

13818/J XXV. GP

Eingelangt am 13.07.2017

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

**der Abgeordneten Claudia Gamon, Kollegin und Kollegen
an den Bundesminister für Landesverteidigung und Sport**

betreffend der 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 BMWFW 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 zwei Gutachten der B-GBK das im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für

Landesverteidigung und Sport liegen. Über die Umsetzung dieser Empfehlungen 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 unterstützenden Strukturen verfügen die Gleichbehandlungsbeauftragten im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport, um sicherzustellen, dass sie ihre Aufgaben effektiv erledigen?
 - 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 Landesverteidigung und Sport bestellt?
 - a. Sind diese Kriterien transparent und öffentlich einsehbar? Wenn ja, wo?
 - b. Wie verläuft der Rekrutierungs- bzw. Bewerbungsprozess?
4. Im Gegensatz zu anderen Bundesministerien gibt es im BMLVS keinen Frauenförderungsplan und lt. Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 auch keine expliziten Maßnahmen um den Frauenanteil im Ministerium zu erhöhen. Ist die Etablierung solcher Maßnahmen angedacht?
 - a. Wenn ja, wann kann mit der Veröffentlichung und Inkrafttreten eines solchen Planes gerechnet werden? Werden in einem solchen Plan quantifizierbare Ziele angegeben? Warum (nicht)?
 - b. Wenn nein, wie wird eine Erhöhung des Frauenanteils im BMLVS zu erreichen sein? Welche Maßnahmen ergreift das BMLVS - außer Werbemaßnahmen um gezielt Frauen anzusprechen - um den Frauenanteil entsprechend zu erhöhen?
5. Die B-GBK erstattete im Jahr 2016 ein Gutachten (Gutachten Nr. 178/2016: Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebotes - Geschlecht) im Wirkungsbereich des Ministeriums für Landesverteidigung und Sport folgende Empfehlung: "Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMLVS gerade im Hinblick auf den ohnedies geringen Frauenanteil bei Arbeitsplatzvergaben auf die Qualifikationen der Bediensteten abzustellen und bei gleicher Qualifikation das Frauenförderungsgebot zur Anwendung zu bringen und nicht die „Wirtschaftlichkeit“ der

Personalmaßnahme im Einzelfall heranzuziehen". 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?
6. Die B-GBK erstattete im Jahr 2016 ein weiteres Gutachten (Gutachten Nr. 174/2016: Beruflicher Aufstieg - Geschlecht) im Wirkungsbereich des Ministeriums für Landesverteidigung und Sport folgende Empfehlung: "Dem BMLVS wird empfohlen, künftig in im Vorhinein die Punkteanzahl für die einzelnen Ausschreibungskriterien und für die Eignungskalküle festzulegen". 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?