
1057/AB XXII. GP

Eingelangt am 09.01.2004

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Land-und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Anfragebeantwortung

Auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Pirkhuber, Kolleginnen und Kollegen vom 12. November 2003, Nr. 1059/J, betreffend „Sozialplan“ bei der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES), beehre ich mich nach Befassung der AGES Folgendes mitzuteilen:

Zu Frage 1:

Die Schließung des Standortes Wolfpassing wird von einem Sozialplan begleitet, in dem eine Reihe von Maßnahmen vorgesehen sind, um die sozialen Härten der Betriebsschließung aufzufangen. Darin enthalten sind besondere Abfertigungsregelungen (doppelte gesetzliche Abfertigung), Schulungsabgeltung, Kinderzuschlag, Alleinverdienerzuschlag u.a. für jene Mitarbeiter, die sich bis 30.9.2004 entscheiden, das Unternehmen zu verlassen. Damit wird erreicht, dass diese nicht in die nächstgelegene AGES-Dienststelle nach Linz pendeln sondern in der Umgebung angebotene Anstellungsverhältnisse annehmen können. Mit dem Stichtag 24. November 2003 haben drei Mitarbeiter davon Gebrauch gemacht. Mitarbeiter, die aufgrund der Betriebsschließung nach Linz pendeln müssen, erhalten die nach Gehaltsgesetz zustehende Fahrtbeihilfe ohne Selbstbehalt. In Wolfpassing freiwerdende Stellen werden nicht nachbesetzt.

Allgemeine AGES-Sozialplanmodelle und dadurch freiwerdende Stellen gibt es nicht. Dienstnehmern, die nicht Beamte sind, steht es selbstverständlich offen, das Altersteilzeitmodell gemäß der §§ 27 und 28 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in Anspruch zu nehmen. Mit Stichtag 24. November 2003 haben 18 Mitarbeiter davon Gebrauch gemacht. Eine Planpostenbewirtschaftung und die damit verbundene Nachbesetzung freiwerdender Stellen gibt es in der neuen Organisationsstruktur der AGES nicht. Neue Mitarbeiter werden in jenen Bereichen aufgenommen, wo sie benötigt werden oder durch das Gesundheits- und Ernährungssicherheitsgesetz neue Aufgabengebiete entstanden sind.

Zu Frage 2:

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der AGES werden grundsätzlich nicht dazu angehalten frühzeitig in Pension zu gehen.

Zu Frage 3:

Die zum Zeitpunkt der Ausgliederung bereits bestehenden Positionen wurden an die neue Struktur angepasst oder es haben leitende Mitarbeiter sowie die Geschäftsführung Doppelfunktionen übernommen. Insgesamt sind in der AGES 36 Mitarbeiter mit insgesamt 41 Leitungsfunktionen betraut, davon wurden sechs Positionen neu geschaffen. Von den Bundesministerien sind mit Stichtag 23.11.2003 keine Mitarbeiter in Führungspositionen der AGES gewechselt. Die administrativen Aufgaben, die früher von den Bundesministerien und Bundessozialämtern wahrgenommen wurden, werden von rund 50 Vollzeitkräften (VZK) wahrgenommen. Diese Mitarbeiter stammen aus den verschiedensten administrativen Bereichen der AGES. Zusätzlich sind mit Stichtag 24.11.2003 noch rund 20 weitere VZK österreichweit zuzurechnen.

Zu Frage 4:

Alle für den Zeitraum auf die Dauer einer Karenzierung eines AGES Mitarbeiters abgeschlossenen Zeitverträge laufen aus, wenn der/die Kollegin aus der Karenz zurückkehrt. Im Jahr 2003 sind das 16 Mitarbeiter in den Bereichen Landwirtschaftliche Produktionsgrundlagen, Veterinärmedizin und Humanmedizin. Im Jahr 2004 sind das 11,5 VZK in den Bereichen Veterinärmedizin, Landwirtschaftliche Produktionsgrundlagen, Landwirtschaftliche Betriebsmittel und Humanmedizin. Mitarbeiter werden in der AGES ausschließlich dort aufge-

nommen wo sie fachlich benötigt werden. Im Jahr 2003 wurden zehn ausgelaufene Verträge (zusätzlich zu den rückkehrenden karenzierten Mitarbeitern) neu abgeschlossen bzw. verlängert. Im Jahr 2004 werden voraussichtlich 4,5 VZK angestellt.

Die AGES hatte im Jahr 2003 28 Pensionierungen (VZK) in den Bereichen Veterinärmedizin, Lebensmitteluntersuchung, Landwirtschaftliche Produktionsgrundlagen, Landwirtschaftliche Betriebsmittel, Humanmedizin und Gemeinsame Einrichtungen zu verzeichnen. Demgegenüber stehen 20,6 Zugänge in den Bereichen Veterinärmedizin, Lebensmitteluntersuchung, Landwirtschaftliche Produktionsgrundlagen, Landwirtschaftliche Betriebsmittel, Humanmedizin und Gemeinsame Einrichtungen. Bezüglich der Planpostenbewirtschaftung darf ich auf die Beantwortung zu Frage 1 verweisen.

Zu Frage 5:

Ein wesentliches Ziel der AGES ist die Gewinnung von Synergieeffekten. Das Unternehmenskonzept der AGES wurde gemäß Ernährungssicherheitsgesetz im Sommer 2003 von der Geschäftsführung vorgelegt und von den zuständigen Bundesministern genehmigt. Im Unternehmenskonzept sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, um Synergieeffekte und Effizienzsteigerungen zu erreichen. An der Umsetzung wird intensiv gearbeitet und sie wird im Jahr 2007 abgeschlossen sein.

Unter den im Unternehmenskonzept geplanten Maßnahmen sind folgende hervorzuheben:

Die bisherigen Fachbereiche der AGES mit 18 Standorten wurden in fünf strategische Geschäftsbereiche mit einheitlicher Führung und Steuerung gegliedert. Innerhalb der strategischen Geschäftsbereiche erfolgt eine österreichweite Schwerpunktsetzung. An einem Standort von mehreren Instituten benötigte Leistungen werden künftig nur mehr von einer Organisationseinheit erbracht und den anderen intern zur Verfügung gestellt. Durch regionale Zusammenfassung von Kompetenzen werden Synergien genutzt und Doppelgleisigkeiten verhindert.

Fachübergreifende Leistungen werden in Kompetenzzentren zusammengefasst, womit eine optimale Bündelung der hochapparativen und kosten intensiven Analyseleistungen erreicht wird. Die Zusammenführung von ähnlichen Kompetenzen aus verschiedenen Bereichen er-

möglichst kritische Gruppengrößen und schafft die Voraussetzungen für effizientes und rasches Arbeiten sowie vertiefte Beschäftigung mit neuen Fragestellungen.

Durch Umsiedelungsaktivitäten im Jahr 2004 wird die Zahl der AGES Betriebsstätten von 18 auf 9 halbiert. Dadurch werden die vorhandenen räumlichen Strukturen optimal ausgenutzt und Kosten gesenkt.

Die neue Organisationsstruktur wird unternehmensweit eine gemeinsame Nutzung des vorhandenen Wissens und der Infrastruktur unterstützen und fördern. Damit erfüllt das Unternehmen zwei wesentliche Aufgaben, die ihr die beiden Eigentümer, das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen und das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, gestellt haben: Die Ernährungssicherheit in Österreich durch Kompetenzbündelung zu erhöhen und Kosten zu sparen.

Zu Frage 6:

Einrichtungen von Forschung und Verwaltung sind ständig den neuen Herausforderungen anzupassen; insbesondere ist die Prüfung der Zielerreichung und der Wirtschaftlichkeit notwendig. Das Unternehmen ROI - Seidel Management Consulting AG wurde im Juni 2003 zur Erstellung eines Grobkonzeptes für die Weiterentwicklung der BAL Gumpenstein und der BLT Wieselburg beauftragt. Ein Grund für die Projektvergabe lag u.a. darin, die Eigenwirtschaftlichkeit durch Maßnahmen im Bereich der Kostensenkung zu erhöhen. Am 9. Oktober 2003 legte das Unternehmen einen Bericht für die Weiterentwicklung vor, der im Steuerungsausschuss unter Mitwirkung der Bundesanstaltendirektoren und der Personalvertretung diskutiert wurde.

In Workshops in den Bundesanstalten wurde der Frage nachgegangen, ob Synergieeffekte, insbesondere im Bereich der Querschnittsthemen wie Finanzbuchhaltung, Einkauf, Personalabrechnung, Controlling, Kostenrechnung, EDV, Bibliothek, Marketing, Anlagen- und Maschineninstandhaltung, Fuhrpark etc. in einer engen Kooperation zwischen der BAL Gumpenstein und der HBLA Raumberg sowie der BLT Wieselburg und der HBLA Francisco Josephinum möglich sind.