

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.110/0053-I/4/2014

Wien, am 25. April 2014

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mölzer, Kolleginnen und Kollegen haben am 25. Februar 2014 unter der **Nr. 803/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Mängel bei Menschenrechten in Österreich gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu Frage 1:

➤ *Welche konkreten Empfehlungen wurden in dem besagten Bericht abgegeben?*

Der in der Anfrage zitierte Artikel auf orf.at vom 6. Dezember 2013 über einen Bericht von FIAN (Food First Informations- und Aktionsnetzwerk) bezieht sich auf die Abschließenden Bemerkungen des UN-Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (im Folgenden: UN-Ausschuss) zum Vierten Staatenbericht Österreichs gemäß dem UN-Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Der UN-Ausschuss hat darin einige Empfehlungen zur Verbesserung der Lage der Menschenrechte in Österreich ausgesprochen.

Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst hat eine nicht-amtliche deutsche Übersetzung dieser Abschließenden Bemerkungen den MenschenrechtskoordinatorInnen der Bundesministerien und der Länder, der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der Volksan-

waltschaft sowie Nichtregierungsorganisationen, darunter auch FIAN, zur Kenntnisnahme und allfälligen weiteren Verwendung übermittelt. Sie ist außerdem auf der Website des Bundeskanzleramtes für jedermann frei und kostenlos zugänglich: <http://www.bundeskanzleramt.at/DocView.axd?CobId=54261>

Zu den Fragen 2 bis 10:

- *Will man diesen Empfehlungen folgen?*
- *Wenn ja, warum?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Sind bereits Schritte eingeleitet worden, um diese Empfehlungen umzusetzen?*
- *Wenn ja, welche Schritte waren dies?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Was erhofft man sich davon, den Empfehlungen zu folgen?*
- *Mit welchen Mitteln will man diese Empfehlungen umsetzen?*
- *Wie hoch schätzt man die Kosten für die Erfüllung der Empfehlungen?*

Vorauszuschicken ist, dass die Frage, ob und wenn ja, in welchem Umfang man den Empfehlungen seitens Österreichs nachkommt, von jenen Bundesministerien zu klären ist, in deren Wirkungsbereich die von den Empfehlungen angesprochenen Angelegenheiten fallen.

Insoweit die Empfehlungen (teilweise) in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes fallen, ist Folgendes zu bemerken:

- Prüfung der nationalen Rechtsvorschriften auf ihre Konformität mit dem CESCR (Pkt. 5 der Empfehlungen):

Die Übereinstimmung des nationalen Rechts mit den entsprechenden internationalen Verpflichtungen wird laufend, etwa im Rahmen von Gesetzesbegutachtungen, überprüft.

- Einrichtung einer effektiven und unabhängigen Nationalen Menschenrechtsinstitution mit einem breiten Mandat zur Förderung und zum Schutz von Menschenrechten einschließlich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, im Einklang mit den Pariser Prinzipien (Pkt. 7 der Empfehlungen):

Diese Empfehlung ist bereits umgesetzt: Die Volksanwaltschaft nimmt die Aufgaben einer nationalen Menschenrechtsinstitution wahr. Mit dem seit 1. Juli 2012 in Kraft stehenden OPCAT-Durchführungsgesetz wurden nicht nur die Aufgaben der Volksanwaltschaft im Bereich des Menschenrechtsschutzes erweitert, sondern erfolgte in der Bundesverfassung eine Klarstellung, dass von der Volksanwaltschaft zu prüfende Missstände auch in der Verletzung von Menschenrechten bestehen können.

➤ Maßnahmen im Zusammenhang mit Minderheiten:

Ausdehnung der Datenerhebungen zur Beurteilung, ob und inwieweit wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in Anspruch genommen werden – Pkt. 9 der Empfehlungen:

Dieser Empfehlung wird bereits nachgekommen, denn eine Vielzahl entsprechender Daten sind dem Statistischen Teil des jeweiligen Integrationsberichts des Bundesministeriums für Inneres (aktuell: 2012) zu entnehmen. Darüber hinaus werden eine Reihe von wissenschaftlichen Studien zur Beurteilung der Situation besonders schutzbedürftiger Gruppen und Minderheiten durchgeführt sowie einschlägige statistische Daten erfasst (z.B. Gewaltprävalenz-Studie; Überprüfung der Bildungsstandards mit dem Ziel, ein Monitoringsystem zur Beurteilung einer allfälligen Diskriminierung von Gruppen einzurichten).

Eine generelle Erfassung in Form eines umfassenden minderheitenspezifischen Datenerfassungssystems ist jedoch auf Grund der Bekenntnisfreiheit im Sinne des Art. 3 Abs. 1 des Rahmenübereinkommens des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten sowie aufgrund des Volksgruppengesetzes nicht zulässig.

Sicherstellung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte von ethnischen Minderheiten, unabhängig von der Dauer ihrer Ansiedlung oder der Niederlassung in bestimmten Siedlungsgebieten – Pkt. 24 der Empfehlungen:

Der Staatsvertrag von St. Germain und der Staatsvertrag von Wien und das in deren Ausführung ergangene Volksgruppengesetz sehen den spezifischen Schutz von Volksgruppen vor.

Verstärkung der Anstrengungen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Vollbeschäftigung, Gewährleistung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit und Er-

höhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen und privaten Sektor (Punkt 14 der Empfehlungen):

- Gemäß §§ 11f Bundesgleichbehandlungsgesetz werden Maßnahmen speziell für weibliche Beschäftigte im Bundesdienst normiert.
- Gleichbehandlungsbericht des Bundes

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist im §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) zu finden. Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren. Einen besonderen Schwerpunkt stellt die Entwicklung des Frauen-/bzw. Männeranteils in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen dar. Außerdem werden ressortspezifische Leitungsfunktionen und sonstige wichtige Funktionen dargestellt, nach Geschlechteranteilen analysiert und deren Neubesetzungen veröffentlicht. Wie bereits in den Vorjahren, gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts in der Reihenfolge gemäß dem Bundesministeriengesetz (BMG) ausgewiesen.

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede/r Leiter/in einer Zentralstelle der Bundesministerin für Bildung und Frauen Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass der von der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch die Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) umfasst. Insbesondere ist über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, Auskunft zu geben. Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert. Den allgemeinen Teil beendet die Darstellung der Anzahl der behandelten

Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der AntragstellerInnen) und die Anzahl der Sitzungen. Danach folgen die getrennten Tätigkeitsberichte der Senate I und II der B-GBK. Den Abschluss bilden die Mitgliederliste der Senate I und II der B-GBK.

- Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:

Im Einkommensbericht 2013 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz werden die Frauen- und Männereinkommen im Bundesdienst inklusive Bedienstete in ausgliederten Einrichtungen verglichen.

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 13% (Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem), während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 20% ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 19% beträgt.

Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

- Maßnahmen zur Frauenförderung im Bundesdienst:

Um den Trend zu mehr Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu unterstützen, wurden seitens der Sektion III des Bundeskanzleramtes zahlreiche Maßnahmen gesetzt.

Dazu zählt die bundesweite kennzahlengestützte Steuerung. Hierbei setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen in den nächsten Jahren erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die aktuellen Frauenanteile werden jährlich kontrolliert und im Personalplan veröffentlicht. Eine weitere wichtige Maßnahme stellt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen dar. Ferner ist durch geschlechterparitätische Entsendungen, die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen garantiert. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine Vertreterin) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen. Um die Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften zu erhöhen, ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der BewerberInnen berücksichtigt werden.

- Frühkarenz für Väter § 75d BDG, § 290 VBG:

Als Maßnahme zur Stärkung der Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung nach der Geburt wurde ein Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub unter Entfall der Bezüge für Väter bereits ab der Geburt des Kindes geschaffen. Dieser Karenzurlaub kann ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden. Der Beginn und die genaue Dauer dieses Frühkarenzurlaubes können frei gewählt werden. Seit 1. Jänner 2011 haben 600 Personen, das ist rund jeder achte Vater, den sogenannten Papamonat in Anspruch genommen (Stand Juni 2013). Die Frühkarenz ist in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wie eine Väterkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz zu betrachten. Die Zeit der Frühkarenz ist damit für zeitabhängige Rechte zu berücksichtigen. Im ASVG be-

steht die Pflichtversicherung für die Zeit des Frühkarenzurlaubes für Väter nach § 290 VBG grundsätzlich weiter. Die auf den Zeitraum des Frühkarenzurlaubes entfallenden Beiträge werden vom Dienstgeber übernommen (§ 11 Abs. 3 lit. b und § 53 Abs. 2 ASVG). Auch im Anwendungsbereich des B-KUVG tritt gemäß § 7 Abs. 2 Z 2 B-KUVG eine Unterbrechung der Krankenversicherung während eines Frühkarenzurlaubes für Väter nicht ein. Auch hier trägt die Beitragslast für die Krankenversicherung während des Frühkarenzurlaubes der Dienstgeber (§ 22 Abs. 2 B-KUVG).

- Telearbeit:

Bei Telearbeit gemäß § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. § 5c Vertragsbedienstetengesetz werden dienstliche Aufgaben an einer nicht zu einer Dienststelle gehörigen Örtlichkeit verrichtet. Gemäß dem nationalen Aktionsplan wurde die Nutzung dieser Arbeitsform im Bundesdienst mithilfe einer Befragung aller Bundesdienststellen evaluiert. Die Rücklaufquote dieser Erhebung umfasst rund 60% der BundesmitarbeiterInnen. Eine Auswertung aus dem Jahr 2012 zeigt, dass rund 1.100 BundesmitarbeiterInnen auf einem Telearbeitsplatz arbeiten. Mehr als die Hälfte ist im nachgeordneten Bereich tätig, ein Drittel in den Zentralstellen und rund 12% in ausgegliederten Einrichtungen. Frauen nutzen diese Arbeitsform beinahe doppelt so häufig wie Männer. Telearbeitsplätze sind, bis auf den Hilfsdienst, in allen Qualifikationsgruppen und Ebenen zu finden. Aus den Daten geht hervor, dass 58 Bundesbedienstete mit Führungsverantwortung (5% aller TeleworkerInnen) einen Telearbeitsplatz innehaben. Telearbeit wird fast ausschließlich von der Berufsgruppe Verwaltungsdienst genutzt, da die Aufgabenerfüllung anderer Berufsgruppen, speziell des Exekutivdienstes (PolizistInnen, JustizwachebeamtInnen) sowie LehrerInnen, naturgemäß am Dienstort erforderlich ist.

- Cross Mentoring im Bundesdienst:

Im Rahmen der Personalentwicklung des Bundes wird als karrierefördernde Maßnahme für Frauen ein Cross Mentoring Programm angeboten. Besonderes Merkmal des Cross Mentoring des Bundes ist, dass Führungskräfte aus einem Ressort (MentorInnen) Kolleginnen (Mentees) eines anderen Ressorts unterstützen. Die MentorInnen vermitteln Wissen aus ihrer eigenen Erfahrung, geben Tipps zur Karrierepla-

nung und erleichtern den Einstieg in berufliche Netzwerke. Das Programm wird laufend verbessert und stößt auf reges Interesse bei allen TeilnehmerInnen. Weitere Informationen sind unter:

<https://www.jobboerse.gv.at/aufstieg/crossmentoring/index.html> zu finden.

Mit freundlichen Grüßen

FAYMANN

Signaturwert	gn1K5//H8fTm6t5kj8YeBdOJzWGfnAucsTSVNk9PTRW7cTp3oXIEPHUoBPWMSPLv418fZ5Qo6G0vnwzouHsKLRJMBIcPSi+CUtMg0iv09l3tMpZg4zHTVVcyne7V1UFDKzsAP998+UIBrR1Wm2+OlGf6o+goO4765IE8/Ngtbbmg9tZXtglQM5W0tTb2Fj36FFax3ZQ/KmYMaktxjZK/4B6twÖSCOZzBrd4Mw5TtiGSoDdEPXYng1H602T2eo9iG1VIUTUJOoGBAztPF1BmLkUUeHZs4jP2PL/1EXPd83veyf5baxV8xE1+8hZYNCRugfdOC85oXa/KjauoofDGjA==	
	Unterzeichner	serialNumber=812559419344,CN=Bundeskanzleramt,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2014-04-25T09:16:31+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1026761
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:binaer:v1.1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bka.gv.at/verifizierung	