

**Vizekanzler**  
**Heinz-Christian Strache**  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

GZ: BMöDS-11001/0073-I/A/5/2018

Wien, am 10. September 2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 1426/J der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek, Mario Lindner, Genossinnen und Genossen** nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Frage 1:**

- *Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen? (Auflistung der einzelnen Maßnahmen samt Kurzbeschreibung und Zuständigkeit innerhalb des Ressorts)*
  - a. *Wie viel Ihres Gesamtbudgets ist für diese Maßnahmen vorgesehen? (aufgeschlüsselt nach einzelnen Maßnahmen)*
  - b. *Welche strategischen Ziele sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Wie bzw. von welcher Personengruppe sind diese Ziele definiert worden?*
  - c. *Welche Unterlagen, Studien etc. dienen Ihnen als Grundlage für diese Zielsetzungen?*
  - d. *In welchem Zeitraum sollen die Maßnahmen zu den definierten Zielen führen?*
  - e. *Falls es keine definierten Ziele gibt: Sehen Sie in Ihrem Ressort keinen Raum für gleichstellungspolitische Zielsetzungen?*
  - f. *Sind Ihnen Maßnahmen oder Zielsetzungen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen von Ihren Ressort-Vorgänger/inne/n bekannt? Wenn ja, wurden diese weitergeführt?*

Mit der Verankerung des Bekenntnisses zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der österreichischen Bundesverfassung im Jahr 1998 (B-VG Art. 7 Abs. 2) wurde eine zentrale nationale Rechtsgrundlage geschaffen. Das

Gleichstellungsziel des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport „Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter“ wurde in ressortinterner Abstimmung basierend auf den bisherigen Tätigkeiten und Erfahrungen ausgearbeitet.

Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport setzt sich aktiv dafür ein, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen herzustellen. Die gesetzten Maßnahmen sind zahlreich, vielfältig sowie ressortintern als auch -extern ausgerichtet.

Die in der Vergangenheit bereits bewährten Instrumente zur Frauenförderung im Bundesdienst setzen auf mehreren Ebenen an und werden laufend umgesetzt:

Cross Mentoring ist ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Entwicklungsprogramm, bei dem erfahrene weibliche und männliche Führungskräfte (Mentorinnen, Mentoren) eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts unterstützen, die sich beruflich weiterentwickeln möchte.

Beim Gendercontrolling setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen in den nächsten Jahren im Ressort erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die aktuellen Frauenanteile werden jährlich einem Controlling unterzogen und im Personalplan veröffentlicht.

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50 % dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen der Vorzug zu geben, wenn Unterrepräsentanz von Frauen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde gegeben ist. Ferner gilt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen. Durch geschlechterparitätische Entsendungen wird 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 und Bewerber berücksichtigt werden.

Der Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der Gleichbehandlungsbericht gemäß § 12a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz schaffen Transparenz.

Die Verwaltungsakademie des Bundes hat eine eigene Seminar- und Veranstaltungsreihe mit Expertinnen und Experten im Bereich Gender und Gleichstellung entwickelt, die allen Bundesbediensteten offen steht.

Eine weitere Rolle im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern spielt die Wirkungsorientierte Verwaltungsführung, die gemäß Art. 51 (8) B-VG im Zuge der Haushaltsführung zu verfolgen ist und in den Aufgabenbereich des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport fällt.

Das System der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung besteht aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA). In beiden Instrumenten findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern starke Berücksichtigung. Da es sich bei der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern um eine Querschnittsmaterie handelt, also eine Aufgabe die sämtliche Politikbereiche betrifft, wurde dem Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung übertragen. Für weitere Informationen kann das Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bericht zur Wirkungsorientierung als Quelle herangezogen werden. Neben dem Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Instrument der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) starke Berücksichtigung. Seit dem Jahr 2013 ist für jedes Regelungsvorhaben oder in Frage kommende sonstige Vorhaben durch das zuständige Mitglied der Bundesregierung oder das zuständige Haushaltsleitende Organ eine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) durchzuführen, in deren Rahmen insbesondere Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschätzen sind. Im Zentrum steht dabei die Frage, was die positiven und negativen Folgen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind, sowie deren Bewertung. Für weitere Informationen zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) kann der Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung als Quelle herangezogen werden.

Die Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden einerseits durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit umgesetzt, wie auch durch die Beauftragung von externen Expertinnen und Experten. Eine Zurechnung der Personal- und Sachausgaben zu den einzelnen Maßnahmen kann aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht durchgeführt werden.

Weiters werden seitens meines Ressorts im Bereich Sport Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Bereich unterstützt, ich darf auf meine Beantwortung zu Frage 12 sowie auf meine diesbezüglichen Ausführungen in der Beantwortung der an mich gerichteten parlamentarischen Anfrage Nr. 271/J verweisen.

**Frage 2:**

- *Welches Monitoring-Verfahren gibt es in Ihrem Ressort zur laufenden Wirkungskontrolle der Maßnahmen?*

Im Zusammenhang mit Monitoring-Verfahren zur laufenden Wirkungskontrolle der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung bestehen in beiden Instrumenten – der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) – unterschiedliche Prozesse.

Im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung erstellen sämtliche haushaltsleitenden Organe (HHLO) einmal jährlich detaillierte Evaluierungsberichte. Im Zuge dieser Evaluierungsberichte stellen die haushaltsleitenden Organe die ursprünglich geplanten Wirkangaben den tatsächlich eingetretenen Wirkungen gegenüber. Sämtliche Evaluierungsberichte werden im Anschluss der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport übermittelt. Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes unterzieht die Evaluierungsberichte einer Qualitätssicherung, fasst die Evaluierungsberichte zusammen, und kommentiert diese im Bedarfsfall. Der zusammengefasste Evaluierungsbericht wird als Bericht zur Wirkungsorientierung jeweils am 31. Oktober dem mit der Vorberatung von Bundesfinanzgesetzen befassten Ausschuss des Nationalrates übermittelt. Die gesetzliche Grundlage des Berichts zur Wirkungsorientierung ist § 68 (5) BHG 2013 iVm. § 7 (5) Wirkungscontrollingverordnung zu entnehmen. Die Ergebnisse des Monitoringprozesses der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung können den jeweiligen Berichten zur Wirkungsorientierung entnommen werden oder auf der Webseite [www.wirkungsmonitoring.gv.at](http://www.wirkungsmonitoring.gv.at) noch detaillierter aufgerufen werden.

In Bezug auf die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) müssen spätestens fünf Jahre nach Inkrafttreten des Vorhabens dessen tatsächliche Ergebnisse im Rahmen einer internen Evaluierung mit den ursprünglichen Erwartungen abgeglichen werden. Das soll vor allem dazu dienen, die Transparenz und Legitimität von Regelungsvorhaben zu erhöhen und Verbesserungspotenziale für die Planung zukünftiger Vorhaben abzuleiten. Im Zuge dieser gesetzlich festgelegten Evaluierung werden die von den Ressorts und obersten Organen erstellten Ergebnisse seitens der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle des Bundes im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport im Rahmen zusammengefasst dargestellt und visualisiert. Der zusammengefasste Evaluierungsbericht wird als Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung jeweils am 31. Mai dem mit der Vorberatung von Bundesfinanzgesetzen befassten Ausschuss des Nationalrates

übermittelt. Die gesetzliche Grundlage des Berichts über die wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist § 68 (5) BHG 2013 iVm. § 6 Wirkungscontrollingverordnung zu entnehmen. Die Ergebnisse des Monitoringprozesses der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) können somit den jeweiligen Berichten zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) entnommen oder auf der Webseite [www.wirkungsmonitoring.gv.at](http://www.wirkungsmonitoring.gv.at) noch detaillierter aufgerufen werden.

**Fragen 3, 10 und 14:**

- *Kennen Sie die Frauenförderpläne Ihres Ressorts?*
  - a. *Wie oft werden diese adaptiert und wann wurden sie zum letzten Mal adaptiert?*
  - b. *Welche Personengruppen sind in die Erstellung der Frauenförderpläne eingebunden?*
  - c. *Wie erfolgt das Monitoring der Frauenförderpläne und wo liegt die Zuständigkeit in Ihrem Ressort?*
- *Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?*
- *Werden Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?*
  - a. *Welche Personengruppen sind in die Erstellung dieser Maßnahmen eingebunden?*
  - b. *Wie erfolgt die Evaluierung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen?*

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen Frauenförderungsplan für das Ressort zu erlassen.

Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.

Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport wurde erstmalig durch die Bundesministeriengesetz-Novelle BGBl. I Nr. 164/2017 errichtet, ein Frauenförderungsplan meines Ressorts liegt somit zum Zeitpunkt der Anfrage noch nicht vor.

Aufgrund der Kompetenzverschiebungen durch die genannte Novelle werden die nächsten Frauenförderungspläne 2019 erlassen werden.

Betreffend sonstige Gleichbehandlungsinstrumente verweise ich auf die §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, welche die vorrangige Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst bei gleicher Qualifikation, den Vorrang beim beruflichen Aufstieg sowie den Vorrang bei Aus- und Weiterbildung regeln.

**Fragen 4 bis 9:**

- *Hatten Sie bereits mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts einen Termin?*
- *Hatten Sie bereits mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts einen Termin?*
- *In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts?*
- *In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts?*
- *Welche Ziele wurden mit Ihrer Gleichbehandlungsbeauftragten/Ihrem Gleichbehandlungsbeauftragten definiert?*
- *Welche Ziele wurden mit Ihrer Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/Ihrem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten definiert?*

Im Zuge der Errichtung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2017 war auch die Neukonstituierung der entsprechenden Gremien erforderlich, sodass noch keine Gespräche stattfinden konnten. Es ist mir aber selbstverständlich ein Anliegen, mit allen relevanten Stellen des Hauses einen Austausch zu pflegen.

**Frage 11:**

- *Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?*

Wie auch bereits zu Frage 1 ausgeführt, ist seit dem Jahr 2013 für jedes Regelungsvorhaben oder in Frage kommende sonstige Vorhaben durch das zuständige Mitglied der Bundesregierung oder das zuständige Haushaltsleitende Organ eine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) durchzuführen, in deren Rahmen insbesondere Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschätzen sind.

Die Abschätzung der Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist in § 17 Abs. 1 Bundeshaushaltsgesetz 2013 (BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.)), der WFA-Grundsatz-Verordnung (BMöDS; EV BMF; BGBl. II Nr. 489/2012) sowie der WFA-Gleichstellungsverordnung – WFA-GlStV (BGBl. II Nr. 498/2012) geregelt. Im Rahmen der WFA-GlStV wird dabei insbesondere auf die Methodik der Abschätzung eingegangen.

Für weitere Informationen zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) kann der Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung als Quelle herangezogen werden.

**Frage 12:**

- *Welche gleichstellungspolitischen Projekte werden von Ihrem Ressort unterstützt?*  
a. *In welcher Höhe werden diese Projekte gefördert? (aufgeschlüsselt nach Projekt)*

Die Veranstaltungen „Girls' Day“ und „Girls' Day Mini“ werden von meinem Ressort mit einem Betrag in Höhe von € 2.249,58 gefördert.

Weiters wird festgehalten, dass eine Gender-Richtlinie derzeit in Ausarbeitung ist.

Zu den diesbezüglichen Förderungen im Bereich Sport ist Folgendes festzuhalten:

Gemäß § 5 Abs. 3 Z 3 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017 (BSFG 2017) werden der Bundes-Sport GmbH jährlich mindestens € 200.000,00 für bundesweite Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sport zugewiesen. Die Vergabe, Abwicklung und Kontrolle diesbezüglicher Förderungen obliegen der Bundes-Sport GmbH und fallen daher nicht in den unmittelbaren Wirkungsbereich meines Ressorts.

Weiters wird „100% Sport“, das zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Sport eingesetzte Kompetenzzentrum für Chancengleichheit, von meinem Ressort unterstützt (im Jahr 2017 betrug die Förderung aus Mitteln der Bundes-Sportförderung nach den vorliegenden Informationen € 99.900,00 Euro).

**Frage 13:**

- *Sehen Sie in Ihrem politischen Zuständigkeitsbereich bzw. innerhalb Ihres Ressorts Spielraum, sich gegen Diskriminierungen (z.B. im Bereich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität) einzusetzen?*  
a. *Wenn ja welche Spielräume sehen Sie? Sind konkrete Projekte oder Maßnahmen geplant?*  
b. *Wenn nein, in welchen Ressorts der Bundesregierung sehen Sie überall diese Spielräume?*

Ich darf auf meine Ausführungen zu Frage 1 verweisen und möchte betonen, dass mir das Thema ein Anliegen ist und in die laufende Arbeit einfließt.

**Frage 15:**

- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?*

Zum Zeitpunkt der Anfrage belief sich die Frauenquote in meinem Kabinett auf 46,2 %.

**Fragen 16 bis 19:**

- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?*

Mit Stichtag 1. Juli 2018 zeigte mein Ressort folgende Frauenquoten:

	Frauenquote
BMöDS gesamt	60,4 %
Sektion I	66,1 %
Sektion II	54,0 %
Sektion III	65,5 %

Leitungsebene	Frauenquote
Sektionsleiter/innen	50,0 %
Bereichsleiter/innen und SL-Stv.	33,3 %
Abteilungsleiter/innen	61,1 %
Referatsleiter/innen	44,4 %

**Frage 20:**

- *Welche Schritte setzen Sie in Ihrem Ressort, um im Zuge von Diversity Management den Abbau von Diskriminierungen (z.B. aufgrund der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität) voranzutreiben?*
  - a. *Gibt es in dieser Frage interne Arbeitsabläufe und/oder Ansprechstellen? Wenn ja, welche?*
  - b. *Wenn nein, warum sehen Sie dafür keine Notwendigkeit?*

Ich verweise auf die gesetzlichen Grundlagen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

Heinz-Christian Strache





