



BUNDESMINISTERIN FÜR FRAUEN,
FAMILIEN, JUGEND
Dr. Juliane BOGNER-STRAUSS

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

GZ: BKA-353.130/0076-IV/10/2018

Wien, am 10. Oktober 2018

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Gamon, Kolleginnen und Kollegen haben am 10. August 2018 unter der **Nr. 1504/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Empfehlungen der EU-Kommission betreffend Gleichbehandlungsstellen gerichtet.

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

Zu Frage 1:

- *Wie viele Personen waren seit 2008 bei der GAW beschäftigt? (Bitte um Auflistung nach Jahr, Stundenausmaß, Tätigkeit, Eintrittsdatum und Austrittsdatum, Bundesland und Geschlecht)*

Eingangs weise ich darauf hin, dass Fragen der Personalverwaltung und Organisation gemäß Abs. 2 der Entschließung des Bundespräsidenten gemäß Art. 77 Abs. 3 B-VG, BGBl. II Nr. 4/2018, keinen Gegenstand meines Vollzugsbereichs darstellen. Ich kann aber aufgrund der Befassung der zuständigen Organisationseinheiten im Bundeskanzleramt die Anfrage wie folgt beantworten:

Die Anzahl der Vollbeschäftigtenäquivalente zum Stichtag 1. Jänner aufgegliedert nach Bundesländern sind der nachfolgenden tabellarischen Aufstellung zu entnehmen:

1. Jänner	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
VBÄ Gesamt	19,5	21	22,5	23	22	21,5	22	23	23	23,5	26
Wien	9,5	10	12,5	12	11	11,5	11,5	12	13	12,5	14
Tirol	3	3	3	3	3	3	3	3,5	3,5	3,5	3,5
Steiermark	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
Kärnten	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Oberösterreich	3	3	3	3	3	2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5

Die Auflistung der jeweiligen Tätigkeitsbereiche zum Stichtag 1. Jänner ausgedrückt in Vollbeschäftigtenäquivalenten stellt sich wie folgt dar:

1. Jänner	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anwältinnen und Anwälte	13	13,5	16	16,5	15,5	15	16	16	16	17	18,5*
Erstberaterinnen und Erstberater	2	3	3,5	4,5	5,5	5,5	5,5	6	5	5,5	5,5
Sekretariat/ Lehrlinge	4,5	4,5	3	2	1	1	1	1	2	1	2

*beinhaltend Verwaltungspraktikantinnen (2 VBÄ).

In den Jahren 2009 bis 2014 sowie im Jahr 2017 war zum Stichtag 1. Jänner jeweils ein männlicher Mitarbeiter beschäftigt. Alle übrigen Personen, die im Abfragezeitraum bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlung beschäftigt waren/sind, waren/sind weiblich.

Änderungen der Anzahl der Vollbeschäftigungsäquivalente bei Anwältinnen und Anwälten, bei Erstberaterinnen und Erstberatern sowie bei Sekretariatskräften zwischen (aufsteigenden) Stichtagen resultieren aus Karenzierungen sowie aus Änderungen (Herabsetzungen) der Beschäftigungsausmaße.

Eine Auflistung weiterer Daten zum jeweiligen Stundenausmaß sowie zum Eintrittsdatum und Austrittsdatum erfordert die Sichtung der Personalunterlagen aller aktiven und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anwaltschaft für Gleichbehand-

lung über einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren. Ich ersuche um Verständnis, dass aufgrund des damit einhergehenden hohen Verwaltungsaufwandes dazu keine Angaben gemacht werden können.

1a. Welche Stelle ist für die Postenbesetzung zuständig?

1b. Gibt es transparente Auswahlverfahren und wer hat diese entwickelt?

Die Durchführung der Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren der Bediensteten der Anwaltschaft für Gleichbehandlung erfolgt durch die Personalabteilung der Zentralstelle des Bundeskanzleramtes, die gesetzlich als zuständige Dienststelle fungiert. Selbstverständlich wird die Anwaltschaft für Gleichbehandlung in sämtliche Prozesse (Formulierung der Ausschreibungstexte, Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber etc.) eingebunden.

Die Sicherstellung transparenter und objektiv nachprüfbarer Auswahlverfahren und qualitativ hochwertige Auswahlentscheidungen sind dem Bundeskanzleramt bei sämtlichen Stellenbesetzungen ein wesentliches Anliegen. Jedes Auswahlverfahren erfolgt streng nach den gesetzlichen Vorgaben und nach sach- und leistungsbezogenen Kriterien. Insbesondere werden die Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes sowie des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, die Bestimmungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und transparenter Auswahlverfahren enthalten, ausnahmslos eingehalten.

Zu Frage 2:

- *Wie viele budgetäre Mittel standen der GAW seit 2008 pro Jahr zur Verfügung?*
 - a. *Wofür genau wurden diese Mittel verwendet? (Bitte um Auflistung nach Jahr, Verwendungszweck, ggf. Projekttitle)*
 - c. *Wie viel davon stand pro Jahr für Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung?*
 - e. *In welcher Höhe wurden pro Jahr Mittel für präventive Maßnahmen ausgegeben?*

Bis zum Jahr 2014 wurden Ausgaben aus dem Bereich der Aufwendungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlung über das Budget der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung abgerechnet. Erst mit der BMG-Novelle 2014 (Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ressortierte zum Bundesministerium für

Bildung und Frauen) wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlung budgettechnisch innerhalb des Bundeskanzleramtes mit einer eigenen Finanzstelle ausgestattet.

Im Globalbudget 10.02, Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, waren daher bis 2014 keine gesonderten Budgetmittel für die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ausgewiesen. In diesen Bereichen anfallende Kosten fanden im „betrieblichen Sachaufwand“ Bedeckung. Personal- und Reisekosten wurden aus dem Budget der Bundeskanzleramt-Zentralleitung bedeckt. Für die Jahre 2008 bis 2014 kann daher zur Frage, wie viele Budgetmittel der GAW zur Verfügung standen, keine Angaben gemacht werden. Hinsichtlich des Zeitraumes ab 2014 wird das Budget wie folgt bekannt gegeben: Der Anwaltschaft für Gleichbehandlung standen von 2014 bis 2016 jährlich 61.000,-- Euro, 2017 65.000,-- Euro und 2018 69.000,-- Euro budgetäre Mittel zur Verfügung.

Seit 2018 sind Dienstreisen von den einzelnen Organisationseinheiten des Bundeskanzleramtes selbst zu budgetieren und innerhalb der eigenen Finanzstelle zu verbuchen. Der Anwaltschaft für Gleichbehandlung stehen 2018 dafür zusätzlich zum oben genannten Budget rund 54.000,-- Euro zur Verfügung.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung setzt durch Schulungen, Workshops etc. und durch spezielles Informationsmaterial Aktionen sowohl für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit als auch für präventive Maßnahmen. Eine Trennung kann aufgrund des oft übergreifenden Charakters der Maßnahmen nicht getroffen werden.

Für folgende Titel wurden Mittel verwendet:

2008:

Werbeschaltungen/Inserate
Informationsbroschüre GIBG
EOI, EWLA, EQUINET, UNIFEM Mitgliedsbeiträge
Nachdruck Broschüre "berührt"
Broschüre "Ihr gutes Recht"
Webauftritt
Tag der offenen Tür
Dolmetschgebühren

2009:

Folder GAW
Mitgliedsbeiträge
Fachtagung "30 Jahre ges. Gleichbehandlung"
Fachtagung "sexualisierte Gewalt"
Handverlag

2010:

Mitgliedsbeiträge
Kurzgutachten
Tagung
Veranstaltung "sexuelle Belästigung - Angriff auf Menschenwürde"
Festveranstaltung 20 Jahre GAW
Folder
Inserate

2011:

Handverlag und Mitgliedsbeiträge
Gutachten
Broschüren, Folder
Veranstaltungen
Öffentlichkeitsarbeit
Inserate

2012:

Handverlag und Mitgliedsbeiträge
Kurzinfos Druck
Erstellung Rechtsgutachten - Diskrimin. Stellenausschr. § 23 GIBG
Teilnahme der GAW an Messe in Klagenfurt
Inserate
Übersetzung der Homepage der GAW
Unterstützung u. Beratung: Zielgruppenoptimierung

2013:

Öffentlichkeitsarbeit/Freecards
Mitgliedsbeiträge/Veranstaltungen
Unterstützung u. Beratung: Zielgruppenoptimierung
Rechtsgutachten

2014:

Feier: 10 Jahre erweitertes GIBG
Mitgliedsbeitrag Equinet 2014
Anwaltshonorar/Gerichtskosten für eine Feststellungsklage der GAW
20.000 Stk. Folder deutsch/englisch

20.000 Stk. Multiplikatorinnenbroschüre
10.000 Stk. Leichter-Lesen-Folder
10.000 Stk. bedruckte Kugelschreiber
Einschaltung der Infoscreens Österreichweit zur Bewerbung der GAW

2015:

ARGE Grafik Kosten für Leistung 2014
Druckkostenbeitrag Magazin Verein HOSI Tirol
2 Strategietage
Fachtagung und Festakt 15 Jahre Regionalbüro Stmk
Inserat im Magazin Akademie der Vielfalt
Infoscreens Verbreitung der GAW App Österreichweit
20.000 Stk. Folder deutsch
5.000 Stk. bedruckte Baumwolltaschen
5.000 Stk. Multiplikatorinnenbroschüre
Fachtagung Regionalbüro Tirol, 21.10.2015
Mitgliedsbeitrag, Abo aep Zeitschrift 2015
Mitgliedsbeitrag Equinet 2015

2016:

Fachtagung "Gleichbehandlung Unternehmen" Regionalbüro Linz, 15.3.2016 (Catering, Vorkosten)
Druckkostenbeitrag Zeitschrift HOSI Tirol
Inserat Zeitung Falter am 23.12.2015
Handverlag der Regionalbüros für 2015
Mitgliedsbeitrag aep 2016
60.000 Stk. Freecards
Inserat Bildungskatalog Akademie der Vielfalt
Equinet Mitgliedsbeitrag
Produktion des Theaterstücks mit dem Titel „The Others of the Others,“ des Hope Theatres Nairobi
Veranstaltung in Kooperation mit der Verwaltungsakademie des Bundes: Gleichbehandlung und Gleichstellungsmaßnahmen als Kriterien der staatlichen Förderung und öffentlichen Auftragsvergabe, 19.5.2016 (Catering)
Veranstaltung Präsentation eines Gutachtens zum Thema Genderperformance am 27.6.2016 (Catering)
ARGE Grafik BKA
Anpassung GAW App
ARGE Grafik BKA 2015-2016
ARGE Grafik Bericht 2014/2015
Baumwolltaschen 5.000 Stk.

2017:

Druckkostenbeitrag Zeitschrift HOSI Tirol
Handverlag der Regionalbüros für 2017

Mitgliedsbeitrag aep 2017
Equinet Mitgliedsbeitrag 2017
Veranstaltung Präsentation eines Gutachtens zum Thema Genderperformance am 27.6.2016
Aufführungen der Antidiskriminierungsrevue des Hope Theatres, 20.3.2017 bis 22.03.2017
Druck Lesezeichen
Nachdruck Folder
Einladungskarten für die Antidiskriminierungs-Revue
Tag der offenen Tür Regionalbüro Steiermark (Catering)
Veranstaltung Das Unternehmen Diversität & Gleichbehandlung WU Wien, 11.5.2017
Aufführungen Antidiskriminierungs-Revue in den Regionalbüros, Oktober 2017
ARGE Grafik
Einladungskarten für Antidiskriminierungs-Revue, Herbst 2017
Druck von Postkarten für Menschenrechtstag
Produktion eines Trickfilms „Wege zum Recht – eine Informationsfilm zur Gleichbehandlungsanwaltschaft“

2.b. Wie viel davon wurde pro Jahr für Personalkosten aufgewandt?

Die Personalkosten werden nicht vom Budget der Anwaltschaft für Gleichbehandlung bedeckt, sondern aus dem Budget der Zentralstelle getragen. Die Gesamtkosten (inkl. Überstunden und sonstige Entgeltbestandteile sowie Sonderzahlungen) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anwaltschaft für Gleichbehandlung (inkl. Verwaltungspraktikantinnen bzw. -praktikanten und Ferialpraktikantinnen bzw. -praktikanten) beziffern sich im angefragten Zeitraum (von 2008 bis zum Stichtag der Anfrage) wie folgt:

Jahr	Kosten
2008	€ 1.048.749,71
2009	€ 1.190.380,98
2010	€ 1.302.585,63
2011	€ 1.378.415,77
2012	€ 1.426.928,77
2013	€ 1.406.450,74
2014	€ 1.471.725,45
2015	€ 1.543.296,86
2016	€ 1.579.248,49

2017	€ 1.576.633,83
2018	€ 921.089,65

2.d. Wie viel davon wurde pro Jahr für Reisekosten ausgegeben?

Die abgerechneten Reisekosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anwaltschaft für Gleichbehandlung beziffern sich im angefragten Zeitraum (von 2008 bis zum Stichtag der Anfrage) wie folgt:

Jahr	Kosten
2008	€ 51.215,57
2009	€ 48.444,79
2010	€ 43.711,62
2011	€ 43.704,83
2012	€ 34.450,96
2013	€ 30.446,16
2014	€ 33.894,27
2015	€ 40.479,95
2016	€ 36.695,32
2017	€ 42.777,46
2018	€ 12.384,55

Zu Frage 3:

- *Wie lange sind die durchschnittlichen Wartezeiten für Betroffene, um von der GAW Beratungen in Anspruch nehmen zu können?*

Grundsätzlich erhalten Ratsuchende sofort (am Telefon oder per E-Mail) eine Erstberatung, die eine erste Orientierungshilfe bietet. Bei Zuständigkeit durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlung wird der Fall einer Juristin/einem Juristen nach Fallrad übertragen und die erste Kontaktaufnahme erfolgt spätestens nach einer Woche (außer es wurden bei der Erstberatung z. B. der Ablauf von Fristen oder sonstige Dringlichkeiten abgeklärt). Danach wird ein persönliches Beratungsgespräch zum Zwecke der Erarbeitung einer Beratungs- und Unterstützungsstrategie vereinbart.

Zu Frage 4:

- *Die GAW ist in Österreich beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Inwiefern sehen Sie trotzdem die Unabhängigkeit der GAW gewährleistet?*
 - a. *Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die entsprechenden Empfehlungen der EK umsetzen, die darauf abzielen, größere Unabhängigkeit für die GAW zu gewährleisten?*

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung wurde 2014 als unabhängige und weisungsfreie Dienststelle im Bundeskanzleramt (gemäß Art. 20 Abs. 2 Z 8 B-VG) eingerichtet.

Die funktionelle Unabhängigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist durch das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz gewährleistet, wonach die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig sind. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung auf Basis der Richtlinien 2000/43/EG, 2004/113/EG, 2006/54/EG, 2010/41/EU und 2014/54/EU (Equality Body). Nach diesen Richtlinien ist die Unabhängigkeit hinsichtlich Beratung und Unterstützung, Durchführung von Berichten, Untersuchungen und Empfehlungen geregelt. Damit wird den Empfehlungen der EK ausreichend Rechnung getragen.

Zu Frage 5:

- *Eine der Empfehlungen der EU-Kommission betrifft die Möglichkeit für die GAW Klagen oder Sammelklagen einzubringen. Werden Sie diese Empfehlung umsetzen?*
 - a. *Wenn ja, wann und wie?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Diese Fragen betreffen keinen Gegenstand meines Vollzugsbereichs entsprechend den Bestimmungen des Bundesministeriengesetzes, BGBl. Nr. 76/1986 idF, BGBl. I Nr. 164/2017, in Zusammenhang mit der EntschlieÙung des Bundespräsidenten gemäß Art. 77 Abs. 3 B-VG, BGBl. II Nr. 4/2018.

Zu Frage 6:

- *Im Budget der UG 10 wird als Wirkungsziel 3, Kennzahl 10.3.1 folgendes angegeben: "Nutzen der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Prozentanteil der infolge von Beratungen vergleichsweise zustande gekommenen Lösungen für Betroffene". Dabei soll sich der Prozentsatz von 50 % in Jahr 2017 auf 60 % bis 2020 steigern. Wie wollen Sie dieses Wirkungsziel erreichen?*
 - a. *Stellen Sie, um ein Erreichen dieses Zielzustandes sicherzustellen weitere personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung?*
 - i. *Wenn ja, wie viele?*
 - ii. *Wenn nein, warum nicht?*

Dieses Wirkungsziel gibt sich die Anwaltschaft für Gleichbehandlung als unabhängige Einrichtung selbst hinsichtlich ihres Budgets für Informations- und Bewusstseinsarbeit vor. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung setzt dafür auf eine Intensivierung der Vernetzung zu Unternehmen und Weiterverfolgung des internen Schwerpunktes „Gleichbehandlung:UNTERNEHMEN“. Konkret wird ein Informationsblatt zur Möglichkeit vergleichsweiser gleichbehandlungskonformer Lösungen in Einzelfällen für die PflichtenträgerInnen des GIBG (Unternehmen, Organisationen) vorbereitet. Weiters soll die Anzahl der Workshops durch aktives Anbieten bei den Unternehmen erhöht werden. Das soll dazu führen, dass Unternehmen die Angebote der Anwaltschaft für Gleichbehandlung mehr in Anspruch nehmen und so mehr vergleichsweise Lösungen anstreben. Zuletzt soll durch aktive Vernetzung eine Erhöhung der Newsletteradressatinnen/-adressaten erreicht werden, um Angebote der Anwaltschaft für Gleichbehandlung an Unternehmen sichtbarer zu machen.

Zu Frage 7:

- *Inwiefern sehen Sie die weiteren Standards und Empfehlungen der Kommission in Österreich umgesetzt?*

In Österreich gibt es eine lange Tradition in der Gleichbehandlungsgesetzgebung. Seit 1979 gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft und seit 1993 ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für die Bediensteten des Bundesdienstes in Kraft. Beide Gesetze wurden und werden kontinuierlich weiterentwickelt. So entsprechen beispielsweise die gesetzlichen Regelungen betreffend die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen den von der EU-Kommission geforderten Standards und Empfehlungen.

Die Mitglieder der Anwaltschaft für Gleichbehandlung sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig. Dies gilt in gleicher Weise für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission gemäß § 10 Abs. 1a GBK/GAW-Gesetz und für die Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission gemäß § 24 Abs. 5 B-GIBG.

Zur Unterstützung der Arbeit der Gleichbehandlungskommissionen werden im Rahmen der Möglichkeiten selbstverständlich die personellen Ressourcen erweitert.

Zu Frage 8:

- *Hinsichtlich welcher Empfehlungen der EK sehen Sie noch Aufholbedarf?*
- a. *Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die entsprechenden Empfehlungen umsetzen?*
 - b. *Wann werden Sie die Empfehlungen umsetzen?*
 - c. *Wird es dafür zusätzliche finanzielle oder personelle Ressourcen geben und wenn ja, aus welchen Töpfen?*

Österreich beteiligt sich aktiv an den Weiterentwicklungsprozessen des Gleichbehandlungsrechts auf EU-Ebene und wird, wie in der Vergangenheit, beschlossene EU-Richtlinien umsetzen.

Innerstaatlich wurde von der Vorgängerregierung eine Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts durchgeführt. Der vorliegende Bericht der Expertinnen und Experten spiegelt den interessanten, durchaus kontrovers geführten, Diskussionsprozess wider.

Ein herausragendes Ergebnis dieser Evaluierungsgruppe war an den grundsätzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Gleichbehandlungskommission festzuhalten. Besonders das formlose Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ohne Kostenrisiko für die von einer Diskriminierung Betroffenen und die niederschwellige Konzeption werden als wesentliche Vorteile gesehen

Von den Empfehlungen der Evaluierungsgruppe wurden bereits zahlreiche umgesetzt, wie beispielsweise:

- Erteilen von Verbesserungsaufträgen;

- Erteilen von Ermittlungsaufträgen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlung;
- häufigere Sitzungsfrequenzen zur Verringerung der langen Verfahrensdauer; Durchführung einer ersten Tagsatzung, um auf eine Einigung hinzuwirken, bzw. die Beweisthemen einzugrenzen;
- Einrichtung von Ausschüssen;
- Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit (Einrichtung der Website www.Gleichbehandlungskommission.gv.at)

Selbstverständlich werden die weiteren Empfehlungen ernst genommen und nach Möglichkeit von den zuständigen Stellen umgesetzt.

Mit besten Grüßen,

Dr. Juliane Bogner-Strauß

