

Mag. Alexander Schallenberg

Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.222.433

Wien, am 17. Mai 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Henrike Brandstötter, Kolleginnen und Kollegen haben am 17. März 2021 unter der Zl. 5821/J-NR/2021 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Neubesetzung der ADA Geschäftsführung“ gerichtet.

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

Zu Frage 1:

- *Bitte um Übermittlung des Kriterienkatalogs für die Postenbesetzung (Laufbahnleitlinien).*

Die in der Anfrage erwähnten Laufbahnleitlinien beziehen sich auf den Karriereverlauf von Bediensteten im Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) und sind daher auf die Neubesetzung der ADA-Geschäftsführung nicht anwendbar. Der Kriterienkatalog für die Postenbesetzung der Geschäftsführung der Austrian Development Agency (ADA) umfasst in Entsprechung der Stellenausschreibung folgende Punkte:

1. Erfolgreicher Abschluss eines rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen oder eines vergleichbaren Studiums gem. § 66 Abs. 1 in Verbindung mit der Anlage 1 Universitäts- Studiengesetz, BGBl I Nr. 48/1997 in der derzeit gültigen Fassung;
2. Mehrjährige Praxis in einer leitenden Funktion mit internationalem Bezug;

3. Langjährige Berufspraxis in internationaler Verhandlungsführung;
4. Mehrjährige Erfahrung im Bereich der öffentlichen Entwicklungszusammenarbeit Österreichs oder eine andere gleichwertige internationale Erfahrung;
5. Präzise Kenntnis der Abläufe in der österreichischen Bundesverwaltung;
6. Qualifizierte Berufserfahrung in der Zusammenarbeit mit einem Entwicklungsland und/oder Schwerpunktland der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit und in der politischen und wirtschaftlichen Analyse;
7. Ausgewiesene Erfahrungen im Organisationsmanagement sowie in der Personalführung und -motivierung;
8. Ausgezeichnete Englischkenntnisse und passive Kenntnis der französischen Sprache; Kenntnisse anderer Sprachen aus Schwerpunkt- und Partnerländern der OEZA sind von Vorteil.

Zu den Frage 2 und 3:

- *Wie viele Kandidat_innen haben sich für den Posten "ADA Geschäftsführer_in" beworben? Wann endet oder endete die Bewerbungsfrist?*
- *Wie viele Frauen und wie viele Männer haben sich für den Posten "ADA Geschäftsführer_in" beworben? Wie viele Männer und wie viele Frauen wurden - falls der Auswahlprozess ein mehrstufiger ist bzw war - in die nächste Bewerbungsrunde eingeladen?*

Das Ende der Bewerbungsfrist für die Position der ADA-Geschäftsführung war der 8. Februar 2021. Insgesamt langten 38 Bewerbungen ein, davon wurden jedoch nur 17 vollständig und fristgerecht übermittelt, darunter acht von Frauen und neun von Männern. Zu den Hearings wurden vier Frauen und fünf Männer eingeladen.

Zu Frage 4:

- *Wurde bereits eine Begutachtungskommission nach § 10 des AusG eingesetzt? Wenn ja, bitte um die Namen der Mitglieder. Wenn nein, wann wird die Kommission ernannt?*

Die sogenannte Besetzungskommission wurde von mir im Jänner 2021 bestellt und besteht aus:

- Bot. Mag. Peter LAUNSKY (Vorsitzender), Generalsekretär des BMEIA
- Bot.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Désirée SCHWEITZER, Leiterin der Sektion für Entwicklungszusammenarbeit (VII)
- Bot.ⁱⁿ Mag.^a Romana KÖNIGSBRUN, Leiterin der Personalabteilung und stellvertretende Leiterin der Sektion Management (VI)

- Ges. Mag.^a Christine FREILINGER, Leiterin der Abteilung für Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen der Europäischen Union und Vereinten Nationen (VII.1)

Zu den Fragen 5 bis 7:

- *Die ADA Geschäftsführung wurde von externen Bewertern kritisiert. Welchen Stellenwert haben solche Bewertungen bei der Berücksichtigung des gegenwärtigen Geschäftsführers für eine Bewerbung um eine dritte Amtsperiode?*
- *Es gibt interne Kritik am Führungsstil des gegenwärtigen Geschäftsführers. Welche Maßnahmen werden gesetzt, um diese Kritik im Zuge einer möglichen Neubestellung zu bewerten?*
Werden, wie im AusG vorgesehen, auch Zeugen und/oder Sachverständige mit einbezogen, um die verschiedene Kritikpunkte und negative Evaluierungen des gegenwärtigen Amtsinhabers zu bewerten?
Wird Feedback von Mitarbeiter_innen zur Bewertung des Führungsstils der Kandidat_innen, die von innerhalb der Organisation kommen, herangezogen?
- *Welche Werkzeuge des modernen Human Resources Management werden bei der Bewertung von Kandidat_innen herangezogen?*
Wird eine Bewertungsmatrix verwendet?
Wird 360-Degree Feedback von Vorgesetzten, Mitarbeiter_innen und Kolleg_innen verwendet?

Im Einklang mit den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz), BGBl. I Nr. 26/1998 ist die Eignung insbesondere auf Grund fachlicher Vorbildung und bisheriger Berufserfahrung der Bewerberinnen und Bewerber, ihrer internationalen Erfahrung, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und ihrer persönlichen Zuverlässigkeit festzustellen. Es kommt eine Bewertungsmatrix zur Anwendung, die sich an diesen Kriterien orientiert.

Zu Frage 8:

- *Die ADA vertritt in ihrer internationalen Entwicklungsarbeit das Prinzip des Gender Mainstreaming. Auch in Österreich ist Geschlechtergleichstellung ein wichtiges Wirkungsziel. Bei der ADA ist der Frauenanteil in leitenden Positionen extrem gering: die Geschäftsführung ist zu 100% männlich, 100% der Abteilungsleiter sind männlich, Stabstellen und Referate werden zu 69% von Männern geleitet und die Büroleitung in den Auslandsbüros besteht zu 58% aus Männern. Unter den Fachreferent_innen hingegen machen die Männer nur 32% aus.*
Wird Gleichstellung bei der Bestellung des/der nächsten ADA Geschäftsführer_in in den Kriterienkatalog mit einbezogen?

Wenn ja, in welcher Weise? Wenn es eine Punktwertung gibt, wie viele Punkte sind für Gendergleichstellung vorgesehen?

Welche sonstigen Bemühungen gibt es, Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Ebenen herbeizuführen? (bitte um Unterteilung nach Projekten, Laufzeit, Ziel und Projektleitung),

insbesondere durch neue sogenannte "Leuchtturmprojekte"?

Wer ist bei der ADA in letzter Instanz für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen verantwortlich?

Wie kann es sein, dass die leitenden Positionen (Geschäftsführung, Abteilungsleiter, Führung der Stabstellen und Referate) vorwiegend von Männern besetzt sind, obwohl die Geschlechterverteilung über alle Ebenen hinweg ausgeglichen mit Tendenz zu einem weiblichen Überhang ist?

Bitte erklären Sie, in welcher hierarchischen Ordnung die folgenden Positionen im In- und Ausland zueinanderstehen: Geschäftsführer_in, Abteilungsleiter_in, Stabstellen- bzw Referateleiter_in, Büroleiter_in, Fachreferent_in, Junior Fachreferent_in, Programm-Manager_in, Trainee, Assistent_in, Head of Administration (and Controlling), Team Leader.

Die Geschäftsführung der ADA leitet die Personalangelegenheiten eigenverantwortlich und unterliegt in diesem Bereich nicht der Ingerenz des BMEIA. Die gegenständlichen Fragen sind daher nicht vom Interpellationsrecht umfasst. Dennoch können folgende Informationen zur Verfügung gestellt werden:

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist in allen Bereichen und auf allen Ebenen erstrebenswert. Grundsätzlich wird bei Ausschreibungen der ADA für Leitungspositionen explizit darauf hingewiesen, dass die ADA darum bemüht ist, den Anteil von Frauen weiter zu erhöhen. Daher werden nachdrücklich Frauen zur Bewerbung eingeladen und bei gleicher Eignung wird Bewerberinnen der Vorrang eingeräumt.

Bezüglich der hierarchischen Organisation der ADA verweise ich auf das Organigramm auf der Website der ADA:

([https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Organigramme/DE Organigramm Zentrale April2020.pdf](https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Organigramme/DE_Organigramm_Zentrale_April2020.pdf) und [https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Organigramme/DE Organigramm Kobues April2020.pdf](https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Organigramme/DE_Organigramm_Kobues_April2020.pdf))

Der Geschäftsführung sind demnach vier Stabstellen und zwei Abteilungen direkt unterstellt. Drei der vier Stabstellen werden von Frauen geleitet, die zwei Abteilungen von Männern. Das Geschlechterverhältnis der leitenden Funktionen auf der zweiten Führungsebene in Wien beträgt daher 50%.

Zu Frage 9:

- *Der neue Dreijahresplan der ADA wird 2021 ausgearbeitet.
Gibt es Überlegungen, die Bestellung des neuen Geschäftsführers oder der neuen Geschäftsführerin an die Erarbeitung des neuen Dreijahresplans zu knüpfen und einen Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin zu bestellen, der/die das beste Konzept vorlegt?
Inwiefern spielt Geschlechtergerechtigkeit beim neuen Dreijahresplan der ADA eine Rolle?
Gibt es / soll es im Dreijahresplan nennenswerte Leuchtturmprojekte (geben), die eine positive Veränderung der Geschlechtergerechtigkeit bei der ADA herbeiführen sollen?
Wenn ja, bitte um Unterteilung nach Projekten, Laufzeit, Ziel und Projektleitung.
Wie hoch ist der Frauenanteil unter den Personen, die an der Konzeption des neuen Dreijahresplan der ADA mitarbeiten werden?*

Derzeit wird das Dreijahresprogramm der österreichischen Entwicklungspolitik 2022-24 erarbeitet. Diese gesamtstaatliche Strategie wird federführend von meinem Ressort unter Einbindung aller relevanten Akteurinnen und Akteure erarbeitet, und steht nicht mit der Bestellung des ADA-Geschäftsführers in Verbindung. Eine der Prioritäten des Dreijahresprogrammes wird – wie bereits in den Vorjahren – die Förderung von Frauen sein. Konkrete Projekte sind nicht Bestandteil des Dreijahresprogramms. Koordiniert und gesteuert wird das Dreijahresprogramm in meinem Ressort von der Sektion für Entwicklungszusammenarbeit (VII), die von einer Frau geleitet wird, zudem sind drei von fünf Abteilungsleitungen dieser Sektion mit Frauen besetzt.

Mag. Alexander Schallenberg

