

Anfrage

**der Abgeordneten Dr. Helmut Brandstätter, Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesminister für europäische und internationale Angelegenheiten
betreffend Postenbesetzung und Personalpolitik im Außenministerium**

Die Enthüllungsw Webseite "zackzack" schrieb vor Kurzem, dass der neue Chef der außerordentlich wichtigen Abteilung II.6. (befasst u.a. mit den Mittelmeeranrainerstaaten entlang der Hauptfluchtrouten in Richtung Europa), Gerold Vollmer, als Hauptqualifikation für den Posten seine persönliche Nähe zu Bundeskanzler Sebastian Kurz vorzuweisen hat. Andere, formale Erfordernisse, erfüllt er angeblich nicht.

Tatsächlich mehren sich die Hinweise aus dem Ministerium, dass die Laufbahnleitlinien, die für die Postenbesetzung ausschlaggebend sein sollten, immer häufiger nicht eingehalten werden. Kanzlernähe ersetzt, laut der Beschwerden, Erfahrung und formelle Qualifikationen. Die führt nicht nur zu einer Erosion der Qualität des österreichischen Diplomatischen Dienstes, sondern auch zu starken Unzufriedenheiten in den übergangenen Mitarbeiter_innen. Es gab im Haus angeblich sogar eine Häufung von Suiziden.

Die Karriere im Außenministerium folgt für gewöhnlich strengen Leitlinien. Dies ist zur Qualitätssicherung wichtig, dient aber auch der Lebensplanung der Mitarbeiter_innen, die durch wiederholte Auslandsrotationen extremen Einkommensschwankungen unterliegen kann. Nicht nur verlieren Diplomaten_innen nach einer Position im Ausland die Auslandszulage (und mögliche andere Zulagen); sie werden oft auch im Grundgehalt zurückgestuft, wenn sie nach Jahren als Botschafter_in oder Konsul_in wieder ins Haus zurückkehren und eine niedrigere Position in einem Referat einnehmen müssen. Um diese Schwankungen abzugleichen, wurden traditionell Rückstufungen abgedeckt und zukünftige Karriereschritte (je nach Bewertung) vorhersehbar und planbar gestaltet. Dies hat sich anscheinend in der Ära Kurz geändert. Durch die Querbesetzung von höheren Positionen durch Günstlinge verlieren hochqualifizierte, langgediente Beamte ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

Neben den finanziellen Härten, die daraus entstehen können, ist auch das Moralproblem von Bedeutung. Langgediente Spitzendiplomaten finden sich plötzlich jungen und unerfahrenen Vorgesetzten unterstellt. Mitarbeiter_innen, die sich wehren, werden, so die Beschwerden, gemobbt. Auf "zackzack" drückt ein anonymer Ministeriumsmitarbeiter dies höflicher aus: "Ihnen wird gelegentlich nahegelegt, sich auf bestimmte Posten nicht zu bewerben, weil sie dem Herrn Bundeskanzler nicht nahe genug stehen."

Diese Beschwerden sind weder der Qualität der österreichischen Diplomatie noch der Attraktivität des BMEIA als Arbeitgeber für qualifizierte Kandidat_innen zuträglich und bedürfen, im Sinne der Arbeit des BMEIA, rascher Aufklärung.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

1. Das Ministerium hat Laufbahnleitlinien entwickelt. Bitte um Übermittlung.
2. Inwiefern fließen diese Laufbahnleitlinien in die Personalentscheidungen ein?

- a. In den Fällen, in denen die Laufbahnleitlinien nicht das entscheidende Kriterium darstellen, nach welchen Kriterien werden Posten anderweitig besetzt?
3. 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.
 - a. Welche andere Kriterien wurden für seine Bestellung herangezogen?
 - b. Bitte um Übermittlung der relevanten Dokumente.
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?
5. Wie vielen und welchen Diplomaten 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.
 - a. Wie begründet sich eine derartige Umkehr der in der Diplomatie so wichtige Berufserfahrung?
6. Bitte beschreiben sie das Ausschreibungsverfahren für leitende Positionen.
 - a. Wie werden Kriterien für Abteilungsleiter gewichtet?
7. Im Aufnahmeverfahren (der Préalable) sowie der Dienstprüfung zum Abschluss der Grundausbildung werden Sprachkenntnisse verlangt. Gibt es Ausnahmen zu diesen Sprachanforderungen?
 - a. Wenn ja, nach welchen Kriterien?
 - b. Ist es zutreffend, dass Thomas Schmid die Mindestsprachanforderungen der Préalable nicht erfüllte, und dennoch in den Dienst aufgenommen wurde?
 - c. Wenn ja, warum?
 - d. Welcher Prozentsatz der Kandidat_innen, die die Aufnahmekriterien nicht erfüllen, werden dennoch in den diplomatischen Dienst aufgenommen?
8. Welche Einspruchsmöglichkeiten stehen übergangenen Kandidat_innen offen, wenn sie der Meinung sind, dass bei der Bestellung die Richtlinien nicht eingehalten wurden?
 - a. Wo können Mitarbeiter_innen, die sich unfair übergangen fühlen, Unterstützung bekommen?
 - b. Wie wird sichergestellt, dass die Mitarbeiter_innen keine Karrierenachteile befürchten müssen?

Klein Gerold
(Klausur)

Gerold

N. S. e. e.

Wunder

