

An  
Angelika Adensamer

[a.adensamer.1.g2fntsw299@foi.fragdenstaat.at](mailto:a.adensamer.1.g2fntsw299@foi.fragdenstaat.at)

Geschäftszahl: 2021-0.808.093/2021-0.808.093

## **Anfrage nach dem Auskunftspflichtgesetz - Internes Controlling beim Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl**

Sehr geehrte Frau Adensamer!

Einleitend darf zur vorliegenden Anfrage grundsätzlich festgehalten werden:

Die Kindeswohlkommission beschreibt in ihrem Bericht ein „Punktesystem“, das im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) Anwendung finden soll. Es besteht im Bundesamt weder ein „Punktesystem“, noch – wie u.a. die Diakonie vermeint –, ein „skandalöses Anreiz-System“.

Die Beantwortungen der Fragen beziehen sich daher im Folgenden ausschließlich auf das im BFA tatsächlich existierende Controlling-System eines „Orientierungsrahmens“. Ein „Punktesystem“, wie es im Rahmen dieser Anfrage genannt wird, existiert nicht.

### **1. Was ist das Ziel dieses Punkte-Systems?**

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Der Orientierungsrahmen des BFA ist das zentrale Steuerungsinstrument der Führungskräfte. Damit sollen die Leistungen einer Organisationseinheit im Vergleich zu ihren Personalressourcen dargestellt werden.

Ziel ist die möglichst lückenlose, detailgetreue und reale Abbildung aller Leistungen des Amtes auf allen Ebenen der Organisationseinheiten.

## **2. Wieso werden positive Bescheide anders gewichtet als negative Bescheide?**

Um die unterschiedlichen Arbeitsaufwände für eine bestimmte Erledigung/Leistung berücksichtigen zu können, wurde im Orientierungsrahmen eine prozentuelle Gewichtung der Leistungen eingeführt. Diese Gewichtung ist jedoch kein Indikator für eine inhaltliche Schwerpunktsetzung und stellt keine inhaltliche Anweisung oder Erledigungsstrategie des BFA dar, sondern spiegelt lediglich den Arbeitsaufwand wider.

Zur unterschiedlichen Bewertung von positiven und negativen Bescheiden ist festzuhalten, dass gemäß § 58 Abs. 2 AVG Bescheide dann zu begründen sind, wenn dem Standpunkt der Partei nicht vollinhaltlich Rechnung getragen oder über Einwendungen bzw. Anträge von Beteiligten abgesprochen wird. Ein positiver Bescheid verursacht daher in einer quantitativen Betrachtung wesentlich weniger Arbeitsaufwand als ein negativer Bescheid, der umfassend begründet werden muss. Weiters besteht ein umfassend negativer Bescheid des BFA aus bis zu sieben Spruchpunkten, die alle gesondert beurteilt und begründet werden müssen, während ein positiver Bescheid zwischen einem und drei Spruchpunkten enthält, je nachdem ob Asyl, subsidiärer Schutz oder ein Aufenthaltstitel aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen gewährt wird.

## **3. Wie kommt es zu der exakten Gewichtung von 0,6 für positive und 1 für negative Bescheide? Nach welchen Gesichtspunkten erfolgte die Gewichtung?**

## **4. Für welche anderen Erledigungen gibt es wie viele Punkte?**

Eine Beantwortung der Fragen 3 und 4 kann nicht erfolgen, da – wie einleitend ausgeführt – im BFA kein Punktesystem existiert und auf Grund dessen auch keine sogenannte Punkteverteilung für Entscheidungen des BFA erfolgt.

## **5. Welche Konsequenzen hat die Nichterreichung des Ziels von vier Punkten pro Woche für die Referent\*innen?**

6. **Gibt es die Möglichkeit der Einleitung disziplitärer Schritte gegen die Referent\*innen, wenn zB bestimmte Zielzahlen nicht erreicht werden? Hat dies bereits stattgefunden?**
7. **Bekommen Personen, die mehr Punkte erreichen Begünstigungen?**
9. **Wie viele Referent\*innen haben das Ziel von vier Punkten pro Woche in wie vielen Wochen seit Einführung des Systems nicht erreicht?**
10. **Wie viele Punkte erreichen die Referent\*innen pro Woche im Durchschnitt?**
16. **Wer hat Einsicht in die Übersicht der erreichten Punkte der Referent\*innen?**
17. **In welcher Form wird den Referent\*innen bekannt gemacht, dass es ein derartiges Punktesystem gibt? Wann wird den Referent\*innen mitgeteilt, wie viele Punkte sie erreicht haben? Werden diese Punkte im Dienstakt der betroffenen Arbeitnehmer\*innen vermerkt?**

Zu den thematisch zusammenhängenden Fragen Nr. 5-7, 9-10 und 16-17 darf Folgendes mitgeteilt werden:

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entstehen keinerlei Vor- oder Nachteile aus dem Orientierungsrahmen. Es werden auch niemals die Leistungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewertet, sondern lediglich auf Ebene der Organisationseinheiten die Umsetzung der Ziele und Schwerpunkte messbar gemacht. Das ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BFA auch bekannt.

**8. Wann wurde dieses Punkte-System eingeführt?**

**15. Durch wen wurde dieses Punkte-System eingeführt?**

Zu den thematisch zusammenhängenden Fragen Nr. 8 und 15 darf Folgendes mitgeteilt werden:

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Der Orientierungsrahmen wurde im Jahr 2017 durch das Direktorium des BFA eingeführt.

**11. Wie wird sichergestellt, dass sich die unterschiedliche Punkteanzahl nicht qualitativ auf die Entscheidung auswirkt?**

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Wie bereits in der Beantwortung zur Frage 1 ausgeführt, handelt es sich beim Orientierungsrahmen um ein Steuerungsinstrument für Führungskräfte, mit dem die Leistungen einer Organisationseinheit im Vergleich zu ihren Personalressourcen dargestellt werden sollen. Aufgrund seiner Ausgestaltung bildet der Orientierungsrahmen keinerlei Anreiz eine tendenzielle Entscheidungspraxis herbeizuführen.

**12. In welcher Rechtsform wurde dieses Punkte-System eingeführt?**

**13. Auf welcher rechtlichen Grundlage wurde dieses Punkte-System eingeführt?**

**14. Was ist der genaue Wortlaut der Mitteilung über dieses Punktesystem an die Referent\*innen und auf welchem Weg ergeht diese Mitteilung?**

Zu den thematisch zusammenhängenden Fragen Nr. 12-14 darf Folgendes mitgeteilt werden:

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Der Orientierungsrahmen ist – wie bereits ausgeführt – ein internes Controlling-System, das die Führungskräfte des BFA bei der Wahrnehmung ihrer Managementaufgaben unterstützen soll, indem die Umsetzung der Ziele und Schwerpunkte auf Ebene der Organisationseinheiten messbar gemacht wird.

Da sich aus dem Orientierungsrahmen keinerlei konkrete Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben und dieses Instrument auch lediglich den Führungskräften zur Verfügung steht, ist keine Mitteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen.

**18. Wurde das Punkte-System bereits evaluiert? Wann und wie oft und durch wen? Was war das Ergebnis? Wurden aufgrund der Evaluierung Anpassungen vorgenommen? Wann und warum?**

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Das interne Controlling-System im BFA wurde unter anderem vom Rechnungshof in seinem Bericht vom November 2019 positiv hervorgehoben. Der Orientierungsrahmen stellt damit ein gutes Beispiel für Managementhandeln in der öffentlichen Verwaltung dar und dient wie bereits erwähnt als Steuerungsinstrument.

### **19. Was ist das Ziel des selektiven Vier-Augen-Prinzips?**

Interne Kontrollmechanismen dienen der Sicherstellung eines einheitlichen Vollzugs sowie der stetigen Steigerung der Qualität und gewährleisten eine objektive Prüfung von Anträgen in jedem Einzelfall. Zudem tragen diese auch wesentlich zu einem erhöhten Compliance-Bewusstsein bei.

Das Vier-Augen-Prinzip ist Teil des internen BFA-Kontrollsystems und definiert sich dadurch, dass bestimmte Entscheidungen dem/der jeweiligen Teamleiter/in vorgelegt werden müssen.

### **20. Für welche Erledigungen besteht das Vier-Augen-Prinzip?**

Die Schwerpunktsetzungen können sich laufend ändern (positive/negative Bescheide, bestimmte Personengruppen, Fluchtvorbringen etc.) und waren/sind nicht auf positive Bescheide beschränkt.

So erfolgte beispielsweise eine Erweiterung des Vier-Augen-Prinzips auf alle negativen Entscheidungen, von denen Minderjährige betroffen sind.

### **21. Wieso besteht das Vier-Augen-Prinzip für positive Asylbescheide und nicht für negative Bescheide?**

Das Vier-Augen-Prinzip ist nicht ausschließlich auf positive Bescheide beschränkt.

Bei negativen Entscheidungen des BFA steht den betroffenen Fremden zudem mittels Erhebung eines Rechtsmittels immer die Überprüfungsmöglichkeit durch das Bundesverwaltungsgericht und in gewissen Fällen durch die Höchstgerichte offen.

### **22. Wann wurde das Vier-Augen-Prinzip in dieser Form eingeführt?**

### **26. Durch wen wurde das selektive Vier-Augen-Prinzip eingeführt?**

Zu den thematisch zusammenhängenden Fragen Nr. 22 und 26 darf Folgendes mitgeteilt werden:

Das Vier-Augen-Prinzip besteht seit der Einrichtung des BFA mit 01.01.2014 und wurde durch das Direktorium des BFA eingeführt.

**23. Wie wird sichergestellt, dass sich das selektive Vier-Augen-Prinzip nicht qualitativ auf die Entscheidung auswirkt?**

Wie in der Beantwortung zur Frage 19 bereits ausgeführt, soll das Vier-Augen-Prinzip durch eine zusätzliche Kontrolle in definierten Bereichen zur weiteren Verbesserung der Qualität der Entscheidungen sowie zu einer objektiven Prüfung von Anträgen in jedem Einzelfall beitragen. Zudem dient es auch der Korruptionsprävention. Ein Vier-Augen-Prinzip wirkt sich daher qualitativ positiv aus.

**24. In welcher Rechtsform wurde das selektive Vier-Augen-Prinzip eingeführt?**

**25. Auf welcher Rechtsgrundlage wurde das selektive Vier-Augen-Prinzip eingeführt?**

**27. In welcher Form und Inhalt wird den Referent\*innen das Vier-Augen-Prinzip bekanntgemacht?**

**28. Was ist der genaue Wortlaut der Mitteilung über das Vier-Augen-Prinzip an die Referent\*innen und auf welchem Weg ergeht diese Mitteilung?**

Zu den thematisch zusammenhängenden Fragen Nr. 24-25 und 27-28 darf Folgendes mitgeteilt werden:

Das Vier-Augen-Prinzip ist in Form eines internen Erlasses des BFA geregelt. Darin werden alle Bescheide, die unter das Vier-Augen-Prinzip fallen, taxativ aufgelistet.

Der Erlass wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach jeder Änderung durch Aussendung via E-Mail bekannt gemacht. Zudem finden sich die aktuellen Versionen aller Erlässe am BFA-internen Koordinationsboard.

In Bezug auf den genauen Wortlaut der Mitteilung wird darauf hingewiesen, dass die Veröffentlichung von internen Erlässen aufgrund einer möglichen Beeinträchtigung der Verwaltungsaufgaben nicht erfolgen kann.

**29. Welche Konsequenzen gibt es für die Referent\*innen, wenn sie sich nicht an das Vier-Augen-Prinzip halten? Hat es derartige Vorfälle bereits gegeben, wenn ja, wie oft und in welchen Regionaldirektionen? Wurden disziplinarische Schritte gegen die Referent\*innen eingeleitet?**

Dem BFA sind keine derartigen Fälle bekannt.

**30. Was bedeutet das Vier-Augen-Prinzip im Detail: Können die Referent\*innen eine beliebige andere Referent\*in hinzuziehen oder gibt es hier eine feste Zuteilung? Muss die hinzugezogene Person besondere Voraussetzungen erfüllen?**

Die im Erlass festgelegten Bescheide müssen in jedem Einzelfall dem/der jeweiligen Teamleiter/in vorgelegt werden. Dies erfolgt automationsunterstützt und auf Basis eines klar definierten Prozesses innerhalb des BFA.

**31. Gibt es Referent\*innen, für die das Vier-Augen-Prinzip nicht gilt? Wenn ja, warum nicht?**

Nein. Das Vier-Augen-Prinzip gilt für alle verfahrensführenden Referentinnen und Referenten im BFA.

**32. Ein\*e Referent\*in muss pro Woche 4 Punkte erreichen: für einen negativen Bescheid muss keine zweite Person hinzugezogen werden und es wird ein Punkt gutgeschrieben, für einen positiven Bescheid muss eine weitere Person (und deren Arbeitszeit) in Anspruch genommen werden, gleichzeitig werden aber nur 0,6 Punkte gut geschrieben. Findet der Mehraufwand durch die Hinzuziehung einer weiteren Person bei positiven Bescheiden Berücksichtigung in der Punktegewichtung?**

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf das Vier-Augen-Prinzip.

Für die einzelnen Referentinnen und Referenten im BFA ergibt sich durch das Vier-Augen-Prinzip kein nennenswerter Mehraufwand, da die Übermittlung an den/die jeweiligen Teamleiter/in automationsunterstützt erfolgt. Der Mehraufwand für die Teamleiterinnen und Teamleiter wird im Orientierungsrahmen abgebildet.

**Wurde evaluiert, ob die Hinzuziehung einer weiteren Person bei einer positiven Entscheidung im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Punkteverteilung zu Auswirkungen in der Entscheidungspraxis geführt hat? Falls ja, durch wen wurde**

**diese Evaluierung wann durchgeführt und was war das Ergebnis? Falls nein, ist diese geplant und wenn nein, warum nicht?**

Wie eingangs ausgeführt, existiert im BFA kein Punktesystem. Die folgende Beantwortung bezieht sich daher auf den Orientierungsrahmen.

Wie in der Beantwortung zur Frage 11 bereits ausgeführt, bildet der Orientierungsrahmen aufgrund seiner Ausgestaltung keinerlei Anreiz eine tendenzielle Entscheidungspraxis herbeizuführen. Es darf an dieser Stelle auch festgehalten werden, dass seitens des BFA in jedem Einzelfall eine sehr genaue und objektive Prüfung des relevanten Sachverhaltes erfolgt.

Eine interne Evaluierung des Vier-Augen-Prinzips erfolgt laufend. Dadurch können sich auch die Schwerpunktsetzungen – wie in der Beantwortung zur Frage 20 ausgeführt – ändern.

Mit freundlichen Grüßen

07. Februar 2022

Der Direktor des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl

Mag. Gernot Maier, MBL

Elektronisch gefertigt