

1404/AB

vom 11.09.2018 zu 1419/J (XXVI.GP)

Hartwig Löger
Bundesminister für Finanzen



Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Wien, am 11. September 2018
GZ. BMF-310205/0131-GS/VB/2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 1419/J vom 11. Juli 2018 der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Bevor auf die einzelnen Fragen eingegangen wird, wird zunächst zur Vermeidung von Missverständnissen darauf eingegangen, dass mit der vorliegenden parlamentarischen Anfrage mehrere verschiedene Themenkreise angesprochen werden, welche im allgemeinen Sprachgebrauch oftmals trotz ihrer verschiedenen Ausrichtung miteinander vermengt werden:

Dies ist zum einen die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting IMAG GMB, welche durch einen Ministerratsbeschluss am 11. Juli 2000 eingerichtet wurde. Die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) ist die „Task-Force“, die mit den verschiedenen Ressorts und obersten Organen der österreichischen Verwaltung Informationen und nachahmenswerte Initiativen austauscht, Kriterien für die Umsetzung der Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Strategie entwickelt und laufende Projekte, Maßnahmen und Gesetze evaluiert. Je Ressort werden

zwei Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter in diese Gruppe entsendet. Aufbauend darauf – und von der Wichtigkeit dieses Themas überzeugt – wurde innerhalb des Bundesministeriums für Finanzen eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting eingerichtet. Im Unterschied zur reinen Frauenförderung handelt es sich bei Gender Mainstreaming um einen ganzheitlichen Ansatz mit dem Ziel, die Gleichstellungsaspekte auf allen Ebenen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern. Gender Mainstreaming und spezifische Frauenpolitik sind zwei einander ergänzende Strategien mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Daher wurde auch bereits in der Auswahl der entsendeten Personen sowie der Mitglieder der internen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting auf eine geschlechterparitätische Zusammensetzung geachtet, also auf einen Frauen- und Männeranteil von jeweils 50 Prozent. Darüber hinaus konnte ein Absolvent der Gender Studies sowie eine weitere baldige Absolventin der Gender Studies und ein baldiger Absolvent der Geschichte mit dem Schwerpunkt auf Frauen- und Geschlechtergeschichte zur Mitarbeit in dieser Gruppe gewonnen werden.

Zum anderen sind Gleichbehandlungsfragen betroffen. Diese werden im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes behandelt. Dieses normiert die Einsetzung von Gleichbehandlungsbeauftragten in jedem Ressort und normiert auch deren Aufgaben sehr konkret. Die Gleichbehandlungskommission des Bundesministeriums für Finanzen besteht zu 100 Prozent aus weiblichen Mitgliedern.

Darüber hinaus normiert § 35 B-GIBG 1993 die Einrichtung von Frauenbeauftragten in jeder Dienststelle, die mindestens 5 Dienstnehmerinnen beschäftigt. Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind ebenfalls im Gleichbehandlungsgesetz geregelt.

Ebenfalls angesprochen wird in der vorliegenden parlamentarischen Anfrage die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013. Alle Bundesministerien und Organe des Bundes (Parlament, Verfassungsgerichtshof etc.) sind entsprechend den haushaltsrechtlichen Vorgaben verpflichtet, für den jährlichen

Bundesvoranschlag maximal fünf Wirkungsziele festzulegen. Eines der Wirkungsziele hat ein Gleichstellungsziel zu sein. Des Weiteres sind ein bis fünf Maßnahmen, mit denen die Wirkungsziele verfolgt werden, anzugeben. Eine der maximal fünf Maßnahmen soll das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Schließlich sollen noch Meilensteine/Kennzahlen (Indikatoren) zur Überprüfung und Messbarkeit angegeben werden.

Nun zu den konkreten Fragen, welche zum Teil jeweils verschiedene der dargestellten unterschiedlichen Ansätze ansprechen:

Zu 1.:

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich das Bundesministerium für Finanzen zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Ziele des Frauenförderungsplans sind daher auch

- die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildwirkung nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken;
- die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, insbesondere die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen;
- die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
- die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung- und Entwicklung;
- die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer;

- die Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKareuz“, die auf Wunsch der Kareuzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Kareuz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsieht;
- die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen;
- die Setzung frauenfördernder Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen und
- die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.

Die Zuständigkeit für die Verfolgung der einzelnen Maßnahmen ergibt sich aus dem jeweiligen Regelungszusammenhang. Zu beachten ist dabei, dass das im Zuge der Haushaltsrechtsreform implementierte Bundeshaushaltsgesetz 2013 keine direkte Verknüpfung von Wirkungszielen, Maßnahmen, Indikatoren und Budgetmittel verlangt. Im Gegensatz zur bis 2013 im Bundeshaushalt vorherrschenden Inputorientierung steht nunmehr die Frage im Zentrum, welche Wirkungen mit dem Budget erzielt werden sollen. Es geht daher auch bei diesen bedeutsamen Themen nicht nur darum, wie viele Ressourcen zur Verfügung stehen, sondern welche Wirkungen und Leistungen mit diesen Ressourcen zu erzielen sind.

Die Ziele orientieren sich an den entsprechenden gesetzlichen Grundlagen (B-VG, B-GIBG, FFPI) und werden im Rahmen der Erstellung des Frauenförderungsplans für das

Bundesministerium für Finanzen von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Einvernehmen mit den Personalverantwortlichen vorgeschlagen. Beispielhaft genannte Ziele des Frauenförderungsplans wurden oben bereits dargestellt.

Eine Unterlage, welche als Grundlage für die Zielsetzungen im Bundesministerium für Finanzen dient, ist die Studie der FH Wien der WKW (FH für Management & Kommunikation: „Effizient, motiviert, in Teilzeit“, Prof. Anja Lasofsky-Blahut, 2016/2017) sowie „New World of Work“ (Prof. Bartz).

§ 4 Abs. 2 des Frauenförderungsplans sieht ein entsprechendes Controlling der dort genannten Ziele vor.

Zu 2.:

Soweit die Maßnahmen Angaben zur Wirkungsorientierung im jeweiligen Bundesvoranschlagsentwurf gemäß § 41 BHG 2013 betreffen, erfolgt die Evaluierung der betreffenden Maßnahmen gemäß § 68 Abs. 2 BHG 2013 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 Wirkungscontrollingverordnung. Das Ergebnis der Evaluierung wird vom Bundesministerium für Öffentlichen Dienst und Sport gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 dem mit der Vorberatung von Bundesfinanzgesetzen befassten Ausschuss des Nationalrates jährlich bis spätestens 30. Oktober übermittelt. Es wird dazu auch auf die Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J vom 11. Juli 2018 verwiesen.

Zu 3.:

Der Frauenförderungsplan im Bundesministerium für Finanzen wird, wie in § 11a Abs. 2 B-GIBG vorgesehen, alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepasst. Der letzte Frauenförderungsplan trat mit 12. Jänner 2017 in Kraft (BGBl. II Nr. 14/2017). Der Frauenförderungsplan wird jeweils auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Einvernehmen mit den Personalverantwortlichen von der

Ressortleiterin beziehungsweise dem Ressortleiter erlassen. Das Controlling der Zielerreichungsgrade des Frauenanteils erfolgt über die im Konsolidierungspfad des Personalplans 2015 hinterlegten Kennzahldefinitionen.

Zu 4.:

Im Februar 2018 fand ein Termin mit der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Zentralleitung statt. In diesem Rahmen wurden unter anderem die Aufgaben der Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten im Finanzressort sowie die im Frauenförderungsplan definierten Ziele besprochen.

Zu 5. und 7.:

Die neu eingesetzte Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting konstituierte sich erst am 7. Juni 2018. Daher konnte noch kein Termin stattfinden. Ein diesbezüglicher Termin wird jedenfalls in nächster Zeit stattfinden. Selbstverständlich ist es ein Anliegen, mit allen relevanten Stellen des Hauses einen Austausch zu pflegen, so auch mit den für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting eingesetzten Personen.

Zu 6.:

Der Austausch mit den Gleichbehandlungsbeauftragten des Ressorts erfolgt regelmäßig und nach Bedarf.

Zu 8.:

Als Ziele wurden vor allem die Hebung des Anteils von Frauen in Führungspositionen definiert sowie die weitere Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter dem Aspekt sowohl der Kinderbetreuung als auch sonstiger Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen in Berücksichtigung des Altersdurchschnittes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zu 9.:

Im Rahmen der Erstellung einer neuen Ressortstrategie war die interne Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting eingebunden. Sie war daher in die Erstellung der gesamten Zielsetzung des Ressorts eingebunden. So wurden die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting in sämtliche Arbeitsgruppen zur Überarbeitung der Ressortstrategie eingebunden.

Zu 10. und 14.:

Es werden die entsprechend den rechtlichen Vorgaben vorgesehenen sowie zur Erfüllung der Zielsetzungen zweckmäßig erachteten Instrumente eingesetzt.

Im Frauenförderungsplan sind zahlreiche Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen aufgelistet. Unter anderem wurde festgeschrieben, dass Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung zu sehen sind. Hierbei sei auf folgende Maßnahmen, die seitens der Personalentwicklung bereitgestellt wurden und werden, verwiesen:

- Genannt sei hier die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei der Rückkehr aus der Karenz besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsieht.
- Den Führungskräften steht ein Arbeitsbehelf „Gender-Prüfung“ zur Verfügung. Dieser ist im Intranet veröffentlicht und soll dabei helfen, die jeweiligen Bereiche/Organisationseinheiten durch eine „gendersensible Brille“ zu betrachten und allenfalls geschlechtsspezifische Differenzen zu identifizieren. Sollten sich Geschlechterdifferenzen in den Organisationseinheiten ergeben, so sollten in einem Folgeschritt erforderlichenfalls Maßnahmen abgeleitet werden, um diese Unterschiede zu minimieren oder im besten Fall zu beseitigen.

Ein weiterer Punkt des Frauenförderungsplans hat die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen zum Ziel. Hierbei sollen die Nachwuchsführungskräfteprogramme des Finanzressorts besonders erwähnt werden: Notwendiger Bestandteil einer längerfristigen Personalentwicklung ist es, geeignete und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Übernahme von Führungsfunktionen vorzubereiten, damit ein Potential von Führungsnachwuchskräften bereit steht, das über die entsprechende Führungskompetenz verfügt. Zu diesem Zweck finden im Finanzressort seit mehr als 10 Jahren Programme statt, die Nachwuchsführungskräfte fördern sollen. Diese Programme richten sich einerseits an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im A2/v2-Bereich („Förder- und Entwicklungsprogramm“ – FEP), andererseits an jene im A1/v1-Bereich („Management-Entwicklungs-Programm“ – MEP). Die Geschlechterverteilung ist in beiden Programmen nahezu gleich: so beträgt der Anteil der Absolventinnen im MEP ca. 45 % und jener im FEP knapp 41 %.

Des Weiteren wird im Zusammenhang mit dem Thema Abbau von Benachteiligungen von Frauen auf das Teilheft des Bundesvoranschlags 2019, Untergliederung 15: Finanzverwaltung, Anhang III, insbesondere auf das Gleichstellungsziel/Wirkungsziel 3 des Finanzressorts (ab S. 87 ff) hingewiesen: Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Bedarfe und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger optimal erfüllen zu können.

Zur Verfolgung dieser Ziele wurden diverse Maßnahmen genannt; besonders hervorzuheben sind im Zusammenhang mit dem Abbau der Benachteiligung für Frauen die:

- Ausweitung der Nutzung flexibler Arbeits(zeit)modelle:
 - Sensibilisierung der Führungskräfte auf die Möglichkeiten zu Teleworking (Richtlinie Telearbeit)
- Reduktion der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern bei Fortbildungsmaßnahmen:
 - Maßnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Vermehrte Bereitstellung gendergerecht organisierter Fortbildungsmaßnahmen
 - Motivation von Frauen zur Bewerbung als Führungskraft, Ermöglichung von Führung in Teilzeit
 - Motivation/Leistungsfähigkeit: bedarfsorientierte Bildung, Schwerpunkt Führungskräfteentwicklung.

Hinsichtlich der Messung der Zielerreichung wurden unter anderem die Kennzahlen Teleworkingquote und Gender-Gap in der Fortbildung (misst den Unterschied im Ausmaß der Bildungsstunden zwischen Frauen und Männern) angeführt. Beide Werte zeigen eine Verbesserung: so hat sich die Teleworkingquote der Frauen zwischen 2014 und 2016 von 23,4 auf 26 % erhöht, wohingegen der Gender-Gap in der Fortbildung sich im gleichen Zeitraum von 7,5 auf 5,9 Stunden verringert hat.

Dass die Gleichstellungsbestrebungen im Finanzressort positive Effekte erzielen, zeigt auch die 2018 zum vierten Mal durchgeführte Mitarbeiter/innen-Befragung (MAB), an der 6742 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (das entspricht 61% der Gesamtbediensteten) teilgenommen haben. Insgesamt unterscheiden sich im Durchschnitt die Zustimmungswerte zwischen Frauen und Männern um weniger als einen Prozentpunkt.

Ein wichtiges Ergebnis der MAB ist, dass Privatleben und Beruf am Arbeitsplatz gut vereinbar sind: so stimmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Aussage

- „An meinem Arbeitsplatz sind Beruf und Familie grundsätzlich gut vereinbar“ zu 89 % zu und die Aussage

- „Die verfügbaren Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, kurze Kernzeit, teleworking...) kann ich gut nutzen“ erreicht einen Zustimmungsgrad von 88 %.

Dass Letzteres ein großer Motivator im Finanzressort ist, zeigt sich auch daran, dass hier die Zustimmung 87 % beträgt. Optimierungspotenziale bestehen noch beim Motivator Entwicklungsmöglichkeiten: dieser erreicht 2018 eine Zustimmung von 61 % und zeigt somit gegenüber 2014 eine Verbesserung um drei Prozentpunkte. Ein weiterer positiver Faktor ist, dass das Ergebnis der MAB den Führungskräften ein gutes Zeugnis ausstellt: die Aussage „Meine Führungskraft stellt ein diskriminierungsfreies Klima sicher“ erhält eine Zustimmung von 84 %.

Aus den MAB-Ergebnissen lässt sich somit ableiten, dass das Finanzressort auf einem guten Weg ist, sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch ein Klima, in dem Gleichstellung gelebt wird, zu gewährleisten.

Als „Best Practice“ Beispiel für das entsprechende Handeln im Ressort sei darauf hingewiesen, dass die Finanz- und Zollämter der Region Mitte bereits 2015 das Grundzertifikat Audit berufundfamilie erhalten haben und sich aktuell in der Reauditierung befinden.

In all diese Maßnahmen werden selbstverständlich Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte, Dienstbehördenleiterinnen und Dienstbehördenleiter sowie Gesundheitsmoderatorinnen und Gesundheitsmoderatoren eingebunden. Die Evaluierung erfolgt unter anderem auf Basis der Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung und der Feststellungen und Rückmeldungen unter anderem der Führungskräfte, der Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten sowie der Präventivdienste. Die laufende Weiterentwicklung basiert auf dem aktuellen Geschehen in der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Organisation.

Zu 11:

Neben der wirkungsorientierten Haushaltsführung ist die wirkungsorientierte Folgenabschätzung Teil der Wirkungsorientierung. Das bedeutet, dass für jeden Entwurf einer Rechtsvorschrift des Bundes sowie für Vorhaben von erheblicher finanzieller Bedeutung vorab die voraussichtliche Wirkung abgeschätzt und spätestens nach fünf Jahren ressortintern evaluiert werden muss, ob die beabsichtigte Wirkung eingetreten ist.

Im Rahmen der Wirkungsfolgenabschätzung werden gemäß § 17 BHG 2013 bei allen Regelungsvorhaben (z. B. Gesetzen, Verordnungen, Art. 15a-Vereinbarungen) sowie sonstigen Vorhaben von außerordentlicher finanzieller Bedeutung (z. B. größere Beschaffungen, Infrastrukturprojekte) unter anderem die Auswirkungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensbereichen genauer analysiert.

Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern sind gemäß § 6 Abs. 1 WFA-Grundsatz-Verordnung folgende weitere Wirkungsdimensionen zu beachten: Gesamtwirtschaft, Unternehmen, Umwelt, Konsumentenschutzpolitik, Verwaltungskosten für Bürgerinnen und Bürger und für Unternehmen, Soziales, Kinder und Jugend.

In einem zweistufigen Verfahren werden nur die wesentlichen Auswirkungen abgeschätzt. Das heißt in einem ersten Schritt wird geprüft, ob wesentliche Auswirkungen zu erwarten sind. In jenen Wirkungsdimensionen, für welche dies zutrifft, wird anschließend eine vertiefende Abschätzung durchgeführt. Dabei werden aufgrund konkreter Fragestellungen die Auswirkungen in den wichtigsten Themengebieten abgeschätzt und dargestellt. Dadurch wird eine umfassende Einschätzung der Auswirkungen ermöglicht. Als Hilfsmittel wurde ein Online-Tool erstellt, anhand dessen die Legistinnen und Legisten und Budgetistinnen und Budgetisten die Folgenabschätzungen vornehmen.

Seit 1. April 2015 kann unter bestimmten Voraussetzungen auch eine vereinfachte Wirkungsorientierte Folgenabschätzung durchgeführt werden. Sie kann bei allen Vorhaben zur Anwendung kommen, sofern diese keine Förderungen beinhalten, keine wesentliche Auswirkungen in den Wirkungsdimensionen mit sich bringt, keine finanziellen Auswirkungen über 20 Millionen Euro auslösen und in keinem direkten substantiellen Zusammenhang mit Maßnahmen auf Globalbudgetebene stehen.

Außerdem besteht die Möglichkeit, mehrere inhaltlich zusammengehörige (Regelungs-)Vorhaben in einer einzigen „vollen“ WFA zu behandeln („Vorhabenbündel“). Voraussetzung hierfür ist eine bilaterale Vereinbarung mit dem Bundesministerium für Finanzen.

Eine Prüfung der Zulässigkeit der vereinfachten WFA beziehungsweise der Bündelung erfolgt im Rahmen der Begutachtung beziehungsweise Einvernehmensherstellung durch die BKA-Wirkungscontrollingstelle (für Regelungsvorhaben sowie sonstige Vorhaben mit finanziellen Auswirkungen über 20 Millionen Euro) und das Bundesministerium für Finanzen beziehungsweise nur durch das Bundesministerium für Finanzen (für alle anderen Vorhaben). Es wird daher auch auf die Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J vom 11. Juli 2018 verwiesen.

Zu 12.:

Das Bundesministerium für Finanzen hat eine Studie beim WIFO in Auftrag gegeben, die das österreichische Steuerrecht im Hinblick auf das Gleichstellungsziel in der UG 16 untersucht hat. Dafür sind Kosten in der Höhe von € 17.720,-- getragen worden. Diese Studie wurde im Oktober 2017 veröffentlicht. Weitere Evaluierungsmaßnahmen wurden noch nicht vorgenommen.

Zu 13.:

Dazu darf nochmals auf die ausführlichen Darlegungen zu den Fragen 1., 10., 11. und 14. verwiesen werden. Auch darüber hinaus ist dem Bundesministerium für Finanzen das Eintreten gegen Diskriminierungen ein Anliegen, das in die laufende Arbeit mit einfließt.

Zu 15.:

Zum Zeitpunkt des Einlangens der gegenständlichen schriftlichen parlamentarischen Anfrage beträgt die Frauenquote im Ministerbüro 42,1 %.

Zu 16. und 17.:

Die Frauenquote im Finanzressort beträgt 49,3 %, jene im Bereich der leitenden Angestellten 36 %.

Zu 18.:

Zum Stichtag 1. Juli 2018 weisen die einzelnen Sektionen im Bundesministerium für Finanzen folgende Frauenquoten auf:

Sektion	Männer	Frauen	Frauenquote
Sektion I – Finanzverwaltung, Management und Services	149	119	44,4 %
Sektion II – Budget	67	72	51,8 %
Sektion III – Wirtschaftspolitik, Finanzmärkte und Zölle	81	63	43,75 %
Sektion IV – Steuerpolitik und Steuerrecht	37	47	56 %

Zu 19.:

Zum Stichtag 1. Juli 2018 beträgt die Frauenquote der Sektionsleitungen im Bundesministerium für Finanzen 25 %.

Zu 20.:

Dem Bundesministerium für Finanzen ist das Eintreten gegen alle Formen von Diskriminierungen ein Anliegen, das – nicht zuletzt auch aufgrund der gesetzlichen Vorgaben – in die laufende Arbeit mit einfließt.

Der Bundesminister:
Hartwig Löger
(elektronisch gefertigt)

