



Mag.^a Beate Hartinger-Klein
Bundesministerin

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
Beate.Hartinger-Klein@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at

Herr
Präsident des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASGK-10001/0424-I/A/4/2018

Wien, 7.9.2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 1417/J der Abgeordneten Heinisch-Hosek, Genossinnen und Genossen**, wie folgt:

Frage 1:

Das Sozialministerium bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik und verfolgt damit unter anderem das Ziel, Chancengleichheit, Bewusstseinsbildung und die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsstrukturen ebenso wie einen Ausgleich bei bestehenden Belastungen zu gewährleisten.

Als Grundlage der bisherigen Gleichstellungsstrategie im Ressort ist unter anderem der von meinem Vorgänger erlassene und mit 12. Juli 2016 in Kraft getretene Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 184/2016, anzusehen, der für einen Zeitraum von sechs Jahren erlassen wurde. Im Jahr 2018 ist in Aussicht genommen, eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung vorzunehmen.

Zur grundsätzlichen Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und für vorhandene Ungleichheiten hat sich neben der Festlegung der allgemeinen Zielsetzungen und der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde auch die Darstellung eines nach Leitungsfunktionen gegliederten Ist-Zustands der Frauenanteile bewährt.

Die Definition und Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen wird unter Mitwirkung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der Arbeits-

gruppe Gender Mainstreaming und der Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwerpunktmäßig von der Sektion I wahrgenommen. Der Fokus richtet sich dabei auf die Bereiche „Verbesserung der Karrierechancen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Beispielhaft werden im Folgenden einzelne aktuelle Maßnahmen angeführt:

- Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte
Die ausnahmslose Beziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen – auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abgehalten werden – als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs-instrument bestätigt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch besetzt und die Mitglieder entsprechend bestellt.
- Verankerung des Kriteriums „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ in wichtigen Entscheidungs- und Handlungsfragen
Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vergabe von Belohnungen an Führungskräfte und als Teil des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Funktion wird die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen und soll langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.
- Informationen, Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen
Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen, Beiräten und Gremien, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergabe soll mögliche Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, sowie die entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.
- Organisationsänderungen
Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragten haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Einzelne Vertreterinnen bzw. Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.
- Telearbeit
Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Zulässigkeit der mit Präsenzarbeit am selben Arbeitstag alternierenden Telearbeit ermöglicht.

- Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs; Förderung von Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies erfolgt beispielsweise durch gezielte Information über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, insbesondere auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen.

Der erforderliche Sach- und Personalaufwand für diese und weitere Maßnahmen, die im Bereich Gleichstellung gesetzt oder wirksam werden, wird aus dem allgemeinen Budget bedeckt. Eine konkrete Zuordnung des jeweiligen budgetären Aufwandes zu einzelnen Maßnahmen und damit eine detaillierte Aufgliederung kann in der Mehrzahl der Fälle nicht erfolgen, da Gleichstellung als Querschnittsthema häufig in wechselnden Kontexten zu berücksichtigen ist und laufend Aktivitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Organisationseinheiten des Ressorts erfordert. Ich ersuche daher um Verständnis, wenn ich von der Beantwortung insofern Abstand nehmen muss.

Für projektorientierte Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht derzeit ein Budget von € 6.000,- zur Verfügung.

Frage 2: Ich verweise auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

Fragen 3, 10 und 14: Hinsichtlich dieser Fragen verweise ich vorweg auf die Beantwortung der Frage 1, hinsichtlich der Fragen 3a und 3b zudem auf § 11a Abs. 2 bzw. 1 Bundesgleichbehandlungsgesetz.

Das laufende Monitoring des Frauenförderungsplanes erfolgt in erster Linie durch die Personalabteilung in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unter Heranziehung des PM-SAP.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf organisiert die gleichnamige Arbeitsgruppe, die sich aus Bediensteten verschiedener Sektionen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Personalvertretung, der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zusammensetzt, zusätzlich einmal jährlich eine Veranstaltung mit entsprechendem Schwerpunkt (beispielsweise Workshops zum Thema „Erste Hilfe am Kind“, „Entschleunigung für berufstätige Eltern“, „Wiedereinstieg“). Sie arbeitet außerdem bei der Erstellung des Laufwerkes für karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, hält Informationsworkshops ab, schult Führungskräfte und betreibt allgemeine Sensibilisierungsarbeit zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe bzw. durch Befragungen/Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Workshops sowie im Vorfeld durch Erhebung des Interesses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an bestimmten geplanten Maßnahmen.

Frage 4: Ich habe die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (für das ehemalige BMASK) bereits am 30. Jänner 2018 anlässlich einer Tagung besucht und deren dringendste Anliegen und Wünsche entgegengenommen und in direkter Diskussion Stellung bezogen.

Am 19. Juni 2018 besuchte die Frau Generalsekretärin die neu organisierte Arbeitsgruppe für das nunmehrige BMASGK, in der u.a. auch die themenspezifischen Kommunikationswege (Fachressorts, direkte Befassung der Frau GS) vereinbart und spezielle Erwartungen und Wünsche entgegengenommen wurden.

Fragen 5, 7 und 9: Aufgrund der umfassenden Aufgaben in meinem großen Ressort hat es noch keine Gelegenheit zum persönlichen Austausch gegeben. Ich habe aber bereits die neuen Gender Mainstreaming-Beauftragten aus dem ehemaligen Gesundheitsministerium für die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Sozialministerium bestellt und freue mich auf die zukünftige Zusammenarbeit.

Frage 6: Ein regelmäßiger Austausch wurde nicht institutionalisiert. Da die Funktionen der Gleichbehandlungsbeauftragten „ehrenamtlich“ im Rahmen der Dienstverhältnisse auszuüben sind, scheint auch wegen der Arbeitsverdichtung bei gleichzeitigem Personalabbau ein anlassbezogener Austausch vorteilhafter.

Frage 8: Eine Zielvereinbarung im strengen Sinn wird auch aufgrund der Weisungsfreiheit der Gleichbehandlungsbeauftragten von diesen abgelehnt. Allgemein sind diese Ziele durch Gesetze (AusG, B-GIBG) und den zuletzt inhaltlich 2016 erneuerten Frauenförderungsplan vorgegeben. Mit der Generalsekretärin wurde vereinbart, die Arbeitsgruppe in Zukunft vorzeitig und stärker in die Erstellung von Richtlinien, die dienstrechtliche Fragen beinhalten (konkret: Telearbeitsrichtlinie) einzubinden, um die Gleichstellungsexpertise einfließen zu lassen.

Frage 11: Ich verweise auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

Frage 12: Genehmigte Gleichstellungsprojekte seit 1.1.2018:

Projekt	Fördernehmerin/ Fördernehmer	Fördersumme €
Vorbereitung und Verleihung des 11. Agpro – Forschungspreises	Agpro-austrian gay professionals, Verein zur Förderung Homo- & Bisexueller Führungskräfte	3.000
Beratung und Betreuung von afrikanischen Mädchen und Frauen	Afrikanische Frauenorganisation	5.000
Klärende Paargespräche im Rahmen häuslicher Gewalt	ZÖF – Zusammenschluss österr. Frauenhäuser und Frauenschutzzentren	5.000
Frauentreff Wr. Neustadt – Information und Bildungsangebote zu frauenrelevanten Themen/Gewaltprävention	Verein wendepunkt – Frauen für Frauen und Kinder	2.000
„Pallas“ – Implementierung von	samara – Verein zur Prävention von (se-	20.000

Projekt	Fördernehmerin/ Fördernehmer	Fördersumme €
Neuen Modellen der Gewaltprävention für Mädchen und Burschen in Österreich	xualisierter) Gewalt	
Bundesarbeitsgemeinschaft Opferschutzorientierte Täterarbeit (BAG-OTA)	Verein Wr. Interventionsstelle gegen familiäre Gewalt	4.000
Ausbildung und Implementierung von SToP: Stadtteile ohne Partnergewalt	Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser (AÖF)	15.000
Mutige Mädchen – Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen und junge Frauen	Verein wendepunkt – Frauen für Frauen und Kinder	2.000
Kostenübernahme für Gebärdensprache-Übersetzung bei einem Workshop für sinnesbeeinträchtigte Menschen zum Thema Gewaltprävention	StiKom	720
Väter stärken, Familie stärken	Katholischer Familienverband Wien	8.000
Opferschutzorientierte Täterarbeit mit Männern, die Gewalt in ihrer Partnerschaft ausüben	Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark	6.000
Anti Gewalt Programm „Training für Männer zur Beendigung von gewalttätigem Verhalten in Paarbeziehungen und Unterstützungsprogramm für Opfer nach OTA Täterarbeitsstandards“	Männerberatung Wien	7.000
Trainingsprogramm für Väter und Stiefväter zur gewaltfreien Erziehung	Männerberatung Wien	4.000
Auftreten gegen Burschen und Männergewalt	Verein Pia	4.000
Kinderkompetenzgruppen für Buben und männliche Jugendliche	OÖ Familienbund	5.000
Ausbau der niederschweligen Väter- und Männerberatung im ländlichen Raum	Mannsbilder, Unabhängiger Verein Männerzentrum in Tirol für Bildung, Begegnung und Beratung	5.000
Basisfinanzierung	DMÖ Dachverband für Burschen-, Männer- und Väterarbeit Österreich	20.000
Frauen gestalten Region/Ältere Frauen – lernende Region	Verein akzente - Zentrum für Gleichstellung und regionale Zusammenarbeit	10.000
Ruhestörung? Multiplikatorinnen-Weiterbildung für Beratung und Empowerment von Seniorinnen	Verein Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen	7.000
Vom Konsument zum Produzent – Gezieltes Empowerment von Se-	Qualitätszeit – Verein für Medienarbeit und Generationen	7.000

Projekt	Fördernehmerin/ Fördernehmer	Fördersumme €
niorinnen zur Produktion von eigenen relevanten Inhalten für das Internet (Homepage, Blog, Fotos und Co)		
Europäisches Netzwerk gegen Gewalt an Frauen, WAVE	Women Against Violence in Europe	25.000

Weiters fördert das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz durchgehend seit 2006 den **Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (Klagsverband)**. Der Klagsverband ist eine gemeinnützige Einrichtung mit dem Zweck der Durchsetzung der Rechte von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, im Sinne der österreichischen Rechtsordnung bzw. aller auf Artikel 13 EGV beruhenden Rechtsakte der Europäischen Uni-on. Die Förderung beträgt derzeit € 95.000,-- jährlich. Um die Planbarkeit der Tätigkeit des Klagsverbands sicherzustellen, wird die Förderung für jeweils drei Jahre gewährt. Auch für die Jahre 2019-2021 wird trotz angespannter budgetärer Lage eine Förderung in der bisherigen Höhe von € 95.000,-- (also insgesamt € 285.000,--) gewährt werden.

Frage 13:

Gleichbehandlungsrecht

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet bereits jetzt jede Diskriminierung u.a. auf Grund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis sowie in der sonstigen Arbeitswelt. Darüber hinaus verbietet es jede Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Als Diskriminierung gilt auch eine sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung oder eine Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung.

Bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz sieht dieses als Sanktionen die Verpflichtung zur Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder Schadenersatzansprüche vor, die gerichtlich geltend zu machen sind.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt anzurufen. Diese befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und kann insbesondere Gutachten erstellen und Einzelfallprüfungen vornehmen.

Schließlich berät und unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die beim Bundeskanzleramt eingerichtet ist, Personen, die sich diskriminiert fühlen, kostenfrei.

Zur Bekämpfung von ungerechtfertigten Einkommensunterschieden und von Stereotypen enthält das Gleichbehandlungsgesetz zwei Maßnahmen zur Förderung der Einkommenstransparenz.

Eine Maßnahme zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern stellt die Verpflichtung von Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten dar, alle zwei Jahre eine unternehmensbezogene Einkommensanalyse zu erstellen. Der Bericht muss eine anonymisierte Darstellung der Entgelte von Frauen und Männern enthalten. Dem zuständigen Betriebsrat oder – in betriebsratlosen Betrieben – dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin steht ein Informationsrecht zu.

Darüber hinaus ist in Stelleninseraten für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz das geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. In Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertragliches Mindestentgelt gibt, muss jenes Entgelt angegeben werden, das als Verhandlungsbasis für die Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt außerhalb des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Regierungsübereinkommen 2017 - 2022 sieht Maßnahmen zur Reduzierung von Benachteiligungen für Frauen insbesondere im Einkommensbereich vor. So sollen gemeinsam mit den Sozialpartnern Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen geprüft und beseitigt werden. Darüber hinaus sollen Stereotype aufgehoben und Arbeitsfelder neu bewertet werden.

Das BMASGK fördert bzw. hat folgende konkrete Projekte gefördert:

Der Forschungspreis des Vereins agro (austrian gay professionals - Verein zur Förderung homo- und bisexueller Führungskräfte) prämiiert alle zwei Jahre abgeschlossene oder geplante wissenschaftliche Leistungen, die sich mit Homosexualität oder LGBTI in Wirtschaft, Recht und Gesellschaft beschäftigen. Die nächste Verleihung wird im Frühjahr 2019 stattfinden.

Der Unternehmenspreis „meritus“ ist eine Initiative des Vereins zur Förderung homo- & bisexueller Führungskräfte (agro) und der Interessensgemeinschaft lesbischer Führungskräfte, Unternehmerinnen, Expertinnen und Selbstständige (Queer Business Women – QBW). Seit 2009 wird der „meritus“ alle zwei Jahre an Organisationen vergeben, die sich im Bereich Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung besonders engagieren. Die letzte Verleihung fand 2017 statt und die nächste Verleihung wird voraussichtlich im Herbst 2019 stattfinden.

Frage 15: Der Frauenanteil in meinem Kabinett betrug zum Stichtag 11.07.2018 (Zeitpunkt der Anfrage) 53 %.

Frage 16: Der Frauenanteil in meinem Ressort (Zentraleitung, Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate) betrug zum Stichtag 11.07.2018 60,8 %.

Fragen 17 und 19: Der Frauenanteil der leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Ministeriums betrug zum Stichtag 11.07.2018:

Funktion	Frauenanteil
Kabinettschef/Kabinettschefin im Kabinett der FBM	0 %
Generalsekretär/Generalsekretärin	100 %
Sektionsleitung	50 %
Stv. Sektionsleitung	41 %
Gruppenleitung	67 %
Stv. Gruppenleitung	25 %
Abteilungsleitung, Leitung Büro Generalsekretariat Leitung Büro Behindertenanwaltschaft	51 %
Stv. Abteilungsleitung, Stv. Leitung Büro Behindertenanwaltschaft	54 %
Referatsleitung; Kompetenzstellenleitung; Leitung Team Bürger-/Bürgerinnenservice	69 %
Stv. Referatsleitung; Stv. Leitung Team Bürger-/Bürgerinnenservice	40 %
Leitung Ministerialkanzleidirektion	0 %
Stv. Leitung Ministerialkanzleidirektion	0 %
Leitung Zentrale Dienste, Leitung Supportcenter Radetzkystraße	0 %
Stv. Leitung Zentrale Dienste, Supportcenter Radetzkystraße	67 %
Leitung Büro Service Stelle	67 %
Stv. Leitung Büro Service Stelle	67 %
Leitung Wirtschaftsstelle	0 %
gesamt	51 %

Der Frauenanteil der leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nachgeordneten Bereich (Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate) zum Stichtag 11.07.2018 ist aus den folgenden beiden Tabellen ersichtlich:

Arbeitsinspektorate	
Funktion	Frauenanteil
Amtsleitungen	17,6 %
Stv. Amtsleitungen/Abteilungsleitungen	31,0 %
Stv. Abteilungsleitungen (Außenstellen)	0,0 %
Leitung der zentralen Verwaltungsstelle	100,0 %
Leitungen der Verwaltungsstellen	100,0 %
Stv. Leiterinnen und Leiter der Verwaltungsstellen	89,5 %
gesamt	55,8 %

Sozialministeriumservice	
Funktion	Frauenanteil
Amtsleitung	0,0 %
Landesstellenleitung; Support-, Stabsleitung/stv. Amtsleitung	45,5 %
Stv. Landesstellenleitung; stv Supportleitung; stv. Stabsleitung	36,4 %
Abteilungsleitung	51,6 %
Stv. Abteilungsleitung	78,4 %
Leitung Ärztlicher Dienst	71,4 %
Stv. Leitung Ärztlicher Dienst	25,0 %
Leitung Büro Ärztlicher Dienst/Digitalisierungsstellenleitung	100,0 %
gesamt	60,4 %

Frage 18: Der Frauenanteil der einzelnen Sektionen meines Ministeriums betrug zum Stichtag 11.07.2018:

Sektion I	Präsidialangelegenheiten, Supportfunktionen, IT	45 %
Sektion II	Sozialversicherung	58 %
Sektion III	Konsumentenpolitik	82 %
Sektion IV	Pflegevorsorge, Behinderten-, Versorgungs- und Sozialhilfeangelegenheiten	58 %
Sektion V	Europäische, internationale und sozialpolitische Grundsatzfragen	63 %
Sektion VI	Arbeitsmarkt	55 %
Sektion VII	Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat	64 %
Sektion VIII	Gesundheitssystem	60 %
Sektion IX	Recht im Bereich Gesundheit, Kranken- und Unfallversicherung, Gesundheitlicher Verbraucher- und Verbraucherschutz	68 %
Sektion X	Öffentliche Gesundheit und medizinische Angelegenheiten	70 %

Frage 20:

Hierzu verweise ich auf die Wahrnehmung der nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und anderen gesetzlichen Regelungen (z.B. Behinderteneinstellungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) bestehenden Verpflichtungen. Modernes Diversity Management findet in meinem Ressort in verschiedenen Bereichen und vornehmlich im Rahmen von Einzelmaßnahmen Berücksichtigung (Gender Mainstreaming, Integration und Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Berücksichtigung generations- und geschlechterspezifischer Aspekte bei Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung etc.).

Es gibt derzeit keine systematisierten Arbeitsabläufe zum Abbau von Diskriminierungen und keine ausschließlich für Diversity Management zuständigen Ansprechstellen. Für von Diskriminierungen Betroffene stehen aber Personalstellen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenbeauftragte sowie die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der Arbeitsgruppe für Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem besteht in Konfliktfällen auch die Möglichkeit, sich an die Mobbingpräventionsbeauftragten des Ressorts zu wenden.

Die Entwicklung und Formulierung einer ganzheitlichen Diversity Management-Strategie wird im Moment nicht aktiv verfolgt und ist aufgrund knapper personeller Ressourcen und der Fülle von bestehenden Maßnahmen und Angeboten mit ähnlichem Fokus derzeit nicht angedacht.

Mit freundlichen Grüßen

Mag.^a Beate Hartinger-Klein

