

2339/AB
Bundesministerium vom 22.01.2019 zu 2353/J (XXVI.GP)
bmf.gv.at
Finanzen

Hartwig Löger
Bundesminister für Finanzen

Johannesgasse 5, 1010 Wien

Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMF-310205/0224-GS/VB/2018

Wien, 22. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 2353/J vom 22. November 2018 der Abgeordneten Mag. Selma Yildirim, Kolleginnen und Kollegen beehe ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu 1. bis 5.:

Generell richtet sich die Zusammensetzung von Expertengruppen nach dem erforderlichen Knowhow, welches von der zuständigen Organisationseinheit zu beurteilen ist. Die Einsetzung von Arbeitsgruppen liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen Organisationseinheiten.

Gemäß der Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen (BMF), BGBl. II Nr. 353/2018 idGf, ist bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Auch bei der Zusammensetzung von Delegationen, Gremien und Podien durch das BMF ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben.

Momentan gibt es eine, für diese Anfrage relevante, Expertengruppe. Diese befasst sich mit dem automationsunterstützten Nachweis der Behinderung (ANB).

Die Expertinnen und Experten wurden von den jeweiligen vertretenen Organisationen entsandt. Von den 20 Expertinnen und Experten in dieser Gruppe sind zehn weiblich und zehn männlich.

Weiters wird auf die Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1745/J vom 26. September 2018 durch den Herrn Bundesminister für Finanzen verwiesen.

Zu 6. bis 8. und 12. bis 14.:

Allein aufgrund des Ziels der Positionierung des BMFs als attraktiver Arbeitgeber, des Leitbilds und der Personalstrategie des BMF wird das Thema „Diversity“ als gelebte personelle Vielfalt bereits im Personalmanagement eingebracht.

Obwohl es im BMF kein standardisiertes, vereinheitlichtes Diversity-Management gibt, werden Maßnahmen getroffen, um die Befolgung der Gleichbehandlung im Sinne der §§ 3 ff und 13 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung vom 8. Jänner 2018 (BGBl. Nr. 100/1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 60/2018) zu gewährleisten.

Besonders erwähnenswert ist hier, dass die Themen Diversity-Management und Gleichbehandlung bereits integrierter Bestandteil der Grundausbildung und der Führungskräfte- und Nachwuchsführungskräfte-Trainings sind. Des Weiteren werden im Rahmen der beruflichen Weiterbildung Lehrgänge und Seminare angeboten, die u.a. die Verbesserung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Sensibilisierung der Bediensteten für das Genderthema zum Ziel haben.

Dass dem Thema im Finanzressort besondere Bedeutung zukommt, zeigt sich auch in der eigens eingerichteten Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“. Diese Gruppe setzt sich aus jeweils einer weiblichen und einem männlichen Bediensteten jeder Sektion zusammen. Aufgabe dieser Gruppe ist es unter anderem an der Erarbeitung der Strategie des Finanzressorts mitzuwirken und bei der Erstellung der Wirkungsziele im Rahmen von „Gender Budgeting“ Inputs zu geben. Darüber hinaus beauftragte die „Gender Mainstreaming“ Gruppe diverse Studien. Die Publikationen sind unter https://www.bmf.gv.at/ministerium/leitlinien-initiativen.html#Gender_Mainstreaming auf der Homepage des BMF abzurufen.

Es wird darauf hingewiesen, dass im Intranet des Finanzressorts allen Führungskräften ein spezifisches Tool „Gender Prüfung“ zur Verfügung steht. Dieses soll auf freiwilliger Basis die Möglichkeit eröffnen, angeleitet und standardisiert die jeweiligen Organisationseinheiten (Gruppen, Abteilungen, Teams etc.) durch eine „gendersensible Brille“ zu betrachten, um dadurch allfällige geschlechtsspezifische Differenzen zu identifizieren.

Zu 9. bis 11.:

Auf den Frauenförderungsplan (FFPL) des BMF, BGBl. II Nr. 353/2018, wird hingewiesen.

Der FFPL des BMF definiert als Ziel „Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, in Kommissionen und in Gremien“.

Im FFPL des BMF sind unter anderem folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Bei der Zusammensetzung von – nicht in Dienstrechtsschriften vorgesehenen – Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.
- Bei der Zusammensetzung von Delegationen, Gremien und Podien durch das Bundesministerium für Finanzen ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben.

Zu 15. bis 17.:

Verwiesen wird abermals auf den Frauenförderungsplan (FFPL) des BMF, der vor allem in § 1 (Ziele) die „Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen und allen Funktionen und Tätigkeiten“ vorsieht. Weiters sieht der FFPL „die Förderung der Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen vor, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen“.

Als Maßnahmen sieht der FFPL unter anderem vor, dass zur Beurteilung von Führungsqualitäten auch Kriterien wie z.B. soziale Kompetenz heranzuziehen sind. Weitere Maßnahmen sind, dass Leitungspositionen so weit als möglich auch Teilzeitbeschäftigte zugänglich und Führungspositionen derart zu gestalten sind, dass sich ihre Übernahme mit der Übernahme von Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt. Hinzuweisen ist auch auf die gesetzlich vorgesehene Bevorzugung von Frauen beim beruflichen Aufstieg im Falle einer Unterrepräsentation gemäß § 11c B-GIBG.

Der Bundesminister:

Hartwig Löger

Elektronisch gefertigt

