

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang SOBOTKA  
Parlament  
1017 Wien

6. Juni 2018

GZ. BMEIA-AT.90.13.03/0043-VI.1/2018

Die Abgeordnete zum Nationalrat Stephanie Cox, BA, Kolleginnen und Kollegen haben am 6. April 2018 unter der Zl. 620/J-NR/2018 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Förderung von Mitarbeiter\_innen in Ministerien zur Erhöhung des Innovationspotentials“ gerichtet.

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

**Zu den Fragen 1 bis 5, 7 und 8, 21 und 22 sowie 24:**

Ich verweise auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 619/J-NR/2018 vom 6. April 2018 durch den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

Ergänzend wird angemerkt, dass im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) personelle Belange sowie die Personalauswahl durch das Bundesgesetz über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes – Statut und die Verordnung des Bundesministers für Europa, Integration und Äußeres über das kommissionelle Auswahlverfahren zur Eignungsfeststellung für die Verwendung im auswärtigen Dienst („Préalable“) des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres (Auswahlverfahren-Verordnung für den auswärtigen Dienst – BMEIA) reguliert werden.

§ 13 des Statuts sieht bei der Aufnahme oder Übernahme in den auswärtigen Dienst die Feststellung der persönlichen und fachlichen Eignung der Bewerber in einem kommissionellen Auswahlverfahren („Préalable“) vor. In der Auswahlverfahren-Verordnung wird unter anderem festgelegt, welche Faktoren zur Feststellung der fachlichen und personellen Eignung zwecks Aufnahme in eine der drei Verwendungsgruppen des BMEIA (höherer auswärtiger Dienst, gehobener auswärtiger Dienst, Fachdienst) entscheidend sind.

**Zu Frage 6:**

Aufgrund des in § 15 des Statuts verankerten Mobilitätsprinzipes, das die regelmäßige Verwendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland vorsieht, werden Posten regelmäßig ausgeschrieben bzw. bekannt gegeben. Die durchschnittliche Verwendungsdauer im Ausland beträgt 4 Jahre, daher wird jedes Jahr rund ein Drittel der Posten neu besetzt.

Betreffend Leitungsfunktionen wird auf die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 25. Jänner 1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst über die Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (Ausschreibungsgesetzes 1989) idgF verwiesen. Seit meinem Amtsantritt kam es zu 39 Besetzungen nach den Bestimmungen der §§ 2 und 3 Ausschreibungsgesetz. Durchschnittlich werden pro Jahr 37 Besetzungen von Führungspositionen mit Begutachtungsverfahren gemäß Ausschreibungsgesetz abgehandelt.

**Zu den Fragen 9 bis 19:**

§ 28 des Statuts sieht eine entsprechende berufsbegleitende Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMEIA vor, welche der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen Kenntnisse dient. Schulungen für Führungskräfte sind unter Bedachtnahme auf die internationalen Entwicklungen, insbesondere auch in der Europäischen Union (EU), und auf die zeitgemäßen Methoden der Verwaltungsführung zu gestalten.

In der Verordnung der Bundesministerin für auswärtige Angelegenheiten über die Grundausbildung für Bedienstete des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten (BMAA-Grundausbildungsverordnung) 2004 werden die Ziele und Lehrpläne für die Grundausbildung der drei Verwendungsgruppen des BMEIA festgelegt.

Neben den internen Schulungen, deren verpflichtende Teilnahme im Rahmen der Grundausbildung vorgesehen ist – die jedoch auch nach abgeschlossener Grundausbildung (z.B. zur Auffrischung des Wissens) besucht werden können –, steht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMEIA offen, die Schulungsangebote der Verwaltungsakademie des Bundes, welche dem Neuerwerb sowie der Vertiefung von fachspezifischen Kenntnissen dienen, in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus können Bedienstete in Auslandsverwendung auch lokal angebotene Sprachkurse besuchen.

Der jeweilige direkte Fachvorgesetzte entscheidet über die allfällige Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Schulungen. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, deren Abhaltung einmal jährlich verpflichtend vorgesehen ist, werden Entwicklungsziele gemeinsam definiert, deren Erreichen im Folgejahr evaluiert wird.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMEIA steht es frei, nach Rücksprache mit der zuständigen Abteilungsleiterin oder dem zuständigen Abteilungsleiter auch an der Verwaltungsakademie des Bundes Fortbildungsangebote zu besuchen, die nicht direkt mit der aktuellen Verwendung in Verbindung stehen, aber der Vorbereitung auf eventuelle zukünftige Aufgaben dienen.

In den internen Laufbahnleitlinien des BMEIA werden für die drei Verwendungsgruppen der jeweilige Aufgabenbereich sowie der Karriere-Pfad definiert. Aus diesem läßt sich auch das Konzept für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. hierzu erforderliche Maßnahmen (Fortbildungen, zusätzlicher Kompetenz-Erwerb) ableiten.

2017 wurden im Bereich Aus- und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im In- und Ausland EUR 158.603,- beausgabt und für 2018 EUR 167.000,- veranschlagt. Ich ersuche um Verständnis, dass eine detailliertere Auswertung der Daten nicht möglich ist, da dies einen nicht rechtfertigbaren Verwaltungsaufwand darstellen würde.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMEIA steht es offen, z.B. im Rahmen einer Karenzierung, einer Dienstzuteilung zu einem anderen Ressort oder einer Sekundierung neue Erfahrungen bei anderen Institutionen zu sammeln und sich fortzubilden. Ich ersuche um Verständnis, dass eine detailliertere Auswertung, in welchem Umfang Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMEIA derartige „Auszeiten“ absolviert haben, nicht möglich ist, da dies einen nicht rechtfertigbaren Verwaltungsaufwand darstellen würde.

**Zu Frage 20:**

Im angefragten Zeitraum wurde acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) ein Karenzurlaub gemäß § 29b Abs. 1 Vertragsbedienstetengesetz 1948 als „Bildungskarenz“ im Sinne des § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes für die Zeit vom 1. Oktober 2015 bis 31. Jänner 2016 gewährt.

**Zu den Fragen 23 und 26:**

Meinungen und Einschätzungen sind nicht Gegenstand des parlamentarischen Interpellationsrechts.

**Zu Frage 25:**

Bereits jetzt besteht mit der Verwaltungsakademie des Bundes eine Institution, welche die ressortübergreifende Aus- und Fortbildung von Bundesbediensteten ermöglicht. Dies führt zu Synergien in der Form eines laufenden Informationsaustauschs zwischen den Ressorts im Rahmen derartiger Schulungen. Auch bei der Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMEIA wird oft auf die Expertise anderer Ressorts zurückgegriffen (z.B. Dokumentenberaterinsätze des Bundesministeriums für Inneres an österreichischen Vertretungsbehörden), was auch eine ressortübergreifende Weiterbildung ermöglicht.

Dr. Karin Kneissl

