

**Mag. Alexander Schallenberg**

Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Wien, am 17. März 2023

GZ. BMEIA-2023-0.061.919

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Henrike Brandstötter, Kolleginnen und Kollegen haben am 17. Jänner 2023 unter der Zl. 13540/J-NR/2023 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Sexuelle Übergriffe in Ministerien“ gerichtet.

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

#### **Zu den Fragen 1, 4 und 5**

- *Wie viele interne Meldungen betreffend sexueller Belästigung wurden in den vergangenen fünf Jahren in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen verzeichnet?*
- *Wie viele Fälle betreffend sexueller Belästigung wurden in den vergangenen fünf Jahren in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen zur Anzeige gebracht?*
- *Wie viele Disziplinarverfahren betreffend sexueller Belästigung wurden in den vergangenen fünf Jahren in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen eingeleitet und wie sind diese Verfahren ausgegangen?*

In den vergangenen fünf Jahren wurden in meinem Ressort sieben Fälle betreffend sexuelle Belästigung gemeldet. In einem Fall handelte es sich bei jener Person, der sexuelle Belästigung vorgeworfen wurde, um einen Beamten des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA). Es wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das eine Geldstrafe zur Folge hatte. Fünf Fälle, bei denen die Vorwürfe erhärtet werden konnten, betrafen Vertragsbedienstete des BMEIA. Hier wurden dienstrechtliche Schritte gesetzt. In diesen Fällen können ja keine disziplinarrechtlichen Maßnahmen im Sinne des 8. Abschnitts

des Bundesgesetzes über das Dienstrecht der Beamten (BDG, BGBl. Nr. 333/1979 idgF) gesetzt werden, da diese nur bei Beamten Anwendung finden können. In einem Fall handelte es sich um eine an eine Vertretungsbehörde entsandte ressortfremde Person, der sexuelle Belästigung vorgeworfen wurde.

### **Zu den Fragen 2 und 3:**

- *Gibt es Weisungen, wie mit Meldungen aufgrund sexueller Belästigung umgegangen werden soll, bevor diese zur Anzeige bei der Disziplinarkommission gelangen?  
Wenn ja, wie sieht so ein Verfahren im Detail aus, welche Stellen sind für die Aufklärung solcher Vorwürfe befasst?  
Wenn nein, wieso gibt es solch ein Verfahren nicht?*
- *Welche Weisungen gibt es für Führungskräfte, sofern sie von derartigen Vorwürfen in ihrem Zuständigkeitsbereich erfahren?*

In den letzten Jahren wurde eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um das Bewusstsein für sexuelle Belästigung auf allen Ebenen zu schärfen und Betroffenen sowie Führungskräften Handlungsempfehlungen zu geben:

- Einrichtung einer spezifischen Anlaufstelle der Personalabteilung für Fälle sexueller Belästigung;
- Dienstzettel/Runderlass an Führungskräfte im In- und Ausland, in dem diese zur Sensibilisierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert und Handlungsempfehlungen für konkrete Anlassfälle übermittelt wurden;
- Dienstzettel/Runderlass über „Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierung; Prävention von und Maßnahmen gegen unerwünschtes bzw. verbotenes Verhalten im Dienst“ mit Beilagen, u.a. Verhaltenskodex und Leitfaden für Führungskräfte, ausgearbeitet in enger Zusammenarbeit mit der Personalvertretung im BMEIA;
- Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentrale verpflichtende Sensibilisierungsveranstaltungen zum Thema „sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Autoritätsmissbrauch“, in dem u.a. auf die Nulltoleranzpolitik hingewiesen und Anlaufstellen genannt wurden;
- Vortrag zum Themenkomplex, in dessen Rahmen spezifisch auf sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung eingegangen wurde, im Rahmen der Konsular- und Verwaltungskonferenz 2021; Verteilung per Dienstzettel und Runderlass.

Führungskräfte des BMEIA wurden durch all diese Maßnahmen nachdrücklich daran erinnert, dass sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür tragen, Bedienstete vor sexueller Belästigung bzw. vor diskriminierenden Verhaltensweisen zu schützen. Führungskräfte werden insbesondere auf folgende Handlungsmöglichkeiten, je nach Art und Schwere eines Vorwurfes sexueller Belästigung, hingewiesen:

- Klarstellung an die belästigende Person, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und verletzend wirkt;

- Schriftliche Aufforderung, das störende Verhalten umgehend einzustellen, da ansonsten mit weiteren Schritten zu rechnen ist;
- Meldung an die nächsthöheren Vorgesetzten und/oder die Personalabteilung;
- Allfälliger Hinweis, dass Strafanzeige erstattet oder zivilrechtlich geklagt werden kann;
- Kontaktaufnahme mit der Arbeitspsychologin im BMEIA oder anderen Beraterinnen und Beratern (z.B. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst / GÖD).

Es hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, an welche Stelle sich die Bediensteten, die Opfer eines verbotenen Verhaltens wurde, wenden möchten und ob sie die Angelegenheit formell weiter verfolgen wollen oder nicht. In den Schulungen wurde ein besonderer Fokus auch auf Bedienstete, die Zeugen eines möglicherweise verbotenen Verhaltens werden, und auf deren Handlungsmöglichkeiten gelegt. Sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMEIA wurden in den letzten Jahren konsequent dazu ermutigt, Fälle sexueller Belästigung proaktiv der Personalabteilung oder der Arbeitspsychologin zu melden und als Zeugen zur Verfügung zu stehen. Folgende Stellen/Ansprechpersonen stehen zur Verfügung:

- Anlaufstelle der Personalabteilung für Fälle sexueller Belästigung
- Arbeitspsychologin des BMEIA
- Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- Personalvertretung
- Generalinspektorat

Die Kontaktaufnahme von Bediensteten mit der Arbeitspsychologin oder der Personalvertretung unterliegt der Verschwiegenheitspflicht. Auch die Kontaktaufnahme von Bediensteten mit der Gleichbehandlungsbeauftragten zu sämtlichen Fragen, welche die Gleichbehandlung gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes, wie sexuelle Belästigung als eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, betreffen, ist vertraulich. Dies hat für Betroffene den Vorteil, dass sie sich ergebnisoffen über weitere Schritte beraten lassen können.

Sobald die Personalabteilung formell über einen Vorwurf sexueller Belästigung informiert wird, klärt sie den Sachverhalt unabhängig auf, indem involvierte Personen befragt werden, darunter die betroffene und die möglicherweise belästigende Person sowie mögliche Zeugen. Die Personalabteilung erhebt den Sachverhalt mit Bedacht und Diskretion. Personen, von denen ein unangemessenes Verhalten ausgeht, müssen mit disziplinar- und dienstrechtlichen, unter Umständen auch mit strafrechtlichen Folgen rechnen. Neben dem Aspekt der Ahndung des Fehlverhaltens steht für das BMEIA in der Erwägung der zu ergreifenden Maßnahmen vor allem der Schutz der belästigten Personen und potenziell in Zukunft betroffener Personen im Vordergrund.

Als mögliche dienstrechtliche Schritte kommen insbesondere eine Ermahnung oder ein Verweis, eine Abberufung von einer Leitungsfunktion und eine Versetzung der belästigenden Person in Betracht. Arbeitsrechtlich kommt – abhängig von der Schwere des Vergehens – auch

eine Kündigung (nur bei Vertragsbediensteten) oder eine Entlassung in Frage. Eine Anzeige an die Bundesdisziplinarbehörde und ein allfälliges Disziplinarverfahren ist – wie oben ausgeführt – nur bei Beamtinnen und Beamten möglich. Sollte der Verdacht aufkommen, dass es sich um eine Straftat gehandelt haben könnte, ist der Dienstgeber gemäß § 78 Strafprozessordnung (StPO) zur Anzeige an Kriminalpolizei oder Staatsanwaltschaft verpflichtet. Letztere übernehmen ab diesem Zeitpunkt alle weiteren Ermittlungen.

#### **Zu den Fragen 6 bis 8:**

- *Wie viele Mitarbeiter:innen waren in den vergangenen fünf Jahren von sexueller Belästigung betroffen? (Bitte um Aufzählung getrennt nach Frauen und Männern)*
- *Wie viele Mitarbeiter:innen wurden in den vergangenen fünf Jahren der sexueller Belästigung beschuldigt? (Bitte um Aufzählung getrennt nach Frauen und Männern)*
- *In wie vielen dieser vorgefallener Fällen von sexueller Belästigung in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen kam es zu Gerichtsverfahren? Wie viele dieser Verfahren endeten mit einem Schuldspruch, wie viele mit einem außergerichtlichen Vergleich und wie viele mit einem Freispruch?*

Der Personalabteilung gelangten im Zeitraum der Anfrage sieben Fälle zur Kenntnis. Bei den Betroffenen handelte es sich durchwegs um Frauen. Dabei wurden sechs Bedienstete des BMEIA der sexuellen Belästigung beschuldigt. Es handelte sich dabei ausschließlich um Männer. Da aufgrund der Art der gesetzten sexuellen Belästigung die Schwelle des § 78 StPO in keinem der angeführten Fälle überschritten wurde, kam es zu keinem Gerichtsverfahren. Es gab auch keine zivilrechtlichen Klagen.

#### **Zu den Fragen 9 und 10:**

- *Gab es in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen in den vergangenen fünf Jahren Änderungen bei der Diensterteilung aufgrund von sexueller Belästigung?  
Falls ja, wie viele Fälle waren das und kam es dabei zu einer Diensterteilung für die Betroffenen und/oder für die Beschuldigten von sexueller Belästigung?*
- *Gab es in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen in den vergangenen fünf Jahren Versetzungen aufgrund von sexueller Belästigung?  
Falls ja, zu wie vielen Versetzungen kam es und wurden die Opfer oder die Täter versetzt?*

Im Anfragezeitraum kam es in einem Fall zur Versetzung einer Person, der sexuelle Belästigung vorgeworfen wurde. In einem anderen Fall wurde einem ressortfremden Bediensteten sexuelle Belästigung vorgeworfen. Nach Kontaktnahme mit seinem Dienstgeber verfügte dieser, dass der Bedienstete seine Tätigkeit im Bereich des BMEIA beendet.

**Zu Frage 11:**

- *Gab es in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen in den vergangenen fünf Jahren Versetzungen oder Änderungen bei der Diensterteilung von Betroffenen von sexueller Belästigung, die für diese Personen mit finanziellen Nachteilen (zB Entfall von Zulagen durch den Wegfall von Überstunden) verbunden waren? Wie hoch waren diese finanziellen Einbußen im Vergleich zu dem vorhergehenden Monatseinkommen der Betroffenen?*

Nein. Es darf darauf hingewiesen werden, dass im BMEIA das Rotationsprinzip gilt, somit die regelmäßige Versetzung oder Diensterteilung der Bediensteten zu einer anderen Dienststelle im In- oder Ausland in der Natur des Dienstes liegt. Dies ist in § 15 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes (Statut, BGBl. Nr. 129/1999 idgF) festgelegt. Diese besondere Natur des Dienstes im BMEIA bedingt, dass Meldungen über Vorfälle auch erst nach bereits erfolgter (Weiter-)Versetzung einer beschuldigten bzw. betroffenen Person erfolgen können. Es ist vollkommen klar, dass jener Person, die als Betroffene oder Beobachtende unangemessenes Verhalten meldet, daraus kein Nachteil entstehen darf.

**Zu den Fragen 12 und 13:**

- *Gab es in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen in den vergangenen fünf Jahren Kündigungen aufgrund von sexueller Belästigung?  
Falls ja, wie viele?  
Wurden Täter gekündigt oder haben Opfer von sexueller Belästigung gekündigt?*
- *Gab es in Ihrem Ressort einschließlich der nachgeordneten Dienststellen in den vergangenen fünf Jahren Entlassungen aufgrund von sexueller Belästigung?  
Falls ja, wie viele?*

Im Anfragezeitraum kam es in Erwägung der Art der getätigten sexuellen Belästigung zu keiner Kündigung bzw. Entlassung aufgrund von sexueller Belästigung.

Mag. Alexander Schallenberg

