

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.420.438

Wien, am 2. August 2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Stephanie Krisper, Kolleginnen und Kollegen haben am 2. Juni 2023 unter der Nr. **15277/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „BFA Qualitätssicherung Referent:innen“ gerichtet.

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

**Zur Frage 1:**

- *Wie viele Planstellen standen mit Stichtag 01.01.2022 sowie mit 01.01.2023 im BFA zur Verfügung?*
  - a. *Wie viele davon waren Vollbeschäftigungsäquivalente (VBÄ)?*
  - b. *Wie viele davon entfielen auf Jurist:innen, andere wissenschaftliche Mitarbeiter:innen bzw. sonstiges Personal?*
    - i. *Wie viele davon konnten berufliche Vorerfahrung im Asyl- und fremdenrechtlichen Bereich aufweisen?*
    - ii. *Ist eine berufliche Vorerfahrung im asyl- und fremdenrechtlichen Bereich eine Voraussetzung?*

Gemäß Personalplan 2022 standen dem BFA 1.139 Planstellen zur Verfügung. Gemäß Personalplan 2023 standen dem BFA 1.171 Planstellen zur Verfügung.

Zum Stichtag 1. Jänner 2022 waren im BFA insgesamt 1.118,700 Vollbeschäftigungsäquivalente beschäftigt. Zum Stichtag 1. Jänner 2023 waren im BFA 1.124,725 Vollbeschäftigungsäquivalente beschäftigt.

Eine der Anfrage entsprechende systematische Auswertung zur Differenzierung zwischen Juristinnen und Juristen, anderen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. sonstigem Personal ist nicht möglich.

Die Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz im BFA unterscheiden sich je nach konkretem Arbeitsplatz und werden in den Ausschreibungen genannt. Abhängig vom konkreten Arbeitsplatz und den damit verbundenen Aufgaben wird eine berufliche Vorerfahrung im asyl- und fremdenrechtlichen Bereich für eine Aufnahme vorausgesetzt. Entsprechende Statistiken, wie viele Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter des BFA Vorerfahrungen im asyl- und fremdenrechtlichen Bereich haben, werden nicht geführt.

#### **Zur Frage 2:**

- *Wie viele Mitarbeiter:innen wurden seit Jänner 2022 gekündigt? Wie viele neu angestellt?*

Zum Stichtag 15. Juli 2023 gab es seit Jänner 2022 eine Kündigung seitens des Dienstgebers. Im selben Zeitraum gab es einen Zugang von insgesamt 189 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BFA (inkl. Wiedereintritte, Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten, Ersatzkräfte und Lehrlinge). Karenzierungen, Dienstzuteilungen und Versetzungen sind davon nicht umfasst.

#### **Zur Frage 3:**

- *Wie viele Posten sind im BFA unbesetzt?*  
a. *Um welche Stellen handelt es sich (bitte um Auflistung)?*

Unter Beachtung des Personalplans 2023 sind mit Stichtag 15. Juli 2023 10 Planstellen unbesetzt:

Aufgabengebiet	Unbesetzte Planstellen
Stv. Regionaldirektor:in	1
Abteilungsleiter:in	1

Stv. Abteilungsleiter:in	1
Referatsleiter:in	1
Hauptreferent:in	4
Teamleiter:in	2
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>

**Zur Frage 4:**

- *Wie viele Posten (ab Referatsleiter:innen) werden im BFA interimistisch geführt?*  
*a. Um welche Stellen handelt es sich (bitte um Auflistung)?*

Beim BFA werden derzeit drei Posten interimistisch geführt. Dabei handelt es sich um die stellvertretende Abteilungsleitung in der Abteilung B/I (Grundsatz-& Rechtsangelegenheiten), die Leitung des Koordinationsbüros in der Regionaldirektion Steiermark sowie die Referatsleitung im Referat B/I/2 (Operative Angelegenheiten).

**Zur Frage 5:**

- *Welche Posten sind länger als zwei Monate vakant und noch nicht ausgeschrieben?*

Derzeit sind sieben Planstellen länger als zwei Monate vakant:

<b>Aufgabengebiet</b>	<b>Unbesetzte Planstellen</b>
Abteilungsleiter:in	1
Stv. Abteilungsleiter:in	1
Hauptreferent:in	3
Teamleiter:in	2
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>

**Zur Frage 6:**

- *Wie entwickelte sich die Fluktuation der Mitarbeiter:innen des BFA seit Jänner 2022?*  
*Wurden folglich vakante Stellen nachbesetzt? Warum (nicht)? (siehe RH 2023 Follow-Up Bericht, S. 19)*

Mit Stichtag 15. Juli 2023 gab es seit Jänner 2022 – nach Abzug der Abgänge – einen Zugang von insgesamt 53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BFA. Die Nachbesetzung vakanter Stellen erfolgt bei Bedarf und in Entsprechung des Personalplans.

	Summe Zugänge	Summe Abgänge	Differenz
<b>BFA</b>	318	265	<b>53</b>

(Anzahl inklusive Abgänge/Zugänge von Karenzen, Dienstzuteilungen und Versetzungen)

**Zu den Fragen 7 und 8:**

- *Welche konkreten Maßnahmen haben Sie bzw. Ihr Ressort gesetzt, um das Budgetziel einer Fehlerquote von 30% (oder weniger) zu erreichen?*
- *Welche konkreten Maßnahmen werden Sie bzw. Ihr Ressort noch setzen, um das Budgetziel einer Fehlerquote von 30% (oder weniger) zu erreichen?*

Unter Hinweis auf die bereits mehrfach in parlamentarischen Anfragen erfolgte Klarstellung zur „Fehlerquote“ des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) [z.B. in den parlamentarischen Anfragen Nr. 3122/J vom 20. März 2019 (3102/AB XXVI.GP), Nr. 253/J vom 5. Dezember 2019 (273/AB XXVII.GP), Nr. 9941/J vom 24. Februar 2022 (9729/AB XXVII.GP), Nr. 13128/J vom 18. November 2022 (12760/AB XXVII.GP) oder Nr. 11823/J vom 8. Juli 2022 (11530/AB XXVII.GP)] darf festgehalten werden, dass eine Abänderung oder Aufhebung einer Entscheidung des BFA durch das BVwG für sich alleine keine Qualitätsaussage zulässt, da die Gründe hierfür verschiedenartiger Natur sein können. Die bloße zahlenmäßige Quote von Abänderungen erstinstanzlicher Entscheidungen durch das BVwG lässt daher vielfach keine Aussage über „Bearbeitungsfehler“ des BFA zu.

Über die Jahre wurde ein gesamtheitliches und umfassendes Qualitätsmanagement aufgesetzt. Im Rahmen dessen erfolgt – parallel zu den laufenden Qualitätsmaßnahmen – eine fundierte, fachspezifische, qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFA. Dadurch soll eine qualitativ hochwertige Durchführung erstinstanzlicher Verfahren sowie die Erstellung von Bescheiden sichergestellt werden. Des Weiteren finden laufend Qualitätskontrollen wie Evaluierungen anhand ausgewählter Bescheide zu verschiedenen Themen statt.

Zudem werden jährlich unter Beiziehung externer Partner wie dem United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) und dem BVwG entlang des konkreten Bedarfs ein Fortbildungsprogramm sowie ein Qualitätsrahmenplan erstellt. Die Durchführung der darin festgelegten Schulungs- und Qualitätsmaßnahmen erfolgt laufend. Bei der Umsetzung der Maßnahmen werden neben internen auch externe Expertinnen und Experten [ua. BVwG, UNHCR, Internationale Organisation für Migration (IOM), Asylagentur

der Europäischen Union (EUAA), Personen aus dem psychologischen, medizinischen und juristischen Bereich sowie Kirchen- und Glaubensvertreter] hinzugezogen.

Es ist auch zukünftig laufend die Durchführung fundierter, fachspezifischer Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFA, die Fortsetzung und Vertiefung der engen Kooperation mit (auch neuen) externen Partnern sowie die bedarfsgerechte Berücksichtigung relevanter Themenschwerpunkte im Rahmen der Erstellung des neuen Fortbildungsprogramms für 2024 unter Einbindung u.a. von UNHCR, IOM und BVwG geplant. Evaluierungen und diverse Überprüfungen werden weiterhin einen Maßnahmenschwerpunkt in der Qualitätsarbeit darstellen. Schließlich ist beabsichtigt, Ergebnisse aus dem BVwG-Erfassungs-Tool (BERT) in diesem Kontext zielorientiert einzusetzen.

#### **Zur Frage 9:**

- **Aus- und Fortbildung:** *Wurde allen seit Jänner 2022 beschäftigten verfahrensleitenden Referent:innen eine volle Approbation vom BFA erteilt?*
  - a. *Wie vielen verfahrensleitenden Referent:innen wurde keine Approbation erteilt?*
  - b. *Welchen Ausbildungsstand (gemäß des 2021 durch Erlass eingeführten Ausbildungsprogramms) hatten und haben seit Jänner 2022 beschäftigte Referent:innen (bitte um Auflistung nach Ausbildung)? (siehe RH-Bericht 2023, S.30)*
  - c. *Wie lange beträgt die durchschnittliche Ausbildungsdauer bis zur vollen Approbation für Referent:innen?*
  - d. *Wurde seit Juli 2021 Bediensteten die Approbation ganz oder teilweise entzogen? Aus welchen Gründen? Mit welchen Folgen für die Betroffenen?*

Eine Approbationsbefugnis wird durch den Direktor des BFA ausschließlich dann erteilt, wenn die ausbildungsmäßigen und persönlichen Voraussetzungen der Bediensteten bzw. des Bediensteten nachweislich vorliegen. Eine Ablehnung einer beantragten Approbationsbefugnis ist sohin auszuschließen, da diese nicht von der Bediensteten oder dem Bediensteten selbst, sondern seitens jener Organisationseinheit des BFA beantragt wird, in der die Bedienstete bzw. der Bedienstete tätig ist und unter deren Aufsicht die Einschulung fällt. Es werden keine statistischen Aufzeichnungen geführt, welchen Bediensteten keine Approbationsbefugnis erteilt wird. Dem Entzug einer Approbationsbefugnis liegt ein rechtlich zu definierender Vertrauensverlust zugrunde, der beispielweise durch die Art der Ausübung der Kerntätigkeit einer bzw. eines verfahrensführenden Bediensteten oder durch andere schädigende Sachverhalte begründet ist. Seit Juli 2021 wurde einer Person die volle Approbationsbefugnis entzogen.

Grundsätzlich haben sämtliche verfahrensführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit bzw. nach Start des BFA am 1. Jänner 2014 begonnen haben, den BFA-Ausbildungslehrgang absolviert oder eine gleichwertige Ausbildung erhalten.

Mit Inkrafttreten des Generalerlasses „Ausbildung im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl“ am 1. Juli 2021 wurde ein neues Ausbildungsmodell vorgesehen. Dabei handelt es sich um ein neues, bundesweit einheitliches Ausbildungsmodell für alle verfahrensführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFA. Ziel dabei ist, eine praxisbegleitende, effiziente Grundausbildung neuer verfahrensführender Mitarbeiter sicherzustellen und dadurch einen einheitlichen Ausbildungsstand zu gewährleisten, wenn mangels Bedarfes kein zentraler Ausbildungslehrgang organisiert wird.

Dieses Ausbildungsmodell sieht einen nach den beiden Fachkompetenzen Asyl- und Fremdenwesen getrennten und in fünf Phasen unterteilten Ausbildungsplan („5-Phasen-Raster“) vor. Danach beträgt die Ausbildungsdauer pro Fachkompetenz ca. 25 Wochen. Nach Ablauf eines vollen Jahres sollen die auszubildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beiden Kompetenzbereichen vollständig ausgebildet sein und für eine volle Approbation befugt sein, sodass sie sowohl im Bereich Asylrecht als auch im Bereich Fremdenrecht eigenständig Verfahren führen und bearbeiten können.

**Zur Frage 10:**

- *Welche verpflichtenden Fortbildungsveranstaltungen zu besonders relevanten Themen waren seit Jänner 2022 verpflichtend für BFA-Bedienstete? (Bitte um Auskunft der Themen und jeweiligen Teilnehmer:innen-Anzahl)*

Grundsätzlich werden die angebotenen Fortbildungsveranstaltungen im jährlichen Fortbildungsprogramm durch einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf freiwilliger Basis im Dienstweg gebucht bzw. werden diese von ihren Fachvorgesetzten zur Teilnahme an Veranstaltungen angeleitet.

Gemäß Dienstanweisung des Direktors des BFA vom 15. Juli 2021 haben alle verfahrensführenden Referentinnen und Referenten verpflichtend den E-Learning Kurs „Vulnerabilität und Flucht“ zu absolvieren, welcher zum Stichtag 15. Juli 2023 von 616 verfahrensführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolviert wurde. Inhalt ist die Bedeutung von Vulnerabilität und Resilienz in Zusammenhang mit Flucht sowie eine Sensibilisierung hinsichtlich möglicher Indikatoren von Vulnerabilität.

Weiters ist aufgrund dieser Dienstanweisung je Organisationseinheit die Teilnahme zumindest einer Referentin bzw. eines Referenten pro Team an der Fortbildungsveranstaltung „Vulnerabilität und Flucht II – Frauen sowie Kinder und Jugendliche im Asylverfahren“ erforderlich. Seit Jänner 2022 haben 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Schulung besucht.

Gemäß Dienstanweisung des Direktors des BFA vom 30. September 2021 haben alle verfahrensführenden Referentinnen und Referenten verpflichtend den E-Learning Kurs „LGBTI+“ zu absolvieren. Zum Stichtag 15. Juli 2023 haben 615 verfahrensführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Kurs absolviert.

Zudem haben nach der obgenannten Dienstanweisung weiters je Organisationseinheit zumindest vier verfahrensführende Referentinnen und Referenten die Fortbildungsveranstaltung „LGBTI+ - Antragsteller\*innen“, welche von UNHCR erstellt und durchgeführt wurde und wird, zu besuchen. Seit Jänner 2022 haben 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Schulung an je einem Termin 2022 und 2023 besucht. Ein weiterer Termin findet am 11.-12. Oktober 2023 statt.

Vorgesehen ist zudem, dass jene verfahrensführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an diesen Fortbildungen bislang nicht teilgenommen haben, diese zeitnah absolvieren.

**Zu den Fragen 11 und 12:**

- *Wie viel wurde 2022 in Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme der Mitarbeiter:innen des BFA investiert?*
- *Welches Budget steht 2023 für Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme der Mitarbeiter:innen des BFA zur Verfügung?*

Im Zusammenhang mit dem BFA-Fortbildungsprogramm fielen im Jahr 2022 Kosten in Höhe von EUR 310.780 für externe Vortragende sowie geeignete Seminarräumlichkeiten (inkl. Nächtigungskosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer) an.

Im Zusammenhang mit dem BFA-Fortbildungsprogramm wurde für das Jahr 2023 ein Budget in Höhe von EUR 0,340 Mio. veranschlagt und sind hiervon Kosten für externe Vortragende sowie für geeignete Seminarräumlichkeiten (inkl. Nächtigungskosten) umfasst.

**Zu den Fragen 13 und 14:**

- **Qualitätsmanagement und Qualitätssicherungsmaßnahmen:** *Wie sah der vom Referat „Qualität, Ausbildung und Wissensmanagement „BFA““ (Sektion V, BMI) entwickelte Qualitätsrahmenplan für 2022 aus?*
  - a. *Was beinhaltete er konkret?*
- *Wie sieht der Qualitätsrahmenplan für 2023 aus?*
  - a. *Was beinhaltet er konkret?*

Qualität in asyl- und fremdenrechtlichen Verfahren ist seit Jahren als Schwerpunkt im BFA festgelegt und gilt als prioritäres Anliegen des Bundesministeriums für Inneres und des BFA. In den jährlichen zentralen Qualitätsrahmenplänen für das BFA bilden sich die Schwerpunkte der Qualitätssicherung ab, inklusive Informationen zum jeweiligen Ist-Zustand, dem zu erreichenden Ziel, den zu messenden Kennzahlen, den weiteren geplanten Folgemaßnahmen und Angaben zur zeitlichen Umsetzung.

Im Jahr 2022 waren Evaluierungen von Bescheiden in Form von zentralen Gruppenevaluierungen in verschiedenen Verfahren (z.B. Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen bzw. Fokusthema Kindeswohl) oder stichprobenartig über das ganze Jahr mittels Qualitäts-Web-Tool im Qualitätsrahmenplan abgebildet. Zudem waren Evaluierungen der Eintragungsqualität in der Integrierten Fremdenapplikation (IFA) mit Schwerpunkt auf die Bereiche Schubhaft und Personendaten und laufende Überprüfung von Entscheidungen der zweiten Instanz mithilfe von BERT vorgesehen. Ebenso wurden beispielsweise der interne Wissenstransfer nach Netzwerktreffen sowie die Mitwirkung und Entwicklung von Unterstützungstools und Schulungskonzepten im Qualitätsrahmenplan 2022 festgelegt.

Auch im laufenden Jahr 2023 sind verschiedene Bescheidevaluierungen vorgesehen. Die Behandlung bzw. Erfassung der Entscheidungen des BVwG in BERT ist ein regelmäßiger Evaluierungspunkt. Die IFA-Eintragungsqualität wurde mit Fokus auf (höchst-) gerichtliche Entscheidungen sowie Eintragungen der Personendaten festgelegt.

**Zur Frage 15:**

- *Wie sieht die darin enthaltene Folgeevaluierung aus dem abgelaufenen Qualitätsjahr 2022 aus (Bitte um Übermittlung der Dokumente)? (siehe RH Bericht 2023, S.33)*
  - a. *Was beinhaltet er konkret?*
  - b. *Welche externen Stakeholder waren in die Erstellung des Qualitätsrahmenplans 2022 bzw. 2023 involviert?*
    - i. *Mit welchem Ergebnis jeweils?*



Gesamtheitlich wurde bei der Folgeevaluierung „Aufenthaltsverbote“ mit Fokusthema „Kindeswohl“ ein gutes Ergebnis erzielt. Alle Mängel, die im Zuge der Erstevaluierung durch das Alert-System aufgefallen sind (vor allem im Hinblick auf die Anwendung der Gefährdungsmaßstäbe) konnten so weit behoben werden, dass sie nicht mehr in den Alert-Bereich fallen. Bezüglich der Prüfung der Berücksichtigung des Kindeswohles konnte festgestellt werden, dass sich aus den evaluierten Bescheiden wesentliche Angaben (wie z.B. das Alter der betroffenen Kinder, Verhältnis zu den Eltern usw.) zum Teil nicht entnehmen lassen. Die Feststellungen fanden nicht immer entsprechend Eingang in die rechtliche Beurteilung. Eine rechtsrichtige Interessensabwägung mitsamt der Beurteilung des Privat- und Familienlebens im Sinne des Art. 8 EMRK kann oftmals mangels ausreichend festgestellter Fakten zum Verhältnis Bescheidadressat und Kind/ Kinder nicht stattfinden.

Im jährlichen Qualitätskreislauf werden bei der Bedarfserhebung externe Partner wie UNHCR und BVwG befasst und deren Rückmeldungen mitberücksichtigt. Die Expertise der externen Stakeholder ist bei der Erstellung der Qualitätsrahmenpläne 2022 und 2023 mit eingeflossen und spiegelt sich in diesen wider.

**Zur Frage 16:**

- *Inwiefern wurden für den Jahreszyklus 2023 die RH-Empfehlungen zur konkreten Quantifizierung der in den jährlichen zentralen Qualitätsrahmenplänen und regionalen Qualitätsplänen festgelegten Ziele umgesetzt, um eine bessere Überprüfung der Zielerreichung zu ermöglichen? (RH-Bericht 2023, S.35)*
  - a. *Wenn nicht - warum?*

Diese RH-Empfehlung wurde umgesetzt und bereits im Juni und Juli 2022 ein Workshop zur weiteren Optimierung des Qualitätsrahmenplans bzw. der regionalen Qualitätspläne veranstaltet. Zudem fanden im Jänner 2023 mit jeder Organisationseinheit Videokonferenzen zur zielgerichteten Planung der regionalen Qualitätsrahmenpläne statt. Ebenso wurde die Qualität der Rahmenpläne bei den letzten Netzwerktreffen im September 2022 und im März 2023 besprochen.

**Zur Frage 17:**

- *Wurde die RH-Empfehlung zu einer organisationsweiten Auswertung bzw. dem Controlling von erhobenen Rechtsmitteln bzw. den Entscheidungen des BVwG zu Gründen, die im Einflussbereich des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl lagen, gänzlich umgesetzt?*

- a. *Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen konnten getroffen werden? (RH-Bericht 2023, S.36)*
- b. *Wenn nicht - warum und welcher Zeitplan ist für eine Umsetzung angestrebt?*

Diese Empfehlung des Rechnungshofs wurde bereits umgesetzt. Seit 1. Jänner 2021 ist das BERT-Tool zur Erfassung von BVwG-Entscheidungen im flächendeckenden Einsatz im BFA. Mit diesem Tool soll Führungskräften im BFA eine verbesserte, aussagekräftigere Datenlage zur Verfügung gestellt werden, um möglichen Schulungsbedarf zu bestimmten Themen oder in einzelnen Organisationseinheiten zu identifizieren sowie weitere Maßnahmen zur Steigerung der Qualität abzuleiten.

Es erfolgt eine strukturierte Analyse der Entscheidungen des BVwG, da sämtliche Entscheidungen sowohl quantitativ als auch qualitativ erfasst und nach den Gründen der Aufhebung bzw. Abänderung kategorisiert werden. Eine externe Evaluierung der Datenqualität erfolgt in Zusammenarbeit mit UNHCR.

**Zur Frage 18:**

- *Anhand welcher Kriterien werden mithilfe des BVwG Erfassungstools BERT Defizite in der Arbeit des BFA?*
  - a. *Welche Ergebnisse brachte das BVwG Erfassungstools BERT bisher (seit Einführung und bis Stichtag Zeitpunkt der Anfrage)?*
  - b. *Wo konnte Schulungsbedarf festgestellt werden?*
    - i. *Wie wurde und wird auf Schulungsbedarf reagiert? Welche Schulungen und/oder andere (Qualitäts-)Maßnahmen konnten seit Einführung des BERT umgesetzt werden?*

Langfristig soll die Prozentzahl jener Abänderungen oder Behebungen, die zumindest auch durch abweichende Beurteilungen des BVwG zu jener des BFA begründet sind – den sogenannten internen Gründen – gesenkt werden. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten rein externen Gründe, also jene Abänderungs- oder Behebungsgründe, die sich erst nach der Entscheidung des BFA ergeben, wie etwa Erkrankungen oder erhebliche Lageänderungen im Herkunftsstaat, wie dies etwa durch die Machtergreifung der Taliban in Afghanistan der Fall war.

Es muss jedenfalls berücksichtigt werden, dass mit BERT lediglich eine rückblickende Analyse möglich ist und die zugrundeliegenden Bescheide des BFA länger zurückliegen können. Aktuell getroffene Maßnahmen wirken sich daher zum Teil zeitverzögert aus.

Die Qualität der Eintragungen wird von der BFA-Direktion laufend überprüft. Die Daten werden laufend und tagesaktuell in BERT eingetragen. Im Rahmen einer Kooperation mit UNHCR erfolgt durch diese eine externe Evaluierung der Datenqualität von BERT. Ziel ist auch die laufende Verbesserung dieses Tools sowie stets die hohe Qualität der Daten sicherzustellen.

Entwicklungen, die durch BERT erkannt werden, werden im Schulungsbereich berücksichtigt. Anhand der Beschlagwortung in BERT konnten die Schwerpunkte der Schulungen ermittelt werden. Diese wurden verstärkt im Fortbildungsprogramm abgebildet bzw. die Herausforderungen im Rahmen des Fachzirkeltreffens den Trainern kommuniziert. Weiters wurde bei jeder Schulung verstärkt auf das Thema Kindeswohl und die Qualität der Bescheide eingegangen.

Bei Schulungen zur Glaubwürdigkeitsprüfung wurden seit dem Jahr 2022 verstärkt externe Vortragende des UNHCR Österreich, speziell im Bereich vulnerable Gruppen, aufgenommen. Ebenso wurden durch UNHCR Checklisten für Einvernahmen mit Kindern und Jugendlichen erstellt. Eine weitere Checkliste für Einvernahmen mit Frauen ist in Ausarbeitung und soll noch im Jahr 2023 für das BFA verfügbar sein. Im Bereich der Bescheid-Schulungen werden bei den Basisschulungen und den vertiefenden Schulungen Inhalte weiterentwickelt. Fortbildungen zum Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz und Kindeswohl wurden bereits inhaltlich ausgebaut und sollen in jeder Schulung thematisiert werden.

**Zur Frage 19:**

- *Wie viele Asylverfahren der Kategorie „sonstige Verfahren“ wurden seit Jänner 2022 eingeleitet?*
  - a. *Wie unterscheiden sich „sonstige Verfahren“ jeweils von Normverfahren?*
  - b. *Nach welchen Kriterien wird entschieden, ob ein „sonstiges Verfahren“ eingeleitet wird?*

Zunächst darf auf die Beantwortung der Frage 1 der parlamentarischen Anfrage Nr. 14616/J vom 24. März 2023 (14137/AB XXVII. GP) verwiesen werden. Wie bereits darin ausgeführt, ist eine Verfahrenseinleitung im Asylverfahren mit einer Prognose des BFA zur Verfahrensführung verbunden (§ 43 BFA-VG). Diese Prognose bedingt die weitere Verfahrenskategorie, darunter die Verfahrensführung als Normverfahren, Dublinverfahren, Schnellverfahren, Altersfeststellungsverfahren oder Identitätsprüfungsverfahren, die jeweils den nächsten Verfahrensschritt implizieren.

Die Verfahrenskategorie „sonstige Verfahren“ gibt es nicht. Es gibt nur jene Verfahren, bei denen das BFA das Verfahren nicht mittels Bescheides entscheiden kann und werden diese unter der Bezeichnung „sonstige Entscheidungen“ zusammengefasst.

**Zu den Fragen 20 und 21:**

- *Gab und gibt es Weisungen seitens des BMI an verfahrensführende Referent:innen bzgl. einer Quote an maximal positiv bzw. negativ auszustellenden Asylbescheiden?*
  - a. *Wenn ja, anhand welcher Kriterien wird diese Quote festgelegt?*
  - b. *Wenn ja, wie hoch sind die Quoten festgelegt?*
- *Gab und gibt es sonstige Weisungen seitens des BMI an verfahrensführende Referent:innen?*
  - a. *Wenn ja, welchen Inhalts?*

Nein.

**Zu den Fragen 22 bis 22d:**

- ***Flexible Personalsteuerung:*** *Wie wurde die flexible Personalsteuerung auf Grund des schwankenden Arbeitsanfalls im BFA seit 2019 umgesetzt und verbessert?*
  - a. *Wie wurde in Phasen geringer Auslastung seit Jänner 2019 eine Personalreduktion bewirkt?*
  - b. *Wie viele und nach welchen Kriterien wurden Mitarbeiter:innen entlassen und Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen, etc. zugeteilt?*
    - i. *Durch welche Maßnahmen wird in Phasen geringer Auslastung sichergestellt, dass schnell auf einen unerwarteten Anstieg an Asyl-Antragsstellungen reagiert werden kann?*
  - c. *Wie wurde 2019 auf den Anstieg der Asylantragszahlen von Personen aus Syrien und Afghanistan reagiert?*
    - i. *Welche Anzahl und nach welchen Kriterien wurden Mitarbeiter:innen zur Bearbeitung von Asyl-Anträgen neu angestellt bzw. aus anderen Abteilungen hinzugezogen (bitte um Auflistung nach juristischen, anderen wissenschaftlichen und sonstigen Mitarbeiter:innen)?*
    - ii. *Wurde im Zuge der Personalumschichtung allen verfahrensleitenden Referent:innen eine volle Approbation vom BFA erteilt?*
  - d. *Wie wurde 2022 auf den Anstieg der Anträge auf temporäres Aufenthaltsrecht nach der Vertriebenen-VO von Personen aus der Ukraine reagiert?*

Insgesamt wurden aufgrund der Nicht-Nachbesetzung von ressortinternen Abgängen und der laufenden Fluktuation ab 2019 150 Planstellen im BFA abgebaut, davon jeweils 50 in den Jahren 2019, 2020 und 2021.

Von Jänner 2019 bis einschließlich Mai 2023 wurden sieben Entlassungen und 53 Dienstzuteilungen zum BFA vorgenommen. Entlassungen erfolgten nicht im Rahmen des Personalabbaus, sondern ausschließlich aufgrund individueller Gründe.

Insbesondere durch Dienstzuteilungen, aber auch durch die Aufnahme von Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten, kann rasch auf einen starken Anstieg des Arbeitsaufkommens reagiert werden. Die Aufnahme von zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt bei Bedarf und nach Maßgabe des Personalplans, im Sinne einer auf eine resiliente Personalstruktur ausgerichteten Personalplanung.

Eine systematische Auswertung zur Differenzierung zwischen Juristinnen und Juristen, anderen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. sonstigem Personal ist nicht möglich. Insgesamt wurden jedoch im Jahr 2019 92 Personen zusätzlich aufgenommen oder zum BFA versetzt. Im Zuge der Personalumschichtung wurden nicht allen verfahrensführenden Referentinnen und Referent eine volle Approbation erteilt.

Das BFA hat frühzeitig auf den bereits bemerkbaren deutlichen Anstieg auch bei den Asylanträgen reagiert und Maßnahmen gesetzt, um alle Anforderungen rasch und effizient zu bewältigen. So wurden beispielsweise verfahrensführende Referentinnen und Referenten aus dem fremdenrechtlichen Bereich verstärkt für die Bearbeitung von Asylverfahren und dann in weiterer Folge für die Ausstellung der Ausweise für Vertriebene eingesetzt.

Darüber hinaus wurden Anfang des Jahres 2022 Maßnahmen zur Erweiterung des Personalstandes des BFA ergriffen und wurden dem Bundesamt in der Folge Ende Februar 2022 47 Planstellen auf Ebene der verfahrensführenden Referentinnen und Referenten sowie die Aufnahme von 15 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten als Supportkräfte bewilligt. Im August 2022 nahmen schließlich die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit im Bundesamt auf und konnte das Personalpaket im Umfang von insgesamt 62 Neuaufnahmen bis zum Ende des Jahres erfolgreich umgesetzt werden. Zusätzlich wurden gezielte interne Maßnahmen ergriffen und insgesamt 19 nicht verfahrensführende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BFA als

verfahrensführende Referentinnen und Referenten eingesetzt, um die enorme Arbeitsbelastung bewältigen zu können.

**Zur Frage 22e:**

- *Wurde der Plan zur kurzfristigen Aufnahme von ca. 50 verfahrensführenden Referent:innen und Unterstützungskräften auf Grund des Anstiegs der Asylantragszahlen nach April 2022 umgesetzt?*
  - i. *Wie viele Verwaltungspraktikant:innen kamen zum Einsatz?*
  - ii. *Nach welchen Kriterien gestalteten sich die Aufnahmeverfahren?*
  - iii. *Sind die Bediensteten noch in ihrer Funktion tätig (siehe RH-Follow-Up Bericht 2023)*

In Bezug auf die getroffenen Personalmaßnahmen samt Aufnahmen wird auf die Beantwortung zur Frage 22d verwiesen.

Sofern die seitens des BFA übernommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf eigenen Wunsch das BFA wieder verlassen haben, sind diese grundsätzlich weiterhin in ihrer Funktion für das BFA tätig.

Bei öffentlichen Ausschreibungen kommt das Ausschreibungsgesetz 1989 zur Anwendung, wodurch das Aufnahmeverfahren in den Bundesdienst einer einheitlichen Regelung unterliegt. In der Ausschreibung sind alle Erfordernisse angeführt, die die Rechtsvorschriften für die mit der ausgeschriebenen Planstelle verbundene Verwendung vorsehen. Die für die Aufnahme zuständige Dienststelle prüft, ob die Bewerbenden alle in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse erfüllen. Dies gilt analog bei der Durchführung einer Interessentinnen- und Interessenten-Suche oder Bekanntmachung.

**Zur Frage 22f:**

- *Wie soll Personalplanung dahingehend optimiert werden, dass auf Ausnahmesituationen, wie einem Anstieg der Anzahl und Asylanträgen oder Anträge auf temporäres Aufenthaltsrecht nach Richtlinie 2001/55/EK, besser reagiert werden kann?*

Es erfolgt eine laufende Optimierung der Personalplanung im Lichte aktueller Entwicklungen – besonders im Hinblick auf die Zahl der Anträge auf internationalen Schutz. Ziel ist jedenfalls, eine resiliente Personalstruktur sicherzustellen. Die Aufnahme von zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt nach Maßgabe des Personalplans. Darüber hinaus kann insbesondere durch kurzfristige Dienstzuteilungen flexibel und rasch personelle Unterstützung bereitgestellt werden sowie durch die Aufnahme von zusätzlichen Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten.

Gerhard Karner

