



REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTER FÜR INNERES

XXII. GP.-NR

1433 /AB

2004 -04- 07

zu ~~1438~~ /J

Herrn Präsidenten des Nationalrates

Dr. Andreas KHOL

Parlament

A-1017 WIEN

DR. ERNST STRASSER
HERRENGASSE 7
A-1014 WIEN
POSTFACH 100
TEL +43-1 53126-2352
FAX +43-1 53126-2191
ernst.strasser@bmi.gv.at

DVR:0000051

GZ: 95.000/4272 -III/1/b/04

Wien, am 6. April 2004

Die Abgeordneten zum Nationalrat Weinzing, Freundinnen und Freunde haben am 10. Feber 2004 unter der Nummer 1438/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gender Mainstreaming bei der Polizeireform ihres Ministeriums“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 und 2:

Bei der personellen Zusammensetzung der Arbeitsgruppen des team04 wurde vor allem in jenen Bereichen, in denen geschlechterspezifische Fragen zu behandeln waren, Mitarbeiterinnen eingebunden. So wurde bei der Projektentwicklung in den Bereichen der Dienstzeitsystematik, der Uniformierung aber auch in der Organisationsentwicklung darauf geachtet, dass Anliegen und Bedürfnisse der weiblichen Bediensteten des Ressorts besonders berücksichtigt werden.

Die Beauftragte für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Inneres wurde in alle Projektschritte eingebunden

Zu Frage 3:

Die Geschlechterquote (Stand 1.1.2004) unterschieden nach den Verwendungsgruppen ist aus der Tabelle ersichtlich.

VerwGr	männlich	weiblich
E1	98,1%	1,9%
E2a	97,9%	2,1%
E2b	89,9%	10,1%
E2c	67,4%	32,6%
W1	100,0%	0,0%
W2	100,0%	0,0%
A1	80,0%	20,0%
A2	59,6%	40,4%
A3	22,6%	77,4%
A4	39,4%	60,6%
A5	86,7%	13,3%
A6	80,0%	20,0%
A7	60,0%	40,0%
A	82,2%	17,8%
B	50,0%	50,0%
C	22,7%	77,3%
D	33,3%	66,7%
E	71,4%	28,6%
P1	100,0%	0,0%
P2	100,0%	0,0%
P4	100,0%	0,0%
v1	58,1%	41,9%
v2	29,1%	70,9%
v3	15,3%	84,7%
v4	11,5%	88,5%
v5	45,3%	54,7%
h1	100,0%	0,0%
h2	85,2%	14,8%
h3	86,4%	13,6%
h4	62,3%	37,7%
h5	2,1%	97,9%
I/a	90,0%	10,0%
I/b	100,0%	0,0%
I/c	50,0%	50,0%
I/d	67,0%	33,0%
I/e	54,5%	45,5%
II/p1	100,0%	0,0%
II/P2	100,0%	0,0%
II/p3	100,0%	0,0%
II/p4	80,0%	20,0%
II/p5	1,2%	98,8%
SV-ADV/Gr1	100,0%	0,0%
SV-ADV/Gr2	90,0%	10,0%
SV-ADV/Gr3	86,4%	13,6%
SV-ADV/Gr4	100,0%	0,0%
SV-ADV/Gr5	85,0%	15,0%
SV-ADV/Gr6	53,8%	46,2%
SV-ADV/Gr7	0,0%	100,0%
SV	39,1%	60,9%
Freie DV	42,9%	57,1%

Zu den Fragen 4 bis 6:

Einleitend ist darauf hinweisen, dass in letzter Zeit bereits vermehrt Frauen mit Führungspositionen betraut wurden (Polizeivizepräsidentin, Polizeidirektorin, Leiterin eines Bildungszentrums, Leiterin eines Polizeikommissariates, stellvertretende Direktorinnen im Bundeskriminalamt und im Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung).

Weiters sind aufgrund des gemäß §§ 41 und 51 Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erlassenen Frauenförderungsplanes die jeweiligen Dienstbehörden dazu verpflichtet, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation solange bevorzugt aufzunehmen bzw. so lange bevorzugt mit Leitungsfunktionen zu betrauen, bis an den jeweiligen Dienststellen keine Unterrepräsentation mehr gegeben ist. Diese Verpflichtung gilt auch im Bereich Polizei und Gendarmerie.

Auch wird durch konkrete Projekte (z. B. Projekt „Kinderbetreuung“) eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt.

In diesem Zusammenhang ist auch das seit 1.1.2002 geltende Jahresarbeitszeitmodell des BM.I zu erwähnen. Durch ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst soll jenen Exekutivangehörigen, die Versorgungspflichten haben, die weitere Ausübung eines tatsächlichen Exekutivdienstes im Außendienst ohne Schichtdienst ermöglicht werden. Ziel ist es somit, ExekutivbeamtInnen dem familiären Anlass entsprechend auf deren Wunsch befristet ein flexibles Dienstsysteem im Wechseldienst (etwa in den Wachzimmern und Gendarmerieposten) zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit des exekutiven Außendienstes ohne Schichtdienst insbesondere für weibliche Exekutivbeamtinnen auch mit Sorgepflichten hat zur Konsequenz, dass im Falle des exekutiven Einschreitens etwa in den sensiblen Bereichen der (häuslichen) Gewalt gegen Frauen und Kinder die ausreichende Repräsentation weiblicher Exekutivangehöriger gewährleistet werden kann.

Im Zuge dieses Projekts KIRE (Komplexe innovative effiziente Frauenförderung) werden sämtliche Bereiche der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit auf allfällige Diskriminierungen von Frauen überprüft. Als Output dieses Projekts sind unter anderem die explizite Einforderung der Einhaltung einschlägiger Rechtsvorschriften, die Vorbereitung von Maßnahmen zur Erhöhung der Fachkompetenz von Frauen, ein von Frauen geplanter High-Potential-Lehrgang für Frauen, im Bereich Betriebskultur die Erarbeitung einer Betriebsphilosophie sowie ein Mediationsprojekt, welches sich in Vorbereitung befindet, zu sehen.

Mit der Einrichtung des Referates I/2/c wurde eine ressortinterne Anlaufstelle für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung sowie zur Unterstützung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen institutionalisiert. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen werden in neue Projekte eingebunden.

Zu Frage 7:

Im Ressort wurden Seminare zum Thema „Frauen und Männer in der Sicherheitsexekutive“ durchgeführt.

Es erfolgten und erfolgen Informationsveranstaltungen für Führungsverantwortliche durch Gender Mainstreaming-Beauftragte und im Zuge permanenter allgemeiner Veranstaltungen wie z.B. Behördenleiterkonferenzen.

Zu Frage 8:

Die bisherige Form der Schulung und Information wird beibehalten und fortgesetzt. Es handelt sich dabei um einen laufenden Prozess, wobei die Gender Mainstreaming-Beauftragten grundsätzlich in alle Projekte und bei der Umsetzung von Maßnahmen miteinbezogen werden.

Zu Frage 9:

Gender Mainstreaming-Beauftragte im Ressort sind ADir. MELE Ingrid (BM.I, Sektion IV) und ihre Stellvertreterin KNIRSCH Martina (GREKO-Schwechat).

Zu Frage 10:

Im Sinne des § 63 Absatz 2 BDG kann von einer spezifischen Anführung der hinkünftigen Dienstgrade im Exekutivdienst in geschlechtsspezifischer Form Abstand genommen werden.

Zu Frage 11:

Ob und in welchem Ausmaß Medien über ein Thema berichten, hängt alleine von den Medien selbst ab. Die Besetzung leitender Positionen mit weiblichen Bediensteten fand nach meinem Dafürhalten deshalb großes mediales Interesse, da zuvor noch nie weibliche Bedienstete in diesen Positionen waren.

Natürlich werden alle Besetzungen von leitenden Positionen des Innenressorts - egal welchen Geschlechts - vom BM.I und seinen nachgeordneten Behörden und Dienststellen kommuniziert.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by several loops and a final vertical stroke.