

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

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.557.766

Wien, am 26. September 2024

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Werner Herbert und weitere Abgeordnete haben am 26. Juli 2024 unter der **Nr. 19374/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Feststellung der Eignung von Bewerbern durch die Begutachtungskommission des öffentlichen Dienstes“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 und 2:

- *Inwiefern hat die Begutachtungskommission bei Bewerbern mit einem Dienstverhältnis zum Bund die Pflicht, gemäß § 9 Abs. 4 des Ausschreibungsgesetzes, die Eignung insbesondere auf Grund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und auf Grund der bisher erbrachten Leistungen festzustellen?*
- *Ist die Begutachtungskommission dazu verpflichtet, den geeignetsten Bewerber festzustellen?*

Gemäß § 9 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz (AusG) hat die Begutachtungskommission die einlangenden Bewerbungsgesuche, insbesondere die darin angeführten Gründe, zu prüfen und sich – soweit erforderlich, auch in Form eines Bewerbungsgespräches – einen

Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber:innen zu verschaffen.

Sofern ein:e Bewerber:in in einem Dienstverhältnis zum Bund steht, hat die Begutachtungskommission gemäß § 9 Abs. 2 AusG das Recht, in alle Personalunterlagen des:der Bewerber:in Einsicht zu nehmen.

Darüber hinaus kann die Begutachtungskommission gemäß § 9 Abs. 3 AusG auch zur sachgerechten Begutachtung der Bewerber:innen notwendige Sachverständige und sachverständige Zeug:innen wie etwa Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen befragen.

Nach den erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung ihrer Ergebnisse hat die Begutachtungskommission gemäß § 10 Abs. 1 AusG der ausschreibenden Stelle ein begründetes Gutachten zu erstatten, aus dem hervorgeht, welche Bewerber:innen als nicht geeignet und welche Bewerber:innen als geeignet anzusehen sind und welche von den geeigneten Bewerber:innen bezogen auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind.

Zu Frage 3:

- *Steht ein Bewerber in einem Dienstverhältnis zum Bund, so hat die Begutachtungskommission das Recht, in alle Personalunterlagen über den Bewerber Einsicht zu nehmen. Um den besten Bewerber festzustellen, ist es nach Auffassung des BMKÖS empfehlenswert oder unabdinglich, dass die Begutachtungskommission von diesem Recht gemäß § 9 Abs. 2 Gebrauch macht?*

Da es sich bei der Begutachtungskommission um ein weisungsfreies Organ gemäß § 7 Abs. 6 AusG handelt, obliegt es ausschließlich der Begutachtungskommission zu entscheiden, inwiefern die Inanspruchnahme dieses Rechts erforderlich ist, um sich einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber:innen zu verschaffen.

Zu Frage 4:

- *Zu welchem Zeitpunkt startet ein Bewerbungsverfahren und wann endet ein Bewerbungsverfahren?*

Das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren beginnt mit der Ausschreibung der Funktion und endet mit der Besetzung der Funktion. Für die Übermittlung der Bewerbungsgesuche selbst ist das Ende der Bewerbungsfrist gemäß § 5 Abs. 6 AusG zu beachten.

Zu den Fragen 5 bis 8:

- *Kann ein Bewerber jederzeit innerhalb eines offenen Bewerbungsverfahrens Unterlagen zur Feststellung seiner Eignung der Begutachtungskommission vorlegen?*
- *Zu welchem Zeitpunkt spätestens kann der Bewerber ergänzende Unterlagen zu seiner Bewerbung vorlegen, welche von der Begutachtungskommission berücksichtigt werden müssen?*
- *Zu welchem Zeitpunkt spätestens kann der Bewerber ergänzende Unterlagen zu seiner Bewerbung vorlegen, welche von der Begutachtungskommission berücksichtigt werden können?*
- *Können Unterlagen, welche der Feststellung der Eignung dienen, während des Bewerbungsgespräches vorgelegt werden und ist die Begutachtungskommission in ihrem Wirken gemäß Ausschreibungsgesetz verpflichtet oder zumindest angehalten diese zu berücksichtigen?*

Bewerbungsgesuche samt Unterlagen müssen von dem:der Bewerber:in im in der Ausschreibung geforderten Umfang bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist bei der ausschreibenden Stelle eingebracht werden. In diesem Sinne ist gemäß § 5 Abs. 8 AusG für die Überreichung der Bewerbungsgesuche eine Frist zu setzen, die nicht weniger als einen Monat betragen darf.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Fragen 1 und 2 hingewiesen.

Zu Frage 9:

- *In welchen Fällen können Gutachten der Begutachtungskommission von Bewerbern eingesehen werden?*

Gemäß § 15 Abs. 1 und 3 AusG haben Bewerber:innen im Auswahlverfahren keine Parteistellung und sind nach der Vergabe der Funktion an eine:n andere:n Bewerber:in

lediglich von der ausschreibenden Stelle formlos zu verständigen, dass die Funktion anderweitig besetzt wird.

Ein eng mit der Parteistellung verknüpftes Recht auf Akteneinsicht im Sinne des § 17 AVG steht dem:der Bewerber:in somit im Auswahlverfahren nach dem AusG nicht zu. Folglich wird im § 11 AusG auch nicht auf die Anwendung des § 17 AVG für Verfahren der Begutachtungskommission verwiesen.

Darüber hinaus steht im Verfahren der Begutachtungskommission das Prinzip der Vertraulichkeit im Sinne des § 14 AusG im Vordergrund, da es um schutzwürdige Daten der Bewerber:innen geht.

Zu Frage 10:

- *Nach welchen Grundsätzen ist die Begutachtungskommission verpflichtet, die Bewerber zu beurteilen?*

Die Begutachtungskommission hat gemäß § 10 Abs. 1 AusG nach den erforderlichen Erhebungen und unter Berücksichtigung ihrer Ergebnisse der ausschreibenden Stelle ein begründetes Gutachten zu erstatten, aus dem hervorgeht, welche Bewerber:innen als nicht geeignet und welche Bewerber:innen als geeignet anzusehen sind und welche von den geeigneten Bewerber:innen bezogen auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind.

Zu Frage 11:

- *Im Sinne des § 5 Abs. 2 AusG werden in jeder Ausschreibung besondere Kenntnisse bzw. Fähigkeiten in gewissen Bereichen erwartet und von der Begutachtungskommission beurteilt.*
 - a. *Wenn in einer Ausschreibung, zusätzlich zu der Übermittlung der Bewerbungsunterlagen, die Erstellung einer Arbeitsunterlage, eines Konzeptes oder ähnlichen gefordert wird, inwiefern ist diese Arbeitsunterlage, dieses Konzept oder ähnliches zwingend selbst vom Bewerber zu erstellen?*
 - b. *Ist es bei der Erstellung einer Arbeitsunterlage, eines Konzeptes oder ähnlichen, die Zuziehung von Experten möglich?*
 - c. *Wenn diese Arbeitsunterlage, dieses Konzept oder ähnliches zwingend vom Bewerber zu erstellen ist, wie wird überprüft und sichergestellt, ob dies auch wirklich vom Bewerber erstellt wurde?*

- d. *Vorausgesetzt unter der Prämisse, dass die vorgelegte Arbeitsunterlage, das Konzept oder ähnliches zwingend vom Bewerber zu erstellen ist, wieviel Prozent Gewichtung hat diese vorgelegte Arbeitsunterlage, Konzept oder ähnliches in der Beurteilung der geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. berufliche Qualifikationen?*
- e. *Vorausgesetzt unter der Prämisse, dass die vorgelegte Arbeitsunterlage, das Konzept oder ähnliches zwingend vom Bewerber zu erstellen ist, ersetzen diese theoretische Überlegungen und Ansätze in einer Arbeitsunterlage, Konzept oder ähnlichen (ohne diesbezügliche beruflichen Erfahrungen) diese geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. beruflichen Qualifikationen und können somit als positive Erfüllung für das jeweilige Kriterium gewertet werden? Inwiefern kann hiermit fehlende Berufserfahrung und fehlende Kenntnisse ersetzt werden?*
- f. *Vorausgesetzt unter der Prämisse, dass die vorgelegte Arbeitsunterlage, das Konzept oder ähnliches nicht zwingend vom Bewerber zu erstellen ist, wieviel Prozent Gewichtung hat diese vorgelegte Arbeitsunterlage, Konzept oder ähnliches in der Beurteilung der geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. beruflichen Qualifikationen?*
- g. *Vorausgesetzt unter der Prämisse, dass die vorgelegte Arbeitsunterlage, das Konzept oder ähnliches nicht zwingend vom Bewerber zu erstellen ist, ersetzen diese theoretische Überlegungen und Ansätze in einer Arbeitsunterlage, Konzept oder ähnlichen (ohne diesbezügliche beruflichen Erfahrungen) diese geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. beruflichen Qualifikationen und können somit als positive Erfüllung für das jeweilige Kriterium gewertet werden? Inwiefern kann hiermit fehlende Berufserfahrung und fehlende Kenntnisse ersetzt werden?*

Im Zusammenhang mit Bewerbungen normiert das Ausschreibungsgesetz in § 6 Abs. 1, dass Bewerber:innen um eine Funktion in ihrem Bewerbungsgesuch die Gründe anzuführen haben, die sie für die Ausübung dieser Funktion oder die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes als geeignet erscheinen lassen. Weitere Regelungen hierzu sind dem Ausschreibungsgesetz nicht zu entnehmen. Eine allenfalls in einer Funktionsausschreibung von der aufnehmenden Stelle geforderte Arbeitsunterlage, ein Konzept oder Ähnliches stellt einen Teilaspekt dar und ist von der Begutachtungskommission bei der Beurteilung der Gesamtpersönlichkeit, der Fähigkeiten, der Motivationen, der Kenntnisse, der Fertigkeiten, der Ausbildung und der Erfahrungen der Bewerber:innen im Sinne des § 9 AusG, in die etwa auch die sonstigen Bewerbungsunterlagen und die Ergebnisse eines Bewerbungsgespräches einfließen, zu berücksichtigen.

Zu den Fragen 12 und 14:

- *Wie viele Bestellungsverfahren hat es seit 2020, aufgegliedert auf die einzelnen Jahre bis heute gegeben?*
- *Wie lange hat das jeweilige Verfahren gedauert?*

Jahr	Bestellungsverfahren gem. AusG	(ungefähre) Dauer des Verfahrens
2020	Verwaltungsdirektor BDA	Ausschreibung und Besetzung erfolgten durch das BKA
	Abteilungsleitung I/1	2,5 Monate
	Behördenleitung BDB	2 Monate
	Abteilungsleitung I/6	3,5 Monate
	Sektionsleitung III	2 Monate
2021	Abteilungsleitung IV/A/6	3 Monate
	Abteilungsleitung II/1	3 Monate
	Sektionsleitung I	2,5 Monate
	Gruppenleitung IV/A	3 Monate
	Gruppenleitung IV/B	3 Monate
	Abteilungsleitung I/2	4 Monate
	Abteilungsleitung III/8	3 Monate
	Abteilungsleitung I/7	7 Monate
	Abteilungsleitung IV/1	4,5 Monate
	Abteilungsleitung IV/B/11	2,5 Monate
2022	Abteilungsleitung I/3	4 Monate
	Abteilungsleitung III/A/1	1,5 Monate
	Abteilungsleitung III/A/2	3 Monate
	Abteilungsleitung II/2	5 Monate
	Abteilungsleitung III/6	5 Monate
	Abteilungsleitung I/8	6 Monate
	Abteilungsleitung III/11	6 Monate
	Abteilungsleitung I/6	10 Monate
2023	Abteilungsleitung III/4	5 Monate

Jahr	Bestellungsverfahren gem. AusG	(ungefähre) Dauer des Verfahrens
	Abteilungsleitung IV/A/3	7 Monate
	Abteilungsleitung I/A/5	7 Monate
	Sektionsleitung IV	3,5 Monate
	Abteilungsleitung IV/A/2	6 Monate
1.1.2024 – 26.7.2024	Bereichsleitung I/A	6 Monate
	Abteilungsleitung II/3	6 Monate
	Abteilungsleitung IV/B/4	7 Monate
	Präsident BDA	3,5 Monate
	Abteilungsleitung II/4	5,5 Monate
	Abteilungsleitung IV/B/8	6 Monate

Zu Frage 13:

- *Wie viele Mitglieder hat jeweils die Bestellungskommission umfasst?*

Gemäß § 7 Abs. 2 AusG haben die Begutachtungskommissionen aus vier Mitgliedern zu bestehen. Der:Die Leiter:in der zuständigen Zentralstelle hat ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der zuständige Zentralausschuss haben je ein Mitglied zu entsenden.

Gemäß § 7 Abs. 4 AusG hat der:die Leiter:in der zuständigen Zentralstelle eines der von ihr oder ihm bestellten Mitglieder mit dem Vorsitz der Begutachtungskommission zu betrauen.

Zu den Fragen 15 bis 17:

- *Wurde den Empfehlungen der Kommission immer nachgekommen?*
- *Wenn nein, wie oft nicht?*
- *Wenn nein, aus welchen Gründen jeweils nicht?*

Ich darf darauf hinweisen, dass die Begutachtungskommission keine Besetzungsempfehlung ausspricht, sondern in einem unabhängigen Gutachten die Eignung der Bewerber:innen beurteilt, wobei es mitunter vorkommt, dass mehrere Bewerber:innen als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt werden. Sofern Bewerber:innen im Gutachten eine Eignung im höchsten Ausmaß attestiert wurde kam es

bis dato zu keiner Besetzung mit einem:einer Bewerber:in, die oder der laut Gutachten eine geringere Eignung aufwies.

Mag. Werner Kogler

