



Mag. Gerhard Karner
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2023-0.775.563

Wien, am 18. Dezember 2023

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Henrike Brandstötter, Dr. Stephanie Kripser, Kolleginnen und Kollegen haben am 18. Oktober 2023 unter der Nr. **16557/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Gleichbehandlungsbeauftragte im Innenministerium“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 3 und 8:

- *Aktuell gibt es innerhalb des Innenministeriums lediglich eine weibliche Gruppenleiterin. Welche Maßnahmen werden in Ihrem Ministerium gesetzt, um mehr Anreize für Frauen in Führungspositionen zu schaffen?*
 - a. *Gibt es konkrete Ziele, die innerhalb dieser Legislaturperiode erfüllt werden sollen?*
- *Aktuell wird lediglich eine der neun Landespolizeidirektionen von einer Frau geleitet. Welche Maßnahmen werden in Ihrem Ministerium gesetzt, um mehr Anreize für Frauen in den Landespolizeidirektionen zu schaffen?*
- *Welche Maßnahmen werden lokal in den Landespolizeidirektionen gesetzt? Gibt es hier vonseiten Ihres Ressorts Vorgaben? Gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Landespolizeidirektionen zum Thema Frauenförderung?*
- *Sie, Herr Innenminister Karner, haben in diversen Presseaussendungen stets das Ziel der Frauenförderung bekräftigt. Ein entsprechendes Projekt gibt es seit Mitte 2022 in*

Form einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Michaela Kohlweiß, die sich mit diesem Thema beschäftigen soll.

- a. Die Arbeitsgruppe hat ua. zum Ziel, Ursachen herauszufinden, wieso Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Welche Ursachen gibt es laut Erkenntnissen der Arbeitsgruppe?*
 - i. Wie wurden Ergebnisse erhoben? Gab es Umfragen, Besprechungen etc.? Bitte um Beschreibung des Ablaufes.*
 - ii. Welche Gründe wurden am häufigsten genannt?*
- b. Die Arbeitsgruppe hat außerdem zum Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils abzuleiten. Welche Ergebnisse gibt es hier bereits?*
- c. Wie planen Sie, Herr Bundesminister, diese Maßnahmen in Ihrem Ressort umzusetzen? Wann ist die Umsetzung angedacht?*

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 117/2023 haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen Frauenförderungsplan für das gesamte Ressort zu erlassen, in welchem jedenfalls festzulegen ist, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgabe enthält der Frauenförderungsplan – BMI (FFP), BGBl. II Nr. 65/2017 i.d.F. BGBl. II Nr. 565/2021, Bestimmungen unter anderem zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst, zur Förderung beim beruflichen Aufstieg, Erhöhung des Frauenanteils in Kommissionen und Beiräten (§§ 14 bis 16 FFP) sowie zur Förderung durch Aus- und Weiterbildung (§ 7 FFP). Weiters werden darin Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Unterstützung beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach karenzbedingter Abwesenheit normiert (§ 8 und 12 FFP).

§ 10 Abs. 1 Frauenförderungsplan – BMI sieht dezidiert vor, dass Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit einander nicht ausschließen. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, soweit dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers sind bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigung zugänglich gemacht werden (§ 10 Abs. 2 FFP).

Ein Austausch mit den Landespolizeidirektionen hinsichtlich der im Frauenförderungsplan – BMI normierten Maßnahmen findet im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächen und Konferenzen statt.

Aktuell werden Ursachen und Herausforderungen hinsichtlich der Bewerbung oder „Nicht-Bewerbung“ von Frauen für hohe Führungspositionen im Ressort im Rahmen der Arbeitsgruppe für „Frauen in Führungspositionen“ erhoben.

Eine Implementierung der dort erarbeiteten Maßnahmen kann erst nach Abschluss der Evaluierung erfolgen.

Zur Frage 4:

- *Laut Website des Bundeskanzleramtes gibt es in jedem Ressort des Bundes mindestens drei Gleichbehandlungsbeauftragte. Wie viele gibt es in Ihrem Ressort? Wer bekleidet diese Positionen?*

Im Bundesministerium für Inneres sind grundsätzlich zwölf Gleichbehandlungsbeauftragte zu bestellen, derzeit sind jedoch aufgrund einer Zurücklegung der Funktion vorübergehend nur elf Gleichbehandlungsbeauftragte aktiv.

Dabei handelt es sich um folgende Bedienstete:

Zuständigkeitsbereich Zentralstelle: GenMjr Michael Holzer, BA MA MA MBA, Ing. Mag. Dr. Sylvia Mayer, MA

Zuständigkeitsbereich Wien: BezInsp Rita Horak, ChefInsp Karina Jenne-Krenn

Zuständigkeitsbereich Burgenland und Niederösterreich: Obstlt Gertraud Haselbacher, MA, AbtInsp Bernadette Kainrath

Zuständigkeitsbereich Kärnten und Steiermark: KontrInsp Bettina Kienzer, MSc, ChefInsp Evelyn Trattner

Zuständigkeitsbereich Oberösterreich und Salzburg: ChefInsp Monika Noppinger, eine Funktion zurückgelegt

Zuständigkeitsbereich Tirol und Vorarlberg: Obstlt Marco Keplinger, BA MA, Mjr Tatjana Ratz, BA MA

Zur Frage 5:

- *Was sind die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten in Ihrem Ressort? Gibt es eine Aufgabenteilung?*

Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten lassen sich dem § 27 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), entnehmen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind für diese Aufgaben in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich verantwortlich.

Zur Frage 6:

- *Sind Gleichbehandlungsbeauftragte in Bewerbungs- und Bestellungsprozesse eingebunden? Wenn ja, inwiefern?*

Die Grundlage für die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Bewerbungs- und Bestellungsprozesse im Ressort ist in den §§ 27 iVm § 31 Abs. 2 B-GlBG und in § 17 Frauenförderungsplan – BMI verankert.

Demnach ist die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig, jedenfalls vor Verlautbarung, über den Wortlaut einer Ausschreibung oder der Interessentinnen- und Interessentensuche zu informieren. Die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte hat vor der beabsichtigten Entscheidung über Planstellenbesetzungen oder Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Recht zur schriftlichen Stellungnahme.

Zu Aufnahmegesprächen, Bewerbungsgesprächen und Auswahlhearings sind die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Teilnahme mit beratender Stimme einzuladen.

Zur Frage 7:

- *Haben Gleichbehandlungsbeauftragte bei der letztendlichen Auswahl der Bewerber:innen eine Möglichkeit, Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot geltend zu machen?*
 - a. *Wenn ja, wie oft wurde davon in den letzten 5 Jahren Gebrauch gemacht.*

Es wird auf die Beantwortung der Frage 6 verwiesen.

In den letzten vier Jahren (2019 bis 2022) wurden insgesamt 145 negative Stellungnahmen im Sinne des § 17 Frauenförderplan – BMI zu Auswahlentscheidungen abgegeben.

Davor wurden keine entsprechenden Statistiken geführt.

Zur Frage 9:

- *Wie viele Ausschreibungen von Direktionen, Sektions-, Referats-, Abteilungs- und Gruppenleitungen gab es in Ihrem Ministerium in diesem Jahr? Bitte um Aufschlüsselung nach Sektion.*
 - a. *Wie viele davon wurden mit Männern, wie viele mit Frauen besetzt?*
 - b. *Wie viele weibliche, wie viele männliche Bewerbungen gab es für die Stellenausschreibungen?*

In diesem Jahr wurden insgesamt 40 Ausschreibungen im Sinne der Anfrage veröffentlicht. Es wurden keine Direktionen, Sektions- oder Gruppenleitungen ausgeschrieben. Es wird angemerkt, dass aktuell der Besetzungsprozess bei drei von sechs Ausschreibungen für die Funktion einer Abteilungsleitung noch nicht abgeschlossen ist.

Eine Detailaufstellung kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden:

Abteilungsleitung	Sektion I		Sektion II		Sektion III		Sektion IV		Sektion V	
Anzahl Ausschreibungen 2023	1		2		2		1		0	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Anzahl Bewerber bzw. Bewerberinnen	-	-	2	7	1	3	-	-	-	-
Besetzungen	-	-	1	1	0	1	-	-	-	-

Referatsleitung	Sektion I		Sektion II		Sektion III		Sektion IV		Sektion V	
Anzahl Ausschreibungen 2023	4		15		2		13		0	
	w	m	w	m	w	m	m	w	w	m
Anzahl Bewerber bzw. Bewerberinnen	6	6	6	26	1	1	13	43	-	-
Besetzungen	3	1	1*	18*	1	1	6	7	-	-

** insgesamt vier Besetzungen nehmen Bezug auf Ausschreibungen des Vorjahres*

Zur Frage 10:

- Wie hat sich der Frauenanteil in Direktionen, Sektions-, Referats-, Abteilungs- und Gruppenleitungen seit dem Jahr 2000 entwickelt? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr sowie Angabe in Prozent und in Anzahl an Beschäftigten.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) sieht in § 12a das Berichtswesen vor. Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Detaillierte Aufschlüsselungen zu den angefragten Daten das Bundesministerium für Inneres betreffend sind den jeweiligen Gleichbehandlungsberichten zu entnehmen

(<https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html>).

Zu den Fragen 11 und 12:

- Wie viele Bewerbungen gab es im Fall der Ausschreibung der Referatsleitung des Referats II/BPD/6/a?
 - Wie viele davon männlich, wie viele weiblich?
 - Wenn es weibliche Bewerbungen gab, wieso wurde von einer Besetzung mit einer weiblichen Bewerbung abgesehen? Inwiefern war Oberst Weber qualifizierter als die weiblichen Bewerber:in(nen)?
- Wie viele Bewerbungen gab es im Fall der Ausschreibung der Referatsleitung des Referats II/BPD/6/b?

- a. *Wie viele davon männlich, wie viele weiblich?*
- b. *Wenn es weibliche Bewerbungen gab, wieso wurde von einer Besetzung mit einer weiblichen Bewerbung abgesehen? Inwiefern war Brigadier Lorenz qualifizierter als die weiblichen Bewerber:in(nen)?*

Für die Ausschreibung der Leitung des Referats II/BPD/6/a langten insgesamt vier Bewerbungen ein, wovon zwei weiblichen Bewerberinnen und zwei männlichen Bewerbern zuzuschreiben sind.

Für die Ausschreibung der Leitung des Referats II/BPD/6/b langten insgesamt fünf Bewerbungen ein, wovon zwei weiblichen Bewerberinnen und drei männlichen Bewerbern zuzuschreiben sind.

Die Auswahl der bestqualifizierten Kandidatin oder des bestqualifizierten Kandidaten erfolgt auf Grund einer objektiven und nachvollziehbaren Bewertung der besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion oder dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet werden. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten haben mit der zuletzt vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport genehmigten Arbeitsplatzbeschreibung und den in der Geschäftseinteilung vorgesehenen Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit übereinzustimmen. Von personenbezogenen Informationen muss aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechts auf Datenschutz (§ 1 DSG) Abstand genommen werden.

Zur Frage 13:

- *§ 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bestimmt, dass eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, wenn der "Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe" weniger als 50% beträgt. Dementsprechend ist auf eine Beseitigung dieser Unterrepräsentation hinzuwirken. In wie vielen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen Ihres Ministeriums ist eine Unterrepräsentation vorhanden?*

Die Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in welchen eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des § 11 B-GlGB besteht, lassen sich der Anlage zum Frauenförderungsplan – BMI entnehmen.

Zu den Fragen 14 und 15:

- *Wie viele Frauen wurden unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebots in den letzten 5 Jahren bevorzugt aufgenommen? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr.*
- *Wie viele Frauen wurden unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebots in den letzten 5 Jahren für höherwertige Positionen bestellt? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr.*

Aufgrund von Ausschreibungen gemäß § 2 des Ausschreibungsgesetzes 1989 (AusG) einlangende Bewerbungen für höherwertige Leitungsfunktionen werden einer eigens nach dem AusG eingerichteten Begutachtungskommission zugeleitet, welche sämtliche Bewerbungen einer objektiven Prüfung auf deren Eignung im Hinblick auf die ausgeschriebene Funktion unterzieht. Die Begutachtungskommission hat in weiterer Folge ein Gutachten mit Eignungskalkülen gemäß dem § 10 Abs. 1 Z 2 AusG zu den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zu erstatten.

Innerhalb der letzten fünf Jahre wurde folgende Anzahl an nach AusG ausschreibungspflichtigen Positionen bei jeweils gleicher Eignung mit Frauen besetzt:

2018	2019	2020	2021	2022	2023
3	keine	2	2	1	keine

Zu den bevorzugten Aufnahmen oder restlichen Funktionen kann eine Beantwortung in Anbetracht des dafür erforderlichen hohen Verwaltungsaufwandes nicht erfolgen. Entsprechende Statistiken werden nicht geführt.

Zur Frage 16:

- *Wie viele Frauen wurden unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebots in den letzten 5 Jahren zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf welche kein Rechtsanspruch besteht, zugelassen? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr.*

Die Anzahl der Zulassungen von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf welche kein Rechtsanspruch besteht, ergibt sich nachfolgender Tabelle:

Kalenderjahr	Teilnehmer gesamt	davon Frauen	Anmerkung
2018	875	226	
2019	1.004	240	
2020	435	113	eingeschränkter FB-Betrieb wegen Covid-19 Maßnahmen
2021	499	135	eingeschränkter FB-Betrieb wegen Covid-19 Maßnahmen
2022	743	213	Wiederaufnahme FB-Betrieb nach Covid-19 Pandemie
2023 (Stichtag 30.10.2023)	734	211	
Gesamtsumme	4.290	1.138	

Zur Frage 17:

- *Wie wollen Sie Frauen in Führungspositionen innerhalb Ihres Ressorts stärken, wenn gleichzeitig regelmäßig Posten parteipolitisch - und nicht nach Qualifikation - besetzt werden?*

Es wird auf die Beantwortung der Fragen 1 bis 8 verwiesen.

Zur Frage 18:

- *Wie viele erstattete Disziplinaranzeigen gab es in den letzten 5 Jahren wegen Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots? Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr.*
 - Wie viele davon wurden an die Disziplinarkommission weitergeleitet?*
 - Wie viele davon endeten mit rechtskräftigen Schuldsprüchen?*

Entsprechende Statistiken werden nicht geführt.

Gerhard Karner

