

1938/AB XXII. GP

Eingelangt am 27.08.2004

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

BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Anfragebeantwortung

Gegenstand: Schriftl.parl.Anfr.d.Abg.z.NR Mag. Johann Maier, Kolleginnen und Kollegen vom 28. Juni 2004, Nr. 1951/J, betreffend Personalabbau durch die Schwarz-Blaue Bundesregierung - Schüssel II

Auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Mag. Johann Maier, Kolleginnen und Kollegen vom 28. Juni 2004, Nr. 1951/J, betreffend Personalabbau durch die Schwarz-Blaue Bundesregierung - Schüssel II, beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu Frage 1:

Planstellen:

	Zentralleitung	Dienststellen	Ausgegl. Bereiche
Stellenplan 2000	1053	3174	99
Stellenplan 2001	1040	3101	99
Stellenplan 2002	1047	2902	122
Stellenplan 2003	1034	2375	356
Stellenplan 2004	1024	2307	356

Zu Frage 2:

Pensionierungen gemäß §§ 13 und 15 BDG:

	Zentralleitung	Dienststellen	Ausgegl. Bereiche
Ab 1.4.2000	6	27	0
2001	13	43	0
2002	20	18	4
2003	8	30	5
Bis 30.6.2004	5	8	3

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

Zu Frage 3:

Mit Beschluss der Bundesregierung vom 6. Mai 2003 wurden für den Personalstand konkrete Zielwerte jeweils für den 31. Dezember 2003 bis 2006 je Ressort festgelegt. Dieser Beschluss sieht für das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) bis 31. Dezember 2004 exklusive dem Lehrerbereich einen Zielwert von 2.439,90 Vollbeschäftigteäquivalenten (VBÄ) vor, was einer Verringerung gegenüber dem 31. Dezember 2003 von 59,99 VBÄ entspricht. Der Stellenplan für das Jahr 2005 ist derzeit in Verhandlung.

Zu Frage 4:

Mit Stichtag 1. Juli 2004 erfolgte noch keine Einsparung.

Zu Frage 5:

Die u.a. Tabelle beinhaltet alle Auflösungen von Dienstverhältnissen Vertragsbediensteter, also auch Kündigungen durch den Dienstnehmer, Ablauf befristeter Dienstverhältnisse (auch im Lehrerbereich), einverständliche Lösungen etc. Hinsichtlich ausgegliederter Unternehmen kann keine Auskunft gegeben werden, da Vertragsbedienstete zum Zeitpunkt der Ausgliederung Dienstnehmer des Unternehmens werden und nicht mehr der Personalhoheit des Ressorts unterliegen.

	Zentralleitung	Dienststellen
Ab 1.4.2000	26	78
2001	42	84
2002	19	82
2003	23	112
Bis 30.6.2004	8	41

Zu Frage 6:

Mit Stichtag 1. Juli 2004 sind im BMLFUW 8 Planstellen im Bereich der Zentralleitung und 42 Planstellen im Bereich der Dienststellen offen, mit Stichtag 31. Dezember 2003 waren dies 4 Planstellen im Bereich der Zentralleitung und 31 Planstellen im Bereich der Dienststellen.

Zu den Fragen 7 und 8:

Aufgrund der bisherigen Reduktion ist in einigen Bereichen eine angespannte Personalsituation bemerkbar.

Zu Frage 9:

Nein, keinesfalls.

Zu Frage 10:

3 Beamte des Ressorts wurden gemäß § 15a von Amts wegen in den Ruhestand versetzt.

Zu Frage 11:

In einem Fall wurde Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof/Verfassungsgerichtshof erhoben. Die Beschwerde wurde aber vom Beschwerdeführer zurückgezogen.

Zu Frage 12:

Neueinstellungen:

	Zentralleitung	Dienststellen
Ab 1.4.2000	9	58
2001	22	83
2002	24	85
2003	20	120
Bis 30.6.2004	9	56

In dieser Tabelle sind alle Neueinstellungen im fraglichen Zeitraum enthalten, also auch z.B. Lehrer mit geringer Wochenstundenanzahl, die befristet für ein Schuljahr aufgenommen werden. Nicht angeführt sind Personen, die innerhalb des Bundes zum Ressort versetzt wurden.

Zu Frage 13:

Allfällige künftige Neueinstellungen richten sich nach den Bedürfnissen des Ressorts und können insbesondere im Hinblick auf den nicht exakt vorhersehbaren Abgang auch nicht vorweg beurteilt werden. Das BMLFUW wird jedenfalls auch weiterhin bemüht sein, die Personalhöchststände gemäß Ministerratsbeschluss vom 6. Mai 2003 einzuhalten und gleichzeitig die hohe Qualität der Aufgabenbesorgung beizubehalten.

Zu Frage 14:

In keinem Fall.

Zu Frage 15:

Im Bereich des BMLFUW sind keine Personen über Personalleasingfirmen beschäftigt.

Zu Frage 16:

Es erfolgte keine Honorarzahlung im Sinne der Fragestellung.

Zu Frage 17:

Es ist bisher gelungen, aufgrund der bestehenden Auswahlverfahren das benötigte Personal mit den geforderten Qualifikationen zu gewinnen.

Zu Frage 18:

Zum Stichtag 30.6.2004 befanden sich 36 Frauen und 46 Männer in Grundausbildung. Weiters nimmt eine Personen an einer post graduate Ausbildung teil.

Zu Frage 19:

Die Ausgaben für Weiterbildung sind den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen.

Ausgaben für Schulung und Weiterbildung ADV (Kap. 60 und 61):

Jahr	Erfolg
2000	22.660,66 -,-
2001	34.469,03 -,-
2002	107.266,92 -,-
2003	65.937,10 -,-
2004	105.000,00 BVA

Persönliche und fachspezifische Aus- und Weiterbildung (Kap. 60):

Jahr	Erfolg
2000	0 -,-
2001	0 -,-
2002	57.054,12 -,-
2003	53.487,77 -,-
2004	120.000,00 BVA

Die Verrechnung der Ausgaben für die persönliche und fachspezifische Weiterbildung (exklusive Reisekosten) bei einer eigenen VA-Post erfolgt erst ab dem Jahr 2002. In den Vorjahren waren diese Ausgaben bei „Entgelte für sonstige Leistungen von Unternehmungen“ mitveranschlagt.

Die Ausgaben für die Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen, Kongressen usw. werden bei den Reisekosten mitverrechnet und sind in den obgenannten Ausgaben nicht enthalten.

Interne Aus- und Weiterbildung 2000 bis 2004 (Kap. 61):

Die internen Aus- und Weiterbildungskosten sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass die Daten 2000 und 2001 ausschließlich den ehemaligen Umweltbereich betreffen. Ab 2002 wurden die Abläufe und Zuständigkeiten gemäß Organisationshandbuch des BMLFUW vereinheitlicht.

Jahr	Ressort	Interne	Externe	Summe	Planung
2000	BMUJF / BMU	14.974,00	35.995,00	50.969,00	
2001	BMU	12.732,00	15.128,00	27.860,00	
2002	BMLFUW	12.669,00		12.669,00	
2003	BMLFUW	46.792,00		46.792,00	
2004	BMLFUW	35.357,00		35.357,00	31.800,00

2000: Ausgaben interne und externe Aus- und Weiterbildung für die Bereiche Umwelt sowie Jugend und Familie bis 31.3.2000 (BMG-Novelle 2000) sowie Ausgaben für die externe und interne Aus- und Weiterbildung für den Bereich Umwelt vom 1.4.-31.12.2000

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

2001: Ausgaben interne und externe Aus- und Weiterbildung für den Bereich Umwelt vom 1.1 .- 31.12.2001

2002: Ausgaben interne Aus- und Weiterbildung Bereich Zentralleitung BMLFUW

2003 und 2004: Ausgaben für das Interne Veranstaltungsmanagement für den Bereich Zentralleitung BMLFUW

Zu Frage 20:

In den Jahren 2000 bis 2003 nahm folgende Anzahl von bezahlten Bediensteten an Weiterbildungsveranstaltungen teil, wobei bei der Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu berücksichtigen ist, dass einige bezahlte Bedienstete auch mehrere Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen besucht haben.

2000		2001		2002		2003	
Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
782	435	815	577	188	239	354	332

Zu den Fragen 21 und 22:

Die Lehrlingsplanstellen des Ressorts mussten von 177 (Stellenplan 2001) auf 103 (Stellenplan 2004) reduziert werden, was auf die Ausgliederung lehrlingsintensiver Bereiche als auch auf budgetäre Zwänge zurückgeht. Für den Stellenplan 2005 wurde aber ein Antrag auf Zurverfügungstellung von 100 zusätzlichen Planstellen für Lehrlinge gestellt, der im Zuge der Verhandlungen zu den Stellenplänen 2005 und 2006 behandelt wird.

Zu Frage 23:

Zu dieser Frage darf auf die Beantwortung der Anfrage Nr. 1944/J durch den Herrn Bundeskanzler verwiesen werden.

Zu Frage 24:

Die Erhebung erfolgt zentral für alle Ressorts durch das Bundeskanzleramt, im Übrigen darf auf die Beantwortung der Anfrage Nr. 1944/J durch den Herrn Bundeskanzler verwiesen werden.

Zu Frage 25:

Mit Beschluss der Bundesregierung vom 6. Mai 2003 wurden für den Personalstand konkrete Zielwerte jeweils für den 31. Dezember 2003 bis 2006 je Ressort festgelegt. Dieser Beschluss sieht für das BMLFUW für 2003 einen Wert von 2.499,90 VBÄ, für 2004 einen Wert von 2.439,90 VBÄ, für 2005 einen Wert von 2.381,34 VBÄ und für 2006 eine Wert von 2.324,19 VBÄ vor. Diese Werte gelten für das Ressort, eine Aufteilung nach Organisationseinheiten ist nicht vorgesehen.

Zu den Fragen 26 und 27:

Im Jahr 2003 wurde das Personalmanagement-Konzept beschlossen, das die Personaleinsatzplanung im BMLFUW regelt, siehe Beilage 1.

Zu Frage 28:

56 Beamte des Ressorts erreichen bis 31. Dezember 2006 das für eine Ruhestandsversetzung erforderliche Lebensalter. Wie viele dieser Beamten tatsächlich bis zu diesem Zeitpunkt einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand stellen werden, ist aus heutiger Sicht nicht vorhersehbar.

Zu Frage 29:

Allfällige künftige Neueinstellungen richten sich nach den Bedürfnissen des Ressorts und können insbesondere im Hinblick auf den nicht exakt vorhersehbaren Abgang auch nicht vorweg beurteilt werden. Das BMLFUW wird jedenfalls auch weiterhin bemüht sein, die Personalhöchststände gemäß Ministerratsbeschluss vom 6. Mai 2003 einzuhalten und gleichzeitig die hohe Qualität der Aufgabenbesorgung beizubehalten.

Zu Frage 30:

Im Jahr 2000 wurden 4 Abteilungsleiter, im Jahr 2001 1 Sektions- und 2 Abteilungsleiter, im Jahr 2002 1 Sektions- und 8 Abteilungsleiter, im Jahr 2003 3 Abteilungsleiter und im Jahr 2004 3 Abteilungsleiter bestellt.

Zu Frage 31:

Die Leiter der Sektionen I, II, III, IV, V und VII des BMLFUW sind gemäß § 141 BDG auf 5 Jahre bestellt. Die Fristen enden in einem Fall im Jahr 2006 und in den übrigen Fällen im Jahr 2007.

Zu Frage 32:

Allfällige künftige Neubesetzungen von Funktionen richten sich nach den Bedürfnissen des Ressorts und können insbesondere im Hinblick auf den nicht exakt vorhersehbaren Abgang auch nicht vorweg beurteilt werden.

Zu Frage 33:

Das Organigramm des BMLFUW ist unter www.lebensministerium.at/home/ abrufbar.

Zu Frage 34:

Zu dieser Frage darf auf die Beantwortung der Anfrage Nr. 1944/J durch den Herrn Bundeskanzler verwiesen werden.

Zu Frage 35:

Mit Stichtag 30. Juni 2004 sind 350 Beamte des Ressorts in ausgegliederten Einrichtungen tätig.

Zu Frage 36:

Grundsätzlich wird festgehalten, dass die dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für diese MitarbeiterInnen entsprechend dem Ausgliederungshandbuch des Bundesministeriums für Finanzen gesetzlich geregelt wurden.

Zu Frage 37:

Keine.

Zu Frage 38:

Im Jahr 2004 sind keine weiteren Privatisierungen geplant. Auch für die kommenden Jahre 2005 und 2006 gibt es derzeit keine diesbezüglichen Pläne.

Zu Frage 39:

- Mit dem Bundesgesetz, mit dem die Spanische Hofreitschule und das Bundesgestüt Piber rechtlich verselbständigt werden (Spanische Hofreitschule-Gesetz), BGBI. I Nr. 115/2000, wurde mit 1. Jänner 2001 eine Gesellschaft öffentlichen Rechts mit dem Firmenwortlaut „Spanische Hofreitschule - Bundesgestüt Piber“ errichtet. Gleichzeitig wurden die folgenden nachgeordneten Dienststellen des BMLFUW aufgelöst:
 - die Spanische Hofreitschule;
 - das Bundesgestüt Piber;
 - der Bundeslehr- und Versuchsforst Ulmerfeld.

Mit dem Bundesgesetz, mit dem die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH errichtet und das Bundesamt für Ernährungssicherheit eingerichtet werden (Gesundheits- und Ernährungssicherheitsgesetz - GESG), BGBI. I Nr. 63/2002 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 83/2004, wurden mit 1. Juni 2002 die „Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH“ errichtet und das „Bundesamt für Ernährungssicherheit“ eingerichtet.

Gleichzeitig wurden die folgenden nachgeordneten Dienststellen des BMSG (mittlerweile Zuständigkeit des BMGF) bzw. des BMLFUW aufgelöst:

- die Bundesanstalten für Lebensmitteluntersuchung in Linz, Salzburg, Graz und Innsbruck (BMSG);
- die Bundesanstalt für Lebensmitteluntersuchung und -forschung in Wien (BMSG);
- die Bundesanstalten für veterinärmedizinische Untersuchungen in Linz, Graz, Innsbruck und Mödling (BMSG);
- die bundesstaatlichen bakteriologisch-serologischen Untersuchungsanstalten in Wien, Graz, Klagenfurt, Linz und Salzburg (BMSG);
- das Bundesamt und Forschungszentrum für Landwirtschaft, ausgenommen die Abteilungen Feldbodenkunde und bodenkundliche Auswertung des Institutes für Bodenwirtschaft (BMLFUW);
- das Bundesamt für Agrarbiologie, ausgenommen das Institut für biologische Landwirtschaft und Biodiversität (BMLFUW)

- die Bundesanstalt für Milchwirtschaft (BMLFUW).
- Mit dem Bundesgesetz, mit dem ein Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft als Anstalt öffentlichen Rechts errichtet und das Bundesamt für Wald eingerichtet wird - BFWG, Artikel 7 des Agrarrechtsänderungsgesetzes 2004, BGBl. I Nr. 83/2004, wird mit 1. Jänner 2005 eine Anstalt öffentlichen Rechts des Bundes mit dem Namen „Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft“ errichtet und das „Bundesamt für Wald“ eingerichtet.
- Gleichzeitig wird die gemäß Bundesgesetz über die Bundesämter für Land- und Forstwirtschaft und die landwirtschaftlichen Bundesanstalten, BGBl. Nr. 515/1994 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2002, eingerichtete dem BMLFUW nachgeordnete Dienststelle „Bundesamt für Wald und Forschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft“ aufgelöst.

Zu Frage 40:

Ja.

Zu Frage 41:

Mit Stichtag 30. Juni 2004 sind 264 Beamte des Ressorts in den seit 2000 ausgegliederten Einrichtungen tätig.

Zu Frage 42:

Ich ersuche um Verständnis dafür, dass ich diese Frage nicht beantworten kann, da es sich hiebei nicht um einen Gegenstand meines Vollziehungsbereiches handelt.

Zu Frage 43:

	Spanische Hofreitschule- Bundesgestüt Piber	Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH
2000	2.543.549,20	0,00
2001	3.415.623,21	0,00
2002	3.270.277,54	26.738.517,03
2003	3.270.277,54	31.531.300,00

2004*	726.728,34	31.527.022,40
Summe	13.226.455,83	89.796.839,43
*vorläufiger Erfolg		

Zu Frage 44:

Die Bundeszuschüsse für die in Beantwortung der Frage 39 aufgelisteten ausgegliederte Unternehmen werden beim VA-Ansatz 1/60027 „Beteiligungen, Abgeltungen: Aufwendungen (Gesetzliche Verpflichtungen)“ unter eigenem VA-Posten veranschlagt.

Zu Frage 45:

Abfallrecht:

Durch das Verwaltungsreformgesetz kam es heuer erstmals zu einem Rückgang der Berufungsverfahren bei abfallrechtlichen Anlagenverfahren gemäß § 29 AWG 1990 (2003: 10 Anträge, 1. Halbjahr 2004: 1 Antrag). Für diese sind nunmehr die Unabhängigen Verwaltungssenate zuständig. Allerdings kam es heuer zu einem starken Anstieg der von derselben Organisationseinheit durchzuführenden Verfahren betreffend die Ausfuhr von Abfällen (2003: 247 Anträge, 1. Halbjahr 2004: 315 Anträge), sodass in dieser Organisationseinheit keine Personaleinsparungen vorgenommen werden können.

Forstrecht:

Mit der Forstgesetznovelle 2002, BGBl. I Nr. 59/2002, wurde die Zuständigkeit als Forstbehörde erster Instanz für Rodungsverfahren betreffend militärische Anlagen vom BMLFUW zur Bezirksverwaltungsbehörde verlagert (ca. 5 Verfahren im Jahr). Mit dem Verwaltungsreformgesetz 2001, BGBl. I Nr. 65/2002, wurde die erstinstanzliche Zuständigkeit des BMLFUW in bundesländerübergreifenden forstrechtlichen Verfahren (im Durchschnitt etwa 5 Verfahren pro Jahr) beseitigt, sodass nunmehr im Regelfall ebenfalls die Zuständigkeit der Bezirksverwaltungsbehörden gegeben ist. Aufgrund der geringen Anzahl der betroffenen Verfahren sind die Einsparungen als gering zu betrachten.

Wasserrecht:

Mit dem Verwaltungsreformgesetz 2001 wurde die Bestimmung des § 101a in das Wasserrechtsgesetz 1959 (WRG) eingefügt, die eine Änderung der Behördenzuständigkeit enthält. Gemäß § 101a WRG 1959 entscheidet der Unabhängige Verwaltungssenat über Berufungen gegen Bescheide, die über bestimmte, dort aufgezählte wasserrechtliche Tatbestände ab-

sprechen, welche mit der Errichtung, dem Betrieb oder der Änderung einer gewerblichen Betriebsanlage (§ 74 GewO 1994) in Verbindung stehen.

Eine korrespondierende Bestimmung enthält § 356b Abs. 1 GewO, der eine materielle Verfahrenskonzentration vorsieht, sodass neben dem gewerberechtlichen kein eigener wasserrechtlicher Bescheid mehr erlassen wird. § 101a WRG 1959 hat zur Folge, dass die Zuständigkeit zur Berufungsentscheidung im genannten Bereich nunmehr auf die Unabhängigen Verwaltungssenate und somit auf eine Behörde der Länder übergegangen ist.

Allfällige mit der mit der Übertragung verbundene Einsparungen können nicht quantifiziert werden.

Darüber hinaus darf ich auf das Umsetzungscontrolling zur Verwaltungsreform im BMLFUW - Ergebnisse bis einschließlich Juli 2004 - verweisen (siehe Beilage 2).

Zu Frage 46:

Die Vertretung des Ressorts richtet sich nach der jeweiligen Sachmaterie. Der jeweils zuständige Beamte, der nach der Fachkompetenz der Organisationseinheit zuständig ist, ist in den internationalen Gremien Vertreter des Ressorts, wobei die Personen durchaus wechseln können.

Zu Frage 47:

5 Bedienstete des Ressorts sind bei der Ständigen Vertretung der Europäischen Union in Brüssel in den Bereichen Landwirtschaft und Umwelt tätig.

Zu Frage 48:

3 Bedienstete des Ressorts sind mit Stichtag 1. Juli 2004 karenziert und bei Internationalen Organisationen tätig. Dienstzuteilungen als nationale Experten sind von der Frage nicht umfasst und daher nicht berücksichtigt.

Zu Frage 49:

Nationale Experten werden üblicherweise von der jeweiligen Dienststelle der Europäischen Union individuell für einen bestimmten Zeitraum, der 4 Jahre nicht übersteigen darf, angefordert und nicht nach nationalen Gesichtspunkten vergeben.

Zu Frage 50:

Ich ersuche um Verständnis, dass eine Beantwortung dieser Frage nicht erfolgen kann, da damit ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand verbunden wäre.

Zu den Fragen 51 und 52:

Zu diesen Fragen darf auf die Beantwortung der Anfrage Nr. 1944/J durch den Herrn Bundeskanzler verwiesen werden.



Beilage 1

PERSONALMANAGEMENT- KONZEPT

Personaleinsatzplanung im BMLFUW

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



Inhaltverszeichnis:

A. ARBEITSPROGRAMM UND PERSONALRESSOURCENPLANUNG	3
B. AUFNAHMEPOLITIK	5
C. JOBBÖRSE	6
D. PERSONALRESSOURCEN DER NACHGELAGERTEN DIENSTSTELLEN	7
E. PERSONAL-CONTROLLING	8

A. ARBEITSPROGRAMM UND PERSONALRESSOURCENPLANUNG

AUSGANGSLAGE:

Im Rahmen der jährlichen Arbeitsprogrammplanung war bisher die Planung und Verteilung der Budgetmittel (BVA) auf Abteilungs- und Leistungsebene integriert. Eine Planung und Zuteilung der zur Aufgabenerledigung erforderlichen Personalressourcen ist nicht strukturiert erfolgt.

Der Handlungsbedarf im Personalmanagement ist insbesondere auch durch die geforderte jährliche Reduktion des Beschäftigtenstandes (Quoteneinhaltung) gegeben.

ZIEL:

Die Planung und Festlegung des Einsatzes der Personalressourcen erfolgt im Zusammenhang mit der jährlichen Arbeitsprogrammplanung für die Zentralstelle des Ressorts.

Zur Erfüllung der rechtlich notwendigen Aufgaben und Abarbeitung der Strategiehemen sind entsprechend Ressourcen bereitzustellen. Übrige Arbeitsschwerpunkte können nur mehr in dem Ausmaß erledigt werden, wie Ressourcen zur Verfügung stehen. Das bedeutet eine Reduktion der Arbeitsschwerpunkte auf die Kernaufgaben.

Dies erfordert ein gemeinsames Verständnis der Führungsebenen/MitarbeiterInnen für die veränderte Ressourcensituation und die Bereitschaft für Kernaufgaben die Personalressourcen flexibler einzusetzen.

VORGANGSWEISE:

1. Planung von Aufgaben und Ressourcen auf Abteilungsebene

Bei der jährlichen Aufgabenplanung ist von folgenden inhaltlichen Kriterien auszugehen:

inhaltliche Prioritätenreihung der Aufgaben/Zweckkritik

- rechtliche Notwendigkeit (Vollzug Materiengesetz, Umsetzung EU-Richtlinie, Ministerratsbeschlüsse u.ä.)
- Umsetzung der Strategiehemen
- weitergehende Aufgabenplanung nach Maßgabe von verfügbarem Budget und Personal

Die Zweckkritik stellt sicher, dass jene Aufgaben erfüllt werden die aufgrund von gesetzlichen Vorgaben/Strategien notwendig sind und trennt sie von jenen, die entbehrlich bzw. zur Zeit nicht vordringlich sind.

Verbesserung der Aufgabenerfüllung/Vollzugskritik

Gegenstand der Vollzugskritik ist grundsätzlich die Aufbau- und Ablauforganisation. Die Vollzugskritik stellt sicher, dass die Aufgaben in Hinblick auf Effektivität und Effizienz bestmöglich erfüllt werden. Es geht dabei darum, Aufgaben zu ordnen und entsprechend zu organisieren.

Abteilungsintern sind folgende Maßnahmen zu prüfen:

- Einsatzoptimierung nach Kenntnissen und Fähigkeiten der MitarbeiterInnen
 - Job Enlargement (=Zusammenfassung gleichartiger Aufgaben)
 - Job Enrichment (=Erweiterung um höherwertige Aufgaben)
- Erhebung des Qualifizierungsbedarfs der MitarbeiterInnen zur Übernahme höherwertiger Aufgaben
- Teamentwicklung zur Optimierung der Aufgabenverteilung und Erhöhung der Produktivität

Sofern die Vollzugskritik die Änderung der Aufbauorganisation bedingt, sind Lösungsvorschläge aufzuzeigen.

2. Planung von Aufgaben und Ressourcen auf Sektionsleiterebene

Auf Sektionsleiterebene erfolgt die Koordinierung der Aufgabenplanung bzw. Budget- und Ressourceneinsatzplanung. Insbesondere sind sektionsintern erforderliche Personalumstchtigungen zu prüfen und zu entscheiden. Im Rahmen des Personalmanagements sind auf Vorschlag der Sektionen flexible Maßnahmen zu treffen, zB durch befristete Verwendungsnderungen.

3. Koordination und Entscheidung der Arbeitsprogrammplanung auf Ebene GS/HBM

Vor Genehmigung und Letztentscheidung des Arbeitsprogrammes durch Herrn Bundesminister ist auf Ebene GS/Sektionen das Einvernehmen uber Aufgabenplanung und Ressourcenzuteilung, insbesondere sektionsbergreifend zu erzielen. Lsungsvorschnge uber eine Neuordnung der Aufgaben sind zu bewerten und Herrn Bundesminister zur Entscheidung vorzulegen.

4. Detailplanung der Personalressourcen zu Leistungen im Arbeitsprogramm

Die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte sind im Rahmen der Zweck- und Vollzugskritik so zu planen, dass mit dem aktuell vorhandenen Personalstand die nächstjährigen Kernaufgaben zu erledigen sind. Bei Bedarf sind allenfalls auch im Wege der Jobbörse vorhandene Personalressourcen abteilungs- bzw. sektionsbergreifend gezielt einzusetzen.

In zeitlicher und inhaltlicher Abstimmung mit den Aktivitäten der KLR werden die Abteilungen mit der Aufteilung der Vollbeschftigtenquivalente (VB's) auf Leistungsebene nach den Parametern der KLR als Planungsgrundlage für den Personaleinsatz noch befasst.

Die Zuteilung der VB's auf Leistungsebene wird künftig im AP-Manager auf der Budgetplanungsebene sichtbar sein und bedarf unterjährig keiner weiteren Anpassung.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der jährlich geforderten Quoteneinsparung sind unterjährige Controllinggesprche, die zu einer Plananpassung führen können, zweckmig.

B. AUFNAHMEPOLITIK

AUSGANGSLAGE:

Bei der derzeitigen Vorgangsweise der Planstellenbewirtschaftung findet Zweck- und Vollzugskritik mangels einheitlicher Kriterien zu geringen Niederschlag.

ZIEL:

In Analogie zur jährlichen Aufgabenplanung (Arbeitsprogramm) hat auch einem Aufnahmeantrag eine Zweck- und Aufgabenkritik voranzugehen. Die vorhandenen Ressourcen werden bereits abteilungs- und sektionsintern sowie sektionsübergreifend bestmöglich genutzt. Ein einheitliches Prozedere für die Nachbesetzungen unter Berücksichtigung von rechtlichen Notwendigkeiten und strategischen Themen liegt vor und ist gelebte Praxis.

VORGANGSWEISE:

Aufgabenumschichtungen, temporäre Verwendungsänderung von MitarbeiterInnen für Arbeitsspitzen, Job-Enlargement, Job-Enrichtment, Weiterqualifizierungsmaßnahmen, Teamentwicklungen, Ablaufoptimierung ect. wurde von der jeweiligen Abteilung im Vorfeld bereits geprüft.

Verbleibt trotzdem ein Personalbedarf, dann hat die anfordernde Organisationseinheit bei dem standardisierten Antragsformular (Beilage 1) auf folgende Kriterien einzugehen:

- Bei welcher Leistung bzw. welchen dazugehörigen konkreten Arbeitsschwerpunkten gemäß genehmigtem Arbeitsprogramm ist eine Aufnahme erforderlich, unter Vornahme der Bewertung, ob es sich um rechtlich notwendige Aufgaben, Strategiethemen oder sonstige Arbeitsschwerpunkte handelt.
- Die auf Leistung im AP-Manager genehmigten VBÄ-Anteile sind auf Arbeitsschwerpunktebene zuzuordnen und den tatsächlich vorhandenen Personalressourcen gegenüberzustellen.
- Diese Angaben bilden die Entscheidungsbasis für die Aufnahme und sind per e-mail an: Aufnahme@lebensministerium.at weiterzuleiten.
- Die Personalabteilung ergänzt das Formular um die den Planstellenbereich betreffenden Daten. Die Abt. Generalsekretariat überprüft die Angaben gemäß dem AP-Manager und beurteilt, ob Interessenten über die Jobbörse vorliegen.
- Die Letztentscheidung über die Beurteilung der Notwendigkeit der zu leistenden Arbeitsschwerpunkte (Aufgabenkritik) obliegt dem Generalsekretär in Abstimmung mit den Sektionen.

Ausnahmeregelung:

Für die Nachbesetzung einer klassischen Sekretariatskraft ist die Bezugnahme zu den Leistungen und Arbeitsschwerpunkten nicht erforderlich.

C. JOBBÖRSE

AUSGANGSLAGE:

Im Hinblick auf die bundesweit geforderte jährliche Reduktion des Beschäftigtenstandes sollten Aufnahmen vom externen Stellenmarkt erst dann erfolgen, wenn kein/e geeignete/r Bewerberin aus dem Ressort bzw. Bundesdienst zur Verfügung steht.

ZIEL:

Die Jobbörse wird als Instrument der Einsatzoptimierung in der Zentralstelle als auch für die nachgelagerten Dienststellen eingesetzt. Die Stellenbesetzung erfolgt transparent nach folgenden Prinzipien:

1. Jobbörse intern
2. Jobbörse bundesweit
3. externer Stellen markt

VORGANGSWEISE:

1. Jobbörse/Instrument für Stellenbesetzung:

Alle zu besetzenden Stellen (auch befristete) werden in einem ersten Schritt in der ressortinternen Jobbörse von der Abt. Generalsekretariat im Intranet 14 Tage lang ausgeschrieben.

- im Falle von befristeten Stellen kann auch gezielt an Bedienstete mit befristeten Dienstverhältnissen herangetreten werden
- Bewerbungsgespräche mit allen StellenbewerberInnen, die die nötigen Qualifikationen erfüllen, werden geführt
- Führungskräfte haben die Möglichkeit, sich bei den Bewerbungsgesprächen von den PersonalentwicklerInnen beraten und unterstützen zu lassen
- die Führungskraft entscheidet, ob ein/e Bewerberin geeignet ist
- im Falle einer Ablehnung ist dies von der Führungskraft zu begründen und wird von der Abteilung Generalsekretariat dokumentiert

Alle MitarbeiterInnen der Dienststellen des BMLFUW haben die Möglichkeit, sich über die Startseite des Intranets für Ausschreibungen zu bewerben. Das gilt auch für Beamte in den ausgegliederten Bereichen (gelten nicht als Neuaufnahmen), die einen Pool an hochqualifizierten Fachkräften darstellen.

Wenn kein/e qualifizierte/r Bedienstete/r ressortintern für die zu besetzende Stelle gefunden werden kann, wird die Stellenausschreibung auf die bundesweite Jobbörse des BKA erweitert. Die Abwicklung erfolgt nach den selben Prinzipien wie bei der internen Jobbörse.

Wenn sich auch in der bundesweiten Jobbörse kein/e geeignete/r qualifizierter Bedienstete/r für die ausgeschriebene Stelle findet, wird die Stellensuche für den externen Stellenmarkt von der Personalabteilung abgewickelt.

Ausnahmeregelungen:

Personen, die auf Basis von freien Dienstverträgen, Arbeitsleihverträgen bzw. Werkverträgen bereits in der Zentralstelle tätig sind, haben für einen Übergangszeitraum die Möglichkeit, sich für Ausschreibungen in der Jobbörse intern zu bewerben.

Nach diesem Übergangszeitraum kann sich der Personenkreis im Rahmen der Ausschreibung der Jobbörse des BKA für eine ausgeschriebene Stelle bewerben.

2. Beratungsangebot der Jobbörse intern:**Für MitarbeiterInnen:**

- MitarbeiterInnen der Zentralstelle können sich aktiv an die Jobbörse intern wenden, um ihren Wunsch nach beruflicher Veränderung zu deponieren. Bei einer geeigneten freien Stelle werden die MitarbeiterInnen kontaktiert.
- Beratungsgespräche zur Gestaltung der eigenen beruflichen Möglichkeiten werden angeboten.
- Beratungsgespräche zum Themenbereich Optimierung des Berufsalltages werden bei Bedarf angeboten. Die MitarbeiterInnen können dabei unterstützt werden, problematisch empfundene Situationen im Berufsalltag besser zu bewältigen.

Alle Informationen und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt.

Für Führungskräfte:

- Informationen bezüglich Bewerbungsgespräche und Personalauswahl
- Führungskräfte können sich an die Jobbörse intern wenden, um herausfordernde Situationen in ihrem Führungsalltag zu besprechen und gemeinsam mit den PersonalenwicklerInnen alternative Vorgehensweisen erarbeiten
- Informationen zu verschiedenen Themen im Bereich Personalentwicklung können angefordert werden

D. PERSONALRESSOURCEN DER NACHGELAGERTEN DIENSTSTELLEN**AUSGANGSLAGE:**

Auch im nachgelagerten Bereich ist der Handlungsbedarf im Personalmanagement durch die jährlich geforderte Reduktion des Beschäftigtenstandes (Quoteneinhaltung) gegeben.

ZIEL:

Dies erfordert ein gemeinsames Verständnis der Führungsebenen/MitarbeiterInnen für die veränderte Ressourcensituation und die Bereitschaft für Kernaufgaben die Personalressourcen flexibler einzusetzen.

VORGANGSWEISE:

In den Bereichen, die bereits unter dem Aspekt einer Aufgabenprüfung reorganisiert und allenfalls Personalleitpläne ausgearbeitet wurden, können Aufnahmen im Rahmen des bestehenden Leitplanes erfolgen. Gleiches gilt für die Bereiche, die ausdrücklich von der Zielwertberechnung für das Ressort ausgenommen sind.

In allen anderen Bereichen sollte in Analogie zur Zentralstelle im Rahmen der Aufgabenplanung bzw. Nachbesetzung eine Bewertung der Aufgaben als Kernaufgaben erfolgen und in der Begründung angeführt werden.

E. PERSONAL-CONTROLLING**AUSGANGSLAGE:**

Controllingdaten über Quoteneinsparungen mit einem sektionsweisen Ist/Sollvergleich wurden bis jetzt dem Generalsekretär von der Personalabteilung monatlich vorgelegt.

ZIEL:

Transparentes Controlling bis auf SL-Ebene über Einsparungsvorgaben liegt vor.

VORGANGSWEISE:

Am Jahresanfang bzw. halbjährlich ist eine Aufstellung der Einsparungsvorgaben im Rahmen eines Ist/Sollvergleiches auf Sektionsebene unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Abgänge (Pensionierungen) von der Personalabteilung dem Generalsekretär und den Sektionsleitern zur Verfügung zu stellen.

Die monatlichen Controllingdaten mit einem aktuellen Ist/Sollvergleich über die Quoteneinhaltung sind dem Generalsekretär und den Sektionsleitern zu übermitteln.

Im Halbjahres- bzw. Jahresbericht der Abt. Generalsekretariat werden die Personalstandsdaten jedenfalls integriert und den Führungsebenen zur Verfügung gestellt.

Beilage 2

Umsetzungscontrolling zur Verwaltungsreform im BMLFUW

Die Bundesregierung ist mit einem ambitionierten Verwaltungsreformprogramm angetreten, um den Verwaltungsstaat zum Bürger- und Leistungsstaat zu entwickeln.

In einem Ministerratsbeschluss vom 1. Februar 2002 (Pkt. 46 des Beschl. Prot. 84) wurden die einzelnen Fachressorts aufgefordert, über den konkreten Umsetzungsstand der Verwaltungsreform im jeweiligen Zuständigkeitsbereich einen vierteljährlichen Bericht, erstmals mit Ablauf des März 2002, vorzulegen.

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft informiert über den Umsetzungsstand (bis einschließlich Juli 2004) folgender Verwaltungsreformprojekte im Zuständigkeitsbereich:

1. Deregulierungsmaßnahmen

(1) Novelle des Forstgesetzes:

Ziel dieses Projektes ist die Anpassung des Forstgesetzes 1975 i.d.g.F. an moderne Erfordernisse insbesondere im Bereich der Ökonomie und Ökologie und an internationale Entwicklungen sowie die Vereinfachung und Reduktion von Verfahren. Mit der bereits beschlossenen Novellierung ist es gelungen, eine Balance zwischen den Säulen Deregulierung/Verwaltungsvereinfachung, Eigentümerverantwortlichkeit und Nachhaltigkeit herzustellen. So wurde etwa eine massive Vereinfachung im Bereich der Rodungsverfahren (v.a. in Richtung einfacher Anmeldepflichten) realisiert und weiters im Verwaltungsreformgesetz 2001 die Zuständigkeit des BMLFUW als 3. Berufungsinstanz abgeschafft. Auch wurde im Rahmen des Verwaltungsreformgesetzes die Amtsbeschwerde im Forstgesetz ersatzlos gestrichen.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Beschlussfassung im Parlament am 27.02.02; Kundmachung am 01.06.02.

Einsparungspotential: 2,18 Mio. Euro (30 Mio. Schilling) bei Bund u. Ländern

(2) AWG-Novelle:

Ziel dieses Projektes ist eine Neufassung des AWG basierend auf dem Prinzip der Abfallvermeidung, die Stärkung einer ökologisch sinnvollen Abfallverwertung unter Beachtung des Kosten-Nutzen-Prinzips und der EU-Konformität sowie eine generelle Verwaltungsvereinfachung. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Anpassung des Abfallbegriffes an den Rechtsbestand der EU.

Die mit den Stimmen der ÖVP, FPÖ und SPÖ beschlossene Neufassung des AWG führt zu einigen wesentlichen Vereinfachungen insbesondere auch für die betroffenen Unternehmen, da eine vollständige Verfahrenskonzentration erreicht wurde. Die Genehmigungsverfahren werden durch klare Vorgaben und die Einführung eines vereinfachten Verfahrens sowie eines Anzeigeverfahrens effizienter. Bezuglich des Instanzenzuges entspricht das AWG dem Verwaltungsreformgesetz. Auch werden Verordnungsermächtigungen zusammengefasst bzw. gestrichen. Weitere Erleichterungen und Effizienzeinsparungen sind auch durch die Einführung des elektronischen Datenmanagements zu erwarten

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Projektstart Herbst 1999; Beschlussfassung im Parlament am 27.02.02;

Kundmachung nach Zustimmung der Länder; BGBI I 102/2002

Einsparungspotential: 2,325 Mio. Euro (32 Mio. Schilling) länderseitig

(3) ALSAG-Novelle:

Die Realisierung einer Verwaltungsvereinfachung bei der Abwicklung „Ergänzender Untersuchungen“ ist der Schwerpunkt in der laufenden Zusammenarbeit mit den Ländern gem. ALSAG.

Ziel einer Novellierung ist u.a. auch die Schaffung der organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen zur Sicherstellung einer ausreichenden Finanzierung von Altlastensanierungen.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Projektstart Herbst 2002; Kundmachung am 20. August 2003,

BGBI I 71/2003.

Einsparungspotential: 43,6 Tsd. Euro (0,6 Mio. Schilling)

(4) Umweltmanagementgesetz:

Ziel dieses Projektes war die Realisierung von konkreten Verwaltungsvereinfachungen für Betriebe und betroffene Organisationen bei Betriebsgenehmigungen sowie die Forcierung von Umweltmanagementsystemen als Instrument des betrieblichen Umweltschutzes. Die Umsetzung erfolgte aufgrund der revidierten EMAS-Verordnung der EU im Umweltmanagementgesetz.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Kundmachung Juli 2001 (BGBI. I Nr. 96/2001)

Einsparungspotential: 1,453 Mio. Euro (20 Mio. Schilling) für die Wirtschaft

(5) Novellierung Bundesforstgesetz:

Ziel dieses Projektes ist eine Konzentration der Seeuferpolitik des Bundes bei den Österreichischen Bundesforsten sowie eine Übertragung aller Seen, die noch von Bund bzw. Ländern verwaltet wurden an die ÖBF. Für die Länder ergibt sich damit die Möglichkeit, ihre bisher mit der Seenverwaltung gebundenen Ressourcen anderswertig einzusetzen.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Die Umsetzung erfolgte bereits im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2001 (BGBI. I Nr. 142/2000)

Einsparungspotential: 0,32 Mio. Euro (4,4 Mio. Schilling) länderseitig

(6) Smogalarmgesetz:

Ziel dieses Projektes ist die Aufhebung des Smogalarmgesetzes, da diese Kompetenzen effizienter von den Ländern wahrgenommen werden.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Das Smogalarmgesetz des Bundes wurde im Jahr 2001 im Rahmen einer Novellierung des Immissionsschutzgesetzes Luft aufgehoben; Kundmachung Juni 2001 (BGBI. I Nr. 62/2001)

Einsparungspotential: 0,32 Mio. Euro (4,4 Mio. Schilling) länderseitig

(7) Bodenreform und Agrarbehörden:

Ziel dieses Projektes ist eine zeitgemäße Adaptierung der Grundsatzgesetze, die Anpassung der Landesausführungsgesetze in diesem Bereich sowie eine Steigerung der Effizienz der Agrarbehörden. Diese Arbeiten werden gegenwärtig durch eine

generelle Diskussion der Kompetenzverteilung im Ausschuss 5 des Österreich-Konvents überlagert.

Vom Ressort wurde im Rahmen der Novellierung des Forstgesetzes im Agrarverfahrensgesetz die Möglichkeit der Berufungsvorentscheidung eingeführt, was zu einer Verfahrensbeschleunigung führen soll.

Die Agrarbehörden und Agrarsenate sind ebenfalls Beratungsgegenstand der Ausschüsse 6 (Reform der Verwaltung) und 9 (Rechtsschutz und Gerichtsbarkeit) im Österreich-Konvent.

Status: in Arbeit

Zeitplan: abhängig von den Beratungsergebnissen im Österreich-Konvent

Einsparungspotential: eine Quantifizierung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht möglich

2. Bundesseitig einsparungswirksame Maßnahmen der Verwaltungsreform zwischen Bund und Ländern

(8) Siedlungswasserwirtschaft:

Ziel dieses Projektes ist eine wesentliche Steigerung der Förderungseffizienz durch eine Senkung des Sockelfördersatzes und des Spitzenfördersatzes sowie die Einführung von Pauschalelementen und Verwaltungsvereinfachungen (z.B. die Entkopplung der Förderung von der zwingenden Darlehensaufnahme).

Status: abgeschlossen

Einsparungspotential: 11,63 Mio. Euro (160 Mio. Schilling)

(9) Agrarmarkt Austria - Technischer Prüfdienst:

Ziel dieses Projektes war die Bündelung von Prüf- und Kontrolltätigkeiten im Bereich Agrarförderung zwischen Bund (AMA) und Ländern im Bereich des Technischen Prüfdienstes. Die Umsetzung erfolgte durch BMLFUW, Länder und AMA.

Ab dem EAGFL-Haushaltsjahr 2002/2003 (16. Oktober 2002) wurde die Zahlstellenfunktion betreffend die sonstigen Maßnahmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes durch die AMA übernommen. Im Jahr 2003 wurden im Rahmen der sonstigen Maßnahmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes insgesamt 120,46 Mio € ausbezahlt (20.017 Anträge).

Mit der Übernahme der Zahlstellenfunktion wurden auch die Kontrollen (Vorortkontrollen) der sonstigen Maßnahmen für die Entwicklung des ländlichen Raumes der AMA übertragen. Durch diese Übertragung der Prüfagenden an die AMA

konnte das Ziel der Vereinheitlichung der Prüfstandards und die Verringerung der Prüforgane am einzelnen Betrieb realisiert werden. Beispielhaft für den Synergieeffekt ist festzuhalten, dass 5 % aller Förderungsanträge und nachträglich innerhalb eines bestimmten Verpflichtungszeitraumes nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme nochmals 1 % geprüft werden müssen. Vor der Übernahme der Prüfagenden durch die AMA musste in jedem Bundesland ein Mindeststichprobenanteil von 5 % erreicht werden. Ab dem 16.10.2002 konnte die 5 %ige Mindestkontrolle auf ganz Österreich ausgedehnt werden. Insgesamt wurden 2003 rd. 2.100 Einzelprüfungen durchgeführt.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Projektstart war September 2001; Umsetzung erfolgte mit 16.10.02

Einsparungspotential: Die Kostentragung für diese Kontrollen erfolgt durch die Länder, AMA erhält für diese Tätigkeit 4,36 Mio €

3. Reform der Behörden und sonstigen Verwaltungsorganisation des Bundes

(10) Errichtung der Österreichischen Agentur für Ernährungssicherheit GmbH und Einrichtung des Bundesamtes für Ernährungssicherheit:

Ziel des Projektes ist die Errichtung der „Österreichischen Agentur für Ernährungssicherheit GmbH“ und des „Bundesamtes für Ernährungssicherheit“ zur wirksamen und effizienten Evaluierung der Ernährungssicherheit und zum Schutz der Gesundheit von Menschen, Tieren und Pflanzen sowie zur Erfüllung sonstiger Aufgaben auf dem Gebiet der Ernährungssicherheit.

Die Bündelung und Konzentration hoheitlicher Zuständigkeiten im Bereich der Ernährungsproduktion und Qualitätssicherung sowie die Zusammenfassung aller Forschungs- und Untersuchungskapazitäten in diesem Bereich sollen die Realisierung von Synergieeffekten sicherstellen und zu einer Steigerung der Effektivität und Effizienz führen.

Für den Bürger bedeutet diese Neuordnung eine verbesserte Lebensmittelsicherheit durch Bündelung der Kontrollen entlang der gesamten Nahrungsmittelkette („from stable to table“) sowie eine erhöhte Transparenz im Bereich der Ernährungssicherheit.

Status: abgeschlossen

Zeitplan: Gesetz im Parlament am 27.02.02 beschlossen. Inkrafttreten mit 01.06.02