

read_it

Das Magazin des BRZ



Nachhaltig & verantwortungsbewusst

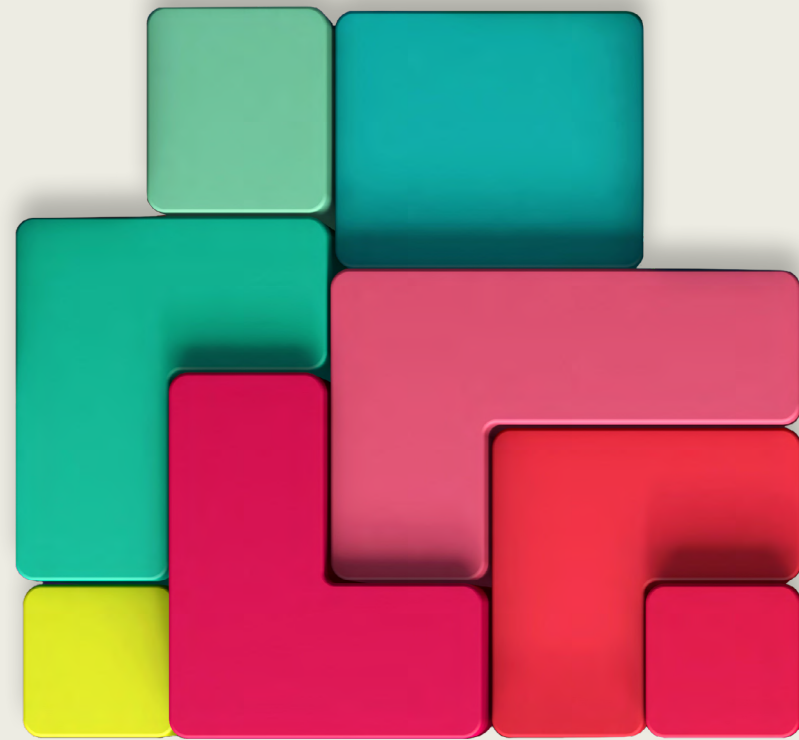
Wie das BRZ seine Verantwortung als attraktiver Arbeitgeber und zukunftsorientierter IT-Partner des Bundes wahrnimmt.

Best Recruiters-Studie

BRZ hat das beste Recruiting-Team Österreichs

EU Data Governance Act

Was die neue EU-Verordnung kann



12
Das BRZ nimmt seine Aufgabe als verantwortungsbewusster und nachhaltiger Arbeitgeber sehr ernst.



23
Im BRZ-Festsaal gab es im Rahmen von BRZ DigiConnect die Möglichkeit, in virtuelle Welten einzutauchen.



4
Siegel in Gold! Im Gesamt-Ranking aller getesteten 570 Arbeitgeber sichert sich das BRZ den ersten Platz.

Inhalt

Update

Jobs kompetent vermittelt **4**
eAward für „Kinderbetreuung Beitragsförderung“ **5**

International

Ruf nach digitaler Souveränität **6**
EURITAS Summit: KI, Nachhaltigkeit und Cloud im Fokus **7**
Der Schlüssel zur Datennutzung **8**
Der EU Data Governance Act: Was die neue EU-Verordnung kann **9**

Keystory

BRZ-Geschäftsführerin Mag.^a Christine Sumper-Billinger im Interview **11**
Das BRZ als verantwortungsbewusster Arbeitgeber **12**

Innovation

Technologiemanagement im BRZ **14**
Top-Trends für 2024 **15**

Interview

AMS-Vorständin Mag.^a Petra Draxl im Interview **18**

Transformation

Im one stop shop zur Förderung **20**

Sie wollen noch mehr über das BRZ & seine Produkte wissen?
Bestellen Sie den BRZ-Newsletter unter:
www.brz.gv.at



Liebe Leserinnen und Leser!

Kurz vor Redaktionsschluss erreichte uns noch eine erfreuliche Meldung: In der aktuellen Best Recruiters-Studie wurden 570 Arbeitgeber in ganz Österreich analysiert und unser Recruiting-Team darf sich dabei erstmals über den ersten Platz freuen. „Wir bieten Bewerberinnen und Bewerbern eine hervorragende candidate experience und setzen auch im Recruiting auf Frauenförderung und Diversität“, freut sich Mag.^a Christine Sumper-Billinger in einer Presseaussendung. Auf all diese Themen, die auch im Fokus dieser Ausgabe stehen, geht die BRZ-Geschäftsführerin in einem Interview ein. Lesen Sie, warum man sich im Bereich Diversität engagieren sollte und wieso wir im Unternehmen auf innovative Weiterbildung setzen.

Das BRZ war wieder am European Forum Alpbach präsent. Bei einer international besetzten Podiumsdiskussion hatten wir auch die Analytistin Megan Kathure aus Kenia zu Gast. Wir konnten die Juristin, die in den Bereichen Recht und Technologie forscht, für einen Gastbeitrag zum Thema „Digitale Souveränität“ gewinnen. International ausgerichtet ist auch das Engagement des BRZ als Mitglied der EURITAS. Der Verband der öffentlichen IT-Dienstleister fordert in einem neuen Positionspapier die Harmonisierung der Kriterien für die Bewertung von KI-Anwendungen innerhalb Europas.

Über die Grenzen blicken auch eine Kollegin und ein Kollege aus dem Bereich Digital Advisory. Die beiden beschäftigen sich mit Data Governance im Allgemeinen und dem neuen EU Data Governance Act im Speziellen. Lesen Sie, was die neue EU-Verordnung kann und welche Maßnahmen umzusetzen sind. Wie unser Technologiemanagement für zukunftsfähige technische Standards sorgt, erklärt Solution Manager Mag. Jochen Seiner. Er und seine Kolleginnen und Kollegen verantworten auch das BRZ-Trendradar und die Publikation BRZ-Perspektiven, die Anfang 2024 veröffentlicht werden. Einen kleinen Teaser gibt es auf Seite 15.

Natürlich kommen auch unsere Kunden nicht zu kurz. In unserem großen Interview verrät die neue Vorständin des AMS Mag.^a Petra Draxl ihre Pläne und Ziele. Darüber hinaus: Was das BRZ gemeinsam mit der Buchhaltungsagentur des Bundes – selbst in schwierigen Pandemie-Zeiten – erfolgreich umgesetzt hat. Wir verraten auch, wie wir das *Predictive Analytics Competence Center* des Finanzministeriums unterstützen und welche „virtuellen Welten“ im Rahmen von *BRZ DigiConnect* gemeinsam mit Partnern und Kunden im BRZ-Festsaal präsentiert wurden.

Viel Vergnügen beim Lesen – read_it and enjoy_it

Mag. Alexander Aigner
Chefredakteur

Impressum
Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich: Bundesrechenzentrum GmbH, Hintere Zollamtsstraße 4, 1030 Wien, E-Mail: read_it@brz.gv.at
Chefredaktion: Mag. Alexander Aigner. Redaktionelle Mitarbeit: Mag. Julian Unger, MA. Gestaltung und Produktion: AWG Verlag GmbH, www.awg-verlag.at.
Fotos/Illustrationen: istock/HomePixel (Cover, S. 12, S. 13), BEST RECRUITERS/APA-Fotoservice (S. 2, S. 4), BRZ/Rommelt Pineda (S. 2, S. 23), BRZ/Klaus Vyhnaček (S. 3), BRZ/Rommelt Pineda (S. 4), BRZ/Milena Krobath (S. 5), Megan Kathure (S. 6), EURITAS (S. 7), Starline/FreePik.png (S. 7, S.16, S. 22), Barbara Szabellédi (S. 8), Alessandro Volcic (S. 9), BRZ/Rommelt Pineda (S. 10), BRZ/Klaus Vyhnaček (S. 11), BRZ/Christian Renezeder (S. 14), Grafik BRZ (S. 14, S. 15), Katrin Habernek (S. 16, S. 17), Christian Weininger/KPMG (S. 16) BRZ/Christian Renezeder (S. 17), Vecteezy.com (S. 18), AMS/Fotostudio B&G (S. 18, S. 19), Tanja Hofer (S. 19), BHAG/Sebastian Patter (S. 20), istock/rclassenlayouts (S. 20, S. 21), BHAG/Sebastian Patter (S. 21). Druck: Riedeldruck GmbH, 2214 Auersthal.

Jobs kompetent vermittelt

Kompetenz-Matching ist ein weiterer Schritt in der Modernisierung der AMS-Anwendungen.

Effizient & serviceorientiert. Künftig matcht das AMS die Kompetenzen seiner Kundinnen und Kunden mit den Bedürfnissen der Unternehmen. „Das AMS geht hier den nächsten wichtigen Schritt in der Digitalisierung des Beratungsprozesses. Die Prozesse im AMS werden dadurch noch effizienter, serviceorientierter und digitaler“, so Arbeits- und Wirtschaftsminister Mag. Dr. Martin Kocher bei einer gemeinsamen Pressekonferenz mit den AMS-Vorständen Dr. Johannes Kopf, LL.M. und Mag.^a Petra Draxl. Gleichzeitig wird auch das AMS-Service für Unternehmen in das Kompetenz-Matching eingebunden. Bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften wird in Zukunft danach gesucht, welche Kompetenzen Mitarbeiter:innen mitbringen müssen und nicht mehr, welchen Jobtitel oder welche Berufsbezeichnung die Stelle hat.

Mehr Vermittlungen, bessere Usability
Ein Beispiel zeigt, wie Kompetenz-Matching funktioniert: Bisher war es üblich, nur binär zu suchen, also wenn

ein/e Lektor:in gesucht wurde, wurde auch nur nach einer/einem Lektor:in gesucht. Mit Hilfe des Kompetenz-Matchings hat sich eine ehemalige Mitarbeiterin eines Reisebüros, die Germanistik studiert hatte und in ihrem Job oft Texte lektoriert hat, qualifiziert und den Job erhalten. Allein im Oktober 2023 wurden 45.000 Vermittlungsvorschläge über Kompetenz-Matching verschickt. Aufgebaut ist das Kompetenz-Matching auf einer laufend auf dem neuesten Stand gehaltenen Datenbank, dem Berufsinformationssystem des AMS, das alle existierenden Berufe detailliert beschreibt und über 25.000 Kompetenzen enthält.

Moderne Technologien unterstützen
Im Hintergrund kommt ausgeklügeltes Text-Parsing zum Einsatz, das aus unterschiedlichen Quellen wie z. B. Job-Inseraten und Lebensläufen Kompetenzen

erkennen kann und maschinenlesbar macht. Mit Hilfe einer Software-Technologie werden die besten Matchings ermittelt und übersichtlich aufbereitet. Durch die im BRZ entwickelte Anwendung, werden AMS Berater:innen bei der Erstellung individueller Kompetenzprofile von gesuchten Automechaniker:innen bis hin zu Textilchemiker:innen unterstützt. Mit Hilfe des Inseratextes werden automatisch Kompetenzen erkannt und im System vorgeschlagen. Mag. Wolfgang Fleischer, AMS-Account-Verantwortlicher im BRZ: „Wir arbeiten gemeinsam mit dem AMS an Anwendungen, die die Jobsuche der Menschen und Suche der Unternehmen nach qualifiziertem Personal positiv beeinflussen und so einen echten gesellschaftlichen Impact haben. Besser kann man unseren BRZ-Anspruch ‚Topjobs mit Sinn‘ zu entwickeln nicht beschreiben.“ ■



Best Recruiters-Studie

BRZ hat das beste Recruiting-Team Österreichs.

Siegel in Gold für BRZ. Die Career Institut & Verlag GmbH führt jährlich eine umfassende Studie zum Thema Recruiting durch. Über 570 Arbeitgeber in Österreich werden dabei in 326 verschiedenen Kriterien entlang der candidate journey getestet. Über das Ergebnis können sich Bewerber:innen des BRZ

besonders freuen: Im Gesamt-Ranking aller getesteten Arbeitgeber reiht sich das BRZ mit dem Siegel in Gold auf dem ersten Platz ein und hat somit das beste Recruiting Österreichs. Zum vierten Mal in Folge erreicht das BRZ zudem den ersten Platz in der Branchenwertung IT/Software/Telekommunikation. ■



eAward für „Kinderbetreuung Beitragsförderung“

Bei der Verleihung der eAwards konnte sich das BRZ gemeinsam mit dem Finanzministerium und der Stadt Graz über eine Auszeichnung freuen.

Mächtige Service-Plattform. Ausgezeichnet wurde bei der diesjährigen Verleihung der eAwards des Report Verlags Mitte Oktober eine innovative Anwendung zur automatisierten Bereitstellung von Einkommensnachweisen über den *Digital Austria Data Exchange (dadeX)*, und zwar in der Kategorie „Services & Prozesse“. Die Jury lobte in ihrer Begründung für die Auszeichnung die „deutliche Vereinfachung von Bürger:innen-Services“ und war überzeugt, dass diese Lösung die Digitalisierung von Behördenwegen vorantreibt. Der *dadeX* selbst ist – so die Jury – eine „mächtige Service-Plattform für Zusammenführung von Daten in der Verwaltung“.

Wie war die Ausgangslage?

In vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung werden Einkommensnachweise zur Abwicklung von Anträgen benötigt, weswegen die zentrale Verfügbarkeit von strukturierten Einkommensdaten eine wichtige Voraussetzung darstellt. Das betrifft auch die Förderung von Kinderbetreuung der Stadt Graz, bei der betroffene Erziehungsberechtigte finanziell entlastet werden. Als Bemessungsgrundlage für die Förderbeiträge wird das Familien-Nettoeinkommen aller gemeinsam lebenden unterhaltspflichtigen Familienangehörigen herangezogen.



Georg Nesslinger mit Wolfgang Zartler und Ernst Siller (BMF), Gerhard Grabner und Lorenz Zechner (BRZ)

Was kann die Lösung?

Im Rahmen des Projekts Use Case „Kinderbetreuung Beitragsförderung“ wurden erstmalig Einkommensnachweise der Transparenzdatenbank über den *dadeX*, legistisch auch als Register- und Systemverbund bezeichnet, automatisiert an die Stadt Graz bereitgestellt. So werden dort pro Jahr rund 17.000 Anträge automatisiert bearbeitet werden. Aber Graz ist erst der Anfang: Nach Schätzungen des Bundesministeriums für Finanzen könnten bei ähnlichen Fachverfahren bis zu 300.000 Förderanträge bei den jeweils zuständigen Stellen derart automatisiert werden.

Was kann die Technik dahinter?

Der *dadeX* ist eine zentrale, hochverfügbare Plattform, die als Datendrehscheibe fungiert. Deren Umsetzung stellt einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung des Once Only-Prinzips dar. Der *dadeX* ist auch die Basis für Services und Lösungen wie die *eGründung*, die Fami-

lienbeihilfe neu, *Grants 4 Company* oder Vereinfachung der Gewerbeanmeldung. Die zentrale Plattform wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Finanzen vom BRZ entwickelt, wird laufend optimiert und erweitert sowie betrieben.

Ein Portal mit Potenzial

Der Use Case „Kinderbetreuung Beitragsförderung“ war im September bereits Gewinner in der Kategorie „Bestes Digitalisierungsprojekt“ beim eGovernment-Wettbewerb von BearingPoint und Cisco in Berlin. Günter Stessl, Abteilungsleiter Digital Government & Innovation im BRZ, freut sich über die beiden Auszeichnungen und ist von der innovativen Lösung überzeugt: „Der *dadeX* beschleunigt die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen. Dadurch werden Aufwände für alle Stakeholder reduziert und etwa die Bearbeitung von Anträgen beschleunigt. Zusätzlich werden auch höchste Datenqualität und Fälschungssicherheit gewährleistet.“ ■

Über den Ruf nach digitaler Souveränität

Was öffentliche Verwaltungen bei der Nutzung von Cloud-Diensten beachten sollten.

Bedenken nehmen zu. Mit der laufenden Digitalisierung – sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – nehmen auch die Bedenken, von internationalen Unternehmen technologisch abhängig zu sein, zu. Der Ruf nach digitaler Souveränität wird eher lauter, nicht leiser werden. Die Cloud-Infrastruktur, ein zentraler Faktor dabei, ist von dieser Thematik besonders betroffen. Digitale Souveränität in der Cloud betrifft drei Bereiche. Bei der Souveränität der Daten geht es um die nationale, gesetzlich legitimierte Kontrolle der Daten was Zugriff und Eigentum betrifft. Technische Souveränität zielt darauf ab, die Abhängigkeit von IT-Dienstleistern zu vermeiden, indem die Interoperabilität von Daten zwischen verschiedenen Cloud-Services gewährleistet wird. Die betriebliche Souveränität setzt auf den sicheren Betrieb eines Cloud-Dienstes im Einklang mit nationalen Gesetzen.

Effektive Maßnahmen nötig

Bei Diskussionen über die digitale Souveränität wird oft außer Acht gelassen, welche Faktoren zur Entstehung dominierender Tech-Giganten mit erheblichem Anteil am Cloud-Computing-Markt geführt haben. Diese Faktoren – vor allem das ungebremste Wachstum dieser Technologieunterne-

men – haben solche marktbeherrschende Cloud-Dienstleister dabei gefördert, sich zu Kerninfrastrukturanbietern weiterzuentwickeln. Staaten, die ihre Cloud-Souveränität erlangen wollen, sollten daher diese Faktoren nicht aus den Augen verlieren, um effektive Maßnahmen beschließen zu können. Entsprechende Vorschriften können beispielsweise ein fragmentiertes Regulierungsumfeld für multinationale Unternehmen schaffen, können einem Staat aber auch beim Aufbau seiner Datenwirtschaft helfen.

In kritische Infrastruktur investieren Cloud-Dienste für öffentliche Verwaltungen bieten zahlreiche Vorteile. Damit können etwa Vorabkosten, die mit der Anschaffung von Hardware, dem Aufbau der Infrastruktur und der Wartung verbunden sind, vermieden werden. Die Beauftragung öffentlicher IT-Anbieter stellt dabei die digitale Souveränität sicher. Natürlich müssen IT-Dienstleister in diesem Bereich im Wettbewerb mit privaten Cloud-Anbietern bestehen können. Dazu ist es notwendig, dass die Nationalstaaten in öffentliche IT-Dienstleister und deren Cloud-Services investieren. Zusätzlich hilft es, diese Investitionen auch als Förderung der kritischen Infrastruktur zu betrachten. Jedenfalls müssen beim Umstieg von Anwendungen der öffentlichen Verwaltung zu Cloud-basierten Services die wichtigsten

Bedenken im Vorfeld adressiert werden. Das betrifft vor allem eine Definition der Anforderungen an Sicherheit, die Bedrohungserkennung und die Gewährleistung der Kontinuität der Services.

Volle Autonomie erstrebenswert

Die Diskussion über die Cloud-Souveränität wird vor allem in Europa geführt. Internationale Cloud-Dienstleister sind sich dieser Thematik natürlich bewusst. Als Folge haben diese damit begonnen, ihren Kunden ein Höchstmaß an digitaler Souveränität zu bieten. So setzt Amazon seit kurzem auf die AWS Digital Sovereignty Pledge, eine Verpflichtung, alle Kunden bei der Erfüllung ihrer Anforderungen an digitale Souveränität zu unterstützen. Ähnlich legt es auch Google mit seiner Erklärung „Cloud. On Europe's Terms“ an. Letztlich sollte die öffentliche Verwaltung bei der Zusammenarbeit mit Cloud-Anbietern bestrebt sein, volle Autonomie in Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit ihrer Daten und Systeme sicherzustellen. Die Rolle des Staates bei der Umsetzung digitaler Souveränität bleibt jedenfalls von entscheidender Bedeutung. ■

Mehr Harmonie gefragt

Die EURITAS fordert europaweite Harmonisierung der Kriterien für die Bewertung von KI-Anwendungen.

Positionspapier. Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, zu einem bedeutenden Katalysator für die Transformation von Dienstleistungen des öffentlichen Sektors zu werden. In einem gemeinsamen Positionspapier fordert die EURITAS einen EU-weiten harmonisierten Kriterienkatalog zur Bewertung von KI-Anwendungen. Ein gemeinsames ►

KI, Nachhaltigkeit & Cloud

Herausforderungen der digitalen Transformation für öffentliche Verwaltungen standen im Fokus des EURITAS Summits.

Drei Schlüsselthemen. Mitte September fand in Brüssel der diesjährige EURITAS Summit statt. An dieser internationalen Konferenz nahmen Vertreter:innen von nationalen und regionalen Regierungen, öffentlichen IT-Dienstleistern, EU-Institutionen und der akademischen Gemeinschaft teil. Thematisch drehte sich alles um drei Schlüsselthemen einer modernen, digitalisierten Verwaltung: künstliche Intelligenz und ihre Anwendung im öffentlichen Sektor, Nachhaltigkeit von Digitalisierungsprojekten sowie Cloud-Strategien und -Dienste.

Drei Panels, drei Schwerpunkte

Der Summit war in drei Panels unterteilt. Im Rahmen des ersten Panels wurden Cloud-Strategien und -Dienste aus Sicht der öffentlichen Verwaltung thematisiert. Insbesondere der Umgang mit Hyperscalern war dabei einer der Schwerpunkte.

Die Konferenzteilnehmer:innen diskutierten dann mit den Expertinnen und Experten am zweiten Panel die Umweltauswirkungen von Rechenzentren. Vor allem etwaige Möglichkeiten, den IT-Betrieb energieeffizienter und nachhaltiger zu gestalten, waren von großem Interesse. Da künstliche Intelligenz mehr und mehr zu einem integralen Bestandteil künftiger digitaler Lösungen wird, befasste sich das abschließende Panel mit den Potenzialen und Grenzen dieser Technologie.

Mit Wandel Schritt halten

Am Panel zum Thema AI war auch BRZ-Geschäftsführer und EURITAS-Vizepräsident Roland Ledinger vertreten und brachte sich zum Thema spezifische Bedingungen für die Anwendung von KI-Technologien in der öffentlichen Verwaltung ein. „Künstliche Intelligenz ist gekommen, um zu bleiben“, so Ledinger.



„Dabei müssen die Herausforderungen und Risiken von künstlicher Intelligenz ernst genommen werden.“ Vor allem der Austausch von Applikationen zwischen öffentlichen Verwaltungen werde wichtig sein, um mit der Geschwindigkeit des technologischen Wandels Schritt halten zu können. Dazu erarbeitete die EURITAS ein gemeinsames Positionspapier mit Vorschlägen und Maßnahmen zur verantwortungsvollen Nutzung von künstlicher Intelligenz. ■

Verständnis zur Nutzung von künstlicher Intelligenz ist wesentlich, um die Nutzung von KI in IT-Services des Public Sectors weiter voranzutreiben.

Vorteile und Anwendungsbereiche

Das Positionspapier skizziert die potenziellen Vorteile und Anwendungsbereiche von KI in der öffentlichen Verwaltung. Auf kritische Erfolgsfaktoren wird ebenso Bezug genommen wie auf die Bedeutung angemessener rechtlicher und ethischer Rahmenbedingungen sowie einer entsprechenden Awareness-Bildung. Man ist sich einig, dass künstliche Intelligenz der öffentlichen Verwaltung etwa dabei hilft, Entscheidungsfindungen zu erleichtern oder die Prozessautomatisierung und die Servicebereitstellung zu optimieren.

Erfolgsfaktoren und Maßnahmen

Um den Einsatz von KI zu fördern, ist es nötig, klare Ziele zu formulieren,

Als Verband der öffentlichen IT-Dienstleister vertritt EURITAS 12 Unternehmen und Institutionen aus zehn europäischen Ländern, die öffentliche Online-Dienste für mehr als 124 Millionen Bürger:innen in ganz Europa anbieten. Ziel der Organisation ist es, als Sprachrohr der öffentlichen IT-Dienstleister zu dienen und die digitale Souveränität der öffentlichen Verwaltungen durch eine bessere Zusammenarbeit und Koordination beim Aufbau einer starken und unabhängigen digitalen Infrastruktur zu fördern.

Bereiche zu identifizieren, in denen KI einen Mehrwert schaffen kann, sowie eine Roadmap zu erstellen. Die verwendeten Daten müssen für die KI-Analyse verfügbar, akkurat und relevant sein. Skalierbare Cloud-Infrastrukturen und leistungsstarke Server und Rechner sind unabdingbar. Auch das nötige Budget sollte eingeplant werden. Dabei kann oft um EU-Förderungen angesucht werden. Ein Netzwerk zum Austausch von Best Practices, wie es die EURITAS bietet, ist ein guter Nährboden für gemeinsame Lösungen. „Als Anbieter von KI-Lösungen für

öffentliche Verwaltungen tragen EURITAS-Mitglieder eine besondere Verantwortung für die von uns erbrachten Dienstleistungen. Die KI-Technologie entwickelt sich viel schneller als die KI-Regulierung auf nationaler und EU-Ebene, daher müssen wir eine proaktive Haltung einnehmen und unsere eigenen Leitplanken aufstellen, um eine ethische und verantwortungsvolle Anwendung von KI im öffentlichen Sektor sicherzustellen“, betonte EURITAS-Präsident Saša Bilić. ■



Megan Kathure, die Autorin dieses Gastbeitrags, ist eine in Kenia zugelassene Rechtsanwältin, die sich mit Normen für die Steuerung von Technologie, Daten, Cyber-Sicherheit und digitalem Handel und deren Überschneidung mit sozioökonomischen und politischen Praktiken befasst. Als Analytikerin im politischen Bereich forscht sie an der Schnittstelle zwischen Recht und Technologie. Dafür arbeitet sie u. a. mit Denkfabriken in Afrika wie dem Africa Digital Rights Hub zusammen.

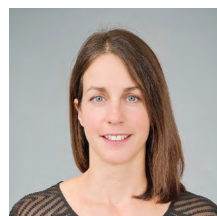
Schlüssel zur optimalen Datennutzung

Data Governance fördert als regulativer Rahmen die optimale Verwaltung und Nutzung von Daten. Das schafft zudem Vertrauen und Transparenz.

Mehrwert aus Daten ziehen. Daten sind mittlerweile eine der wertvollsten Ressourcen der modernen Wirtschaft. Sie werden nicht nur als Nebenprodukt von Geschäftsprozessen betrachtet, sondern als strategische Vermögenswerte, die aktiv genutzt werden können, um bessere Entscheidungen zu treffen, Geschäftsziele zu erreichen und Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Hier kommt Data Governance ins Spiel. Diese unterstützt die sinnvolle und effiziente Verwaltung und Nutzung von Daten. Data Governance umfasst alle organisatorischen Prozesse, Regeln, Richtlinien und Strukturen, die sicherstellen, dass Daten konsistent, verfügbar, zugänglich und sicher sind. Sie dient als Rahmenwerk, um die Qualität und den Wert der Daten während ihres gesamten Lebenszyklus zu gewährleisten. In einer digitalisierten Welt ermöglicht eine effektive Data Governance Unternehmen und Organisationen, die Qualität ihrer Daten zu sichern, Compliance-Anforderungen zu erfüllen und einen Mehrwert aus vorhandenen Daten zu ziehen.

Vertrauen und Transparenz

Die Implementierung von Data Governance in einem Unternehmen erfordert einen strukturierten Ansatz und die Berücksichtigung verschiedener Aspekte. „Das ist ein mehrstufiger, rekursiver



DI (FH) Maria Fasel, Technical Consultant im BRZ

„Data Governance fördert das Vertrauen in Daten und Entscheidungsprozesse, was in einer datengetriebenen Umgebung von entscheidender Bedeutung ist.“

Prozess, der sowohl Verständnis und Unterstützung auf der Führungsebene als auch die Bildung eines Data Governance-Teams und entsprechende personelle Ressourcenverfügbarkeit voraussetzt“, erklärt DI (FH) Maria Fasel, Technical Consultant im BRZ. Dabei wird der Datenbestand erhoben und klassifiziert. Richtlinien und Verfahren werden festgelegt und beschrieben. Durch die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und klaren Rollen wird Transparenz geschaffen. Außerdem können Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich sein. Kontinuierliche Überwachung und Auditing stellen die Compliance sicher und sorgen für fortlaufende Verbesserungen. „Die Implementierung von Data Governance erfordert Zeit und Ressourcen, aber sie kann erheblich dazu beitragen, die Datenqualität und -sicherheit zu verbessern und die Nutzung von Daten zur Unterstützung der Geschäftsziele zu optimieren“, so Fasel.

Theorie und Praxis

X-Road ist ein von der estnischen Regierung in Zusammenarbeit mit Forschung und Wirtschaft realisiertes System aus Rechtsvorschriften, Standards und Regeln und einer Vielzahl dezentraler Datenbanken, das dem leichten, schnellen und sicheren Austausch von Daten dient. Die Einführung und der Erfolg dieses Systems in Estland wären ohne eine erfolgreich implementierte Data Governance undenkbar gewesen. Aber es gibt auch naheliegendere Beispiele: Unternehmen sind durch die EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet, Standard-konforme Berichte zu erstellen. Ist keine konsolidierte und qualitätsgesicherte Datenbasis vorhanden, stellt das die Verantwortlichen vor große Herausforderungen. Durch die Implementierung einer robusten Data Governance-Struktur sind die Voraussetzungen für effiziente Berichterstattung bereits gegeben. Ein weiteres gutes Beispiel ist der *dadeX*, eine zentrale, hochverfügbare Plattform, die der österreichischen Verwaltung als Datendrehscheibe dient. Wofür diese Lösung aktuell eingesetzt wird, können Sie auf Seite 5 nachlesen. Eines muss aber klar sein, ergänzt Fasel: „Data-Governance-Tools und -Software-Lösungen unterstützen die Organisationen bei der Verwaltung, Kontrolle und Sicherung ihrer Daten. Aber sie sind nur als Teil der Gesamtlösung zu betrachten!“ ■

Der EU Data Governance Act

Was die neue EU-Verordnung kann und welche Maßnahmen umzusetzen sind.

Gemeinsamer Rahmen. Die Europäische Union hat den Data Governance Act eingeführt, um einen gemeinsamen Rahmen für den Umgang mit Daten in Mitgliedstaaten zu schaffen. Dieser Schritt unterstreicht die wachsende Bedeutung einer strukturierten und reglementierten Datenverwaltung. Die EU-Verordnung, die seit Ende September rechtsgültig ist, ist eine der Säulen der europäischen Datenstrategie und in Kontext mit EU Data Act, Artificial Intelligence Act und Digital Services Act zu sehen. In dieser Verordnung werden Bedingungen für die Weiterverwendung von Daten bestimmter Datenkategorien, die im Besitz öffentlicher Stellen sind, innerhalb der Union festgelegt. Es geht dabei auch um geschützte Daten, speziell richtet sich der Data Governance Act an die öffentliche Verwaltung. Neben dem Fokus auf die öffentliche Verwaltung und ihre großteils geschützten Daten wird auch das Thema Datenaltruismus behandelt. Datenaltruismus bedeutet das Bereitstellen von Daten zum Wohl der Gesellschaft oder anderer Menschen, ohne dafür eine unmittelbare Gegenleistung zu erwarten. Es ist ein Konzept, das darauf abzielt, Daten für das Gemeinwohl oder für humanitäre Zwecke zu nutzen, beispielsweise für wissenschaftliche Forschung, die Open-Data-Bewegung oder gemeinnützige Organisationen. Um die Datenspende für alle Beteiligten sicher und gesetzeskonform zu gestalten, sieht der Data Governance Act die Registrierung und Überwachung von datenaltruistischen Organisationen vor. Dadurch soll Datenaltruismus gefördert und die Verwendung von Daten für im allgemeinen Interesse liegende Ziele gestärkt werden. Konkrete Maßnahmen, die umzusetzen sind:

- › Einrichtung einer zentralen Informationsstelle
- › Bereitstellung eines zentralen Datenkatalogs mit Anbindung an data.europa.eu
- › Benennung zuständiger Stellen für einzelne Sektoren, sogenannte Data Spaces.
- › Einrichtung von Registern für Datenvermittlungsdienste sowie für datenaltruistische Organisationen
- › Implementierung von Verfahren für Anträge auf „Datenweiterverwendung“, „Registrierung als Datenvermittler“ sowie „Registrierung als datenaltruistische Organisation“
- › Definition von Sanktionen bei Verstößen ■



analyze_it

Mag. Alessandro Volcich, MSc.
ist Technical Consultant im BRZ

Nur gute Daten sind brauchbare Daten

„Ihr habt ja gar nicht die riesigen Datenmengen, ihr könnt ja gar nicht so gute KI-Modelle entwickeln wie die Internetriesen!“ Derartige Meinungen bekommt man als KI-Entwickler:in im öffentlichen Sektor öfters zu hören. Und es stimmt: Wir haben nicht derartig riesige Datenmengen – die oft unter teils fragwürdigen Umständen zustande gekommen sind – für die Entwicklung unserer KI-Modelle zur Verfügung. Die Bundesverwaltung verfügt aber über zahlreiche analoge und digitale Datenbestände, die noch nicht erschlossen sind oder nicht für KI-Entwicklung verwendet werden können. Das bedeutet aber nicht, dass die von uns entwickelten Modelle schlechter sind – die zahlreichen tagtäglich genutzten BRZ-Anwendungen beweisen das Gegenteil – doch natürlich stellt oftmals die Nichtverfügbarkeit von Trainingsdaten in einer ausreichenden Qualität vor Probleme. In viel größeren Zusammenhängen wurde dies auch auf EU-Ebene erkannt und mit dem Beschluss einer europäischen Datenstrategie zu lösen versucht.

Über ein Jahr ist nunmehr vergangen, seitdem die erste Säule der Datenstrategie – der Data Governance Act – in Kraft getreten ist. Da er nun rechtswirksam ist, wird sich die öffentliche Verwaltung von nun an stets mit der Frage konfrontieren müssen: „Wie hältst du es mit deinen Daten?“ Denn eines ist klar: Damit die Weitergabe und Weiterverwendung von Daten in Zukunft rechtssicher erfolgen können, sind neben hoheitlichen auch Daten-Kompetenzen nötig. Das BRZ als Kompetenzzentrum für Digitalisierung kann dabei die öffentliche Verwaltung technologisch bei der Realisierung der Datenstrategie unterstützen. Mit Lösungen für unsere Kunden wie Data Governance Austria für das Bundesministerium für Finanzen, dem Datenmanagementportal für das Bundeskanzleramt oder mit data.gv.at und noch vielen weiteren Werkzeugen unterstützen wir die öffentliche Verwaltung bereits jetzt bei der Erfassung und Aufbereitung ihrer Datenbestände, der Hebung der Datenqualität und bei der Bereitstellung für unterschiedliche Verwendungszwecke, indem wir möglichst viele dieser Prozesse automatisieren und so niederschwellig als möglich machen. Aber Data Governance ist ein soziotechnischer Ansatz, der neben dem technischen auch ein organisatorisches Komplement benötigt. Die Vorteile liegen dabei auf der Hand: Ein effizientes Datenmanagement fördert das Teilen von Daten, erleichtert die Erschließung von Daten und damit auch die Bildung von intersektoralen und internationalen Datenräumen. Funktionierende Datenräume fördern die Forschung und Entwicklung rechtssicherer künstlicher Intelligenz. Und eine gute künstliche Intelligenz dient schließlich dem Gemeinwohl.

Haben Sie noch Fragen?

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme: alessandro.volcich@brz.gv.at

Von links: Thomas Schmiedecker (BRZ-CERT), Daniela Mühlberger-Spicker (Bereichsleiterin Human Resources im BRZ), Stefan Poschinger (Leitung Corporate Security), Martin Fischer (HIDDEN Awareness) zeigten sich erfreut, dass die neue BRZ-Initiative so gut angenommen wurde.



Auf der Flucht

Das BRZ setzt mit einem Escape-Room-Spiel auf innovative Weiterbildung und Gamification.

Gemeinsam ein Rätsel lösen. *The Honeypot*, konzipiert von der deutschen Firma HIDDEN Awareness, ist ein mobiler Escape Room in einem Truck. Ein Escape Room ist nichts anderes als ein Spiel, in dem es darum geht, als Gruppe von bis zu sechs Personen eine Reihe von kniffligen Aufgaben in einer vorgegebenen Zeit zu lösen. Dabei setzen die Spieler:innen ihr Wissen über Cyber- und Information-Security ein, um Aufgaben zu bewältigen, Rätsel zu lösen und schließlich ihre Mission erfolgreich abzuschließen.

Spielerisch lernen

Mitte Oktober war für eine Woche der Escape Room Truck *The Honeypot* exklusiv vor dem BRZ stationiert. Ziel war es, mittels „Serious Gaming“ Informationssicherheit und Cybersecurity für BRZ-

Mitarbeiter:innen erlebbar zu machen. Erreicht wird das dadurch, dass nach dem Spiel für die Teilnehmer:innen eine ausführliche Nachbesprechung des Spielverlaufs folgt. Dabei wird das spielerisch vermittelte Erkennen von betrügerischen Methoden und sicherheitsrelevantes Verhalten noch einmal gemeinsam vertieft und reflektiert.

Innovative Weiterbildung

Mit dem Ansatz, spielerisch zu lernen, geht das BRZ neue und innovative Wege bei der Weiterbildung. Durch die unmittelbare Beschäftigung mit dem Thema wird bekanntes Wissen in einer real anmutenden Situation geprüft und gefestigt. Gleichzeitig können Stresssituationen simuliert und Reaktionsverhalten ge-

testet werden. Der Escape Room ist Teil des vielfältigen Aus- und Weiterbildungsangebots für BRZ-Mitarbeiter:innen, die zur Verfügung stehenden Termine waren innerhalb kurzer Zeit ausgebucht.

Spannende Awareness-Maßnahme

„Laufende Schulungen und Awareness-Maßnahmen sind wichtig, um aktuellen Gefahren im Bereich der Cyber-Sicherheit gut begegnen zu können“, erklärt dazu DI (FH) Stefan Poschinger, Chief Information Security Officer im BRZ. „Der Escape Room Truck ist eine spannende Ergänzung zu den bestehenden Informations- und Schulungsangeboten und sorgt für ein einzigartiges Lern-Erlebnis im Team. Ich freue mich, dass die Initiative so gut angenommen wurde.“ ■

„Mehr Vielfalt bringt mehr Know-how und Innovationskraft“

Warum man sich im Bereich Diversität engagieren sollte und wieso das BRZ auf innovative Weiterbildung setzt. BRZ-Geschäftsführerin Mag.^a Christine Sumper-Billinger im Interview.

Im Oktober haben Sie eine neuartige Weiterbildungsmaßnahme getestet. Ein Erfolg?

Ja, denn der Escape Room Truck vor dem BRZ war ein besonders einprägsames und unterhaltsames Weiterbildungsangebot, das Awareness schafft und zur tieferen Auseinandersetzung mit sicherheitsrelevanten Themen einlädt. Die freien Plätze waren rasch gebucht und das Feedback positiv. Mit einem breiten Angebot an derartigen Aus- und Weiterbildungen werden wir der rasanten technologischen Entwicklung in unserer Branche gerecht.

Apropos Gamification. Sie gehen auch beim Recruiting neue Wege.

Wir waren dieses Jahr bereits zum zweiten Mal auf dem größten Gaming-Festival Österreichs präsent. Warum machen wir das? Viele Kolleginnen und Kollegen sind begeisterte Gamer oder sogar im E-Sports aktiv. Aus Recruiting-Sicht ist die LEVEL UP-Messe eine Gelegenheit, das BRZ von einer ganz neuen Seite zu zeigen. Um Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sprechen wir Bewerber:innen auf ganz unterschiedliche Arten an und entwickeln das BRZ als Arbeitgebermarke laufend weiter. Initiativen wie die Zusammenarbeit mit Fachhochschulen und Universitäten gibt es schon länger, andere Projekte wie z. B. unser Engagement im Gaming-Bereich oder die Zusammenarbeit mit She goes Digital, einer Initiative, die Berufsumsteigerinnen zu einer Karriere in der IT motivieren soll, sind erst kürzlich entstanden. Erwähnen möchte ich auch unser Engagement für myAbility, ein Verein, der sich für eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft einsetzt.

Welche Rolle spielt Diversität im Recruiting?

Das BRZ ist eines der größten IT-Unternehmen Österreichs, wir beschäftigen über 1.800 Mitarbeiter:innen. Im BRZ gilt: Es zählt, was du kannst. Wer im IT-Umfeld zu den Besten gehören will, muss Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Persönlichkeiten, Ausbildungen, aus allen Altersgruppen und Gesellschaftsschichten, unabhängig von Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität rekrutieren. Mehr Vielfalt bringt mehr Know-how, mehr Innovationskraft und so auch mehr Erfolg in unseren Arbeitsalltag.

Gibt es Schwerpunkte in diesen Bereichen?

Einen Schwerpunkt setzen wir seit langem beim Thema Frauenförderung und -gleichbehandlung sowie beim Thema Integration von Menschen mit Behinderung. Seit vielen Jahren haben wir einen Gleichstellungs-, Frauen- und Familienförderplan und eine gendersensible Sprachregelung. Darüber hinaus planen wir immer wieder Initiativen zur Frauenförderung, etwa unser Karriere-Event BRZ FemCareerNight, wo wir Frauen Hürden beim Einstieg in den IT-Bereich nehmen möchten. Wir bieten auch eine Reihe von Weiterbildungsangeboten an, etwa zu Themen wie Unconscious Bias, Alltagsdiskriminierung oder auch zum Thema Barrierefreiheit. Es sind uns aber auch andere Dimensionen wichtig,

etwa der Umstand, dass Menschen aus 35 Nationen bei uns arbeiten. Im Juni haben wir auch den Pride Month mitgefeiert und einige Awareness-Maßnahmen dazu gesetzt.

Inwiefern wirkt sich dieses Engagement positiv aus?

In Bewerbungsgesprächen stellen unsere Recruiter immer häufiger fest, dass unsere Haltungen und Maßnahmen in Richtung mehr Diversität positiv wahrgenommen werden. Sie tragen auch dazu bei, die Motivation für eine Bewerbung zu erhöhen. Unser Engagement in diesem Bereich spiegelt sich auch online positiv wider: Auf Bewertungsplattformen sehen wir, dass die Kategorie Gleichberechtigung im BRZ so gut wie immer mit fünf Sternen bewertet wird. Das zeigt auch, dass die Maßnahmen nach innen positiv wirken und für mehr Zufriedenheit sorgen.

Wie kann ein Unternehmen für mehr Diversität sorgen?

Wichtig ist, den Stellenwert von Diversität und Corporate Social Responsibility im Unternehmen zu heben. Die Vorteile von Diversität zu nutzen und alle unsere Mitarbeiter:innen gleichermaßen zu fördern, ist Teil unseres BRZ-Führungsverständnisses. Wichtig ist, dass wir hier als Unternehmen an einem Strang ziehen und die Vorteile von gelebter Diversität und Chancengleichheit allen Kolleginnen und Kollegen vermitteln. ■



Ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber

Das BRZ - als eines der größten Unternehmen der IT-Branche Österreichs - nimmt seine Verantwortung als nachhaltiger Arbeitgeber besonders ernst.



Frauenanteil

Der Frauenanteil im BRZ bewegt sich seit Unternehmensgründung bei rund 25%. Bei den Führungskräften ist in den letzten Jahren eine stetige Steigerung gelungen, sodass der Anteil insgesamt gleich hoch wie bei Mitarbeiter:innen liegt. Frauenanteil im Detail: Bereichsleiterinnen: 50%; Abteilungsleiterinnen: 20%; Teamleiterinnen: 22,8%

Vereinbarkeit

Es ist dem Unternehmen ein Anliegen, durch eine familienbewusste Unternehmenskultur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Maßnahmen wie der BRZ Family Day oder das Stay Connected Breakfast für karenzierte Mitarbeiter:innen unterstützen dieses Anliegen. Das BRZ hat seit 2005 die Zertifizierung Audit Beruf & Familie als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Gesundheit

Gesundheit ist der Grundpfeiler für eine erfolgreiche, zufriedene und somit langfristige Zusammenarbeit. Deshalb bietet das BRZ seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der BRZ aktiv-Initiative, bestehend aus Human Resources, Betriebsärztin, Betriebsrat sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement.

Frauenförderung #1

BRZ FemCareer Night: Im Rahmen dieses alljährlich im Herbst stattfindenden Events können sich die Teilnehmerinnen vom Erfahrungsaustausch der vortragenden IT-Expertinnen inspirieren lassen oder sich durch den persönlichen Austausch mit BRZ-Expertinnen über berufliche Karrierepfade im BRZ informieren.

Frauenförderung #2

She goes Digital: Diese Initiative soll Berufsumsteigerinnen zu einer Karriere in der IT motivieren und vorbereiten. Die Teilnehmerinnen werden Anfang des kommenden Jahres (Februar 2024) zu einem Firmenbesuch ins BRZ kommen.

Lehrlingsausbildung

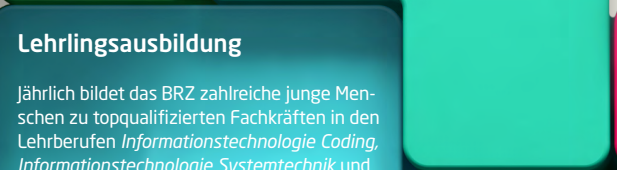
Jährlich bildet das BRZ zahlreiche junge Menschen zu topqualifizierten Fachkräften in den Lehrberufen *Informationstechnologie Coding*, *Informationstechnologie Systemtechnik* und *Bürokauffrau/-mann* sowie *Medienfachfrau/-mann* aus. In den meisten Fällen wird das Lehrverhältnis, während der Ausbildungszeit, in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeführt.

Diversität

Das BRZ lebt Chancengleichheit und Diversität. Als Unternehmen, das Services und Anwendungen für 9 Millionen Menschen in Österreich entwickelt, ist es dem BRZ ein großes Anliegen, dass sich die Diversität und Vielfalt unserer Nutzer:innen auch unter den Mitarbeiter:innen widerspiegelt.

Gleichbehandlung

Das BRZ bekennt sich mit dem Gleichstellungs-, Frauen- und Familienförderungsplan zu einer aktiven Politik zur Gleichstellung der Geschlechter. Der Förderungsplan integriert die Strategie des Gender Mainstreaming in die Organisation, in die Personalplanung sowie in die Personalentwicklung und in alle Tätigkeitsbereiche des BRZ.



Frauenförderung #3

Projekt Kompass - 100 Frauen, 100 Chancen des Österreichischen Integrationsfonds: Frauen mit Migrationshintergrund besuchen das BRZ und können sich über das Unternehmen und etwaige Job-Angebote informieren.

Auszeichnungen

Das BRZ konnte für seine Aktivitäten im HR-Bereich in den letzten Jahren zahlreiche Preise und Auszeichnungen entgegennehmen, die den Erfolg unserer Maßnahmen dokumentieren. Darunter den Best Recruiters Award in GOLD, und das zum vierten Mal in Folge, oder den Platz 1 in der Branchenwertung IT/Software/Telekom beim Best Recruiters Ranking 2022/2023.

Pride Biz Ally

Im Pride Month setzt das BRZ einen verstärkten Fokus auf das Thema Chancengleichheit und Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Personen. Das BRZ ist seit 2022 Partner von Pride Biz Austria, dem Verband zur Förderung der Inklusion von sexueller Diversität in Wirtschaft und Arbeitswelt.

Frauenförderung #4

Das Cross-Mentoring-Programm ist ein jährlich stattfindendes, auf Frauen zugeschnittenes Förderprogramm der öffentlichen Verwaltung. Seit vielen Jahren beteiligt sich das BRZ an diesem und gestaltet Entwicklungsräume für Frauen in Richtung Führungskarriere.

Jobperspektiven

Berufseinsteiger:innen haben im Rahmen von Trainee-Programmen, Praktikumsstellen und Einstiegspositionen die Chance, sich beruflich zu orientieren und eine langfristige Jobperspektive zu sichern. Seit 2017 wurden 113 Trainees in der Java Software-Entwicklung, im Applikationsbetrieb, im Testmanagement, in der SAP-Beratung und -Entwicklung sowie im Bereich Business Intelligence ausgebildet.

Nachwuchsführungskräfteprogramm

Die Teilnehmerinnen am Nachwuchsführungskräfteprogramm werden für die Dauer des Programms von einer langjährigen Führungskraft, die als Mentor:in fungiert, begleitet. Durch den intensiven Erfahrungsaustausch lernen potenzielle Nachwuchsführungskräfte die eigenen Fähigkeiten besser einzuschätzen und soziale sowie kommunikative Kompetenzen weiterzuentwickeln. Der Anteil der Frauen beträgt auch im dritten Durchgang wieder mehr als 60%.

Barrierefreiheit

Im Rahmen des Innovationsprojektes Universal Design - Umsetzung von Maßnahmen wurde die bereits im Vorjahr vom Team Strategy & Communications hinsichtlich Barrierefreiheit überarbeitete BRZ-Website mit Erfolg einer Zertifizierung unterzogen. Die BRZ-Website wurde vom TÜV Austria mit dem Web Accessibility Certificate Austria (WACA) der Stufe Silber ausgezeichnet.

Arbeitskultur

Eine agile Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teleworking-Regelungen ermöglicht eine qualitativ hochwertige Service-Erbringung bei gleichzeitiger ausgewogener Work-Life-Balance für alle Mitarbeiter:innen.

Recruiting-Maßnahmen

Das BRZ geht bei Recruiting-Maßnahmen auch neue, kreative Wege, um potenzielle Bewerber:innen zu erreichen: Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten zum informellen Austausch mit Spezialistinnen und Spezialisten sowie mit dem HR-Team im Vorfeld einer Bewerbung - z. B. im BRZ Career Talk oder auf Messen oder Veranstaltungen wie der BRZ FemCareerNight oder der Gaming-Messe LEVEL UP in Salzburg.

Weiterbildung

Neben der Ausbildung von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern setzt das BRZ nachhaltig auf die Weiterbildung seiner Expertinnen und Experten. Das BRZ investiert jährlich fast 3 Millionen Euro in Fach- sowie Persönlichkeits- und Kommunikationstrainings sowie in die Schulung von im BRZ eingesetzten Methoden wie ITIL (Information Technology Infrastructure Library), ITSM (IT-Service-Management), Lean Management, Scrum und SAFe.

Kreislauf

Das Technologiemanagement im BRZ sorgt für zukunftsfähige technische Standards - für das BRZ und seine Kunden.

Frist für ältere SAP-Versionen. SAP hat seinen Kunden eine Frist gesetzt. Mit 2027 stellt das Unternehmen die Wartung der SAP-Version ECC 6.0 ein, danach wird nur noch ein erweiterter, kostenpflichtiger Support bis 2030 angeboten. Bis dahin sollten also alle Kunden auf SAP S/4HANA umstellen. Für das Haushaltsverrechnungssystem des Bundes auf SAP-Basis – dabei handelt es sich um eines der komplexesten SAP-Rechnungswesen-Systeme in Österreich – hat das BRZ diese Conversion bereits im Sommer 2022 erfolgreich durchgeführt. Die Verfahren Personalmanagement des Bundes und Personalmanagement elektronische Dienstfassung der Polizei wurden dann im Herbst letzten Jahres nach SAP HANA migriert.

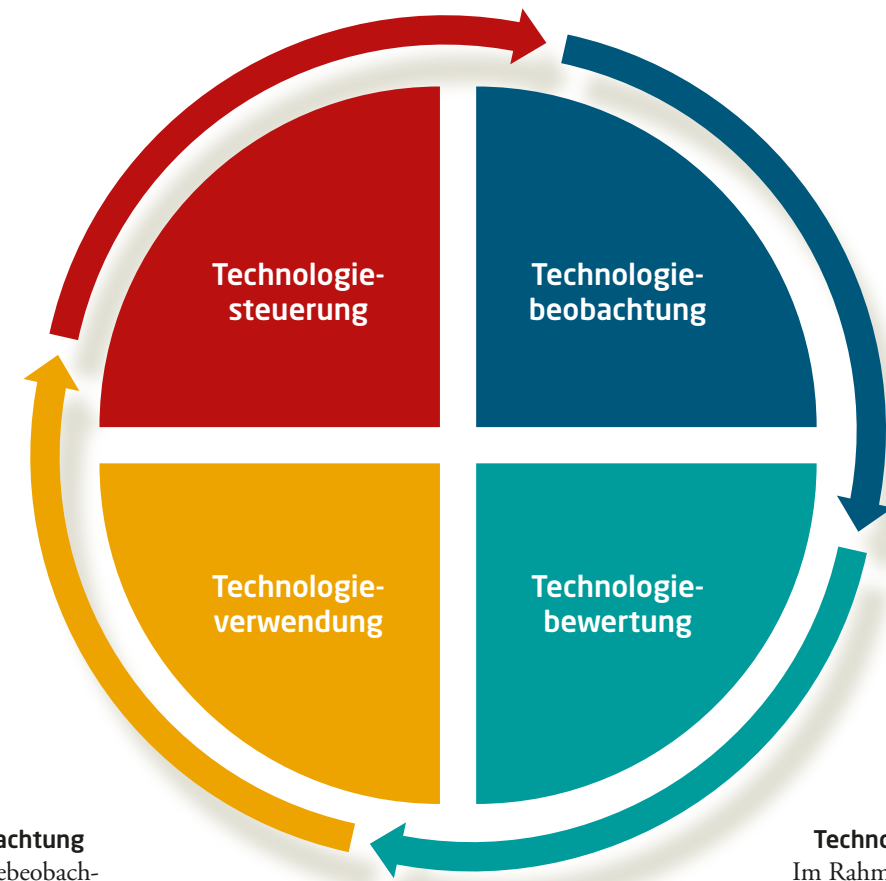
Technologiemanagement

Damit solche Umstiege rechtzeitig erkannt, geplant und umgesetzt werden können, wird im BRZ ein professionelles Technologiemanagement eingesetzt. Der Lifecycle des Technologiemanagements beschreibt den Prozess, in dem neue und bestehende Technologien identifiziert, bewertet, implementiert und überwacht werden, um sicherzustellen, dass sie den Zielen und Anforderungen des Unternehmens entsprechen. Unterschieden wird dabei mit „Technologiebeobachtung“, „Technologiebewertung“, „Technologieverwendung“ und „Technologiesteuerung“ in vier Phasen.



„Mittels Technologiemanagement können wir Chancen und Risiken erkennen, die Relevanz von Technologien einschätzen und fundierte Entscheidungen über den Einsatz von Technologien treffen.“

Mag. Jochen Seiner, Enterprise Architect im BRZ



Technologiebeobachtung

Bei der Technologiebeobachtung spielen mehrere Elemente wie etwa das BRZ-Technologieradar, aktuelle IT-Trends sowie Analysteninformationen, Innovationsmanagement oder Proofs of Concept eine Rolle. All das bietet einen umfassenden Einblick in den Markt. „Durch die Analyse dieser Elemente erhalten wir eine breite Palette von Informationen und Erkenntnissen über neue Technologien“, erklärt Mag. Jochen Seiner, Enterprise Architect im BRZ. Das ermöglicht die kontinuierliche Überwachung des technologischen Umfelds. „Wir können so für unsere Kunden Chancen und Risiken erkennen, die Relevanz von Technologien für unser Geschäftsumfeld einschätzen und fundierte Entscheidungen über den Einsatz von Technologien zu treffen.“

Technologieradar

Die Phase Technologiebeobachtung manifestiert sich dann jedes Jahr im BRZ-Technologieradar, das auch auf Grundlage von Konferenzteilnahmen, Analysteninformationen und der eingehenden Analyse von Markttrends und Fachpublikationen entsteht. „Mit Hilfe des Technologieradars können wir durch strategisches Trend-Management Technologieänderungen und -entwicklungen frühzeitig erkennen und planen. Dazu analysieren wir potenziell wertvolle sowie auch bedrohliche Technologietrends und Technologien und interpretieren deren Auswirkungen auf das BRZ und seine Kunden“, ergänzt Seiner.

Technologiebewertung

Im Rahmen der Technologiebewertung werden aktuelle und neue Technologien auf ihre Eignung und Relevanz für das BRZ und seine Kunden analysiert. Dabei werden auch die technischen Merkmale, Risiken und Auswirkungen auf die bestehende IT-Landschaft bewertet. Ein Teil der Technologiebewertung ist das Vendor-Management. „Beim Vendor-Management befassen wir uns mit den Technologieanbietern selbst. Das spielt schon auch eine bedeutende Rolle bei der Auswahl von Technologien“, so Seiner. Neben der Identifizierung und Bewertung der Anbieter ist die Überwachung der Anbieterleistung von zentraler Bedeutung, um auf Mergers & Acquisitions, Änderungen in der Lizenzgebung und Technologie-Roadmaps reagieren zu können.

Vendor-Management

Seiner hat für Vendor-Management auch ein Beispiel parat: „Aufgrund unseres Vendor-Managements haben wir unseren Kunden die frühzeitige SAP HANA-Migration empfohlen, die dann letztes Jahr durchgeführt wurde. Die Roadmap für den Umstieg entstand allerdings schon zwei Jahre früher.“ Praktisch erfolgt die Bewertung der Technologien jedenfalls anhand von vordefinierten Kriterien, um festzustellen, ob die Technologien den strategischen Zielen und Anforderungen des BRZ gerecht wird. Die bewerteten Technologien unterliegen einem BRZ-Lifecycle und werden mittels Technologiecatalog allen BRZ-Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt.

Technologieverwendung

Auf Basis der Technologiebewertung erfolgt die Implementierung und Nutzung der ausgewählten Technologien. Seiner: „Diese Phase unterstützen wir durch den BRZ Solution Space, unser Konzept eines Lösungsraums, innerhalb dessen autonomes Handeln in Technologie- und Designfragen möglich ist. Wir geben mit den Digital Design Guidelines Vorgaben und konkretisieren diese über verbindliche Lösungsmuster in Form von Blueprints. Mit Solution Stacks beschreiben wir ganzheitliche Lösungen, die durch die Orchestrierung von Blueprints entstehen.“ Die strategischen Solution Stacks des BRZ stehen u. a. für Java, JavaScript und SAP zur Verfügung. Darüber hinaus wird mittels Compliance-Checks überprüft, ob die Lösungen alle relevanten Compliance-Vorgaben einhalten.

Technologiesteuerung

Last but not least Phase 4, die Technologiesteuerung. Diese umfasst die Überwachung, das Management und die Optimierung der eingesetzten Technologien. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen, um die Technologien optimal zu nutzen oder auf neue Anforderungen und Vorgaben zu reagieren. „Mit Roadmaps setzen wir auf ein strategisches Planungsinstrument, das die Ziele, Prioritäten und den zeitlichen Rahmen für die Implementierung von Technologien im BRZ festlegt“, führt Seiner weiter aus. „Durch klar strukturierte Roadmaps können wir die Technologievorhaben effektiv steuern und sicherstellen, dass sie den Geschäftsanforderungen gerecht werden.“ Diese Roadmaps bieten einen Überblick über Vorhaben, die aus IT-Architektur- und Produktsicht umgesetzt werden sollen. Sie werden wie das Technologieradar jährlich erstellt. ■

Top-Trends für 2024

Das BRZ stellt im Rahmen der BRZ-Perspektiven 2024 ein umfangreiches Technologieradar vor, das unterschiedliche technologische Ansätze für die digitale Transformation der Bundesverwaltung untersucht und hinsichtlich Einsatzreife einordnet. Das sind die Top Trends, die Ende des Jahres erscheinen wird:

Mit **Data Governance** stellen wir sicher, dass Daten sicher, vor unautorisiertem Zugriff geschützt, nutzbar und mit internen und externen Datenrichtlinien konform sind. Diese Methodik bietet einen ganzheitlichen Ansatz zum Verarbeiten, Verwalten, Sichern und Speichern von Daten und umfasst Personen, Prozesse und Technologien.

Zero Trust ist keine Technologie. Zero-Trust-Sicherheitsarchitekturen ersetzen die impliziten und statischen Konzepte älterer Sicherheitsarchitekturen durch dynamische und explizite Konzepte. Die Zero-Trust-Sicherheitsarchitekturen beruhen auf dem Prinzip, keinem Gerät, Nutzer oder Dienst innerhalb oder außerhalb des eigenen Unternehmensnetzwerks zu vertrauen. Das bereits seit 1990 bestehende Paradigma gewinnt in der sich rapide vernetzenden Welt stark an Bedeutung.

Generative AI-Plattformen sind weltweit verfügbar und bieten jeder/jedem Nutzer:in neue, generative Fähigkeiten. Diese Demokratisierung von Informationen und Fähigkeiten wird sich auf die Gesellschaft auswirken. Damit ist GenAI einer der disruptivsten Trends der 2020er Jahre. Obwohl KI kein neues Feld in der IT ist, hat die Einführung von ChatGPT im November 2022 das Potenzial dieser Technologie offengelegt.



Mehr Gerechtigkeit für alle

Das *Predictive Analytics Competence Center* ist ein essenzieller Teil des Risikomanagements des Finanzministeriums.

Vielseitige Methoden. Die Steuerehrlichkeit ist in Österreich grundsätzlich sehr hoch. Um bei mangelnder Steuermoral für mehr Gerechtigkeit für alle zu sorgen, wendet das *Predictive Analytics Competence Center (PACC)* im Bundesministerium für Finanzen vielseitige Methoden an – die Hauptmethodik ist Predictive Analytics: eine auf Basis von Machine Learning arbeitende künstliche Intelligenz, die aus einer Vielzahl an Datenquellen potenzielle Betrugsszenarien ableiten kann. „Das Spektrum an Betrug ist breit und reicht von Umsatzverkürzungen in Bilanzen über Falschangaben im Bereich der Aufwendungen bis zur Angabe von nicht der Realität entsprechenden Vermögensverhältnissen. All das zielt darauf ab, die Steuerbelastung unrechtmäßigerweise so gering wie möglich zu halten“, erklärt *PACC*-Leiter Mag. Christian Weinzinger. „Wir verwenden speziell von uns gemeinsam mit dem BRZ entwickelte Algorithmen dazu, diese Unregelmäßigkeiten automatisch zu erkennen und die relevanten Fälle einer gesonderten Prüfung zuzuführen.“ Dazu macht das *PACC*, mit seinen knapp 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in sieben Bundesländern, Datenanalysen.

Konkret: Zahlen

Im Jahr 2022 wurden vom *PACC* rund 6 Millionen Veranlagungen von Arbeitnehmer:innen überprüft. Außerdem wählten die Expertinnen und Experten des *PACC* in den letzten Jahren jährlich rund 5.000 Risikofälle aus, bei denen in weiterer Folge durch die Finanzverwaltung eine steuerliche Betriebsprüfung, Prüfung der Lohnabgaben oder Zoll-Betriebsprüfung er-

folgte. Allein im ersten Halbjahr 2023 wurden wiederum bereits knapp 4 Millionen Veranlagungen von Arbeitnehmer:innen überprüft. Dazu kamen auch Überprüfungen von Steuererklärungen im Bereich Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Umsatzsteuer. „In den letzten 3 Jahren haben die Mitarbeiter:innen des *PACC* mit ihren Analysen und Vorhersagen in den verschiedenen Bereichen den österreichischen Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern in Summe rund 600 Mio. Euro erspart“, meint Weinzinger nicht ohne Stolz.

Wesentlich: Menschen

Auch für die Familienbeihilfe wird eine automatisierte Weiterverlängerung des Anspruchs durchgeführt, sofern die Anspruchsvoraussetzungen dafür gegeben sind. Im letzten Jahr wurden dadurch bereits über 100.000 Fälle automatisch weiterverlängert. Somit kann das Kundenservice gesteigert werden, da es zu keinen unnötigen Nachfragen des Finanzamts bei den Beihilfenbezieherinnen bzw. Beihilfenbezieher kommt. Durch den Einsatz von Predictive Analytics konnte das *PACC* in den letzten Jahren wesentlich zur Erzielung eines Mehrergebnisses an Steuerrückforderungen beitragen. Es ist davon auszugehen, dass diese Zahl mit dem Ausbau der Predictive Analytics-Methodik in den kommenden Jahren weiter steigen wird. Eines wird sich aber nicht ändern: Die Festsetzung von Steuerrückforderungen wird immer nur und ausschließlich durch Mitarbeiter:innen des Finanzministeriums durchgeführt.

Neu: Anwendungsgebiete

Weinzinger wagt auch einen Blick in die Zukunft: „Vor allem im Bereich des Realtime-Scorings werden wir in der Zukunft neue Anwendungsgebiete sehen. Das reicht von einer Echtzeitbewertung von Warenlieferungen, die nach Österreich kommen, aus Österreich versendet werden und durch Österreich durchgehen, über die Einbindung von Large Language Models für die Erstellung von vorformulierten Briefen oder Bescheiden bis hin zur Verwendung von Bilderkennung für die Klassifikation von Dokumenten und dem Auslesen des Inhalts.“ ■



„Digitalisierung im Zusammenspiel mit künstlicher Intelligenz nimmt eine immer zentralere Rolle in der Finanzverwaltung ein und bietet großes Potenzial und eine Vielzahl an Chancen.“

Mag. Christian Weinzinger, Leiter des Predictive Analytics Competence Center im BMF

Von Fall zu Fall intelligente Unterstützung

Wie KI den Arbeitsalltag in der Finanzverwaltung erleichtert.

KI in der Finanzverwaltung. Die Mitarbeiter:innen der Finanzverwaltung müssen jährlich mehrere Millionen Veranlagungen sowie Anträge auf Beihilfen abarbeiten. Dabei muss die Überprüfung der Angaben gewährleistet sein. Dennoch soll aber die Bearbeitung möglichst rasch erfolgen, um etwaige Rückzahlungen von Steuerguthaben schnell durchführen zu können. 2016 hat das BRZ gemeinsam mit dem Finanzministerium mittels Proof of Concept eruiert, inwieweit diese Arbeit automatisiert, auch mithilfe von KI unterstützt werden kann.

Echtzeit: Risikobewertung

„In Anlehnung an Risikobewertungen in Echtzeit bei Kreditkartenzahlungen wurde rasch die Idee geboren, Anträge der Bürger:innen sowie von Unternehmen wie zum Beispiel die Jahresveranlagungen in Echtzeit sofort nach deren Abgabe einer Risikobewertung zuzuführen“, erklärt Martin Göttinger, MA, Solution Manager für Predictive Analytics im BRZ. „In dieser Phase bestand die Herausforderung darin, ein System zu entwickeln, das in Echtzeit Modellausführungen samt Datenaustausch mit den verschiedenen Verfahren und Datenquellen ermöglicht. Dabei galt es auch, eine Performance von wenigen Sekunden Bearbeitungszeit und Mengen im Bereich von mehr als zehntausend Veranlagungen pro Stunde sicherzustellen.“

Basis: Machine Learning

Grundlage der Lösung war eine auf Machine Learning-Algorithmen basierende Risikobewertung. Dabei unterstützten BRZ-Expertinnen und -Experten bei der vielschichtigen Aufbereitung von Daten und durch die Bereitstellung einer Advanced Analytics-Plattform, auf der die Data Scientists des *PACC* Machine Learning-Modelle erstellen konnten. Dieses modular erweiterbare System wurde sukzessive um die betrieblichen Jahresveranlagungen, Anträge auf Familienbeihilfen, eGründungen oder auch temporär zu Risikobewertung von Corona-Hilfsmaßnahmen in der Pandemie erweitert.

„Wer heute IT ohne KI denkt, wird auch in Zukunft die Probleme von heute haben.“

Martin Göttinger, MA, Solution Manager für Predictive Analytics im BRZ



Bestmöglich: Beratung

„Essenziell für den Erfolg ist es, unsere Kunden methodisch bei der Planung ihrer KI-Journey bestmöglich zu beraten und die Umsetzung der vielfältigen Schritte gewohnt flexibel, sicher und professionell zu realisieren“, so das Credo von Göttinger. Aber seine Beratungstätigkeiten konzentrieren sich nicht nur auf das Bundesministerium für Finanzen. Wer erste Ideen und potenzielle Use Cases für KI-Unterstützung von Geschäftsprozessen im Kopf hat, kann sich gerne direkt an ihn wenden. „Als Kompetenzzentrum für Digitalisierung unterstützen wir sie gerne mit unseren Erfahrungen und Best Practices im Einsatz von KI oder ihren Subdisziplinen. Gemeinsam gestalten wir ihre KI-Journey und bereiten den Weg zu einer Erfolgsstory. Im besten Fall entsteht aus einem kleinen Use Case eine Lösung, die eine Vielzahl an verschiedenen Use Cases bündelt und sowohl bei unseren Kunden als auch deren Kunden – den Bürgerinnen und Bürgern – einen spürbaren Mehrwert generiert.“

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme:
martin.goettinger@brz.gv.at ■

Predictive Analytics ist ein Teilbereich der künstlichen Intelligenz. Mithilfe maschinellen Lernens werden IT-Systeme in die Lage versetzt, auf Basis vorhandener Datenbestände und Algorithmen Muster und Gesetzmäßigkeiten zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. So wird künstliches Wissen aus Erfahrungen generiert. Die gewonnenen Erkenntnisse lassen sich für neue Problemlösungen verwenden.

„Ziel ist weiterhin, zu den besten Arbeitsmarktverwaltungen Europas zu gehören.“

Mag.^a Petra Draxl ist seit Sommer die erste AMS-Vorständin. Im Interview zieht sie über ihre ersten 100 Tage Bilanz und verrät, was sie sich bis 2030 vorgenommen hat.



50

aktiv laufende
Projekte pro Jahr

150

Applikationen
in Betrieb

8.000

betreute
Arbeitsplätze

Sie sind nun über 100 Tage im Amt. Wie fällt Ihre erst Bilanz dieser Zeit aus?

Es waren spannende Tage. Ich kenne die Bundesgeschäftsstelle des AMS schon aus früheren Funktionen und natürlich auch aus meiner Zeit als Landesgeschäftsführerin des AMS Wien sehr gut. Ich habe mich sehr willkommen gefühlt, als ich im Juli hergekommen bin, und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit den vielen Kolleginnen und Kollegen hier. In diesen ersten hundert Tagen ist auch schon einiges passiert: Wir konnten das neue Budget für 2024 präsentieren, haben uns intensiv mit dem Thema Mobilität am Arbeitsmarkt beschäftigt und waren letztsens auch medial sehr präsent mit unserer Studie zur Ungleichbehandlung von älteren Personen beim Bewerbungsprozess. Eines ist sicher: Langweilig wird es sicher nicht.

Sie waren lange im AMS, aber auch in der Privatwirtschaft tätig. Welche beruflichen Erfahrungen unterstützen Ihre derzeitige Tätigkeit?

Ich bin der Überzeugung, dass jede berufliche Tätigkeit wertvoll ist, weil sie Perspektiven schafft. Sowohl in meiner Zeit in der Privatwirtschaft als auch in derjenigen beim AMS Wien habe ich umfassendes Wissen im Management gewonnen. Was mich persönlich ausmacht, ist vor allem unternehmerisches Denken, Kundinnen- bzw. Kundenorientierung und eine gewisse Begeisterung fürs Organisatorische.

Welche Ziele haben Sie sich für Ihre Periode als AMS-Vorständin gesetzt?

Johannes Kopf und ich wurden ja vor kurzem für die Amtsperiode 2024 bis 2030 wiederbestellt.

Gemeinsam mit ihm möchte ich das AMS auch digitaler machen. Wir wollen, dass viele grüne Applikationen blau werden. Wir haben einige IT-Projekte in Vorbereitung, darunter die Weiterentwicklung des eAMS-Kontos oder die Implementierung einer Schnittstelle für Betriebe, damit sie ihre offenen Stellen einfacher in unsere Systeme einspielen können. Auch unsere Jobsuchmaschine allejobs möchten wir weiter ausbauen. Unser Ziel ist dabei, auch weiterhin zu den besten Arbeitsmarktverwaltungen Europas zu gehören.

Eines Ihrer Projekte ist die organisatorische Neuausrichtung des AMS. Was können Sie uns dazu verraten?

Unsere organisatorische Neuausrichtung befindet sich gerade in Umsetzung. Wir möchten damit Kundinnen und Kunden rascher zu ihren Berater:innen bringen und einfachere Wege schaffen, damit sie mehr Zeit für die Beratung erhalten. Bestimmte Dienstleistungen sollen dabei einzelnen Geschäftsstellen zugeordnet werden. Derzeit arbeiten wir auch intensiv am Kompetenz-Matching. Das BRZ spielt in der Abwicklung und Planung der digitalen Projekte des AMS eine zentrale Rolle. Wir sind sehr zufrieden mit der hochprofessionellen Arbeit, die die Mitarbeiter:innen des BRZ leisten.

Welche Chancen bietet die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt?

Die Digitalisierung spielt heute schon so gut wie in alle Branchen und Berufe hinein. Digitale Kompetenzen werden fast überall verlangt. Es gibt immer weniger reine Offline-Jobs: Sogar als

Lagerarbeiter:in benötigen Sie digitale Kenntnisse, um etwa die Lager-Software zu bedienen. Die umfassende und durchdringende Digitalisierung unserer Wirtschaft und unseres Lebens ganz allgemein hat zur Folge, dass der Bedarf nach IT-Expertise und -Dienstleistung steigt und die Branche besonderes stark vom Fachkräftemangel betroffen ist. Als AMS reagieren wir auf diese Entwicklung, indem wir auch verstärkt auf Weiterbildungen von arbeitslosen Personen im IT-Bereich setzen. Was uns als Organisation betrifft, sind wir jedenfalls froh, im BRZ einen Partner zu haben, der die digitalen Projekte wie etwa die Modernisierung interner Applikationen des AMS professionell begleitet.

Sie sind im AMS die erste Vorständin. Sehen Sie sich da auch als role model?

In Österreich sind Frauen in Aufsichtsräten oder Vorständen immer noch in der Minderheit. Als erstes weibliches Vorstandsmitglied in der Geschichte des AMS bin ich wohl intern ein gewisses role model. Wenn ich extern Frauen inspirieren kann und bei der einen oder anderen Person Reflexionsprozesse über Geschlechterrollen auslöse, freut es mich natürlich. Das AMS nimmt ganz grundsätzlich die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sehr ernst: Wir haben unter den Führungskräften im AMS einen weiblichen Anteil von rund 54 %. Das ist sehr respektabel, aber wir arbeiten weiter daran, den Anteil der weiblichen Führungskräfte an denjenigen der Beschäftigten anzugleichen. Wir haben auch eigene Förderprogramme für Frauen, um mehr weibliche Führungskräfte zu bekommen.

Die Förderung und Gleichberechtigung von Frauen sind Ihnen ein besonderes Anliegen. Können Sie uns dazu mehr erzählen?

Frauen sind nach wie vor strukturell am Arbeitsmarkt benachteiligt. Wesentlich dafür ist das sogenannte motherhood penalty und die Tatsache, dass immer noch vorwiegend Frauen wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen auf Vollzeitarbeit oder Erwerbstätigkeit überhaupt verzichten. Ein weiterer Aspekt ist, dass Frauen überproportional in schlechter bezahlten Branchen arbeiten und sich auch in Berufen ausbilden lassen, die schlechter honoriert sind. Was kann man tun? Wir müssen einfach als Gesellschaft mehr Bewusstsein entwickeln und auch Männer in die Pflicht nehmen, wenn es um Kinderbetreuung und Care-Arbeit geht. Wir begrüßen, dass der Bund die Kinderbetreuung bundesweit ausbauen wird. Auch müssen wir Frauen verstärkt in IT- oder technischen Berufen ausbilden. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet das AMS mit seinem „Frauen in Handwerk und Technik“-Programm. ■

AMS-Meilensteine

- › Q1/19 Unterzeichnung der AMS-Rahmenverträge
- › Q1/20 Die neue AMS-Webseite wird in Betrieb genommen.
- › Q2/20 Der Corona-Kurzarbeit-Rechner wird in Rekordzeit umgesetzt.
- › Q2/21 AMS allejobs, die größte Job-Plattform Österreichs, geht online.
- › Q2/21 Serviceübernahme im Zuge der AMS-Transition
- › Q4/22 Betabetrieb von Kompetenz-Matching startet.
- › Q4/22 Start der AMS-IT-Modernisierung

In Planung

- › Neues AMS-Intranet
- › Arbeitsplatz-Tausch von ca. 8.000 Arbeitsplätzen
- › Erste Teilablässe der Kernanwendung mit KI-unterstütztem Kompetenz-Matching & Textparsing
- › ... und vieles mehr



Mag.^a Petra Draxl ist seit Juli 2023 Mitglied des Vorstands des AMS Österreich. Davor war sie von Juli 2012 bis Juni 2023 Landesgeschäftsführerin des AMS Wien. Davor war sie im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz als Abteilungsleiterin für den Europäischen Sozialfonds, den Europäischen Globalisierungsfonds und das LEED-Programm der OECD zuständig. Als selbständige Projektleiterin und geschäftsführende Beraterin war sie davor in Österreich, in der Schweiz, Ungarn, Polen, Tschechien, Kroatien, Bulgarien und Serbien tätig.

Ohne Stopp zur Förderung

Beim Langzeit-Kurzarbeits-Bonus wurde eine simple digitale Antragstellung Realität. Bei der Umsetzung eines neuen Vorhabens geht man sogar einen Schritt weiter.

Besuch im one stop shop. Stellen Sie sich Folgendes vor: Sie gehen in den Supermarkt und bekommen dort alles. Die Schnellbauschrauben und Dübel für die Gipskartonwände, die Nasentropfen fürs Kind, den neuesten Krimi von Alex Beer, alle Lebensmittel für die ganze Woche, die Gleitsichtbrille, den neongelben Fahrradhelm, die Blumen für Tante Agathes 70er, ... Das ist ein sogenannter one stop shop. Und jetzt stellen Sie sich vor, so etwas gibt es auch für Angelegenheiten in der Verwaltung!

Innovativ: Papierlos angesucht

„Mit der Beauftragung zur Abwicklung des Langzeit-Kurzarbeits-Bonus vom AMS stellen wir uns die Frage: Wie kann die Buchhaltungsagentur des Bundes (BHAG) diesen einmaligen Bonus schnell und unbürokratisch abwickeln?“, erzählt Mag. DI (FH) Alexander Sellner, Abteilungsleiter IT in der BHAG. „Automatisiert!“ war die klare Antwort. „Unterstützt wurde Sellner als technischer Projektmanager und Product Owner vom langjährigen IT-Partner BRZ. „Gemeinsam entwickelten wir einen effizienten und benutzerfreundlichen Förderablauf, bei dem Anträge für den Langzeit-Kurzarbeits-Bonus an einer zentralen Stelle eingbracht werden können. Ein sogenannter one stop shop!“, so Sellner.



Mag. DI (FH) Alexander Sellner, Abteilungsleiter IT in der BHAG

„Das gemeinsame Ziel von BHAG und BRZ ist eine rasche und unbürokratische Abwicklung zahlreicher Verwaltungsprozesse, die noch dazu sicher und kostengünstig ist.“

Bequem: Bonus via digitale Signatur

In der ersten Phase ab April 2022 konnten bezugsberechtigte Personen über das Portal der Sozialversicherung *Meine SV* die Auszahlung des Langzeit-Kurzarbeits-Bonus mittels Handy-Signatur, *ID Austria* oder Bürger:innen-Karte beantragen. Der große Vorteil für die Buchhaltungsagentur? Weniger Papier und keine Arbeitskräfte, die zigtausende Anträge händisch scannen müssen. Aber auch die Antragsteller:innen profitierten davon. Kein lästiges Ausfüllen von Formularen. Denn: Alle wichtigen Daten wie Name, Adresse, Bankverbindung sind als digitale Identität bereits sicher gespeichert. Natürlich war klar, dass so nicht alle Antragsberechtigten erreicht werden können. Alle, die keinen digitalen Antrag stellten, erhielten ab Juli 2022 einen RSA-Brief.

Beachtlich: Mehr als 50% online

In den Briefen war neben dem klassischen papierenen Formular auch ein individueller QR-Code enthalten. Dieser leitete Bezugsberechtigte ebenso bequem zum digitalen Antrag weiter. Im Sommer 2022 sind trotzdem täglich fast 500 Anträge per Brief bei der Buchhaltungsagentur des Bundes eingegangen, die manuell bearbeitet werden mussten. „Uns war aber trotzdem schnell klar: Durch die breite Abdeckung mit digitalen Identitäten können solche Prozesse sehr effizient und kostengünstig als one stop shops geplant und umgesetzt werden“, so Sellner. Von den rund 82.100 Antragsberechtigten haben 96% einen Antrag gestellt, davon über die Hälfte digital! Die Auszahlung erfolgte innerhalb von maximal 10 Tagen nach Förderantrag.

Partnerschaftlich: Rasch umgesetzt

Vom BRZ wurde im Projektverlauf nicht nur die Antragsdatenbank, mit Anbindung an die

Zahlungsverkehrsdrehscheibe des Bundes, bereitgestellt, sondern auch die RSA-Briefe über die Druckstraße gedruckt und versandt und ein Call Center betrieben. An der raschen und reibungslosen Umsetzung waren neben dem BRZ auch das AMS, der Dachverband der Sozialversicherung sowie die Arbeiterkammer beteiligt. „Dass die Zusammenarbeit mit dem BRZ so gut funktioniert hat, liegt allerdings auch an den zahlreichen vorangegangenen gemeinsamen Vorhaben. Schon beim Projekt Sichere Gastfreundschaft wurden rund 230.000 elektronische Anträge gestellt und konnten zügig von uns bearbeitet werden“, so Sellner. BHAG-Geschäftsführer Helmut Dietrich ergänzt: „Wir hatten da mit dem BRZ einen tollen Partner an unserer Seite und konnten in vergleichsweise kurzer Zeit eine passende IT-Landschaft für die Antragstellung und Auszahlung aufbauen.“

Antragslos: Neues Projekt

Bei der Umsetzung des Lebenshaltungs- und Wohnkosten-Ausgleichs-Gesetzes gehen die Buchhaltungsagentur des Bundes und das BRZ noch einen Schritt weiter, wie Sellner verrät: „Wir setzen dabei auf einen no stop shop und auf eine smarte Förderung. Die Bezugsberechtigten erhalten seit September 2023 – diesmal automatisch und gänzlich ohne Antrag – monatlich ihr Geld ausbezahlt. Und wie schon beim Langzeit-Kurzarbeits-Bonus gilt: „Intelligente Digitalisierung unterstützt dabei, Prozesse effizient und kostengünstig zu planen und umzusetzen.“ Aber auch intern legt die Buchhaltungsagentur des Bundes den Fokus auf Digitalisierung. Zahlreiche Personalprozesse erleichterten seit dem Frühjahr 2022 die interne Verwaltung: „Unser Ziel ist die voll elektronische Abwicklung aller personalrelevanten Geschäftsfälle über standardisierte Prozesse“,

„Mit dem BRZ haben wir einen großartigen Partner an unserer Seite, mit dem wir Digitalisierungsprojekte rasch und reibungslos abwickeln können.“



Helmut Dietrich, BHAG-Geschäftsführer

zeigt sich Dietrich überzeugt. „Das ist nicht nur fürs Klima eine Bereicherung – Stichwort Papierverbrauch –, sondern auch produktiver für die Belegschaft.“

Automatisch: Einfache Arbeitsabläufe

Im Frühjahr 2021 wurde gemeinsam mit dem BRZ und der IBM ein Pilotprojekt gestartet, um die erste Robotic Process Automation-Lösung namens *BOB* innerhalb der Buchhaltungsagentur zum Einsatz zu bringen. *BOB* führt einfache und ständig wiederholende Arbeitsabläufe automatisiert aus. „Mit der Entstehung von *BOB*, unserem Bot, wurde in unserem Unternehmen sehr innovatives Neuland betreten“, freut sich Sellner. Der Erfolg gab dem Projekt recht. Deswegen nahm bald darauf eine zweite elektronische Unterstützung ihre Arbeit auf. „*FRIDA* erkennt fehlerhafte Zeitbuchungen von Mitarbeiter:innen und meldet diese per E-Mail an die betroffenen Personen.“

Digital: Einfach Lernen

Automatisierung geht aber nicht nur in organisatorischen Belangen, sondern auch in der Wissensvermittlung. Die Buchhaltungsagentur setzt einen neuen Standard in der Lernkultur. Seit diesem Jahr eignen sich die Mitarbeiter:innen aller sieben Standorte auf *EDIT*, der eigenen eLearning-Plattform, individuelles Wissen an. Pro Woche stehen neben zwei neuen Kursen in den Bereichen Kommunikation, Persönliche Entwicklung und Produktivität auch 30 Minuten freies Lernen zur Verfügung. Und bald haben auch die Bundesdienststellen in ganz Österreich die Möglichkeit, auf *EDIT* zu lernen. Die ersten digitalen SAP-Schulungen befinden sich aktuell in der Testphase und werden im ersten Halbjahr 2024 österreichweit ausgerollt. ■

Unsere Kunden im Fokus

Als IT Service Provider des Bundes hat das BRZ ein ITSM-Konzept formuliert, das nun standardisiert und überarbeitet werden soll.

Betriebskonzept. Das BRZ betreibt eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungen für mehrere Kunden. Die jeweiligen Modelle zur Kundenbetreuung unterscheiden sich historisch bedingt je nach Lösung und/oder Kunde. Dies bedingt eine hohe Komplexität in den Abläufen und ist weder für unsere Kunden noch für das BRZ optimal. Ziel ist, die unterschiedlichen Betriebsmodelle zu einem einheitlichen Betreuungskonzept weiterzuentwickeln. Gemeinsam mit einem Beratungsunternehmen wurden Stakeholder interviewt und ein Abbild der aktuellen IT Service Management-Landschaft im BRZ erstellt. Als Zielszenario wird künftig ein ITSM-Framework auf Basis von ITIL und der Nutzung von Methoden wie DevOps und SAFE für eine effektivere Zusammenarbeit und Überwachung sorgen. Folgende drei wesentliche Bereiche konnten identifiziert werden, deren Anpassung den größten Mehrwert für alle Beteiligten schafft.

Optimierung des Betriebskerns

Das Kernteam im Betrieb, also der Betriebskern, soll im Idealfall möglichst standardkonform und nach höchsten Qualitätskriterien arbeiten können. In einem ersten Schritt wurde ein Betriebskern geschaffen, der einerseits eine Ver-

einheitlichung der internen Betriebsabläufe bringt, aber auch den Betrieb in die Lage versetzt, auf aktuelle Anforderungen und Innovationen besser zu reagieren. „Ziel einer modernen Betriebsorganisation und damit des Betriebskerns ist dessen Unabhängigkeit von den Kundenprozessen“, erläutert Claus Haiden, Bereichsleiter Product Operations im BRZ. „Außerdem soll durch die Verwendung von Schnittstellen das Nutzen von standardisierten und marktkonformen Abläufen ermöglicht werden. Das ist auch eine wesentliche Voraussetzung, um den Grad der Automatisierung und somit die Effektivität und Effizienz der Leistungen im Betriebskern sicherstellen zu können.“

Solution Manager

In einem zweiten Schritt wurde das Product Management optimiert. „Ziel war dabei die Vereinfachung der Kommunikation und Verbesserung der Zusammenarbeit mit unseren Kunden sowie die Unterstützung der Etablierung des neu geschaffenen Betriebskerns“, so Karin Wegscheider, MBA, Bereichsleiterin Solution Management. „Das hatte Auswirkung auf unsere Organisation, denn damit wurde die finanzielle Verantwortung für Produkte in den Betriebskern gelegt. So wurde die Möglichkeit geschaffen in diesem Bereich aus eigener Initiative nötige Verbesserungsmaßnahmen und Innovation durchzuführen.“ Konkret wurden dazu die Product Manager der Infrastruktur und infrastrukturnahen Produkte direkt in den Betriebskern integriert und die neue Rolle Solution Manager geschaffen. Wegscheider: „Mit dieser neuen Rolle gibt es nun Kolleginnen und Kollegen, die für unsere Kunden zentrale inhalt-

liche Ansprechpartner:innen sind und als ‚Nahtstelle‘ zwischen unseren Kunden und dem Betriebskern agieren“

Die Lösung im Fokus

Als dritte Maßnahme werden die relevanten Prozesse so angepasst, dass die Lösung (Solution) für unsere Kunden im Vordergrund steht. Das durchgängige, integrierte Management-System für die Erbringung von IT-Leistungen orientiert sich an Ergebnissen und Kundenanforderungen. „Für die Umsetzung dieses Management-Systems schaffen wir eine Funktion im BRZ, die für das Management der ITSM-Tätigkeiten verantwortlich ist und diese koordiniert. Ein weiteres Ziel dieser Funktion ist die Anpassung der Prozesslandschaft an ITIL4“, so Haiden. ITIL4 ist ein weltweit anerkanntes Best Practice Framework für das IT Service Management. Zusätzlich werden unternehmensweit begleitende Maßnahmen zur Schärfung der Awareness samt entsprechender Schulungen eingeführt.

Optimale Basis für Betreuung

Wesentlich war auch die Unterteilung unseres Leistungsportfolios in Products und Solutions. Products sind etwa Datenbanken, Server, Storage oder Mail-Boxen. Diese sind standardisiert und für Kunden unverändert sofort einsetzbar. Solutions enthalten kundenspezifische Funktionen auf Basis von einem oder mehreren Products. Beispiele für Solutions sind etwa *FinanzOnline*, das *Unternehmensserviceportal* oder *ID Austria*. Alle diese Maßnahmen sowie die Unterscheidung in Products und Solutions bilden die belastbare Basis den Betrieb der Lösungen unserer Kunden gemeinsam mit ihnen auf den nächsten Level zu heben. Das Ziel des BRZ ist es, attraktive Leistungen anbieten zu können, eine Erhöhung der Transparenz und Qualität zu erreichen und gleichzeitig gemeinsam mit unseren Kunden kontinuierlich Mehrwert zu schaffen. ■



IT Service Management (ITSM) bezeichnet die Gesamtheit von Maßnahmen und Methoden, mit denen durch einen IT Service Provider die bestmögliche Unterstützung der Geschäftsprozesse der Kunden erreicht werden kann.

Im BRZ-Festsaal gab es die Möglichkeit, in virtuelle Welten einzutauchen.



Virtuelle Welten

Wenn die Initiative BRZ DigiConnect auf eine Dialogreihe des Finanzministeriums trifft, wird der BRZ-Festsaal zur Schaubühne.

Konkrete Use Cases. Im Rahmen von BRZ DigiConnect tauchten wir im Oktober gemeinsam mit Vertreter:innen des Bundesministeriums für Finanzen und Kunden wie dem Österreichischen Bundesheer oder den ÖBB sowie zahlreichen Ausstellern wie der ViARsys – Virtual and Augmented Reality Systems GmbH, VREI, Meta, ICARUS Consulting GmbH oder Lenovo in virtuelle Welten ein. In Breakout-Sessions wurde mit den Teilnehmer:innen nicht nur über mögliche Anwendungsfälle für AR/VR-Techniken diskutiert – es gab auch die Möglichkeit, unterschiedliche konkrete Use Cases auszuprobieren.

Virtuelle Karten für präzise Planung

Die VR-Technologie hat Einzug in das Institut für Militärisches Geowesen des Bundesheeres gehalten. Die detaillierten Karten ermöglichen es, in einer virtuellen Realität jede Ecke des österreichischen Geländes zu erkunden. Von der Besteigung des Großglockners bis hin zur Festlegung von Feuerlinien in einem hochalpinen Gelände bieten diese eine beispiellose Präzision. Dies ist nicht nur für militärische Operationen wichtig, das hat sich auch schon im Katastrophenschutz bewährt.

AR zur Bekämpfung von Schmuggel

Der Zoll arbeitet in einem Innovationsprojekt eng mit der Technischen Universität Wien und dem BRZ zusammen, um eine AR-Anwendung zu entwickeln, die Schmuggelverstecke in Fahrzeugen aufspüren kann. Die virtuelle Kartierung von gängigen Automodellen ermöglicht es den Zollbeamten, Schmuggelverstecke auf den Modellen zu markieren. Wenn ein verbotener Gegenstand gefunden wird, kann dies in Echtzeit dokumentiert und anderen Beamten zur Verfügung gestellt werden. Diese innovative Technologie hat das Potenzial, die Effizienz und Genauigkeit der Zollkontrollen erheblich zu steigern.

VR-Training für Mitarbeiter:innen

Die ÖBB setzen VR-Systeme intensiv in der Ausbildung ein. Von der Steuerung von Portalcränen bis zur Betrachtung virtueller Dampflokomotiven – die VR-Technologie ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in virtuellen Umgebungen zu üben und sich auf reale Aufgaben vorzubereiten. Dies verbessert nicht nur die Schulfähigkeit, sondern trägt auch zur Sicherheit und Zuverlässigkeit des Bahnverkehrs bei. ■



Use Cases „Virtuelle Welten“ – Möchten Sie wissen, was erarbeitet wurde? Unter diesem QR-Code finden Sie mehr!

„Mit dem **BRZ** haben wir
einen **großartigen Partner**
an unserer Seite, mit dem
wir Digitalisierungsprojekte
rasch und reibungslos
abwickeln können.“

Helmut Dietrich, Geschäftsführer der Buchhaltungsagentur des Bundes