7331/J
vom 16.10.2026 (XXVIII. GP)

Anfrage

der Abgeordneten Meri Disoski, Freundinnen und Freunde

an die Bundesministerin für europäische und internationale Angelegenheiten

betreffend Belästigung im Außenministerium

BEGRÜNDUNG

Das Nachrichtenmagazin *profil* berichtete[1] am 2. Oktober 2026 über den Fall einer ehemaligen Mitarbeiterin des Außenministeriums (BMEIA), die von ihrem damaligen Vorgesetzten an einer österreichischen Auslandsvertretung über längere Zeit gegen ihren Willen mit persönlichen Nachrichten, emotionalem Druck und Gesprächen über seine Gefühle konfrontiert wurde.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission stellte bereits 2025 fest: Das Verhalten des Diplomaten war eine Belästigung aufgrund des Geschlechts. Gleichzeitig übte sie deutliche Kritik am Umgang des Außenministeriums mit dem Fall. Dort wurde das Verhalten des Vorgesetzten offenbar vor allem als „Führungsfehler" oder „Managementversagen" und die Situation als „Konflikt" behandelt. Damit wurde das klare Machtgefälle zwischen einem Vorgesetzten und seiner weiblichen Mitarbeiterin nicht ausreichend berücksichtigt.

Auch der Umgang mit der Betroffenen wirft Fragen auf: Nach einem Krankenstand arbeitete sie laut *profil* im Homeoffice, während ihr Vorgesetzter zunächst weiter an der Dienststelle blieb. Die Gleichbehandlungskommission kritisierte zudem, dass der Schutz des Diplomaten und des Rufes der Dienststelle stärker im Vordergrund gestanden sein dürfte als der Schutz der betroffenen Mitarbeiterin.

Eine formelle Disziplinaranzeige gegen den Diplomaten wurde laut *profil* nicht erstattet. Er wurde später von seinem Auslandsposten abgezogen und ist mittlerweile wieder im Außenministerium tätig – erneut als Referatsleiter, wenn auch laut Ministerium ohne Personalhoheit. Die betroffene Mitarbeiterin hingegen verließ das Ministerium.

Dieser Fall muss daher umfassend aufgeklärt werden: Warum gab es keine formelle Disziplinaranzeige? Wer traf diese Entscheidung? Welche Konsequenzen zog das Außenministerium aus den Feststellungen der Gleichbehandlungskommission? Und vor allem: Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen, die Belästigung melden, umfassend geschützt werden – und nicht am Ende selbst die Konsequenzen tragen?

---

[1] https://www.profil.at/oesterreich/das-opfer-ging-er-blieb-belaestigung-aufgrund-des-geschlechts-im-aussenministerium/403195115 (06.10.2026)

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

1) Wann und durch wen wurde das BMEIA erstmals über die Vorwürfe der betroffenen Mitarbeiterin gegen ihren damaligen Vorgesetzten informiert, und welche konkreten Schritte wurden daraufhin gesetzt?
2) Welche Stellen bzw. Funktionsträger des BMEIA – insbesondere Personalabteilung, Gleichbehandlungsbeauftragte und zuständige Führungskräfte – waren mit dem Fall befasst, und zu welchem Zeitpunkt wurden diese jeweils eingebunden?
3) Wie wurden die Vorwürfe gegen den Diplomaten innerhalb des BMEIA rechtlich und dienstrechtlich bewertet?
4) Trifft es zu, dass dessen Verhalten zunächst offiziell als „Managementversagen" bzw. „Führungsfehler" eingestuft wurde? Wenn ja, durch wen und auf welcher Grundlage?
5) Wurde innerhalb des BMEIA bereits vor Befassung der Bundes-Gleichbehandlungskommission geprüft, ob eine Belästigung aufgrund des Geschlechts gemäß § 8a B-GlBG vorliegen könnte? Wenn ja, wann, durch wen und mit welchem Ergebnis?
6) Wurde nach Bekanntwerden der Vorwürfe geprüft, ob ein begründeter Verdacht einer Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 109 BDG 1979 vorlag?
    a) Wenn ja, wann und mit welchem Ergebnis?
    b) Wenn nein, wieso nicht?
7) Warum wurde gegen den betreffenden Diplomaten trotz der erhobenen Vorwürfe keine formelle Disziplinaranzeige erstattet?
    a) Wer traf diese Entscheidung und wurde diese Entscheidung schriftlich dokumentiert?
    b) Wurde das Absehen von einer Disziplinaranzeige damit begründet, dass eine Belehrung oder Ermahnung gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 als ausreichend angesehen wurde? Wenn ja, welche konkrete Maßnahme wurde wann und durch wen gesetzt?
8) Seit wann lag dem BMEIA das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vor?
    a) Welche konkreten Maßnahmen wurden unmittelbar nach dessen Vorliegen gesetzt?
    b) Warum wurden die darin festgestellten Mängel im Umgang mit der Betroffenen sowie daraus gezogene Konsequenzen bislang nicht öffentlich kommuniziert?
    c) Welche konkreten Maßnahmen setzte das BMEIA zum Schutz der betroffenen Mitarbeiterin, nachdem diese die Vorwürfe gemeldet hatte?

d) Wie wurde insbesondere sichergestellt, dass ihr aus der Meldung keine beruflichen oder persönlichen Nachteile entstanden?

9) Trifft es zu, dass die betroffene Mitarbeiterin nach einem Krankenstand im Homeoffice tätig war, während ihr Vorgesetzter zunächst weiterhin an der Auslandsdienststelle verblieb? Wenn ja, warum wurde diese Vorgangsweise gewählt, wer hat dies entschieden und welche Alternativen wurden geprüft?
   a) Wurde der Vorgesetzte karenziert, wenn ja, von wann bis wann und wann trat er wieder seinen Dienst im BMEIA an?

10) Welche Maßnahmen setzte das BMEIA, um einer Stigmatisierung, Rufschädigung oder Benachteiligung der betroffenen Mitarbeiterin innerhalb der Dienststelle sowie gegenüber Dritten entgegenzuwirken?

11) Gab es eine Antwort des BMEIA an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu der Kritik, wonach die wiederholte Darstellung der Geschehnisse als „Konflikt" den Eindruck erwecken konnte, beide Beteiligten trügen gleichermaßen Verantwortung, obwohl zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiterin ein erhebliches Machtgefälle bestand? Wenn ja, welchen Inhalt hatte diese?

12) Welche konkreten Konsequenzen hat das BMEIA aus der Kritik der Bundes-Gleichbehandlungskommission gezogen, wonach bei der Behandlung des Falles die Schadensbegrenzung hinsichtlich des betroffenen Diplomaten und des Rufes der Dienststelle stärker berücksichtigt worden sei als der Schutz des Rufes der betroffenen Mitarbeiterin?

13) Wurde aufgrund der Feststellungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch die Verantwortung jener Führungskräfte und Organisationseinheiten überprüft, die mit der ursprünglichen Behandlung der Vorwürfe befasst waren?
   a) Wenn ja, mit welchem Ergebnis und welchen Konsequenzen?
   b) Wenn nein, warum nicht?

14) Seit wann ist der betreffende Diplomat wieder aktiv im BMEIA tätig, und trifft es zu, dass er derzeit erneut als Referatsleiter eingesetzt wird? Wenn ja, wann, durch wen und auf welcher Grundlage wurde diese Personalentscheidung getroffen?

15) Wurde bei der Entscheidung über seine neuerliche Verwendung als Referatsleiter das Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission berücksichtigt?
   a) Wenn ja, welche konkreten Einschränkungen seiner Führungs- bzw. Personalverantwortung bestehen derzeit?
   b) Wenn nein, wieso nicht?

16) Welche konkreten organisatorischen, personellen und dienstrechtlichen Konsequenzen hat das BMEIA seit Bekanntwerden des Gutachtens aus diesem Fall gezogen, insbesondere hinsichtlich interner Richtlinien und verbindlicher Abläufe bei Meldungen sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung?

17) Welche verbindlichen Vorgaben bestehen im BMEIA derzeit für Führungskräfte bei Meldungen sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, insbesondere

hinsichtlich Schutzmaßnahmen für Betroffene, Dokumentationspflichten und der Prüfung dienst- bzw. disziplinarrechtlicher Schritte?

18) Wie viele Beschwerden wegen sexueller Belästigung bzw. Belästigung aufgrund des Geschlechts wurden im BMEIA seit 2020 jährlich gemeldet?
   a) In wie vielen dieser Fälle wurden dienstrechtliche Ermittlungen bzw. Disziplinarverfahren eingeleitet?
   b) In wie vielen Fällen verließ die betroffene Person in weiterer Folge das BMEIA? Bitte um jährliche Aufschlüsselung soweit dies unter Wahrung personenbezogener Daten möglich ist.

19) Welche weiteren Maßnahmen werden Sie als zuständige Bundesministerin aufgrund dieses Falles und der Feststellungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission setzen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiterinnen, die Belästigung durch Vorgesetzte melden, wirksam geschützt werden und nicht am Ende als Betroffene die beruflichen Konsequenzen einer solchen Meldung tragen?

20) Musste sich der abgezogene Diplomat, bevor er wieder seinen Dienst in der Zentrale antrat, angeordneten Maßnahmen wie Schulungen/Therapie oder psychologischen Untersuchungen unterziehen? Wenn nein, warum nicht?



	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-10-16T15:07:59+02:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	