

Mag. Alexander Schallenberg
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.253.846

Wien, am 26. Mai 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Helmut Brandstätter, Kolleginnen und Kollegen haben am 26. März 2021 unter der ZI. 6095/J-NR/2021 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Human Resources Management bei Postenbesetzungen“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 und 5:

- *Worauf ist das mäßige Abschneiden so vieler Bewerber_innen in einem dem Generalist_innenprinzip zugrundeliegenden Auswahlverfahren zurückzuführen?*
- *Als Berufsdiplomat des BMEIA kennen Sie zahlreiche Bewerber_innen persönlich. Teilen Sie die Einschätzung der Begutachtungskommission, wonach eine überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter_innen nicht höchstqualifiziert sind, um einzelne Leitungsfunktionen zu übernehmen?*

Das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) verfügt über hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren Karrieren im Regelfall viele Tätigkeitsbereiche durchlaufen und ein entsprechend weites Qualifikationsprofil aufweisen. Die Einstufung einzelner Bewerberinnen bzw. Bewerber als „in höchstem Ausmaß“ qualifiziert“, impliziert keinesfalls, dass die übrigen Bewerberinnen und Bewerber mäßig abgeschnitten hätten, sondern dass aus einem Pool von qualifizierten Bewerbungen für einen bestimmten Dienstort oder eine bestimmte Funktion einzelne herausstechen.

Zu Frage 2:

- *Welche verpflichtenden Personalentwicklungsmaßnahmen (insb. Mid-Career Fortbildungen) müssen Bewerber_innen nachweisen, um sich für Führungsfunktionen im In- und Ausland zu qualifizieren?*

Ich verweise auf meine Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 3823/J-NR/2020 vom 15. Oktober 2020.

Zu Frage 3:

- *Was bedeutet das mäßige Abschneiden so vieler Bewerber_innen, die nach ihrer abgelehnten Bewerbung dennoch im Haus bleiben, für die Qualität der österreichischen Diplomatie?
Wie werden diese offensichtlich niedriger qualifizierten Mitarbeiter_innen (42 Kandidat_innen für Botschafter_in und 19 für Generalkonsul_in wurden als in geringerem Ausmaß qualifiziert eingestuft) nach dieser Bewertung eingesetzt?
Werden nicht berücksichtigte Bewerber_innen besonders gefördert, um ihnen durch verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen bessere Chancen bei zukünftigen Bewerbungen zu ermöglichen?
Erscheint Ihnen ein Gutachten plausibel, in dem ein_e Bewerber_in für einen bestimmten Posten höchst qualifiziert erklärt wird, für mehrere andere vergleichbare Posten aber nicht?*

Österreich hat eine lange und bewährte Tradition der Diplomatie. Die Qualifikation meiner Bediensteten hält internationalen Vergleichen durchaus stand. Es liegt aber in der Natur des im auswärtigen Dienst gültigen Rotationsprinzips, dass einer hohen Anzahl von qualifizierten Personen jedes Jahr nur eine beschränkte Anzahl an verfügbaren Posten gegenübersteht. Die Karrieren in meinem Ressort verlaufen daher – wie auch in anderen Außenministerien – nicht immer linear. Nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern wird das Gespräch mit der Personalabteilung angeboten, um Entwicklungspotential festzustellen, realistische Karriereverläufe aufzuzeigen und so die Chancen für künftige Bewerbungen zu erhöhen.

Zu Frage 4:

- *Nach welchen Kriterien haben Sie Ihre Kommissionsmitglieder bestellt?
Verfügen die von Ihnen bestellten Kommissionsmitglieder über langjährige, nachgewiesene Expertise im Bereich des Personalmanagements, beispielsweise durch eine frühere Position in der Personalabteilung?
Haben die von Ihnen bestellten Kommissionsmitglieder in der Vergangenheit in politischen Kabinetten Stabsstellen gearbeitet?
Wenn ja, wann und in welchen Funktionen (bitte um Auflistung).*

Von den vier aktuellen Mitgliedern der ständigen Begutachtungskommission wurden zwei von mir bestellt, eines davon verfügt über Erfahrung in der Personalabteilung. Alle Mitglieder weisen aufgrund bisheriger Leitungsfunktionen sonstige langjährige Expertise im Bereich des Personalmanagements auf. Ein Mitglied verfügt über Kabinettserfahrung.

Zu Frage 6:

- *Sind Sie in Anbetracht Ihrer Kenntnis zahlreicher Bewerber_innen und ihrer Fähigkeiten von den Empfehlungen der Begutachtungskommission bei der Bestellung abgewichen?
Wenn ja, wann und wie oft?
Wenn nein, warum nicht?*

Ich folge regelmäßig den Empfehlungen der Begutachtungskommission und bin in der aktuellen Funktionsperiode bislang nie vom Vorschlag der Begutachtungskommission abgewichen.

Zu den Fragen 7 und 8:

- *Warum werden im BMEIA die Möglichkeiten des AusG nicht ausgenützt, im Begutachtungsverfahren Bewerbungsgespräche zu führen (§9 Abs 1 AusG) bzw. „notwendige Sachverständige und sachverständige Zeugen wie etwa Vorgesetzte und Mitarbeiter“ zu befragen (Abs 3)?*
- *Warum nutzt das BMEIA nicht die Werkzeuge des modernen Human Resources Management?
Werden Bewertungsmatrizen ins Auge gefasst?
Wenn ja, wann ist mit der Einführung zu rechnen?
Wenn nein, warum nicht?
Wird eine Gewichtung von Qualifikationen je nach Posten ins Auge gefasst (z.B. mit Punktesystem)?
Wenn ja, wann ist mit der Einführung zu rechnen?
Wenn nein, warum nicht?
Wird ein umfassendes Feedbacksystem (z.B. 360°-Feedback von Vorgesetzten, unterstellten Mitarbeiter_innen und Kolleg_innen) ins Auge gefasst?
Wenn ja, wann ist mit der Einführung zu rechnen?
Wenn nein, warum nicht?
Werden Hearings oder Bewerbungsgespräche für höchstrangige Leitungsfunktionen im In- und Ausland (Fixbezüge, A1/7-A1/9) ins Auge gefasst?
Wenn ja, wann ist mit der Einführung zu rechnen?
Wenn nein, warum nicht?
Wird zur Attraktivierung des auswärtigen Dienstes für Bewerber_innen mit Einwanderungsgeschichte ein Diversity Management eingeführt?
Wenn ja, wann ist mit der Einführung zu rechnen?*

Wenn nein, warum nicht?

Das bestehende Vorgehen der Begutachtungskommission hat sich in meinem Ressort angesichts der periodischen Rotation mit entsprechend hoher Anzahl an ausgeschriebenen Positionen gut bewährt. Was die Bewertungskriterien für Bewerbungen für Führungspositionen im Ausland betrifft, so werden im Sinne des § 5 Abs. 2 AusG besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betrauung mit den ausgeschriebenen Funktionen vorausgesetzt, welche bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt werden:

- Möglichst vielfältige Erfahrung im Sinne der „Laufbahnleitlinien für den höheren auswärtigen Dienst“ durch Verwendungen im In- und Ausland, wobei auch Erfahrungen in Tätigkeitsbereichen außerhalb des BMEIA, insbesondere bei internationalen und europäischen Organisationen, berücksichtigt werden;
- Eignung zur Führung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, soziale Kompetenz, Teamfähigkeit sowie persönliche Integrität;
- Ausgeprägte Managementfähigkeit, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit, Verhandlungsgeschick, Druck- und Krisenresilienz sowie Kommunikationsfähigkeit;
- Neben der Beherrschung der englischen und französischen Sprache sind Kenntnisse einer weiteren offiziellen Sprache der Vereinten Nationen oder einer am angestrebten Dienstort geübten Landes- oder Verkehrssprache von Vorteil.

Beim „Botschafterrad 2021“ wurden 19 Leitungsfunktionen an Botschaften ausgeschrieben, wofür insgesamt 330 Bewerbungen einlangten, davon 203 Bewerbungen für Positionen mit einer Wertigkeit von A1/7 oder höher. Wegen der hohen Anzahl an Bewerbungen und der Tatsache, dass der bisherige Karriereverlauf und die Leistungen der Bewerberinnen und Bewerber den Mitgliedern der Auswahlkommission bekannt sind, werden aus verwaltungsökonomischen Gründen keine Hearings oder Bewerbungsgespräche ins Auge gefasst. Für die Einholung von Feedback greift das BMEIA auf das in § 45a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 in der gültigen Fassung vorgesehene Mitarbeitergespräch zurück, wonach der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte einmal jährlich mit allen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Mitarbeitergespräch zu führen hat. Zusätzlich unterliegen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Grundausbildung in der Phase vor der Dienstprüfung einer verstärkten Beurteilung und Evaluierung der Leistung und Fähigkeiten durch all ihre Vorgesetzten. Für Vorgesetzte habe ich bereits den Auftrag erteilt, ergänzend ein Feedbacksystem mit Komponenten der 360°-Evaluierung zu erarbeiten, um die Feedback-Kultur im BMEIA noch mehr zu stärken und das Personalmanagement weiter zu modernisieren. Die 2016 erfolgte Änderung der rechtlichen Zulassungsvoraussetzungen für das Auswahlverfahren für den höheren auswärtigen Dienst hat den Zugang zum sogenannten Préalable erweitert und damit maßgeblich zur Diversifizierung des Pools an Bewerberinnen und Bewerbern beigetragen. In den Rekrutierungsprozessen des BMEIA werden die rechtlichen Vorgaben (etwa das Diskriminierungsverbot bzw. das Frauenförderungsgebot des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes) sehr ernst genommen und umgesetzt. Um die

größtmögliche Objektivität bei der Bewertung der Leistung der Bewerberinnen und Bewerber in den Rekrutierungsprozessen des BMEIA sicherzustellen, ist die anonymisierte Auswertung der schriftlichen Arbeiten der Kandidatinnen und Kandidaten in den Auswahlverfahren vorgesehen. Im Rahmen meiner Auftritte oder jener meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwa bei Berufsmessen, beim Austausch mit Schulklassen oder sonstigen Veranstaltungen des BMEIA werden explizit auch Österreicherinnen und Österreicher mit Migrationshintergrund oder die einer Minderheit angehören, ermutigt, sich im BMEIA zu bewerben. Außerdem bildet mein Ministerium eine große Anzahl an Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten aus, mit unterschiedlichen familiären Hintergründen und Einwanderungsgeschichten.

Zu Frage 9:

- *Welche weiteren Schritte zur Professionalisierung und Modernisierung des Human Resources Management werden im BMEIA geplant?*

Der Professionalisierungsgrad des Human Resources Management in meinem Ressort ist sehr weit fortgeschritten. Aufgrund der Rotationen wurden beispielsweise im Jahr 2020 knapp 400 Personaländerungen professionell und effizient umgesetzt. Wo es sich anbietet, stehe ich Modernisierungsmaßnahmen aufgeschlossen gegenüber.

Mag. Alexander Schallenberg

