5053/AB
vom 19.03.2021 zu 5100/J (XXVII. GP)

Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

bmkoes.gv.at

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler
Bundesminister für Kunst, Kultur,
öffentlichen Dienst und Sport

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.066.577

Wien, am 17. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA und weitere Abgeordnete haben am 20. Jänner 20201 unter der Nr. **5100/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020“ gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 5:

- *Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*
- *Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*
- *Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*
- *Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*
- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtert?*

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS) bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und

Männer zu gewährleisten und setzt sich aktiv dafür ein, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen. Die gesetzten Maßnahmen sind zahlreich, vielfältig und sowohl ressortintern als auch -extern ausgerichtet.

Die in der Vergangenheit bereits bewährten Instrumente zur Frauenförderung im Bundesdienst setzen auf mehreren Ebenen an und werden laufend umgesetzt:

In Kooperation aller Bundesministerien wird das Cross Mentoring Programm des Bundes seit vielen Jahren erfolgreich durchgeführt. Das Programm richtet sich an weibliche Bundesbedienstete (Mentees) mit dem Ziel, sie für Führungsfunktionen und damit verbundene Herausforderungen (weiter) zu qualifizieren. Die Begleitung der Mentees wird mit hohem Engagement von langjährigen Führungskräften (Mentorinnen und Mentoren) des Bundesdienstes übernommen; die Koordination erfolgt durch die für Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes zuständige Sektion des BMKÖS.

Beim Gendercontrolling setzen sich die Ressorts konkrete Ziele, welcher Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen in den nächsten Jahren im Ressort erreicht werden soll. Diese Ziele sowie die aktuellen Frauenanteile werden jährlich einem Controlling unterzogen und im Personalplan veröffentlicht.

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50 % dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen der Vorzug zu geben, wenn Unterrepräsentanz von Frauen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde gegeben ist. Ferner gilt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen. Durch geschlechterparitätische Entsendungen wird die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen garantiert. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine Vertreterin) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen. Um die Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften zu erhöhen, ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

Der Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der Gleichbehandlungsbericht gemäß § 12a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz schaffen Transparenz.

Die Verwaltungsakademie des Bundes hat eine eigene Seminar- und Veranstaltungsreihe mit Expertinnen und Experten im Bereich Gender und Gleichstellung entwickelt, die allen Bundesbediensteten offensteht, ich darf dazu auch auf meine Ausführungen zu den Fragen 6 bis 8 verweisen.

Eine weitere Rolle im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern spielt die Wirkungsorientierte Verwaltungsführung, die gemäß Art. 51 (8) B-VG im Zuge der Haushaltsführung zu verfolgen ist und in den Aufgabenbereich des BMKÖS fällt.

Das System der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung besteht aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA). In beiden Instrumenten findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern starke Berücksichtigung. Da es sich bei der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern um eine Querschnittsmaterie handelt, also eine Aufgabe die sämtliche Politikbereiche betrifft, wurde dem BMKÖS im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung übertragen. Für weitere Informationen kann das Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bericht zur Wirkungsorientierung als Quelle herangezogen werden. Neben dem Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Instrument der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) starke Berücksichtigung. Seit dem Jahr 2013 ist für jedes Regelungsvorhaben oder in Frage kommende sonstige Vorhaben durch das zuständige Mitglied der Bundesregierung oder das zuständige Haushaltsleitende Organ eine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) durchzuführen, in deren Rahmen insbesondere Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschätzen sind. Im Zentrum steht dabei die Frage, was die positiven und negativen Folgen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind, sowie deren Bewertung. Für weitere Informationen zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten

Folgenabschätzung (WFA) kann der Bericht zur Wirkungsorientierten Folgenabschätzung als Quelle herangezogen werden.

Darüber hinaus werden im BMKÖS Details zu den einzelnen Zielen und Maßnahmen sowie auch besonderen Fördermaßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Aufstiegs, des Wiedereinstiegs, Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten im Frauenförderungsplan 2021 festgelegt. In diesem Zusammenhang darf angemerkt werden, dass die Ziele des letzten Frauenförderungsplans 2018 des damaligen Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport im Ressort bereits größtenteils umgesetzt wurden. Der Frauenförderungsplan 2021 des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport befindet sich derzeit in Ausarbeitung.

Um speziell den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt zu erleichtern, wurden im Frauenförderungsplan 2021 Informationspflichten durch die zuständige Personalabteilung sowie spezielle Schulungsmaßnahmen aufgenommen.

Die Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden einerseits durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit umgesetzt, wie auch durch die Beauftragung von externen Expertinnen und Experten. Eine Zurechnung der Personal- und Sachausgaben zu den einzelnen Maßnahmen kann aus verwaltungsökonomischen Gründen nicht durchgeführt werden.

Zu den Fragen 6 bis 8:

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

Im Gender- und Gleichstellungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) werden Seminare angeboten, die sich mit dem Thema Gleichbehandlung beschäftigen. Drei dieser Seminare wenden sich insbesondere an die Zielgruppe Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, da die Verwaltungsakademie als ressortübergreifende Einrichtung im Gleichbehandlungsbereich vor allem Multiplikator_innen ausbildet. Die Inhalte beziehen sich auf persönlichkeitsbildende Skills oder rechtliche Rahmenbedingungen.

- „Praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“
- „Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte/Kontaktfrauen“
- „Durchsetzungsstrategien und Selbstschutz“

Vortragende in diesen Seminaren sind Expertinnen aus der Bundesverwaltung, die sowohl Vorsitzende für Gleichbehandlungsfragen in ihrem Ressort sind als auch Mitglied in der Gleichbehandlungskommission, oder externe Trainerinnen, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen und zumeist auch in anderen öffentlichen Einrichtungen als Trainerinnen tätig sind.

Darüber hinaus gibt es Seminare, die Frauen bei der Stärkung und Vertiefung wichtiger Kompetenzen unterstützen:

- „Zielorientiert kommunizieren und Verhandlungen führen“
- „Powertalking“
- „Bis hierher und nicht weiter“

Etwa alle zwei Jahre wird eine überregionale Konferenz mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert. 2020 wurde eine Konferenz zum 20-jährigen Jubiläum des Gender Mainstreamings in der Verwaltungsakademie durchgeführt, die auch digital angeboten wurde.

Darüber hinaus werden Seminare angeboten, bei denen es um den Erwerb von Genderkompetenzen geht, die sich sowohl an Frauen als auch an Männer wenden, um sich hier über gesellschaftliche Themen wie Intersektionalität zu verständigen.

- „Genderkompetenz in der Praxis“
- „Geschlechtergleichheit, soziale Ungleichheit und gesamtgesellschaftliche Emanzipation“

2021 gibt es auch ein Seminar zur Akzeptanz der Väterkarenz: BS 215 „Väterkarenz und Inanspruchnahme“

Das Budget für Veranstaltungen der VAB für 2021 bei Gender und Gleichstellung liegt seit einigen Jahren konstant bei € 28.000,00.

Zu Frage 9:

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

Im Frauenförderungsplan 2021 werden Informationspflichten der Personalabteilung festgelegt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer zu steigern. So informiert die Personalabteilung jeden ressortangehörigen Vater spätestens nach Meldung der Geburt eines Kindes über die Möglichkeit eines Frühkarenzurlaubs oder einer Karenz gemäß Väter-Karenzgesetz.

Zu Frage 10:

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

Die Inanspruchnahme der Väterkarenz hat sich im Zeitraum 2015 bis 2020 wie folgt entwickelt:

Anzahl Väterkarenzen 2015 - 2020

Ressort [1]	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Präsidentschaftskanzlei	0	0	0	0	0	0
Bundesgesetzgebung	0	2	3	2	3	1
Verfassungsgerichtshof	0	1	1	0	1	0
Verwaltungsgerichtshof	1	1	1	1	0	1
Volksanwaltschaft	0	2	2	1	0	0
Rechnungshof	2	6	3	3	2	2
Bunderkanzleramt	6	1	8	7	4	4
BM für Inneres	149	170	214	229	212	238
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	1	2	4	5	2	2
BM für Justiz	59	61	53	76	65	72
BM für Landesverteidigung	109	105	132	102	101	76
BM für Finanzen	32	30	26	31	34	22
BM für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport	3	1	1	2	0	1
BM für Arbeit, Familie und Jugend	0	2	4	1	1	1
BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	3	0	1	2	3	2
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	142	153	178	156	178	171
BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	11	8	8	13	7	9
BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	1	7	5	4	6	8
BM für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus	10	4	10	8	7	10
Gesamtergebnis [2]	**529**	**556**	**654**	**642**	**626**	**620**

[1] Ressortbezeichnung gemäß BMG-Novelle 2020. Die Zuordnung der Untergliederungen erfolgt über den Zeitraum 2015 - 2020 gem. der aktuellen BMG-Struktur.

[2] Auf Grund einer BMG-Novellen können Doppelzählungen auf Ressortebene in geringem Ausmaß vorkommen.

Zu Frage 11:

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

Mit 22. Mai 2018 wurden im damaligen Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport Gleichbehandlungsbeauftragte für die jeweiligen Vertretungsbereiche bestellt sowie eine Vorsitzende und eine Stellvertretung für die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen festgelegt, die ihre Funktionen weiterhin ausüben.

Für den neu hinzugekommenen Vertretungsbereich der Sektion IV „Kunst und Kultur“ wurden mit 21. April 2020 zusätzliche Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt.

Zu Frage 12:

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

Nach den vorliegenden Informationen sind keine derartigen Anfragen an die Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt.

Mag. Werner Kogler

REPUBLIK ÖSTERREICH BUNDESMINISTERIUM FÜR KUNST, KULTUR, ÖFFENTLICHEN DIENST UND SPORT @ AMTSSIGNATUR	Unterzeichner	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
	Datum/Zeit	2021-03-19T10:56:13+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-05,OU=a-sign-corporate-05,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	2099471880
	Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.
	Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2021-03-19T11:01:33+01:00
	Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel
Hinweis	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt.	