

Sebastian Kurz
Bundeskanzler

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.047.649

Wien, am 19. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Jänner 2021 unter der Nr. **5096/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020“ an mich gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 5 und 9:

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

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

Eingangs ist zu betonen, dass Frauen im Bundeskanzleramt ausgezeichnete und wertvolle Arbeit leisten. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein zentraler Wert im Bundeskanzleramt und fester Bestandteil seiner Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem Bundeskanzleramt ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen und Maßnahmen so zu gestalten, dass keine Benachteiligungen entstehen.

Die Anerkennung und Förderung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen auf allen Ebenen sowie der Konsens über die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit von Frauen und Männern sind ein wesentliches Element der Personal- und Organisationspolitik im Bundeskanzleramt.

Durch eine Anhebung des Frauenanteils insbesondere in Bereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind, soll sichergestellt werden, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des Bundeskanzleramtes gleichberechtigt vertreten sind. Sowohl voll- als auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen werden zur Teilnahme an speziellen Führungs-kräfte- und Fortbildungslehrgängen und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Netzwerke erleichtert werden.

Aus Sicht des Bundeskanzleramtes darf Frauenförderung jedoch nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.

Besonders im Organisations- und Personalwesen, konkret in der Personalplanung und Personalentwicklung, wird auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wesentliches Augenmerk gelegt. Durch gezielte Maßnahmen, wie etwa die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme der Elternteilzeit auch durch Männer, engagiert sich das Bundeskanzleramt für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Ressort. In diesem Zusammenhang wird auch auf die erfolgte Zertifizierung des Bundeskanzleramtes im Rahmen des

Audit „berufundfamilie“ hingewiesen. Zusätzlich zu regelmäßigen Beiträgen in der Zeitung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes findet sich auch im Intranet eine Vielzahl an Informationen rund um die Förderung von weiblichen Bediensteten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit gezielten internen Kommunikationsmaßnahmen soll das Bewusstsein für diese Themenbereiche gestärkt werden.

Im Sinne all der zuvor angeführten Grundsätze sieht der geltende Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt, BGBl. II Nr. 261/2019, folgende Maßnahmen zur Sicherstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Ressort vor:

- Bevorzugte Aufnahme sowie bevorzugte Ernennung bzw. Bestellung von Frauen bei Unterrepräsentation im Falle der gleichen Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber; Förderung deren Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten;
- Geschlechtsneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten, Hinweis auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf Planstellen in Leitungsfunktionen und nachdrückliche Einladung an Frauen zur Bewerbung bei einem Frauenanteil unter 50 % gemäß §§ 11 b und 11 c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung;
- Keine diskriminierende Heranziehung von Auswahlkriterien im Auswahlverfahren (z. B. Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung)
- Maßnahmen zum Schutz der Würde im Arbeitsumfeld, zur Unterlassung diskriminierender Verhaltensweisen sowie zur Bewusstseinsbildung durch den Dienstgeber
- Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in sämtlichen internen und externen Schriftstücken des Ressorts
- Gezielte Frauenförderung bei Zukunftsprojekten und Reformmaßnahmen
- Verstärkte Informationsarbeit in Bezug auf den Frauenförderungsplan des Bundeskanzleramtes sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Veröffentlichung im Intranet, Aushändigung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Information im Rahmen der Grundausbildung)
- Unterstützung sowie besondere Informationsrechte der Gleichbehandlungsbeauftragten
- Besondere Fördermaßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung, z. B. durch Information über Bildungsangebote und Ermutigung zur und Unterstützung bei der Teilnahme, Gewährleistung von Supervisionen und Coachings in Problemfällen. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit- wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unter-

repräsentiert sind, wird gefördert. Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden und den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Netzwerke erleichtert werden. Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert.

- Förderung des beruflichen Aufstiegs (Laufbahn- und Karriereplanung, aktive Unterstützung und Förderung von Frauen bei Bewerbung und Besetzung von Leitungsfunktionen oder Führungskräftelehrgängen, Verbesserung der internen Information zur Förderung der Mobilität)
- Förderung des Wiedereinstiegs (durch Information z. B. über flexible Arbeitszeitgestaltungsmodelle, Karenz- bzw. Teilkarenzurlaub, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Wiedereinstiegsgespräch). Im Bundeskanzleramt wurde und wird ein gleitender Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen unterstützt und ermöglicht. Als begleitende Maßnahme ist die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens (Telearbeitsvereinbarung) hervorzuheben.
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegsprogramme für karenierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit, Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenzen und Teilzeitarbeit durch Männer). Die im Audit „berufundfamilie“ entwickelten und in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen werden entsprechend des festgelegten Zeitplans bis zum Re-Audit (2022) erarbeitet und umgesetzt.
- Unterstützung und Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene.

Die Maßnahmen im angefragten Zusammenhang werden im Rahmen der Personaladministration und vorwiegend intern, ohne Unterstützung durch externe, kostenverursachende Fachexpertise umgesetzt.

Die Begleitung des Prozesses zum Audit „berufundfamilie“ erfolgt durch zertifizierte Auditorinnen bzw. Auditoren, deren Leistung in der Planung, Umsetzung und Evaluierung familienfreundlicher Maßnahmen besteht. Beim Audit „berufundfamilie“ handelt es sich um ein Personalmanagementinstrument, das Arbeitgeber dabei unterstützt, systematisch und bedarfsgerecht familienfreundliche Maßnahmen zu entwickeln und diese nachhaltig umzusetzen. Für das Bundeskanzleramt erging der diesbezügliche Auftrag an die Firma Pecher Consulting GmbH im Februar 2019. Der Auftragswert beträgt 11.280,00 Euro (inkl. 20 % MwSt.)

zuzüglich einer Lizenzgebühr in Höhe von 840,00 Euro (inkl. 20 % MwSt.). Bisher sind Zahlungen in der Höhe 10.540,80 Euro inkl. USt erfolgt.

Zu den Fragen 6 bis 8:

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

Im Gender- und Gleichstellungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes 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 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbildet. Die Inhalte beziehen sich auf persönlichkeitsbildende Fähigkeiten oder rechtliche Rahmenbedingungen:

- BS 190/0 „Praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“
- BS 190/1 „Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte/Kontaktfrauen“
- BS 190/3 „Gleichstellung in Zahlen“
- BS 190/8 „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 Trainerinnenausbildung verfügen und zumeist auch in anderen öffentlichen Einrichtungen als Trainerinnen tätig sind. Vortragende aus der Bundesverwaltung erhalten einen Tagessatz von 400 Euro brutto oder verzichten auf ihre Vortragsentschädigung, da diese als Aufgabe in ihrer Arbeitsplatzbeschreibung immanent ist und externe Trainerinnen erhalten einen Tagessatz von 750,00 bis 1.000,00 Euro exkl. UST.

Darüber hinaus gibt es klassische Frauenförderungsthemen, wobei die Honorare in der finanziellen Abgeltung ähnlich sind:

- BS 195 „Zielorientiert kommunizieren und Verhandlungen führen“

- BS 192 „Powertalking“
- BS 197 „Kreativ Probleme lösen“
- „Ziele aktiv planen und erreichen – Laufbahnplanung“
- BS 208 „Bis hier her und nicht weiter“

Eine überregionale Konferenz wird ca. alle zwei Jahre mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert. Zum 20-jährigen Jubiläum des Gendermainstreamings in der Verwaltungsakademie wurde 2020 eine Konferenz durchgeführt, welche auch digital angeboten wurde.

Sämtliche Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes können nach Maßgabe freier Plätze auch von externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den ausgegliederten Einrichtungen besucht werden, wobei dadurch ein Kostenbeitrag von den ausgegliederten Einrichtungen zu entrichten ist. Hingegen können die spezifischen Gleichbehandlungsseminare (s.o.) der Verwaltungsakademie des Bundes auch von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen bzw. Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlung) aus externen Organisationen besucht werden, damit ihnen die praktische Arbeit mit dem Bundesgleichbehandlungsgesetz erleichtert wird.

Darüber hinaus werden Seminare angeboten, in 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 verstündigen:

- BS 203 „Genderkompetenz in der Praxis“
- BS 204 „Geschlechtergleichheit, soziale Ungleichheit und gesamtgesellschaftliche Emanzipation“

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

In der mit 1. Juli 2019 kundgemachten Verordnung über die Grundausbildung für die Bediensteten des Ressortbereiches (Grundausbildungsverordnung BKA), BGBI. II Nr. 175/2019, ist im Ressortteil das Thema Diversity Management/Gender Mainstreaming für alle Entlohnungs- bzw. Verwendungsgruppen im Ausmaß von 2 Stunden vorgesehen. Vortragende sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechendem Fachwissen.

Zu Frage 10:

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

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J vom 20. Jänner 2021 durch den Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verweisen.

Zu Frage 11:

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

Mit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, im Jahr 1993 wurde die Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten normiert (§ 26 leg cit). Die Bestellung von Gleichbehandlungsbeauftragten für das Bundeskanzleramt – wobei sich das Bundeskanzleramt zu diesem Zeitpunkt in fünf Vertretungsbereiche für Gleichbehandlungsbeauftragte gliederte – erfolgte im selben Jahr in entsprechender Umsetzung der Bestimmungen des B-GIBG.

Zu Frage 12:

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

Im Ressortbereich des Bundeskanzleramtes gab es keine Beschwerden im Sinne der Anfrage. Hierzu verweise ich auch auf die Gleichbehandlungsberichte des Bundes 2016 bis 2020.

Sebastian Kurz

