



Karl Nehammer, MSc
Bundesminister

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.064.476

Wien, am 17. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, und weitere Abgeordnete haben am 20. Jänner 2021 unter der Nr. **5102/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes gerichtet“.

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

Zur Frage 1:

- *Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 153/2020, haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen Frauenförderungsplan für das 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 dieser gesetzlichen Vorgaben enthält der geltende Frauenförderungsplan BMI, BGBl. II Nr. 65/2017 i.d.F. BGBl. II Nr. 346/2019, Bestimmungen unter anderem zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst, zur Förderung beim beruflichen Aufstieg sowie zum Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung (§§ 14 und 15 FFP).

Die gesamte Verordnung ist im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramts unter „Frauenförderungsplan-BMI“ abrufbar.

Zur Frage 2:

- *Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*

Bei jeder Zentralstelle ist gemäß § 28 B-GIBG eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, der als Mitglieder die gemäß § 26 leg. cit. bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten angehören, und deren Aufgabe es ist, sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung betreffenden Fragen im Sinne dieses Bundesgesetzes zu befassen und einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan nach § 11a zu erstellen.

Weiters steht das Zentrum für Organisationskultur und Gleichbehandlung als zuständige Fachabteilung auch für den Frauenförderungsplan im Bundesministerium für Inneres im permanenten Austausch mit Expertinnen und Experten des zuständigen Ministeriums für Frauenangelegenheiten.

Zur Frage 3:

- *Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*

Im Zusammenhang mit der Erstellung des Frauenförderungsplans wird grundsätzlich keine externe Fachexpertise in Anspruch genommen.

Zur Frage 4:

- *Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres steht allen Bediensteten, insbesondere Frauen, als Ansprechstelle bei allfälligen Diskriminierungen oder vermuteten Benachteiligungen zur Verfügung. Zusätzlich informiert diese Arbeitsgruppe die Bediensteten auch aktiv über Rechte und Pflichten im

Zusammenhang mit dem Bundesgleichbehandlungsgesetz. Seit 2018 gibt es im Intranet eine eigene Informationsplattform zum Thema Gleichbehandlung, welche dazu dienen soll, den Gedanken der Gleichbehandlung noch stärker im BMI zu verankern.

Während der Inanspruchnahme einer Karenz haben Frauen weiterhin Zugang zum internen Fortbildungsangebot und können im Intranet des Innenministeriums über eine eigene Bildungsplattform online-Schulungen absolvieren.

Um Bediensteten, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, bietet das Bundesministerium für Inneres Wiedereinsteigerinnen ein Mentoring an.

Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen wird auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, insbesondere wenn sie sorgepflichtig sind. Der Dienstgeber hat bei der Organisation, insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen, indem etwa auf Schulbeginn, größtmögliche Erreichbarkeit von Veranstaltungsorten und flexible Veranstaltungszeiten Bedacht genommen wird. Bei Bedarf ist eine größtmögliche Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit zu gewähren (§ 7 Abs. 3 und 4 FFP). Weiters haben die Dienstvorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit Dienstzeitänderungen zu gewähren. Zusätzlich werden Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere zu solchen Veranstaltungen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, bevorzugt zugelassen.

Zusätzlich zur regelmäßigen Telearbeit wird im Bundesministerium für Inneres auch die Inanspruchnahme von anlassbezogener Telearbeit gefördert, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere für Frauen erleichtert. Darüber hinaus normiert § 10 Abs.°1 FFP, dass Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit einander nicht ausschließen und daher muss Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, soweit dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

Besprechungen werden nach Möglichkeit zeitlich so angesetzt, dass auch Frauen mit Betreuungspflichten an diesen teilnehmen können.

Zusätzlich zu den im Frauenförderungsplan festgelegten Maßnahmen nimmt das Bundesministerium für Inneres nach wie vor aktiv an dem vom Bundeskanzleramt durchgeführten Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“ sowie am Projekt des Bundeskanzleramtes „Ferienbetreuung für Kinder“ teil. Die anfallenden Kosten für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle werden vom Ressort übernommen. Der im Juni 2012 im BMI eröffnete Betriebskindergarten stellte einen weiteren wesentlichen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Zur Frage 5:

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern?*

Gemäß § 12 FFP hat der Dienstgeber die betroffenen Bediensteten über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes, Teilkarenzurlaubes sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

Weiters hat der Dienstgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, rechtzeitig darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch über wesentliche, den Ressortbereich des Bundesministeriums für Inneres oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden. Diese Information umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen und kann auch durch die Schaffung einer Zugriffsmöglichkeit für Karenzierte auf das Intranet des Ressortbereichs des Bundesministeriums für Inneres erfüllt werden.

Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg in das Berufsleben ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Dienstgeber oder von der oder dem Dienstvorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. Gleichzeitig ist die oder der regionale Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren, um eine Betreuung (Mentoring) zu ermöglichen.

Um Exekutivbediensteten den Wiedereinstieg zu erleichtern, sollen diese möglichst unmittelbar nach Dienstantritt die Einberufung zum Einsatztraining erhalten.

Zu den Frage 6 bis 8:

- *Mit welchen konkreten Weiterbildungsveranstaltungen werden speziell Frauen gefördert?*
- *Welcher externen Organisationen bedient man sich dabei?*
- *Wie hoch sind die (geschätzten) Kosten für diese Weiterbildung?*

Hinsichtlich des Weiterbildungsangebots der Verwaltungsakademie des Bundes wird auf die Beantwortung der gleichlautenden parlamentarischen Anfrage an das Bundeministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu Zahl 5100/J vom 20. Jänner 2021 (XXVII.GP) verwiesen.

In der Sicherheitsakademie des Bundeministeriums für Inneres werden im Bereich der E2a-Ausbildung (Dienstführendenausbildung) und der E1-Ausbildung (Offiziersausbildung) sowie in sämtlichen A1, A2 und A3 Grundausbildungskursen verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt.

Weiters wurden auf einer internen Schulungsplattform Online-Schulungsmodule zum Thema „Sexuelle Belästigung“ installiert. Neben Informationen für sämtliche Bedienstete des Bundesministeriums für Inneres findet sich dort auch ein gesondertes Modul für Führungskräfte, in dessen Fokus die besonderen zielgruppenspezifischen Anforderungen thematisiert werden.

Wie bereits in der Beantwortung der Frage 3 ausgeführt, hat der Dienstgeber im Rahmen seiner Unterstützungspflicht gemäß § 18 Abs. 3 FFP den Gleichbehandlungsbeauftragten die Teilnahme an einschlägigen Kursen und Seminaren zu ermöglichen.

Über die durch die Teilnahme an einschlägigen Kursen und Seminaren von externen Veranstaltern entstehenden Kosten werden keine Statistiken geführt.

Zur Frage 9:

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer zu steigern?*

Wie bereits zu Frage 5 ausgeführt, informiert der Dienstgeber betroffene Bedienstete iSd § 12 FFP mittels Infoblatt und Gesprächen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft und weist insbesondere auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes, Teilkarenzurlaubes sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hin.

Zur Frage 10:

- *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte „Väterkarenz“ in Anspruch genommen?*

Es wird auf die Beantwortung der gleichlautenden parlamentarischen Anfrage an das Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu Zahl 5100/J vom 20. Jänner 2021 (XXVII.GP) verwiesen, in welcher die Daten für den gesamten Bundesdienst dargestellt werden.

Zur Frage 11:

- *Seit wann gibt es in Ihrem Ministerium eine Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte?*

Die Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen erfolgte basierend auf dem mit 13. Februar 1993 in Kraft getretenen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993. In diesem Zusammenhang wird auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage 1845/J vom 14. Juli 1995 (1508/AB, XIX. GP) verwiesen.

Der konkrete Zeitpunkt der ersten Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten im Bundesministerium für Inneres kann aufgrund mangelnder Unterlagen nicht wiedergegeben werden.

Zur Frage 12:

- *Wie viele Mitarbeiter Ihres Ministeriums haben sich jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 an die Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt?*

In den Jahren 2015 bis 2020 haben sich 2197 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

Karl Nehammer, MSc

