

Mag. Alexander Schallenberg
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.685.266

Wien, am 15. Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Helmut Brandstätter, Kolleginnen und Kollegen haben am 15. Oktober 2020 unter der Zl. 3823/J-NR/2020 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Postenbesetzung und Personalpolitik im Außenministerium“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 3:

- *Das Ministerium hat Laufbahnleitlinien entwickelt. Bitte um Übermittlung.*
- *Inwiefern fließen diese Laufbahnleitlinien in die Personalentscheidungen ein?
In den Fällen, in denen die Laufbahnleitlinien nicht das entscheidende Kriterium darstellen, nach welchen Kriterien werden Posten anderweitig besetzt?*
- *Bitte um Beschreibung, inwiefern Gerold Vollmer die Laufbahnleitlinien, unter denen er als Abteilungsleiter II.6. bestellt wurde, erfüllt hat, und in welchen Punkten er sie nicht erfüllt hat.
Welche anderen Kriterien wurden für seine Bestellung herangezogen?
Bitte um Übermittlung der relevanten Dokumente.*

Die gemeinsam mit der Personalvertretung meines Ressorts erarbeiteten Laufbahnleitlinien sind ein internes Referenzdokument, das die generellen Rahmenbedingungen der Karriere im

höheren auswärtigen Dienst erklärt und darstellt, sowie die Versetzungskriterien grundsätzlich erläutert. Die darin enthaltenen Voraussetzungen sowie insbesondere die im Statut, BGBl. I Nr. 129/1999 idgF, normierten Prinzipien der Mobilität und Rotation werden bei Personalentscheidungen regelmäßig berücksichtigt. Daneben sind unter anderem Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem vorgesehenen Aufgabenbereich des ausgeschriebenen Postens, die Eignung zur Führung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Managementfähigkeiten wichtige Entscheidungskriterien. Eine Zusicherung, dass bei einem Funktionswechsel nach einer Leitungsfunktion erneut eine Leitungsfunktion bekleidet wird, ist in den Laufbahnleitlinien nicht vorgesehen. Es handelt es sich bei ihnen – wie ausdrücklich darin festgehalten – eben nicht um ein System starrer Regeln.

Der Bewerber hat den in den Laufbahnleitlinien dargestellten Grundsätzen vollumfänglich entsprochen und die in der Ausschreibung angeführten Qualifikationen erfüllt. Ich verweise darüber hinaus auf meine Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 3589/J-NR/2020 vom 30. September 2020.

Zu Frage 4:

- *Planbare Karrieren sind unabdingbar im Auf und Ab einer Diplomatenlaufbahn. Welche Fortbildungsmaßnahmen sieht das Ministerium verpflichtend vor, um eine Personalentwicklung entlang der Laufbahnleitlinien zu ermöglichen?*

Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) werden im Besonderen Flexibilität, Aufgeschlossenheit und Neugier für Neues erwartet. Vor diesem Hintergrund bekennt sich mein Ressort zum Grundsatz des „lebenslangen Lernens“. Mitglieder des höheren auswärtigen Dienstes im BMEIA sind entsprechend dazu angehalten, sich ständig weiterzubilden. Der Dienstgeber bietet den Mitgliedern des höheren auswärtigen Dienstes regelmäßig Weiterbildungsmöglichkeiten an, die der Verbreiterung und Aktualisierung des Wissens einerseits und der gezielten Entwicklung der Führungskompetenzen der Bediensteten andererseits dienen. Bei der Betrauung mit Leitungsfunktionen (speziell im Ausland) sind zukünftige Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter dazu angehalten, in den Bereichen Führung und Management Fortbildungsmodule zu absolvieren.

Zu Frage 5:

- *Wie vielen und welchen Diplomaten_innen mit über 25 Dienstjahren wurden in den letzten 10 Jahren nach ihrer Rückkehr aus Auslandsrotationen Vorgesetzte mit weniger als 15 Dienstjahren vorgesetzt? Bitte um Auflistung mit Daten.*

Wie begründet sich eine derartige Umkehr der in der Diplomatie so wichtige Berufserfahrung?

Aufgrund der systemimmanenten Mobilität und Rotation im auswärtigen Dienst und aufgrund der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Leitungspositionen im Inland ist es nicht möglich, dienstälteres Personal durchgehend in höherrangigen Positionen zu verwenden als dienstjüngeres Personal. Dies wird auch, wie oben bereits angemerkt, von den Laufbahnleitlinien nicht zugesichert, und soll auch im Sinne einer zeitgemäßen Personalpolitik nicht das alleinige ausschlaggebende Kriterium bei Personalentscheidungen sein.

Eine automatisierte Auswertung der zur Beantwortung der Fragestellung notwendigen Daten in den einzelnen Personalakten ist leider nicht möglich. Es wird daher um Verständnis dafür ersucht, dass aus verwaltungsökonomischen Gründen von der Beantwortung dieser Frage Abstand genommen werden muss.

Zu den Fragen 6 und 8:

- *Bitte beschreiben sie das Ausschreibungsverfahren für leitende Positionen.
Wie werden Kriterien für Abteilungsleiter gewichtet?*
- *Welche Einspruchsmöglichkeiten stehen übergangenen Kandidat_innen offen, wenn sie der Meinung sind, dass bei der Bestellung die Richtlinien nicht eingehalten wurden?
Wo können Mitarbeiter_innen, die sich unfair übergangen fühlen, Unterstützung bekommen?
Wie wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter_innen keine Karrierenachteile befürchten müssen?*

Die Ausschreibungen für Leitungsfunktionen im BMeiA erfolgen entsprechend dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989 idgF. Die Ständige Begutachtungskommission im BMEIA ist gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 des Ausschreibungsgesetzes eingerichtet. Sie erstattet bei Ausschreibungen ein begründetes Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber. Die in der Ausschreibung von Abteilungsleitungen angeführten erwarteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten werden bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt. Bewerberinnen und Bewerbern kommt im Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren keine Parteistellung zu. Rechtsansprüche können im Amtshaftungswege geltend gemacht werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, bei einer vermuteten Diskriminierung die Bundes-Gleichbehandlungskommission anzurufen. Im konkreten Fall wurde von den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern kein Rechtsmittel eingelegt.

Zu Frage 7:

- *Im Aufnahmeverfahren (der Préalable) sowie der Dienstprüfung zum Abschluss der Grundausbildung werden Sprachkenntnisse verlangt. Gibt es Ausnahmen zu diesen Sprachanforderungen?*

Wenn ja, nach welchen Kriterien?

Ist es zutreffend, dass Thomas Schmid die Mindestsprachanforderungen der Préalable nicht erfüllte, und dennoch in den Dienst aufgenommen wurde?

Wenn ja, warum?

Welcher Prozentsatz der Kandidat_innen, die die Aufnahmekriterien nicht erfüllen, werden dennoch in den diplomatischen Dienst aufgenommen?

Im Auswahlverfahren für den höheren Dienst werden zur Feststellung der fachlichen Eignung die schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit in der deutschen und englischen Sprache bewertet, sowie in einer der folgenden Sprachen: Arabisch, Chinesisch, Französisch, Spanisch oder Russisch. Bei Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht Französisch als dritte Sprache gewählt haben, wird das passive Verständnis der französischen Sprache bewertet. Es gab und gibt keine Ausnahmen von der Bewertung der Sprachkenntnisse. Darüber hinaus erfolgt die Beurteilung der Sprachkenntnisse großteils unabhängig vom Ministerium, durch das Sprachenzentrum der Universität Wien. Die Erfüllung der Aufnahmekriterien ist grundlegende Voraussetzung für die Aufnahme in den diplomatischen Dienst.

Mag. Alexander Schallenberg

