

 **Bundesministerium**
Inneres

Herr
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

HERBERT KICKL
HERRENGASSE 7
1010 WIEN
TEL +43-1 53126-901000
FAX +43-1 53126-2191
ministerbuero@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/0467-I/A/ZOG/2018

Wien, am 7. September 2018

Die Abgeordneten zum Nationalrat Gabriele Heinisch-Hosek, Mario Lindner, Genossinnen und Genossen haben am 11. Juli 2018 unter der Zahl 1420/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gleichstellungsstrategie des Ressorts“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich 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)

Im Bundesfinanzgesetz 2018 (Angaben zur Wirkungsorientierung) sind folgende Maßnahmen angeführt:

Untergliederung 11 „Inneres“: Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt gegen Frauen“ umgesetzt: Im Mittelpunkt der Maßnahme stehen die Durchführung von Präventionsveranstaltungen und -gesprächen zur Gewaltprävention sowie die Durchführung von Präventionsveranstaltungen und -gesprächen zu Eingriff in die sexuelle Integrität (Sexualdeliktsprävention). Zuständig hierfür ist die Sektion II (Generaldirektion für öffentliche Sicherheit).

Untergliederung 18 „Asyl/Migration“: Gewährung von Schutz und Sicherstellung von Gleichstellung in Förderprojekten für Frauen und Mädchen aus Krisengebieten: Im Mittelpunkt der Maßnahme stehen im Rahmen von Projekten mit Förderschwerpunkt „Asylwerberinnen“ beratene bzw. teilnehmende Frauen. Zuständig hierfür ist die Sektion III (Recht).

Bereitstellung von effektiven Beratungs- und Betreuungsangeboten für Asylwerber insbesondere für Frauen und Mädchen: Im Mittelpunkt der Maßnahme stehen betreute Frauen und Mädchen der Zielgruppe z.B. zu Rechten der Frauen in Österreich, häuslicher Gewalt, Sexualität, Bildung, Arbeitsmarkt, sowohl österreichweit aber auch darüber hinaus in Drittstaaten. Zuständig hierfür ist die Sektion III (Recht).

Zusätzlich ist im Teilheft zum Bundesfinanzgesetz 2018 bei der Untergliederung 11 „Inneres“ und dort beim Detailbudget 11.02.01. „Landespolizeidirektionen“ (Angaben zur Wirkungsorientierung) folgende Maßnahme angeführt:

Abhaltung von Präventionsveranstaltungen zur Stärkung der Sicherheit von Frauen im öffentlichen Raum: Im Mittelpunkt der Maßnahme stehen Szenarienveranstaltungen des Programms Sicherheit im öffentlichen Raum „Gemeinsam Sicher in Österreich (GSiÖ) für Frauen: Selbstbehauptung – sicherheitsorientiertes Verhalten“. Zuständig hierfür ist die Sektion II (Generaldirektion für öffentliche Sicherheit).

Zudem finden in den Grundausbildungslehrgängen Lehrveranstaltungen zum Thema „Gleichstellung im Bundesministerium für Inneres“ statt. Veranstaltungen wie das regelmäßig stattfindende „Modena-Treffen“ soll speziell weiblichen Bediensteten die Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung untereinander bieten - dies stellt eine Maßnahme gegen den „Glass-Ceiling“-Effekt dar. Ebenso bilden Mentoring-Programme und die Teilnahme des Bundesministeriums für Inneres am Cross-Mentoring des Bundes Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen dar. Die regelmäßige Evaluierung und Adaptierung des Frauenförderungsplans – BMI bildet die Grundlage diverser Maßnahmen, vor allem auch jener zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zuständig hierfür ist die Sektion I (Präsidium).

Frage 1a:

Wie viel Ihres Gesamtbudgets ist für diese Maßnahme vorgesehen? (aufgeschlüsselt nach einzelnen Maßnahmen)

Da die Frauenförderung im Ressort eine Querschnittsmaterie darstellt, die von Expertinnen und Experten des Hauses im Rahmen ihrer laufenden Agenden inhaltlich bearbeitet werden, ist eine seriöse und genaue Zuordnung in Bezug auf die Gesamtausgaben und –einnahmen nicht möglich. Angegeben werden kann, dass im Rahmen von Leistungsverträgen Gewaltschutzzentren bezüglich Gewalt in der Familie in allen Bundesländern und die

Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (LEFÖ-IBF) in Wien Opferbetreuungen durchführen. Diese werden vom Bundesministerium für Inneres gemeinsam mit der Sektion III im Bundeskanzleramt - Frauenangelegenheiten und Gleichstellung - zu gleichen Teilen finanziert und stellen sich im Bereich des Bundesministeriums für Inneres wie folgt dar:

Verträge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Burgenland	198	225	230	230	238	243	248	252	254	257
Tirol	235	276	282	282	292	298	304	309	312	315
Niederösterreich	296	321	338	338	349	357	364	370	383	415
Wien	760	800	828	828	856	890	975	991	1.003	1.047
Vorarlberg	198	230	235	235	243	248	253	258	260	262
Oberösterreich	303	325	332	332	343	353	394	401	411	446
Salzburg	315	338	348	348	360	367	375	381	384	391
Kärnten	198	238	257	257	265	271	277	281	287	324
Steiermark	315	338	345	345	357	364	371	378	381	385
LEFÖ	207	232	240	240	266	271	353	359	363	366
Gesamtsumme	3.022	3.322	3.432	3.432	3.570	3.663	3.914	3.981	4.038	4.173

*Informationen gem. Büro II/BK/1.6 Kriminalprävention und Opferhilfe

Frage 1b:

Welche strategischen Ziele sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Wie bzw. von welcher Personengruppe sind diese Ziele definiert worden?

Mit den Maßnahmen werden laut Ausführungen im Bundesfinanzgesetz 2018 (Angaben zur Wirkungsorientierung) folgende Ziele verfolgt:

- Untergliederung 11 „Inneres“:
 - Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige.
 - Im Rahmen des Ziels „Dienstleister Innenministerium – Dienstleistungen sollen noch transparenter, bedarfsgerechter und zielgruppenorientierter erbracht werden.“ wird die Steigerung des Frauenanteils in der Sicherheitsexekutive angestrebt.
- Untergliederung 18 „Asyl/Migration“:

Sicherstellung eines geordneten, rechtsstaatlichen Vollzugs und eines qualitativ hochwertigen Managements in den Bereichen Asyl und Fremdenwesen, um auch insbesondere für vulnerable Personengruppen aus Krisengebieten wie Frauen und Minderjährige entsprechenden Schutz gewährleisten zu können.

Zusätzlich wird im Teilheft zum Bundesfinanzgesetz 2018 bei der Untergliederung 11 „Inneres“ und dort beim Detailbudget 11.02.01. „Landespolizeidirektionen“ (Angaben zur Wirkungsorientierung) der „Schutz der Risikogruppen der Bevölkerung insbesondere für Seniorinnen und Senioren, Minderjährige und Frauen vor gewaltsamen Übergriffen“ als weiteres Ziel angegeben.

Die Ziele sind von den für Budget- und Controllingagenden befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellt worden. Dies fand im Rahmen des Prozesses zur Erstellung des Bundesfinanzgesetzes 2018 statt.

Das Ziel von den in Frage 1 darüber hinausgehenden, erläuterten Maßnahmen (Veranstaltungen, Mentoring-Programme, Schulungen etc.) ist die Förderung von Frauen im BMI. Damit soll gezielt dem „Glass-Ceiling“-Effekt entgegengewirkt und die durchgehende Verwendung von Frauen in allen Bereichen – auch Führungsebenen – gefördert werden.

Frage 1c:

Welche Unterlagen, Studien etc. dienen Ihnen als Grundlage für diese Zielsetzungen?

Folgende Studien bzw. Unterlagen dienen als Grundlage für diese Zielsetzungen:

- Kriminalstatistik
- Projekt EinSatz – Interventionen im Rahmen des Gewaltschutzgesetzes unter besonderer Berücksichtigung von Kindern und Jugendlichen
- Studie “Violence against women: An EU-wide survey (2014)”
- Frauenförderungsplan – BMI
- Studie “Frauen bei der Polizei”
- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Frage 1d:

In welchem Zeitraum sollen die Maßnahmen zu den definierten Zielen führen?

Die Maßnahmen sind als mittel- bis langfristige Einrichtungen zu verstehen.

Frage 1e:

Falls es keine definierten Ziele gibt: Sehen Sie in Ihrem Ressort keinen Raum für gleichstellungspolitische Zielsetzungen?

Im Bundesministerium für Inneres werden gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Rahmen der Angaben zur Wirkungsorientierung verfolgt.

Frage 1f:

Sind Ihnen Maßnahmen oder Zielsetzungen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen von Ihren Ressort-VorgängerInnen bekannt? Wenn ja, wurden diese weitergeführt?

Mit Inkrafttreten des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 werden Ziele der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Angaben zur Wirkungsorientierung

im jeweiligen Bundesfinanzgesetz verfolgt. Das Bundesministerium für Inneres verfolgt seit diesem Zeitpunkt das Ziel, den Schutz von Frauen vor Gewalt zu stärken.

Frage 2:

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

Es wird auf die Beantwortung der gleichlautenden parlamentarischen Anfrage vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport zur Zahl 1426/J vom 11.07.2018 (XXVI.GP) verwiesen.

Frage 3:

Kennen Sie die Frauenförderpläne Ihres Ressorts?

Ja, aufgrund des §11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde zuletzt im Jahr 2017 die Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres (infolge kurz: Frauenförderungsplan) erlassen, in welcher sich das Bundesministerium für Inneres zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik bekennt, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Frage 3a:

Wie oft werden diese adaptiert und wann wurden sie zum letzten Mal adaptiert?

Der aktuelle Frauenförderungsplan trat mit 1. Jänner 2017 in Kraft. Gemäß §11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist dieser nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Frage 3b:

Welche Personengruppen sind in die Erstellung der Frauenförderpläne eingebunden?

Bei der Erstellung des Frauenförderungsplanes sind die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, welcher gemäß §11a B-GIBG ein Vorschlagsrecht zukommt, das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung beim Bundesministerium für Inneres, als organisatorisch zuständige Fachabteilung sowie die Abteilung für Legistik eingebunden. Im Hinblick auf die verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils waren auch die Dienstbehörden des Innenressorts miteinbezogen.

Frage 3c:

Wie erfolgt das Monitoring der Frauenförderpläne und wo liegt die Zuständigkeit im Ressort?

Das Monitoring erfolgt durch das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung in Kooperation mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. Zu diesem Zweck findet neben einem regelmäßigen und anlassbezogenen Austausch auch jährlich eine Klausur der zuständigen Stellen statt, wo Maßnahmen weiterentwickelt und/oder neue Maßnahmen sowie aktuelle Entwicklungen besprochen werden. Vor allem im Hinblick auf die Zielvorgaben im Frauenförderungsplan zur Erhöhung des Frauenanteils findet eine regelmäßige Auswertung und ein monatlicher Abgleich von quantitativen Indikatoren statt.

Frage 4:

Hatten Sie bereits mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts einen Termin?

Ja, der Termin mit dem Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesministerium für Inneres hat im Jänner 2018 stattgefunden.

Frage 5:

Hatten Sie bereits mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts einen Termin?

Aufgrund der Änderungen im Ressort hat bis dato noch kein Termin stattgefunden. Ein regelmäßiger Austausch ist mir jedoch ein Anliegen und ist auch im Frauenförderungsplan des Ressorts vorgesehen.

Frage 6:

In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts?

Gemäß §29 B-GIBG wird über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesministerium für Inneres jährlich berichtet. Darüber hinaus erfolgt anlassbezogen ein Austausch über aktuelle Themenstellungen, sofern dies notwendig ist.

Frage 7:

In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts.

Gemäß §19 Abs 3 Frauenförderungsplan des Ressorts wird von der Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming mindestens einmal jährlich berichtet.

Frage 8:

Welche Ziele wurden mit Ihrer Gleichbehandlungsbeauftragten/Ihrem Gleichbehandlungsbeauftragten definiert?

Als Ziel wurde eine weitere Stärkung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Bediensteten des Bundesministeriums für Inneres vereinbart.

Frage 9:

Welche Ziele wurden mit Ihrer Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/Ihrem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten definiert?

Bezugnehmend auf Frage 5 fand aufgrund der Änderungen im Ressort bis dato noch kein Termin statt, daher wurden mit meiner Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten noch keine Ziele definiert. Selbstverständlich ist es mir jedoch ein Anliegen, mit allen relevanten Stellen des Hauses einen Austausch zu pflegen.

Frage 10:

Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?

Die Gleichbehandlungsinstrumente ergeben sich aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplans.

Frage 11:

Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?

Es wird auf die Beantwortung der gleichlautenden parlamentarischen Anfrage vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport zur Zahl 1426/J vom 11.07.2018 (XXVI.GP) verwiesen.

Frage 12:

Welche gleichstellungspolitischen Projekte werden von Ihrem Ressort unterstützt?

Das Handlungsfeld der Förderungen des Bundeskriminalamtes umschließt den Themenbereich Gewaltschutz. In diesem Sinne werden keine Projekte gefördert, die rein gleichstellungspolitisch motiviert sind.

Selbstverständlich kommen gleichstellungspolitische Themen bei diversen Projektumsetzungen im gegenständlichen Handlungsfeld vor und werden aufgrund deren Wichtigkeit mit besonderer Sorgfalt behandelt.

Koordinierungstreffen bei Förderungen, an denen sich auch die Frauensektion des BKA beteiligt, finden anlassbezogen statt.

Frage 12a:

In welcher Höhe werden diese Projekte gefördert? (aufgeschlüsselt nach Projekt)

Bezugnehmend auf Frage 12 unterstützt das Bundesministerium für Inneres derzeit keine derartigen Projekte.

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?

Wie bereits in der Beantwortung zu Frage 1 angeführt, finden sich im Bundesfinanzgesetz 2018 (Angaben zur Wirkungsorientierung) dazu konkrete Maßnahmen zur Gleichbehandlung aber auch Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Unterstützung von Betroffenen. Darüber hinaus ist mir dieses Thema ein persönliches Anliegen und bekennt sich das Bundesministerium für Inneres zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Frage 13a:

Wenn ja welche Spielräume sehen Sie? Sind konkrete Projekte oder Maßnahmen geplant?

Wie unter anderem in der Beantwortung zu Frage 1 angeführt, werden konkrete Maßnahmen zur Gleichbehandlung aber auch Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung laufend vorgenommen bzw. weiterentwickelt.

Frage 13b:

Wenn nein, in welchen Ressorts der Bundesregierung sehen Sie überall diese Spielräume?

Die Beantwortung dieser Frage fällt nicht in den Vollzugsbereich des Bundesministeriums für Inneres.

Frage 14:

Werden Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Der Frauenförderungsplan stellt die wesentliche Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Maßnahmen für Mitarbeiterinnen dar und wurde mit dem Ziel erlassen, dies für alle Bediensteten sicherzustellen.

Frage 14a:

Welche Personengruppen sind in die Erstellung dieser Maßnahmen eingebunden?

Bezugnehmend auf Frage 3b waren bei der Erstellung des Frauenförderungsplanes die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung beim Bundesministerium für Inneres, die Dienstbehörden des Innenressorts sowie die Abteilung für Logistik im Innenressort miteinbezogen.

Frage 14b:

Wie erfolgt die Evaluierung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen?

Die Evaluierung erfolgt durch das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung in Kooperation mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. Zu diesem Zweck findet neben einem regelmäßigen und anlassbezogenen Austausch auch jährlich eine Klausur der zuständigen Stellen statt, wo Maßnahmen weiterentwickelt und/oder neue Maßnahmen besprochen werden.

Frage 15:

Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?

Der Frauenanteil im Kabinett (einschließlich des Büros des Herrn Generalsekretärs) beträgt 53,13%. (Stand: 11. Juli 2018)

Frage 16:

Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?

Der Frauenanteil im Ressort beträgt 25,22%. (Stand: 11. Juli 2018)

Frage 17:

Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?

Der Frauenanteil der leitenden Angestellten lautet wie folgt (Stand: 11. Juli 2018):

Ressortspezifische Leitungsfunktionen des Bundesministerium für Inneres – Zentralleitung	
Sektionschefin und Sektionschef, Generaldirektorin und Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	25%
Gruppenleiterin / Bereichsleiterin und Gruppenleiter / Bereichsleiter, Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter mit Sektionsleiterstellvertretungsfunktion	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	24%
Fachexpertin und Fachexperte	44%
Referatsleiterin und Referatsleiter	27%

Bundeskriminalamt	
Direktorin und Direktor	0%
Stellvertretende Direktorin bzw. stellvertretender Direktor	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	29%
Büroleiterin und Büroleiter	28%
Referatsleiterin und Referatsleiter, Fachbereichsleiterin und Fachbereichsleiter	59%
Gruppenführerin und Gruppenführer	4%

Direktion für Spezialeinheiten / Einsatzkommando Cobra	
Direktorin und Direktor	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter *)	4%
*) Kommandantinnen und Kommandanten der Außenstellen	0%

Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung	
Direktorin und Direktor	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	18%

Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung	
Direktorin und Direktor	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	25%
Referatsleiterin und Referatsleiter	44%

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl	
Direktorin und Direktor des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl	0%
Vizedirektorin und Vizedirektor des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl	50%
Leiterin und Leiter einer Außenstelle	22%
Stellvertretende Leiterin und stellvertretender Leiter einer Außenstelle	0%
Regionaldirektorin und Regionaldirektor	22%
Leiterin und Leiter einer Erstaufnahmestelle	25%
Stellvertretende Leiterin und stellvertretender Leiter einer Erstaufnahmestelle	50%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	38%
Teamleiterin und Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen und Außenstellen	83%

Landespolizeidirektionen	
Polizeipräsidentin und Polizeipräsident	0%
Polizeivizepräsidentin und Polizeivizepräsident	0%
Landespolizeidirektorin und Landespolizeidirektor	13%
Stellvertretende Landespolizeidirektorin bzw. Stellvertretender Landespolizeidirektor	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter Landespolizeidirektion	3%
Leiterin und Leiter Landeskriminalamt (Wien)	0%
Leiterin und Leiter Polizeikommissariat der Landespolizeidirektion Wien	8%
Leiterin und Leiter Bezirkspolizeikommando	4%
Leiterin und Leiter Stadtpolizeikommando	0%
Inspektionskommandantin und Inspektionskommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	1%

Bildungszentren	
Leiterin und Leiter	0%

Kommandantin und Kommandant (Aus- u. Fortbildung, Personal, Organisation und Logistik)	18%
davon Kommandantin und Kommandant der Bildungszentren der Sicherheitsakademie	22%

Frage 18:

Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?

Der Frauenanteil in den vier Sektionen beträgt wie folgt:

Sektion I (inkl. Bildungszentren)	42%
Sektion II (inkl. Direktion für Spezialeinheiten / Einsatzkommando Cobra, Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung, Bundeskriminalamt, exkl. Landespolizeidirektionen)	22%
Sektion III (inkl. Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl, Zivildienstserviceagentur)	59%
Sektion IV (inkl. Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung)	30%

Frage 19:

Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?

Die Frauenquote der Sektionsleitungen beträgt 25%. (Stand: 11. Juli 2018)

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?

Vielfaltsmanagement ist ein Strukturprogramm für die österreichische Sicherheitsexekutive sowie die Sicherheitsverwaltung im Bereich der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit. Strategische Grundausrichtung ist, Verunsicherungsphänomene auf Seiten aller Betroffenen anzusprechen und dadurch eine offene Kommunikationskultur (intern und extern) und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Es geht um Bewusstseinsbildung und um vertrauensbildende Maßnahmen nach innen und außen.

Entlang der Kerndimensionen „Ethnizität“, „Gender“, „Generationen“, „Menschen mit Behinderung“, „Religion und Weltanschauung“ und „Sexuelle Orientierung“ wurden Arbeitsgruppen mit internen und externen Expert*innen (z.B. aus anderen Ressorts oder von

NGOs) eingerichtet. Diese haben die Aufgabe, ihre jeweilige Kerndimension für die Organisation weiterzuentwickeln, indem sie aktuelle Entwicklungen erkennen und beobachten und sodann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiten.

Zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung wurden seit 2015 15 (neun weibliche und sechs männliche) Personen mit schweren Seh- oder Hörbehinderungen sowie Mobilitätseinschränkungen in den Dienst des BM.I aufgenommen. Der Integrationsprozess wird über eine Dauer von drei Jahren durch die Arbeitsgruppe „Menschen mit Behinderung“ und speziell geschulte Personen, den Behindertenvertrauenspersonen, begleitet und evaluiert. Die daraus resultierenden Empfehlungen stehen als Qualitätssicherung der Organisation nachhaltig für weitere Aufnahmen von Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

Im Rahmen des Strukturprogramms „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE.“ wurden im Bundesministerium für Inneres das Zentrale Dialoggremium (ZDG) und in den Landespolizeidirektionen Regionalen Dialogforen (RDF) eingerichtet. Vertreterinnen und Vertreter des Innenressorts sowie zivilgesellschaftlicher Organisationen behandeln menschenrechtlich relevante Themen mit Bezug zur Polizei. Bei der Zusammensetzung dieser Gremien finden alle Kerndimensionen von Vielfaltsmanagement Berücksichtigung.

Im Regionalen Dialogforum der Landespolizeidirektion Wien wird derzeit u.a. das Thema „Hate Crime“ in einem eigens eingerichteten Fachzirkel behandelt.

In der Polizei Grundausbildung finden im Zuge der Persönlichkeitsbildung auch Lehrveranstaltungen zur Rolle und Werthaltung der Exekutive in der Gesellschaft statt. Hier stehen vor allem gesellschaftliche Veränderungen und Rollenkonflikte im Fokus. Zusätzlich wird ein verpflichtendes Seminar der Anti-Defamation League abgehalten, wobei alle Formen persönlicher und/oder institutioneller Diskriminierung berücksichtigt werden und den sensiblen und professionellen Umgang mit Diversität sowie Verständnis, Respekt und Bereitschaft zur Kommunikation mit allen Bevölkerungsteilen fördern soll. Dadurch sollen die individuellen Fähigkeiten und Handlungskompetenzen in diesem Bereich gestärkt werden. In den Grundausbildungslehrgängen der Verwendungsgruppen A1 und A2 bzw. Entlohnungsgruppe v1 und v2 und der Verwendungsgruppe E2a finden Ethik-Lehrveranstaltungen statt, die durch Bewusstseinsbildung zum Abbau von Diskriminierungen beitragen sollen. Zudem finden in den Grundausbildungslehrgängen Lehrveranstaltungen über Gleichstellung im Bundesministerium für Inneres statt.

Frage 20a:

Gibt es in dieser Frage interne Arbeitsabläufe und/oder Ansprechstellen? Wenn ja, welche?

Im Bundesministerium für Inneres ist das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung die fachlich zuständige Abteilung und dient somit auch als interne

Ansprechstelle. Darüber hinaus stellt die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung aufgrund ihrer gesetzlichen Verpflichtung eine weitere Anlaufstelle dar.

Innerhalb der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit befasst sich das Referat „Struktur- und Personalentwicklung“ mit Vielfaltsmanagement. Der Zuständigkeitsbereich dieser Stelle umfasst sowohl die Abteilungen innerhalb der Generaldirektion wie auch die nachgeordneten Organisationseinheiten (z.B. Landespolizeidirektionen und Bundeskriminalamt).

Die Arbeitsabläufe für Vielfaltsmanagement sind im „Weissbuch Vielfaltsmanagement“ (2014) geregelt. Als Ansprechstellen dienen das Referat II/1/a und die Arbeitsgruppenleiterinnen und Abteilungsleiter der sechs Kerndimensionen.

Bei der Bearbeitung von Themenvorschlägen im Rahmen des Strukturprogramms „POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE.“ findet ein konsultativer Arbeitsprozess nach den „Standards der Öffentlichkeitsbeteiligung 2008“ Anwendung. Als Ansprechstelle des Zentralen Dialoggremiums (ZDG) dient das Referat „Struktur- und Personalentwicklung“ mit der Kontaktmöglichkeit: POLIZEI.MACHT.MENSCHEN.RECHTE@bmi.gv.at.

In den Landespolizeidirektionen dient das Büro für Organisation, Strategie und Dienstvollzug als Ansprechstelle.

Frage 20b:

Wenn nein, warum sehen Sie dafür keine Notwendigkeit?

Mit Bezug auf die Beantwortung von Frage 20a ist Vielfaltsmanagement ein Strukturprogramm.

Herbert Kickl

