

2190/J XX.GP

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Partik-Pable`
und Kollegen

an den Bundesminister für Finanzen

betreffend die Ausschreibung der Funktion eines Erhebungsgruppenführers beim Hauptzollamt
furt

Beim Hauptzollamt Klagenfurt wurde im Bereich Strafsachen die vakante Funktion des
Gruppenführers der Erhebungsgruppe 1/1 per 1. Jänner 1997 mit Grplnsp. KOBAN
nachbesetzt. Im durchgeführten Auswahlverfahren fand Bezlinsp. RAUTER keine Berück-
sichtigung, obwohl er sich gegenüber dem Betrauten bei den Auswahlkriterien zumindest im
objektiven Bereich als besser geeignet erwiesen hatte.

In der Tabelle werden vorerst zum besseren Verständnis die maßgeblichen objektiven
Kriterien der beiden Bewerber gegenübergestellt.

Kriterium	Rauter	Koban	Differenz
Eintritt Zollwache	31.12.1971	15.09.1980	9 Jahre
Erhebungsbeamter Fahndung	01.04.1975	22.04.1985	10 Jahre
Gruppenführerstellvertreter2/2	31.10.1985	01.08.1993	8 Jahre
Gruppenführerstellvertreter2/3-3	01.08.1993		höhere Bewertung

Das Ergebnis des gegenständlichen Nachbesetzungsverfahrens ist daher keinesfalls
nachvollziehbar, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, daß unsachliche Kriterien bei der
Funktionsbetrauung maßgebend waren.

Die unterfertigten Abgeordneten richten daher an den Bundesminister für Finanzen nachstehende

ANFRAGE

1. Nach welchen Bestimmungen wurde das Auswahlverfahren durchgeführt und wer trägt die Verantwortung für diese Personalentscheidung?

2. Stimmen die in der Einleitung angeführten objektiven Kriterien?

Wenn nein, welche objektiven Kriterien sind unrichtig dargestellt?

Wenn ja, welche subjektiv beeinflussten Kriterien waren maßgebend, daß Grplnsp. KOBAN im Auswahlverfahren vor Beznsp. RAUTER gereiht und mit der vakanten Planstelle betraut wurde?

3. Trifft es zu, daß Beznsp. RAUTER in der Erhebungsgruppe I/1 bereits seit mehr als drei Jahren mit der Funktion des stellvertretenden Erhebungsgruppenführers betraut ist, seit dem Ausscheiden des Gruppenführers diese Erhebungsgruppe eigenständig leiten mußte und dadurch mit dem Aktengeschehen der Erhebungsgruppe I/1 besser als Grplnsp. KOBAN vertraut ist?

Wenn ja, hat sich Beznsp. RAUTER in der Funktion als stellvertretender Erhebungsgruppenführer bewährt, oder konnte er der ihm übertragenen Aufgabenstellung nicht gerecht werden?

4. Wenn er seiner Aufgabe nicht gerecht werden konnte, um welche konkreten Anläßfälle handelte es sich dabei, wie wurden diese Verfehlungen geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

5. Stimmt es, daß mit Bescheid vom 2. Mai 1979, Zl. 44/448-Präs.-1979, rechtsverbindlich festgestellt worden ist, daß Beznsp. RAUTER bereits im Jahre 1978 den zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat?

Wenn ja, worauf ist diese 'ausgezeichnete', Dienstbeurteilung zurückzuführen?

6. Hat es an dieser Dienstbeurteilung zwischen der bescheidmäßigen Feststellung und dem Auswahlverfahren eine Änderung gegeben?
Wenn ja, wie wurde diese Rückstufung dokumentiert?
7. Stimmt es, daß Grplnsp. KOBAN trotz einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren auf keine derartige 'ausgezeichnete,' Dienstbeurteilung verweisen kann?
8. In welcher Form wurde im Auswahlverfahren das Kriterium der Leistungsfeststellung beurteilt und in welchem Ausmaß hat dieser Punkt zur Entscheidung über die Besetzung des Erhebungsgruppenführers beigetragen?
9. Trifft es zu, daß Bezlnsp. RAUTER die Dienstprüfung für dienstführende Zollwachebeamte mit 4 von 6 möglichen Auszeichnungen abgeschlossen hat, Grplnsp. KOBAN jedoch ein wesentlich schlechteres Prüfungsergebnis aufgewiesen hat?
Wenn ja, in welcher Form wurde dieser Umstand im durchgeführten Auswahlverfahren bewertet?
10. Ist es richtig, daß Bezlnsp, RAUTER mehrmals für besondere Leistungen ausgezeichnet worden ist?
Wenn ja, in welcher Form wurde dieser Umstand im durchgeführten Auswahlverfahren bewertet?
11. Stimmt es, daß den vier Erhebungsgruppen im Bereich Strafsachen des Hauptzollamtes Klagenfurt einzelne spezielle Aufgabengebiete zugeteilt sind?
Wenn ja, welche speziellen Aufgabengebiete sind der Erhebungsgruppe I/1 zugeteilt?
12. Entspricht es den Tatsachen, daß Bezlnsp. RAUTER durch die Teilnahme an Schulungen (Marktordnung, UCLAF-Seminar über die Betrugsbekämpfung am Textilsektor) in jenen der Erhebungsgruppe I/1 zugeteilten Aufgabengebieten besser ausgebildet ist als Grplnsp. KOBAN?
13. Stimmt es, daß Grplnsp. KOBAN nur in den Bereichen der Erhebungsgruppe IV2 (Strahlenschutz; Verbote und Beschränkungen, Artenschutz) ausgebildet ist und diese Ausbildung vom Aufgabengebiet der Erhebungsgruppe I/1 erheblich abweicht?

14. Trifft es zu, daß Bezlnsp. RAUTER anläßlich eines Auswahlverfahrens im Jahr 1993, wo es um die Nachbesetzung einer besser bewerteten Planstelle im Bereich Strafsachen ging, vor Grplnsp. KOBAN gereiht war und damals auch mit der vakanten Funktion betraut worden ist?

Wenn ja, in welchen konkreten Auswahlkriterien war anläßlich dieses Auswahlverfahrens Bezlnsp. RAUTER vor Grplnsp. KOBAN gereiht?

15. Welche Auswahlkriterien konnten im Zeitraum von 1993 bis 1.996 von Bezlnsp. RAUTER nicht mehr erfüllt werden bzw. in welchen Kriterien wurde er in diesem Zeitraum von Grplnsp. KOBAN überholt?

16. Sind diese eventuell erfolgten Rückstufungen auf die seit dem Jahre 1987 ausgeübten Personalvertretungsfunktionen des Bezlnsp. RAUTER zurückzuführen?

Wenn ja, sind diese eventuellen Rückstufungen aufgrund der Bestimmungen des § 25 Abs. 2 PVG gesetzlich gedeckt?

Wenn nein, wie wurden diese Leistungsrückfälle im dienstlichen Bereich gehandelt und wie wurde dies dokumentiert?

17. Stimmt es, daß im Jahre 1996 seitens des Bereichsleiters gegenüber Bezlnsp. RAUTER die Aussage getätigt wurde, daß dieser als Personalvertreter niemals Erhebungsgruppenführer werden könnte?

Wenn ja, welche Folgen für den Bereichsleiter hatte die diesbezügliche Beschwerde des Bezlnsp. RAUTER an den Generalinspektor der Zollwache ?

18. Wurden derartige Aussagen seitens Vorgesetzter innerhalb der Zollverwaltung auch gegenüber anderen Personalvertretern getätigt oder nur gegenüber dem Bezlnsp. RAUTER, welcher Bundessektionsvorsitzender Zollwache innerhalb der Wählergruppe AUF ist und von dieser in den Zentralausschuß der Zollwache beim Bundesministerium für Finanzen entsandt wurde?

19. Ist die Tätigkeit des Bezlnsp. RAUTER innerhalb der Personalvertretung ab der Konstituierung nach der Wahl 1987 bis zu seinem Ausscheiden aus der Personalvertretung am 25. Oktober 1996 durch seine wechselweise bekleideten Funktionen im Dienststellen-,

Fach- und Zentralausschuß aufgrund der Bestimmungen des § 25 Abs. 2 PVG gedeckt, oder treffen diese Bestimmungen, daß einem Personalvertreter durch die Ausübung seiner Funktion bei der Leistungsfeststellung und der beruflichen Laufbahn keine Nachteile erwachsen dürfen, für einen Vertreter der Wählergruppe AUF nicht zu?

20. Trifft es zu, daß Grplnsp. KOBAN in den Auswahlkriterien wie folgt beschrieben wurde. Anfängliche Unsicherheiten in Krisensituationen wie z.B. bei Hausdurchsuchungen, Festnahmen etc. hat der Bewerber während seiner nunmehr dreijährigen Tätigkeit als Gruppenführer-Srellvertreter und somit der vermehrten eigenverantwortlichen Tätigkeit Ausgesetzte weitgehend abgelegt,?"

Wenn ja, in welchen Krisensituationen konnte sich Grplnsp. KOBAN im Bewährungszeitraum bewähren und wie viele derartige Dienstverrichtungen wurden von diesem während den letzten drei Jahren in Eigenverantwortung (ohne anwesenden Gruppenführer oder Gruppenführer einer anderen Erhebungsgruppe) durchgeführt?

21. Stimmt es, daß Bezlnsp. RAUTER derartige Dienstverrichtungen und Krisensituationen bereits im Jahre 1977, nach nur 5-jähriger Dienst- und 2-jähriger Fahndungserfahrung - außerdem ohne abgelegte Fachprüfung - anlässlich jahrelanger umfangreicher Erhebungen in anderen Bundesländern anstandslos meistern konnte?

Wenn ja, konnten von Bezlnsp. RAUTER diese Eigenschaften bis dato beibehalten werden?

Wenn nein, wann konnte Bezlnsp. RAUTER derartigen Aufgaben nicht gerecht werden, wie wurden derartige Verfehlungen geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

22. Stimmt es, daß Herrn Grplnsp. PAULITSCH als ehemaliger Gruppenmitarbeiter des Grplnsp. KOBAN wegen unüberbrückbarer Unstimmigkeiten mit diesem die Dienststelle verlassen hat und in den Auswahlkriterien des Grplnsp. KOBAN dieser Umstand mit "die bisherige Bewährung als Vorgesetzter kann nur eingeschränkt positiv beurteilt werden", festgehalten ist?

Wenn ja, treffen derartige Unstimmigkeiten in der Mitarbeiterführung auch für Bezlnsp. RAUTER zu ?

Wenn ja, um welche konkreten Verfehlungen handelt es sich dabei, wie wurden diese geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

23. Ist es richtig, daß Bezlnsp. RAUTER in den Auswahlkriterien unter Punkt 3) vorgehalten wird, daß dessen Umgang mit manchen Kollegen und vor allem mit dem Vorgesetzten zumindest teilweise als problematisch zu bezeichnen ist"?

Wenn ja, um welche Kollegen und um welche Probleme handelt es sich dabei?

24. In welchen konkreten Fällen wird der Umgang mit dem Vorgesetzten als problematisch bezeichnet, wie wurden diese Vorfälle geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

25. Wenn es derartige Fälle gibt, sind diese Unstimmigkeiten mit dem Vorgesetzten auf eventuelle Fehlleistungen des Vorgesetzten (vgl. die Vorgaben des Erlasses des Bundesministeriums für Finanzen vom 18.2.1977, GZ. 05 01.10/1-VU77) und die daraus resultierenden, von Bezlnsp. RAUTER im Rahmen seiner Personalvertretungstätigkeit geäußerten Vorhaltungen und Beschwerden zurückzuführen?

26. Stimmt es, daß Bezlnsp. RAUTER in den Auswahlkriterien unter Punkt 3) vorgehalten wird, 'daß diesem zwar schon auf Grund der .Ausbildung von Mitarbeitern und seiner .Spitzenstellung " in der gesetzlichen Personalvertretung Fähigkeiten zur Motivation zuge - stunden werden, welche jedoch immer wieder an die, aus Dienstgebersicht negative Beeinflussung von Kollegen grenzt (näheres dazu in den Berichtsausführungen) "?

Wenn ja, welche gesonderten Berichtsausführungen gibt es und was ist deren Inhalt?

27. In welcher Form wurden diese gesonderten Berichtsausführungen im durchgeführten Auswahlverfahren bewertet?

28. Wenn diese gesonderten Berichtsausführungen für Bezlnsp. RAUTER ein negatives Ergebnis erbrachten, gab es konkrete Beschwerden von in Ausbildung stehenden Mitarbeitern oder wurden seitens der Vorgesetzten Unstimmigkeiten oder negative Beeinflussungen durch Bezlnsp. RAUTER im Rahmen der Ausbildung von jungen Kollegen erkannt?

29. Um welche Kollegen handelt es sich dabei konkret und in welcher Form wurden diese von Bezlnsp. RAUTER negativ beeinflusst?

30. Wenn Unstimmigkeiten und negative Beeinflussung festgestellt werden konnten, wie wurde dies geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

31. Stimmt es, daß Bezlnsp. RAUTER in den Auswahlkriterien unter Punkt 5) folgend beschrieben wird:

"Bis zum Jahre 1989 war der Bewerber als überaus motivierter und engagierter Fahndungsbeamter zu bezeichnen. Ab diesem Zeitraum - näheres siehe Berichtsausführungen - sind die für den unmittelbaren Dienstbetrieb erbrachten Leistungen des Bewerbers kontinuierlich zurückgegangen. Die Qualität der erbrachten Arbeit kann aber gleichbleibend als sehr gut bezeichnet werden. Parallel zum quantitativen Leistungsrückgang in der Dienststelle hat das Engagement des Bewerbers in der gesetzlichen Personalvertretung zugenommen und letztendlich im Mandat im Zentralausschuß seinen Höhepunkt erreicht", ?

Wenn ja, welche gesonderten Berichtsausführungen gibt es und was ist deren Inhalt?

32. In welcher Form wurden diese gesonderten Berichtsausführungen im durchgeführten Auswahlverfahren bewertet?

33. Hat sich dieses Kriterium für Bezlnsp. RAUTER trotz der eindeutigen Bestimmungen des § 25 Abs. 2 PVG nachteilig ausgewirkt?

Wenn nein, welchen Sinn hatte die Aufnahme dieses Bezlnsp, RAUTER negativ darstellenden Punktes?

34. Stimmt es, daß Bezlnsp. RAUTER unter Punkt 4) der Auswahlkriterien sehr gute Fähigkeiten im dienstlich-organisatorischen Bereich bescheinigt werden, welche er bereits als junger Erhebungsbeamter bei eigenständigen Ermittlungen eines großen "Autoaktes" unter Beweis gestellt hat?

Wenn ja, wie ist die anschließende, in der Möglichkeitsform gestaltete und keineswegs positiv gemeinte Bemerkung, daß sich

"an diesen Fähigkeiten auch im Hinblick auf seine 'Spitzenfunktion' in der gesetzlichen Personalvertretung nichts geändert haben dürfte"

zu verstehen und wie wird diese Bemerkung begründet?

35. Ist es richtig, daß bei BezInsp. RAUTER ebenfalls unter Punkt 4) der Auswahlkriterien bemerkt wird :

"Die mäßigen organisatorischen Leistungen nach von ihm urgierter Übernahme von Akten aus der damaligen Erhebungsgruppe 111 - welche letztendlich um der drohenden Verjährung zu entgehen wieder der Erhebungsgruppe III rückgeführt wurden - dürften auf Zeitmangel und Überlastung, resultierend aus Personalvertretungsfunktion des Bewerbers, zurückzuführen sein"?

Wenn ja, wie ist diese in der Möglichkeitsform gestaltete, für BezInsp. RAUTER keineswegs positiv behaftete Bemerkung zu verstehen?

36. Stimmt es, daß diese Aktenverlagerung nicht an BezInsp. RAUTER, sondern an die damalige Erhebungsgruppe 1 erfolgt ist, wobei die Verantwortung für das Aktengeschehen naturgemäß dem damaligen Erhebungsgruppenführer zu tragen hatte?

37. Hatte BezInsp. RAUTER aufgrund seiner im kritisierten Zeitraum begleitenden Personalvertretungsfunktionen die Möglichkeit, die der damaligen Erhebungsgruppe 1 übertragenen Autoakte einer unverzüglichen Bearbeitung zuzuführen?

Wenn ja, warum hat BezInsp. RAUTER diese Akte keiner Bearbeitung zugeführt, wie wurde diese Verfehlung geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

Wenn nein, warum wurde diese für BezInsp. RAUTER negative Auswertung, in den Auswahlkriterien angeführt?

38. Stimmt es, daß im Punkt 4) der Auswahlkriterien bezüglich der organisatorischen Fähigkeiten der einzelnen Bewerber dem GrpInsp. KOBAN attestiert wird, daß bei diesem die Planung von Außendienst, Hausdurchsuchungen etc. als jedenfalls zufriedenstellend bezeichnet werden kann"?

Wenn ja, trifft diese "zufriedenstellende Planung", auch für BezInsp. RAUTER zu, wie wurden diese Verfehlungen geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

39. Wurden die unmittelbaren Vorgesetzten (Gruppenführer) der einzelnen Bewerber in die Profilerstellung miteingebunden?

Wenn ja, wie lautet das Urteil des Gruppenführers über die Fähigkeiten des GrpInsp. KOBAN zu der von diesem an den Tag gelegten Gruppenarbeit und zu dessen Führungseigenschaften?

35. Ist es richtig, daß bei BezInsp. RAUTER ebenfalls unter Punkt 4) der Auswahlkriterien bemerkt wird :

"Die mäßigen organisatorischen Leistungen nach von ihm urgierter Übernahme von Akten aus der damaligen Erhebungsgruppe 111 - welche letztendlich um der drohenden Verjährung zu entgehen wieder der Erhebungsgruppe III rückgeführt wurden - dürften auf Zeitmangel und Überlastung, resultierend aus der Personalvertretungsfunktion des Bewerbers, zurückzuführen sein"?

Wenn ja, wie ist diese in der Möglichkeitsform gestaltete, für BezInsp. RAUTER keineswegs positiv behaftete Bemerkung zu verstehen?

36. Stimmt es, daß diese Aktenverlagerung nicht an BezInsp. RAUTER, sondern an die damalige Erhebungsgruppe 1 erfolgt ist, wobei die Verantwortung für das Aktengeschehen naturgemäß dem damaligen Erhebungsgruppenführer zu tragen hatte?

37. Hatte BezInsp. RAUTER aufgrund seiner im kritisierten Zeitraum begleitenden Personalvertretungsfunktionen die Möglichkeit, die der damaligen Erhebungsgruppe 1 übertragenen Autoakte einer unverzüglichen Bearbeitung zuzuführen?

Wenn ja, warum hat BezInsp. RAUTER diese Akte keiner Bearbeitung zugeführt, wie wurde diese Verfehlung geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

Wenn nein, warum wurde diese für BezInsp. RAUTER negative Auswertung, in den Auswahlkriterien angeführt?

38. Stimmt es, daß im Punkt 4) der Auswahlkriterien bezüglich der organisatorischen Fähigkeiten der einzelnen Bewerber dem GrpInsp. KOBAN attestiert wird, daß bei diesem "die Planung von Außendienst, Hausdurchsuchungen etc. als jedenfalls zufriedenstellend bezeichnet werden kann"?

Wenn ja, trifft diese "zufriedenstellende Planung", auch für BezInsp. RAUTER zu, wie wurden diese Verfehlungen geahndet und wie wurde dies dokumentiert?

39. Wurden die unmittelbaren Vorgesetzten (Gruppenführer) der einzelnen Bewerber in die Profilerstellung miteingebunden?

Wenn ja, wie lautet das Urteil des Gruppenführers über die Fähigkeiten des GrpInsp. KOBAN zu der von diesem an den Tag gelegten Gruppenarbeit und zu dessen Führungseigenschaften?

Wenn nein, warum wurde der Gruppenführer, der jahrelang unmittelbar mit Grplnsp. KOBAN zusammenarbeiten mußte, nicht in die Profilerstellung miteingebunden und wie lautet dessen Urteil über die Fähigkeiten des Grplnsp. KOBAN insbesondere dessen Gruppenarbeit und Führungseigenschaften?

40. Von wem wurde die Entscheidung über die gegenständliche Nachbesetzung tatsächlich getroffen und inwieweit war das Ministerbüro in die Entscheidung eingebunden?

41. Wurde für einen der Kandidaten von Politikern interveniert?

42. Wenn es Interventionen von Politikern gab, für welchen der Kandidaten wurde interveniert?

43. Welche Auswirkungen hatten diese Interventionen?

44. Sind Sie überzeugt, daß im Hinblick auf die Bestimmungen des §9 Abs. 4 des Ausschreibungsgesetzes 1989 durch Ihre Mitarbeiter im Bereich der Zollverwaltung dieses Nachbesetzungsverfahren korrekt abgewickelt worden ist und aufgrund der vorgegebenen Eignungskriterien, und zwar:

der bisherigen Berufserfahrung, der einschlägigen Verwendung, der Fähigkeit zur Menschenführung, der dienstlichen und außerdienstlichen organisatorischen Fähigkeiten und der bisher erbrachten Leistungen

Herr Grplnsp. KOBAN für die betraute Funktion tatsächlich besser als Bezlnsp. RAUTER geeignet ist?

Wenn ja, welche konkreten Kriterien sind für Sie ausschlaggebend, daß Grplnsp. KOBAN trotz beträchtlicher objektiver Nachteile in gewissen Bereichen dennoch für die Funktion des Erhebungsgruppenführers der Erhebungsgruppe I/1 der besser Geeignete ist?

Wenn nein, wie wollen Sie die berufliche und finanzielle Benachteiligung des Bezlnsp. RAUTER korrigieren?