

# **S k r i p t u m**

für die Grundausbildung der Verwendungsgruppen A1 und A2  
und der Verwendungsgruppen v1 und v2 sowie für den  
Grundausbildungs-Basislehrgang für rechtskundige  
Mitarbeitende

## **Einführungsveranstaltung für den Bundesdienst**

Christian Wenzel, BA MA  
(BM für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport)

BM für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport  
Jänner 2023, 2.Aufl.

# INHALTSVERZEICHNIS

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINFÜHRUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>VON DER DEMOKRATIE ZUR VERFASSUNG .....</b>	<b>6</b>
GESETZLICHE GRUNDLAGEN DER BUNDESVERWALTUNG .....	7
VERFASSUNGSRECHTLICHE PRINZIPIEN UND VERWALTUNG .....	7
<i>Grundprinzipien der Verfassung</i> .....	7
<i>Kontrolle der Verwaltung durch das Parlament</i> .....	9
<i>Wie wirken die Prinzipien in der Verwaltung</i> .....	11
<i>Regierungsprogramm</i> .....	12
<i>Persönlichkeiten in der Verwaltungs-Entwicklung</i> .....	12
GRUNDRECHTE .....	15
<i>Geschichtlicher Hintergrund</i> .....	15
<i>Grundrechte der Europäischen Union</i> .....	16
<b>DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“ .....</b>	<b>18</b>
GEBIETSKÖRPERSCHAFTEN .....	18
MENSCH – PERSON – ORGAN .....	18
<i>Rechtsfähigkeit und Handlungsfähigkeit</i> .....	19
<i>Von der Person zum Organ</i> .....	20
<i>Organwalter</i> .....	20
<i>Bestellung von Organen</i> .....	21
<i>Organe und Kompetenzen</i> .....	21
<i>Amtshaftung</i> .....	22
<b>GRUNDSÄTZE DER VERWALTUNG .....</b>	<b>24</b>
<b>DAS BUNDESMINISTERIENGESETZ 1986 .....</b>	<b>25</b>
RAHMENBEDINGUNGEN IN DER VERWALTUNG .....	27
<i>Gemeinsame Aufgaben – getrennte Grundlagen</i> .....	27
RELEVANTE GESETZE FÜR DEN VERWALTUNGSDIENST .....	29
<i>Das Bundes-Personalvertretungsgesetz</i> .....	29
<i>Bundes-Gleichbehandlungsgesetz</i> .....	31
<i>Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)</i> .....	33
<i>Diversität</i> .....	36
<i>Inklusion – Behinderteneinstellungsgesetz</i> .....	37
<b>OPTIMIERTE STRUKTUREN .....</b>	<b>40</b>
STRUKTURENMIX .....	40
<i>Organisationsformen</i> .....	40
<i>Organigramm</i> .....	43
STRUKTURELLE GLIEDERUNG DER VERWALTUNG .....	46
<i>Ministerien und nachgeordnete Dienststellen</i> .....	46
<i>Struktur und Personal</i> .....	46
<i>Ministerien (Zentralstellen)</i> .....	47
<i>Nachgeordnete Dienststellen</i> .....	47
<i>Ausgliederungen</i> .....	48
<i>Zusammenfassung der Grundbegriffe</i> .....	50

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG.....</b>	<b>52</b>
GESCHÄFTSEINTEILUNG UND GESCHÄFTSORDNUNG.....	52
AUFBAUORGANISATION UND ABLAUFORGANISATION .....	52
<i>Gliederung in den Ministerien</i> .....	52
<i>Geschäftseinteilung &amp; Organigramm</i> .....	52
<i>Geschäftsordnung</i> .....	54
<i>Die Büroordnung</i> .....	56
<i>Informationssicherheit und Geheimschutz</i> .....	56
STRUKTURELL-HIERARCHISCHE ELEMENTE .....	58
<i>Weisung</i> .....	58
<i>Remonstration</i> .....	59
<i>Weisungen zwischen Bund und Ländern</i> .....	59
<i>Weisungsfreiheit</i> .....	59
VERWALTUNGSSTRUKTUREN UND PERSONAL.....	60
<i>Personalverteilung im öffentlichen Dienst</i> .....	60
<i>Gliederung der Bundesverwaltung</i> .....	61
<i>Frauenanteil</i> .....	62
<i>Verwaltung in Facts and Figures</i> .....	62
<i>Trends im Personalsektor</i> .....	63
<i>Qualifikation der Bundesbediensteten</i> .....	63
<i>Ausbildung im Bundesdienst</i> .....	63
<b>MERKMALE DER „MODERNEN VERWALTUNG“ .....</b>	<b>65</b>
PUBLIC MANAGEMENT.....	65
<i>Neue Ansätze</i> .....	65
<i>Digitalisierung in der Verwaltung</i> .....	65
BEWEGUNG IN DER VERWALTUNG .....	67
<i>Verwaltungsreform(en)</i> .....	67
<i>Bundesverwaltungsgerichtsreform</i> .....	68
<i>Bürger:innenorientierung</i> .....	69
<i>Wirkungsorientierte Verwaltungsführung</i> .....	69
<i>Der Compliance-Ansatz</i> .....	70
<i>Querschnittsmaterien in der Verwaltung</i> .....	71
<i>Aktuelle Herausforderungen in der Verwaltung</i> .....	72
<i>Effizientes Arbeiten</i> .....	73

# EINFÜHRUNG

## *Einführung*

---

Sie haben Ihre Berufswahl getroffen und der „Österreichischen Bundesverwaltung“ Ihr Vertrauen ausgesprochen. Daher möchten wir Sie herzlich willkommen heißen.

Mit diesem Skriptum möchten wir Ihnen den Einstieg in den Arbeitsalltag der öffentlichen Verwaltung etwas erleichtern, indem Sie erstmals über Themen und interessante Entwicklungen innerhalb der öffentlichen Verwaltung erfahren und jene Grundbegriffe im Kontext kennenlernen, der Ihren zukünftigen Arbeitsalltag gestalten wird.

Was ist eigentlich „Verwaltung“, was bedeutet „Organisation“, wieso ist „Innovation“ für die Verwaltung wichtig und wie viele Mitarbeiter:innen sind für die Bundesverwaltung – und womit – beschäftigt?

Das vorliegende Einführungsskriptum soll Ihnen – am Beginn ihrer Grundausbildung – die relevanten Inhalte, welche ihnen im Laufe ihrer dienstlichen Tätigkeit immer wieder begegnen werden, vermitteln.

Sofern weitere Teile der Grundausbildung Materien ausführlicher betrachten (z.B. Verfassungsrecht, Verwaltungsverfahrenrecht etc.) wird in diesem Skriptum lediglich darauf verwiesen.

Vorweg sollte man eines beachten: eine klare, scharfe Trennung zwischen Politik, Regierung und Verwaltung ist unrealistisch – es ist das besondere Gemisch, welches die Verwaltung heraushebt aus anderen Tätigkeiten.

Genauso ist dieses Skriptum zu sehen – die isolierte Betrachtung einzelner Teile ist nahezu unmöglich. Immer wieder kommt es zu Querverweisen und Begriffsähnlichkeiten, die aber in einem anderen Kontext doch wieder dazu gehören. Betrachten sie das große Ganze, um den besten Überblick zu erlangen.

Nach dem Motto „man kann nicht alles wissen, aber man sollte wissen, wo man es findet“, finden Sie am Ende jeder relevanten gesetzlichen Regelung einen direkten Link in die Anwendung „Rechtsinformation des Bundes“ (RIS), eine umfangreiche „Spielwiese“ für alle rechtsinteressierten Mitarbeiter:innen der Bundesorganisationen jeder Ebene.

## EINFÜHRUNG

Neben den Bezügen zum Gesetzestext wird auch auf die „Verwaltungsrealität“ und die praktisch angewandte Umsetzung der rechtlichen Theorie Bezug genommen.

Das Skriptum ist an alle Bediensteten der Besoldungsgruppen A1/A2 und v1/v2 gerichtet und berücksichtigt nicht ihre spezifische Fachausbildung, ihre Studienrichtung oder das Ministerium, in dem sie arbeiten.

Vielmehr soll ein Ausgleich auf einer Verständnisebene stattfinden, auf welcher man sich innerhalb der öffentlichen Verwaltung auf gleicher Ausgangsbasis für einen weiteren Diskurs bewegt.

Im weiteren Verlauf des Skriptums wird auf die Entwicklung der Verwaltung ins New Public Management fokussiert und Sie bekommen einen Einblick in aktuelle Anwendungen inklusive den zugehörigen Links zur raschen Auffindbarkeit der relevanten Inhalte.

Die wichtigen Themenbereiche, die einen großen Teil der Querschnittsmaterien über viele, wenn nicht alle Ministerien hinweg darstellen, werden ebenso gestreift, wie spannende Themen die aktuell die Verwaltung bewegen.

Da jedes Ministerium bzw. Ressort zusätzlich zum allgemeinen Angebot auch interne Websites bedient, werden jene aktuellen Informationen zur Verfügung gestellt, die für ihre Arbeit in der öffentlichen Verwaltung am relevantesten erscheinen.

Zusätzlich werden im Verlauf des Textes Links angeboten um einen direkten Konnex zu den betreffenden Dokumenten im Internet (nicht zu verwechseln mit dem Intranet) rascher aufzufinden.

Viel Erfolg und gutes Gelingen bei Ihren ersten Schritten innerhalb der öffentlichen Verwaltung.

### Von der Demokratie zur Verfassung

*„Nur wer die Verfassung kennt, kann sie verteidigen, und nur wer sie versteht, weiß um ihren Wert. Es gilt, wachsam zu sein: Demokratien sind stets gefährdet.“*

Mit diesen Worten eröffnete die Bundeskanzlerin a. D. und ehemalige Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs, Fr. Dr. iur. Brigitte Bierlein anlässlich „100 Jahre Verfassung“ ihren Appell an die Österreicherinnen und Österreicher.

„100 Jahre  
Verfassung“

Die parlamentarische Demokratie ist als Gesellschaftsordnung die Grundlage unserer Gesellschaft. Und wenn wir in Österreich von Demokratie sprechen, verstehen wir eben jene Garantien, welche in unserer Verfassung festgeschrieben sind.

Demokratie ist heute ein fester Bestandteil unseres gesellschaftlichen und politischen Lebens und erscheint uns als völlig unstrittige Grundlage unserer Gesellschaft, die es dem Anschein nach schon immer so gegeben hat.

Demokratie hat jedoch einen Jahrtausende dauernden und nicht immer friktionsfreien Entwicklungsprozess benötigt, um heute die Grundlage unseres gemeinsamen Miteinanders darzustellen. Also doch wert, geschützt zu werden? Schön, aber was hat das alles mit Verwaltung zu tun?

Um ebendiesen Zusammenhang zwischen Republik als Staatsform, Demokratie als Regierungsform und der öffentlichen Verwaltung als deren gemeinsames „Instrument“ kennenzulernen, soll Ihnen dieses Skriptum „Einführung in die Staatsverwaltung“ dienen und ein „erstes Kennenlernen“ der verwaltungsinternen Abläufe und Regelungen erleichtern.

# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

## Gesetzliche Grundlagen der Bundesverwaltung

Zwei maßgebliche Grundlagen für die Verwaltung – eigentlich für alles staatliche Handeln – sind

- das Bundesverfassungsgesetz 1920 (B-VG) und
- das Bundesministeriengesetz 1986 (BMG) mit seinen Spezifizierungen auf die Strukturen der öffentlichen Verwaltung und Regelungen für Verwaltungshandeln.

B-VG 1920 &  
BMG 1986

Das B-VG 1920 i.d.g.F. ist Inhalt eines eigenen Ausbildungsabschnittes in der Grundausbildung und wird, abgesehen von einem kurzen Exkurs zu den Prinzipien der Bundesverfassung, in diesem Skriptum nicht weiter ausgeführt.

## Verfassungsrechtliche Prinzipien und Verwaltung

### **Grundprinzipien der Verfassung**

In Österreich bilden das demokratische, das republikanische, das bundesstaatliche, das gewaltentrennende und das rechtsstaatliche Grundprinzip die Grundlagen der Verfassung. Inwiefern sind diese Grundprinzipien für die Verwaltung von Bedeutung?

#### **Das demokratische Grundprinzip**

Die Grundidee des demokratischen Grundprinzips bedeutet, dass Einrichtungen und Amtsträger:innen des Staates jede ihrer Entscheidungen und Handlungen gegenüber allen Bürger:innen verantworten müssen und die politische Freiheit aller Bürger:innen gesichert werden muss.

Demokratisches  
Prinzip

#### **Das republikanische Grundprinzip**

Ebenso ist in Artikel 1 B-VG festgelegt, dass Österreich eine „Republik“ mit einem durch das Volk gewählten Staatsoberhaupt ist.

Der Staat wird von allen Bürger:innen gemeinsam gebildet, diese wählen aus ihrer Mitte die Amtsträger:innen des Staates, die wiederum in Form ihrer politischen Funktion allen Bürger:innen gegenüber verantwortlich sind – das schließt auch deren Handlungen und Nicht-Handeln im Verwaltungsalltag mit ein.

Republikanisches  
Prinzip

#### **Das bundesstaatliche Grundprinzip**

Artikel 2 B-VG legt fest, dass Österreich ein Bundesstaat ist, welcher sich aus neun selbstständigen Bundesländern zusammensetzt. Diese Bundesländer können, innerhalb eines festgelegten Rahmens, in ihrem jeweiligen Bereich selbstständig handeln und eigene Gesetze beschließen. Gemeinsam bilden sie den Bundesstaat.

# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

In der Bundesverfassung wird der Bestand der Bundesländer und ihre Beteiligung an Gesetzgebung und Verwaltung des Bundes festgelegt, welche direkte Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung hat (siehe Kompetenzverteilung).

Bundesstaatliches  
Prinzip

## Das rechtsstaatliche Grundprinzip

Die stärksten Auswirkungen auf die Verwaltung hat das rechtsstaatliche Prinzip. Hierbei geht es um das direkte Verhältnis einzelnen Bürger:innen zum Staat.

Vor allem Rechtssicherheit und Schutz vor Willkür (ursprünglich der Schutz vor der Willkür der Verwaltung) für die einzelnen Bürger:innen stehen hierbei im Vordergrund.

Rechtsstaatliches  
Prinzip

Für die Verwaltung bedeutet dies, dass der Staat und seine Amtsträger:innen ausschließlich auf Grundlage von Gesetzen<sup>1</sup> tätig werden können und dadurch auch eine „interpretative Willkür“ (Anm.: seitens der Verwaltung) ausgeschlossen wird.

Gleichzeitig bedeutet es jedoch auch, dass eine Einhaltung der Gesetze (durch die Verwaltung selbst) durch die Bürger:innen eingefordert werden kann.

## Gewaltenteilung als Prinzip

Das Prinzip der Gewaltenteilung besagt, dass durch eine strikte organisatorische Trennung der Bereiche

- Gesetzgebung (Legislative),
- Verwaltung (Exekutive) und
- Gerichtsbarkeit (Judikative)

Gewaltenteilung als  
Prinzip

eine einseitige Machtkonzentration verhindert werden soll. Als Mittel der gegenseitigen Kontrolle der drei Bereiche wird ein ausgeklügeltes Kontrollmechanismus, das System „Checks and Balances“, verwendet.

## Kontrollmechanismen

Drei große Bereiche, die voneinander abhängig sind und doch ein gewisses „Eigenleben“ besitzen. Die Legislative auf der einen, Exekutive auf der anderen Seite – Judikative als dritter Partner im Bunde. Das Parlament beschließt die Gesetze (siehe auch Gesetzgebungsprozess), welche in der Verwaltung in Details erarbeitet, und mit Leben erfüllt werden.

Kontrollmechanismen

Welche Möglichkeiten der Kontrolle bleiben, sollte es einmal „nicht so reibungslos laufen“?

---

<sup>1</sup> Artikel 18 B-VG besagt klar „Die gesamte staatliche Verwaltung darf nur auf Grundlage der Gesetze ausgeübt werden.“ und sieht strenge Verfahren für alle Handlungen des Staates und seiner Amtsträger:innen (siehe auch Organ bzw. Organwalter) vor.



# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

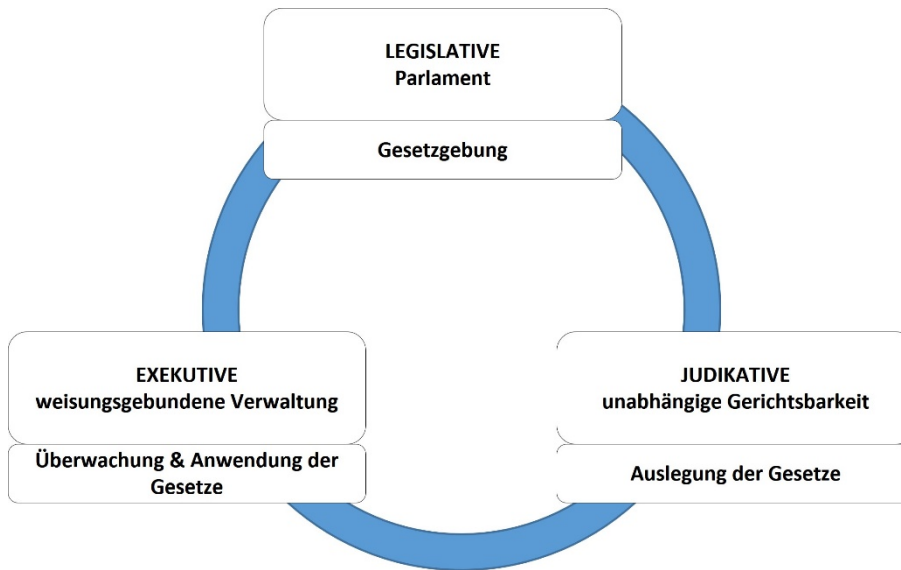


Abb. 1 - Prinzip der Gewaltenteilung

## ***Kontrolle der Verwaltung durch das Parlament***

Das Parlament – in Form des Nationalrats und/oder Bundesrats – kann die Arbeit der Bundesregierung und ihrer Mitglieder auf verschiedene Arten kontrollieren: politisch, rechtlich in Form einer Ministeranklage oder finanziell durch die Genehmigung oder Blockade des Budgets und die begleitende Budgetkontrolle.

- Untersuchungsausschüsse (Einsetzung nur durch Nationalrat),
- parlamentarische Anfragen (Interpellationsrecht, durch Nationalrat und/oder Bundesrat)),
- Entschlüsse (Resolutionsrecht, durch Nationalrat und/oder Bundesrat),
- Verlangen der Anwesenheit von Regierungsmitgliedern (Zitationsrecht),
- Berichte an den Nationalrat und den Bundesrat,
- Ständige Unterausschüsse zur Kontrolle der Nachrichtendienste sowie
- das Misstrauensvotum als stärkstes Mittel der politischen Kontrolle (nur durch Nationalrat).

Kontrolle durch das Parlament

Eine Behandlung der unterschiedlichen Kontrollrechte findet sich in der Spezialisierung „Verfassungsrecht“ wieder.

## **Das Prinzip „Checks and Balances“**

Als Teil der Gewaltenteilung sind wechselseitige Kontroll- und Einflussrechte, sogenannte „*Checks and Balances*“ wesentliche Elemente jedes demokratischen Rechtsstaates, die eine Ausgewogenheit zwischen drei Gewalten garantieren.

Das Prinzip „Checks and Balances“

Dem Prinzip der „*Checks and Balances*“ liegt der Gedanke zugrunde, dass es nicht ausreicht, die Gewalten nur zu trennen und ihnen ihre Unabhängigkeit zu garantieren, sondern man müsse den verschiedenen

## GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

Gewalten auch die Machtmittel in die Hand geben, die eigenen Interessen zu verteidigen.

Das Prinzip bezieht sich im Wesentlichen auf die Legislative und die Exekutive und wird auch als „Gewaltenverschränkung“, „Kontrolle und Verflechtung“ oder als „Konkurrenz und Kontrolle der Machthaber“ bezeichnet.<sup>2</sup>

Auf die Gerichtsbarkeit kann die Gesetzgebung hingegen nur insofern Einfluss nehmen, als das Parlament die Gesetze beschließt, an die sich auch die Gerichte halten müssen.

Sonderstellung  
Verfassungs-  
gerichtshof

Eine Sonderstellung hat hier der Verfassungsgerichtshof. Eine seiner Aufgaben ist es, eine Kontrollfunktion gegenüber der Gesetzgebung auszuüben, indem er Gesetze wegen Verfassungswidrigkeit aufheben kann. Unter Verfassungswidrigkeit versteht man die Unvereinbarkeit eines staatlichen Hoheitsakts (Gesetze, Verwaltungsakte und gerichtliche Entscheidungen) mit der bestehenden Verfassung. Insbesondere bei Verletzung von Grundrechten ist die Verfassungswidrigkeit gegeben.<sup>3</sup>

Zusätzlich kontrolliert er neben dem Verwaltungsgerichtshof unter bestimmten Voraussetzungen auch die Vollziehung.

Die Herkunft der Checks and Balances<sup>4</sup>

Der Historiker **Polybius** identifizierte im alten Rom das Regierungssystem als eines mit drei Bereiche, die unterschiedliche Funktionen haben. Nach seiner Idee bestand ein Regierungssystem aus der Monarchie (dem Konsul oder oberster Richter), der Aristokratie (dem Senat) und der Demokratie (dem Volk).

Der französische Richter und Historiker Baron de **Montesquieu** setzte sich einige Jahre später mit Polybius Idee noch weiter auseinander. In seinem Werk "Vom Geist der Gesetze" (frz. "De l'esprit des lois") aus dem Jahr 1748 machte de Montesquieu klar, dass die **Willkür** die größte Bedrohung für ein funktionierendes System und die einzige Lösung dafür die Gewaltenteilung sei.

Checks and Balances -  
Ursprung

*Kontrollfragen:*

*Erörtern Sie „Gewaltenteilung“.*

*Was versteht man unter „Checks and Balances“?*

Kontrollfragen

<sup>2</sup> [https://de.wikipedia.org/wiki/Checks\\_and\\_Balances](https://de.wikipedia.org/wiki/Checks_and_Balances)

<sup>3</sup> <https://de.wikipedia.org/wiki/Verfassungswidrigkeit>

<sup>4</sup> [Checks and Balances – Wikipedia](#)

# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

*Welche politischen Kontrollmöglichkeiten hat das Parlament gegenüber der Verwaltung (Beispiele)?*

## **Gesamtänderung der Verfassung**

Massiv betroffen wäre die Verwaltung bei einer Veränderung der Bundesverfassung, da es Auswirkungen auf alle (Teil-)Bereiche der Verwaltung bedeuten würde.

So war z.B. der Beitritt Österreichs zur Europäischen Union mit einer Gesamtänderung der Bundesverfassung verbunden, weil durch diesen Beitritt zur EU zahlreiche Kompetenzen der Rechtsetzung von Österreich auf die EU übertragen wurden.

Gesamtänderung der Verfassung

Durch diese Teil-Abgabe von Rechtskompetenzen wurde das demokratische Prinzip erheblich verändert (Nationalität vs. Supranationalität).

Der EU-Beitritt Österreichs brachte es mit sich, dass sich der Stufenbau der Rechtsordnung um eine Ebene erweiterte, was wiederum beträchtliche Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung hatte (z.B. Auswirkungen auf die Gesetzeslandschaft etc.).

## ***Wie wirken die Prinzipien in der Verwaltung***

Diese Grundprinzipien sind die „Eckpfeiler“ der Verfassung und stellen allgemeine Rahmenbedingungen für die Länderverwaltungen und die Bundesverwaltung dar.

Einer der – im Besonderen für die öffentliche Verwaltung relevanten, zentralen Inhalte des B-VG stellt die sogenannte „Kompetenzverteilung“ dar. Sie gibt die Abgrenzungen zwischen den Geltungsbereichen „Länder“ und „Bund“ vor.

Diese Kompetenzverteilung wird ausführlich im Ausbildungsteil „Grundzüge des Verfassungsrechts“ behandelt oder, sofern Sie rechtskundig sind, haben Sie die relevanten Inhalte bereits im Studium erworben.

An dieser Stelle dient sie lediglich als Verdeutlichung der Abgrenzung der Bundesverwaltung zur Länderverwaltung:

- Art. 10 B-VG: Die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung und Vollziehung (z.B. Angelegenheiten der Bundesverfassung, äußere Angelegenheiten, Zivilrechtswesen, Fremdenpolizei und Meldewesen, Kraftfahrwesen, Bundesstraßen, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, militärische Angelegenheiten, etc.).
- Art. 11 B-VG: Die Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung und des Landes zur Vollziehung (z.B. Staatsbürgerschaft, Straßenpolizei, Tierschutz, etc.).
- Art. 12 B-VG: Die Zuständigkeit des Bundes zur Grundsatzgesetzgebung, des Landes zur

Kompetenzartikel – Abgrenzung für die Verwaltung

## GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung (z.B. Jugendfürsorge, Heil- und Pflegeanstalten, Bodenreform, Pflanzenschutz, etc.).

- Art. 15 B-VG: Selbstständiger Wirkungsbereich der Länder - Zuständigkeit der Länder zur Gesetzgebung und Vollziehung (z.B. Raumordnungs- und Baurecht, Feuerpolizeirecht, Naturschutz, Jagd- und Fischereirecht, Tourismus, etc.).

### ***Regierungsprogramm***

Warum ist gerade ein Regierungsprogramm für die Verwaltung wichtig und was hat es ausgerechnet mit der Verwaltung zu tun?

Ein Regierungsprogramm ist im Wesentlichen eine komprimierte und abstrakte Darstellung der Regierung, welche Inhalte in unterschiedlichen Themenbereichen für die bevorstehende Legislaturperiode zu erwarten sind.

Für die Verwaltung stellt es somit ein erstes Grundlagendokument mit absehbaren Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung dar.

Das derzeit aktuelle Regierungsprogramm 2020-2024 („*Aus Verantwortung für Österreich*“), stellt die aktuellen Schwerpunkte der Regierung dar und ist gegliedert in

- Staat, Gesellschaft & Transparenz
- Wirtschaft & Finanzen
- Klimaschutz, Infrastruktur, Umwelt & Landwirtschaft
- Europa, Integration, Migration & Sicherheit
- Soziale Sicherheit, neue Gerechtigkeit & Armutsbekämpfung
- Bildung, Wissenschaft, Forschung & Digitalisierung

Das  
Regierungsprogramm

In den Kapiteln werden detaillierte Vorhaben der Regierungsparteien dargestellt, die jedoch keinen Rechtsanspruch begründen und daher auch nicht einklagbar sind.

Ein Konnex des Regierungsprogramms ist im BMG zu suchen, da in diesem ein strukturelles Spiegelbild des Regierungsprogramms – in Form von Ministerien, Aufgaben und eingesetztem Personal – abgebildet ist.

Link zum aktuellen Regierungsprogramm (Kurz- und Langfassung)

[Regierungsdokumente - Bundeskanzleramt Österreich](#)

### ***Persönlichkeiten in der Verwaltungs-Entwicklung***

All dies hatte seinen Ursprung – nicht nur in dem altgriechischen Demokratie-Gedanken. Manches der heutigen Verwaltung hatte auch in unseren Land seinen Ursprung.

# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

Nur um den Gedanken daran nicht zu verlieren, seien einige wenige Persönlichkeiten im Zusammenhang mit „Verwaltung“ erwähnt.

## **Friedrich Wilhelm von Haugwitz**

Maßgeblich an der österreichischen „Ur-Verwaltung“ waren Kaiserin Maria Theresia und ihr Staatsreformer, Friedrich Wilhelm von Haugwitz, als treibende Kräfte tätig.

Wilhelm von Haugwitz

Von Haugwitz reformierte nach der „Geheimen Haus-, Hof- und Staatskanzlei“ erstmals die „Innere Verwaltung“ und legte somit den Grundstein unseres heutigen „Beamtenthums“. Unter Joseph II erfolgte dann der konsequente weitere Ausbau.

## Gesellschaftliche Neuordnung durch Verwaltung

Ziel dieser „ersten Verwaltungsreform“ war die Etablierung und Institutionalisierung einer modernen und leistungsfähigen zentralisierten Staatsbürokratie, welche die unterschiedlichen Teilgebiete der Monarchie administrativ vereinheitlichen sollte.

Ergebnis waren massive Einschränkungen der Stände-Befugnisse (Adel, kirchliche Institutionen und privilegierter Städte) und vor allem eine neue Administration der Steuereinhebung und der Gerichtsbarkeit.

Gesellschaftliche  
Neuordnung

Monopole der Grundherren wurden beschnitten, Sonderrechte und Privilegien (z.B. Steuerfreiheit des Adels und der Kirche) wurden abgeschafft und es entstand eine neu geordnete, universell gleichsam gültige Verwaltungshierarchie für alle Menschen des Kaiserreiches Österreich. Diese neue Administrationsreform entsprach auch dem Zeitgeist der Aufklärung, dem Aufbruch zu neuen Ordnungen.

## **Max Weber**

Möchte man sich ein – sehr umfassendes und nahezu naturalistisches – Bild des Beamtentums machen, ist ein Exkurs zu Max Weber empfehlenswert.

Der Soziologe hat in seinem Hauptwerk „*Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*“ 1921/1922 die modernen, leistungsfähigen Strukturen von Wirtschaft und Verwaltung beschrieben, die durch bewusst gesetzte Regeln und auf Dauer eingerichtete „*Verwaltungen*“ mit hauptamtlichem, fachlich ausgebildetem Personal gekennzeichnet sind.

Max Weber

Dieses „*Bürokratiemodell*“ Max Webers ist jedoch weder idealisierend noch als optimiertes Idealmodell zu verstehen, es stellt vielmehr einen (damals) bestehenden Status quo dar und bietet in vielen administrativen Details noch heute einen Mindeststandard für die moderne Verwaltung unserer Tage (Stichworte „*Good Governance*“ und „*New Public Management*“).

## **Peter Drucker**

Wesentlich für ein Verständnis einer modernen Verwaltung ist auch der „Entdecker der Wissensarbeit“ und Managementexperte, Peter Drucker (1909-2005), ein US-amerikanischer Ökonom österreichischer Herkunft. Seine Definition von Effektivität (*die richtigen Dinge tun*)

## GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

und Effizienz (*die Dinge richtig tun*) ist nicht nur in der modernen Verwaltung Fixpunkt, sondern wird weltweit als Management-Basics anerkannt.

*„It is fundamentally the confusion between effectiveness and efficiency that stands between doing the right things and doing things right. There is surely nothing quite so useless as doing with great efficiency what should not be done at all.“*

Peter Drucker

Lassen Sie sich auf eine Diskussion über Effektivität und Effizienz ein, denn: Über Effizienz lässt sich streiten. Über Effektivität nicht.

*Kontrollfragen:*

Kontrollfragen

*Gehen Sie auf die Grundprinzipien der Verfassung ein und erörtern Sie eines davon näher!*

*Wie wirken die Grundprinzipien in der Verwaltung?*

*Kompetenzartikel und ihre Auswirkungen auf die Verwaltung (ein Beispiel).*

*Welche Bedeutung hat ein Regierungsprogramm für die Verwaltung?*

*Eine Persönlichkeit in Zusammenhang mit Verwaltung (warum diese)?*

*Was verstehen Sie unter Effektivität und Effizienz?*

# GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

## *Grundrechte*

Grundrechte sind „*verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte*“.<sup>5</sup> Sie sind subjektive öffentliche Rechte, die dem Einzelnen durch eine Rechtsvorschrift (im Verfassungsrang) eingeräumt werden. Nachteilig hierbei ist der Umstand, dass viele Grundrechte nicht explizit ausformuliert sind.

In Österreich besteht die Sicherung der Grundrechte und der Menschenrechte vor allem aus zwei Rechtsquellen,

- das Staatsgrundgesetz über die Allgemeinen Rechte der Staatsbürger aus 1867 (StGG) und
- die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK).

Grundrechte sind durch die Bundesverfassung gewährleistete Rechte für Einzelpersonen um diese – wenn notwendig – vor Eingriffen des Staates zu schützen.

verfassungsgesetzlich  
gewährleistete Rechte

Im weiteren Sinne handelt es sich bei den Grundrechten um Rechte, die grundsätzlich jedem Menschen gegenüber dem Staat durch Rechtsvorschriften (neben der Bundesverfassung umfasst dieser Wirkungsbereich auch alle Gesetze im Verfassungsrang) eingeräumt werden.

Manche dieser Grundrechte gelten für alle Menschen (siehe Menschenrechte), andere nur für Bürger:innen der Europäischen Union. Eine Durchsetzung von verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten erfolgt in Österreich vor dem Verfassungsgerichtshof.

In Österreich sind die Grundrechte heute keine taxative Sammlung von Rechten in einem zentralen Gesetz, sondern finden sich in unterschiedlichen Gesetzesquellen, die sich jedoch im Verfassungsrang befinden.

## *Geschichtlicher Hintergrund*

Mehrere der heute bestehenden Grundrechte stammen ursprünglich aus dem „*Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger*“ von 1867 (die sogenannte Dezemberverfassung), welche ihrerseits auf der „*Märzverfassung*“ von 1849 beruht und 1918 in den damaligen österreichischen Rechtsbestand übernommen wurde.

Einige der wesentlichsten Grundrechte:

- Gleichheitsrecht für Österreicher: „Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.“ (Art 2 StGG 1867), verstand inhaltlich die „Gleichheit vor dem Gesetz“ („... *jede Person, unabhängig vom Stand, Klasse, Geschlecht, Bekenntnis etc. dem Gesetz*

Staatsgrundgesetz  
1867 als Basis

---

<sup>5</sup> Im Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867, sprach man von „... *allgemeinen Rechten* ...“ der Staatsbürger für die im Reichsrathe vertretenen Königreiche und Länder.



## GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

*unterstehe ...*“), dieser Gleichheitsgrundsatz sollte vor allem vor Willkür (Anm. ... der Behörden) schützen.

- Recht auf (persönliche) Freiheit (Art 1 BVG und Art 5 EMRK)
- Gleiche Zugänglichkeit zu den öffentlichen Ämtern (Art 3)
- Unverletzlichkeit des Eigentums (Art 5, und Art 1 1.ZPEMRK 1958)
- Aufhebung jedes Untertänigkeits- und Hörigkeitsverbandes (Art 7; d. i. Verbot der Sklaverei, Zwangs- und Pflichtarbeit, Art 4 EMRK 1958) – in den Grundzügen schon seit dem Untertanenpatent (Leibeigenschaftsaufhebungspatent) Josephs II. von 1781
- Unverletzlichkeit des Hausrechts (Art 9, auch Art 8 EMRK 1958), einschließlich Schutz vor willkürlicher Hausdurchsuchung (Gesetz zum Schutze des Hausrechts, 1862)
- Versammlungsfreiheit (Art 12, auch Art 11 EMRK 1958)
- Meinungsäußerungsfreiheit (Art 12 Abs 1, Art 10 EMRK 1958)
- Pressefreiheit (Art 12 Abs 2)
- Religionsfreiheit: Glaubensfreiheit (Art 14, auch Art 63 Abs 2)
- Gewissensfreiheit (Art 14, auch Art 9 EMRK 1958)
- Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre (Art 17 Abs 1)
- Kunstfreiheit (Art 17a, seit 1982)
- Gleichberechtigung der ethnischen Gruppen Österreichs (Art 19 – in Gesetzestext: „Volksstämme“),
- Grundrecht auf Datenschutz (§ 1 DSG)
- ...

### ***Grundrechte der Europäischen Union***

Mit dem Beitritt Österreichs zur supranationalen Europäischen Union übernahm Österreich mit dem Vertrag von Lissabon 2009 – wie alle Mitglieder der EU auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Die Charta ist rechtsverbindlich und kodifiziert die Grund- und Menschenrechte innerhalb der Europäischen Union (EU).

Sie ist ein einheitlicher „Grundrechtekatalog“, der insbesondere auch soziale Grundrechte enthält. Die Grundrechtecharta zählt zum EU-Primärrecht und steht im Stufenbau der Rechtsordnung mit den Gründungsverträgen der Europäischen Union auf der gleichen Ebene.

Dies bedeutet, dass sie von Unionsorganen und allen EU-Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts zu berücksichtigen ist. Die Grundrechte der Charta können in Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH in Luxemburg) und/oder vor den österreichischen Gerichten, insbesondere beim Verfassungsgerichtshof, geltend gemacht werden.

Gesetze, die den Rechten der Grundrechtecharta widersprechen, können vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben werden.

Charta der  
Grundrechte der  
Europäischen Union



## GRUNDLAGEN DER VERWALTUNG

Für eine weitere Detaillierung zu den Grundrechten wird auf das Seminar zum Verfassungsrecht verwiesen.

*Kontrollfragen:*

*Grundlagen zu den Grundrechten.*

*Welche Grundrechte kennen Sie (Beispiele)?*

*Welchen Rang hat die Charta der Grundrechte der Europäischen Union?*

Kontrollfragen

# DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

## Das Konstrukt „Staat Österreich“

Bund, Länder und Gemeinden bilden zusammen die Gebietskörperschaften Österreichs. Aus völkerrechtlicher Sicht stellt der Bundesstaat Österreich (bestehend aus Bund und Ländern) einen einheitlichen „Staat“ dar, der im Grunde ein abstraktes Konstrukt darstellt, welches erst durch Menschen, die Bevölkerung, zu Leben erweckt wird.

Die Wechselwirkungen, welche aus dem Konstrukt Bund – Länder entstehen, sind durch das B-VG geregelt.

Abstraktes Konstrukt  
Staat

Spricht man von der „Republik Österreich“, ist in der Regel „der Bund“ (im Sinne aller Bundesorganisationen) gemeint, da dieser oft die „Firma Republik Österreich“ im Privatrechtsverkehr vertritt.

## Gebietskörperschaften

Die (juristischen Personen) Gebietskörperschaften Bund, Bundesländer und Gemeinden<sup>6</sup> sind jeweils für einen bestimmten Bereich des Staates (in Teilfunktionen) und für die dort lebenden Menschen zuständig.

Die Gebietskörperschaften sind – jede für sich – „rechtsfähig“ und verfügen über bestimmte Kompetenzen (siehe auch Art. 11 ff B-VG, „Kompetenzartikel“).

Damit sie handlungsfähig werden, benötigen sie Organe, die für sie handeln dürfen. Erst durch diesen Schritt sind die – eigentlich abstrakten Gebilde – Gebietskörperschaften auch „delikts- und prozessfähig“.

Rechtsfähige  
Gebietskörperschaften

Dem Organ werden durch das Organisationsrecht der Gebietskörperschaft (z.B. B-VG) bestimmte Aufgaben zugewiesen, wobei es einer Zurechnungsregel bedarf, die das Handeln von Organen zum Handeln der jeweiligen Gebietskörperschaft erklärt, die also dieses Handeln auch im rechtlichen Sinn „zurechenbar“ machen.

## Mensch – Person – Organ

Sprechen wir vom abstrakten Begriff einer „Person“, findet eine grundsätzliche Unterscheidung in „natürliche Personen“ und „juristische Personen“ statt, wobei beide Arten von Personen rechtsfähig – Träger:innen von Rechten und Pflichten – sind.

---

<sup>6</sup> Die Gemeinden sind Selbstverwaltungskörper, d.h. sie haben immer auch einen durch die Bundesverfassung klar definierten und durch sie geschützten eigenen Wirkungsbereich.

## DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

Im rechtlichen Sinne spricht man von „Rechtssubjekten“, welche aktiv und passiv rechtswirksame Handlungen verursachen oder auch durch solche betroffen sein können.

Als „natürliche Person“ gilt jeder Mensch ab vollendeter Geburt bis zu seinem Ableben. Auch ein noch ungeborenes Kind hat eine bedingte und beschränkte Rechtsfähigkeit: Unter der Voraussetzung, dass es lebend geboren wird, kann es bereits vor der Geburt Rechte (z.B. Erbrechte, künftige Unterhaltsansprüche etc.) erwerben, jedoch kann es keine Verpflichtungen haben (§16 ABGB).

Mensch – Person als  
Rechtssubjekt

Als Gegenpol zur „natürlichen Person“ steht im rechtlichen Sinne die „juristische Person“. Dies sind Personengemeinschaften oder Vermögensmassen, denen von der Rechtsordnung eine eigene Rechtspersönlichkeit verliehen wird (§ 26 ABGB).

Daraus ergibt sich, dass ein einzelner Mensch keine juristische Person sein kann. Er ist eine natürliche Person, aber er kann die juristische Person repräsentieren.

... von natürlichen und  
juristischen Personen

Während juristische Personen des Privatrechts (Aktiengesellschaften, GmbH, Vereine, Privatstiftungen, Fonds etc.) auf Basis eines Vertrages errichtet werden, entstehen juristische Personen des öffentlichen Rechts (Gebietskörperschaften, Kammern, Sozialversicherungsanstalten) auf Basis gesetzlicher Grundlagen.

Signifikant hierbei ist, dass in beiden Fällen juristische Personen erst durch natürliche Personen Handlungsfähigkeit erlangen. Sogenannte „Organe“ (bezeichnet die Funktion desjenigen, der für eine juristische Person handeln darf) – werden mit „natürlichen Personen“, den „Organwalter:innen“ besetzt.

### ***Rechtsfähigkeit und Handlungsfähigkeit***

Um als „Organe“ für die öffentliche Verwaltung tätig werden zu können, müssen diese natürlichen Personen Rechtsfähigkeit und volle Handlungsfähigkeit (Deliktsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit) besitzen.

Rechtsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit eines Individuums, selbständig Träger von Rechten und Pflichten zu sein. Diese Eigenschaft hat jede natürliche Person, unabhängig von Alter und Geisteszustand. Sie beginnt mit vollendeter Geburt und endet mit dem Tod einer Person (Totenschein durch einen Amtsarzt) oder einem gerichtlichen Beschluss (z.B. wenn kein Totenschein ausgestellt werden kann).

Rechtsfähigkeit

Als Handlungsfähigkeit wird die Fähigkeit bezeichnet, durch eigenes Verhalten Rechte und Pflichten zu begründen. Innerhalb der Handlungsfähigkeit unterscheidet man zwischen Geschäftsfähigkeit (= rechtlich verbindliche Verpflichtungen einzugehen und Rechte zu erwerben, ab Volljährigkeit) und Deliktsfähigkeit (= Fähigkeit, das Unerlaubte einer Handlung einzusehen und dieser Einsicht gemäß zu handeln). Nicht deliktsfähig ist man bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, darüber besteht Deliktsfähigkeit.

Handlungsfähigkeit

## DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

Die Beurteilung bzw. Feststellung der Rechts- und der Handlungsfähigkeit ist für Ihre Tätigkeit in der Bundesverwaltung insofern von Bedeutung, da nur rechtsfähige Personen Partei in einem Verwaltungsverfahren sein können. Nicht (voll) handlungsfähige Personen brauchen einen gesetzlichen Vertreter. Man spricht hier von Partei- und Prozessfähigkeit.

Diese sind gemäß § 9 AVG nach den Regeln des bürgerlichen Rechts zu beurteilen, sofern nicht die Verwaltungsvorschriften anderes bestimmen.

Partei- und  
Prozessfähigkeit

### *Von der Person zum Organ*

Die obersten Verwaltungsorgane des Bundes sind der/die Bundespräsident:in, die Bundesregierung und die einzelnen Bundesminister:innen.

Bundespräsident:innen und Bundesminister:innen sind monokratische Organe, die nur in Ausübung dieser Funktionen zur Willensbildung berufen sind. Im Gegensatz dazu entscheidet die Bundesregierung als Kollegialorgan mit Einstimmigkeit.

Die obersten Organe stehen gleichrangig nebeneinander und sind keinen anderen Organen gegenüber weisungsgebunden, stellen jedoch den Beginn der Weisungskette für ihren Wirkungsbereich dar (siehe Weisungsrecht gem. Art. 20 Abs. 1 B-VG).

Handeln durch Organe

Die Einrichtung einer sachlich in Betracht kommenden Oberbehörde, sowie eines administrativen Instanzenzuges über ein oberstes Organ hinaus scheidet aus, drückt doch schon der in der Bundesverfassung gebrauchte Begriff „... oberst ...“ die Unmöglichkeit einer weiteren übergeordneten Instanz klar zum Ausdruck. Eine solche „Überordnung“ widerspräche daher dem Artikel 19 B-VG.

Neben den obersten Organen der Vollziehung des Bundes gibt es weitere oberste Organe, die letztinstanzlich entscheiden und keine sachlich in Betracht kommende Oberbehörde haben.

Dazu zählen Präsident:in des Nationalrates, Präsident:in des Rechnungshofes, Vorsitzende der Volksanwaltschaft sowie Präsident:in des Verfassungsgerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes. Diese werden teilweise oft auch zu den obersten Organen gezählt.

### *Organwalter*

Die Organwalter:innen können somit sowohl männlich als auch weiblich oder divers sein. Artikel 7 Abs. 3 B-VG besagt, dass Amtsbezeichnungen in der Form verwendet werden können, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt (z.B. Frau Amtsdirektor**in**, Frau Studienrät**in** etc.).

Organ und  
Organwalter

Diverse Personen, können somit das generische Maskulinum oder die gleichlautende männliche Bezeichnung, die weibliche Bezeichnung verwenden. Aber auch grafologische Neuentwicklungen wie den ":" verwenden.

## DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

Wird beispielsweise das verfassungsmäßige Organ Bundespräsident von einer Organwalterin wahrgenommen, kann diese den Titel „Bundespräsidentin“ führen. Die Bezeichnung des verfassungsmäßigen Organs Bundespräsident bleibt hiervon unberührt.

Als Formen der Bestellung von Organen der Gebietskörperschaften kommt nach der Bundesverfassung die Wahl, die Ernennung oder die vertragliche Bestellung in Betracht.

### *Bestellung von Organen*

Der/die Bundespräsident:in wird vom Volk gewählt.

Der/die Bundeskanzler:in wird vom Bundespräsidenten / von der Bundespräsidentin ernannt.

Der/die Bundesminister:innen werden durch den Bundeskanzler vorgeschlagen und durch den Bundespräsidenten ernannt (oder auch durch diesen entlassen). Sie werden vom Nationalrat weder gewählt noch bestätigt, sie können jedoch sowohl gemeinsam als auch einzeln durch ein Misstrauensvotum abgewählt werden.

Der/die Leiter:in einer nachgeordneten Dienststelle, der/die nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis steht, wird durch einen privatrechtlichen Dienstvertrag mit der Funktion betraut.

Bestellung von  
Organen

Zwischen einer Gebietskörperschaft und den für sie handelnden Personen (Organen bzw. Organwalter:innen) wird in der Regel ein Dienstverhältnis (öffentlich-rechtliches oder privatrechtliches) begründet.

### *Organe und Kompetenzen*

So werden die nach außen wirksamen Erledigungen eines Ministeriums für den/die jeweilige/n Bundesminister:in unterzeichnet. Ausschließlich diese(r) ist der/die Organwalter:in.

Die übrigen Mitarbeiter:innen an diesen Dienststellen können zwar die Befugnis erhalten, den/die Dienststellenleiter:in zu vertreten.

Zu beachten ist jedoch, dass nur jenes Handeln, das in Ausübung der Organfunktion gesetzt wird, der jeweiligen juristischen Person zurechenbar ist.

Das Organ übt bloße Kompetenzen aus. Dementsprechend kann es auch nicht geklagt werden. Geklagt werden kann nur die juristische Person, der das Organhandeln (eigentlich das Handeln des Organwalters/der Organwalterin) rechtlich zuzurechnen ist.

Organe und  
Kompetenzen

Schädigt somit ein/e Bedienstete/r eines Bundesministeriums im Rahmen seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben eine Person in seinem Vermögen, so hat im Sinne der Zurechnung der jeweilige Bundesminister/die jeweilige Bundesministerin und damit letztlich **der Bund** den Schaden verursacht. Die beklagte Partei ist der Bund – nicht seine Organwalter.

Schuld beim Bund

## DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

Bei den ausgegliederten Organisationen besteht eine Zurechnung zum Bund nur im Rahmen der Hoheitsverwaltung, da diese als funktionelles Organ für den Bund tätig sind (siehe ausgegliederte Organisationen).

### *Amtshaftung*

Der Gesetzgeber hat diesen Grundsätzen – der Zurechnung – mit dem Amtshaftungsgesetz bzw. Organhaftpflichtgesetz Rechnung getragen.

Der Rechtsträger (Bund, Länder, Gemeinden, Träger der Sozialversicherung, sonstige Körperschaften) haftet nach den Bestimmungen des bürgerlichen Rechts für den Schaden am Vermögen oder an der Person, den die als ihre Organe handelnden Personen in Vollziehung der Gesetze durch ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten wem immer zugefügt haben. Der Schaden ist jedoch ausschließlich finanziell zu ersetzen.

Vollziehung der Gesetze bedeutet hoheitliches Handeln, wobei dieses seitens der Zivilgerichte weit verstanden wird und darunter auch Akte, die im Zusammenhang mit Hoheitsakten gesetzt werden, bis hin zu administrativen Hilfstätigkeiten umfasst.

Organe und  
Amtshaftung

In der Privatwirtschaftsverwaltung gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Schadenersatzbestimmungen.

Im Bundesdienst haftet das Organ dem Geschädigten nicht. So ist gem. § 9 Abs. 5 AHG der Klageweg gegen physische Personen ausgeschlossen.

Hat der Rechtsträger dem Geschädigten den Schaden ersetzt, so kann er von den Organen, die die Rechtsverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig verübt oder verursacht haben, im Regressweg Rückersatz verlangen.

Die Organe haften aber auch für Schäden, die sie schuldhaft und rechtswidrig in Vollziehung der Gesetze dem Rechtsträger selbst zugefügt haben.

Regressmöglichkeit

Beruhet die Schädigung, derentwegen das Organ zur Ersatzleistung herangezogen wird, auf einem Versehen, so kann das Gericht aus Gründen der Billigkeit den Ersatz mäßigen oder, sofern der Schaden durch einen minderen Grad des Versehens zugefügt worden ist, auch ganz erlassen.

Beispiel: Ein Rettungsfahrer beschädigt das Sanitätsfahrzeug während eines Personentransportes, Verkehrsunfall bei einem Polizeieinsatz etc., so haftet nicht der Fahrer sondern die Organisation für welche er/sie tätig ist. Diese Organisation kann sich unter gewissen Umständen über den Regressweg am Fahrer schadlos halten.

## DAS KONSTRUKT „STAAT ÖSTERREICH“

### *Kontrollfragen:*

*Was sind Gebietskörperschaften?*

*Was ist ein Rechtssubjekt?*

*Worin besteht der Unterschied „natürliche Person“ und „juristische Person“?*

*Wodurch wird eine „juristische Person begründet?*

*Was ist Rechtsfähigkeit / Handlungsfähigkeit?*

*Wer braucht einen gesetzlichen Vertreter:in?*

*Was ist ein Organ / Organwalter:in?*

*Welche „obersten Organe“ kennen Sie (drei Beispiele)?*

*Wie werden Organe bestellt / ernannt?*

*Wem wird Organ-Handeln zugerechnet und wer haftet?*

*Was versteht man unter Amtshaftung, wer haftet gegenüber Geschädigten?*

Kontrollfragen

# RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERWALTUNG

## Grundsätze der Verwaltung

Die Aufgaben der Verwaltung bestehen in der professionellen Bedienung jenes Systems, welches zur Erfüllung der Verwaltungstätigkeiten benötigt wird.

Die Grundsätze der Verwaltung sind klar und unmissverständlich durch das BMG vorgegeben ...

- ... hinsichtlich deren Strukturierung (§ 3a BMG):

*„... die ihren Bundesministerien nachgeordneten Verwaltungsbehörden, Ämter und Einrichtungen des Bundes so strukturiert sind, dass sie den Grundsätzen der Wirkungsorientierung, Effizienz und Transparenz gemäß Art. 51 Abs. 8 B-VG dienen.“*

Grundsätze der  
Verwaltung - Struktur

- ... hinsichtlich der Geschäftsgebarung (§ 4 BMG):

*„... dass die ihren Bundesministerien nachgeordneten Verwaltungsbehörden, Ämter und Einrichtungen des Bundes ihre Geschäfte in gesetzmäßiger, zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise besorgen und die bei diesen Dienststellen und sonstigen Organen beschäftigten Bediensteten sachgerecht verwendet werden (Dienstaufsicht).“*

Grundsätze der  
Verwaltung -  
Geschäftsgebarung

Zusätzlich umfassen diese Grundsätze auch jene

- des ressortübergreifenden Wirkungscontrollings,
- der Verwaltungsreform und
- des Datenschutzes (siehe Grundlagen der Verwaltung).

Die „allgemeinen Grundsätze“ der Verwaltung umfassen neben dem Wirkungscontrolling, den Maßnahmen der Verwaltungsreform und des Datenschutzes auch noch eine Anzahl an Zusatzregelungen für ein Ministerium (z.B. Zeitordnungen, interne Prozessoptimierungen etc.).

Mit der Weiterentwicklung der Verwaltung, konkret mit dem Public Management, sind noch einige Grundsätze hinzugekommen, allem voran: effektives und effizientes Handeln.



# RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERWALTUNG

## Das Bundesministeriengesetz 1986

Die wesentliche Grundlage für die Verwaltung stellt das Bundesministeriengesetz 1986 i.d.g.F. dar. Im BMG 1986 ist demnach für die öffentliche Verwaltung geregelt,

- welche Bundesministerien einzurichten sind (§ 1 BMG),
- deren Wirkungsbereiche (§§ 2-6 BMG),
- die Einrichtung der Bundesministerien mittels Geschäftseinteilung, Geschäftsordnung und einer Kanzleiordnung (§§ 7-12 BMG),
- Kompetenzen im Verkehr mit dem Ausland (§ 15 BMG),
- sowie die interne Überleitung von Planstellen und Bediensteten (sofern Bedarf besteht) (§ 16 BMG)

In weiterer Folge (Anlage 2 mit Bezug zu §2 BMG – Wirkungsbereiche) finden sich die (möglicherweise neuen) Wirkungsbereiche des jeweiligen Ministeriums sowie die Planstellenverschiebungen und mit ihnen die Personalveränderungen.

Über eine gemeinsame Büroordnung, aktuell noch aus dem Jahr 2004 gültig, regelt das BMG 1986 die gemeinsame Arbeit der Ministerien mit- und untereinander (§ 12 BMG).

Aus dem BMG entsteht in groben Zügen bereits eine strukturelle Gliederung der Ministerien (siehe Struktur und Hierarchie). Die „Feinjustierung“ der Ministerien erfolgt in

- einer Geschäftseinteilung (= strukturelle Gliederung, die die Grundsätze der Wirkungsorientierung, Effizienz und Transparenz berücksichtigen) und
- einer Geschäftsordnung (Berücksichtigung der personellen Besetzung, EsB und Einsetzen von Staatssekretär:innen)

Bundesministerien-  
Gesetz 1986

Um die Handlungsfähigkeit Österreichs zu gewährleisten, gibt es einige Ministerien, welche verfassungsmäßig zu bestehen haben. Es sind dies (wenn auch nicht namentlich benannt, jedoch dem Sinn nach)

- ein Bundeskanzleramt                      B-VG Art. 16
- ein Finanzministerium                    B-VG Art. 13
- ein Innenministerium                    B-VG Art. 78
- ein Verteidigungsministerium        B-VG Art. 79
- ein Unterrichtsministerium            B-VG Art. 81

Österreichs  
„Backbone“

Diese Ministerien bilden eine Art „Backbone“ („Rückgrat“), um Österreich auch in extremen Krisenzeiten handlungsfähig halten zu können. Die gesamte Gliederung der Verwaltung (in Form von Ministerien) stellt sich im BMG dar.

Link zum aktuellen BMG 1986

[RIS - Bundesministeriengesetz 1986 - Bundesrecht konsolidiert](#)

## RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERWALTUNG

*Kontrollfragen:*

*Welche Grundsätze der Verwaltung kennen Sie?*

*Welche wesentlichen Inhalte finden sich im BMG (Beispiele)?*

Kontrollfragen

# ORGANISATION DER VERWALTUNG

## Rahmenbedingungen in der Verwaltung

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für den Dienst in der Bundesverwaltung sind,

- das Beamtendienstrecht 1979 (BDG 1979 i.d.g.F.) und
- das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG 1948 i.d.g.F.),

wobei sich zahlreiche Bestimmungen des VBG 1948 auf das BDG 1979 beziehen.

## **Gemeinsame Aufgaben – getrennte Grundlagen**

Die österreichische Bundesverwaltung ist durch zwei große Gruppen von Bediensteten geprägt. Einerseits sind es Beamt:innen und andererseits Vertragsbedienstete, die Verwaltungstätigkeiten auf allen Verwaltungsebenen vollziehen.

Beide Personengruppen arbeiten in den gleichen Bereichen und unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zu einer dieser beiden Gruppen haben sie den gleichen Wirkungsbereich, erledigen dieselben Tätigkeiten und haben dieselben Verantwortungsbereiche etc.

Die dienstrechtlichen Grundlagen für beiden Gruppen sind jedoch unterschiedlich. Die Basis für Beamt:innen bildet das Beamtendienstrechtsgesetz 1979, die gesetzliche Grundlage für Vertragsbedienstete stellt das Vertragsbedienstetengesetz 1948 – jeweils in der gültigen Fassung – dar.

Für alle Bediensteten-Gruppen gelten jeweils die „allgemeinen Dienstpflichten“ und ergänzend dazu noch die „besonderen Dienstpflichten“.

Grundlagen für  
Verwaltungs-  
bedienstete

Beide Gruppen von Dienstverpflichtungen sind jeweils im BDG 1979 und im VBG 1948 geregelt. Grundsätzlich haben alle Bediensteten ihre Aufgaben unter Beachtung der aktuell gültigen Rechtslage „... *treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den zur Verfügung stehenden Mitteln zu erfüllen.*“

Neben den oben erwähnten Grundlagen (BDG 1979 und VBG 1948) gibt es eine Fülle an Gesetzen, welche für beide Bedienstetengruppen relevant ist:

- Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Allgemeinen Pensionsgesetz (APG)
- Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG)
- Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG)
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)
- Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
- Mutterschutzgesetz (MSchG)
- Väter-Karenzgesetz (VKG)
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) und das Gehaltsgesetz 1956 (GehG) – nur für Beamt:innen

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

*Kontrollfragen:*

*Welche Gruppen von Bediensteten sind in der öffentlichen Verwaltung tätig?*

*Welche gesetzlichen Grundlagen haben diese Gruppen?*

*Welche grundlegenden rechtlichen Unterschiede bestehen zwischen den beiden Gruppen?*

*Beispiele für gemeinsame gesetzliche Regelungen?*

Kontrollfragen

# ORGANISATION DER VERWALTUNG

## Relevante Gesetze für den Verwaltungsdienst

### **Das Bundes-Personalvertretungsgesetz**

Das Bundes-Personalvertretungsgesetz regelt für alle Bediensteten des Bundes die Vertretung ihrer Interessen gegenüber dem Dienstgeber.

Aufgabe der Personalvertretung ist es, berufliche, wirtschaftliche, soziale, kulturelle und gesundheitliche Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern (§ 2 PVG), wobei die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Grundlagen (Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen) prioritär zu verfolgen ist.

Der Grundsatz für die Personalvertretung ist die Gewährleistung eines zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes (§ 2 PVG). Eine Personalvertretung ist grundsätzlich in jeder Dienststelle einzurichten, das Zusammenfassen von Dienststellen ist zulässig (§4 PVG).

Um seine Aufgabe so effizient wie möglich zu erfüllen, ist die Personalvertretung in nachstehende Formate gegliedert (§ 3 PVG), die Gliederung umfasst Organe der Personalvertretung sowie Umfang des jeweiligen Bedienstetenkreises:

- Dienststellenversammlungen
- Dienststellenausschuss/Vertrauensperson (auf unterster Arbeitsebene, umfasst die Bediensteten jener Dienststelle, bei welcher der Dienststellenausschuss eingerichtet ist)
- Fachausschuss (umfasst alle Bediensteten jener Dienststelle, bei welcher der Fachausschuss eingerichtet ist, und schließt deren nachgeordneten Dienststellen mit ein)
- der Zentrallausschuss inhaltlich analog zum Fachausschuss, die Vertretung dieser Bedienstetengruppen obliegt einem (gewählten) Vorsitzenden des Zentrallausschusses
- der Dienststellen(Fach-, Zentral-)wahlausschuss

Personalvertreter:innen im Sinne des PVG sind die Mitglieder der Dienststellenausschüsse, der Fachausschüsse und der Zentrallausschüsse sowie die Vertrauenspersonen.

In Dienststellen, die >20 Bedienstete haben, ist ein Dienststellenausschuss zu wählen (§ 8 PVG)

Rechte der Personalvertretung sind insbesondere (§ 9 PVG, beispielsweise)

- Aktive Mitwirkung des Dienststellenausschusses bei ...
  - Ernennungen, Überstellungen von Kolleg:innen
  - Auswahl für Aus- und Fortbildung
  - Vorschüssen und Geldaushilfen
  - ...
- Das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss ist herzustellen bei ...

Das Bundes-  
Personalvertretungs-  
gesetz

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

- Allgemeinen Personalangelegenheiten (bei Überlagerung sind FA/ZA zuständig)
- Erstellung und Änderung des Dienstplanes (Lehrfächerverteilung, Stundenplan)
- ...
- Eine schriftliche Mitteilung hat an den Dienststellenausschuss zu ergehen bei ...
  - Aufnahme eines/r Bediensteten und Angabe, ob als Vertretung, Dienstzuteilung oder Versetzung
  - Beabsichtigte Disziplinaranzeige bei Beamt:innen
  - Ergebnis eines Disziplinarverfahrens
  - ...

Eine Sonderstellung genießt eine „Vertrauensperson“ (§ 30 PVG). In Fällen ohne Dienststellenausschuss bei Dienststellen mit fünf bis neun Bediensteten. Bei Dienststellen mit zehn bis neunzehn Bediensteten müssen zwei Vertrauenspersonen gewählt werden.

Gewählten Vertrauenspersonen stehen ebenso die im § 9 PVG aufgezählten Befugnisse des Dienststellenausschusses in vollem Ausmaß zu.

Link zum aktuellen PVG

[RIS – Bundes-Personalvertretungsgesetz – Bundesrecht konsolidiert](#)

*Kontrollfragen:*

*Zentrale Inhalte des PVG?*

*Welche strukturellen Möglichkeiten weist das PVG auf?*

*Was ist eine Vertrauensperson und welche Rechte stehen ihr zu?*

Kontrollfragen

# ORGANISATION DER VERWALTUNG

## ***Bundes-Gleichbehandlungsgesetz***

Das 2006 in Kraft getretene Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) regelt für alle Bediensteten des Bundes, Beamt:innen und Vertragsbedienstete gleichermaßen die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern (§ 3 B-GlBG) im Rahmen der beruflichen Gleichbehandlung und enthält Regelungen zur beruflichen Förderung von Frauen.

Zudem ist es Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Zu den bereits genannten Organen zählen ebenso die Behindertenvertrauensperson und der zentrale Behindertenausschuss.

Die wesentlichsten Regelungen des Gesetzes umfassen:

Bundes-  
Gleichbehandlungs-  
gesetz

### **1. Hauptstück (Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern)**

#### **• Abschnitt 1 – Gleichbehandlungsgebot**

Die zentralen Inhalte des Abschnitt 1 behandeln im Besonderen:

- Definition von „Diskriminierung“:  
*„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 4a B-GlBG)*
- Im Zuge von Stellenausschreibungen:  
*„Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden. Zu bestehende oder früherer ...*
  - ... Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,*
  - ... Teilbeschäftigung oder*
  - ... Herabsetzung der Wochendienstzeit,*
    - *2. Lebensalter und Familienstand,*
    - *3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,*
    - *4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der*

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

*Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der  
Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.“*

- Definition von „sexueller Belästigung“ (§ 8)
- Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung (§ 9):

*„Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.“*

- **Abschnitt 2 – Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen**
- **Abschnitt 3 – Berichtspflicht an den/die Bundeskanzler:in und den Nationalrat**

**2. Hauptstück** – Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

**3. Hauptstück** – Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Link zum aktuellen B-GIBG

[RIS - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert](#)

*Kontrollfragen:*

*Zentraler Inhalt des B-GIBG?*

*Die Definition von „Diskriminierung“ gem. B-GIBG?*

*Was regelt der 2. / 3. Abschnitt des B-GIBG im Besonderen?*

Kontrollfragen



## ORGANISATION DER VERWALTUNG

### *Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)*

Am 14. April 2016 beschloss das Europäische Parlament die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), welche in der österreichischen „Gesetzeslandschaft“ sehr hohen Anpassungsbedarf hatte und immer noch hat.

Die Auswirkungen auf zahlreiche Gesetze waren mit etwa 244 Gesetzen (Stand bereits 2018) doch bemerkenswert. Aber was ist es tatsächlich, das solchen Einfluss auf Gesetze – und die bilden schlussendlich die Grundlage für alles staatliches Verwaltungshandeln – ausübt?

### **Der Weg zur DSGVO**

Österreich war einer der ersten europäischen Staaten mit einer eigenen Behörde für den Datenschutz, der Datenschutzkommission. Sie wurde bereits mit dem ersten Datenschutzgesetz 1978 eingesetzt (BGBl. Nr. 565/1978). Mit der Datenschutzrichtlinie 95/46/EG der EU wurde das Datenschutzrecht in ganz Europa auf eine neue gesetzliche – und somit verbindliche - Grundlage gestellt.

Die Umsetzung dieser Richtlinie erfolgte in Österreich durch das Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000). Seit 25. Mai 2018 sind die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das überarbeitete DSG die Grundlagen des Datenschutzrechts.

Die DSGVO ist in der gesamten Europäischen Union (EU) als Verordnung in Geltung. Im Gegensatz zur alten Datenschutzrichtlinie ist die DSGVO in Österreich unmittelbar anwendbar. Das Datenschutzgesetz (DSG) ergänzt die DSGVO lediglich.

Die im Bundesministerium für Justiz angesiedelte Datenschutzbehörde (abgekürzt DSB) ist seit 1. Jänner 2014 die für den Datenschutz in Österreich zuständige Behörde. Der Datenschutz ist ein Grundrecht!

Datenschutz-  
Grundverordnung

### **Was regelt die DSGVO**

Das DSG regelt gemeinsam mit der DSGVO den Schutz personenbezogener Daten<sup>7</sup> in Österreich.

Als solche gelten etwa E-Mail-Anschrift, Geburtsdatum oder Telefonnummer, Name, Adresse, Kreditkarten- oder Personalnummer, Autokennzeichen, Kontodaten, Online-Daten, wie IP-Adresse oder Standortdaten.

Aber auch besondere Arten personenbezogener Daten, Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse

Was regelt die DSGVO

---

<sup>7</sup> Artikel 4 der DSGVO spricht dabei von einer Zuordnung einer Person „zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind“.

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben fallen unter geschützte Inhalte.

### Ausnahmen von der DSGVO

Keine Anwendung findet die DSGVO auf die Verarbeitung personenbezogener Daten durch natürliche Personen zur Ausübung ausschließlich persönlicher oder familiärer Tätigkeiten, man spricht hierbei von einem sogenannten „Haushaltsprivileg“ (§ 2 lit. c DSGVO).

Juristische Personen, wie Gesellschaften, Vereine oder Stiftungen sind ebenfalls nicht durch die DSGVO geschützt. Auch fällt der Schutz von Daten verstorbener Personen nicht unter die Richtlinien der DSGVO.

Das Datenschutzgesetz ist ein sogenanntes Verbotsgesetz. Es verbietet die Nutzung von personenbezogenen Daten, es sei denn es gibt dafür eine ausreichende rechtliche Grundlage, wie beispielsweise Ihre Einwilligung, ein gesetzliches Erfordernis oder sogenanntes „berechtigtes Interesse“.

Die Einhaltung der DSGVO in einem Unternehmen wird sowohl vom Datenschutzbeauftragten als auch von der zuständigen Aufsichtsbehörde kontrolliert.

Datenschutz-  
Grundverordnung -  
Ausnahmen

### Datenschutzbeauftragte

Unter bestimmten Umständen muss ein/e Verantwortliche/r (z.B. Dienststellenleiter:in) und auch ein/e Auftragsverarbeiter:in eine/n Datenschutzbeauftragte/n bestellen.

In dessen Aufgabenbereich fällt die Beratungstätigkeit zur Einhaltung und Überwachung der Datenschutzvorschriften und der Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde (Art. 37-39 DSGVO).

Ein/e Datenschutzbeauftragte/r ist einzusetzen, wenn

- die Verarbeitung von einer Behörde oder öffentlichen Stelle durchgeführt wird, mit Ausnahme von Gerichten, die im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit handeln,
- die Kerntätigkeit der Verantwortlichen oder der Auftragsverarbeiter:innen in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen, oder
- die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien von Daten gemäß Art. 9 DSGVO oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Art. 10 DSGVO besteht.

Datenschutz-  
beauftragte/r

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

Sofern eine/ein Datenschutzbeauftragte/r an einer Dienststelle eingesetzt wird, findet eine eigene Einschulung in die Materie statt.

Besondere Auswirkungen der DSGVO reichen in die Auftragsvergabe des Bundes hinein, wonach in der Vergaberoutine gem. § 28 DSGVO mit einer eigenen Erklärung durch eine/n Auftragnehmer:in im Besonderen der Schutz von personenbezogenen Daten bei der Auftrags Erfüllung (die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, welche im Zuge der Auftrags Erfüllung, z.B. bei (Online-)Veranstaltungen, Programmieren von Websites, etc.) anfallen.

Link zur aktuellen DSGVO (über die Datenschutzbehörde)

[Datenschutzrecht in Österreich - Datenschutzbehörde](#)

Link zum aktuellen DSG

[RIS - Datenschutzgesetz - Bundesrecht konsolidiert](#)

Die Artikel-29-Datenschutzgruppe

[Leitlinien in Bezug auf Datenschutzbeauftragte](#)

*Kontrollfragen:*

*Welche Grundlagen kennen Sie bezüglich Datenschutz?*

*Was regelt die DSGVO im Besonderen?*

*Was sind „personenbezogene Daten“?*

*Welche Ausnahmen von der DSGVO kennen Sie?*

*Was ist ein/eine Datenschutzbeauftragte(r)?*

*Wer ist Letztverantwortliche(r) für die Einhaltung der DSGVO?*

Kontrollfragen

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

### *Diversität*

In der ersten Jahreshälfte 2022 erfolgte die Umsetzung einer eigenen Stabsstelle als Kompetenzzentrum für Diversität, Antirassismus & Antidiskriminierung beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS).

Diese sehr junge Dienststelle soll Diversität in den Zuständigkeitsbereichen des Ministeriums verankern sowie Rassismus und anderen Formen von Diskriminierungen entgegenwirken.

Das Kompetenzzentrum wurde als Stabsstelle der Generalsekretärin des BMKÖS eingerichtet und hat die Erarbeitung ganzheitlicher Strategien und Maßnahmen für den öffentlichen Dienst, Kunst, Kultur und den Sport zur Aufgabe.

### **Verantwortung des öffentlichen Dienstes**

Die Verwaltung sollte demnach ein Abbild der von Vielfalt und Diversität geprägten Bevölkerung Österreichs sein. Nur so kann die öffentliche Verwaltung den vielfältigen Bedürfnissen gerecht werden.

Als größter Arbeitgeber Österreichs hat der öffentliche Dienst die Verantwortung, mit bestem Beispiel voranzugehen und ein respektvoller und diskriminierungskritischer Arbeitgeber zu sein.

Diversität in der  
Verwaltung

Die Mitarbeiter:innen des öffentlichen Dienstes arbeiten im „Dienst der österreichischen Gesellschaft“. Als Teil einer modernen Verwaltung sollten die Leistungen und Services für alle Menschen in Österreich diskriminierungsfrei zugänglich sein.

Die Aufgabe des Kompetenzzentrums ist es, institutionelle und strukturelle Diskriminierungen und Rassismen sichtbar zu machen und entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten.

Im Rahmen dieser Verantwortung steht das Kompetenzzentrum mit der Erarbeitung ganzheitlicher Maßnahmen und Strategien zur Verfügung und steht im Falle individueller (rassistischer) Diskriminierung mit Beratung und Unterstützung für die Gleichstellungsbeauftragten und die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung.

Neben dem Kompetenzzentrum stehen weitere Dienststellen quer durch die Organisationseinheiten des öffentlichen Dienstes zur Verfügung:

Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) findet die Strategie- und Maßnahmenentwicklung zur Steuerung der Umsetzung rechtlicher Vorgaben zur Gleichstellung und Antidiskriminierung an Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen (Monitoring) sowie die kennzahlengestützte Implementierung von Gleichstellungsprozessen statt.

# ORGANISATION DER VERWALTUNG

## *Inklusion – Behinderteneinstellungsgesetz*

Gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist jeder Arbeitgeber im Bundesgebiet verpflichtet, je 25 Arbeitnehmer:innen mindestens eine/n begünstigte/n behinderte/n Mitarbeiter:in (§ 2 BEinstG) einzustellen. Dieses gilt auch für die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin.

Besonderheiten im BEinstG

Gem. Artikel II ist die Grundlage in Form

- der Beschäftigungspflicht (§ 1 BEinstG)
- der Definition des Personenkreises und des Grades einer Behinderung von mindestens 50 von Hundert (vH), dies umfasst auch Bürger:innen der EU, Flüchtlinge (mit dauerhaftem Asyl) etc. (§ 2 BEinstG)
- einer Definition von „Behinderung“ – „... Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen ...“ (§ 3 BEinstG)
- angemessener Vorkehrungen und Förderungsmaßnahmen
- des Entgelts (§ 7 BEinstG)
- des Schutzes vor Diskriminierung in der Arbeitswelt (§ 7a BEinstG)
- eines Diskriminierungsverbotes (§ 7b BEinstG) und der Definition einer Diskriminierung (§ 7b BEinstG) und
- der Rechtsfolgen, welche bei einer Verletzung des BEinstG eintreten, geregelt.

Als Besonderheit ist im BEinstG die sogenannte Ausgleichstaxe geregelt, welche vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die Entrichtung einer Ausgleichstaxe (alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr) mittels Bescheides vorzuschreiben ist, wenn die Beschäftigungspflicht durch ein Ressort nicht erfüllt wird.

Inklusion und  
Behinderten-  
einstellungsgesetz

Die Höhe dieser Ausgleichstaxe beträgt derzeit monatlich € 276.- (Stand 2022) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre. Erweiternd dazu gilt:

- Dienstgeber und Dienstgeberinnen mit 100 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich € 388.- für jede Person, die zu beschäftigen wäre,
- Dienstgeber und Dienstgeberinnen mit 400 oder mehr Beschäftigten haben eine Ausgleichstaxe von monatlich € 411,- für jede Person, die zu beschäftigen wäre, zu entrichten.

Diese Beträge werden durch Verordnung des Sozialministeriums jährlich angepasst.

Neben der Ausgleichstaxe ist auch eine Prämie für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten vorgesehen,

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

welche der/die Dienstgeber:in vom Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds erhalten kann. Die Höhe der Prämie beträgt derzeit monatlich € 276.- (Stand 2022).

Gleichzeitig ist beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Konsumentenschutz ein Ausgleichstaxfonds eingerichtet, welcher Rechtspersönlichkeit besitzt.

Die Verwaltung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Konsumentenschutz unter Anhörung eines Beirates (gem. Abs. 2 BEinstG) verwaltet. Das Vermögen des Fonds besteht aus den rechtskräftig vorgeschriebenen Ausgleichstaxen, den sich ergebenden Zinsen und sonstigen Zuwendungen (z.B. Prämien etc.).

### **Internationale Verpflichtungen**

Mit dem „Nationalen Aktionsplan Behinderung 2022–2030 – Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ (= NAP Behinderung II) vom Juli 2022, erfolgt aktuell ein weiterer Schritt<sup>8</sup> durch die öffentliche Verwaltung in Richtung Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vom 13. Dezember 2006.

Der „NAP Behinderung II“ stellt für die jeweiligen Fachbereiche die aktuelle Situation in Form eines Problemaufrisses („Ausgangslage“) dar.

Außerdem beinhaltet er fast 300 gemeinsame, politische Zielsetzungen, auf die sich alle Bundesministerien und die Länder verständigt haben, sowie rund 150 Indikatoren, die den Zielerreichungsgrad jeweils messen sollen. Schließlich enthält der NAP 375 Maßnahmen – aufgeteilt auf acht Schwerpunkt-Kapitel – die bis 2030 umzusetzen sind.

Die UN-BRK zählt zu den UN-Menschenrechtsabkommen und ist ein wichtiger Motor zur Stärkung der Rechte der Menschen mit Behinderungen.

Sie bindet als völkerrechtlicher Vertrag nach der Unterzeichnung, der Ratifizierung und innerstaatlichem Inkrafttreten am 26. Oktober 2008 die Republik Österreich in Gesetzgebung und Vollziehung. Sie ist von allen Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) in deren jeweiligen Bereich umzusetzen.

### **Verwaltungsinterne Entwicklung**

Die aktuelle Entwicklung geht dahin, dass im BMKÖS 2022 eine eigene Abteilung eingerichtet wurde, welche die Umsetzung der

---

<sup>8</sup> Bereits zuvor war die Evaluierung des „Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020“ erfolgt. Auf Basis dieser Evaluierung (durch die Universität Wien) erfolgte nunmehr der „NAP 2022-2030“.

## ORGANISATION DER VERWALTUNG

Maßnahmen aus dem „NAP 2022-2030“ koordinieren und überwachen soll und für das Initiieren spezieller, bislang noch nicht berücksichtigter Maßnahmen betreffend die Inklusion zuständig ist.

Link zum aktuellen BEinstG

[RIS - Behinderteneinstellungsgesetz - Bundesrecht konsolidiert](#)

*Kontrollfragen:*

*Was wird unter Diversität in der Bundesverwaltung verstanden?*

*Welche Einrichtungen kennen Sie bezüglich Diversität in der öffentlichen Verwaltung?*

*Was verstehen Sie unter Inklusion?*

*Was regelt das BEinstG (Beispiele)?*

*Welche Einrichtungen kennen Sie bezüglich Inklusion in der öffentlichen Verwaltung?*

*Was versteht man unter Ausgleichstaxe und Prämien?*

*Welche internationale Verpflichtung hat die öffentliche Verwaltung?*

*Was ist ein „NAP“?*

Kontrollfragen

# VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

## *Optimierte Strukturen*

### Strukturmix

Die strukturelle Gliederung eines Verwaltungskörpers – auch Aufbauorganisation genannt – hat unterschiedliche Darstellungs- und Organisationsformen.

Die hier dargestellten Organisationsformen spiegeln die gängigsten Gliederungs-Formen wider, stellen jedoch im Gesamtbild des Organisationsmanagements nur einen Teil der Gliederungsformen dar, welche in der österreichischen Verwaltung zum Einsatz kommen.

Üblicherweise stellen die dargestellten strukturellen Gliederungen eine Orientierung dar, eine Mischform ist jedoch die gebräuchlichste Gliederungsumsetzung.

Strukturen und  
Gliederungen

### **Organisationsformen**

Einerseits ist durch das BMG 1986 eine „Mindeststruktur“ (§ 7 BMG 1986) für die Organisation der Bundesministerien festgelegt. Jedoch besteht abseits dieser Vorgabe keine Einschränkung bezüglich einer weiterführenden organisationalen Optimierung.

Die Struktur eines Ministeriums kann demnach frei gewählt werden, jedoch haben sich einige strukturelle Organisationsformen bewährt und finden sich immer wieder – wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen:

#### **Die Linienorganisation**

Eine der gebräuchlichsten Organisationsformen, vor allem im Bereich der Ministerien, ist die Linienorganisation. Grundsätzlich unterscheidet man zwischen Einlinien- und Mehrliniensystemen.

Linienorganisationen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie hierarchisch gegliedert sind, vertikale Verbindung der Hierarchieebenen besitzen und unterschiedlich tiefe Hierarchieebenen aufweisen können.

Der strukturelle Aufbau solcher „abstrakter Konstrukte“ in der Verwaltung wird als „Aufbauorganisation“ bezeichnet. Die „Ablauforganisation“ bezeichnet die Arbeitsprozesse innerhalb dieser Organisation.

Die Linienorganisation ist im Rahmen der Aufbauorganisation der systemische Ansatz, Organisationseinheiten mit Hilfe von Leitungsbeziehungen zu einem hierarchisch gegliederten System zu verknüpfen. Wichtig ist hierbei die vertikale Verbindung der verschiedenen Hierarchieebenen.

Die Linienorganisation

Die Modelle werden danach unterschieden, ob einzelne Mitarbeiter:innen von einer Stelle (Einlinien-System) oder von mehreren Stellen (Mehrlinien-System) Weisungen bekommen können.

Diese beiden klassischen Modelle der Linienorganisation (Einlinien – und Mehrlinienorganisation) wurden zu Beginn des 20. Jahrhunderts



## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

als hierarchische Idealformen konzipiert, später weiterentwickelt und sind heute oft auch in Mischformen vorzufinden.

Eine Besonderheit in den Liniensystemen besteht in den „Fayol’schen Brücken“ (Henri Fayol)<sup>9</sup>, welche eine vertikale Verbindung von hierarchisch nicht direkt unterstellten Stellen bedeutet – eine Art horizontaler Informationsfluss, der äußerst effizient und vor allem zeitsparend eingesetzt werden kann.

### *Einliniensystem*

Das Einliniensystem besitzt eine strikte Hierarchie und stellt das meistgenutzte System dar.

Merkmale dieses Systems sind eine strikte Hierarchie, lediglich eine Instanz und klare Auftragserteilung. Ein straffer, übersichtlicher, vertikaler Weisungsdurchgriff, klare Kompetenzabgrenzung und keine Kompetenzüberschneidungen sowie klare Verantwortungsbereiche und gute Kontrollmöglichkeit prägen das Einliniensystem.

Nachteilig ist jedoch, dass das Einliniensystem eher starr und unflexibel agiert. Es ist bei einer großen Führungsspanne rasch überfordert und weist wenig Dynamik auf. Das ist vor allem für Mitarbeiter:innen demotivierend und stellt für Führungskräfte eine hohe Belastung, speziell durch den hohen Routineanteil und die fehlende Kreativität im Arbeitsalltag, dar.

Das Einliniensystem

### *Mehrliniensystem*

Besonderes Merkmal des Mehrliniensystems ist das Spezialist:innentum, ein „Funktionsmeistersystem“ ersetzt „Universalmeister“, Viele Mitarbeiter:innen besitzen einen hohen Spezialisierungsgrad.

Die Führungskraft gibt nur ihrem Fachbereich Anweisungen, es sind aber sektionsübergreifende Mehrfachunterstellungen möglich (siehe auch Projektmanagement).

Weisungen können durch mehrere Stellen, auf Prinzip des kürzesten Weges, erfolgen. Hohe Problemlösungskapazität, Fachautorität prägen diese Organisationsform.

Nachteile sind hingegen wenig Kreativität durch Abgrenzung der Zuständigkeiten und eine erhöhte Gefahr von Kompetenzkonflikten.

Das Mehrliniensystem

### **Stabsorganisation**

Mit einer Stabsorganisation ist eine Umgehung der Probleme der Linienorganisation möglich. Mit einer Erweiterung um Stabsstellen kann eine Entlastung der Liniensysteme erreicht werden.

---

<sup>9</sup> Henri Fayol (1841 - 1925), französischer Bergbauingenieur und der Begründer der (französischen) Management- bzw. Verwaltungslehre.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Stäbe haben in der Regel keine Weisungsbefugnisse (max. fachliche). Es herrscht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen Stäben und Linie.

Die Entscheidungsqualität ist erhöht und es findet eine Entlastung der Führungskräfte statt. Übersichtliche Befehlsverhältnisse und Kompetenzabgrenzungen aufgrund der Größe der Stabsorganisation.

Es kann jedoch zu einer „falschen Entscheidungsgewalt“ der Stabsstellen kommen (meist aufgrund deren Zuordnung, z.B. Kabinette, Generalsekretariate, Spezialabteilungen etc.).

Die Stabsorganisation

Nachteilig ist eine Verlangsamung der Entscheidungsprozesse, weil keine direkte Wirkung möglich ist.

### Matrixorganisation

Die Matrixorganisation folgt dem Strukturprinzip, es besteht aus zwei Leitungssystemen, die kombiniert werden (vertikal und horizontal).

Es bestehen mehrere Weisungsbeziehungen und das Funktionsprinzip ist extrem komplex. Vom Aufbau her ist die Matrixorganisation noch am ehesten mit einer Mehrlinienorganisation vergleichbar.

Es können Probleme in der Zuständigkeits- und Kompetenzüberkreuzung auftreten. Die Weisungsbefugnisse können aufgrund der Vernetzung innerhalb der Matrixorganisation dämpfend, im Sinne von Prozess verlangsamernd, wirken: senkrechte (disziplinarisch) und horizontale (fachliche) Weisungsbefugnis.

Die Matrixorganisation

Die Matrixorganisation wird, ähnlich der Projektorganisation, bei großen, internationale Unternehmen, als Ergänzung zur Linienorganisation verwendet.

### Projektorganisation

Einen vergleichsweise modernen und flexiblen Ansatz bietet das Projektmanagement und seine neuen, weiterentwickelten Ansätze (z.B. Scrum, Lean-Management, Kanban, agiles Projektmanagement oder auch die Wasserfall-Methode etc.).

Projektorganisation

Eine Projektorganisation ist für jede Organisationsform (auch für Mischformen) eine wertvolle Ergänzung – aber auch nicht mehr (da sie zeitlich, inhaltlich, vom Auftrag etc. her) begrenzt ist –, welche Management-Ansätze als zentrales Element verwendet werden.

Jedoch muss der Einsatz von Projektorganisationen hinsichtlich deren Einsatzgebiet und vor allem bezüglich der Organisation innerhalb der Organisation überdacht sein.

Fragen wie „*wo ist der Platz der Projektorganisation*“ (innerhalb der Linie, außerhalb der Linienorganisation etc.), „*wie wirkt ein Projekt auf die restliche Organisation*“ oder Kompetenzbereiche einer Projektorganisation innerhalb der Gesamtorganisation etc. müssen zwingend vor dem Einsatz einer Projektorganisation geklärt sein.

Ein ganz wesentlicher Faktor, welcher die Projektorganisation – und hier vor allem die Mitarbeiter:innen des Projektes – betrifft, ist die

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Frage, wie sich eine Projektorganisation nach Abschluss eines Projektes in die Organisation einfügt. Denn „nach einem Projekt ist NICHT vor dem Projekt“.

Projektorganisation ist ein sehr wertvolles Instrument, das jedoch sehr hohen Organisationsbedarf aufweist und in der Regel (und sofern richtig platziert und gut geführt) einen sehr hohen Output liefert.

### *Organigramm*

Die unten ersichtliche (sehr grobe) Grafik eines Organigramms gibt in drei unterschiedlichen Darstellungen (die Blöcke sind durch strichlierte Rahmen voneinander getrennt zu verstehen) verschiedene Gliederungsmöglichkeiten wieder und stellt nur drei von zahlreichen möglichen Gliederungen dar. Gleichzeitig ist die hierarchische Weisungskette erkennbar.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

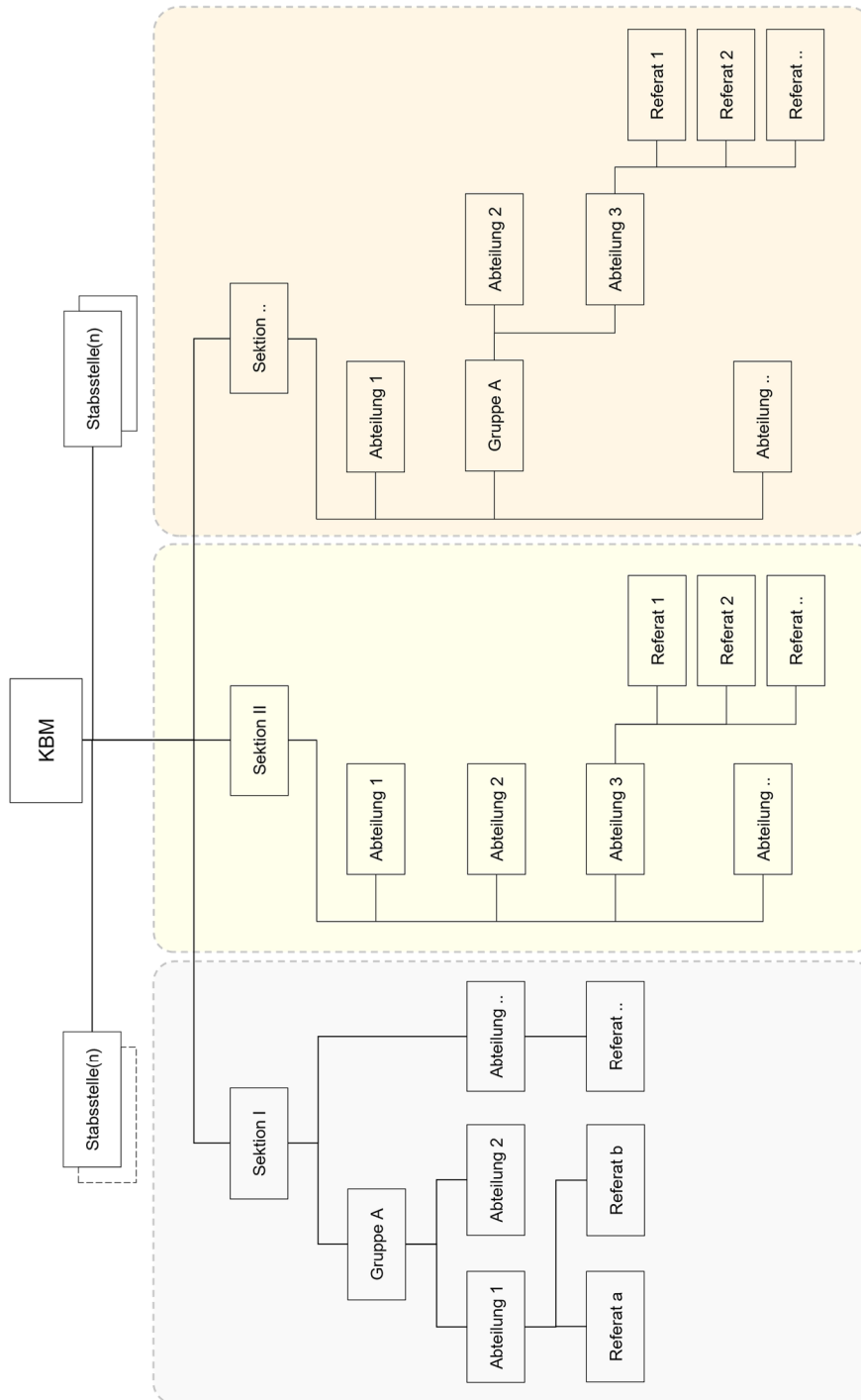


Abb. 2 - Organigramm mit unterschiedlichen Gliederungsarten

Erläuterungen zur Grafik:

Grundsätzlich wird zwischen Führungsebenen (inkl. Stellvertretungen) und Arbeitsebenen (Mitarbeiter:innen) unterschieden.

Bei den Leitungsfunktionen können unterschiedlich viele Mitarbeiter:innen (z.B. Assistent:innen, Expert:innen etc.) beigestellt sein.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Stabsstellen können unabhängig der Hierarchieebene und auch temporär (z.B. für die Dauer eines Projektes etc.) implementiert werden.

In fetter Schrift gehaltene strukturelle Ebenen SIND einzurichten, alle anderen Ebenen KÖNNEN ergänzend strukturiert werden.

Funktionelle Arbeitsebenen:

- **Bundesminister:in**
- Generalsekretär:in (sofern überhaupt strukturiert)
- **Kabinett des/der Bundesminister:in:**
  - *Unmittelbare Mitarbeiter:innen der Bundesminister:innen*
- **Sektionsebenen:**
  - **Sektionsleiter:innen (Führungsebene)**
  - Unmittelbare Mitarbeiter:innen der Sektionsleitung
- *Gruppenebenen:*
  - *Gruppenleiter:innen (Führungsebene)*
- **Abteilungsebenen:**
  - **Abteilungsleiter:innen (Führungsebene) & Stellvertreter:innen**
- *Referatsebenen:*
  - *Referatsleiter:innen (Führungsebene) & Stellvertreter:innen*
  - *Mitarbeiter:innen (Referent:innen, Expert:innen, Spezialist:innen etc.)*

*Kontrollfragen:*

*Welche Organisationsformen verwendet die Verwaltung (Beispiele)?*

*Wo ist eine strukturelle Mindeststruktur vorgegeben (welche Elemente sind Erfordernisse / welche können gewählt werden)?*

*Nennen Sie zwei Organisationsformen und deren Vorteile / Nachteile.*

*Was ist ein Organigramm und was können Sie daraus ablesen?*

*Welche Führungsebenen kennen Sie?*

Kontrollfragen

# VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

## Strukturelle Gliederung der Verwaltung

### **Ministerien und nachgeordnete Dienststellen**

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

Der überwiegende Teil der Bundesbediensteten ist jedoch in den nachgeordneten Dienststellen (z.B. Schulen, Gerichten, Ämtern, etc.) tätig.

Struktur in der  
Verwaltung

Neben den Ministerien gibt es weitere staatliche Stellen, die aufgrund ihrer besonderen Rolle als Höchstgerichte und Organe, denen die Kontrolle der Verwaltung obliegt, Selbstständigkeit und Unabhängigkeit genießen.

Dazu zählen

Die obersten Organe

- die Präsidentschaftskanzlei,
- die Parlamentsdirektion,
- der Verfassungsgerichtshof,
- der Verwaltungsgerichtshof,
- die Volksanwaltschaft und
- der Rechnungshof.

Diese Institutionen sind ebenfalls Teil der Struktur 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 wird im Bundesministeriengesetz (BMG) festgelegt, welches auch die Aufbauorganisation und die Grundsätze der Geschäftsordnung in den Ministerien regelt.

Wie in jeder großen Organisation erfolgen auch im Bund zeitweise Umstrukturierungen zwischen den Ressorts. Diese strukturellen Veränderungen finden ebenso ihren Niederschlag in Form von Ergänzungen / Nachträgen zum BMG.

### **Struktur und Personal**

Die Aufgaben der einzelnen Ressorts sind unterschiedlich personalintensiv. Während die Zahl der Beschäftigten mancher Ressorts im dreistelligen Bereich liegen (z.B. BMKÖS), sind z.B. dem Ressort Bildung, Wissenschaft und Forschung etwa 45.600 Beschäftigte zuzuordnen, die zum Großteil als Lehrpersonen und Schulverwaltungspersonal tätig sind.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Struktur und Personal

Neben dem Bildungssektor (ca. 34 Prozent) arbeiten große Teile des Bundespersonals in den Bereichen der Inneren (ca. 27 Prozent) und Äußeren (ca. 15 Prozent) Sicherheit. Insgesamt sind in den Bereichen Bildung und Sicherheit drei Viertel der Bundesbediensteten tätig. Diese Bereiche umfassen das BMBWF (Bildungssektor), das BMI (innere Sicherheit) und das BMLV (innere und äußere Sicherheit).

Nur ein kleiner Teil der Bundesbediensteten – insgesamt 8,7 Prozent – arbeitet in den Zentralstellen. Die Ministerien stellen einerseits die Schnittstelle zwischen Verwaltung und Politik und andererseits die Drehscheibe zwischen der Verwaltung, Bürger:innen und der Wirtschaft dar.

Die Umsetzung von Vorhaben der Regierung wird hier inhaltlich geplant, in einen institutionellen Rahmen gesetzt und koordiniert.

Der Großteil der Bediensteten der Ressorts (90,4 Prozent) arbeitet jedoch in den zahlreichen nachgeordneten Dienststellen, in denen die operative Umsetzung der Aufgaben der Bundesverwaltung erfolgt.

Die Bediensteten der sonstigen Obersten Organe machen etwa 0,9 Prozent der Beschäftigten aus.

### *Ministerien (Zentralstellen)*

Die strategische Planung, Steuerung und Koordination des Verwaltungshandelns erfolgen in den Zentralstellen der Ministerien.

In den Ministerien werden darüber hinaus je nach Zuständigkeit Rechtsmaterien betreut. Dazu zählt insbesondere die Legistik, also das Verfassen von Gesetzen. Die Vorgaben dazu stammen üblicherweise von der Bundesregierung.

Zentralstellen

In Zusammenarbeit mit Fachexpert:innen der Zentralstellen entsteht ein Gesetzesentwurf, der schließlich im Parlament beschlossen bzw. abgelehnt wird.

Eine weitere wichtige Aufgabe der Zentralstellen ist die Beratung der Politik. Die Darstellung von Handlungsalternativen und deren Auswirkungen unterstützt die politische Entscheidungsfindung. Dazu sind umfangreiche Erhebungen, Analysen und die Beratung durch Bedienstete mit entsprechendem Fachwissen unerlässlich.

### *Nachgeordnete Dienststellen*

In den nachgeordneten Dienststellen erfolgen der Vollzug von Gesetzen und Verordnungen und die Erbringung von realen (Dienst-)Leistungen. Dazu zählt das Unterrichten von Schüler:innen ebenso wie die Steuer- und Abgabenverwaltung, die Ausbildung von Rekrut:innen beim Bundesheer, die polizeiliche Tätigkeit ebenso wie die Arbeit der Justiz, der Vertretung Österreichs im Ausland, etc.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

In den nachgeordneten Dienststellen, in denen der direkte Kontakt zwischen Verwaltung und Bürger:innen stattfindet, entscheidet sich letztendlich, wie der Bundesdienst in der Bevölkerung wahrgenommen wird. Serviceorientierung und Leistungsqualität dieser Dienststellen sind deshalb regelmäßig Schwerpunkt von Verwaltungsreformmaßnahmen.

Nachgeordnete  
Dienststellen

Die nachgeordneten Dienststellen stehen unter der Fach- und Dienstaufsicht der Zentralstellen und dem damit verbundenen Weisungszusammenhang (siehe Weisung). Das BMG traf bis zur BMG-Novelle BGBl. I Nr. 3/2009 keine expliziten organisationsrechtlichen Regelungen für nachgeordnete Dienststellen.

Erst der mit 1. Jänner 2013 in Kraft getretene § 3a BMG stellt darauf ab, dass seitens des Bundesministers / der Bundesministerin die Organisation der nachgeordneten Dienststellen, Behörden, Ämter und Einrichtungen des Bundes so zu gestalten sei, wonach Wirkungen und Leistungen klar bestimmten Organisationseinheiten zuordenbar sind und daraus transparent hervorgeht, welche Budgetmittel und Entscheidungsbefugnisse zur Besorgung dieser Wirkungen und Leistungen eingesetzt wurden und werden.

Dabei ist auf eine klare und transparente Rollenverteilung zwischen den einzelnen Organisationseinheiten zu achten. Das Organisationsrecht ist auf nachgeordneter Ebene nicht gesetzlich festgelegt, sondern frei wählbar und ist daher auch flexibler als auf Ebene der Bundesministerien. Für nachgeordnete Dienststellen gibt es keine zwingende Gliederung (in Sektionen, Abteilungen etc.).

Zwingend vorgegeben ist ein Organ (eine Behörden- oder Amtsleitung), das nach außen vertretungsbefugt ist und Entscheidungen trifft bzw. in dessen Namen die Entscheidungen getroffen werden.

Soweit nachgeordnete Dienststellen hoheitliche Aufgaben wahrnehmen sollen, bedarf es zu ihrer Einrichtung eines Gesetzes (z.B. erfolgte die Einrichtung der Finanzämter per Gesetz).

Durch dieses Gesetz wird eine Behörde erst mit „Imperium“ ausgestattet. Innerhalb des Bundesministeriums besteht „Organisationskompetenz“, das heißt, für eine Schaffung einer Dienststelle reicht ein interner Akt.

### *Ausgliederungen*

Als „Sonderform der Verwaltung außerhalb der ministeriellen Gliederung“ bezeichnet man sogenannte „ausgegliederte Organisationselemente“ oder vereinfacht „Ausgliederungen“.

In der Bundesverwaltung versteht man unter „Ausgliederung“ (fallweise auch „Austöchterung“ genannt) eine (Teil-)Übernahme von Verwaltungsaufgaben von einer staatlichen Organisation (z.B. Ministerium, Amt etc.) durch ein selbständiges „Rechtssubjekt“.

Ausgliederungen

Die Möglichkeiten, welche durch eine „Ausgliederung“ entstehen, bestehen vor allem darin, dass die Verwaltung in bestimmten Bereichen ähnlich wie die Privatwirtschaft wirtschaften kann. Durch veränderte



## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Rahmenbedingungen wie z.B. Gesetzgebung, Personalführung etc., entstehen dem Bund zusätzliche Möglichkeiten einer optimierten Verwaltungsführung.

Dies soll Effizienzsteigerungen in der Aufgabenerfüllung bewirken und somit zur Budgetentlastung für den Bund – und schlussendlich auch dem/der Steuerzahler:in – führen.

Ausgliederungen bestehen in der Bundesverwaltung bereits seit mehreren Jahrzehnten (z.B. ASFINAG bereits in den 1960-er-Jahren).

Neben der „klassischen Ausgliederung“ gibt es unterschiedliche Formen der Ausgliederung, die sich

- im Umfang der rechtlichen Selbständigkeit,
- in der Rechtsform und/oder
- in der Funktion unterscheiden.

Ausgegliederte  
Dienststellen

Die Entwicklung der letzten 30 Jahre ist in Österreich durch zahlreiche und weitgehende Ausgliederungen sowohl im Bund als auch in den Ländern und Gemeinden gekennzeichnet. Der ausgelagerte Bereich ist heute nahezu genauso groß wie der Bereich der klassischen Verwaltungsstrukturen und umfasst alles in allem mehrere hunderttausend Beschäftigte.

Ausgelagerte Organisationen finden sich in den verschiedensten Verwaltungsbereichen (Bundesrechenzentrum, Arbeitsmarktservice, ÖBB, Statistik Austria, Universitäten, Austro Control, Bundestheater, Bundesmuseen etc.) und stellen für die Bundesverwaltung eine Entlastung und eine Bereicherung gleichermaßen dar.

In einer ersten Phase hatten Bund, Länder und Gemeinden zunächst vor allem solche Bereiche ausgegliedert, die wirtschaftliche und wirtschaftsnahe Tätigkeiten zum Gegenstand hatten (etwa Straßenverwaltung, Bahn, Salinen, Landwirtschaftsbetriebe, Krankenanstalten).

In einer zweiten Phase wurden traditionelle Staatsunternehmen der öffentlichen Versorgung ausgelagert (Staatsdruckerei, Münze, Forschungszentren, Theater, Post, Telekommunikation) und schließlich noch Verwaltungsbereiche, denen man eine gewisse inhaltliche Selbständigkeit und Unabhängigkeit geben wollte (Statistik, Universitäten, Regulatoren).

Grundsätzlich werden die Erfahrungen mit den Ausgliederungen positiv eingeschätzt. Es wurden damit Einsparungen insbesondere beim Personal erreicht, Effizienzsteigerungen erzielt, die öffentlichen Budgets entlastet und modernere sowie kundenfreundlichere Leistungspakete geschaffen.

Umgekehrt sind aber auch neue Fragestellungen und Probleme entstanden: etwa die durch Ausgliederung bewirkte Schwächung der parlamentarischen Kontrolle, der Ministerverantwortlichkeit und des Grundrechtsschutzes des einzelnen.

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

Nach Jahrzehnten einer in Wellen verlaufenden ungebrochenen Euphorie bei Ausgliederungen ist seit einigen Jahren eine gewisse Skepsis und Verlangsamung eingetreten.

Durch die jüngste Finanzkrise wurde sogar wieder der umgekehrte Prozess von Verstaatlichungen eingeleitet. Vor allem die entstehende (Entscheidungs-)Abhängigkeit und fehlende Autarkie bei „kritischen Versorgungsgütern“ (z.B. Medikamenten, Energie etc.) trägt zu diesem Umdenken bei.

Da der ausgegliederte Bereich bisher keine Verankerung in der Bundesverfassung gefunden hat, hat der Österreich-Konvent 2003 vorgeschlagen, grundsätzliche Regelungen hierfür neu in die Verfassung aufzunehmen. Dies ist nicht erfolgt.

### *Zusammenfassung der Grundbegriffe*

Organisationselemente der Verwaltung - Definitionen

- **Zentralstellen** sind das Bundeskanzleramt, die übrigen Bundesministerien sowie jene Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.
- **(Nachgeordnete) Dienststellen** sind die Behörden, Ämter und anderen Verwaltungsstellen sowie die Anstalten und Betriebe des Bundes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit darstellen.
- **Ressorts** sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen.

Personengruppen in der Verwaltung - Definitionen

- **Vertreter:in des Dienstgebers** ist jede/r Bundesminister:in, jede/r Dienststellenleiter:in, jede/r Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des/der Dienstgeber:in maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.
- **Bedienstete** sind Bundesbeamt:innen des Dienststandes, Personen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, Lehrlinge des Bundes und Landeslehrer:innen an Pädagogischen Hochschulen (gem. § 1 Abs. 1 HSG 2005)
- **Ein/e Arbeitnehmer:in** (gleichermaßen Dienstnehmerin/Dienstnehmer) im Sinne des Arbeitsvertragsrechts ist, wer sich aufgrund eines Arbeitsvertrags der Arbeitgeber:in gegenüber zur Arbeitsleistung verpflichtet.
- Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis. Es hat die Erbringung von Arbeitsleistungen zum Ziel und wird durch einen schriftlichen, mündlichen oder durch schlüssige Handlungen abgeschlossenen Arbeitsvertrag begründet.

Grundbegriffe &  
Definitionen

## VERWALTUNGSINTERNE STRUKTUREN

*Kontrollfragen:*

*Was ist ein Ministerium / eine Zentralstelle, ein Ressort, nachgeordnete Dienststelle?*

*„Oberste Organe“ – Besonderheiten und Beispiele?*

*Grobe Aufteilung der Personalstärke.*

*Was ist der Grundgedanke bei einer „Ausgliederung“?*

*Was ist eine ausgegliederte Organisation – Besonderheiten und Beispiele?*

*Wonach unterscheiden sich „ausgegliederte Organisationen“?*

Kontrollfragen

## *Bundesministeriengesetz in der Anwendung*

### *Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung*

Für eine übersichtliche Darstellung, klare Regelung von Ablaufprozessen und gleichzeitig ein Maximum an Information gibt es zwei bis drei Grundlagendokumente:

- die Geschäftseinteilung
- die Geschäftsordnung
- das Organigramm (meist Beilage der Geschäftseinteilung)

Während in der Darstellung starke Unterschiede herrschen – es gibt keine Vorgabe des Bundes zu einer einheitlichen formalen Darstellung – gibt es beim Inhalt der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung eine durch das BMG vorgegebene Gliederung in Abschnitt III (§ 7 BMG).

Kernbereiche des  
BMG 1986

### *Aufbauorganisation und Ablauforganisation*

#### *Gliederung in den Ministerien*

Bundesministerien bestehen aus mehreren Sektionen und Sektionen aus verschiedenen Abteilungen. Eine Abteilung ist wiederum in Referate gegliedert und mehrere Abteilungen können zur besseren Zusammenarbeit auch in Gruppen und Bereiche zusammengefasst werden.

Die vom BMG verpflichtend vorgegebene Gliederungsebenen sind Sektionen und Abteilungen. Die Verwendung weiterer Gliederungsebenen (Gruppen, Referate, Stabsstellen etc.) ist nach Entscheidung durch die zuständige Bundesminister:in möglich, aber nicht verpflichtend.

Gliederungen in den  
Ministerien

Der verkürzte Inhalt der Geschäftseinteilung sämtlicher Bundesministerien kann dem österreichischen Amtskalender entnommen werden.

#### *Geschäftseinteilung & Organigramm*

Die Geschäftseinteilung § 7 BMG stellt die Organisationseinheit in ihrer Struktur dar. Meist durch ein Organigramm zur leichteren Verständlichkeit und für den „ersten Blick für das Ganze“ stellt ein Organigramm wesentliche Inhalte zum raschen Erfassen vor.

Mit der Organisationseinteilung ist die hierarchische Untergliederung in Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Referaten darzustellen und zu veröffentlichen, wobei für diese Gliederung die strukturellen Elemente „Sektionen“ und „Abteilungen“ vorgegeben sind. Gruppen, Referate, Stabsstellen etc. sind nicht zwingend vorgeschrieben und können für eine effiziente Aufteilung der Arbeitsabläufe verwendet werden.

In der Geschäftseinteilung / Gliederung des Ministeriums sollen inhaltlich sachverwandte Gebiete zusammengefasst werden, wobei eine

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

thematische Aufsplittung auf mehrere Organisationselemente zu unterlassen wäre.

Auf Grund dienstrechtlicher Bestimmungen und der Bundesverfassung ist die Organisationsgewalt der obersten Organe Bundesminister:innen durch das Willkürverbot beschränkt. So ist eine Geschäfts- und / oder Personaleinteilung, welche aus unsachlichen, persönlichen Gründen erfolgt, nach der Judikatur des VfGH aufzuheben.

Weiterer Inhalt einer Geschäftseinteilung ist die personelle Besetzung. Mit dem Organigramm einer Geschäftseinteilung sind gleichzeitig die Struktur und die Unterstellungsverhältnisse erkennbar (siehe Organisationsstruktur).

Zumindest einmal jährlich oder im Falle von organisatorischen Veränderungen (z.B. neue Abteilungen, wesentliche Umbesetzungen etc.) kann eine Geschäfts- und Personaleinteilung erlassen werden und liegt ab der Gültigkeit (Stichtag) zur öffentlichen Einsicht auf.

Geschäftseinteilung

Bei dieser Maßnahme ist das Mitwirkungsrecht der Personalvertretung zu berücksichtigen. Das Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) sieht bei der Erlassung einer Geschäfts- und Personaleinteilung ein Einvernehmen mit der Personalvertretung vor.

Bei Geschäfts- und Personaleinteilungsänderung innerhalb einer Zentralstelle wird von der zuständigen Personalabteilung ein Entwurf einer Geschäfts- und Personaleinteilungsänderung an den Dienststellenausschuss übermittelt. Dieser hat zwei Wochen Zeit eine begründete Stellungnahme abzugeben. Nach dieser Frist gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Geschäftseinteilung stellt eine Verwaltungsverordnung (generelle Weisung) dar. Gemäß § 7 Abs. 12 BMG kann auf Grund der Geschäftseinteilung niemand ein Recht geltend machen (niemand kann sich bei Geltendmachung einer Rechtswidrigkeit darauf stützen, dass die Geschäftseinteilung nicht eingehalten worden sei).

Optimal gelöste – weil synergetische – Geschäftseinteilung am Beispiel des BKA (öffentlich zugänglich) in Form eines Organigramms und einer Liste (= gleichzeitig das Telefonverzeichnis des BKA):

Link zur Geschäftseinteilung des BKA

[Geschäftseinteilung des Bundeskanzleramtes](#)

# BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

## *Geschäftsordnung*

Eine Geschäftsordnung einer Organisationseinheit wird von den zuständigen Bundesminister:innen festgelegt, beinhaltet im Wesentlichen die Kompetenzbereiche und Arbeitsabläufe einer Dienststelle, die Arbeitsprozesse und internen Regelungen (was – wie – durch wen – wann und in welcher Qualität etc.).

Die Geschäftsordnung regelt die materiellen Verwaltungsabläufe und Prozesse und legt fest, welche Bediensteten in welcher Organisationseinheit wofür zuständig ist.

Der/die Bundesminister:in hat mit der Leitung der Organisationseinheit geeignete Bedienstete der allgemeinen Verwaltung zu betrauen (§ 9 BMG).

Des Weiteren regelt die Geschäftsordnung die Genehmigungs- oder Approbationsbefugnisse (= Zeichnungsberechtigung von Erledigungen im Namen der Bundesminister:in) und die „Ermächtigung zur selbständigen Bearbeitung“ (EsB) sowie die Stellvertretung der jeweiligen Funktionsträger.

Geschäftsordnung

Es regelt die internen Abläufe und die externen Kontakte mit anderen Verwaltungsorganisationen und verwaltungsexternen Einrichtungen.

Nach Erlass der Geschäftseinteilung durch den Bundesminister oder die Bundesministerin, liegt diese zur öffentlichen Einsicht auf.

Die Geschäftsordnung regelt die Ministeriums-interne Organisation der Geschäftsabläufe, die Ablauforganisation.

Insbesondere werden die Befugnisse der mit der Leitung der Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Referate betrauten Mitarbeiter:innen festgelegt. Gleichzeitig werden Stellvertretungen und allenfalls Approbationsbefugnisse geregelt.

Eine EsB ist die Ermächtigung, Angelegenheiten im Namen des Bundesministers / der Bundesministerin zu erledigen und „für den Bundesminister / für die Bundesministerin“ zu unterfertigen. Eine solche Entscheidung hat Außenwirkung und wird dem Organ Bundesminister zugerechnet.

Approbationsbefugnis,  
EsB

Wie die Geschäftseinteilung ist auch die Geschäftsordnung vom Bundesminister / von der Bundesministerin zu erlassen, eine Veröffentlichung ist jedoch nicht explizit vorgegeben.

Die Geschäftsordnung ist in gleicher Weise wie die Geschäftseinteilung eine Verwaltungsverordnung (generelle Weisung) des obersten Organs. Der Bundesminister / Die Bundesministerin hat geeignete Bedienstete mit der Leitung der Organisationseinheiten zu betrauen. Die Formalia hierfür sind gem. § 3 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) geregelt.

Ad Ausschreibungen: Der/die Bundesminister:in entscheidet inhaltlich frei auf Basis des Gutachtens einer Berufungskommission. Die Bewerber:innen haben weder Parteistellung noch einen Rechtsanspruch auf Ernennung.

Besetzungen,  
Ausschreibungen

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

Gemäß § 9 Abs. 2 BMG sind Vertragsbedienstete, die mit der Leitung einer Sektion oder einer Botschaft betraut sind, auf ihren Antrag in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufzunehmen.

Gemäß § 9 Abs. 3 BMG können Bundesminister:innen jene Gruppen- und Abteilungsleiterfunktionen der Funktionsgruppen 5, 6 oder 7 der Verwendungsgruppe A 1 festlegen, denen eine besondere wichtige Aufgabenstellung zukommt.

Vertragsbedienstete, die mit einer solchen Funktion betraut werden, sind ebenfalls – jedoch ausschließlich auf deren Antrag – in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufzunehmen.

Der Vollständigkeit halber sollten – zumindest formal – auch die Geschäftsordnungen des Nationalrates (Geschäftsordnungsgesetz 1975) und des Bundesrates (Geschäftsordnung des Bundesrates) einbezogen werden.

Link zum aktuellen AusG

[RIS - Ausschreibungsgesetz 1989 - Bundesrecht konsolidiert](#)

Link zum aktuellen GOG 1975

[RIS - Geschäftsordnungsgesetz 1975 - Bundesrecht konsolidiert](#)

Link zur GO-BR

[RIS - Geschäftsordnung des Bundesrates - Bundesrecht konsolidiert](#)

*Kontrollfragen:*

*Was ist eine Geschäftseinteilung (Inhalte)?*

*Was ist eine Geschäftsordnung (Inhalte)?*

*Was ist eine Aufbauorganisation / Ablauforganisation*

*Was ist die Approbationsbefugnis / EsB?*

Kontrollfragen

# BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

## *Die Büroordnung*

Gemäß § 12 BMG ist die formale Behandlung der von den Bundesministerien zu besorgenden Geschäfte von der Bundesregierung in einer für alle Bundesministerien einheitlichen Kanzleiordnung festzulegen.

Die aktuelle Büroordnung stammt aus dem Jahr 2004 (normiert im Range einer von der Bundesregierung zu erlassenden Verwaltungsverordnung) und löste jene aus 1993 ab.

Die Büroordnung 2004 berücksichtigt vor allem die kanzleitechnischen Neuerungen in Bezug auf den „elektronischen Akt“ (ELAK).

Inhalt der Kanzleiordnung bilden Formalvorschriften über die kanzleimäßige Behandlung von Geschäftsstücken: Eingang, Bearbeitung, Erledigung, Abfertigung und Versendung, die Aufbewahrung und Behandlung von physischen Geschäftsstücken und Verschlusssachen.

Die Büroordnung aus  
2004

Link zur aktuellen Büroordnung aus 2004

[Büroordnung Bund Österreich](#)

## *Informationssicherheit und Geheimschutz*

Zum Umgang mit Informationssicherheit und Geheimschutz zählen die drei Grundlagen:

- Das Informationssicherheitsgesetz,
- die Informationssicherheitsverordnung und
- die Geheimschutzordnung.

Vor allem mit der zunehmenden Internationalisierung (z.B. internationale Einsätze aufgrund von UNO-Mandaten, Partnership for Peace (PfP) etc.) und aufgrund völkerrechtlicher Verpflichtungen sieht sich Österreich in der Situation, Informationen, für die ein besonderes Schutzbedürfnis besteht, gemäß nationalen und internationalen Richtlinien zu handhaben.

Diese Informationen unterscheiden sich, je nach Schutzniveau, einer Klassifizierungsstufe (INGESCHRÄNKT, VERTRAULICH, GEHEIM oder STRENG GEHEIM).

Klassifizierungen

Österreich hat sich durch Ratsbeschluss und bilaterale Verträge verpflichtet, diese Informationen im Sinne der Urheber zu schützen, sodass ein Missbrauch dieser Informationen verhindert wird.

Im österreichischen Recht werden diese Verpflichtungen durch das Informationssicherheitsgesetz und die Informationssicherheitsverordnung umgesetzt, wobei unterschieden wird zwischen

- der physischen Sicherheit (bauliche Maßnahmen, Zutrittskontrollen, ASECOS etc.),



## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

- der personellen, organisatorischen und
- bei Verarbeitung mittels Informationstechnologie, der EDV-Sicherheit (INFOSEC).

Der Zugang zu klassifizierten Informationen darf nur nach einer entsprechenden Schulung (für EINGESCHRÄNKT) und ab der Stufe VERTRAULICH einer eigenen Sicherheitsüberprüfung der Person erfolgen (Einschränkung auf dienstliche Aufgaben nach dem „Need-to-Know-Prinzip“).

Für die Handhabung der Unterlagen sind entsprechende Sicherheitsvorschriften einzuhalten. In den einzelnen Ministerien liegt die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften beim jeweiligen Informationssicherheitsbeauftragten, wobei für jedes Organisationselement ab Abteilung ein Bediensteter / eine Bedienstete einzuteilen ist.

Mit Ministerratsbeschluss aus 01/2008 wurden mit der Geheimschutzordnung auch Regelungen zum Schutz nationaler klassifizierter Informationen im Bereich der Bundesverwaltung festgelegt.

Die Geheimschutzordnung gibt Mindeststandards zum Schutz national klassifizierter Informationen vor und orientiert sich an jeweiligen internationalen Maßstäben und Begrifflichkeiten.

Link zum aktuellen Informationssicherheitsgesetz

[RIS - Informationssicherheitsgesetz - Bundesrecht konsolidiert](#)

Link zur aktuellen Informationssicherheitsverordnung

[RIS - Informationssicherheitsverordnung - Bundesrecht konsolidiert](#)

*Kontrollfragen:*

*Was regelt die Büroordnung (Inhalte)?*

*Welches zentrale Element ist mit der Büroordnung verbunden?*

*Was regelt der Geheimschutz (Inhalte)?*

*Welche Klassifikationen verwendet der Geheimschutz?*

*Was ist ein Informationssicherheitsbeauftragter?*

Kontrollfragen

## *Strukturell-hierarchische Elemente*

---

### *Weisung*

Die Weisung ist im österreichischen Rechtssystem ein Begriff, der im Verwaltungsrecht, im Strafrecht und im Privatrecht verwendet wird. Unter „Weisung“ ist eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe dem Weisungsgeber untergeordneten Organwalter:innen ergeht und ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation.

Die Form eines „Befehls“ ist jedoch nicht erforderlich, ein „*Ersuchen*“ oder ein „*Gebetenwerden*“ durch eine(n) Vorgesetzten genügt, sofern aus dem Zusammenhang klar hervorgeht, an wen es sich richtet und dass sein Inhalt lediglich als Festlegung einer Pflicht verstanden werden kann.

Die Weisung

Vorgesetzter ist in diesem Ablauf jedes Verwaltungsorgan, das mit der Dienst- oder Fachaufsicht betraut ist. Dies muss in der Praxis nicht zusammenfallen.

So hat der/die Bundesminister:in eines Ressorts, gegenüber dem/der Bediensteten, welche dienstzugeteilt ist, das Weisungsrecht in fachlichen Angelegenheiten. Das Weisungsrecht in dienstlichen Angelegenheiten jedoch verbleibt bei dem/der Bundesminister:in des zuteilenden Ressorts.

Die Dienstaufsicht betrifft dienstrechtliche Angelegenheiten, die Fachaufsicht betrifft den sachlichen Aufgabenbereich.

In zwei Fällen hat jedoch die Befolgung einer Weisung zu unterbleiben:

- Wenn die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt wurde und/oder
- wenn die Befolgung der Weisung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

Nichtbefolgung einer Weisung

In diesen Fällen spricht man von „*absolut nichtigen Weisungen*“.

In der Verwaltung bezeichnet Weisung einen Auftrag zu einem bestimmten Verhalten/Tätigkeit (Art. 20 Abs. 1 B-VG)

*„... so weit nicht verfassungsgesetzlich anderes bestimmt ist, an die Weisungen der ihnen vorgesetzten Organe gebunden und diesen für ihre amtliche Tätigkeit verantwortlich. Das nachgeordnete Organ kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt wurde oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.“*

# BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

## **Remonstration**

Hat der Empfänger einer Weisung Zweifel an ihrer Rechtmäßigkeit, hat er nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz das Recht der „Remonstration“, sofern nicht Gefahr im Verzug besteht (z.B. im Zuge militärischer Ausbildung, bei Rettungstransporten, etc.). Die Weisung muss, wenn sie aufrechterhalten wird, schriftlich erteilt werden. Ein Absehen von einer gegebenen Weisung durch den Weisungsgeber / die Weisungsgeberin ist zulässig.

Die Remonstration

Die Ausübung des Remonstrationsrechtes muss aber erkennen lassen, welche rechtlichen Bedenken gegen die erteilte Weisung sprechen und womit das nachgeordnete Verwaltungsorgan seinen Standpunkt vertreten zu können glaubt.

Die Bedenken dürfen vor allem kein mutwilliges, geradezu rechtsmissbräuchliches Vorbringen darstellen. Ob die geäußerten Bedenken rechtlich zutreffen oder nicht, ist hingegen für den Eintritt der Rechtsfolge (keine Befolgungspflicht bis zur schriftlichen Bestätigung) ohne Bedeutung.

## **Weisungen zwischen Bund und Ländern**

Dass Landeshauptleute „in den Angelegenheiten der mittelbaren Bundesverwaltung“ an Weisungen der Bundesregierung bzw. der einzelnen Bundesminister:innen gebunden sind, ist in Art. 103 B-VG geregelt.

Haben Landeshauptleute bestimmte Agenden der ihnen obliegenden mittelbaren Bundesverwaltung an andere Mitglieder der Landesregierung delegiert, müssen sie Weisungen des Bundes auch diesen gegenüber durchsetzen und haben „... ihre Durchführung zu überwachen.“ (Art. 103 Abs. 2 und 3 B-VG).

Weisung Bund -  
Länder

## **Weisungsfreiheit**

In Hinblick auf die Weisungsgebundenheit der staatlichen Verwaltung wurden Organe, „... die an keine Weisungen und Aufträge gebunden sind“, gesetzlich explizit als weisungsfrei definiert. Richter:innen sind als Teil der Judikative weisungsfrei. „Die Richter sind in Ausübung ihres richterlichen Amtes unabhängig.“ (Art. 87 Abs. 1 B-VG)

Weisungsfreiheit

### **Kontrollfragen:**

*Was ist eine Weisung, wer kann Weisungen geben?*

*Verhalten bei einer Weisung und was bedeutet Remonstrationsrecht?*

*Wann besteht Weisungsfreiheit?*

Kontrollfragen

## *Verwaltungsstrukturen und Personal*

---

Wenn wir von „Verwaltung“ sprechen, sollten wir uns bewusst sein, dass die öffentliche Verwaltung der größte Arbeitgeber in Österreich ist – und nebenbei auch der größte Dienstleister im Lande.

Wie präsentiert sich Österreich und seine Verwaltung in Zahlen und wie wird all dies organisiert?

Die jeweils aktuellen Zahlen zum öffentlichen Dienst wären den originären Quellen zu entnehmen (z.B. Folder „Das Personal des Bundes“, [STATISTIK AUSTRIA](#), etc.).

Die Verwaltung des Staates Österreich unterteilt sich in

- eine öffentliche Bundesverwaltung,
- neun Landesverwaltungen sowie
- die Verwaltung von 2.094 Gemeinden<sup>10</sup>.

### *Personalverteilung im öffentlichen Dienst*

Zusätzlich zu diesen Gebietskörperschaften (Bund, Bundesländer und Gemeinden) – werden die Sozialversicherungsträger, die gesetzlichen Interessensvertretungen (Kammern) und weitere an der Erstellung öffentlicher Leistungen beteiligte Rechtsträger dem „staatlichen Sektor“ zugerechnet.

Alle im „staatlichen Sektor“ beschäftigten Mitarbeiter:innen werden als „öffentlicher Dienst“ zusammengefasst und in einer organisatorischen Struktur in unterschiedlichen Arbeitsebenen eingesetzt.

Personalaufteilung auf  
Gebietskörperschaften

Zusätzlich zu den Aufgaben in öffentlichen Bereichen (z.B. Schulwesen, innere und äußere Sicherheit, Steuer- und Abgabenverwaltung etc.) sind öffentlich Bedienstete auch in vielen anderen Institutionen tätig, beispielsweise in diversen Sozialeinrichtungen, zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Infrastruktur, Lebens- und Arzneimittelsicherheit, Umwelt- und Naturschutz, Gesundheitswesen etc.

Personalaufteilung

Neben diesen Elementen der Bundesverwaltung besitzt der Bund noch sogenannte „ausgegliederte Organisationen“.

Die (grobe) Aufteilung der Gebietskörperschaften inklusive der „ausgegliederten Organisationen“ stellt sich wie folgt in Vollbeschäftigtenäquivalenten<sup>11</sup> (VBÄ = VZÄ) dar:

---

<sup>10</sup> Die Gemeinden sind Selbstverwaltungskörper, d.h. sie haben immer auch einen durch die Bundesverfassung klar definierten und durch sie geschützten eigenen Wirkungsbereich.

<sup>11</sup> Ein Vollzeitäquivalent / Vollbeschäftigtenäquivalent ist eine Hilfsgröße bei der Messung von Arbeitszeit. Sie ist definiert als die Anzahl der gearbeiteten Stunden, geteilt durch die übliche Arbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen, beispielsweise 40 Stunden.

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

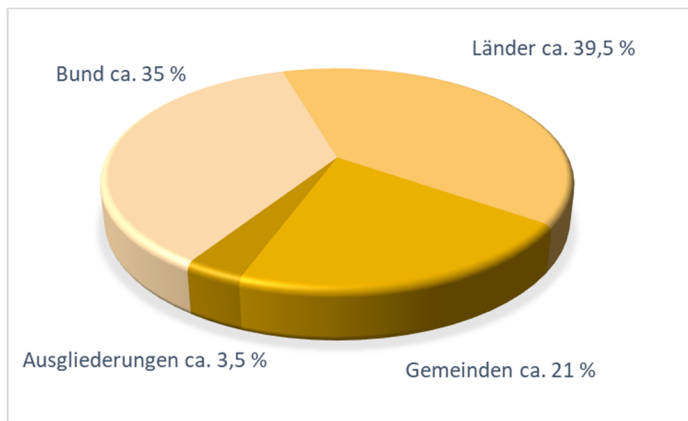


Abb. 3 - Personalverteilung nach VBÄ

### *Gliederung der Bundesverwaltung*

Die Bundesverwaltung ist in Ressorts gegliedert, welche sich jeweils aus einer Zentralstelle (Ministerium) und sogenannten nachgeordneten Dienststellen zusammensetzt.

Die Anzahl aller Bediensteten in den Zentralstellen beträgt etwa 9 %, in allen nachgeordneten Dienststellen (z.B. Schulen, Gerichte, Finanzämter etc.) sind etwa 90 % der Bediensteten tätig. Alle sonstigen „obersten Organe“ der Bundesverwaltung beschäftigen nur etwa 1 % der Bundesbediensteten.

Gliederung der  
Bundesverwaltung

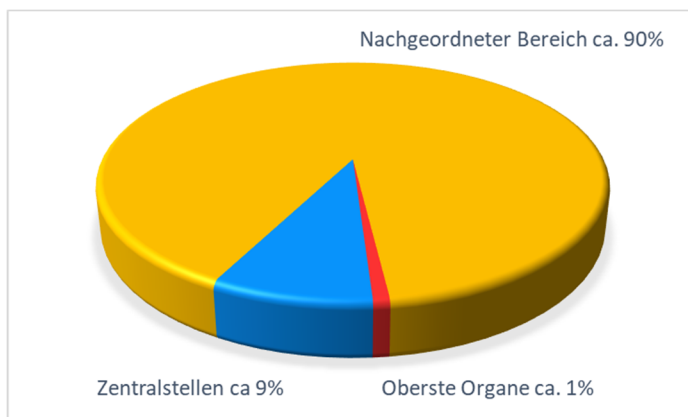


Abb. 4 - Personalverteilung in Bundesdienststellen

Die Aufgabenzuordnungen zu diesen unterschiedlichen Verwaltungselementen sind unterschiedlich, sodass in den Zentralstellen auf strategischer Ebene gearbeitet (Analyse, Planung etc.) wird, im nachgeordneten Bereich eher operativ mit der Umsetzung der Maßnahmen

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

Im gesamten Bundesdienst unterscheidet man sieben Berufsgruppen:

- Verwaltungsdienst (allgemein)
- Exekutivdienst
- Richter:innen, Staatsanwält:innen
- Lehrpersonal
- Militärischer Dienst

Personalstand und  
Frauenanteil

Zu den oben genannten kommen noch der **Krankenpflegedienst** und die **Schulaufsicht** hinzu. Die Mitarbeiter:innen des allgemeinen Verwaltungsdienstes arbeiten in nahezu allen Bundesdienststellen.

Das Spektrum der Berufsbilder im Verwaltungsdienst umfasst Jurist:innen, Techniker:innen, betriebs- und volkswirtschaftliche Berufe, Psycholog:innen sowie Fachexpert:innen verschiedenster anderer Wissensgebiete sowie Sachbearbeiter:innen im administrativen Bereich.

### *Frauenanteil*

Zum Frauenanteil ist zu bemerken, dass dieser im gesamten Bundesdienst ca. 42,6 % beträgt. Seit mehreren Jahren steigt der Frauenanteil in jenen Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind (Exekutive, Militär).

Der Anteil an unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt österreichweit 48,4 %. Dieser Wert wird in acht von zwölf Ressorts überschritten. In zwei Ressorts, nämlich dem Bundesministerium für Inneres und dem Bundesministerium für Landesverteidigung, liegt der statistische Wert jedoch deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt.

Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen gestiegen. Bei den Akademiker:innen Gruppe 1 (z.B. Generalsekretär:innen, Sektionsleitungen, Gruppenleitungen, etc.) ist der Anstieg des Frauenanteils mit 16,2 Prozentpunkte wesentlich stärker gestiegen als der Frauenanteil insgesamt.

Frauenanteile

Die Berufsgruppen mit den größten Frauenanteilen ist der allgemeine Verwaltungsdienst (ca. 53,1 %), Richter:innen und Staatsanwält:innen (ca. 55,2 %) und das Lehrpersonal (ca. 60,1 %).

### *Verwaltung in Facts and Figures*

Der Anhang „Personal“ im Bundeshaushaltsgesetz (§ 42 Abs. 4 BHG 2013) umfasst die Auszahlungen und Aufwendungen für aktive Bundesbedienstete, für aktive Landeslehrpersonen und die Pensionsleistungen für Beamt:innen der Hoheitsverwaltung und ausgegliederten Institutionen, der ÖBB, der Postunternehmen sowie der pragmatisierten Landeslehrpersonen.

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

Im Personalplan 2022 sind insgesamt 143.495 Planstellen vorgesehen. Die Untergliederungen (= Ressorts) mit den meisten Bediensteten:

- Untergliederung 30 – „Bildung“: 45.768
- Untergliederung 11 – „Inneres“: 37.600
- Untergliederung 14 – „Militärische Angelegenheiten“: 21.853

Besoldung des  
Bundespersonals gem.  
BHG

Link zum aktuellen Bundeshaushaltsgesetz

[RIS - Bundeshaushaltsgesetz 2013 - Bundesrecht konsolidiert](#)

### *Trends im Personalsektor*

Das Pensionierungsalter der Bundesbediensteten ist leicht steigend (2020: ca. 62,9 Jahre), Bedienstete, welche mit dem Regelpensionsalter in Pension gehen, steigt ebenfalls.

Das Durchschnittsalter 2020 liegt bei 45,6 Jahren, wobei der leichte Rückgang des Durchschnittsalters auf die restriktive Aufnahmepolitik zurückzuführen ist.

Langfristig jedoch ist ein genereller Anstieg des Durchschnittsalters zu bemerken, der sich voraussichtlich 2026/2027 in einem größeren Fehlen an Bediensteten bemerkbar machen wird (siehe Link am Kapitelende).

Trends im  
Personalsektor

### *Qualifikation der Bundesbediensteten*

Der Anteil hochqualifizierter Mitarbeiter:innen ist im Bundesdienst traditionell hoch. Das Zurückziehen auf Kernaufgaben der Verwaltung (durch Ausgliederung operativer Dienststellen und der Übertragung von Leistungen auf private Dienstleister) lässt den Anteil an Akademiker:innen und Maturant:innen seit einigen Jahren stetig steigen.

Er liegt heute bei etwa 50 % der Bediensteten in der öffentlichen Verwaltung, in der Privatwirtschaft etwa bei 38,0 %.

### *Ausbildung im Bundesdienst*

Die Arbeit in der Bundesverwaltung erfordert je nach Berufsgruppe und Arbeitsplatz ein umfassendes Wissen. Daher absolvieren alle neuen Mitarbeiter:innen eine an die Vorbildung anknüpfende interne Grundausbildung. Weiters bietet der Bund diverse Praktika an:

Das Verwaltungspraktikum oder das Rechtspraktikum (Gerichtsjahr) hingegen vermitteln Wissen, das auch auf dem privatwirtschaftlichen Arbeitsmarkt gefragt ist.

## BUNDESMINISTERIENGESETZ IN DER ANWENDUNG

Mit laufend etwa 1.400 Lehrlingen ist der Bund einer der größten Lehrlingsausbildner Österreichs. In ausgegliederten Einrichtungen des Bundes sind darüber hinaus weitere ca. 2.600 Lehrlinge tätig.

Ausbildung des  
Bundespersonals

Die Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) stellt für alle Bediensteten des Bundes, unerheblich ob Beamt:innen oder Vertragsbedienstete, alle relevanten und erforderlichen Ausbildungen zur Verfügung.

Nicht zuletzt aufgrund der Vortragenden aus allen Bereichen der Verwaltung und aus dem privatwirtschaftlichen Sektor ist die VAB mit ihrem umfangreichen Ausbildungsangebot stets sehr nahe an aktuellen Trends und Themenfeldern.

Neben der (traditionellen) VAB wird die Realisierung einer „Austrian School of Government“ („ASG“) zurzeit in einem Projekt betrieben. Diese ASG ist als Ergänzung zur VAB zu sehen und soll die Vernetzung der Bildungslandschaft des Bundes um weitere Bildungsmöglichkeiten zu primären und sekundären Bildungseinrichtungen erweitern.

Dadurch wird ein weiterer Schritt in eine qualitativ hochwertige und vor allem zukunftssichere Verwaltung erreicht. Eine Anpassung der Verwaltung an die veränderten Anforderungen der „Verwaltung 2035“ (veränderte Anforderungen an die Bediensteten, Vorbereitung auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI/AI), neue technologische Lösungen etc.) wird somit eingeleitet.

Link zum PDF

[Das Personal des Bundes 2021](#)

Link zum PDF

[Öffentlicher Dienst - Verwaltungsakademie des Bundes](#)

*Kontrollfragen:*

*In welche Gebietskörperschaften teilt sich der „öffentliche Dienst“ auf?*

*Was ist ein Vollzeitäquivalent und welche Besonderheit hat es?*

*Wie gliedert sich die Bundesverwaltung?*

*Welche Berufsgruppen unterscheidet man im Bundesdienst?*

*Wie hoch ist (in etwa) der Frauenanteil im Bundesdienst?*

*Wo findet sich der Personalplan und welche Ressorts sind personalintensiv?*

*Welche eigenen Bildungseinrichtungen hat der Bundesdienst?*

Kontrollfragen



## *Merkmale der „Modernen Verwaltung“*

### ***Public Management***

---

Im Zuge der letzten Jahrzehnte wurden zahlreiche Bereiche der öffentlichen Verwaltung an „Public Management“ angepasst. „Public Management“ bezeichnet im Englischen die Führung und Steuerung öffentlicher Verwaltungen, was etwa synonym mit „zielorientierte Steuerung und Gestaltung von Staat und öffentlicher Verwaltung“ übersetzt werden kann.

Sich immer rascher verändernde Technologien und andere Bedürfnisse seitens der Gesellschaft verlangten nach anderen, adäquaten Lösungen aus der Verwaltung.

Public Management

### ***Neue Ansätze***

Signifikant für die öffentliche Verwaltung sind vor allem die neuen betriebswirtschaftlichen und hier insbesondere die in der Privatwirtschaft bereits längstens angewandten Management-Ansätze, welchen sich die Bundesverwaltung „öffnete“ und Wege fand, sich den gegebenen Rahmenbedingungen anzupassen (siehe Ausgliederungen).

Man hatte erkannt, dass eine Anpassung an adäquate und veränderte gesellschaftliche Realitäten ein Gebot der Stunde war. Und es wurde reagiert und es fanden – wenn auch in sanften Schritten aber doch spürbar – moderne Ansätze ihren Weg in die Bundesverwaltung.

Diese Veränderungen umfassen neben den Methoden einer modernen Verwaltung auch den verstärkten Einsatz von Managementansätzen wie beispielsweise Innovations-, Qualitäts- und Wissensmanagement, welche in der Prozess- und Projektlandschaft des Bundes inzwischen unverwischbare Spuren hinterlassen haben und integrale Bestandteile des Verwaltungsalltags geworden sind.

Unter „moderner Verwaltung“ versteht man heute kein „Obrigkeitsdenken“ mehr. Es sind Schlagworte wie Transparenz, moderne Technologien, Partizipation, Optimierung und eben – Managementansätze auf allen Ebenen.

Neue Ansätze in der Verwaltung

In einer Podiumsdiskussion wurde die Situation so dargestellt: *„Das „Imperium“ hat sich auf die edle Arbeit der Legislative und Judikative zurückgezogen und die Management-Ansätze der Verwaltung gegeben.“* (Anm.: in Form von modernen Gesetzen).

Noch ein Schlagwort, welches den Verwaltungsalltag prägt, ist „Governance“ – ein Überbegriff für Steuerung und Regelung einer Organisation im Zentrum, wobei „Governance“ definiert und überprüft, wer was wann in der Organisation darf, soll, muss oder kann.

### ***Digitalisierung in der Verwaltung***

Jenen Bereich, der die Verwaltung in den letzten Jahren wie kein anderer verändert hat, ist die zunehmende Digitalisierung der Bundesverwaltung, auch als Mittel des Public Management.

## MODERNE VERWALTUNG

Durch Covid-19 wurde dieser Prozess noch mehr beschleunigt, nicht zuletzt, weil man ab Beginn 2020 gezwungen war, rasch digitale Lösungen zur Verfügung stellen zu können (z.B. Online-Tools, Videosoftware, um rasche und einfache Vernetzungsmöglichkeiten anzubieten etc.) und mit einem Mal vor der Situation stand, alle Arbeitsebenen reibungslos und verlustfrei in den virtuellen Raum zu transferieren.

Betrachtet man die Verwaltung heute, 2022, ist der Schritt in den digitalen Raum längst zum Verwaltungsalltag geworden. Videokonferenzen, Onlinebesprechungen und Onlineseminare sind zur Routine geworden und die Mittel und Möglichkeiten haben sich immer rascher in die Verwaltung integriert.

So bestehen für nahezu jede Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung Online-Trainings (erkennbar an der Seminarbezeichnung „OT“) und eigene Schulungen für den Umgang mit und im digitalen Raum sind omnipräsent.

Digitalisierung in der  
Verwaltung

Besprechungen und auch internationale Konferenzen finden heute als analoge, digitale und auch als hybride<sup>12</sup> Formate statt und haben den „Reisealltag“ in der öffentlichen Verwaltung verändert.

Seminare über Digitalisierung und den Einfluss der Digitalisierung finden regelmäßig in der School of Data Public Services (SoDPS) über die Verwaltungsakademie in Form von Seminaren mit aktuellem Bezug zu Digitalisierungsthemen wie Blockchain, Technologiefortschritte, Digitalisierungsprozesse etc. statt.

Laufende Seminare und Plattformen werden auch über den Themenbereich Wissensmanagement zu Digitalisierungssegmenten wie Bots, neue digitale Tools, Auswirkungen auf die Arbeitswelt etc. abgehalten – nur um einige der zahlreichen Digitalisierungsinitiativen zu nennen.

---

<sup>12</sup> Hybride Seminarformate, Besprechungen etc. finden mit Teilnehmer:innen vor Ort und zugeschalteten Teilnehmer:innen via Online statt.

## *Bewegung in der Verwaltung*

---

### *Verwaltungsreform(en)*

Um den sich immer rascher verändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten aktiv zu begegnen und den Anschluss an veränderte Systeme und vor allem um die exponentiell steigenden technologischen Entwicklungen bestmöglich zu nutzen, muss sich auch die Verwaltung dynamisch weiterentwickeln.

In den vergangenen Jahrzehnten fand daher ein kontinuierlicher Verwaltungsreformprozess statt. Die Ziele, die dadurch erreicht werden sollen, lassen sich in Kategorien darstellen:

- Einsparungen durch die Optimierung von bereits genutzten Technologien und angewandten Methoden und kreative Suche nach „Lösungen von und für morgen“ (Stichwort „Online“).
- Leistungssteigerung und -verbesserung durch Anpassungen an den veränderten Bedarf.
- Geförderte Transparenz und Bürgernähe durch den Einsatz von partizipativen Methoden (Einbeziehung der Bürger:innen in Optimierungsprozesse).
- Verstärkter und zielgerichteter Einsatz von Management-Methoden in bzw. mit adäquate(n) Ausbildungs- und Veranstaltungsformen (Wissensmanagement, Qualitätsmanagement, modernes Personalmanagement, Innovationsmanagement, etc.).
- Durchführung und Verwendung von Studien für neue Lösungsansätze von morgen.
- ...

Verwaltungsreform

Viele Maßnahmen, die im Zuge von Verwaltungsinnovationsprogrammen eingeführt wurden (z.B. Weiterentwicklung guten Regierungshandelns als Strategie und Konzept (= Good Governance), die Förderung von Qualitäts- und Wissensmanagement, die Verbreitung und Auszeichnung guter Praxis und erfolgreicher Projekte durch den österreichischen Verwaltungspreis etc.), prägen heute schon selbstverständlich den Verwaltungsalltag.

Durch die gemeinsame Nutzung einheitlicher Technologien (z.B. SAP), die gemeinsame Nutzung einer zentralen Buchhaltungsagentur und die gemeinsame Nutzung einer eigenen Bundesbeschaffung GmbH (BBG), die Nutzung des „elektronischen Aktes“ (z.B. ELAK) und durch die bundesweite Nutzung von „Software-Bundeslösungen“ (z.B. Big Blue Button, Onlinetools und die dadurch verbesserte Bundes-Kompatibilität etc.) erhöht sich die Effizienz im Arbeitsalltag stetig und macht dadurch Platz für eine zukunftsorientierte „Verwaltung von morgen“.

## MODERNE VERWALTUNG

### *Bundesverwaltungsgerichtsreform*

Mit dem 1. Jänner 2014 erfolgte die Umsetzung einer großen Verwaltungsreform: Der verwaltungsinterne Instanzenzug (die Möglichkeit, sich gegen einen Bescheid oder einen anderen behördlichen Akt einer Behörde bei einer übergeordneten Behörde (Instanz) zu „wehren“) wurde, mit wenigen Ausnahmen wie z.B. in der Gemeindeverwaltung, abgeschafft.

Ersetzt wurde diese Möglichkeit durch eine Beschwerdemöglichkeit bei neu eingerichteten Verwaltungsgerichten nach dem „Modell 9+2“ (ein Bundesverwaltungsgericht, ein Bundesfinanzgericht und neun Landesverwaltungsgerichte).

Der Rechtszug geht daher nicht mehr von Verwaltungsbehörden zur übergeordneten Verwaltungsbehörde, sondern von den Verwaltungsbehörden direkt zu den zuständigen Gerichten.

Mit dieser „Entkoppelung“ einhergehend fand eine Verbesserung des Rechtsschutzes statt.

Organisatorisch ist das Bundesverwaltungsgericht dem Bundesministerium für Justiz, das Bundesfinanzgericht dem Finanzministerium unterstellt, fachlich agieren sie als unabhängige Gerichte.

Bundesverwaltungs-  
gerichtsreform

#### *Kontrollfragen:*

*Was bedeutet Public Management (Inhalte)?*

*Was verbinden Sie mit Innovations-, Qualitäts- und Wissensmanagement?*

*Was verstehen Sie unter Digitalisierung der Verwaltung?*

*Was verstehen Sie unter Reformierung der Verwaltung?*

Kontrollfragen

### ***Bürger:innenorientierung***

Das Selbstverständnis des öffentlichen Dienstes hat sich in den letzten Jahrzehnten massiv verändert und begann sich vor allem mit den Ansätzen des „New Public Management“ zu manifestieren.

Das im 19. Jahrhundert verwurzelte Selbstbild der Verwaltung, als dem Bürger übergeordnete „Obrigkeit“, ist längst überholt und einer Dienstleistungsorientierung und einem Bestreben nach mehr Bürgernähe und Transparenz gewichen.

Bürgerorientierung bedeutet, dass die Verwaltung sich als Leistungserbringerin im Interesse der Bürger sieht und verstärkt Methoden und Wege findet, deren Anliegen rascher (neue Technologien), transparenter (da nachverfolgbar und jederzeit einsehbar) und einfacher (One-Stop-Shop, alle Erledigungen in einem Verwaltungsbereich) zu entsprechen und dabei den Bürger:innen auf gleicher Augenhöhe zu begegnen.

Bürger:innen-  
orientierung

Erkennbar ist diese verbesserte Bürgerorientierung auch an den Maßnahmen wie veränderte Öffnungszeiten von Ämtern, verbesserter Ausbau von E-government oder die Informationsplattform „oesterreich.gv.at“, sowie die bundesweite Einrichtung von Beschwerde- und/oder Ombudsstellen.

Ebenso soll die Partizipation – die Einbeziehung der Öffentlichkeit – in Verwaltungsprozesse verstärkt werden um „beide Seiten“, den Dienstleister (die Verwaltung) und den Leistungsempfänger (Bürger:innen) an eine gemeinsame, optimierte Lösung heranzuführen (z.B. Partizipation in der Rechtssetzung etc.).

Link zur wirkungsorientierten Verwaltung

<https://www.govlabaustralia.gv.at/>

### ***Wirkungsorientierte Verwaltungsführung***

Die Wirkungsorientierung auf Bundesebene hat ihre rechtliche Grundlage im Bundes-Verfassungsgesetz, im Bundeshaushaltsgesetz 2013 und in diversen Ausführungsverordnungen.

Die Implementierung der Wirkungsorientierung ist aktuell einer der umfangreichsten Change-Prozesse auf Bundesebene. Die Leitprinzipien der Wirkungsorientierung führen zu einem Wandel der Steuerungskultur in Politik und Verwaltung, weg von der Ressourcensteuerung, hin zu einer verstärkten Orientierung an zu erzielenden und im Vorhinein definierten Ergebnissen.

Die Wirkungsorientierung schafft einen einheitlichen und gesamthaften Rahmen für die Steuerung der Leistungserbringung in den Ministerien und Dienststellen.

## MODERNE VERWALTUNG

In einer Struktur gemeinsamer Wirkungsziele werden Leistungen in den Ministerien und Dienststellen erstellt und einem regelmäßigen Controlling unterzogen. Im Fokus steht dabei die Institutionalisierung eines Lernprozesses.

Wirkungsorientierte  
Verwaltungsführung

Ziel ist es, gesellschaftspolitische Wirkungen auf der Grundlage von Lernen durch Erfahrung konstant weiterzuentwickeln. Als Reform umfasst die Wirkungsorientierung sämtliche Bundesministerien und Dienststellen sowie über 130.000 Bedienstete.

Link zur wirkungsorientierten Verwaltung

[Öffentlicher Dienst - Wirkungsorientierte Verwaltung](#)

Link zu aktuellen Evaluationsergebnisse

[www.wirkungsmonitoring.gv.at](http://www.wirkungsmonitoring.gv.at).

### *Der Compliance-Ansatz*

Compliance ist ein mittlerweile international verbreitetes, etabliertes Konzept, um regelkonformes Handeln zu unterstützen und dadurch Schäden für Organisationen und Personen hintanzuhalten.

Der Compliance-  
Ansatz

Der Begriff Compliance kommt aus dem englischen „to comply with“ und meint wörtlich übersetzt „entsprechen“, „befolgen“ oder „erfüllen“. Compliance steht für „das Einhalten von Regeln und Gesetzen“.

Organisationen und deren Mitarbeiter:innen halten sich an Regeln und gültige Gesetze und an interne (möglicherweise selbst auferlegte) Regelungen zu ethischen Standards (z.B. Verhalten am Arbeitsplatz etc.). Mithilfe eines eigenen „Compliance-Managements“ können Unternehmen gewährleisten, dass sich alle Organisations-Mitarbeiter:innen (Unternehmensleitung und Bedienstete) an diese gemeinsamen Regeln halten. Compliance ist somit ein Tool, um die Gesetzestreue und ethische Standards in einer Organisation gewährleisten.

Der Compliance-Ansatz wird der Vollständigkeit als Bestandteil der modernen Verwaltung erwähnt, die Materie Compliance wird im Zusammenhang mit dem Seminar Verfassungsrecht geführt.

Link zu den Maßnahmen für den öffentlichen Dienst

[Öffentlicher Dienst - Korruptionsprävention, Compliance und Integrität](#)

Link zum E-Learning Tools zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst

[E-Learning: Die VerANTWORTung liegt bei mir](#)

### *Querschnittsmaterien in der Verwaltung*

Neben den Querschnittsmaterien<sup>13</sup> Diversität, Inklusion, Barrierefreiheit verfügt die öffentliche Verwaltung über weitere umfangreiche, vor allem technische Möglichkeiten, um eine höchst effiziente Verwaltungsführung zu gewährleisten.

Querschnittsmaterien

#### **Der Elektronischer Akt**

Die öffentliche Verwaltung hat ein eigenes, sehr umfangreiches und doch sehr effizientes Dokumentenmanagement-System, den „Elektronischen Akt“ (ELAK).

Der ELAK ist ein Teil der E-Government-Strategie der Republik Österreich für eine moderne Bundesverwaltung. Seit seiner Einführung 2004 und zahlreichen Neuerungen (Roll-outs) stellt er die vollelektronische Aktenverwaltung, automatisierte Abwicklung von Geschäftsprozessen, Archivierung und eine nahtlose Verwaltungs-Kooperation zwischen den Behörden sicher.

Durch die Möglichkeit, den ELAK in „One-Stop-Shops“ zu verwenden, schafft er, neben einer reibungslosen Prozessabwicklung, für eine höhere Transparenz und Bürger:innennähe.

Aufgrund der unterschiedlichen Versionen kann es zu unterschiedlichem Aussehen bzw. aufgrund unterschiedlicher Sicherheitsapplikationen auch zu angepassten Funktionalitäten kommen. Im Funktionsumfang jedoch funktioniert der ELAK reibungslos.

Querschnittsmaterien

#### **Das Rechtsinformationssystem des Bundes**

Das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) bietet neben einem historisierenden Faktor auch einen tages-aktuellen Stand über gesetzliche Regelungen und deren Änderungen und stellt neben Bundesrecht auch Landesrecht, Judikatur, Kundmachungen/Erlässe zur Verfügung.

Es werden Informationen zu allen gesetzlichen Regelungen betreffend Bundesrecht, Landesrecht, Bezirke, Gemeinden, Judikatur, Kundmachungen und Erlässe zur Verfügung gestellt.

In Form einer Gesamtabfrage können Sie umfassende, aber auch sehr gezielte Detailabfragen durchführen. Das RIS steht nicht nur dem Verwaltungsdienst, sondern auch interessierten Bürger:innen zur Verfügung.

#### **Jobbörse der Republik Österreich**

Wer sich in der Verwaltung für (neue) Arbeitsangebote interessiert, wird an der Jobbörse der Republik Österreich nicht vorbeikommen. Auf

---

<sup>13</sup> Unter „Querschnittsmaterien“ sind Materien und Themenbereiche zu verstehen, welche sich nicht „nur“ auf eine spezielle Organisationseinheit des Bundes isolieren lassen, sondern bundes- und gesellschaftsübergreifend wirken.



## MODERNE VERWALTUNG

sehr einfache Weise erhält man einen großen Überblick über offene Stellenangebote in der öffentlichen Verwaltung. Das System arbeitet bundesübergreifend und es besteht die Möglichkeit eines eigenen Profils um „gefunden zu werden“.

### *Aktuelle Herausforderungen in der Verwaltung*

Die Herausforderung in der Verwaltung wird jedoch nicht die formale Veränderung eines Bescheides oder veränderte Instanzenzüge sein. Sie liegt vielmehr in der Weiterverfolgung der bereits eingeschlagenen Wege.

#### **Technologie**

In der Technologie stellen sich Fragen wie „welche Technologie ist zukunftssicher“, welche Systeme sind krisensicher und wie wird sich der Technologisierungsstrahl weiterentwickeln?

Wie wird sich künstliche Intelligenz (KI, AI) in der Verwaltung implementieren lassen? Ist es überhaupt notwendig, wenn ja, wo und für was, wobei hier budgetäre Ressourcen natürlich im Hintergrund mitschwingen, jedoch nicht immer bestimmend sind.

#### **Personal**

Davon abgeleitet die Frage an das zukünftige Personal des Bundes – welche Ausbildungen brauchen wir für wen? Welche Personengruppen für welche Aufgaben? Jurist:innen werden in der Verwaltung von morgen voraussichtlich immer benötigt werden. Aber zum Programmieren und für technische Applikationen wird es andere Grundvoraussetzungen brauchen.

#### **Gesellschaft**

Auf die Gesellschaft bezogen stellen sich die spannendsten Fragen – Diversität und der angemessene Umgang mit diversen Gruppen ist die eine „Seite der Medaille“. Die andere Seite bilden die Generationen, welche ihre Unterschiedlichkeiten laut wie nie zuvor postulieren und diese Unterschiedlichkeiten auch leben.

Wie gehen wir mit veränderten Lebensstilen um, wie kann die Verwaltung die Rahmenbedingungen so verändern, dass einerseits die Leistungsoptimierung im Vordergrund bleibt und doch die Arbeitsbedingungen für neue Generationen durch angepasste Rahmenbedingungen „annehmbar“ gestaltbar gemacht werden?

#### **Offener Diskussionsbedarf**

Fragen, welche in der öffentlichen Verwaltung immer öfter aufgegriffen werden – nicht zuletzt, um der derzeitigen demografischen Entwicklung im Bund entgegenzuwirken, wonach in den kommenden Jahren (2026/2027) ein eklatantes Fehlen an Bundesbediensteten festzustellen ist (siehe Folder „das Personal des Bundes 2022“), da Nachbesetzungen nicht leicht möglich sein werden.

Aktuelle  
Herausforderungen



## MODERNE VERWALTUNG

### *Effizientes Arbeiten*

Neue Mitarbeiter:innen des Bundes stehen oft vor dem Problem, rasch Informationen auffinden zu müssen (das Auffinden übrigens ist die „Herausforderung“ – nicht das Problem), die für sie (noch) sehr abstrakt klingen und inhaltlich – auch wenn eine exzellente fachliche Ausbildung vorliegt – oft ein Novum darstellen.

Verwaltungsmaterie ist eine eigene Thematik, die ihren eigenen Gesetzen unterliegt und – auch Verwaltung unterliegt einer ständigen Veränderung.

Die Links verwenden zwar statische Adressen, werden jedoch periodisch auf den aktuellen Stand angepasst und sind – wie im gesamten Skriptum – aktiv verlinkt (aktive URL).

Mit den nachstehenden Internet- und Intranet-Links bieten wir ihnen – zumindest in einem ersten Ansatz – eine Erleichterung, die Sie beim raschen Auffinden von sachspezifischen Informationen unterstützen soll – übrigens ein Ansatz, den die moderne Verwaltung strikt verfolgt: ***effizientes Arbeiten!***

Um bei dem Zitat „man kann nicht alles wissen, aber man sollte wissen, wo man es findet“, zu bleiben, wünschen wir ihnen gutes Gelingen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben in der österreichischen Bundesverwaltung.

Nützliche  
Informationen direkt

#### *Kontrollfragen:*

*Was verstehen Sie unter Transparenz und Partizipation und welche Maßnahmen zu einer Verstärkung fallen Ihnen ein?*

*Was heißt wirkungsorientierte Verwaltungsführung?*

*Was verstehen Sie unter „Querschnittsmaterien“ (Beispiele)?*

*Vor welchen Herausforderungen steht die öffentliche Verwaltung?*

Kontrollfragen

## MODERNE VERWALTUNG

Der direkte Weg zu mehr Information:

Link zum Rechtsinformationssystem des Bundes

[Rechtsinformationssystem des Bundes](#)

Link zur Planstellenbewirtschaftung

[Personalplan\\_2017.pdf](#)

Link zum Personal des Bundes

[Das Personal des Bundes 2021](#)

Link zur Wissensmanagement des Bundes

[Wissensmanagement](#)

Link zum CAF-Zentrum KDZ

[CAF-Zentrum KDZ](#)

Link zum öffentlichen Dienst

[Öffentlicher Dienst](#)

Link zur Verwaltungsakademie des Bundes

[Öffentlicher Dienst - Verwaltungsakademie des Bundes](#)

Link zum e-government

[Allgemeines zum E-Government](#)

[E-Government \(usp.gv.at\)](#)

Link zum Abkürzungsverzeichnis

[Abkuerzungsverzeichnis](#)

Link zur Bundesbeschaffung GmbH

[Bundesbeschaffung GmbH](#)

Link zur Jobbörse des Bundes

[Jobbörse der Republik Österreich](#)