

An den
Präsidenten des Nationalrats
Mag. Wolfgang SOBOTKA
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.110/0084-IV/10/2018

Wien, am 11. September 2018

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen haben am 11. Juli 2018 unter der **Nr. 1422/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „der Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Im Vorfeld der Beantwortung dieser Anfrage möchte ich auf die Entschließung des Bundespräsidenten gemäß Art. 77 Abs. 3 B-VG, BGBl II Nr. 4/2018 verweisen, mit der zum Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes gehörende Angelegenheiten, insbesondere die Koordination in Angelegenheiten der Frauen- und Gleichstellungspolitik und des Gender Mainstreamings sowie Angelegenheiten der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission, der Bundes-Gleichbehandlungskommission und der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, an Bundesministerin Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß übertragen wurden. Aufgaben der Personalverwaltung und der Organisation sind davon jedoch unberührt geblieben. Aus diesem Grund werden Fragen, sofern nicht die Personalverwaltung und Organisation des Bundeskanzleramtes betreffen, durch die gleichlautende Anfrage Nr. 1416/J vom

11. Juli 2018 an die Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend im Bundeskanzleramt beantwortet.

Zu den Fragen 1 und 14:

- *Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen? (Auflistung der einzelnen Maßnahmen samt Kurzbeschreibung und Zuständigkeit innerhalb des Ressorts)*
- *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?*

Eingangs ist es mir wichtig zu betonen, dass Frauen im Bundeskanzleramt ausgezeichnete und wertvolle Arbeit leisten. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein zentraler Wert im Bundeskanzleramt und fester Bestandteil seiner Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem Bundeskanzleramt ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen und Maßnahmen so zu gestalten, dass keine Benachteiligungen entstehen.

Die Anerkennung und Förderung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen auf allen Ebenen sowie der Konsens über die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit von Frauen und Männern sind ein wesentliches Element der Personal- und Organisationspolitik im Bundeskanzleramt.

Durch eine Anhebung des Frauenanteils insbesondere in Bereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind, soll sichergestellt werden, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des Bundeskanzleramtes gleichberechtigt vertreten sind. Sowohl voll-, als auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen werden zur Teilnahme an speziellen Führungskräfte- und Fortbildungslehrgängen und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Mit der

Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Netzwerke erleichtert werden.

Besonders im Organisations- und Personalwesen, konkret in der Personalplanung und Personalentwicklung, wird auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wesentliches Augenmerk gelegt. Durch gezielte Maßnahmen, wie etwa die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme der Elternteilzeit auch durch Männer, engagiert sich das Bundeskanzleramt auch für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ressort. In diesem Zusammenhang wird auch auf die geplante Teilnahme des Bundeskanzleramtes am sogenannten Audit „berufundfamilie“ hingewiesen.

Im Sinne all dieser Grundsätze sieht der Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, BGBl. II Nr. 342/2016, in folgenden Bereichen Maßnahmen zur Sicherstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Ressort vor:

- Bevorzugte Aufnahme sowie bevorzugte Ernennung bzw. Bestellung von Frauen bei Unterrepräsentation im Falle der gleichen Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber; Förderung deren Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten;
- Geschlechtsneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten, Hinweis auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf Planstellen in Leitungsfunktionen und nachdrückliche Einladung an Frauen zur Bewerbung bei einem Frauenanteil unter 50 % gemäß §§ 11 b und 11 c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung;
- Keine diskriminierende Heranziehung von Auswahlkriterien im Auswahlverfahren (z. B. Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung);

- Maßnahmen zum Schutz der Würde im Arbeitsumfeld, zur Unterlassung diskriminierender Verhaltensweisen sowie zur Bewusstseinsbildung durch den Dienstgeber;
- Geschlechtsneutraler Sprachgebrauch in sämtlichen internen und externen Schriftstücken des Ressorts;
- Gezielte Frauenförderung bei Zukunftsprojekten und Reformmaßnahmen;
- Verstärkte Informationsarbeit in Bezug auf den Frauenförderungsplan des Bundeskanzleramtes sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Veröffentlichung auf der Homepage, Aushändigung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Information im Rahmen der Grundausbildung);
- Unterstützung sowie besondere Informationsrechte der Gleichbehandlungsbeauftragten;
- Besondere Fördermaßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung, z. B. durch Information über Bildungsangebote und Ermutigung zur und Unterstützung bei der Teilnahme, Gewährleistung von Supervisionen und Coachings in Problemfällen;
- Förderung des beruflichen Aufstiegs (Laufbahn- und Karriereplanung, aktive Unterstützung und Förderung von Frauen bei Bewerbung und Besetzung von Leitungsfunktionen oder Führungskräftelehrgängen, Verbesserung der internen Information zur Förderung der Mobilität),
- Förderung des Wiedereinstiegs (durch Information z. B. über flexible Arbeitszeitgestaltungsmodelle, Karenz- bzw. Teilkarenzurlaub, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Wiedereinstiegsgespräch),
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegsprogramme für karenierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenzen und Teilzeitarbeit durch Männer);
- Unterstützung und Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene.

Ebenso wird auf die Wirkungsziele des Bundeskanzleramtes hingewiesen, insbesondere auf die Gleichstellungsziele (= Wirkungsziele 1, 3 und 4 in der Untergliederung 10 und dem Gleichstellungsziel in den Untergliederungen 25 und 32). Zur Umsetzung dieser Wirkungsziele leisten alle Organisationseinheiten einen Beitrag. Die Maßnahmen für das Gender Mainstreaming und Gender Budgeting des Bundeskanzleramts ergeben sich insbesondere aus den Angaben der Wirkungsorientierung des aktuellen Bundesfinanzgesetzes 2018 einschließlich des Teilhefts 2018.

1 a. Wie viel Ihres Gesamtbudgets ist für diese Maßnahmen vorgesehen? (aufgeschlüsselt nach einzelnen Maßnahmen)

Angesichts des Querschnittscharakters der Materie ist eine Gender-Budgetauswertung nicht möglich. Maßnahmen in diesem Bereich werden im Rahmen der laufenden Personaladministration umgesetzt.

- 1 b. Welche strategischen Ziele sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Wie bzw. von welcher Personengruppe sind diese Ziele definiert worden?*
- 1 c. Welche Unterlagen, Studien etc. dienen Ihnen als Grundlage für diese Zielsetzungen?*
- 1 e. Falls es keine definierten Ziele gibt: Sehen Sie in Ihrem Ressort keinen Raum für gleichstellungspolitische Zielsetzungen?*

Die strategischen Zielsetzungen sind im Bundesfinanzgesetz 2018 angeführt. Die Angaben der Wirkungsorientierung im Bundesfinanzgesetz 2018 wurden vom Nationalrat definiert.

Als Grundlage dienen dazu unter anderem die Agenda 2030 der Vereinten Nationen, das Regierungsprogramm 2017-2022, die Gleichstellungsberichte, die Rechnungshofberichte sowie die Dokumentationen aus der ressortübergreifenden Koordination der Gleichstellung im Bereich Wirkungsorientierung.

Grundlage für die internen Zielsetzungen sind neben den gesetzlichen Vorgaben betreffend die Gleichstellung von Frauen und Männern auch ressortinterne

statistische Auswertungen im Managementinformationssystem sowie die regelmäßige Evaluierung des Frauenförderungsplans für das Ressort.

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

Betreffend die internen Maßnahmen ergibt sich der Zeitraum der Zielerreichung aus dem jeweils gültigen Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt.

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

Diese Maßnahmen sind mir bekannt und werden selbstverständlich weitergeführt.

Zu Frage 2:

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

Im Rahmen der Wirkungsorientierung sieht die Wirkungscontrollingverordnung regelmäßige Evaluierungen vor. Die Evaluierungsergebnisse des Bundeskanzleramtes, welche von der ressortinternen Wirkungscontrollingstelle koordiniert werden, sind im Bericht zur internen Evaluierung von Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben sowie im jährlichen Bericht zur Wirkungsorientierung enthalten. Beide Berichte werden jährlich dem Nationalrat vorgelegt.

Die Gleichstellungswirkungsziele des Ressorts werden im jährlich veröffentlichten Bericht zur Wirkungsorientierung in einem eigenen Kapitel unter dem Titel „Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ dargestellt. Der nächste Bericht ist für Herbst 2018 geplant.

Zu Frage 3:

- 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?

Selbstverständlich ist mir der Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, der zuletzt im November 2016 mit Verordnung, BGBl. II Nr. 342/2016, erlassen wurde, bekannt. Mit 31. Dezember 2018 wird auf Basis der aktuellen Datenlage ein neuer Frauenförderungsplan erstellt werden.

In die Erstellung des letzten Frauenförderungsplanes des Bundeskanzleramtes, BGBl. II Nr. 342/2016, waren die Personalabteilung, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die Personalvertretung sowie die damalige Abteilung III/9 des Bundeskanzleramts (Wirkungscontrollingstelle des Bundes, Verwaltungsinnovation; nunmehr Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport;) zur Qualitätssicherung der wirkungsorientierten Folgenabschätzung eingebunden.

Das Monitoring erfolgt im Zuge der regelmäßigen Evaluierung bzw. Bearbeitung der Wirkungsziele des Ressorts durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der ressortinternen Wirkungscontrollingstelle.

Zu den 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 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?

Selbstverständlich ist es mir ein Anliegen, mit allen relevanten Stellen des Hauses einen Austausch zu pflegen. Aufgrund der Ressortänderung wurde die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Bundeskanzleramts neu zusammengesetzt. Mit Schreiben vom 8. Mai 2018 wurde den einzelnen Mitgliedern dieser Arbeitsgruppe das Bestellungsschreiben übermittelt. Ein Treffen mit mir ist derzeit in Planung. Mein Kabinett, mein Generalsekretär sowie meine Spitzenführungskräfte stehen in einem laufenden Abstimmungsprozess mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und der Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt.

Zu Frage 10:

- Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?

Gleichbehandlungsinstrumente im Bundeskanzleramt sind insbesondere der gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz erlassene und regelmäßig fortzuschreibende Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt (aktuell BGBl. II Nr. 342/2016), die gemäß den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die im Vollzugsbereich der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend eingerichteten Gleichbehandlungskommissionen und die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. Weiters ist die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) zu nennen. Als technisch-statistisches Instrument dient außerdem das Managementinformationsystem.

Zu Frage 11:

- Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?

Die Gesetzesentwürfe bzw. Regelungsvorhaben werden gemäß § 3 WFA-Gleichstellungsverordnung und mit Hilfe des von allen Ressorts benutzten Tools für wirkungsorientierte Folgenabschätzung auf Auswirkungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht.

Zu den Fragen 12 und 13:

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

Wie bereits in der Einleitung ausgeführt, verweise ich aufgrund der sachlichen Zuständigkeit durch die Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend im Bundeskanzleramt auf deren Beantwortung der gleichlautenden Anfrage Nr. 1416/J vom 11. Juli 2018.

Zu Frage 15:

- Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?

Die Frauenquote in meinem Kabinett beträgt zum Stichtag der Anfrage 48 %.

Zu Frage 16:

- Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?

Die Frauenquote im Bundeskanzleramt (Zentralleitung) beträgt zum Stichtag der Anfrage 60 %.

Zu Frage 17:

- Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?

Die Frauenquote der leitenden Angestellten im Bundeskanzleramt (Zentralleitung) beträgt zum Stichtag der Anfrage 52 %.

Zu Frage 18:

- *Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?*

Die Frauenquote in den einzelnen Sektionen des Bundeskanzleramtes beträgt zum Stichtag der Anfrage in der Sektion I 47 %, in der Sektion II 73 %, in der Sektion III 98 %, in der Sektion IV 60 % und in der Sektion V 72 %.

Zu Frage 19:

- *Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?*

Die Frauenquote der Sektionsleitungen beträgt zum Stichtag der Anfrage 60 %. Ich darf darauf hinweisen, dass derzeit in meinem Ressort im Vergleichszeitraum der letzten zehn Jahre erstmalig 60 % Frauen in Führungspositionen sind.

Zu 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?*
- Gibt es in dieser Frage interne Arbeitsabläufe und/oder Ansprechstellen? Wenn ja, welche?*
 - Wenn nein, warum sehen Sie dafür keine Notwendigkeit?*

Sämtliche für Bundesbedienstete geltenden gesetzlichen Bestimmungen betreffend Gleichstellung und Antidiskriminierung werden im Bundeskanzleramt uneingeschränkt eingehalten und bei allen Personalentscheidungen berücksichtigt – von der Formulierung von Ausschreibungstexten, der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, über den beruflichen Aufstieg, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung bis hin zur Beendigung eines Dienst- und Ausbildungsverhältnisses. Zu verweisen ist hier insbesondere auf die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Behinderteneinstellungsgesetzes sowie des Behindertengleichstellungsgesetzes. Im Bereich der Aus- und Weiterbildung bietet

die Verwaltungsakademie des Bundes ein weitreichendes Informations- und Weiterbildungsangebot wie etwa zum Thema „Gender und Gleichstellung“.

Die gesetzlichen Mindestquoten für die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung werden im Bundeskanzleramt übererfüllt. Die mit dem Sozialministerium abgestimmten Maßnahmen des Nationalen Aktionsplan Behinderung werden laufend fortgeführt und umgesetzt.

Im Bereich der Barrierefreiheit wurden und werden laufend Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung gesetzt. Dies gilt sowohl für bauliche Maßnahmen, als auch für die Barrierefreiheit im Bereich Internet. Auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen (E-Government-Gesetz) und internationaler Richtlinien (Web Content Accessibility Guidelines) wurde die Website des Bundeskanzleramtes zur Barrierefreiheit adaptiert. Auch für die Redaktion der Website zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten dafür eigene Schulungen. Außerdem fördert und koordiniert das Bundeskanzleramt die Arbeiten zum Thema barrierefreies Webdesign auf nationaler sowie auf internationaler Ebene.

Sebastian Kurz

