

Dr. Magnus Brunner, LL.M.
Bundesminister für Finanzen

Johannesgasse 5, 1010 Wien

Herrn Präsidenten
des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.042.013

Wien, 17. März 2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 13537/J vom 17. Jänner 2023 der Abgeordneten Henrike Brandstötter, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu 1.:

Es gab im Jahr 2021 eine interne Meldung.

Zu 2. und 3.:

Spezielle Weisungen zum Vorgehen und Verhalten bei etwaigen Meldungen gibt es nicht. Es wird hierzu auf die gesetzlichen Vorgaben, insbesondere § 109 BDG 1979 mit analoger Anwendung auch auf Vertragsbedienstete, sowie auf das Disziplinarwesen bzw. auf die Bestimmungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen. Ergänzend wird erwähnt, dass das Bundesministerium für Finanzen (BMF) auf seiner Homepage (Intranet) als zentrales Thema der Gleichbehandlung die Verhinderung von unter anderem sexueller Belästigung anführt und die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF in ihrem Informationsfolder Hilfestellungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung gibt. Zudem hat das BMF im Jahr 2021 einen Leitfaden zur Mobbingprävention (auch auf der

Homepage abrufbar) veröffentlicht, der sich dem Thema des achtungsvollen Umgangs widmet, Betroffenen im Bedarfsfall Hilfestellung bietet und unter anderem die Folgen von ungebührlichem Verhalten aufzeigt.

Darüber hinaus wird festgehalten, dass der Frauenförderungsplan des BMF (FFPL), BGBl. II Nr. 14/2023, folgende Maßnahmen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung vorsieht:

- § 1 Z 12 FFPL definiert als eines seiner Ziele „Die Gewährleistung eines effizienten Schutzes der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.“
- § 11 FFPL sieht betreffend den Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz folgende Regelung vor:
 - (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen.
Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen, einschränken oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen, Informationen und Unterstützungsangebote (z. B. Ansprechpersonen) für Opfer anzubieten.
 - (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, umfassend zu informieren (z. B. Intranet, Broschüren, Arbeitsmedizin, -psychologie etc.).
 - (3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.
 - (4) Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mobbing sind auch für Führungskräfte anzubieten und deren Besuch zu empfehlen.
 - (5) Es ist besonders seitens der Führungskräfte auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Zu 4.:

Ein Fall wurde 2021 zur Anzeige gebracht.

Zu 5.:

Es gab 2021 einen Fall; dieser mündete in einen Schuldspruch, welcher allerdings noch nicht in Rechtskraft erwachsen ist.

Zu 6.:

Es ist kein solcher Fall bekannt; bei dem oben genannten Fall handelte es sich um keine Mitarbeiterin bzw. um keinen Mitarbeiter.

Zu 7.:

Ja, ein Mann.

Zu 8. bis 15.:

Nein.

Zu 9.:

Schadenersatzzahlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen keinen Gegenstand der Vollziehung durch das BMF dar.

Der Bundesminister:
Dr. Magnus Brunner, LL.M.

Elektronisch gefertigt