
5821/J XXVII. GP

Eingelangt am 17.03.2021

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

**der Abgeordneten Henrike Brandstötter, Kolleginnen und Kollegen
an den Bundesminister für europäische und internationale Angelegenheiten
betreffend Neubesetzung der ADA Geschäftsführung**

Die Austrian Development Agency (ADA) wird in Kürze die Position "Geschäftsführer_in" neu besetzen. Es wird allerdings berichtet, dass der gegenwärtige Geschäftsführer, Martin Ledolter, für eine dritte Amtsperiode vorgesehen ist. Dies trotz einer externen Evaluation, die auf Unzufriedenheit in der Belegschaft mit Ledolters Führungsstil hinweist, die sich in schlechter Arbeitsmoral und hohem Turnover auswirkt. Dazu kommt, dass die ADA zwar *Gender Equality* auf ihre Fahne geschrieben hat (und Geschlechtergleichstellung ein Wirkungsziel der Bundesregierung generell darstellt), aber in ihrer Führungsetage schwer männerlastig ist.

Heuer wird ein neuer Dreijahresplan erarbeitet. Im Business Management wird oft eine neue Richtung mit neuer Führung verbunden, und neue Top-Positionen an die Erstellung des besten Konzepts geknüpft. Diese Verknüpfung erschafft (a) die Möglichkeit für neues Denken in der Erstellung neuer Konzepte ohne Bindung an bestehende Machtstrukturen, und (b) Identifizierung der neuen Führung mit der von ihr geschaffenen Konzept. Gerade in einem Unternehmen, das an schlechter Moral der Mitarbeiter_innen leidet, kann ein derartiger, gleichzeitiger Umbruch in Konzept *und* Führung vorteilhaft sein.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

1. Bitte um Übermittlung des Kriterienkatalogs für die Postenbesetzung (Laufbahnleitlinien).
2. Wie viele Kandidat_innen haben sich für den Posten "ADA Geschäftsführer_in" beworben?
 - a. Wann endet oder endete die Bewerbungsfrist?
3. Wie viele Frauen und wie viele Männer haben sich für den Posten "ADA Geschäftsführer_in" beworben?

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

- a. Wie viele Männer und wie viele Frauen wurden - falls der Auswahlprozess ein mehrstufiger ist bzw war - in die nächste Bewerbungsrunde eingeladen?
4. Wurde bereits eine Begutachtungskommission nach §10 des AusG eingesetzt?
 - a. Wenn ja, bitte um die Namen der Mitglieder.
 - b. Wenn nein, wann wird die Kommission ernannt?
5. 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?
6. Es gibt interne Kritik am Führungsstil des gegenwärtigen Geschäftsführers. Welche Maßnahmen werden gesetzt, um diese Kritik im Zuge einer möglichen Neubestellung zu bewerten?
 - a. Werden, wie im AusG vorgesehen, auch Zeugen und/oder Sachverständige mit einbezogen, um die verschiedene Kritikpunkte und negative Evaluierungen des gegenwärtigen Amtsinhabers zu bewerten?
 - b. Wird Feedback von Mitarbeiter_innen zur Bewertung des Führungsstils der Kandidat_innen, die von innerhalb der Organisation kommen, herangezogen?
7. Welche Werkzeuge des modernen Human Resources Management werden bei der Bewertung von Kandidat_innen herangezogen?
 - a. Wird eine Bewertungsmatrix verwendet?
 - b. Wird 360-Degree Feedback von Vorgesetzten, Mitarbeiter_innen und Kolleg_innen verwendet?
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.
 - a. Wird Gleichstellung bei der Bestellung des/der nächsten ADA Geschäftsführer_in in den Kriterienkatalog mit einbezogen?
 - i. Wenn ja, in welcher Weise? Wenn es eine Punktwertung gibt, wie viele Punkte sind für Gendergleichstellung vorgesehen?
 - b. Welche sonstigen Bemühungen gibt es, Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Ebenen herbeizuführen? (bitte um Unterteilung nach Projekten, Laufzeit, Ziel und Projektleitung),
 - i. insbesondere durch neue sogenannte "Leuchtturmprojekte"?
 - c. Wer ist bei der ADA in letzter Instanz für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen verantwortlich?
 - d. 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?

- e. Bitte erklären Sie, in welcher hierarchischen Ordnung die folgende Positionen im In- und Ausland zu einander stehen: 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.
9. Der neue Dreijahresplan der ADA wird 2021 ausgearbeitet.
- a. 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?
 - b. Inwiefern spielt Geschlechtergerechtigkeit beim neuen Dreijahresplan der ADA eine Rolle?
 - i. 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).
 - ii. Wie hoch ist der Frauenanteil unter den Personen, die an der Konzeption des neuen Dreijahresplan der ADA mitarbeiten werden?