

## 3391/J XXV. GP

---

Eingelangt am 19.12.2014

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

# Anfrage

der Abgeordneten Alev Korun, Freundinnen und Freunde an den Bundeskanzler  
betreffend die angeblich sichergestellte Gleichbehandlung bei Bewerbungsverfahren  
im Bundesdienst, Ablehnung von anonymisierten Bewerbungsverfahren

## **BEGRÜNDUNG**

Ein Entschließungsantrag der Grünen bezüglich Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren im Bundesdienst wurde im letzten Gleichbehandlungsausschuss von den Regierungsparteien vertagt. Dies mit dem Hinweis eines SPÖ Abgeordneten, dass „im öffentlichen Dienst bereits Chancengleichheit sichergestellt werde, da stets alle qualifizierten BewerberInnen in der ersten Runde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen würden“. Außerdem betreffe dieses Problem eher die Privatwirtschaft.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

## **ANFRAGE**

- 1) Gibt es derzeit eine Empfehlung, Weisung oder Regelung im öffentlichen Dienst, die vorsieht, dass alle BewerberInnen, die die fachliche Qualifikation einer Ministeriums-Ausschreibung erfüllen, automatisch zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen sind? Falls ja, seit wann besteht diese und wie lautet sie genau? Bitte um Beifügung.
- 2) Falls ja, inwiefern ist dies konform mit der Bestimmung in §9 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz, das besagt: „Die Begutachtungskommission hat die einlangenden Bewerbungsgesuche [...], zu überprüfen und sich –soweit erforderlich, auch in Form eines Bewerbungsgespräches – einen Eindruck über [...] zu verschaffen“, die eindeutig Bewerbungsgespräche nur bei „Erforderlichkeit“ vorsieht?

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

- 3) Falls nein: Wie wird die Einladung zu Bewerbungsgesprächen derzeit gehandhabt?
- 4) Welche Ministerien führen derzeit eine anonymisierte Bewerbung durch?
- 5) Ist angedacht, anonymisierte Bewerbungsverfahren in den Ministerien einzuführen? Falls ja, ab wann und wie? Falls nein, weshalb nicht?
- 6) Wer ist für die Einladung von BewerberInnen zu Bewerbungsgesprächen in den einzelnen Ministerien zuständig?
- 7) Sind die obengenannten Personen interkulturell ausgebildet bzw. auf die Aspekte der Gleichbehandlung bei Auswahlverfahren geschult worden? Falls nein, wie stellen Sie sicher, dass Chancengleichheit bei Auswahlverfahren in den Ministerien tatsächlich sichergestellt ist und somit Alter, Herkunft, Ethnie, Name etc. keine Rolle spielen?
- 8) Wie sieht dies im Falle von Mitgliedern in Begutachtungskommissionen aus?
- 9) Wie stellen Sie systemisch sicher, dass beim Auswahlverfahren Chancengleichheit sichergestellt ist?
- 10) Werden die Auswahlverfahren in den Ministerien, bzw. im Bundeskanzleramt, evaluiert oder supervidiert?
- 11) Wie viele im Ausland geborene Personen sind derzeit (Stichtag 19.12.2014) in Ministerien beschäftigt? Wie viele davon sind jeweils in welchem Dienstgrad beschäftigt?
- 12) Wie viele ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre sind derzeit (Stichtag 19.12.2014) in Ministerien beschäftigt? Wie viele davon sind jeweils in welchem Dienstgrad beschäftigt?
- 13) Wie viele ArbeitnehmerInnen nicht deutscher Muttersprache sind derzeit in Ministerien beschäftigt? Wie viele davon sind jeweils in welchem Dienstgrad beschäftigt?
- 14) Falls die Fragen 8-13 nicht für alle Ministerien beantwortbar sind, bitte um die Übermittlung dieser Daten für das Bundeskanzleramt.
- 15) Bitte um Aufschlüsselung, wie viele Stellenausschreibungen im Bundeskanzleramt 2014 erfolgten, wie viele Personen sich jeweils schriftlich daraufhin bewarben und wie viele Personen dann zum Bewerbungsgespräch eingeladen wurden.

- 16) In wie vielen der 2014 im Bundeskanzleramt erfolgten Bewerbungsverfahren wurde eine Begutachtungskommission eingesetzt?
- 17) In wie vielen der 2014 im Bundeskanzleramt erfolgten Bewerbungsverfahren wurden Sachverständige bzw. sachverständige Zeugen gemäß §9 Abs. 3 Ausschreibungsgesetz hinzugezogen?
- 18) Ist die Herstellung von Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren für Sie ebenfalls „*eher eine Sache der Privatwirtschaft*“? Falls nein, welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um allfälligen Diskriminierungen bei Bewerbungsverfahren anhand des Namens, Aussehens, Herkunft, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit zu begegnen?