

Mag. Alexander Schallenberg
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrates
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.472.053

Wien, am 1. September 2021

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Helmut Brandstätter, Kolleginnen und Kollegen haben am 1. Juli 2021 unter der Zl. 7176/J-NR/2021 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Diversity Management im Außenministerium“ gerichtet.

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

Zu Frage 1:

- *Welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um Menschen mit Migrationshintergrund und aus diversen sozialen Hintergründen zur Bewerbung im BMEIA zu ermutigen?*

Ich verweise auf meine Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 6095/J-NR/2021 vom 26. März 2021. Darüber hinaus ist für die kommenden Auswahlverfahren für den auswärtigen Dienst vorgesehen, noch expliziter darauf hinzuweisen, dass ausgeprägte interkulturelle Kompetenzen sowie vertiefte Kenntnisse anderer Kulturen, über die etwa Personen mit Migrationshintergrund oder Angehörige von Minderheiten in ausgeprägtem Maße verfügen, ausdrücklich erwünscht sind. Weiters plant mein Ressort, bei der Publikation der Bewerbungsmöglichkeiten im Bundesministerium für europäische und internationale

Angelegenheiten (BMEIA), etwa in den Social Media, Personen mit Migrationshintergrund noch besser zu erreichen.

Zu den Fragen 2 sowie 4 und 5:

- *Bitte geben Sie eine Übersicht über den Anteil von Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund unter A-, B- und C-Bediensteten im BMEIA (anonymisiert).*
- *Welchen Anteil stellten Personen mit Migrationshintergrund unter den Bewerber_innen beim letzten Préalable?
Welcher Anteil an erfolgreichen Kandidat_innen hatte Migrationshintergrund?*
- *Im letzten Jahr, wie viele Verwaltungspraktikant_innen mit Migrationshintergrund wurden im BMEIA ausgebildet?*

Die Erhebung von Daten unterliegt auch im BMEIA der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und muss entsprechend auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Im Zuge der Auswahlverfahren für den auswärtigen Dienst und für Verwaltungspraktika sind etwa Staatsbürgerschaft beziehungsweise Mehrfach-Staatsangehörigkeiten sowie Sprachkenntnisse anzugeben, da diese Daten für eine Beurteilung der rechtlichen Zulassungsvoraussetzungen sowie für eine eventuelle Tätigkeit im BMEIA relevant sind. Angaben zu einem allfälligen Migrationshintergrund werden hingegen nicht erhoben. Eine Auswertung nach dem Kriterium „Migrationshintergrund“ kann daher nicht erfolgen. Ergänzend möchte ich anmerken, dass in den Auswahlverfahren des BMEIA für den auswärtigen Dienst (Préalables) die ersten Tests in schriftlicher und anonymisierter Form erfolgen. Das Leistungsprinzip und die Sicherstellung der größtmöglichen Objektivität bei der Bewertung der Leistungen stehen hier im Vordergrund.

Zu Frage 3:

- *Sie sprechen in AB 6057/AB davon, dass der erweiterte Zugang zum Préalable seit dem Jahr 2016 zu einer Diversifizierung des Bewerber_innenpools geführt hat. Bitte um Spezifizierung, an welchen Parametern diese Diversifizierung festgemacht wird?
Wie spiegelt sich diese Diversifizierung in Zahlen wider?*

Während die rechtlichen Zulassungsvoraussetzungen für den höheren auswärtigen Dienst bis 2016 auf die Absolvierung einzelner Studienrichtungen fokussiert waren, wurden die akademischen Voraussetzungen insofern geändert, als nunmehr jedes absolvierte Studium zur Zulassung zum Préalable berechtigt. Auch die Änderung der Spracherfordernisse, wonach die früher nötigen Französisch-Kenntnisse durch Kenntnisse der Amtssprachen der Vereinten Nationen (Arabisch, Spanisch, Chinesisch oder Russisch) kompensiert werden können, hat zu einer Diversifizierung des Pools an Bewerberinnen und Bewerbern beigetragen. Gemessen an den Parametern einerseits der Diversität der akademischen Ausbildung sowie andererseits der Beherrschung von Fremdsprachen haben die oben erwähnten Änderungen dazu geführt,

dass sich nunmehr auch vermehrt Absolventinnen und Absolventen etwa technischer Studien oder Studien der Geisteswissenschaften bewerben und auch zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BMEIA zählen.

Zu Frage 6:

- *Gibt es im BMEIA eine Strategie für Diversity Management die regelt, wie die verschiedenartigen Hintergründe der Mitarbeiter_innen zum Vorteil des außenpolitischen Schaffens Österreichs genutzt werden können?*

Wenn ja, bitte um Übersendung der Strategie.

Wenn nein, warum nicht?

Ich verweise auf meine Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 6095/J-NR/2021 vom 26. März 2021. Darüber hinaus darf ich festhalten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Ressorts sowohl aufgrund ihrer persönlichen Biographie als auch aufgrund langjähriger beruflicher Tätigkeit im Ausland über breite interkulturelle Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, die sie von der Außenpolitik über die Außenwirtschaft, die internationalen Kulturangelegenheiten und Entwicklungszusammenarbeit bis hin zur konsularischen Unterstützung von Österreicherinnen und Österreichern im Ausland erfolgreich einsetzen.

Mag. Alexander Schallenberg

