

Verwaltung in Österreich

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Verwaltung in Österreich

DE

Wien, 2011

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt Sektion III, Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform
Abteilung III/7 – Verwaltungsreform

Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Herstellung: Digitalprintcenter BMI

Wien, 2011

Copyright und Haftung:

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

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an: elisabeth.schindler@bka.gv.at

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Inhaltsverzeichnis

1 Die Österreichische Verwaltungsorganisation.....	4
1.1 Die Bundesverwaltung.....	5
Das Ressortprinzip	5
Bundesministerien und nachgeordnete Dienststellen	5
Die Struktur eines Ministeriums.....	6
„Ausgliederung“ aus der Bundesverwaltung.....	7
1.2 Die Landesverwaltungen	7
1.3 Die Gemeindeverwaltungen	8
1.4 Die Aufgaben der Verwaltung	8
Aufgabenverteilung.....	8
Mittelbare und unmittelbare Bundesverwaltung.....	9
1.5 Die Reform der Verwaltung	9
2 Der öffentliche Dienst in Österreich	11
2.1 Dimensionen des öffentlichen Dienstes	11
2.2 Beamtinnen bzw. Beamte und Vertragsbedienstete	11
2.3 Strukturen des öffentlichen Dienstes	12
2.4 Die öffentlichen Dienstgeber.....	13
2.5 Personalbewirtschaftung und Personalcontrolling	13
2.6 Sozialpartnerschaft im öffentlichen Dienst.....	13
2.7 Aufnahme in den öffentlichen Dienst.....	14
2.8 Karrieren und Funktionen im öffentlichen Dienst	14
2.9 Personalentwicklung.....	14
2.10 Entlohnung.....	15
2.11 Altersversorgung.....	15

1 Die Österreichische Verwaltungsorganisation

Die organisatorische Vielfalt der Österreichischen Verwaltung leitet sich von zwei Grundsätzen ab:

- vom verfassungsrechtlichen Grundprinzip der Bundesstaatlichkeit
- und dem Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung der österreichischen Gemeinden

Aus diesen Prinzipien resultiert eine Verwaltungsstruktur, die aus drei Ebenen von Gebietskörperschaften mit jeweils entsprechenden Verwaltungsorganisationen besteht:

- auf zentralstaatlicher Ebene die Bundesverwaltung
- auf föderaler Ebene die Landesverwaltungen der neun Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien
- sowie auf Ebene der kommunalen Selbstverwaltung die Gemeindeverwaltungen von 2.357 österreichischen Gemeinden

Über ganz Österreich ist weiters ein Netz von 99 Verwaltungsbezirken gelegt, die keine selbständigen Gebietskörperschaften darstellen, sondern organisatorisch in die Landesverwaltungen (als Bezirkshauptmannschaften) bzw. in die größeren Städte integriert sind. Somit kann in Österreich von einem flächendeckenden vierstufigen Verwaltungsaufbau gesprochen werden: Bund – Länder – Bezirke – Gemeinden.

Abbildung 1 Die österreichische Verwaltungsstruktur



1.1 Die Bundesverwaltung

Das Ressortprinzip

Die Bundesverwaltung ist die größte Verwaltungsorganisation in Österreich. Sie steht unter der Leitung des Bundeskanzlers und des Vizekanzlers sowie der Bundesministerinnen und Bundesminister, die als monokratische Organe jeweils einem Sachressort vorstehen. Die Zahl der Bundesministerinnen und Bundesminister und damit auch die der Ressorts ist variabel. Zur politischen Unterstützung bzw. zur Vertretung im Parlament oder auf europäischer Ebene werden Staatssekretärinnen und Staatssekretäre ernannt.

Neben dem Bundeskanzler, dem auch ein eigener Ressortbereich untersteht, gibt es derzeit dreizehn Bundesministerinnen bzw. Bundesminister mit folgender Ressortverteilung (siehe auch Tabelle 1): europäische und internationale Angelegenheiten; Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; Finanzen; Frauenangelegenheiten und Öffentlicher Dienst (im Bundeskanzleramt integriert); Gesundheit; Inneres; Justiz; Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft; Landesverteidigung und Sport; Unterricht, Kunst und Kultur; Verkehr, Innovation und Technologie; Wirtschaft, Familie und Jugend und Wissenschaft und Forschung. In drei Ministerien sind derzeit insgesamt vier Staatssekretärinnen und Staatssekretäre tätig.

In ihrer Gesamtheit bilden die Bundesministerinnen und Bundesminister die Bundesregierung. Der Bundeskanzler ist der Vorsitzende der Bundesregierung. Als Ressortverantwortlicher über das Bundeskanzleramt steht er aber im gleichen formalen Rang wie alle anderen Bundesministerinnen und Bundesminister. Damit kommt das in der Bundesverwaltung herrschende ausgeprägte „Ressortprinzip“ der Bundesverwaltung deutlich zum Ausdruck.

Bundesministerien und nachgeordnete Dienststellen

Das Ressort einer Bundesministerin bzw. eines Bundesministers besteht aus einem Bundesministerium (auch Zentralstelle genannt), wo die strategischen Entscheidungen wie auch die Gesetzesvorlagen vorbereitet werden und den nachgeordneten Dienststellen. Letzteres ist eine Sammelbezeichnung für organisatorische Einrichtungen aller Art: So sind Finanzämter genauso nachgeordnete Dienststellen, wie Polizeiinspektionen oder auch sämtliche Bundesschulen. In den nachgeordneten Dienststellen arbeiten etwa 93 % der Bediensteten, nur 7 % sind in den Zentralstellen tätig.

Die Größe der einzelnen Ressorts ist demgemäß sehr unterschiedlich. Traditionell große Ressorts sind naturgemäß jene, die sich mit Bildungs- und Sicherheitsagenden befassen. Im Einzelnen stellen sich die Größenverhältnisse folgendermaßen dar:

Tabelle 1 Personelle Dimension der Ressorts des Bundes (2009)

Ressort	Personal
Bundeskanzleramt *	1.014
europäische und internationale Angelegenheiten	1.290
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.562
Finanzen	11.958
Gesundheit	372
Inneres	31.213
Justiz	10.955
Landesverteidigung und Sport	23.387
Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2.634
Unterricht, Kunst und Kultur	44.387
Verkehr, Innovation und Technologie	886
Wirtschaft, Familie und Jugend	2.395
Wissenschaft und Forschung	771
sonstige "oberste Organe" **	1.082
Summe	132.908

* Das von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlichen Dienst geleitete Ressort ist im Bundeskanzleramt angesiedelt.

** Hier werden die Dienststellen des Bundespräsidenten, des Rechnungshofes, der Volksanwaltschaft, der Parlamentsdirektion sowie des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofes zusammengefasst.
(Personaldaten auf Basis von Vollzeitäquivalenten)

Die Struktur eines Ministeriums

Die österreichischen Bundesministerien (unter Einschluss des Bundeskanzleramtes) unterliegen einheitlichen Organisationsgrundsätzen. Sie sind in Sektionen unterteilt, die zumeist zwischen 50 und 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweisen. Die Sektionen gliedern sich wiederum in Abteilungen. Fallweise können mehrere Abteilungen zu Gruppen oder Bereichen zusammengefasst werden. Auch die Unterteilung von Abteilungen in Referate ist möglich. Zusätzlich sind in einigen Ressorts Generalsekretärinnen und Generalsekretäre eingerichtet sowie rund um die politische Führung eines Ministeriums eigene Büros der Bundesministerinnen und Bundesminister bzw. Staatssekretärinnen und Staatssekretäre. Die konkrete Aufbauorganisation und Aufgabenverteilung (Geschäftseinteilung) legt die jeweilige Bundesministerin bzw. der jeweilige Bundesminister per interner Anordnung fest. Die Ablauforganisation erfolgt einheitlich in allen Ministerien über ein elektronisches Aktensystem (ELAK), das den „Papierakt“ zu weiten Teilen ersetzt hat.

„Ausgliederung“ aus der Bundesverwaltung

In den letzten Jahrzehnten wurden verschiedene rechtlich selbstständige Einrichtungen außerhalb der Bundesverwaltung gegründet. Dies erfolgte durch so genannte „Ausgliederungen“, in denen auf Grundlage eines speziellen Gesetzes eine Einrichtung des Bundes in eine rechtlich selbstständige Anstalt oder in eine Gesellschaft nach allgemeinem Gesellschaftsrecht umgewandelt wurde. Im Zuge eines Ausgliederungsprozesses wird auch das Personal – unter Beibehaltung seiner Rechte – an die ausgegliederte Einrichtung mit übergeben. Ebenso werden die Finanzmittel vom Budget des Bundes getrennt ausgewiesen. Finanzierungs- und Steuerbeziehungen zum jeweiligen fachlich zuständigen Bundesministerium bleiben freilich weiter bestehen.

Der Ausgliederungsprozess begann 1969 mit der Ausgliederung der staatlichen Postsparkasse und umfasst nach Ausgliederung der Post, der Museen und Theater des Bundes, der Arbeitsämter, der Bankenaufsichtsbehörde, aller Universitäten und vieler weiterer Einrichtungen des Bundes derzeit etwa 100 Gesellschaften und Anstalten.

1.2 Die Landesverwaltungen

Im Gegensatz zur Bundesverwaltung sind die Verwaltungsapparate der neun Länder nicht nach dem Ressortsystem organisiert. Die Landesregierung als Leitungsorgan der Landesverwaltung wird hier grundsätzlich als Kollegium tätig, wenngleich viele Agenden dennoch an einzelne Mitglieder zur Entscheidung delegiert werden. Als administrativer Hilfsapparat sind keine separierten Landes-Fachministerien oder ähnliches eingerichtet, sondern ein gemeinsames Amt der Landesregierung. Zur Leitung der inneren Angelegenheiten des Amtes sind die Landeshauptfrau als Vorsitzende bzw. der Landeshauptmann als Vorsitzender der Landesregierung (auf politischer Ebene) und die Landesamtsdirektorin bzw. der Landesamtsdirektor (auf Verwaltungsebene) berufen.

Teil der Landesverwaltung ist auch der Großteil der 99 Verwaltungsbezirke. Außerhalb der 15 größeren Städte, die auch als Verwaltungsbezirke fungieren, sind in ganz Österreich 84 Bezirkshauptmannschaften als Verwaltungsbezirke eingerichtet, die insbesondere in der Hoheitsverwaltung eine tragende Rolle spielen. Geleitet wird eine Bezirkshauptmannschaft von einer von der Landesregierung ernannten Bezirkshauptfrau bzw. von einem von der Landesregierung ernannten Bezirkshauptmann.

Weiters gibt es auch in den Landesverwaltungen nachgeordnete Dienststellen und auch auf dieser Ebene haben zahlreiche Ausgliederungen aus der Landesverwaltung stattgefunden. Insbesondere die Landeskrankenhäuser wurden in den letzten Jahren rechtlich verselbständigt.

1.3 Die Gemeindeverwaltungen

Von den 2.357 Gemeinden haben nur 72 Städte mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner und in knapp 80 Prozent aller Gemeinden leben weniger als 3.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Da bei der Aufgabenstellung grundsätzlich nicht auf die Größe und Leistungsfähigkeit einer Gemeinde Bedacht genommen wird, hat sich in Österreichs Gemeinden eine ausgeprägte Kooperationskultur entwickelt. So werden insbesondere in den investitions- und arbeitsintensiven Angelegenheiten zahlreiche Gemeindeverbände gegründet, um eine effiziente Gestion zu ermöglichen. 15 der größten österreichischen Städte nehmen eine besondere Rolle unter den Gemeinden ein: Sie sind Städte mit eigenem Statut. Das bedeutet, dass sie zusätzlich zu ihren Gemeindeaufgaben auch noch die Funktion eines Verwaltungsbezirks innehaben.

Die Gemeindeämter stehen unter der politischen Führung der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters, die bzw. der vom Repräsentativorgan Gemeinderat oder direkt von den Gemeindegewählten und Gemeindegewählten gewählt wird. Ein/e meist als Gemeindegewählter/in oder Stadtdirektor/in bezeichnete/r Amtsleiter/in sorgt für die administrative Leitung (Magistratsdirektor/in in Städten mit eigenem Statut). Viele Gemeindeaufgaben fallen in den Bereich der so genannten „Daseinsvorsorge“ und betreffen die Schaffung etwa von Bildungs-, Sozial-, Umwelt- und Kulturinfrastrukturen.

1.4 Die Aufgaben der Verwaltung

Der moderne Verwaltungsstaat ist längst kein reiner Hoheitsstaat mehr, der mit Befehls- und Zwangsakten staatliche Aufgaben wahrnimmt. Die österreichische Verwaltung ist vielmehr eine (Dienst-)Leistungsverwaltung mit ausgeprägten Tätigkeitsfeldern etwa im Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Kulturbereich sowie auch eine Förderverwaltung geworden. Die klassische Unterscheidung in Hoheitsverwaltung und nicht-hoheitliche Verwaltung ist daher im Kontext einer materiellen Aufgabenanalyse von immer geringer werdender Bedeutung.

Aufgabenverteilung

Bei der Verteilung der Verwaltungsaufgaben auf die Gebietskörperschaften spielen jedoch die Handlungsformen der Hoheitsverwaltung eine bestimmende Rolle. Denn nur für die Hoheitsverwaltung gilt die Kompetenzverteilung der österreichischen Verfassung. Agenden, die in den Rechtsformen außerhalb der Hoheitsverwaltung wahrgenommen werden, unterliegen nicht diesem strikten Zuteilungsregime. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der so genannten „Privatwirtschaftsverwaltung“, weil der Staat bei diesen Angelegenheiten wie ein Privater agiert. Alle Angelegenheiten außerhalb der Hoheitsverwaltung können somit von allen Gebietskörperschaften wahrgenommen werden, was in der Praxis zu gewissen Doppelgleisigkeiten in der Leistungs- und Förderungsverwaltung führen kann. Die Aufgabenverteilung innerhalb der Gebietskörperschaften erfolgt beim Bund insbesondere durch das

Bundesministeriengesetz, sonst durch die Geschäftseinteilungen der Landesregierungen bzw. der Gemeinderäte.

Mittelbare und unmittelbare Bundesverwaltung

Eine besondere Form der Aufgabenwahrnehmung im Rahmen der Hoheitsverwaltung stellt das die Effizienz fördernde Prinzip der mittelbaren Bundesverwaltung dar: Dieses besagt, dass hoheitliche Angelegenheiten der Bundesverwaltung grundsätzlich von Organen der Landesverwaltung – zumeist in den Verwaltungsbezirken – wahrzunehmen sind; die Landesbehörde Bezirkshauptmannschaft wird damit sowohl für das Land wie auch für den Bund tätig. Weisungen der zuständigen Bundesministerin bzw. des zuständigen Bundesministers sind freilich auch in der mittelbaren Bundesverwaltung maßgeblich. Ausnahmen von diesem Prinzip bestehen nur für gewisse Zuständigkeiten: So werden etwa Angelegenheiten der Finanzverwaltung, der Sicherheitspolizei sowie militärische und äußere Angelegenheiten unmittelbar von (nachgeordneten) Dienststellen des Bundes wahrgenommen.

1.5 Die Reform der Verwaltung

Die Verwaltungsreform hat in den letzten Jahren verstärkte Aktivitäten entfaltet. Im Bundesbereich wurde dafür ein strategischer Ansatz gewählt, der zuerst eine umfassende Evaluierung der Staatsaufgaben vorsah. Zu diesem Zweck wurde eine Runde von Expertinnen und Experten beauftragt, eine Sichtung der bestehenden Aufgaben der Verwaltung vorzunehmen und sie kritisch zu hinterfragen (Bericht der Aufgabenreformkommission 2001). Im Anschluss wurden gezielt Maßnahmen der Struktur- und Serviceoptimierungen gesetzt, die von der Zielvorstellung getragen waren, Personal- und Budgeteinsparungspotenziale zu lukrieren, aber gleichzeitig auch die Qualität und Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu gewährleisten.

Einen Reformschwerpunkt bildet die verstärkte Nutzung moderner Technologien zum Vorteil der Bürger und Bürgerinnen sowie zur Erzielung von Kosteneinsparungen. Ein spezielles E-Government-Gesetz schuf die Grundlage für eine weite Verbreitung von E-Government-Angeboten. Sowohl bürgerorientierte Anwendungen wie etwa „Finanz-Online“ als Kommunikationsebene in Steuerangelegenheiten wie auch die Einführung des elektronischen Aktes (ELAK) waren exemplarische Beispiele. Der elektronische Amtshelfer www.HELP.gv.at bietet ein einheitliches ebenenübergreifendes Behördenportal, das den Zugang zu einer Reihe von Online-Verfahren ermöglicht. Mit 1.1.2010 wurde daneben die neue Plattform „[Unternehmensserviceportal](#)“ gestartet, welche FinanzOnline Applikationen beinhaltet und auf die Bereitstellung eines one-stop-shops für Behördenwege für Unternehmen abzielt.

Mit Hilfe der Bürgerkarte können zahlreiche Verfahren mit einer sehr hohen Sicherheit durchgeführt werden. Mit seinem E-Government-Angebot hat Österreich in vergangenen Jahren wiederholt im EU-weiten Ranking, zuletzt 2010, den ersten Platz belegt.

Zur Optimierung der Verwaltungsorganisation wurden deutliche Dezentralisierungsmaßnahmen ergriffen. So wurde durch Flexibilisierung des strikten Regimes des Haushaltsrechts für

operativ tätige Organisationseinheiten (durch die so genannte „Flexi-Klausel“) ein betriebswirtschaftlich orientiertes Agieren erleichtert. Die Erfahrungen dieser Flexi-Einheiten konnten für die Einführung eines neuen Haushaltsrechts genutzt werden, welches derartige Überlegungen auf die gesamte Bundesverwaltung ausweitet. Durch „Ausgliederungen“ aus der staatlichen Verwaltungsorganisation werden darüber hinaus rechtlich selbständige und eigenverantwortliche „Unternehmen“ geschaffen, deren öffentliche Leistungen effizienter produziert werden.

Seit dem Jahr 2007 wurden die Bemühungen unter den Stichworten „Effizienz – KundInnenorientierung – Tempo“ fortgesetzt. Eine Qualitätsoffensive fasste rund 40 Reformprojekte zusammen, die einerseits die Qualität der Verwaltungsleistungen erhöhen und andererseits Einsparungen bewirken (z. B. Elektronische Zustellung, Verhaltenskodex). Mehrere E-Governmentprojekte, die Einrichtung von One-Stop-Verfahren (einheitliche Anlaufstelle für alle Amtswege je Lebenssachverhalt z. B. bei Geburt – „Baby Point“ – oder bei Gewerbeanmeldung) und Reorganisationen sollen dazu beitragen, dass die österreichische Verwaltung weiterhin den Bürgerinnen und Bürgern den bestmöglichen Service bietet.

Mit dem Antritt der neuen Bundesregierung im Dezember 2008 trat die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte stärker in den Vordergrund. Von einer 2009 eingesetzten, höchstrangigen Arbeitsgruppe „Verwaltung Neu“ wurden Problemanalysen für verschiedenste Bereiche erstellt: Die im Regierungsprogramm vorgezeichneten Handlungsfelder wurden in elf Arbeitspakete zusammengefasst: Pensionen, Personal, Bildung, Wissenschaft und Forschung, Effizientes Förderwesen, Bürgerorientierung und Deregulierung, Effizienz der Verwaltung, Aufgabenreform und Strukturbereinigung, Finanzausgleich und Haushaltsrecht, Gesundheit und Pflege, Umwelt, Infrastruktur, öffentliche Unternehmen und Fonds. Diese unterschiedlichen Bereiche wurden und werden in der Arbeitsgruppe durchleuchtet und ExpertInnenrunden erstellten umfassende Lösungsvorschläge.

Für die Arbeitspakete „E-Government“ und „Optimierung der Supportprozesse“ wurden bereits Ministerratsvorträge beschlossen, die die Lösungsvorschläge zu konkreten Umsetzungserfolgen bringen sollen.

In einem breit angelegten Projekt des Bürokratieabbaus für BürgerInnen wurden die häufigsten administrativen Wege für BürgerInnen auf Zeit, Kosten und Aufwand durchleuchtet und daraus im Jahr 2010 mehr als 150 Maßnahmen abgeleitet, die den Alltag tatsächlich verbessern und gleichzeitig den Aufwand für die Behörden verringern sollen.

2 Der öffentliche Dienst in Österreich

Das Personal der Verwaltung – der öffentliche Dienst – setzt sich aus den Personen zusammen, die in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft stehen. Die Erfüllung staatlicher Aufgaben hat naturgemäß eine hohe gesellschaftliche Bedeutung. Damit werden auch an die öffentlich Bediensteten besondere Anforderungen gestellt, um zu gewährleisten, dass Unparteilichkeit, Leistungsfähigkeit und Gesetzestreue weiterhin zu den Hauptmerkmalen des öffentlichen Dienstes in Österreich zählen genauso wie die Effizienz der Verwaltung und ihre Korruptionsfreiheit.

2.1 Dimensionen des öffentlichen Dienstes

Rein quantitativ betrachtet gibt es – umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte – in Österreich rund 350.000 öffentlich Bedienstete. Lediglich 38 Prozent der öffentlich Bediensteten sind beim Bund beschäftigt (Bundesdienst). 62 Prozent sind Bedienstete der Länder und Gemeinden (Landes- und Gemeindedienst).

Tabelle 2 Öffentlich Bedienstete aller Gebietskörperschaften

Gebietskörperschaft	Anzahl Bedienstete
Bund	132.908
Länder (inkl. Wien)	141.972
Gemeinden	74.325
Gesamt	349.205

(Bund: 31.12.2009 in Vollzeitäquivalenten, Länder, Gemeinden: 2008, ausgegliederte Einrichtungen und Betriebe sind nicht enthalten)

Bei den Ländern sind auch die rund 71.000 Lehrerinnen und Lehrer der Pflichtschulen beschäftigt (so genannte „Landeslehrerinnen und Landeslehrer“), deren Entlohnung nicht von den einzelnen Ländern, sondern vom Bund getragen wird.

2.2 Beamtinnen bzw. Beamte und Vertragsbedienstete

Es gibt zwei Arten von öffentlichen Dienstverhältnissen: das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis als Beamtin bzw. Beamter, das per Hoheitsakt begründet wird und eine grundsätzlich unkündbare Stellung bedeutet, sowie das privatrechtliche (vertragliche) Dienstverhältnis als Vertragsbedienstete bzw. Vertragsbediensteter, das auf einem Dienstvertrag beruht und inhaltlich den Arbeitsverhältnissen der Angestellten nachgebildet ist. In vielen Bereichen bestehen aber bereits heute keine großen Unterschiede zwischen dem Dienstrecht der Beamtinnen bzw. Beamten und dem der Vertragsbediensteten.

Der Beamtenstatus war nach dem historischen Verständnis der Prototyp des öffentlich Bediensteten, zwischenzeitig sind aber bereits mehr als die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vertragsbedienstete beschäftigt.

2.3 Strukturen des öffentlichen Dienstes

Für den gesamten öffentlichen Dienst sind detaillierte Angaben zu den berufs-, ausbildungs- und einkommensspezifischen Strukturen derzeit noch nicht möglich, da eine entsprechende standardisierte Analyse erst im Aufbau begriffen ist. Die vorliegenden Daten zum Bundesdienst lassen aber einen gewissen allgemeinen Aussagewert erkennen.

Tabelle 3 Die fünf größten Berufsgruppen im Bundesdienst (2009)

Berufsgruppe	Anzahl Bedienstete
Verwaltungsdienst	47.299
LehrerInnen (Bund)	38.015
Exekutivdienst	29.689
Militärischer Dienst	14.747
RichterInnen und StaatsanwältInnen	2.444

Tabelle 4 Mittleres Pro-Kopf-Bruttojahreseinkommen der Bundesbediensteten nach Berufsgruppen (2009)

Berufsgruppe	Bruttojahreseinkommen
RichterInnen und StaatsanwältInnen	71.331 €
LehrerInnen (Bund)	51.276 €
Exekutivdienst	46.600 €
Militärischer Dienst	37.527 €
Verwaltungsdienst	31.312 €

(Die Einkommensdaten sind Medianwerte 2009, Bruttojahreseinkommen gem. § 25 EStG)

Tabelle 5 AkademikerInnen- und MaturantInnenanteil (2009)

Beschäftigungssektor	Anteil Männer	Anteil Frauen
Bundesdienst	39,7 %	61,0 %
Privater Sektor	26,1 %	30,8 %

Im Bundesdienst nimmt die Ausbildung von Lehrlingen in den verschiedensten Berufsgruppen einen hohen Stellenwert ein. So konnte die Zahl der Lehrlinge seit 2004 auf über 3.600 im Oktober 2009 beim Bund und seinen ausgegliederten Einrichtungen gesteigert werden.

Die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen ist beim Bund ebenfalls von hoher Priorität.

2.4 Die öffentlichen Dienstgeber

Die öffentlichen Dienstgeber im formalen Sinn sind die Gebietskörperschaften. Grundlage der öffentlichen Dienstverhältnisse sind spezielle dienstrechtliche Gesetze sowohl für die öffentlich-rechtlichen wie auch für die privatrechtlichen Dienstverhältnisse, die in einer gewissen Detailliertheit alle relevanten Umstände regeln. Sowohl für den Bundesdienst, als auch für die Landesdienste und die Gemeindedienste jedes Landes gibt es eigene rechtliche Grundlagen, die von einander unabhängig vom jeweiligen parlamentarischen Bundes- oder Landesgesetzgeber erlassen werden. Das führt zu zahlreichen dienstrechtlichen Normensystemen in Österreich.

Die Personalverantwortung des Bundes liegt bei den einzelnen Bundesministerinnen und Bundesministern. Die Koordination des Personalmanagements sowie die Vorbereitung der dienstrechtlichen Gesetze und sonstigen Normen ist im Bundeskanzleramt angesiedelt.

2.5 Personalbewirtschaftung und Personalcontrolling

Die für die Personalbewirtschaftung im öffentlichen Dienst maßgeblichen Instrumentarien sind die Personalpläne. In diesem Zahlenwerk, das als formaler Teil des jährlichen gesetzlichen Haushaltsplanes („Budget“) wirksam wird, wird durch Festlegung von Planstellen die zulässige Höchstzahl von Bediensteten ausgewiesen und einzelnen Einrichtungen zugeordnet. Sowohl Neuaufnahmen als auch Umbesetzungen sind nur nach der Maßgabe einer freien Planstelle möglich. Überdies muss die Einhaltung des budgetierten finanziellen Personalaufwandes gewährleistet sein.

Die Aufgabe im Personalcontrolling besteht in der möglichst zeitnahen Beobachtung ausgabenwirksamer Entwicklungen auf dem Personalsektor, um verschiedenste personalrelevante Erkenntnisse gewinnen zu können bzw. um Personal steuernde Maßnahmen gezielt treffen zu können. Die im Zuge des Personalcontrolling erzielten Daten erlauben eine Orientierung an internationalen Kenndaten und sind eine gute Grundlage für die Personalbedarfsplanung.

2.6 Sozialpartnerschaft im öffentlichen Dienst

Die für das gesamte Wirtschafts- und Sozialleben in Österreich maßgebliche Sozialpartnerschaft findet genauso im öffentlichen Dienst ihre Ausprägung. Sie basiert auf partnerschaftlicher Problemlösung und reicht von den jährlichen Gehaltsverhandlungen bis zu Verhandlungen dienstrechtlicher Vorhaben.

Als Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bestehen, als Teilgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit rund 230.000 Mitgliedern (Bund- und Landesbedienstete einschließlich Pensionistinnen und Pensionisten dieser Bereiche – ohne Wien) und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten mit etwa 150.000 Mitgliedern (einschließlich ausgegliederte Einrichtungen).

In den einzelnen Organisationsbereichen der Verwaltung ist ein ausdifferenziertes System der Personalvertretung gleichsam als „innerbetriebliches“ ArbeitnehmerInnen-Vertretungssystem etabliert, das mit vielfältigen gesetzlichen Informations- und Mitbestimmungsrechten der Personalvertretung ausgestaltet ist. Die Ergebnisse der Personalvertretungswahlen sind maßgeblich für das politische Kräfteverhältnis in den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes.

2.7 Aufnahme in den öffentlichen Dienst

Die Personalauswahl im öffentlichen Dienst hat zwei Kriterien zu erfüllen: Die Gewährleistung einer objektiven Personalaufnahme und die Sicherstellung einer hohen Qualität. Neuaufnahmen erfolgen daher regelmäßig erst nach öffentlichen Ausschreibungen und sehen entsprechende Eignungsprüfungen vor. Lediglich bei Spezialanforderungen, die nur von wenigen Bewerberinnen bzw. Bewerbern erbracht werden können, reicht ein umfassendes Aufnahmegespräch aus. Das traditionell im öffentlichen Dienst geltende strikte Vorbildungsprinzip wird heute – zumindest bei den Vertragsbediensteten – deutlich flexibler angewandt.

2.8 Karrieren und Funktionen im öffentlichen Dienst

In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben. Im öffentlichen Dienst besteht ein ausdrückliches Gebot, die beruflichen Karrieren von Frauen zu fördern. Ebenso wird auf internationale Erfahrung Wert gelegt, um eine Karriere in europäischen und internationalen Institutionen zu ermöglichen.

2.9 Personalentwicklung

Im öffentlichen Dienst hat sich eine moderne Personalentwicklung etabliert. Folgende Ziele stehen dabei im Mittelpunkt:

- Steigerung der Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Förderung von Führung und Motivation
- Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung
- Verbesserung der kommunikativen Unternehmenskultur
- Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

- Erhöhung der Mobilität innerhalb und außerhalb des Bundesdienstes

Zur Umsetzung dieser Ziele werden vielfältige Maßnahmen getroffen. Neben der Verbesserung und Ausweitung der Aus- und Weiterbildung kommen neue Instrumente der Personalentwicklung wie etwa das MitarbeiterInnengespräch inklusive "Führen mit Zielen", die MitarbeiterInnenbefragung, das Mentoring, verwaltungsinterne „Job-Börsen“, Corporate-Identity-Maßnahmen bis hin zu einer modernen Gestaltung des Arbeitsplatzes zum Einsatz.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wird neben den zahlreichen und weit gefächerten Maßnahmen zur Erhaltung der körperlichen Gesundheit auch eine Reihe von Angeboten gemacht, die die psycho-sozialen Aspekte des Wohlbefindens am Arbeitsplatz aufgreifen.

2.10 Entlohnung

Es gibt eine große Vielfalt an Entlohnungssystemen für die Bediensteten der verschiedenen österreichischen Gebietskörperschaften. Derzeit ist für den Großteil des Bundesdienstes ein System in Geltung, in dem garantierte Vorrückungen mit funktionsabhängigen Zulagen für die konkret ausgeübte Tätigkeit verbunden sind. Weitere Zulagen oder so genannte „Nebengebühren“ sollen besondere dienstliche Umstände berücksichtigen. Dieses Entlohnungssystem basiert auf einer breiten arbeitswissenschaftlichen Analyse der einzelnen Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Wertigkeit (Arbeitsplatzbewertung).

2.11 Altersversorgung

Das im Vergleich zum allgemeinen System der Altersversorgung anders konzipierte Pensionsystem der Beamtinnen und Beamten wurde im Jahre 2005 für den Bundesdienst im Zuge der so genannten „Pensionsharmonisierung“ vereinheitlicht, sodass erstmals und Österreich weit die Grundlage für ein einheitliches Pensionssystem geschaffen wurde. Lediglich für die Beamtinnen und Beamten der Länder und Gemeinden erfolgte die Annäherung an das allgemeine Regime der Altersversorgung bisher in einem unterschiedlichen Ausmaß.

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin: Bundesministerin für Frauen und
Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt Sektion III, Öffentlicher Dienst und
Verwaltungsinnovation

Abteilung III/7 – Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

Layout: Jarmila Böhm

Herstellung: Digitalprintcenter BMI
Wien, 2011

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

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

Bestellservice des Bundeskanzleramtes:

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen