

Anfrage

**der Abgeordneten Claudia Gamon, Kollegin und Kollegen
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

**betreffend Evaluierung und Umsetzung von Empfehlungen der Bundes-
Gleichbehandlungskommission**

Immer wieder gibt es Medienberichten zufolge Fälle von Diskriminierung in Österreichischen Ministerien bei denen Frauen oder Männer aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer Herkunft benachteiligt werden, obwohl es in jedem Ministerium gesetzlich vorgeschriebene Gleichbehandlungsbeauftragte gibt. Erst kürzlich wurde der Fall einer Frau publik, die im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft aufgrund einer nachgewiesenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eine stellvertretende Abteilungsleitung verwehrt blieb. Grund dafür sei laut einem Artikel im Kurier vom 06.02.2017 folgender: "Eine der Familie zuliebe reduzierte Arbeitszeit vertrage sich nicht mit der angestrebten Funktion. (...) Sie arbeite nur in Teilzeit, um neben dem Job ihre zwei Kinder zu versorgen. Das könne zu Terminkollisionen führen, erklärte der Chef. Vor allem bei der Urlaubsplanung, da er selbst schulpflichtige Kinder habe" ([Kurier online, 6.2.2017](#)). Eine Beschwerde der Betroffenen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (im folgenden abgekürzt durch B-GBK) führte zum eindeutigen Ergebnis, dass hier eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts stattgefunden habe. Im Gutachten des Senats I heißt es demnach: "Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im BMWWF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG dar". Abschließend empfiehlt die Kommission "sich im Falle, dass in die Beurteilung eines Experten/einer Expertin unzulässige Wertungen - etwa nach § 5 B-GIBG - eingeflossen sind, nicht auf diese Beurteilung zu stützen, sondern eine eigenständige Beurteilung auf sachlich nachvollziehbarer Basis vorzunehmen" und verweist auf schadenersatzrechtliche Ansprüche der Betroffenen, die von dieser allerdings nicht in Anspruch genommen wurden, weil sie sich lt. §8 (2) 1. nur auf die Bezugsdifferenz für drei Monate belaufen hätten. In den Jahren 2016 und 2017 gab es insgesamt 22 Gutachten des Senates I der B-GBK, bei denen in acht Fällen keine Diskriminierung oder sexuelle Belästigung festgestellt wurde. In jedem der Gutachten, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters oder sexuelle Belästigung attestierten, wurden Empfehlungen der B-GBK an die jeweiligen betroffenen Ministerien bzw. Dienstgeber ausgesprochen. Im Jahr 2016 gab es auch ein Gutachten der B-GBK das im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz liegt. Über die Umsetzung dieser Empfehlung und die weitere Vorgehensweise bzw. Entschädigungen o.ä. für Betroffene gibt es keine Informationen. Dieses Faktum lässt darauf schließen, dass die Errichtung der Gleichbehandlungskommission oder Gleichbehandlungsbeauftragten grundsätzlich positiv gesehen werden kann, es aber augenscheinlich keine Evaluierung und Bewertung bzw. Überprüfung der tatsächlichen Wirkung deren Arbeit, und letztlich der Konsequenzen für die Betroffenen gibt.

Aus diesem Grund stellen die unterfertigten Abgeordneten nachstehende

Anfrage:

1. Über welche Mittel und unterstützende Strukturen verfügen die Gleichbehandlungsbeauftragten im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben effektiv erledigen können?
 - a. Bitte um genaue Aufschlüsselung der dafür zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel und zeitlichen Ressourcen der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten?
2. Wie wird die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten gewährleistet, sodass die Unterstützung der von Diskriminierung betroffenen Personen zielgerichtet und umfangreich möglich ist?
3. Nach welchen Kriterien werden die Gleichbehandlungsbeauftragten im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bestellt?
 - a. Sind diese Kriterien transparent und öffentlich einsehbar?
 - b. Wie verläuft der Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess?
4. Die B-GBK erstattete im Jahr 2016 ein Gutachten (Gutachten Nr. 177/2016: Beruflicher Aufstieg - Geschlecht, Alter) im Wirkungsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit folgendem Vorschlag: "Dem BMASK wird empfohlen, objektive Auswahlverfahren durchzuführen, die Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Gesichtspunkten vorzunehmen und Auswahlentscheidungen nachvollziehbar zu begründen". In welcher Weise wurde diese Empfehlung seitens des Ministeriums berücksichtigt?
 - a. Erhielt die Antragstellerin eine Entschädigung seitens des Ministeriums aufgrund der festgestellten Verletzung des B-GIBG?
 - b. Welche strukturellen Maßnahmen wurden innerhalb des Ministeriums getroffen, um derartige Diskriminierungen künftig zu verhindern?
 - c. Welche Möglichkeiten gibt es für die Antragstellerin, sich innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung beruflich weiter zu entwickeln?
 - d. Gibt es diesbezüglich besondere Angebote seitens des Ministeriums, um beispielsweise Führung in Teilzeit zu erleichtern und fördern?

N. Sel and
(SHERMAN)

Johann
Johann
(WACHS)

(KAMON)

Beil
(Bernhard)

