

Korinna Schumann
Bundesministerin

Herrn
Dr. Walter Rosenkranz
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2026-0.647.314

Wien, 27.8.2026

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 6497/J der Abgeordneten Ralph Schallmeiner, Freundinnen und Freunde, betreffend Folgeanfrage zu 5810/J: Führungsbesetzungen im BMASGPK- offene Fragen zur Besetzung der Leitung der Sektion VI** wie folgt:

Fragen 1 bis 4 und 17 bis 18:

- *Welche konkreten fachlichen Erfahrungen weist die für die Leitung der Sektion VI bestellte Person jeweils in folgenden Aufgabenbereichen auf:*
 - a) Gesundheitsberufe*
 - b) Arzneimittelrecht*
 - c) Medizinprodukterecht*
 - d) Krankenanstaltenrecht*
 - e) Recht übertragbarer Krankheiten*
 - f) Suchtmittelrecht*
 - g) Tabak- und Nikotinrecht*
 - h) Budget- und Förderwesen?*
- *Welche dieser Erfahrungen wurden im Auswahlverfahren als für die ausgeschriebene Funktion besonders relevant bewertet?*

- *Über welche einschlägige Leitungserfahrung in den Aufgabenbereichen der Sektion VI verfügte die bestellte Person zum Zeitpunkt ihrer Bestellung?*
- *Von wann bis wann war die bestellte Person vor ihrer Bestellung als Chefin der Sektion VI im Kabinett der Bundesministerin in welchen Funktionen tätig?*
- *Mussten Bewerber:innen nach Ansicht der Kommission über praktische Erfahrung in den Aufgabenbereichen der Sektion VI verfügen, um als „in höchstem Ausmaß geeignet“ beurteilt werden zu können?*
- *Falls nein, warum nicht?*

Die nunmehrige Sektionsleiterin ist für die Funktion der Leitung der Sektion Humanmedizinrecht im höchsten Maß geeignet, da sie als langjährige Führungskraft meines Ressorts umfassende Erfahrung in rechtlichen Fragestellungen im Sozialversicherungsrecht, insbesondere der Legistik, der Mitarbeiter:innenführung und der Führung von Verhandlungen aufweist. Außerdem war sie von Jänner 2020 bis März 2025 Aufsichtskommissarin von einem der großen Sozialversicherungsträger.

Nicht zuletzt durch diese Erfahrungswerte wird belegt, dass die nunmehrige Sektionsleiterin die erforderlichen fachlichen Kompetenzen, aber auch die entsprechende Führungserfahrung und umfassende Kenntnisse in politiknaher Verhandlungsführung mitbringt, die für die Weiterentwicklung und Stärkung der Sektion VI erforderlich sein werden. Sie hat im Bewerbungsverfahren ein umfassendes Wissen zu den Aufgabenbereichen, Themen und Herausforderungen der Sektion VI meines Ressorts zum Ausdruck gebracht.

Es ist anzumerken, dass es keine Voraussetzung für eine Leitungsposition ist, bereits in der ausgeschriebenen Sektion bzw. in dem jeweiligen Ministerium tätig zu sein. Eine solche Vorgehensweise würde alle externen Personen ausschließen und gegen das Ausschreibungs-gesetz verstoßen. Deshalb kann keine (Leitungs-)Erfahrung in der Sektion VI vorausgesetzt werden. Formal ist zu prüfen, ob ein:e Bewerber:in die Anforderungen des Ausschreibungstextes, welcher auf der vom Bundeskanzleramt genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung basiert, erfüllt.

Das ist bei der nunmehrigen Sektionsleiterin der Fall. Sie hat umfassende Erfahrung in der Legistik meines Ressorts und hat – nicht nur, aber auch – im Rahmen ihrer Kabinetttätigkeiten mit relevanten Akteuren und Stakeholdern des Sozial- und Gesundheitswesens zusammengearbeitet, u.a. auch jenen, die relevant für den Bereich des Humanmedizinrechtes sind. Sie war darüber hinaus

- von Juni 2009 bis August 2013 Fachreferentin für Sozialversicherung im Kabinett des HBM Rudolf Hundstorfer,
- ab Juni 2025 bis April 2026 Sonderberaterin für Sozialversicherung und Gesundheit in meinem Kabinett, zuletzt vom 01. März 2026 bis 30. April 2026 auch als stellvertretende Leiterin des Kabinetts.

Fragen 6, 7 und 12 bis 16:

- *Wurde im Auswahlverfahren berücksichtigt, dass einzelne Bewerber:innen die Leitung der Sektion VI bereits interimistisch oder geschäftsführend wahrgenommen hatten?*
 - a) *Falls ja, wie erfolgte diese Berücksichtigung?*
 - b) *Falls nein, warum nicht?*
- *Nach welchen konkreten Kriterien wurden die drei Anforderungsdimensionen*
 - a) *Kenntnisse und Erfahrungen,*
 - b) *Managementkompetenzen sowie*
 - c) *sozial-kommunikative Kompetenzen**im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Sektion VI bewertet?*
- *Wurde im Verfahren die praktische Erfahrung der Bewerber:innen in den fachlichen Zuständigkeitsbereichen der Sektion VI gesondert bewertet?*
- *Falls ja, nach welchen Kriterien?*
- *Welche Bedeutung wurde einschlägiger Erfahrung im Humanmedizinrecht im Verhältnis zu allgemeiner Verwaltungserfahrung beigemessen?*
- *Welche Bedeutung wurde einschlägiger Erfahrung in den Aufgabenbereichen der Sektion VI im Verhältnis zu Erfahrungen in anderen Bereichen des Ressorts beigemessen?*
- *Welche fachlichen Mindestanforderungen wurden von der Begutachtungskommission hinsichtlich der im Ausschreibungstext genannten Aufgabenbereiche der Sektion VI angenommen?*

Bei allen Ausschreibungen sowie den dazugehörigen Verfahren hält sich mein Ministerium an die Vorgaben des Ausschreibungsgesetzes 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85/1989 sowie der Geschäftsordnung zum Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG-GO), BGBl. Nr. 635/1989, in der derzeit geltenden Fassung. Die Anforderungsdimensionen der notwendigen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen, der Managementkompetenzen sowie der sozialkommunikativen Kompetenzen ergeben sich aus dem Ausschreibungstext und der Arbeitsplatzbeschreibung.

Die Gewichtung dieser Anforderungsdimensionen erfolgt im Rahmen einer seit vielen Jahren gelebten ressortinternen Praxis in gleichem Ausmaß jeweils zu einem Drittel. Diese Vorgehensweise ist Teil der ressortinternen Führungskräftestrategie, da Exzellenz bei Führungskräften auf fachlicher Expertise, Führungskompetenz und sozialen Kompetenzen in gleichem Ausmaß beruht.

Die Bewerbungsgesuche werden auf Grundlage des AusG geprüft. Die Kommissionsmitglieder beachten dabei die Bewerbungsunterlagen inkl. allfällig vorhandener Inhalte der Personalakte so wie die Antworten in einem Hearing. Die Kommission überprüft bei allen Bewerber:innen, ob eine ausreichende fachliche Eignung zur Leitung der Sektion vorhanden ist. Dabei werden die Berufserfahrung, die Ausbildung, die fachlichen Ausführungen in den Bewerbungsunterlagen so wie die Antworten im Hearing beachtet. Die Anforderungen ergeben sich aus dem Ausschreibungstext sowie der Arbeitsplatzbeschreibung. Analog wird hinsichtlich der erforderlichen Managementkompetenzen vorgegangen.

Die Eignung wird also durch die im Verfahren vorgebrachten Inhalte einschließlich der dokumentierten bisherigen Berufserfahrung zu den fachlichen Kompetenzen der Bewerber:innen, ihrer Fähigkeit zu Management und Organisation sowie zur Menschenführung und sozialen Kompetenzen festgestellt.

Das durch die Auswahlkommission auf Grundlage der Beurteilung der schriftlichen Bewerbung bzw. der im Hearing zu diesen Anforderungsdimensionen gestellten Fragen erstellte Gutachten spiegelt die Ergebnisse zu diesen drei Kategorien wider. In der Wertung der Begutachtungskommission wird auch die bisherige Berufserfahrung im Sinne des Ausschreibungsgesetzes berücksichtigt. Jede Kategorie wird einzeln durch die Auswahlkommission bewertet.

Das Gesamtergebnis der drei Kategorien ergibt eine Gesamteignung, die im Gutachten der Begutachtungskommission festgestellt wird.

Fragen 5 und 21 bis 28:

- *Welche Bewerber:innen verfügten zum Zeitpunkt des Auswahlverfahrens über einschlägige Leitungserfahrung innerhalb der Sektion VI oder in den Aufgabenbereichen der Sektion VI?*
- *War die Begutachtungskommission der Auffassung, dass die als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber:innen hinsichtlich ihrer Gesamteignung im Wesentlichen gleichwertig waren?*

a) Falls nein, welche Unterschiede waren für die Kommission maßgeblich?

b) Falls ja, welche fachlichen Erwägungen gaben letztlich den Ausschlag für die Bestellung der ausgewählten Person?

- *Wurden die als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber: innen hinsichtlich der Anforderungsdimension „Kenntnisse und Erfahrungen“ gleich bewertet?*
 - a) Falls nein, welche Unterschiede bestanden in dieser Anforderungsdimension?*
- *Wurden die als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber: innen hinsichtlich der Anforderungsdimension „Managementkompetenzen“ gleich bewertet?*
 - a) Falls nein, welche Unterschiede bestanden in dieser Anforderungsdimension?*
- *Wurden die als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber:innen hinsichtlich der Anforderungsdimension „sozial-kommunikative Kompetenzen“ gleich bewertet?*
 - a) Falls nein, welche Unterschiede bestanden in dieser Anforderungsdimension?*
- *Welche konkreten fachlichen, managementbezogenen oder sozial-kommunikativen Unterschiede bestanden zwischen den als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber:innen?*
- *Wurde die letztlich bestellte Person in allen drei Anforderungsdimensionen besser oder zumindest gleich bewertet wie die weiteren als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber:innen?*
 - a) Falls nein, in welchen Anforderungsdimensionen wurde sie schwächer bewertet?*
- *Welche konkreten fachlichen Erwägungen gaben letztlich den Ausschlag für die Bestellung der ausgewählten Person?*
- *Welche fachlichen Erwägungen waren ausschlaggebend dafür, dass die weiteren als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuften Bewerber:innen letztlich nicht bestellt wurden?*

Bei der Abstimmung stimmten alle Kommissionsmitglieder einstimmig ab, die Gleichbehandlungsbeauftragten folgten dieser Bewertung und erhoben keinen Einwand.

Die beiden als im höchsten Ausmaß als geeignet eingestuften Bewerberinnen sind Beispiele für die hohe Qualität der Führungskräfte im Ressort. Sie zeichnen sich durch gute Kooperationsebenen mit den relevanten Stakeholdern im Bereich des Aufgabenbereichs der Sektion VI aus. Die betraute Person hatte zusätzlich zu ihren fachlich einschlägigen Kenntnissen vielfältige Erfahrungen in unterschiedlichsten Funktionen als langjährige Führungskraft im Ressort. Diese Breite an Wissen und Erfahrungen bringen neue Perspektiven und Zugänge für die Agenden und Projekte der Sektion VI mit sich.

Ich stehe dem Parlament in Ausübung meiner Ministerinnenfunktion umfassend mit Antworten und Informationen zur Verfügung, was durch die Beantwortung der hohen Anzahl von Anfragen an mein Ressort eindrücklich zum Ausdruck gebracht wird.

Das BMASGPK hat in Kenntnis der einschlägigen Judikatur des VfGH hinsichtlich der Verfahren von Begutachtungskommissionen prüfen lassen, wie umfassend über die Inhalte dieser Verfahren zu berichten ist. Dennoch wiegt aus unserer Rechtsansicht das Recht auf Schutz persönlicher Daten von Teilnehmenden am Bewerbungsverfahren schwerer, als die Weitergabe und Veröffentlichung von Informationen zu Bewerbungen, die letztendlich nicht zur Bestellung gelangt sind.

Ich bitte deshalb um Verständnis, dass aus Datenschutzgründen keine die einzelnen anderen Bewerbungen betreffenden Angaben zum Inhalt der Bewerbungsgesuche und der Bewerbungsgespräche sowie zu den Bewertungen gemacht werden können.

Fragen 8 bis 11:

- *Wurden für die Beurteilung der Bewerber:innen standardisierte Bewertungsbögen, Punktesysteme oder vergleichbare Beurteilungsinstrumente verwendet?*
- *Falls ja, wie waren diese ausgestaltet?*
- *Existieren schriftliche Bewertungsunterlagen der Kommissionsmitglieder zu den einzelnen Bewerbungen?*
 - a) *Falls ja, werden diese archiviert?*
- *Für welchen Zeitraum werden diese Unterlagen aufbewahrt?*

Jedes Auswahlverfahren wird nach demselben standardisierten Ablauf abgewickelt, wobei den Vorsitzenden der Auswahlkommissionen die formale Führung dieser Auswahlprozesse obliegt. Als qualitätsgesicherte Vorgehensweise hat sich jedoch das im Folgenden beschriebene, standardisierte Verfahren bewährt:

Alle Bewerber:innen werden an Hand ihrer schriftlichen Bewerbung vorab in einer standardisierten Tabelle gegenübergestellt, die als Grundlage für die Feststellung dient, welche Bewerbungen die formalen Anforderungsdimensionen inkl. der erforderlichen erwünschten Qualifikationen erfüllt. Auf dieser Grundlage und den umfassend verfügbaren eingereichten Bewerbungen entscheidet die Begutachtungskommission mit Beschluss, wer in einem Hearing weiter gehört wird, da die formalen und erwünschten Qualifikationen als gegeben bewertet werden können.

Im Hearing werden standardisierte Fragen zu den drei in der Ausschreibung festgelegten Anforderungsdimensionen gestellt und gemeinsam mit den im schriftlichen Bewerbungsverfahren übermittelten Informationen nach den in der Ausschreibung festgelegten Kriterien (insbesondere den Dimensionen Kenntnisse/Erfahrungen, Managementkompetenz und sozialkommunikative Kompetenz) systematisch miteinander verglichen und beurteilt.

Die Beschlussfassung zur Eignung in den drei Anforderungsdimensionen erfolgen nacheinander durch Stimmabgabe der stimmberechtigten Kommissionsmitglieder unter Moderation durch den Vorsitzenden und der Anhörung der beratenden Mitglieder, insbesondere dem durch die Gleichbehandlungsbeauftragte entsandten Mitglied.

Bei jeder Kommissionsitzung wird eine durch die Mitglieder der Auswahlkommission autorisierte Niederschrift erstellt, welche gemäß der AusG-GO für drei Jahre aufbewahrt wird. Wenn es persönliche Notizen der Kommissionsmitglieder zu dem Verfahren gibt, werden diese durch die Mitglieder der Kommission selbst verwahrt.

Auf Grundlage der durch die Begutachtungskommission autorisierten Niederschrift wird durch den Vorsitzenden der Kommission ein Gutachten erstellt.

Fragen 19 und 20:

- *Wie viele Bewerber:innen wurden im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Sektion VI als geeignet eingestuft?*
- *Wie viele Bewerber:innen wurden im Verfahren zur Besetzung der Leitung der Sektion VI als „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft?*

Es wird darauf hingewiesen, dass die Mitglieder der Auswahlkommission sowie das Ergebnis jedes Verfahrens gemäß § 10 und § 15 AusG auf der Website meines Ressorts veröffentlicht wurden.

Alle Bewerber:innen wurden im Sinne des Ausschreibungsgesetzes in dem oben beschriebenen Verfahren bewertet.

Im Fall der Ausschreibung einer Leitung der Sektion VI ist die Kommission zu dem Schluss gekommen, dass eine Person in hohem Ausmaß und zwei Personen im höchsten Ausmaß für die Funktion geeignet wären.

Alle anderen Bewerbungen wurden als nicht geeignet bewertet.

Fragen 29 bis 32:

- *Wer führte den Vorsitz der Begutachungskommission?*
- *Welche fachlichen Qualifikationen der Mitglieder der Begutachungskommission waren jeweils ausschlaggebend für deren Bestellung in die Kommission?*
- *Welche Mitglieder der Begutachungskommission verfügten über besondere Expertise im Bereich Humanmedizinrecht?*
- *Welche Mitglieder der Begutachungskommission verfügten über einschlägige Erfahrung in den Aufgabenbereichen der Sektion VI?*

Sektionschef Dr. Martin Gruber-Risak wurde von mir als ausgewiesener Sozialrechtsexperte mit dem Vorsitz der Auswahlkommission für diese Sektionsleitung beauftragt.

Gemäß § 7 AusG wähle ich die Kommissionsmitglieder der Dienstgeberseite aus dem Kreis meiner hochrangigen Führungskräfte. Dabei berücksichtige ich jeweils deren Kenntnisse und Erfahrungen zur Begutachtung der ausgeschriebenen Funktion.

Fragen 33 bis 35:

- *Wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte in das Verfahren eingebunden?*
- *Falls ja, hat sie Anmerkungen, Empfehlungen oder Einwendungen zum Verfahren abgegeben?*
- *Falls ja, welcher Art waren diese?*

Ja, sie war, wie in allen Auswahlverfahren, als beratendes Mitglied Teil der Begutachungskommission und hat keinen Einwand, keine abweichenden Empfehlungen oder ergänzende Anmerkungen zum Verfahren und Ergebnis des Gutachtens abgegeben.

Fragen 36 bis 38:

- *Wurde im Zusammenhang mit der Bewerbung einer im Kabinett der Bundesministerin tätigen Person geprüft, ob ein potenzieller Interessenkonflikt vorliegt?*
a) Falls ja, durch wen erfolgte diese Prüfung?
- *Welche konkreten Maßnahmen wurden gesetzt, um eine tatsächliche oder den Anschein einer politischen Einflussnahme auf das Auswahlverfahren auszuschließen?*
- *Gab es Kontakte zwischen Mitgliedern des Kabinetts der Bundesministerin und Mitgliedern der Begutachungskommission im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren?*

a) Falls ja, wann fanden diese Kontakte statt und welchen Gegenstand hatten sie?

Mein Ministerium hält sich bei allen Ausschreibungen an die Vorschriften des Ausschreibungsgesetzes. Einflussnahme, Befangenheit und Interessenskonflikte werden somit vermieden und die Objektivität des Verfahrens gewahrt. Die Weisungsfreiheit und Unabhängigkeit der Kommissionsmitglieder sind gesetzlich vorgeschrieben.

Eine von mir ausschließlich hinsichtlich der beiden Dienstgebervertreter beschickte Kommission (Anm. die anderen Mitglieder werden durch den Zentralausschuss und die Gewerkschaft öffentlicher Dienst sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten nominiert) erstattet an mich ein begründetes Gutachten bezüglich der Eignung der Bewerber:innen.

Fragen 39 und 40:

- *Aus welchen Gründen wurden die Fragen nach den konkreten fachlichen Qualifikationen der bestellten Person in der Anfragebeantwortung 5226/AB nicht beantwortet, sondern auf eine Presseaussendung des Ressorts verwiesen?*
- *Hält die Bundesministerin einen Verweis auf Presseaussendungen, OTS- Meldungen oder Medienberichte grundsätzlich für ausreichend, um parlamentarische Fragen zur fachlichen Eignung von Führungskräften in ihrem Ressort zu beantworten?*
 - a) Falls ja, auf welcher rechtlichen Grundlage wird diese Auffassung vertreten?*
 - b) Falls nein, weshalb wurden die betreffenden Fragen in der Anfragebeantwortung 5226/AB nicht unmittelbar beantwortet?*

Die Presseaussendung hat eine fundierte Begründung für die Betrauung der Person enthalten und ist öffentlich zugänglich. Deshalb habe ich darauf verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen

Korinna Schumann

