltungen.

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

UnterrichtspraktikantInnen gebührt ein Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 50% des jeweiligen Monatsentgelts eines die volle Lehrverpflichtung erfüllenden Vertragslehrers IL/11 der ersten Entlohnungsstufe. Ende 2006 waren 233 Unterrichtspraktikanten und 651 Unterrichtspraktikantinnen (Frauenanteil 74%) beim Bund beschäftigt.

4.4 Lehrlinge

Sowohl in den Ressorts, als auch in den ausgegliederten Einrichtungen wird die Lehrlingsausbildung gefördert, um den Jugendlichen einen reibungslosen und qualifizierten Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen und eine bestmögliche Perspektive zu geben.

Seit September 2004 wird die Ausbildung von Lehrlingen deutlich forciert. Das damalige Ziel, die Lehrstellen im Bereich des Bundes und der ausgegliederten Einrichtungen um 800 zusätzliche Lehrplätze aufzustocken, war schon 2005 erreicht. Der Weg wurde konsequent weiter gegangen, so dass aktuell rund 3.200 Lehrlinge beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen ausgebildet werden. Die Zahl der Lehrlinge beim Bund beträgt zum 1. Oktober 2007 exakt 1.084 davon 654 Frauen was einen Frauenanteil von 60% entspricht, in den ausgegliederten Einrichtungen waren es Mitte September 2.140 davon 432 Frauen.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl der Bereiche und der Ausbildungsprogramme der Lehrstellen auf die Wirtschaftstauglichkeit gelegt, gute Aussichten auf einen späteren Wechsel in die verschiedensten Bereiche der Wirtschaft spielten eine wesentliche Rolle. Neben dem klassischen Lehrberuf „VerwaltungsassistentIn“ werden die Jugendlichen auch verstärkt in technischen Berufen ausgebildet. Dazu zählen etwa die Berufsfelder Informationstechnologie, Metallbearbeitung, Luftfahrzeugtechnik, Vermessungstechnik, um nur einige Beispiele aufzuzählen. Erfreulich ist übrigens, dass auch – oder gerade – in diesen traditionellen „Männerdomänen“ mehr und mehr Frauen ausgebildet werden. Daneben werden die herkömmlichen Lehrberufe wie TischlerIn und KleidermacherIn, aber auch ausgefallene wie Molkereifachmann/frau und Weinbau-

/Kellerwirtschaft angeboten. Insgesamt werden beim Bund Jugendliche in rund 50 Lehrberufen ausgebildet.

Einige konkrete Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die Lehrlinge des Bundes auch am privaten Arbeitsmarkt optimale Beschäftigungsmöglichkeiten vorfinden. Dazu zählen zum Beispiel die zunehmend in Anspruch genommenen Job-Rotationen im Rahmen derer für einen gewissen Zeitraum ein Arbeitsplatz in einem Unternehmen eingenommen wird. Ein anderes Projekt hat die Anpassung an die zunehmende Internationalisierung am Arbeitsmarkt zum Inhalt. Für die Fächer Deutsch und Englisch sind bis zu 5 Wochenstunden zusätzlich vorgesehen, wobei in der höchsten Leistungsstufe Maturaniveau angestrebt wird. Im Oktober 2007 traten 12 Bundeslehrlinge zur Teilprüfung der Berufsreifeprüfung im Fach Englisch an, und bestanden die Prüfung ohne Ausnahme.

5 Das Bundespersonal

5.1 Qualifikationsstruktur

Aus- und Weiterbildung haben im Bundesdienst einen hohen Stellenwert. Zum einen gilt das Vorbildungsprinzip, d.h., dass für einige Berufsgruppen ein Universitätsabschluss vorausgesetzt wird. Zum anderen sind die interne Grundausbildung und die berufsbegleitende Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung in der Bundesverwaltung.

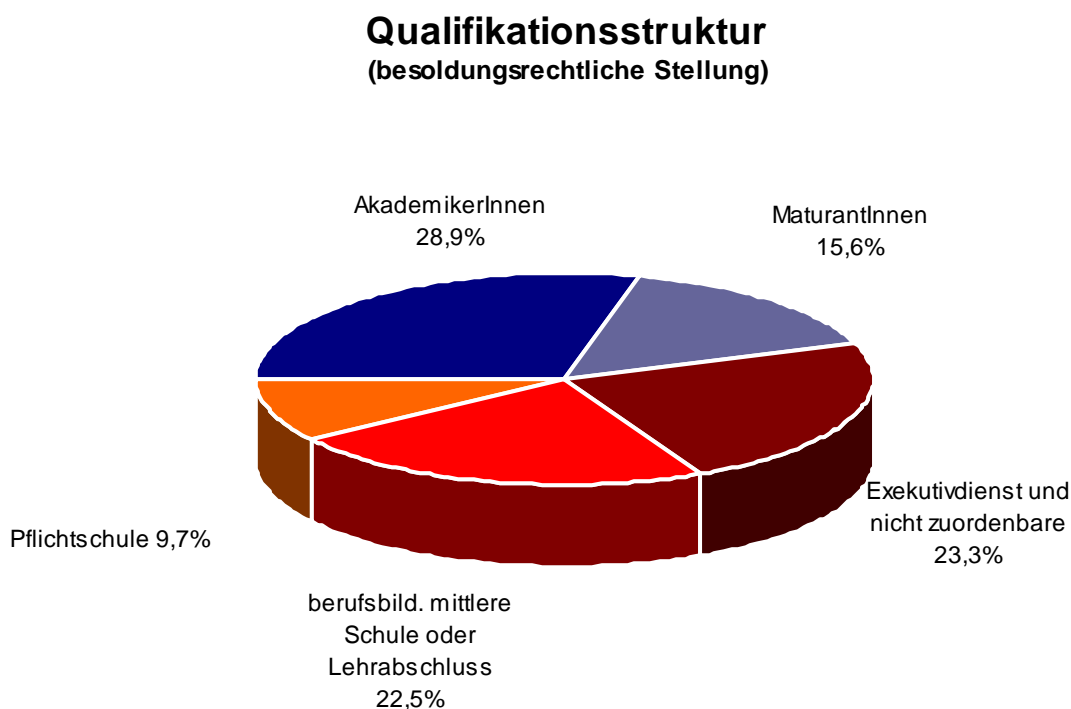


Abb. 27

Die Darstellung in Abbildung 27 wurde aus der besoldungsrechtlichen Stellung der Bediensteten abgeleitet. Diese spiegelt im Regelfall die höchste absolvierte Ausbildung wieder. Eine Ausnahme bildet der Exekutivdienst. Das Vorbildungsprinzip ist im Exekutivdienst von untergeordneter Bedeutung, da das Wissen und die Fertigkeiten, die in dieser Berufsgruppe notwendig sind, nicht im Regelschulwesen erworben werden können. Unabhängig von der Ausbildung, die vor Eintritt in den Exekutivdienst erworben wurde, können ExekutivbeamtInnen über den Weg der internen Ausbildung jede besoldungsrechtliche Einstufung erreichen. Daher werden die Exekutivbediensteten hier gesondert als „nicht zuordenbar“ angeführt.

In den letzten Jahren hat sich die Aufnahmepolitik dahingehend entwickelt, dass 80% bis 90% der neu aufgenommenen MitarbeiterInnen im Exekutivdienst bereits einen Maturaabschluss haben. Daher ist davon auszugehen, dass der MaturantInnenanteil des Bundespersonals über den angeführten 15,9% liegt.

Der Grund für den hohen AkademikerInnenanteil im Bundesdienst (30%) ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen: RichterInnen und StaatsanwältInnen sowie der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Besonders die Berufsgruppe der LehrerInnen hat aufgrund ihrer Größe einen starken Einfluss auf die Qualifikationsstruktur des gesamten Bundesdienstes. Weiters herrscht insbesondere in den Ministerien ein hoher Bedarf an JuristInnen, weil die Betreuung von Gesetzesmaterien (Legistik) eine zentrale Aufgabe der dort tätigen MitarbeiterInnen ist. Generell kann davon gesprochen werden, dass die Rückbesinnung des Staates auf Kernaufgaben mit der Auslagerung vieler operativer, meist weniger qualifizierter Tätigkeiten einhergeht. Ein weiterer Grund für den hohen AkademikerInnenanteil im Bundesdienst ist, dass typische Dienstleistungsaufgaben, mit hohem Bedarf an Fach- und Hilfskräften im Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden liegen.

Zudem liegt in einigen Aufgabenbereichen des Bundes, die typischerweise sehr arbeitsintensiv sind, zwar die Verantwortung und Entscheidungskompetenz in einem Bundesministerium, die operative Umsetzung der Aufgaben wird dann aber privaten Unternehmen übertragen.

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

Abb. 28

Ein Vergleich des AkademikerInnen- und MaturantInnenanteils des Bundes mit dem des privaten Sektors zeigt, dass der AkademikerInnenanteil des Bundes mit 30% mehr als drei Mal so hoch ist wie in der Privatwirtschaft mit 8,9% (Quelle: Statistik Austria).

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

5.2 Beschäftigungsverhältnisse

Im Bundesdienst ist das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis (das „Beamtentum“) vorherrschend. Es beruht auf einem hoheitlichen Akt (Ernennung) und endet erst mit dem Ableben des/der Beamten, während das Vertragsbedienstetenverhältnis, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem privatrechtlichen Dienstvertrag beruht und mit der Pensionierung endet.

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

Der erste Schritt zur Reduktion der BundesbeamtInnen war ein „Einfrieren“ der BeamtInnenstände der Ressorts auf dem Wert des 31.12.1996. Diese Maßnahme wurde im März 1997 vom Ministerrat beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Zahl der BeamtInnen mit 115.575 VBÄ ihren Höhepunkt erreicht.

Als nächster Schritt folgte im Jahr 2000 ein Beschluss, der die Reduktion der Zahl der BeamtInnen (je Ressort) um 1% im Jahr 2000, sowie jeweils 2% in den Jahren 2002 und 2003 zum Ziel hatte.

Im November 2003 wurde erstmals ein „echter“ Pragmatisierungsstopp beschlossen. Da seitdem Pragmatisierungen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr zulässig sind, ist die Gesamtzahl der BeamtInnen, die für den Bund leisten, weiter gesunken. Zum Stichtag 31.12.2006 betrug ihre Anzahl 88.218 Vollbeschäftigtenäquivalente.

Bundespersonal* nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Jahr	BeamtInnen	Vertragsbedienstete	sonstige DienstnehmerInnen	Gesamt- personalstand	BeamInnenanteil
2003	99.427	50.150	558	150.135	66,2%
2004	90.058	42.367	331	132.756	67,8%
2005	89.207	43.340	740	133.287	66,9%
2006	88.218	44.114	980	133.312	66,2%

*auf Basis von VBÄ

Abb. 29

Während die Zahl der Vertragsbediensteten bis 2003 im Großen und Ganzen stagniert hat, ist sie 2004 aufgrund der Ausgliederung der Universitäten deutlich gesunken. Weil pensionierte BeamtInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative – sofern notwendig – mit Vertragsbediensteten nachbesetzt wurden, ist deren Zahl seit 2004 leicht angestiegen.

Die restriktive Pragmatisierungspolitik findet auch in der Verteilung der BeamtInnen auf die unterschiedlichen Altersgruppen seinen Niederschlag: Der Anteil der BeamtInnen ist in den jüngeren Jahrgängen deutlich niedriger: Er beträgt bei den über 50-jährigen rund 80% während er bei den unter 40-jährigen nur bei rund 52% liegt.

Wie angesichts des Pragmatisierungsstopps zu erwarten war, ist der BeamInnenanteil von 2005 auf 2006 um 0,7 Prozentpunkte auf 66,2% gesunken. Es ist davon auszugehen, dass der BeamInnenanteil weiter sinken wird, weil einerseits in den kommenden Jahren Jahrgänge mit hohem BeamInnenanteil in Pension gehen werden, und andererseits der Pragmatisierungsstopp mit Ministerratsbeschluss vom 29. Juni 2006 auf unbestimmte Zeit verlängert wurde.

Zu Jahresende 2006 hatten 91.602 Personen ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. In dieser Zahl sind alle öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse d.h. ohne Umrechnung der Teilbeschäftigung und inklusive der nicht ausgabenwirksamen karenzierten MitarbeiterInnen enthalten. Darüber hinaus waren 11.530 BeamtInnen in ausgegliederten Einrichtungen beschäftigt, so dass die Gesamtzahl der BundesbeamtInnen 103.132 Personen beträgt (2005:104.829).

5.3 Entwicklung der Personalstände

Der Personalstand des Bundes konnte im Laufe der letzten 10 Jahre deutlich reduziert werden. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.

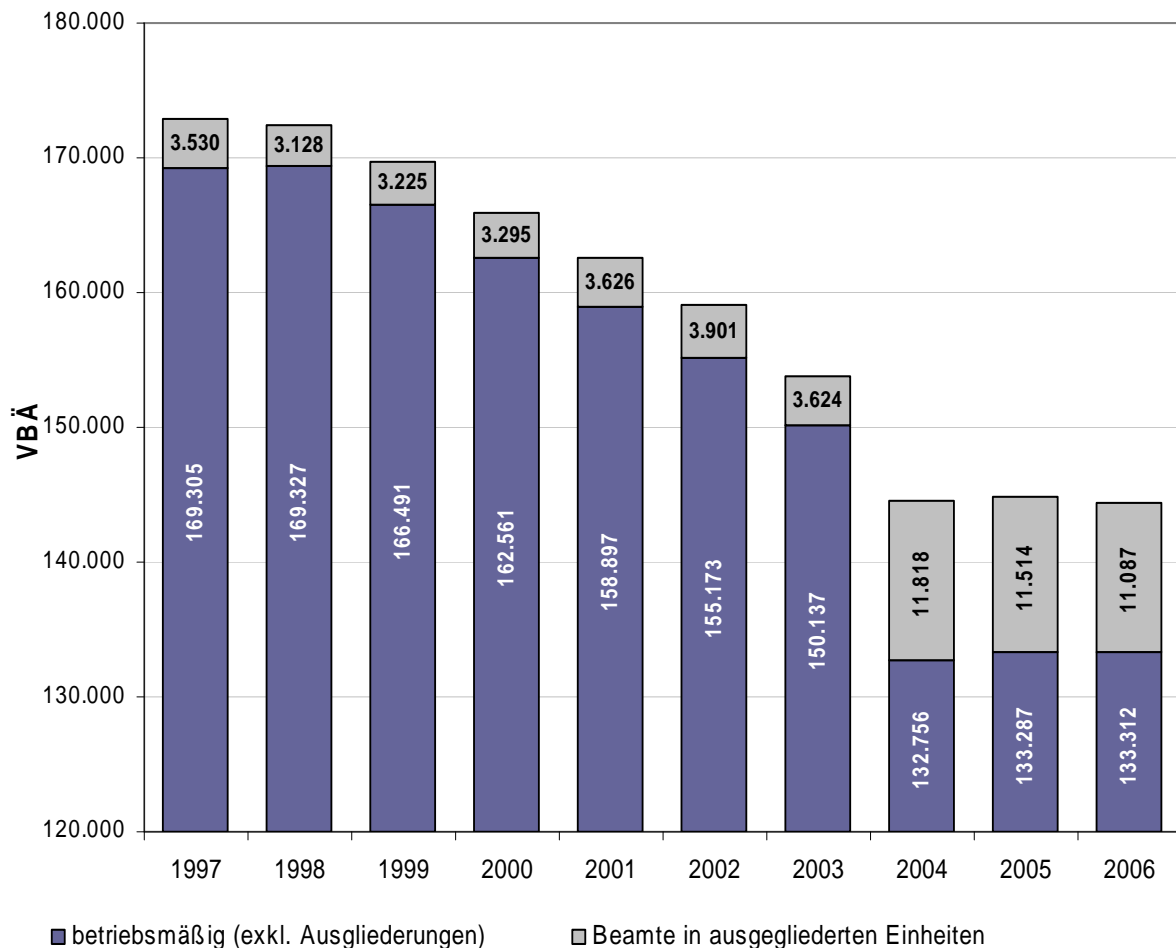


Abb. 30

Die Vorgehensweise der Personaleinsparung besteht in der Formulierung von Zielwerten je Ressort. Um die Zielerreichung zu beobachten und bei unerwünschten Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können, wurde ein begleitendes Personalcontrolling eingerichtet. Als Messgröße der zu erreichenden Personalstände wurden Vollbeschäftigtenäquivalente jeweils zum 31.12. eines Jahres definiert. Darüber hinausgehend gab es keinerlei weitere Einschränkungen. Durch diese Vorgehensweise konnte den Ressorts größtmöglicher Handlungsspielraum für das interne Personalmanagement gewährt werden.

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Veränderung 1999 zu 2006
Personalstand zum 31.12. in VBÄ	166.491	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	
Personalveränderungen gesamt		-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-33.179 -19,9%
<i>dav. Reduktion im Bundesbereich</i>		-2.582	-2.755	-2.265	-4.844	1.286	1.221	103	-9.836 -5,9%
<i>dav. Reduktion durch Ausgliederungen</i>		-1.349	-909	-1.459	-193	-18.665	-690	-78	-23.343 -14,0%

Abb. 31

Seit 1999 ist der Personalstand des Bundes um 33.179 Bedienstete gesunken. Zum Teil haben Ausgliederungen den Personalstand verringert, zum Teil wurde in Dienststellen, die nach wie vor zur Gebietskörperschaft Bund gehören, der Personalstand reduziert. Nachdem diese Einsparungen ohne Verringerung von Qualität und Umfang der Leistungen erreicht wurden, kann von einer beträchtlichen Effizienzsteigerung gesprochen werden. Dies war nur dank der zahlreichen, im Rahmen des Verwaltungsinnovationsprogramms durchgeführten Projekte möglich. Projekte, die große Breitenwirkung entfalteten und mittlerweile etabliert sind, sind der elektronische Akt (ELAK im Bund), der E-Zahlungsverkehr und das Finanzamt neu. Neben diesen großen Projekten finden aber auch in kleinerem Rahmen Reformen statt, die zwar zum Teil nur eng abgegrenzte Bereiche betreffen, aber dennoch helfen, knapper werdende Personalressourcen optimal einzusetzen. Darunter fallen etwa die Neuordnung der Zivilluftfahrtbehörde, die Reorganisation des Strafvollzugs und das E-stipendium der Studienbeihilfebehörden. Auch diese Projekte haben sich mittlerweile bewährt.

Der Anstieg des Personalstandes im Jahr 2006 (+25 VBÄ) ist vor allem auf den Zuwachs von LehrerInnen im Schulbetrieb (+628 VBÄ) zurückzuführen, was in ursächlichem Zusammenhang mit dem Anstieg der Schülerzahlen in den weiterführenden Schulen steht. Ausgenommen die LehrerInnen im Schulbetrieb ist der Personalstand um 524 VBÄ gesunken, obwohl die Anzahl der Lehrlinge und der MitarbeiterInnen mit Behinderung gesteigert werden konnte.

Im Bereich der inneren Sicherheit wurden die Personalstände ebenfalls geringfügig erhöht.

Die großen Personaleinsparungen der letzten Jahre wurden vor allem in der Berufsgruppe „Verwaltungsdienst“ realisiert. Diese ist um rund 10% kleiner als noch im Jahr 1999.

5.4 Die Altersstruktur des Bundespersonals

5.4.1 Veränderung der Altersstruktur seit 1995

Im Zeitraum von 1995 bis 2006 ist das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten von 40,5 Jahre auf 43,6 Jahre gestiegen. Bis auf ein vorübergehendes Sinken im Jahr 2004, das auf die Ausgliederung der Universitäten zurückzuführen war, erfolgte diese Entwicklung kontinuierlich. Der Anteil der „45-plus-MitarbeiterInnen“ ist parallel dazu von 35% auf 50% gewachsen.

Der Anstieg des Durchschnittsalters ist sowohl bei männlichen, als auch bei weiblichen Bediensteten zu beobachten, wenngleich jenes der Männer weniger stark als jenes der Frauen angestiegen ist. Ein interessantes Detail im Zusammenhang mit der Ausgliederung der Universitäten ist die Tatsache, dass sie das Durchschnittsalter der Männer deutlich gesenkt hat, während jenes der Frauen davon kaum beeinflusst wurde. Der Grund dafür ist, dass von der Ausgliederung unter anderem auch die Berufsgruppe der HochschullehrerInnen betroffen war, die einerseits durch ein hohes Durchschnittsalter, andererseits durch einen niedrigen Frauenanteil gekennzeichnet war.

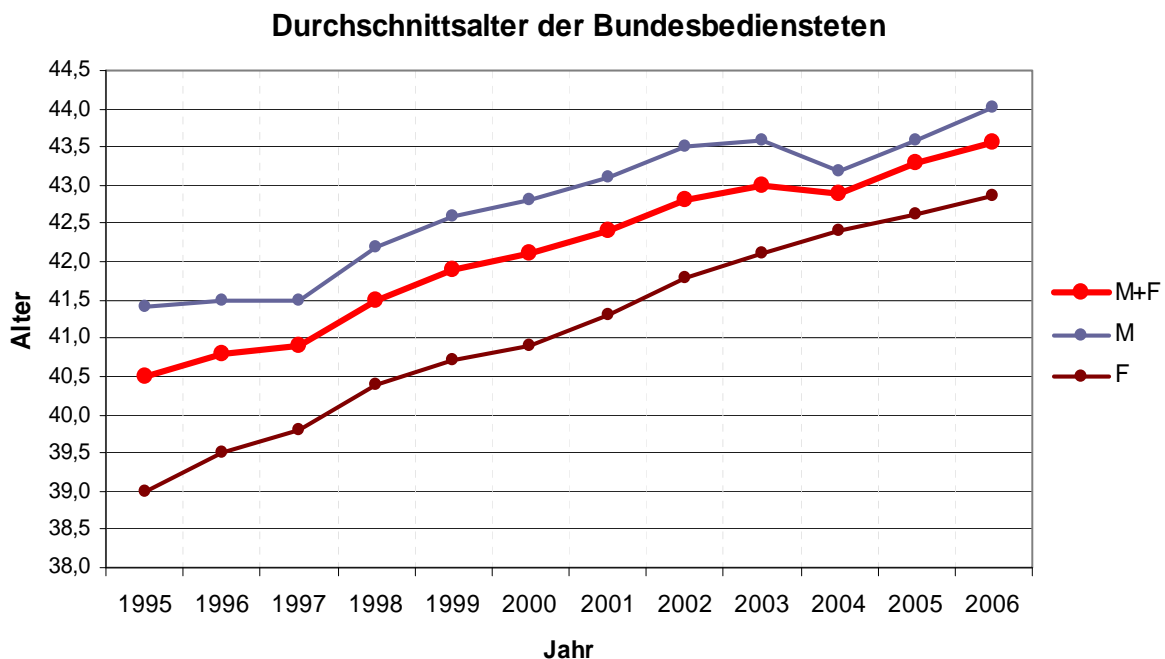


Abb. 32

Der Anstieg des Durchschnittsalters ist die Folge von deutlichen Veränderungen im Altersaufbau des Bundespersonals. Diese Veränderung lässt sich am besten anhand einer grafischen Darstellung verdeutlichen.

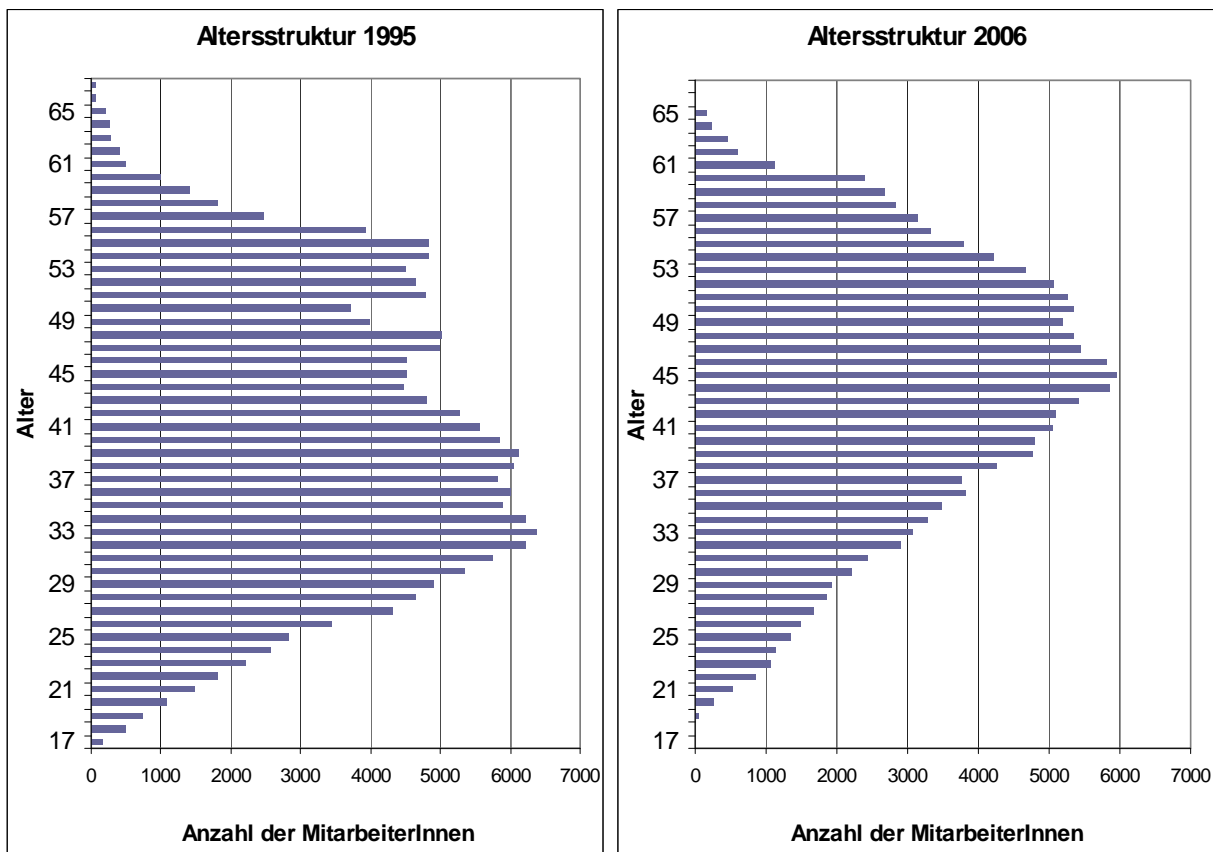


Abb. 33

Die Besetzung der jungen Jahrgänge, etwa der unter 30-jährigen, ist derzeit nur etwa halb so groß wie 1995, eine direkte Folge der geringen Anzahl von Neuaufnahmen in den letzten Jahren. Die am stärksten besetzten Jahrgänge waren 1995 zwischen 31 und 35 Jahre alt. Heute sind dieselben Jahrgänge 43 bis 47 Jahre alt und nach wie vor die im Bundesdienst zahlenmäßig stärksten.

Der veränderte Altersaufbau ist vor allem eine Folge der restriktiven Aufnahmepolitik der letzten Jahre. Dazu kommt, dass das Pensionsantrittsalter im Vergleich zu 1995 um rund 3,2 Jahre gestiegen ist. Weiters haben die Bestrebungen, bei Neuaufnahmen eine höhere Qualifikation vorauszusetzen, dazu geführt, dass BerufseinsteigerInnen im Bundesdienst heute tendenziell älter sind als früher.

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

deren Ausbildungszeit schon weit zurück liegt, den Umgang mit den sich rasch ändernden Technologien des Arbeitsalltags zu ermöglichen? Wie sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu gestalten, um den veränderten Bedürfnissen älterer MitarbeiterInnen gerecht zu werden?

Im Lauf der nächsten Jahre wird es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge zu hohem Personalabgang durch Pensionierung kommen. Die Berufsgruppen des Bundes werden davon unterschiedlich stark betroffen sein. In den stärker betroffenen Bereichen ist mit erhöhtem Bedarf an Nachbesetzungen zu rechnen. Dabei ist zu bedenken, dass der Bund am Arbeitsmarkt nur ein Nachfrager unter vielen ist, und der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte angesichts der demographischen Entwicklung stärker werden dürfte.

5.4.2 Altersstruktur nach Dienstverhältnis

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

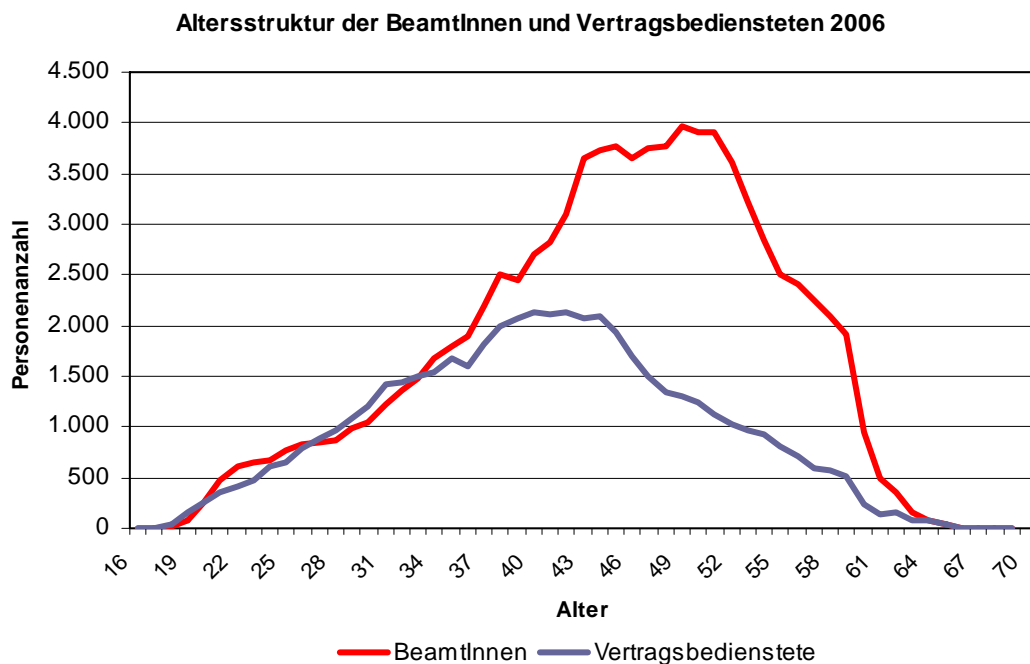


Abb. 34

5.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

22,3% der österreichischen Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Anfang 2007). Verglichen damit ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst relativ niedrig. Bis 2004 war ein Anstieg der Teilbeschäftigung zu verzeichnen. 2006 liegt der Anteil Teilbeschäftigter mit 14,9% erstmals unter dem Vorjahreswert (15,0%). Der Rückgang war sowohl bei BeamtInnen, als auch bei Vertragsbediensteten zu beobachten. Nachdem aber der Anteil der Vertragsbediensteten, die mit 31,3% nach wie vor sehr häufig teilbeschäftigt sind, am Gesamtpersonalstand zugenommen hat, fiel der Rückgang der Teilzeitquote des Gesamtpersonals nur sehr schwach aus.

Früher gab es für BeamtInnen im Wesentlichen nur die Möglichkeit der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf die Hälfte. Seit 1997 können auch sie nach Maßgabe der dienstlichen Anforderungen ein Beschäftigungsausmaß zwischen 20 und 40 Wochenstunden wählen. Bis 2003 war die Möglichkeit der Teilzeitarbeit allerdings auf maximal 10 Jahre beschränkt. Diese Beschränkung ist seit 1. September 2003 aufgehoben. Für Beamtinnen und Beamte, die Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, ist seit 1. Jänner 2004 eine Herabsetzung der Wochendienstzeit auch unter die Hälfte möglich. Mit privatrechtlich Bediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden.

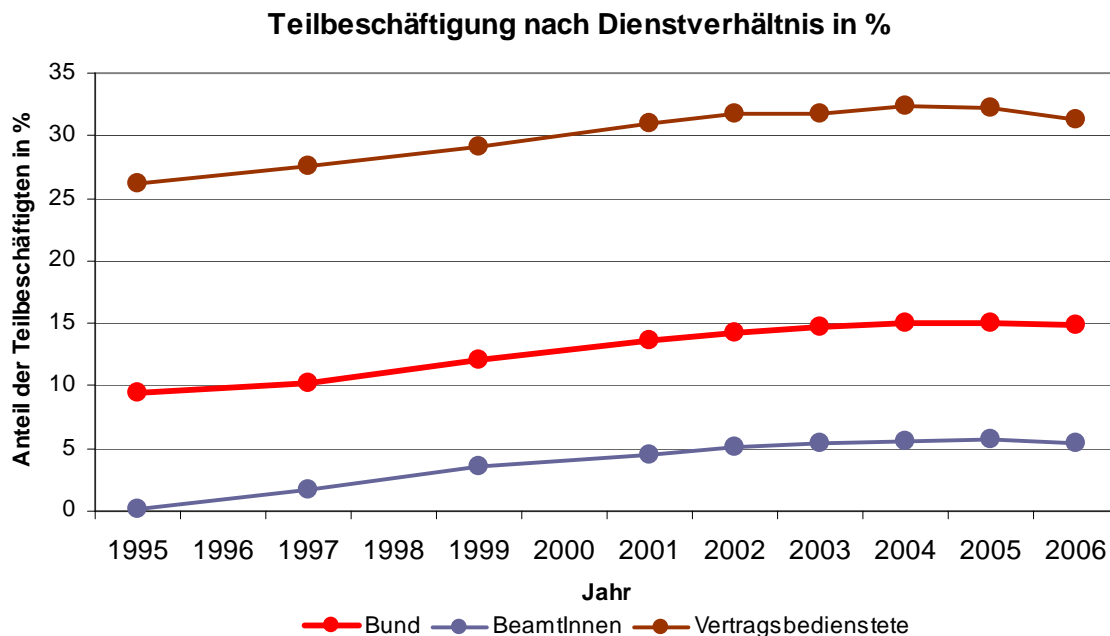


Abb. 35

Eine besondere Form der Teilbeschäftigung ist das so genannte „Sabbatical“. Es bezeichnet eine zwischen 6 und 12 Monate dauernde „Auszeit“ vom Berufsleben, die aber, im

Gegensatz zum „normalen“ Urlaub, nicht bezahlt, sondern mit aliquoter Bezugskürzung innerhalb einer zwischen 2 und 5 Jahre dauernden Rahmenzeit verbunden ist. Die Höhe der Bezugskürzung ist abhängig von der Dauer der Rahmenzeit und der Freistellung. Eine mögliche Variante eines Sabbaticals wäre beispielsweise der Bezug von 80% des regulären Einkommens über den Zeitraum von 5 Jahren (=Rahmenzeit), verbunden mit einer einjährigen Freistellung vom Dienst. Die Freistellung kann jedoch frühestens nach einem Jahr absolvierter Rahmenzeit erfolgen. Eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz ist nach Ende des Sabbaticals vorgesehen.

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

Im Jahr 2006 begann bei 637 Personen, davon 67,1% Frauen, die Rahmenzeit des Sabbaticals zu laufen. 241 MitarbeiterInnen, davon 58,9% Frauen, wurden vom Dienst freigestellt, hatten also schon zumindest ein Jahr der Rahmenzeit hinter sich. Für 128 MitarbeiterInnen endete die Freistellung. Die Rahmenzeit lief bei 213 MitarbeiterInnen aus.

5.6 Frauen und Männer

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

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

5.6.1 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf

Im Jahr 2006 betrug der Frauenanteil im Bundesdienst 38,7%. Seit 1995 ist er kontinuierlich gestiegen. Bei den Vertragsbediensteten erreichte der Anteil 61,4%, bei BeamtInnen 25,4%.

Ein Vergleich mit 1995 zeigt, dass der Anteil der Frauen in nahezu allen Untergruppen des Bundespersonals gestiegen ist. Gefallen ist er ausschließlich in jenen Gruppen, in denen Frauen früher deutlich in der Überzahl waren. So ist unter Vertragsbediensteten ein Rückgang von 0,8 Prozentpunkten zu verzeichnen. Auf Berufsgruppenebene ist der Frauenanteil im Krankenpflagedienst kleiner als 1995, auf Ebene der Qualifikationsgruppen in der Kategorie „Pflichtschule“.

Der Frauenanteil an den Spitzenfunktionen der Bundesverwaltung ist im Steigen begriffen – so ist z.B. die Anzahl der Sektionschefinnen im Jahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr um ca. 4 Prozentpunkte auf 14,5% gestiegen.

Frauenanteile im Bundesdienst in %			
	1995	2006	Differenz in Prozentpunkten 1995 auf 2006
Beamtinnen und Beamte	22,0	25,4	3,4
Vertragsbedienstete	62,2	61,4	-0,8
Verwaltungsdienst	47,7	51,5	3,8
Exekutivdienst	3,9	9,3	5,4
Militärischer Dienst		2,7	2,7
RichterInnen/StaatsanwältInnen	29,5	44,7	15,2
Krankenpflagedienst	87,1	72,8	-14,3
LehrerInnen	49,8	55,6	5,8
AkademikerInnen	38,1	49,3	11,20
MaturantInnen	40,0	40,4	0,40
berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss*	22,1	33,8	11,70
Pflichtschule	63,1	61,7	-1,40
Bund gesamt	35,9	38,7	2,8

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

Berechnung auf Basis von in Köpfen

Abb. 36

Aus Abb. 36 geht hervor, dass der stärkste Anstieg des Frauenanteils in den Berufsgruppen der RichterInnen und StaatsanwältInnen, sowie in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen zu verzeichnen ist.

5.6.2 Teilbeschäftigung nach Geschlecht

Der Verbesserung des Ausgleichs zwischen Familie und Beruf wird durch die Möglichkeit der Teilbeschäftigung Rechnung getragen. Das Ausmaß des Dienstverhältnisses kann (nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse) nach individuellen Bedürfnissen gestaltet werden.

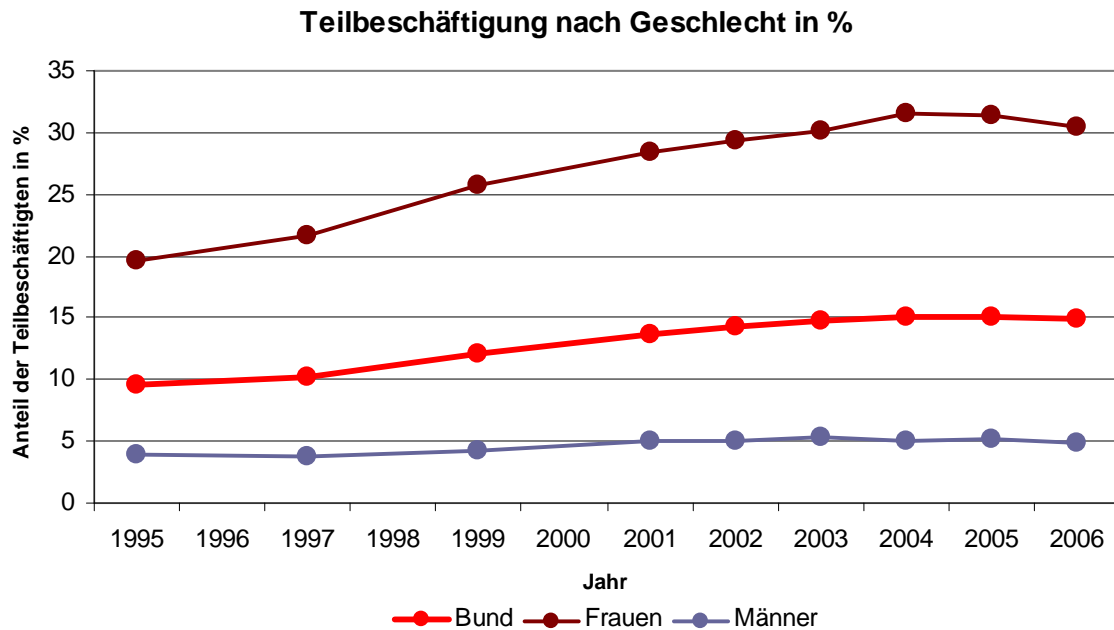


Abb. 37

Frauen sind mit 30,5% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer (4,9%). Am stärksten wird die Möglichkeit der Teilbeschäftigung in den Berufsgruppen LehrerInnen, Krankenpflege und Verwaltungsdienst genutzt, was auch mit dem hohen Frauenanteil in diesen Berufsgruppen zusammenhängt.

5.6.3 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird - unabhängig vom Geschlecht - gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer. Die Einkommensunterschiede sind auf Unterschiede in einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen. Dazu gehören das Beschäftigungsausmaß, die Qualifikation, das Alter und

das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen zusätzlich dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden, und sich die BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Je nach Berufsgruppe können die Einkommensunterschiede unterschiedliche Gründe haben. Diese Gründe sollen im Folgenden analysiert werden.

Um den verzerrenden Effekt der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße auf die mittleren Einkommen auszuschließen, sind in Abbildung 38 die Einkommen von Männern und Frauen mit einem Beschäftigungsausmaß von 100% gegenübergestellt.

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Jahr 2006						
	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter		das Medianeinkommen der Frauen liegt um ... % bzw. Jahre unter dem der Männer	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Verwaltungsdienst	26.797	34.121	41,9	44,9	21,5%	3,0
Exekutivdienst	33.255	43.619	30,1	42,2	23,8%	12,1
Militärischer Dienst	22.533	34.383	27,4	38,9	34,5%	11,5
RichterInnen/StaatsanwältInnen	56.467	74.673	39,3	46,4	24,4%	7,1
Krankenpflegedienst	35.295	37.077	45,1	43,5	4,8%	-1,6
LehrerInnen	48.428	57.400	45,3	47,8	15,6%	2,5
Schulaufsicht	61.860	69.741	50,8	53,2	11,3%	2,3
AkademikerInnen	50.696	60.558	44,4	47,5	16,3%	3,0
MaturantInnen	38.745	45.319	43,0	44,7	14,5%	1,7
berufsbild. mittl. Schule/Lehrabschl.	27.587	38.820	40,7	42,6	28,9%	2,0
Pflichtschule	20.793	21.270	38,9	35,5	2,2%	-3,5

Abb. 38

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt je nach Mitarbeitergruppe zwischen 2,2% und 34,5%. Dieser Einkommensunterschied ist auf unterschiedliche Qualifikation, unterschiedliches Alter, unterschiedliche Dienstverhältnisse (BeamtInnen oder Vertragsbedienstete) und die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen. Wobei gerade die Präsenz in Führungspositionen mit dem Alter korreliert ist und zum Teil im Zusammenhang mit dem Altersunterschied gesehen werden muss.

Wird das Durchschnittsalter in die Betrachtung mit einbezogen, so zeigt sich eine Korrelation zwischen Höhe des Einkommensunterschiedes und der Altersdifferenz, was auf das Senioritätsprinzip zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede sind vor allem in jenen Berufsgruppen hoch, in denen auch der Altersunterschied hoch ist. Er beträgt in den

Berufsgruppen Militärischer Dienst und Exekutivdienst rund 12, bei RichterInnen und StaatsanwältInnen rund 7 Jahre (Abb. 38). Aufgrund des hohen Anteils von Frauen bei Neuaufnahmen hat sich in jüngster Zeit die Altersdifferenz zwischen Frauen und Männern in einigen Berufsgruppen vergrößert.

In jenen Berufsgruppen, die eine kleinere Altersdifferenz aufweisen, ist zu berücksichtigen, dass auch die unterschiedliche Qualifikationsstruktur einen Grund für die Einkommensunterschiede darstellt.

Geschlecht und Qualifikation zum 31.12.2006						
		AkademikerInnen	MaturantInnen	berufsbild. mittlere Schule od. Lehrabschluss	Pflichtschule	sonstige Qualifikation oder nicht zuordenbar
Verwaltungsdienst	M	18,4%	30,2%	38,5%	12,5%	0,4%
	F	10,3%	21,1%	43,6%	24,9%	0,1%
LehrerInnen	M	82,9%	16,9%	0,2%	0,0%	0,0%
	F	81,5%	18,3%	0,2%	0,0%	0,0%
Krankenpflegedienst	M	0,0%	33,3%	51,7%	15,0%	0,0%
	F	0,0%	11,5%	77,9%	10,6%	0,0%

Abb. 39

Die unterschiedliche Qualifikationsstruktur ist insbesondere im Verwaltungsdienst und im Krankenpflegedienst ein Indiz dafür, warum Frauen in diesen Berufsgruppen trotz der vergleichsweise geringen Altersdifferenz von 3 bzw. -1,6 Jahren im Mittel weniger verdienen als Männer.

Lediglich in der Berufsgruppe der LehrerInnen kann der Einkommensunterschied auch durch höhere Qualifikation der Männer nicht erklärt werden.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Präsenz von Frauen in Führungspositionen generell noch am Wachsen ist. Als Richtwert für eine ausgewogene Verteilung von Führungspositionen könnte beispielsweise der Frauenanteil in der jeweiligen Berufs- und Qualifikationsgruppe gelten.

5.6.4 Höhere Ausbildung nach Geschlecht

Wie schon aus Abb. 27 ersichtlich ist, ist der Anteil der MitarbeiterInnen mit höherer Ausbildung (AkademikerInnen und MaturantInnen) im Bundesdienst sehr hoch.

AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil

Jahr	Bund		Privater Sektor	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1998	42,2%	53,1%	18,6%	19,5%
1999	42,3%	53,7%	19,3%	20,7%
2000	42,6%	54,9%	19,4%	21,2%
2001	43,1%	56,1%	20,2%	22,1%
2002	43,3%	56,6%	21,1%	22,8%
2003	43,4%	57,5%	22,3%	23,1%
2004	37,4%	56,5%	24,7%	27,8%
2005	37,6%	57,2%	24,4%	28,3%
2006	38,7%	58,7%	25,1%	28,7%

Abb. 40

Betrachtet man den Anteil getrennt nach Geschlechtern, zeigt sich, dass 58,7% der Frauen, aber „nur“ 38,7% der Männer Matura oder einen Hochschulabschluss haben. Der Anteil der Männer mit Matura dürfte allerdings in Wahrheit um einige Prozentpunkte höher liegen, weil im Exekutivdienst nicht von der besoldungsrechtlichen Einstufung auf die Vorbildung geschlossen werden kann, und Exekutivbedienstete mit Matura oder Studienabschluss deswegen nicht in den AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil eingerechnet werden können. Auf diese Verzerrung wurde schon im Kapitel 5.1 hingewiesen. Zum Vergleich: In der Privatwirtschaft liegt der Anteil derer, die zumindest Matura haben, mit 28,7% (Frauen) bzw. 25,1% (Männer) deutlich niedriger als im Bundesdienst.

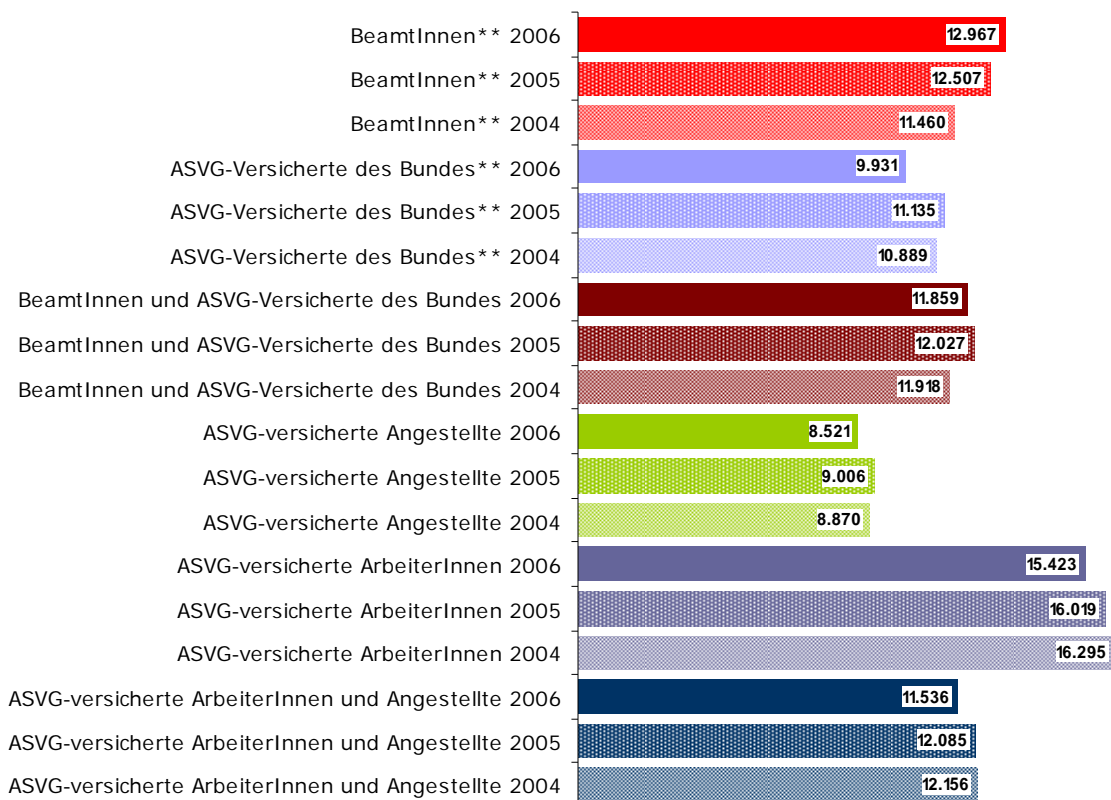
5.7 Fehlzeiten

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

Die jährlich erscheinende Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger informiert über das Fehlzeitenverhalten der ArbeiterInnen und Angestellten. Von dieser Statistik sind auch Vertragsbedienstete und sonstige vertraglich Beschäftigte des Bundes umfasst, nicht jedoch BeamtInnen. Die in dieser Statistik ausgewiesenen Krankenstände beinhalten sowohl Krankenstände, als auch Kuraufenthalte. Die Krankenstandstage werden in Kalendertagen angegeben. Für Kurzkrankenstände ist

keine Krankmeldung bei Arzt oder Ärztin erforderlich. Daher sind Kurzkrankenstände in der Krankenstandsstatistik des Hauptverbandes weitestgehend nicht erfasst. Für den Vergleich Bund versus ASVG-Versicherte werden die Kurzkrankenstände (1 bis 3 Tage) der Bundesbeschäftigten ausgeklammert, um eine Vergleichsbasis zu erhalten. Nachdem die durchschnittliche Anzahl der Krankenstandstage mit zunehmendem Alter ansteigt, darf bei einem Vergleich nicht außer Acht gelassen werden, dass das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten 43,6, jenes der ASVG-versicherten ArbeiterInnen und Angestellten aber nur rund 37 Jahren (Datenstand 2005) beträgt.

Kalendertage pro 1.000 Beschäftigte



**ohne Kurzkrankenstände (inklusive Kuren)

Abb. 41

Die Krankenstandstage pro Bundesbeschäftigten sind im Vergleich zum Vorjahr von 12 Kalendertagen auf 11,9 Kalendertage gesunken. Die Krankenstandstage der ASVG-Versicherten haben sich von 12,1 auf 11,5 Krankenstandstage reduziert.

	Jahr	Auf 1.000 Beschäftigte entfallen Krankenstands-		Durchschnittl. Dauer eines Falles in Tagen	Krankenstandsquote *
		fälle	tage		
BeamtenInnen**	2006	841	12.967	15,4	3,5
	2005	906	12.507	13,8	3,4
	2004	823	11.460	13,9	3,1
ASVG-Versicherte des Bundes**	2006	675	9.931	14,7	2,7
	2006	761	11.135	14,6	3,0
	2004	729	10.889	14,9	3,0
ASVG-versicherte Angestellte	2006	849	8.521	10,0	2,3
	2005	887	9.006	10,2	2,5
	2004	828	8.870	10,7	2,4
ASVG-versicherte ArbeiterInnen	2006	1.236	15.423	12,5	4,2
	2005	1.266	16.019	12,7	4,4
	2004	1.221	16.295	13,3	4,5
BeamtenInnen und ASVG-Versicherte des Bundes**	2006	782	11.859	15,2	3,2
	2005	857	12.027	14,0	3,3
	2004	792	11.265	14,2	3,1
ASVG-versicherte ArbeiterInnen und Angestellte	2006	1.018	11.536	11,3	3,2
	2005	1.053	12.085	11,5	3,3
	2004	1.002	12.156	12,1	3,3

** ohne Kurzkrankenstand (inklusive Kuren)

Abb. 42

Die Krankenstandsquote beträgt ohne Kurzkrankenstände, jedoch inklusive Kuraufenthalte bundesweit 3,5% und ist gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte gestiegen. Die Krankenstandsquote im ASVG Bereich beträgt 3,2%.

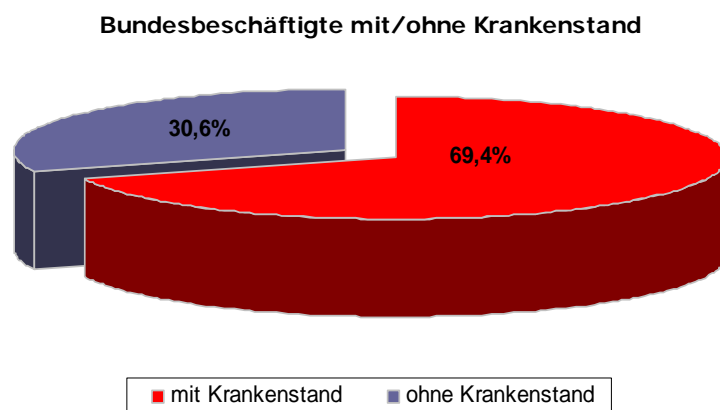


Abb. 43

Der Anteil jener Bundesbediensteten, die keinen einzigen Krankenstand zu verzeichnen hatten, stieg von 30% im Jahr 2005 auf 30,6% im Jahr 2006.

Bei den BeamtenInnen beträgt der Anteil jener, welche keinen Krankenstand hatten, 29,8%, bei den Vertragsbediensteten 32,1% und bei den sonstigen Bediensteten 26,5%.

5.8 PensionistInnen

Mit 1. Jänner 2005 trat die Pensionsharmonisierung in Kraft. Erstmals existiert nun in Österreich ein einheitliches Pensionssystem für alle ASVG-Versicherten und öffentlich-rechtlichen Bediensteten des Bundes. Alle MitarbeiterInnen, die ab dem 1. Jänner 2005 als BeamtInnen aufgenommen wurden, erhalten ihre Pension analog zu den Regelungen der gesetzlichen Pensionsversicherung. Für BeamtInnen, die sich bereits im Bundesdienst befinden, gelten Übergangsbestimmungen.

BeamtInnen des Bundes sind nicht pensionsversichert wie ArbeiterInnen und Angestellte der Privatwirtschaft und Vertragsbedienstete. Der Bund als Dienstgeber leistet für seine BeamtInnen keine Pensionsversicherungsbeiträge an eine Pensionsversicherungsanstalt, sondern übernimmt die Ruhestandsversorgung für diese und deren Hinterbliebene selbst, wobei MitarbeiterInnen, die nach dem 1. Jänner 2005 als BeamtInnen aufgenommen wurden, ihre Pensionen analog zu den Regelungen der gesetzlichen Pensionsversicherung erhalten. Die Ruhe- und Versorgungsgenüsse – so die legistisch richtige Bezeichnung der Pensionen öffentlich-rechtlicher Bediensteter – werden vom Bundespensionsamt ausgezahlt.

BeamtInnen leisten, sofern sie vor dem 1. Dezember 1959 geboren sind, in ihrer Aktivzeit einen Pensionsversicherungsbeitrag von 12,55%. Später Geborene und ab dem 1. Mai 1995 in den Bundesdienst Aufgenommene leisten einen Beitrag von 11,05%. Gleiches gilt für die kollektivvertraglich Beschäftigten, auf die das Bundespensionsgesetz anzuwenden ist und für die (kleine) Gruppe von Pensionierten ehemaliger Bundesbetriebe, wie z.B. der Österreichischen Salinen. Die Pensionsreform 2004 belässt den Beitrag von 12,55% für alle vor dem Jahr 1955 Geborenen. Jüngere zahlen ab 1. Jänner 2005 je nach Betroffenheit durch das Pensionsharmonisierungsgesetz 2004 einen Beitrag zwischen 10,25 und 12,40% und für Bezugsteile über der ASVG - Höchstbemessungsgrundlage einen Beitrag zwischen 0 und 11,73%. Pensionierte BeamtInnen leisten einen vom Zeitpunkt des Pensionsantritts abhängigen Pensionssicherungsbeitrag, der je nach Pensionsantrittsjahr zwischen 2,79% und 3,3% beträgt.

BeamtInnen treten mit Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, kraft Gesetzes in den Ruhestand. Sie konnten bis zum Jahr 2003 frühestens mit Ablauf des Monats, mit dem sie das 61,5. Lebensjahr vollenden, durch Erklärung ihre Versetzung in den Ruhestand bewirken. Mit der Pensionsreform 2003 wurde das Mindestalter für Ruhestandsversetzung analog zum ASVG - wie schon bisher unabhängig vom Geschlecht - schrittweise bis 2017 auf 65 Jahre angehoben. Pensionseintritte vor diesem Mindestalter sind mit Abschlägen verbunden.

Im Dezember 2006 betrug die Anzahl der Bundespensionen 92.381. Diese Zahl setzt sich aus 63.005 PensionistInnen mit einer Eigenpension, 27.314 Witwern und Witwen, 1.951 Waisen und 111 sonstigen PensionistInnen zusammen.

Pensionen des Bundes				
	2005	2006	Veränd. 2006 zu 2005	
Ruhegenüsse	63.684	63.005	-679	-1,1%
Witwen-/Witwerpensionen	27.089	27.314	225	0,8%
Waisenpensionen	1.924	1.951	27	1,3%
sonstige Pensionen	853	111	-742	-60,7%
gesamt	93.550	92.381	-1.169	-1,2%

Abb. 44

Betrachtet man die Altersstruktur der Bundesbediensteten (Abb. 33 und 34), erkennt man, dass insbesondere in 10 bis 20 Jahren Jahrgänge mit überdurchschnittlich vielen MitarbeiterInnen das Pensionierungsalter erreichen. In dieser Zeitspanne muss daher auch mit besonders vielen Pensionierungen und allen damit im Zusammenhang stehenden Chancen und Problemen gerechnet werden.

Pensionierungsgrund und durchschnittliches Antrittsalter				
	2005		2006	
Pensionierungsgrund	Personen	Ø-Pensionseintrittsalter	Personen	Ø-Pensionseintrittsalter
Erklärung	952	62,1	1.236	62,0
Dienstunfähigkeit	429	52,3	409	52,3
vorzeitiger Ruhestand	159	60,3	104	60,3
Summe	1.540	59,2	1.749	59,6

Abb. 45

BundesbeamtInnen traten 2006 mit durchschnittlich 59,6 Jahren in den Ruhestand. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Pensionsantrittsalter um 0,4 Jahre erhöht. Zwar hat sich das Antrittsalter innerhalb der jeweiligen Pensionierungsgründe wenig bis gar nicht geändert, weil aber 2006 weniger BeamtInnen aufgrund von Dienstunfähigkeit und deutlich mehr durch Erklärung, also mit dem regulären Pensionsantrittsalter in den Ruhestand traten, ist das Gesamtantrittsalter gestiegen.

Ein Vergleich des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters der BundesbeamtInnen mit dem der unselbständig beschäftigten ASVG-Versicherten zeigt, dass dieses bei der Alterspension, welche der Pensionierung durch Erklärung im Bundesbereich entspricht, um

ein Jahr über dem der ASVG-Versicherten liegt. Bei der Dienstunfähigkeit (bzw. Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspension) ist das Durchschnittsalter der Pensionsneuzugänge im Bundesbereich um rund ein halbes Jahr niedriger.

Pensionsantrittsalter der ASVG - Versicherten		
	2005	2006
Pensionsierungsgrund	durchschnittliches Pensionsantrittsalter	
Alterspensionen	61,3	61,0
Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen	52,3	52,8
Gesamt	58,0	58,0

Abb. 46

6 Das Personalmanagement des Bundes

Eigenverantwortliche, motivierte und leistungsbereite MitarbeiterInnen stellen die Grundvoraussetzung für einen modernen und leistungsfähigen Öffentlichen Dienst dar. Um ihnen in einer Zeit schnellen Wandels eine Orientierungshilfe zu geben, wurde in einem gemeinsamen Prozess ein „Leitbild der Bediensteten des Bundes“ entwickelt. Es fasst die Grundphilosophie zusammen, nach der sich die „StaatsdienerInnen“ in ihrer Arbeit richten sollen und bildet damit das Dach für die Corporate-Identity-Bemühungen der einzelnen Bereiche.

Leitbild der Bediensteten

Als Bedienstete der Republik Österreich verstehen wir unsere Arbeit als Dienstleistung für die Gemeinschaft. Die österreichische Rechtsordnung bildet die Basis unserer Tätigkeit, wir sind ihr in Denken und Handeln besonders verpflichtet. Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben wahren wir die Interessen Einzelner, arbeiten serviceorientiert und reagieren flexibel auf Veränderungen der Gesellschaft.

Unser Ziel ist es, vorhersehbar, zuverlässig und nachvollziehbar zu handeln. Die Aufgaben werden von uns zügig erledigt, wir nutzen die vorhandenen Mittel verantwortungsbewusst. Im Spannungsfeld von Auskunfts- und Verschwiegenheitspflicht informieren wir die/den Einzelne/n und die Öffentlichkeit über unsere Arbeit. Wir sind bestrebt, den Menschen bei der Erledigung ihrer Angelegenheiten zu helfen, um Transparenz, Vertrauen und Verständnis zu fördern.

Wir suchen den Dialog mit den Menschen. Unsere Erfahrungen nutzen wir auch, um an der Weiterentwicklung des geltenden Rechts mitzuarbeiten.

Wir sehen Weiterbildung als Verpflichtung, um unsere Aufgaben auch in Zukunft kompetent und zielgerichtet zu erfüllen.

Unvoreingenommenheit, Wertschätzung und Vertrauen prägen unseren Umgang miteinander. Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und Informationsbereitschaft kennzeichnen unseren Arbeitsstil. Entscheidungen werden gemeinschaftlich vorbereitet, Konflikte gemeinsam gelöst.

Führungsverantwortung beinhaltet die Vereinbarung klarer Arbeitsziele, die Förderung der MitarbeiterInnen, die Stärkung eigenverantwortlichen Handelns und das Anerkennen von Engagement und Leistungen.

Diese Grundgedanken müssen in der Praxis erlebbar sein; wir arbeiten konsequent an ihrer Umsetzung.

6.1 Organisation des Personalmanagements

Das Personalmanagement des Bundes ist dezentral organisiert. Etwa 210 Personalstellen treffen unter Anwendung des Dienstrechtes jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich alle erforderlichen Personalentscheidungen. Mit dem Deregulierungsgesetz 2002 wurden zuvor bestehende Mitwirkungsrechte des Bundeskanzleramtes - insbesondere bei Einzelentscheidungen - weitestgehend zurückgenommen, um entsprechend den Grundsätzen moderner Verwaltungsführung Entscheidungskompetenzen zu dezentralisieren.

Die zentrale Koordinationsstelle, die Sektion „Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform“ im Bundeskanzleramt, nimmt die Aufgaben des strategischen Personalmanagements für den gesamten Bundesdienst wahr und gibt den Rahmen für das Personalmanagement vor.

6.2 Strategische Personalmanagementsteuerung

Die Grundlage für die Steuerung von strategischen Personalmanagementagenden stellt das Regierungsprogramm 2007 bis 2010 dar. Darin ist z.B. für die aktuelle Legislaturperiode folgende Vorgabe enthalten:

„Der Personalstand des Bundes wird unter Beachtung der Ausgabenverantwortung und Aufgabenreform weiter konsolidiert.“

Im Rahmen des Ministerrates kann die Bundesregierung mittels Ministerratsbeschluss konkrete bzw. operationalisierte Zielvereinbarungen treffen.

Im Personalmanagement wurden folgende Themenbereiche durch klare Zielvorgaben der Bundesregierung in Ministerratsbeschlüssen konkretisiert:

6.2.1 Aufnahmepolitik 2007 und 2008 und Einsparung von zeitlichen Mehrleistungsvergütungen

Zur Konsolidierung der Personalstände und als Beitrag der Verwaltungsreform zur Einhaltung des im Regierungsprogramm fixierten Budgetpfades hat der Ministerrat für jedes Ressort Zielwerte für die Personalstände für den 31.12. 2007 und 2008 beschlossen. Begleitend erfolgt ein monatliches Reporting und halbjährlich ergeht ein Bericht an die Bundesregierung. Als weiterer Beitrag zur Verwaltungsreform sollen zeitliche Mehrleistungen gesenkt werden, sodass die zeitlichen Mehrleistungsvergütungen (einzeln und pauschaliert angeordnete Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsvergütungen und Journaldienstzulagen) der Jahre 2007 und 2008 um 10% im Vergleich zu den Ausgaben

2006 gesenkt werden, wobei für das Jahr 2007 2/3 (Mai bis Dezember) für die Reduktion zum Tragen kommen.

6.2.2 Behindertenpolitik

Die Bundesregierung hat sich in ihrem Regierungsprogramm auch das Ziel gesetzt, verstärkt für schwer vermittelbare Arbeitssuchende Hilfestellungen anzubieten. Im Sinne dieses Zieles soll es verstärkt zu Anstrengungen kommen – vor allem in jenen Bereichen der Bundesverwaltung, die schon bisher die ihnen auf Grund des Behinderteneinstellungsgesetzes vorgegebene Quote nicht zur Gänze erfüllt haben – die Zahl der Bediensteten mit Behinderung im Bundesdienst zu erhöhen. Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, dass in jenen Ressorts, die derzeit die Behinderteneinstellungsquote nicht erreicht haben, innerhalb dieser Legislaturperiode die Anzahl der Bediensteten mit Behinderung auf die vorgesehene Quote oder zumindest um 10% erhöht wird. Bei jenen Ressorts, die schon derzeit die Quote erreicht haben, soll die Zahl der Bediensteten mit Behinderung nicht absinken. Im Beobachtungszeitraum April bis Oktober 2007 (nach Ministerratsbeschluss) konnte die Anzahl der begünstigten Behinderten um 1,27% erhöht werden.

6.2.3 Pragmatisierungspolitik

Der bereits verhängte Pragmatisierungsstopp bleibt auf unbestimmte Zeit aufrecht. Die Anzahl der BeamtInnen ist erwartungsgemäß gesunken (siehe Kap. 5.2).

6.2.4 Lehrlingspolitik

Mit dem Regierungsprogramm wurden verstärkte Maßnahmen und Initiativen im Bereich der Jugendbeschäftigung sowie die Schaffung weiterer Lehrstellen beschlossen. Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, im Bundesbereich die Lehrstellen um mindestens 5% für die Jahre 2007 und 2008 zu erhöhen. Um bestmögliche Beschäftigungsaussichten auch am privaten Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist die Wirtschaftstauglichkeit der Ausbildung ein zentraler Aspekt der Lehrlingsausbildung im Bund. Aufgrund der strukturell besseren Erwerbsaussichten wird die verstärkte Aufnahme und Ausbildung von Frauen z.B. in technischen Berufen als weiteres Ziel erklärt. Begleitend wird der Bundesregierung jährlich ein Controllingbericht über die Zielerreichung vorgelegt. Im Beobachtungszeitraum März bis Oktober 2007 konnte der Lehrlingsstand um rd. 16% auf 1.084 Lehrlinge im Kernbereich der Bundesverwaltung gesteigert werden. Der Anteil der weiblichen Lehrlinge liegt bei rd. 60%.

Für alle Themenbereiche ist ein begleitendes zentrales Bundescontrolling eingerichtet. Zumindest einmal jährlich erhält die Bundesregierung einen Bericht über den Stand der Zielerreichung, sodass im Bedarfsfall zeitaktuell Gegensteuerungsmaßnahmen eingeleitet werden können.

6.3 Das Besoldungs-, Dienst- und Pensionsrecht

Den rechtlichen Rahmen bilden insbesondere das Besoldungs-, Dienst- und Pensionsrecht. Während in der Privatwirtschaft das Arbeitsrecht die „Spielregeln“ für das Handeln von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen festlegt, tritt im Bundesdienst für BeamtInnen das Dienstrecht (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979), für Vertragsbedienstete das Vertragsbedienstetengesetz an dessen Stelle. Es werden u.a. die Rechte (z.B. Urlaub und Pflegefreistellung, Mitarbeitergespräch) und Pflichten (z.B. Arbeitszeit, Amtverschwiegenheit), die Leistungsfeststellung und das Disziplinarrecht sowie die Formalerfordernisse (z.B. Beginn, Ende des Dienstverhältnisses) geregelt.

Während die Gehälter in der Privatwirtschaft entweder das Ergebnis individueller Verhandlungen sind oder sich an Kollektivverträgen orientieren, werden öffentlich Bedienstete nach gesetzlich vorgegebenen Gehaltsschemata entlohnt.

Die dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen für Personen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Republik Österreich stehen, enthält das Vertragsbedienstetengesetz 1948. Das Pensionsgesetz bestimmt die Pensionsansprüche der BundesbeamtInnen bzw. ihrer hinterbliebenen Angehörigen.

Im Regierungsprogramm sind nachhaltige Schritte im Sinne einer Angleichung der öffentlichen Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechte an das private Arbeitsrecht vorgesehen.

Als wesentlicher und nachhaltiger Schritt zur Angleichung an die Privatwirtschaft und zur langfristigen Sicherung des Pensionssystems wurde im Rahmen der Pensionsharmonisierung 2004 erstmals ein einheitliches Pensionssystem geschaffen. Dieses Modell bezieht alle unter 50-jährigen in ein neues gemeinsames Pensionssystem ein.

6.4 Der Stellenplan und VBÄ-Ziele

Der Stellenplan - der Personalbedarfsplan - legt die zulässige Zahl der Bundesbediensteten im jeweiligen Finanzjahr fest. Als Anlage zum Bundesfinanzgesetz steht der Stellenplan im Rang eines Gesetzes. Für jede beim Bund beschäftigte Person müssen einerseits die finanziellen Mittel im Bundesvoranschlag, andererseits die entsprechende Planstelle im Stellenplan vorgesehen sein. Der Stellenplan bildet sämtliche Planstellen des Bundes ab und ist damit die gesetzliche Rahmenvorgabe, die angibt, in welcher Anzahl und in welchen Qualitäten Personalkapazitäten innerhalb eines Finanzjahres maximal zur Verfügung stehen. Planstellen - als kleinste Einheiten des Stellenplanes - 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 Stellenplan und der VBÄ-Zählweise ist insofern gegeben, als die „ausgabenwirksame Personalkapazität (=VBÄ) die im Stellenplan für die einzelnen Kapitel festgesetzten Stände nicht überschreiten darf“ (Stellenplan, Allgemeiner Teil, Punkt 3, Abs. 5). Der Stellenplan bildet somit einen „Deckel“, der zu jedem Zeitpunkt des Jahres eingehalten werden muss. 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.

Verwaltungsreformprojekte bzw. Änderungen der Anforderungen an die Verwaltung erfordern Organisationsänderungen und machen unterjährige Anpassungen von Stellenplan und VBÄ-Zielen erforderlich. Stellenplananpassungen werden, sofern sie kostenneutral sind, vom Ministerrat beschlossen, andernfalls ist die Zustimmung des Parlaments notwendig.

Die Reorganisationsmaßnahmen der letzten Jahre und die restriktive Nachbesetzung von Personalabgängen haben eine beachtliche Verringerung der Anzahl der Planstellen möglich gemacht. Im Zeitraum von 1995 bis 2006 betrug diese Verringerung 25.061 Planstellen, wobei in dieser Zahl die durch Ausgliederungen verursachten Planstellenreduktionen nicht enthalten sind.

6.5 Bewertung von Arbeitsplätzen

Seit der Besoldungsreform 1994 wird grundsätzlich jede/r Bundesbedienstete einer „Funktionsgruppe“ (bei BeamtInnen) bzw. einer „Bewertungsgruppe“ (bei

Vertragsbediensteten) innerhalb seiner Verwendungs-/Entlohnungsgruppe zugeordnet. Die Zuordnung ergibt sich aus den Anforderungen an Wissen und Denkleistung sowie der zu tragenden Verantwortung, die an die ArbeitsplatzinhaberInnen gestellt werden und wird mittels eines international anerkannten analytischen Bewertungsverfahrens vorgenommen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes ist von wesentlicher Bedeutung für die Entlohnung der MitarbeiterInnen.

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

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

6.6 Personalcontrolling

Modernes Personalcontrolling hilft dem Bundesdienst dabei, Personalressourcen wertschöpfend einzusetzen und die Arbeit der Personalabteilungen zu optimieren. Die Wertschöpfung umfasst neben monetären Nutzen auch qualitative Verbesserungen wie z.B. die Steigerung der Qualifikation, Mobilität oder der Identifikation. Ein strategisches und damit in die Zukunft gerichtetes Personalmanagement, das auf klar kommunizierten Zielen 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. Bei frühzeitiger Einbindung in Planungsprozesse kann die Unterstützung der Planung durch Aufzeigen alternativer Szenarien und zur Einschätzung von Chancen und Risiken von Entwicklungen und strategischen Entscheidungen erfolgen. Ein modernes Managementinformationssystem bildet die

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

Das Personalinformationssystem des Bundes wurde im Jahr 2006 zur Gänze durch ein modernes Managementinformationssystem abgelöst, das auf einer Standardsoftware von SAP beruht. Das Personalmanagement wurde dadurch in vielen Bereichen vereinfacht, indem Personaldaten schneller und übersichtlicher verknüpft und verarbeitet werden können.

Wichtige Personalstrukturdaten, insbesondere Zahlen, die den Bundesdienst und seine Berufsgruppen charakterisieren, können im jährlich erscheinenden Folder „Das Personal des Bundes in Zahlen“ nachgelesen werden. Zu finden ist dieser Folder online unter <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=26671>

6.7 Aus- und Fortbildung

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

6.7.1 Grundausbildung

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

Grundausbildung absolvieren. Umfang und Inhalt der Grundausbildung ist von der jeweiligen Vorbildung abhängig.

Die Bundesministerien sind für die Grundausbildung ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich. Sie können das Ausbildungsprogramm selbst zur Verfügung stellen oder auf das Angebot der Verwaltungsakademie des Bundes (ehem. Zentrum für Verwaltungsmanagement), einer Dienststelle des Bundeskanzleramtes, zurückgreifen. Hier werden Module zu den verschiedenen verwaltungsrelevanten Wissensgebieten angeboten, welche nach einem „Baukastensystem“ je nach Bedarf zusammengestellt werden können. Die Mehrheit der Ressorts nützt dieses Angebot. Neben der Verwaltungsakademie des Bundes betreiben das Bundesministerium für Finanzen, das Bundesministerium für Inneres sowie das Bundesministerium für Landesverteidigung eigene Ausbildungszentren, die sowohl Grundausbildung als auch fortführende Kurse über ressortspezifische Wissensgebiete anbieten. Mehr Information zum Thema Grundausbildung ist unter <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=25225> verfügbar.

6.7.2 Führung und Management

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Ausbildung von Führungskräften bzw. Nachwuchsführungskräften. Deren Engagement und Fähigkeiten sind mitverantwortlich für erfolgreiches Arbeiten einer Organisationseinheit. Gerade in einer kundenorientierten Verwaltung, die sich an veränderte gesellschaftliche Realitäten laufend anpassen sollte, ist eine Führungskraft, der es gelingt bei Veränderungsprozessen ein kooperatives und leistungsförderndes Arbeitsklima zu schaffen, ein/e GarantIn für erfolgreiche Reformtätigkeit. Aktuelle inhaltliche Themen wie „wirkungsorientierte Verwaltungsführung“ und „Wissensmanagement“ sind im Bereich „Führung und Management“ ebenso vertreten wie Managementmethoden und persönlichkeitsbildende Kurse, die den Führungskräften die Kenntnisse vermitteln, die zur erfolgreichen Umsetzung von Verwaltungsaufgaben und -projekten nötig sind. Management by Objectives, Mediation, Rhetorik und Coaching sind nur einige Beispiele aus dem Angebot der Verwaltungsakademie.

<http://www.austria.gv.at/site/3897/Default.aspx>

6.7.3 Europa und Sprachen

Mit dem Bildungsprogramm europa&sprachen 2008 setzt die Verwaltungsakademie des Bundes den vor einem Jahr eingeschlagenen Weg fort. Neben der Erhöhung der Sprach- und Kommunikationskompetenz in den Fremdsprachen Englisch und Französisch finden

sich auch zahlreiche neue Seminare zu verschiedenen Themenbereichen der europäischen Integration. Vor allem den Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen, sowie inhaltlichen Themen, die im europäischen Kontext derzeit hohe Relevanz haben, sind zahlreiche Kurse gewidmet. <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=26585>

6.7.4 E-government

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

Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet praxisorientierte Aus- und Weiterbildung für MitarbeiterInnen und Führungskräfte. Sie vertiefen ihr Verständnis für die elektronischen Informations-, Kommunikations- und Transaktionsprozesse, können angemessen auf Kundenfragen eingehen und die erworbenen Kenntnisse im Alltag am Arbeitsplatz und privat nutzen. <http://www.austria.gv.at/site/5153/default.aspx>

6.7.5 Personal

Ein weiterer Schwerpunkt der Ausbildung an der Verwaltungsakademie des Bundes ist das Personalwesen. Dieses Bildungsprogramm richtet sich an die Zielgruppen MitarbeiterInnen, Führungskräfte und Fachpersonal. Je nach Ausbildungsziel vermitteln einige Kurse Grundlagenwissen, andere vertiefendes Spezialwissen für MitarbeiterInnen, die in ihrer Arbeit mit Detailfragen eines eng abgegrenzten Wissensgebietes konfrontiert sind. Inhaltlich spannt sich der Bogen vom Organisationsmanagement (Stellenplan, Arbeitsplatzbeschreibung und -bewertung, Überleitung in das Haushaltswesen) über die klassische Personaladministration (Begründung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, Ereignisse im Beschäftigungsverhältnis) und Personalabrechnung bis hin zur Zeitwirtschaft und zum Reisemanagement. Personalcontrolling, -entwicklung und die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen runden den Inhalt ab.

6.7.6 Aktualisierung und Beurteilung der Kurse

Die Aktualität von Bildungsinhalten ist stetigen Veränderungen unterworfen. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, finden regelmäßige Treffen der Bildungsbeauftragten und PersonalentwicklerInnen der einzelnen Ministerien statt, im Rahmen derer der Bedarf

nach Bildungsangeboten erhoben und abgestimmt wird. Themen, die an Relevanz verloren haben, werden aus dem Programm genommen und durch neue ersetzt.

Im Sinne des Qualitätsmanagements werden laufend Evaluationen der Veranstaltungen des Zentrums für Verwaltungsmanagement durchgeführt. Einerseits kann so die zukünftige Nachfrage nach den unterschiedlichen Bildungsprogrammen abgeschätzt werden, andererseits werden dabei durch die Einschätzung der Qualität durch die TeilnehmerInnen Verbesserungspotentiale erhoben. So wurden im Jahr 2006 in Summe 268 Kurse und Lehrgänge abgehalten (exkl. sonstiger Schulungsbetrieb). Die Zahl der KursteilnehmerInnen belief sich auf 4.293 Personen. Der Frauenanteil unter den KursteilnehmerInnen betrug 55%. Gewichtet mit der durchschnittlichen Dauer eines Kurses ergab sich die Zahl von 11.634 Personentagen. Davon wurden 6.248 von Frauen belegt, was einem Anteil von rd. 54% entspricht. Auch die Einschätzung der Qualität der Kurse brachte durchaus erfreuliche Ergebnisse: Die Bewertung des Gesamteindrucks auf einem Schulnotensystem von 1 – 5 lag bei 1,2 (Europa & Sprachen), 1,3 (Managementprogramm), 1,4 (Grundausbildung), 1,4 (Personal & Recht) und 1,6 (E-government). Der berufliche Nutzen wurde mit 1,4 (Europa & Sprachen), 1,6 (Managementprogramm), 2,1 (Grundausbildung), 1,5 (Personal & Recht) und 2,3 (E-government) beziffert. Damit wurde der Zielwert "Schulnote 1 - 2" für fast alle Programme erreicht.

6.8 Die EU-JOB Information des Bundeskanzleramtes

Die EU-JOB Information des Bundeskanzleramtes informiert über die vielfältigen und interessanten Karrierechancen bei den Institutionen und Agenturen der EU und unterstützt österreichische BewerberInnen während der langen und komplexen Auswahlverfahren. Die aktuellen Stellenausschreibungen bei den Institutionen und Agenturen der EU, sowie zahlreiche weitere Informationen finden Interessentinnen und Interessenten unter www.bundeskanzleramt.at/eu-jobs. Weiters bietet die EU-JOB Information ein Newsletter-Service an, in dessen Rahmen auf große Ausschreibungen sowie wichtige Neuerungen aufmerksam gemacht wird. Anmeldung bei: eu-job-information@bka.gv.at

Die Verwaltung der EU wird von BeamtInnen sowie von vertraglich („sonstigen“) Bediensteten überwiegend von Brüssel aus geführt. Die Bediensteten spiegeln die kulturelle Vielfalt der Mitgliedstaaten wider und bewegen sich in einem multikulturellen und vielsprachigen Arbeitsumfeld.

Für BeamtInnen sind zwei Funktionsgruppen, jene der AdministratorInnen (AD) und jene der AssistentInnen (AST) eingerichtet. AdministratorInnen nehmen leitende und konzeptionelle Aufgaben sowie Tätigkeiten im Sprachendienst oder Forschungsbereich wahr. Sie benötigen ein abgeschlossenes Hochschulstudium von mindestens dreijähriger Dauer. AssistentInnen sind mit ausführenden, technischen oder Bürotätigkeiten betraut. Matura und eine dreijährige Berufserfahrung bilden in dieser Funktionsgruppe das Mindestaufnahmeerfordernis. Für Vertragsbedienstete sind vier Funktionsgruppen vorgesehen (PflichtschulabsolventenInnen – AkademikerInnen).

Neuaufnahmen von BeamtInnen erfolgen in der Regel auf Grund der Resultate von allgemeinen Auswahlverfahren (Concours), die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) durchgeführt werden. Der Concours ist ein in der Regel dreiteiliges schriftliches und mündliches Auswahlverfahren. Erfolgreiche KandidatInnen werden in eine Reserveliste aufgenommen. Vertragsbedienstete werden nach Durchlaufen eines ebenfalls mehrstufigen Auswahlverfahrens Teil einer BewerberInnendatenbank. Das Interesse der ÖsterreicherInnen, am spannenden Gestaltungsprozess der EU teilzunehmen, ist stetig anwachsend. Momentan stehen 44 qualifizierte ÖsterreicherInnen auf diversen Reservelisten und 146 in einer Bewerberdatenbank für die Rekrutierung durch die Personalverantwortlichen der EU Institutionen zur Verfügung. Ein Großteil der BewerberInnen nimmt während der Auswahlverfahren die unterstützenden Serviceleistungen der EU-JOB Information in Anspruch.

Derzeit (November 2007) sind 439 ÖsterreicherInnen, darunter ein Generaldirektor, in der Europäischen Kommission tätig; dies entspricht einem Anteil von 1,87%. Im Vergleich dazu beträgt der Bevölkerungsanteil Österreichs an der Gesamtbevölkerung der EU 1,78%.

6.9 Cross Mentoring im Bundesdienst

Neben transparenten Auswahlverfahren können speziell auf Frauen zugeschnittene Managementprogramme dazu beitragen, Frauen den Zugang zu Spitzenfunktionen zu erleichtern. Im Rahmen der Personalentwicklung wird daher ein Cross Mentoring Programm des Bundes als karrierefördernde Maßnahme für Bundesmitarbeiterinnen angeboten. Besonderes Merkmal des Cross Mentoring des Bundes ist, dass erfahrene Führungskräfte, also AbteilungsleiterInnen und SektionsleiterInnen aus einem Ressortbereich (MentorInnen) eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressortbereichs, die sich beruflich weiterentwickeln möchte, unterstützen. Die MentorInnen vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung,

geben Tipps zur Karriereplanung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Es können nicht nur Frauen Mentorinnen, sondern auch Männer Mentoren für Frauen im Berufsleben sein. Damit wird auch ein zusätzlicher positiver Nebeneffekt erzielt, nämlich die Entwicklung einer offenen Haltung von Mentoren gegenüber dem beruflichen Vorwärtkommen von Frauen und der Abbau rollenbedingter Vorurteile. Regelmäßige Treffen aller TeilnehmerInnen bieten die Gelegenheit sich auch untereinander zu vernetzen. Begleitende Trainings für die MentorInnen sowie Module für die Mentees (zB Selbstpräsentationstechniken, Rhetorik) runden das Programm ab.

6.10 Mobilitätsförderung

Ziel der Mobilitätsförderung ist es, Bundesbedienstete zur Wahrnehmung neuer Aufgaben und Herausforderungen zu ermutigen und die Verwaltung dynamisch und flexibel zu erhalten. Durch Kennenlernen anderer Denkweisen, Arbeitsmethoden und Organisationsstrukturen sollen Motivation und Kreativität der Bundesbediensteten gefördert werden.

Das Bundeskanzleramt unterstützt die Mobilität der Bundesbediensteten mittels folgender Projekte:

- Praktika in der Privatwirtschaft
- Austausch mit EU-Mitgliedstaaten
- Austausch mit den Bundesländern

Nähere Informationen dazu sind für BundesmitarbeiterInnen unter http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at/team_PE/mobilitaet.htm abrufbar.

6.11 Verhaltenskodex für öffentlich Bedienstete

Im Lichte der jüngsten internationalen Entwicklungen, wie etwa dem Beitritt Österreichs zur beim Europarat eingerichteten Staatengruppe gegen Korruption (GRECO) oder der Ratifikation des Übereinkommens gegen Korruption der Vereinten Nationen, hat die Bundesregierung folgenden Arbeitsauftrag in ihr aktuelles Regierungsprogramm aufgenommen:

„Die neue österreichische Bundesregierung beabsichtigt im Zuge der Bemühungen um eine Reform der staatlichen Verwaltung Maßnahmen zu ergreifen, die einem Entstehen von Korruption entgegenwirken. In diesem Zusammenhang wird ein Code of Conduct ressortübergreifend und in Abstimmung mit den anderen Gebietskörperschaften erarbeitet.“

Der geplante Verhaltenskodex (Code of Conduct) soll sich in die Vielzahl der bereits getroffenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention einreihen. Diese reichen von der Neuordnung der internen Kontrolle in der Bundesverwaltung (Einrichtung der internen Revisionen) zu Beginn der 1980er Jahre über die Wiederverlautbarung des Unvereinbarkeitsgesetzes 1983 (Verankerung eines Berufsausübungsverbots und detaillierte Offenlegungspflichten für Regierungsmitglieder), bis zum Leitbild für Bedienstete des Bundes 1999, zur Einrichtung der Büros für interne Angelegenheiten im Bundesministerium für Inneres 2001 und im Bundesministerium für Finanzen im Jahr 2003 und zur Umsetzung einer umfassenden Anti-Korruptionsstrategie in der Gemeinde Wien seit 2004.

Um dem gebietskörperschaftsübergreifenden Charakter des Regierungsauftrags gerecht zu werden, wurde bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der Experten der Bundesministerien, der Länder, der Städte und Gemeinden sowie der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten vertreten sind. Durch diesen speziellen Erarbeitungsprozess sollen nicht nur die vielschichtigen Erfahrungen aus den angesprochenen österreichweiten Initiativen gebündelt und effektiv genutzt, sondern auch die umfassende Akzeptanz des Verhaltenskodex auf allen Ebenen und in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sicher gestellt werden.

Der Verhaltenskodex soll in erster Linie – auf der Basis des derzeit geltenden gesetzlichen Rahmens – klar und leicht verständlich erläutern, was als erwünschtes und was als pflichtwidriges Verhalten zu betrachten ist. Er soll MitarbeiterInnen wie Vorgesetzten Handlungsanleitungen geben, wie sie in problematischen Situationen vorgehen sollten, alle Bediensteten ansprechen und auf die Spezifika der einzelnen Berufsgruppen eingehen.

Der Kodex wird sich mit den wichtigsten Verhaltensregeln betreffend das Verbot der Geschenkkannahme (Stichwort Essenseinladungen, Events und Sponsoring), die Unzulässigkeit bestimmter Nebenbeschäftigungen, das Verhalten bei Befangenheit und die Verschwiegenheitspflicht auseinandersetzen und Fragen der Verantwortung, welche die Führungskräfte aber auch die Organisation der öffentlichen Verwaltung als Ganzes im Bereich der Korruptionsprävention treffen, eingehend behandeln.

Der Verhaltenskodex soll im Juni 2008 fertig gestellt und nach Abnahme durch die Bundesregierung der breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

6.12 BundesmitarbeiterInnenbefragung 2007

Um einen aktuellen Überblick über die Situation der MitarbeiterInnen im Bundesdienst zu erhalten, hat die Bundesregierung auf Vorschlag der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst vereinbart, nach den beiden Befragungen 1997 und 1999 wieder eine MitarbeiterInnenbefragung durchzuführen. Gerade im Hinblick auf die hohen Anforderungen, die täglich an die MitarbeiterInnen gestellt werden, ist es wichtig aus erster Hand zu erfahren, wie diese Ihre Arbeitssituation empfinden, um daraus auch Verbesserungsmöglichkeiten abzuleiten.

Die Befragung erfolgte grundsätzlich online durch die Bundesanstalt Statistik Österreich über eine von ihr im Internet bereitgestellte Webadresse und umfasst folgende Themenfelder:

- Arbeitszufriedenheit,
- Karriereförderung und Entwicklungsperspektiven,
- Image der Tätigkeit,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie
- MitarbeiterInnengespräch.

Ergänzend wurde auch die Teilnahme mittels maschinenlesbarem Fragebogen angeboten. Die Datenerhebung wurde anonym durchgeführt und für den Umgang mit allen Angaben ist höchste Vertraulichkeit garantiert.

An der Befragung haben 19.717 MitarbeiterInnen teilgenommen, wobei vom überwiegenden Teil der Online Fragebogen und nur von 54 TeilnehmerInnen der maschinenlesbare Fragebogen genutzt wurde. Die Stichprobe entspricht sowohl hinsichtlich des Geschlechts als auch hinsichtlich der Altersstruktur der Gesamtzahl der Bundesbediensteten. Die Ergebnisse lassen also Aussagen in Hinblick auf den gesamten Bundesdienst zu.

Die jeweiligen Ressortergebnisse werden den Personalverantwortlichen der Zentralstellen des Bundes übergeben, um geeignete Maßnahmen für notwendige Verbesserungen zu ergreifen. Die Ergebnisse für den gesamten Bundesdienst werden darüber hinaus mit Beginn des Jahres 2008 im Bundes-Intranet unter http://www.oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/mab_2007.htm veröffentlicht.

7 Technischer Annex

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

7.1 Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf den 31.12.2006.

Daten zu Fehlzeiten, Einkommensdaten sowie Stromgrößen (Anzahl der Pensionierungen,...) beziehen sich, sofern nicht anders angemerkt auf das gesamte Jahr 2006 (Bruttojahreseinkommen).

7.2 Datenabgrenzung

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

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

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

7.3 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 VBÄ in folgenden 6 Fällen Abstand genommen:

- Angaben zu Durchschnittsalter bzw. Altersstruktur
- Frauenanteile
- Teilbeschäftigtenquoten
- Mittlere Einkommen (Diese beziehen sich auf das pro-Kopf-Einkommen)
- Sämtliche Angaben zu Pensionisten, Pensionsantritten und Pensionsantrittsalter
- Die Angaben in Kapitel 4 „Ausbildungsverhältnisse“ beziehen sich nicht auf VBÄ, sondern auf die Anzahl an „Köpfen“. Nachdem in den Ausbildungsverhältnissen Teilbeschäftigung praktisch nicht vorkommt, würde die Darstellung in VBÄ die gleichen Zahlen ergeben.

7.4 Daten- und Informationsquellen

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

Weitere verwendete Datenquellen sind:

- Bundesanstalt Statistik Österreich (in weiten Bereichen),
- Broschüre „Das Verwaltungsinnovationsprogramm der Bundesregierung, Ziele-Maßnahmen-Ergebnisse, Bilanz 2006“ (Kap. 5.3),
- Länder, Gemeinden (Abb. 1),
- OECD (Abb. 2),
- Staatsschuldenausschuss (Abb. 3)
- Rechnungshof (Abb. 4 und 5),
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger (Abb. 41 und 42)

sowie Auskünfte von FachexpertInnen der Ressorts.

Inhaltliche Anfragen:
Bundeskanzleramt
Referat III/3/a – HR-Controlling

Hohenstaufengasse 3
A-1010 Wien

Telefon: 53115-7129

Impressum

Herausgeber: Bundeskanzleramt – Referat III/3/a

Redaktion: Renate Gabmayer, Peter Neuberger

Druck: Remaprint, Neulerchenfelderstraße 35, 1160 Wien

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten.

Wien im Dezember 2007