

19374/J XXVII. GP

Eingelangt am 26.07.2024

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANFRAGE

des Abgeordneten Werner Herbert
an den Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
betreffend Feststellung der Eignung von Bewerbern durch die Begutachtungskommissionen des öffentlichen Dienstes

In den letzten Monaten kam es medial immer wieder zu Vorwürfen bezüglich „Postenschacherei“. Im Zuge des Bewerbungsverfahrens wird zur Feststellung der Eignung aller Bewerber eine Kommission eingesetzt. Ab einer gewissen Wertigkeit (A1/5, V1/4) schreibt das Ausschreibungsgesetz den Einsatz einer sogenannten „Begutachtungskommission“ vor. Im Grunde sollte diese Begutachtungskommission dafür Sorge tragen, den bestgeeigneten Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle zu finden.

In diesem Zusammenhang stellt der unterfertigte Abgeordnete an den Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport folgende

Anfrage

1. 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?
2. Ist die Begutachtungskommission dazu verpflichtet, den geeignetsten Bewerber festzustellen?
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 diesen Recht gemäß § 9 Abs. 2 Gebrauch macht?

4. Zu welchem Zeitpunkt startet ein Bewerbungsverfahren und wann endet ein Bewerbungsverfahren?
5. Kann ein Bewerber jederzeit innerhalb eines offenen Bewerbungsverfahrens Unterlagen zur Feststellung seiner Eignung der Begutachtungskommission vorlegen?
6. Zu welchem Zeitpunkt spätestens, kann der Bewerber ergänzende Unterlagen zu seiner Bewerbung vorlegen, welche von der Begutachtungskommission berücksichtigt werden müssen?
7. Zu welchem Zeitpunkt spätestens, kann der Bewerber ergänzende Unterlagen zu seiner Bewerbung vorlegen, welche von der Begutachtungskommission berücksichtigt werden können?
8. Können Unterlagen, welche der Feststellung der Eignung dienen, während des Bewerbungsgesprächs vorgelegt werden und ist die Begutachtungskommission in ihrem Wirken gemäß Ausschreibungsgesetz verpflichtet oder zumindest angehalten diese zu berücksichtigen?
9. In welchen Fällen können Gutachten der Begutachtungskommission von Bewerbern eingesehen werden?
10. Nach welchen Grundsätzen ist die Begutachtungskommission verpflichtet, die Bewerber zu beurteilen?
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 berufliche 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 berufliche Erfahrungen) diese geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. berufliche 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 berufliche Erfahrungen bzw. berufliche 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 berufliche Erfahrungen) diese geforderten Kenntnisse und beruflichen Erfahrungen bzw. berufliche Qualifikationen und können somit als positive Erfüllung für das jeweilige Kriterium gewertet werden? Inwiefern kann hiermit fehlende Berufserfahrung und fehlende Kenntnisse ersetzt werden?
12. Wie viele Bestellungsverfahren hat es seit 2020, aufgegliedert auf die einzelnen Jahre bis heute gegeben?
13. Wie viele Mitglieder hat jeweils die Bestellungskommission umfasst?
14. Wie lange hat das jeweilige V erfahren gedauert?
15. Wurde den Empfehlungen der Kommission immer nachgekommen?
16. Wenn nein, wie oft nicht?
17. Wenn nein, aus welchen Gründen jeweils nicht?