

Dr. Margarete Schramböck
 Bundesministerin für Digitalisierung und
 Wirtschaftsstandort

Präsident des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

buero.schramboeck@bmdw.gv.at
 Stubenring 1, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.185.597

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)10167/J-NR/2022

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 10167/J betreffend "Beschwerden wegen Ungleichbehandlung in Ihrem Ministerium", welche die Abgeordneten Mario Lindner, Kolleginnen und Kollegen am 9. März 2022 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 und 2 der Anfrage:

1. *In wie vielen Fällen zwischen 2011 und 2021 waren Ihr Ministerium oder nachgelagerte Dienststellen als Arbeitgeber an Beschwerdeverfahren wegen potentieller Ungleichbehandlung bei Postenbesetzungen, Einstellungen und Kündigungen vor der Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt? Bitte um detaillierte Auflistung nach Jahr und Beschwerde- bzw. möglichem Diskriminierungsgrund.*
2. *In wie vielen Fällen zwischen 2011 und 2021 waren Ihr Ministerium oder nachgelagerte Dienststellen als Arbeitgeber wegen potentieller Ungleichbehandlung bei Postenbesetzungen, Einstellungen und Kündigungen vor einem Gericht beteiligt? Bitte um detaillierte Auflistung nach Jahr und Beschwerde- bzw. möglichem Diskriminierungsgrund.*
 - a. *In wie vielen Fällen kam es jeweils zu Verurteilungen, Freisprüchen und außergerichtlichen Einigungen?*

In der Zentralleitung meines Ressorts gab es im Jahr 2012 einen Fall gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) mit Beschwerdegrund Weltanschauung, bei dem die Bundes-Gleichbehandlungskommission keine Diskriminierung festgestellt hat, im Jahr 2016 einen Fall gemäß §§ 4 Abs. 5 und 5 B-GlBG mit Beschwerdegrund Geschlecht,

bei dem die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten eine Diskriminierung festgestellt hat, im Jahr 2019 einen Fall gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 B-GIBG mit Beschwerdeggrund Alter, bei dem die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten keine Diskriminierung festgestellt hat und im Jahr 2020 einen Fall gemäß §§ 4 Abs. 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG mit Beschwerdeggrund Alter und Geschlecht, bei dem die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten eine Diskriminierung festgestellt hat.

Im Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV) gab es im Jahr 2017 einen Fall mit Beschwerdeggrund Weltanschauung und ethnische Herkunft und im Jahr 2019 einen Fall mit Beschwerdeggrund Alter. In beiden Fällen gelangte die Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihren Gutachten zum Ergebnis, dass keine Diskriminierung vorlag.

Im Zeitraum 2011 bis 2021 wurden keine Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach dem B-GIBG gerichtlich geltend gemacht.

Antwort zu den Punkten 3 und 4 der Anfrage:

3. *Welche konkreten Schritte wurden seit Ihrem Amtsantritt in Ihrem Ministerium und den nachgelagerten Dienststellen unternommen, um potentieller Ungleichbehandlung bei Postenbesetzungen, Einstellungen und Kündigungen entgegenzuwirken?*
4. *Welche konkreten Schritte planen Sie zukünftig, um potentieller Ungleichbehandlung bei Postenbesetzungen, Einstellungen und Kündigungen in Ihrem Ministerium entgegenzuwirken und transparente Besetzungen zu ermöglichen?*

Dazu ist auf den aktuellen Frauenförderungsplan meines Ressorts zu verweisen, der folgende Ziele beinhaltet:

- nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Bediensteten des Ressorts
- gezielte Personalplanung und -entwicklung zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg
- aktive Mitgestaltung durch alle Führungskräfte
- Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 %

- verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50 %
- Verankerung der Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Strategie in allen Tätigkeitsbereichen
- Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen

Im BEV wurden in diesem Bereich folgende Maßnahmen gesetzt:

- Vor der Besetzung sämtlicher bewerteter Arbeitsplätze wird bei mehreren Bewerbungen eine Kommission, bestehend aus Gleichbehandlungsbeauftragten, Personalvertretung und Personalabteilung, beigezogen, um eine objektive Entscheidung zu gewährleisten.
- Bei Kündigungen erfolgt seitens der Personalabteilung ein strukturiertes Abgangsgespräch, um die Gründe der Kündigung und gegebenenfalls auch Verbesserungspotential auf Dienstgeberseite objektiv zu erheben.
- Bei Mobbingvorwürfen oder ähnlichen Vorhalten erfolgt in der Regel eine Befassung der Internen Revision.

Antwort zu Punkt 5 der Anfrage:

5. *Welche Stelle innerhalb Ihres Ministeriums ist für allfällige Beschwerden bei möglichen Ungleichbehandlungen bei Postenbesetzungen, Einstellungen und Kündigungen zuständig?*
- a. *Wie viele Beschwerden sind an dieser Stelle zwischen 2011 und 2021 eingegangen. Bitte um detaillierte Auflistung nach Jahr und Beschwerdegrund.*

In meinem Ressort gibt es fünf von mir bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte und fünf Stellvertreterinnen, die in der Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig und unabhängig sind. Sie bilden gemeinsam die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort und sind erste Ansprechpersonen, wenn es um Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung in meinem Ressort geht.

Die Arbeitsgruppe erarbeitet auch einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, der auf Grund von § 11a B-GIBG als Verordnung zu erlassen ist. Dieser Frauenförderungsplan legt die Grundsätze und Ziele der Gleichbehandlung im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschafts-

standort fest und gibt die Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und besondere Fördermaßnahmen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort vor.

Weiters hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung eine beratende Stimme in den Bewerbungskommissionen für Funktionen, die nach dem Stellenbesetzungsgesetz ausgeschrieben sind.

Wien, am 9. Mai 2022

Dr. Margarete Schramböck

Elektronisch gefertigt

