

Mag. Werner Kogler
 Vizekanzler
 Bundesminister für Kunst, Kultur,
 öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.125.275

Wien, am 27. März 2023 27. März
 2023

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr.ⁱⁿ Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen
 haben am 27. Jänner 2023 unter der Nr. **13773/J** an mich eine schriftliche
 parlamentarische Anfrage betreffend „Wo bleiben echte Reformen nach dem U-Ausschuss
 zu Korruption?“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu Frage 1:

- *Ist das Auswahlverfahren für Spitzenfunktionen an das Concours nach europäischem Vorbild angepasst worden?*
 - a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. *Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. *Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. *Mit welchem Ergebnis?*

- f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Bei dem vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) durchzuführenden Auswahlverfahren für EU-Beamtinnen und -Beamte (Concours) handelt es sich um Auswahlverfahren, die sich grundsätzlich auf den Einstieg in ein Dienstverhältnis zu einer Organisation der EU und nicht auf den Aufstieg innerhalb des Dienstverhältnisses bzw. die Besetzung von Führungspositionen beziehen.

Zu den Fragen 2 und 3:

- *Wurden öffentliche Hearings für Spitzenfunktionen verpflichtend eingeführt?*
 - a. Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
 - c. Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. Mit welchem Ergebnis?*
 - f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*
- *Wurden Ausschreibungen durch internationale Headhunter für Spitzenfunktionen eingeführt?*
 - a. Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
 - c. Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. Mit welchem Ergebnis?*
 - f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Gemäß § 5 Ausschreibungsgesetz (AusG) hat ausschließlich die aufnehmende Stelle die Ausschreibung vorzunehmen und die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten festzulegen.

Die Begutachtungskommission hat gemäß § 10 AusG ein begründetes Gutachten zu erstellen. Im Sinne der Transparenz hat die Begutachtungskommission – geschlechterweise aufgeschlüsselt – die Anzahl der in ihrem Gutachten für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion als geeignet angesehenen Bewerber:innen gegliedert nach dem Ausmaß ihrer Eignung sowie die Namen der Mitglieder der Begutachtungskommission auf der Internethomepage des Ressorts zu veröffentlichen.

Die:der jeweilige Bundesminister:in hat die Auswahlentscheidung zu treffen und wird eben von der Begutachtungskommission unterstützt. Diese hat die einlangenden Bewerbungsgesuche zu prüfen und sich – soweit erforderlich, auch in Form eines Bewerbungsgesprächs – einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber:innen zu verschaffen. Dabei kann sie auch zur sachgerechten Begutachtung der Bewerber:innen notwendige Sachverständige und sachverständige Zeuginnen und Zeugen befragen.

Bei den Bewerbungsgesprächen (Hearings) steht das Prinzip der Vertraulichkeit gegenüber Bewerber:innen im Sinne des § 14 AusG im Vordergrund, da es sich um schutzwürdige Interessen und Daten, die die:den Bewerber:in in ihrer:seiner Eigenschaft als Dienstnehmer:in und damit auch in ihrer:seiner Privatsphäre berühren, handelt. Dies gilt umso mehr, als es sich oftmals auch um externe Bewerber:innen außerhalb der Bundesverwaltung handelt bzw. handeln kann.

Nicht zuletzt ist auf Art. 20 Abs. 3 B-VG Bedacht zu nehmen, der die Behörde unter anderem zur Geheimhaltung von Tatsachen, deren Geheimhaltung im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, verpflichtet.

Es besteht somit im Rahmen eines Auswahlverfahrens um eine Funktion, für deren Ausübung das Legalitätsprinzip gemäß Art. 18 B-VG gilt sowie ein Weisungsrecht gemäß Art. 20 Abs. 1 B-VG existiert, ein schutzwürdiges und grundrechtlich legitimes Interesse der:des jeweiligen Bewerberin:Bewerbers an der Geheimhaltung und somit ein Anspruch auf Geheimhaltung aufgrund § 1 Abs. 1 und 2 Datenschutzgesetz (Verfassungsbestimmung).

Zu Frage 4:

- *Gibt es mittlerweile klare gesetzliche Vorgaben für die Zusammensetzung von Kabinetten inklusive Job Description für Kabinettsmitarbeiter:innen?*
 - a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*

- b. Wenn nein, warum nicht?*
- c. Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
- d. Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
- e. Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. Mit welchem Ergebnis?*
- f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) regelt die Arbeitsbedingungen der Vertragsbediensteten grundsätzlich nach beiden Seiten hin zwingend und setzt dem Gestaltungsspielraum der Vertragspartner:innen somit enge Grenzen. Dem Grunde nach gelten die einschlägigen Bestimmungen des VBG und hier insbesondere die allgemeinen Bestimmungen somit auch für Bedienstete in Kabinetten.

Eine gewisse Flexibilität für die Berücksichtigung besonderer Tätigkeitsbereiche, in denen mit den starren Bestimmungen (insbesondere hinsichtlich des Entgelts) nicht das Auslangen gefunden werden kann, bietet die Möglichkeit des Abschlusses von Sonderverträgen gemäß § 36 VBG mit vom Gesetz abweichenden Vereinbarungen (z.B. §§ 19 (Einstufung und Vorrückung), 26 (Besoldungsdienstalter), 71 (Monatsentgelt der Entlohnungsschemata v und h) und 73 (Funktionszulage)). Sonderverträge sind nur in besonders begründeten Ausnahmefällen zulässig und bedürfen gemäß § 36 VBG der Genehmigung des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport.

Für Beamtinnen und Beamte sind derartige Abweichungen vom Gesetz nicht vorgesehen.

Für den Abschluss von Sonderverträgen für Mitarbeiter:innen in Büros der Bundesminister:innen wurde im Jahr 2002 – in Abstimmung mit den Ressorts – ein so genanntes „Bandbreitenmodell“ erarbeitet, das für jede Verwendung im Minister:innenbüro je nach Arbeitsplatzwertigkeit einen Höchstwert für ein allfälliges Sonderentgelt festlegt. Diese Sonderentgelte verstehen sich all-in – eine gesonderte Abgeltung zeitlicher oder mengenmäßiger Mehrleistungen findet nicht statt. Darüber hinaus werden sie als nicht steigerungsfähig vereinbart (keine Vorrückung).

Was die Aufgabenverteilung und Einrichtung von Arbeitsplätzen anbelangt, so kann im Rahmen der Genehmigung der Sonderverträge seitens des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) nicht in die Personal- und Organisationshoheit der:des jeweiligen Ministerin:Ministers eingegriffen werden

(Ressortprinzip) – siehe auch das Bundesministeriengesetz 1986 (BMG), das im Sinne des Art. 77 B-VG die Wirkungsbereiche der einzelnen Bundesministerien festlegt.

Zu Frage 5:

- *Wurden Doppelfunktionen (Kabinett und Verwaltung) mittlerweile eingeschränkt, so wie es der Rechnungshof seit über 20 Jahren fordert?*
 - a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. *Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. *Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. *Mit welchem Ergebnis?*
 - f. *Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Im Sonderbericht über die Minister:innenbüros, Reihe Bund 2000/6, kritisierte der Rechnungshof Mehrfachverwendungen als Kabinettsmitarbeiter:innen und Leiter:innen von Organisationseinheiten an anderer Stelle im jeweiligen Ressort, da die Leitungsfunktion dann nur eingeschränkt wahrgenommen werden könne. Eine Führungsaufgabe fordere ein Mindestmaß an dienstlicher Präsenz, das nicht mehr gegeben sei, wenn zu 70 % andere Tätigkeiten ausgeübt und die betroffenen Abteilungen im überwiegenden Ausmaß von den Stellvertreter:innen geleitet werden.

Der erwähnte Rechnungshofbericht wurde von Seiten des BMKÖS zum Anlass genommen, im Rahmen der Genehmigung von Sonderverträgen die Ressorts verstärkt zu einer Einhaltung dieser Empfehlung anzuhalten und so entsprechende Doppelverwendungen im Minister:innenbüro zu vermeiden.

Es darf aber erneut darauf hingewiesen werden, dass die Personal- und Organisationshoheit der:dem jeweiligen Bundesminister:in zukommt und sich die Kabinette zu gewissen Teilen auch aus Expertinnen und Experten aus der Verwaltung speisen, die aber nach wie vor ihrer ursprünglichen Abteilung mit ihrem Wissen zur Verfügung stehen sollen.

Zu Frage 6:

- *Wurden Cooling-off-Phasen, so wie im GRECO-Bericht gefordert, mittlerweile gesetzlich verankert?*
 - a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. *Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. *Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. *Mit welchem Ergebnis?*
 - f. *Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Die Empfehlung von GRECO betreffend Cooling-off-Phasen (Schaffung eines Rahmens, um mit dem Wechsel von Bundesbediensteten in den privaten Sektor umzugehen) wurde mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I Nr. 140/2011, durch die Einführung der §§ 20 Abs. 3a und 3b, 61 Abs. 3 und 4 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 – BDG 1979, § 30a des Vertragsbedienstetengesetzes – VBG, §§ 57 Abs. 5 und 6 sowie § 100 Abs. 6 und 7 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes – RStDG umgesetzt.

Sollten im noch nicht veröffentlichten GRECO-Bericht zur 5. Evaluierungsrunde diesbezüglich weitergehende Empfehlungen enthalten sein, werden diese selbstverständlich evaluiert und auf Umsetzungsbedarf geprüft werden.

Zu Frage 7:

- *Wurde eine zeitliche Obergrenze für interimistische Besetzungen gesetzlich verankert?*
 - a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*
 - c. *Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. *Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. *Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. *Mit welchem Ergebnis?*

- f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Das Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. I Nr. 85/1989, normiert sowohl für die Ausschreibung von Leitungsfunktionen als auch für das Auswahlverfahren Fristen, die eine möglichst rasche ordnungsgemäße Besetzung sicherstellen und somit lange interimistische Betrauungen mit Spitzenpositionen vermeiden sollen (siehe insbesondere §§ 5 und 12 AusG).

Zu Frage 8:

- *Wurde gesetzlich verankert, dass interimistische Bestellungen Bewerber:innen, die eine solche vorweisen können, nicht zum Vorteil gereichen?*
 - a. Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
 - c. Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
 - d. Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
 - e. Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. Mit welchem Ergebnis?*
 - f. Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Die im Falle der Besetzung von Leitungsfunktionen einzusetzende Begutachtungskommission hat sich für die Erstellung eines sachgerechten und objektiven Gutachtens einen gesamthaften Eindruck über die Persönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber:innen zu verschaffen. Ein Ausschluss der Berücksichtigung bestimmter Erfahrungen ist gesetzlich nicht verankert und würde vor dem Hintergrund des Prinzips der Besteignung zu einem Wertungswiderspruch führen. Vielmehr darf auf die Beantwortung zu Frage 7 bezüglich Vermeidung langer provisorischer Besetzungen verwiesen werden.

Zu Frage 9:

- *Wurde gesetzlich verankert, dass Geschäftseinteilungsänderungen, die zu Neuausschreibungen führen, nur umgesetzt werden dürfen, wenn es eine öffentliche Begründung samt Darstellung der Auswirkungen gibt?*

- a. *Wenn ja, wann wurden welche konkreten Maßnahmen in diesem Bereich gesetzt?*
- b. *Wenn nein, warum nicht?*
- c. *Wenn nein, wann ist geplant, diese Maßnahmen wodurch umzusetzen?*
- d. *Welche konkreten Maßnahmen sollen in diesem Bereich im Jahr 2023 wann gesetzt werden?*
- e. *Wenn nein, welche Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgruppen oder sonstigen Aktivitäten wurden zu diesem Thema wann in Ihrem Ministerium gesetzt?*
 - i. *Mit welchem Ergebnis?*
- f. *Welche Organisationseinheiten (Abteilungen) anderer Bundesministerien waren bzw. sind bei der Erarbeitung inwiefern wann involviert?*

Zu dieser Frage darf zuständigkeitshalber auf die Ausführungen des Herrn Bundeskanzlers zu der an ihn gerichteten parlamentarischen Anfrage Nr. 13775/J verwiesen werden.

Zu den Fragen 10 und 11:

- *Welche Veränderungen führten Sie bereits aufgrund welcher Erkenntnisse des "ÖVP-Korruptions"-U-Ausschusses in Ihrem Ressort jeweils wann durch welche Maßnahmen durch?*
- *Welche Reformvorhaben planen Sie künftig aufgrund welcher Erkenntnisse des "ÖVP-Korruptions"-U-Ausschusses wann durch welche Maßnahmen auf den Weg zu bringen (bitte inklusive Zeitplan der Umsetzung)?*

Die dienstrechtlichen Rahmenbedingungen werden laufend evaluiert und auf Anpassungsbedarf überprüft. Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ist bemüht, in sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen Verbesserungen der dienstrechtlichen Rahmenbedingungen zu erzielen und zur Beschlussfassung vorzulegen.

In jüngster Vergangenheit konnten im Bereich Compliance insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Bereitstellung eines Verhaltenskodex und eines ergänzenden E-Learning Tools zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst als untergesetzliche Maßnahme
- Verankerung im AusG, dass die Voraussetzungen in der Ausschreibung von Leitungsfunktionen im Bundesdienst mit der zuletzt vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung übereinstimmen müssen, um „maßgeschneiderte“ Ausschreibungen zu verhindern

- Schaffung einer Rechtsgrundlage im Dienstrecht mit Klarstellung der Voraussetzungen für Sponsoring im öffentlichen Dienst
- Schließung der Lücke im Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG, BGBl. I Nr. 305/1961, im Bereich der Besetzung des Präsidiums des Obersten Gerichtshofs durch richterliche Mitwirkung bei der Auswahl in Form eines Personalsenats.

Mag. Werner Kogler