

Anfrage

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

In den letzten Jahren hat Diversity Management sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich wesentlich an Bedeutung gewonnen. Es hat sich die Ansicht durchgesetzt, dass die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter_innen ein Asset ist, das Unternehmen und andere Organisationen für ihren Erfolg nutzen können. Gerade im Außenministerium, das mit der Vertretung Österreichs auf der ganzen Welt betraut ist, ist Diversity Management ein außerordentlich wichtiger Aspekt der Personalpolitik. Die verschiedenen sozialen, ethnischen und religiösen Hintergründe der Bediensteten des BMEIA können für eine flexiblere, kreativere und innovativere Konzipierung und Umsetzung der österreichischen Außenpolitik genutzt werden. Außerdem ist es zu befürworten, die Diversität der österreichischen Gesellschaft auch an den österreichischen Vertretungsbehörden widerzuspiegeln.

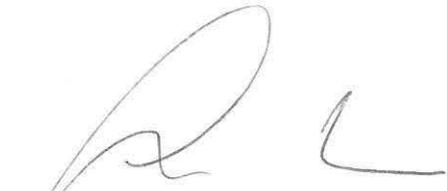
In Ihrer Anfragebeantwortung 6057/AB haben Sie erwähnt, dass das BMEIA explizit Österreicher_innen mit Migrationshintergrund oder Angehörige von Minderheiten ermutigt, sich im BMEIA zu bewerben. Dies treffe auch auf Verwaltungspraktikant_innen zu. Eine offizielle Statistik zur Diversität im Außenministerium gibt es bislang jedoch nicht.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage:

1. Welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um Menschen mit Migrationshintergrund und aus diversen sozialen Hintergründen zur Bewerbung im BMEIA zu ermutigen?
2. Bitte geben Sie eine Übersicht über den Anteil von Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund unter A-, B- und C-Bediensteten im BMEIA (anonymisiert).
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?
 - a. Wie spiegelt sich diese Diversifizierung in Zahlen wider?
4. Welchen Anteil stellten Personen mit Migrationshintergrund unter den Bewerber_innen beim letzten Préalable?
 - a. Welcher Anteil an erfolgreichen Kandidat_innen hatte Migrationshintergrund?

5. Im letzten Jahr, wie viele Verwaltungspraktikant_innen mit Migrationshintergrund wurden im BMEIA ausgebildet?
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?
 - a. Wenn ja, bitte um Übersendung der Strategie.
 - b. Wenn nein, warum nicht?


(MARGREITER)


(BRANDSTÄTTER)


(SCHERZ)


Weiss


(LOCHNER)

