



MAG. KLAUDIA TANNER
BUNDESMINISTERIN FÜR LANDESVERTEIDIGUNG

S91143/8-PMVD/2025

25. April 2025

Herrn

Präsidenten des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Die Abgeordneten zum Nationalrat Schnedlitz, Kolleginnen und Kollegen haben am 26. Februar 2025 unter der Nr. 574/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Karrieresprungbrett Ministerkabinett“ gerichtet. Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu 1, 2 und 10:

In der als Beilage angeschlossenen Aufstellung sind alle innerhalb der XXVII. Gesetzgebungsperiode (XXVII. GP) erfolgten Nach- bzw. Erstbesetzungen der gemäß § 2 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) auf Ebene der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) ausgeschriebenen Leitungsfunktionen ersichtlich. Neben der ausgeschriebenen Funktion selbst sind die Anzahl der Bewerbenden sowie das Datum der dienstrechtlichen Einteilung ausgewiesen. Im Zusammenhang mit den zum Zug gekommenen Bewerbenden ist festzuhalten, dass diese in jedem einzelnen Fall bereits vor der Einteilung auf die angestrebte Funktion in einem Dienstverhältnis zum Ressort gestanden sind und die jeweilige unmittelbare Vorverwendung auf einem systemisierten Arbeitsplatz ebenfalls ausgewiesen ist. Darüber hinaus wird in den letzten beiden Spalten auch eine allfällige Verwendung im Bereich des Kabinetts der Bundesministerin und Generalsekretariats (KBM&GS) innerhalb der XXVII. GP festgehalten.

Die Bezüge vor und nach der Einteilung auf die angestrebte Funktion und während einer Verwendung im Bereich KBM&GS gestalten sich ausschließlich nach den einschlägigen besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) in Verbindung mit dem Gehaltsgesetz 1956 (GehG) sowie des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), die einerseits auf die Bewertung und Zuordnung, d.h. auf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes, und andererseits auf die individuelle, vor allem durch das Besoldungsdienstalter ausgedrückte besoldungsrechtliche Einstufung abstellen. Die individuelle besoldungsrechtliche Einstufung kommt bei Sonderverträgen gemäß § 36 VBG

im Rahmen der Verwendung im Bereich KBM&GS nicht zum Tragen, weil es sich um nicht steigerungsfähige all-in-Verträge handelt, die jährlich durch den Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport valorisiert werden. Zeitlich begrenzte Funktionen im Sinne der §§ 141 und 152b BDG 1979 bzw. § 68 VBG sind mit einem zweistufigen Fixgehalt bzw. Fixentgelt verbunden und berücksichtigen eine individuelle besoldungsrechtliche Einstufung nur dahingehend, als die Vorrückung in das höhere Fixgehalt bzw. Fixentgelt erst nach fünf Jahren in der entsprechenden oder in einer höheren Funktionsgruppe bzw. Bewertungsgruppe gebührt.

Zu 3:

Die Zentralstelle meines Ressorts wurde seit Beginn der XXVII. GP einer umfassenden Reorganisation unterzogen, die unter anderem mit einer mehrfachen weitreichenden Änderung der Geschäftseinteilung und daraus resultierend mit einer Änderung der Leitungsfunktionen in unterschiedlicher Ausprägung einhergegangen ist. Eine eigene Auswertung im Hinblick auf die Neuschaffung von Leitungsfunktionen innerhalb der XXVII. GP würde einen unverhältnismäßig hohen, nicht zu rechtfertigenden Verwaltungsaufwand nach sich ziehen, zumal diesbezüglich eine inhaltliche Gegenüberstellung insbesondere der Arbeitsplatzaufgaben in jedem einzelnen Fall erforderlich wäre. Aus diesem Grund ersuche ich um Verständnis, dass eine detaillierte Beantwortung dieser Frage nicht möglich ist.

Zu 4 bis 9 und 11 bis 14:

Gemäß § 2 Abs. 1 AusG ist vor der Betrauung einer Person mit der Leitung einer Sektion, einer Gruppe, einer Abteilung oder einer diesen Organisationseinheiten gleichzuhaltenden Einheit in einer Zentralstelle die betreffende Funktion öffentlich auszuschreiben. Die inhaltliche Ausgestaltung der Ausschreibung ist insbesondere in § 5 AusG geregelt. Gemäß § 5 Abs. 2 AusG hat die Ausschreibung neben den allgemeinen Voraussetzungen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen von den Bewerbern erwartet werden. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten haben mit der zuletzt vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung und den in der Geschäftseinteilung vorgesehenen Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit übereinzustimmen.

Hinsichtlich der Betrauung einer Generalsekretärin oder eines Generalsekretärs im Sinne des § 7 Abs. 11 des Bundesministeriengesetzes 1986 (BMG) findet das Ausschreibungsgesetz gemäß § 82 Abs. 2 AusG keine Anwendung. Für die nach dem AusG auszuschreibenden Leitungsfunktionen ist gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 eine Begutachtungskommission (BK) im Einzelfall einzurichten. Diese hat die rechtzeitig einlangenden Bewerbungsgesuche 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 zu verschaffen. Dabei kann sie zur sachgerechten Begutachtung der Bewerbenden notwendige Sachverständige und sachverständige Zeugen, wie etwa Vorgesetzte oder Mitarbeiter befragen. Letztlich hat die BK gemäß § 10 Abs. 1 AusG ein begründetes Gutachten zu erstellen. In diesem hat sie anzugeben und zu begründen, welche Personen – bezogen auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten – geeignet und welche nicht geeignet sind und wer von den geeigneten Personen in höchstem, in hohem und in geringerem Ausmaß geeignet ist. Gemäß § 10 Abs. 2 AusG ist auf der Homepage der Zentralstelle geschlechterweise die Anzahl der in ihrem Gutachten für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion als geeignet angesehenen Bewerbenden gegliedert nach dem Ausmaß ihrer Eignung zu veröffentlichen.

In meinem Ressort war die BK in jedem einzelnen Fall rechtskonform gemäß § 7 Abs. 2 AusG zusammengesetzt. Dementsprechend wurde je ein weibliches und ein männliches Mitglied von mir bestellt und eines dieser Mitglieder gemäß Abs. 4 mit dem Vorsitz betraut. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Zentralausschuss beim BMLV hatten je ein Mitglied zu entsenden. Darüber hinaus wurde die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 12 Abs. 1a AusG zu jeder einzelnen Sitzung einer BK eingeladen und hatte das Recht, mit beratender Stimme daran teilzunehmen. Die Sitzungen der jeweiligen BK erfolgten in aller Regel so zeitgerecht, dass die Gutachten in Entsprechung des § 12 Abs. 5 AusG innerhalb von drei Monaten ab dem Ende der Bewerbungsfrist an mich erstattet werden konnten.

Im Verfahren der BK steht das Prinzip der Verschwiegenheitspflicht im Vordergrund, da es um schutzwürdige Daten der Bewerbenden geht. So normiert § 14 AusG, dass der Inhalt und die Auswertung der Bewerbungsgesuche sowie das Bewerbungsgespräch vertraulich zu behandeln sind. Über sie ist gegenüber jedermann, dem gegenüber keine Verpflichtung zu einer amtlichen Mitteilung besteht, Stillschweigen zu bewahren.

In meinem Ressort erfolgte die Personalauswahl in ausnahmslos allen Fällen zu Gunsten einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers, die bzw. der von der jeweils zuständigen, weisungsfreien und unabhängigen BK als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt wurde.

Zu 15:

Dazu verweise ich auf meine diesbezüglichen Ausführungen in Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 34/J (Nr. 19/AB).

Mag. Klaudia Tanner

