

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: BMBWF-10.000/0255-Präs/9/2018

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 2356/J-NR/2018 betreffend rein männlich besetzte Expertengruppen, die die Abg. Mag. Selma Yildirim, Kolleginnen und Kollegen am 22. November 2018 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 bis 5:

- *Wer ist für die Einsetzung von ExpertInnengruppen im Wirkungsbereich Ihres Ressorts verantwortlich?*
- *Wer wählt die ExpertInnen aus bzw. entscheidet über die Zusammensetzung der Gruppe?*
- *Nach welchen Kriterien werden die ExpertInnen ausgewählt?*
- *Gibt es aktuell ExpertInnengruppen im Bereich Ihres Ressorts?*
- *Wenn ja, wie sind diese bezogen auf das Geschlecht zusammengesetzt und wer entscheidet über die Zusammensetzung?*

Die jeweilige Zusammensetzung von Expertinnen- und Expertengruppen unter Beteiligung von externem Fachwissen richtet sich regelmäßig nach der jeweils konkret erforderlichen Expertise, die von der zuständigen Organisationseinheit zu beurteilen ist. Die Auswahl und Einsetzung von derartigen Expertinnen- und Expertengruppen erfolgt somit unter Berücksichtigung der vorstehenden Erwägungen durch die jeweils federführende Stelle, letztendlich im Wege der individuellen oder generellen Ermächtigung durch die Ressortleitung. Selbstverständlich ist es dabei Zielsetzung, eine möglichst ausgewogene Zusammensetzung hinsichtlich der Geschlechter zu erreichen.

Seit Angelobung der Bundesregierung bis zum Stichtag der Anfragestellung haben, abgesehen von allfällig gesetzlich vorgesehenen Arbeitsgruppen, folgende auf Initiative der Zentralleitung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung eingerichtete Expertinnen- und Expertengruppen unter Beiziehung externer Expertise

bestanden bzw. bestehen zum Stichtag der Anfragestellung derartige Gruppen (einschließlich prozentualer Aufschlüsselung des Geschlechterverhältnisses):

Expertinnen- und Expertengruppe	Geschlechterverhältnis in %
Gründungskommission zur Errichtung einer Medizinischen Fakultät an der JKU	39% weibl. - 61% männl.
Nationaler Beirat des Forschungsförderprogramms Sparkling Science (OeAD-GmbH)	31% weibl. - 69% männl.
Expert/inn/enpanel der Förderinitiative Top Citizen Science (OeAD-GmbH)	44% weibl. - 56% männl.
Auswahlgremium für die Vergabe des Young Science-Gütesiegels für Forschungspartnerschulen (OeAD-GmbH)	75 % weibl. - 25% männl.
Expert/inn/engruppe zur Ausarbeitung der Exzellenzinitiative	25 % weibl. - 75 % männl.
Expert/inn/engruppe Societal Challenge 6 H2020	48% weibl. - 52% männl.
Nationale Begleitgruppe der ERAC SWG OS&I	46% weibl. - 54% männl.
Delegierten-Roundtable	50% weibl. - 50% männl.
ERA Council Forum Austria	60% weibl. - 40% männl.
ERA-Roundtable	50% weibl. - 50% männl.
ERA Korrespondent/innen der Universitäten	52% weibl. - 48% männl.
EIT-Begleitgruppe	Entsendungen wechseln, je nach fachlichem Schwerpunkt
ERA Reporting Board	Zusammensetzung ist nicht fixiert und variiert je nach Entsendung durch die jeweilige Organisation

Taskforce 1 Masterplan Digitalisierung: „Pädagogik, Lehr- und Lerninhalte“	33% weibl. - 67% männl.
Taskforce 2 Masterplan Digitalisierung: „Lehrerbildung“	45% weibl. - 55% männl.
Taskforce 3 Masterplan Digitalisierung: „Infrastruktur“	10% weibl. - 90% männl.
Sounding Board Masterplan Digitalisierung	47% weibl. - 53% männl.
Resonanzgruppe GTS	45,45% weibl. - 54,54% männl.
ARGE GTS an APS	nominiert: 64,30% weibl. - 35,70% männl.  Bei letzter Sitzung: 48,78% w - 51,21 % männl.
„Sounding Board“ Lehrplankonzept	46,6% weibl. - 53,3 % männl.
Wissenschaftlicher Beirat _erinnern.at_	36,4% weibl. – 63,6% männl.
Wissenschaftlicher Beirat ÖKOLOG	40% weibl. - 60% männl.
Expertengruppe Schulreifekriterien	80% weibl. - 20% männl.
Expertengruppe Entwicklungsscheck für 3. Schulstufe	50% weibl. - 50% männl.
Consulting Board „Sonderpädagogik und schulische Inklusion“	37,5% weibl. - 62,5% männl.
Arbeitsgruppen zur Erstellung von Bewertungsrastern in Deutsch, Mathematik und Englisch in der Sekundarstufe I im Rahmen des Pädagogik Pakets	70% weibl. - 30% männl.
ARGE „Bewertungsraster in der Volksschule“	100% weibl. - 0% männl.
Soundingboard „Bewertungsraster in der Volksschule“	82% weibl. - 18% männl.
Lehrplanarbeitsgruppe für den Lehrberuf	21% weibl. - 79% männl.

Informationstechnologie und Applikationsentwicklung - Coding	
Lehrplanarbeitsgruppe für den Lehrberuf Bautechnische Assistenz	15% weibl. - 85% männl.
Lehrplanarbeitsgruppe für den Lehrberuf E-Commerce	25% weibl. - 75% männl.
Lehrplanarbeitsgruppe für den Lehrberuf Zahntechnik und Zahntechnische Fachassistenz	50% weibl. - 50% männl.
Lehrplanbesprechung PTS-Finalisierung	50% weibl. - 50% männl.
Expertengruppe „JusHAK“	30% weibl. - 70% männl.
AG Rechtsfragen	42% weibl. – 58 % männl., Gruppe der Teilnehmenden umfasst nicht immer exakt dieselben Personen
Aufgabenkommentierungsgruppe Mathematik (Wissenschaftliche Expertise zur Weiterentwicklung der Reifeprüfung)	0% weibl. - 100% männl.
Fachbeirat Deutsch (Qualitätssicherung und Weiterentwicklung Reifeprüfung)	50% weibl. - 50% männl.
Standard Setting Judges Englisch (Qualitätssicherung und Weiterentwicklung Reifeprüfung)	76% weibl. - 24% männl.
Standard Setting Judges romanische Sprachen (Qualitätssicherung und Weiterentwicklung Reifeprüfung)	93% weibl. - 7% männl.

Zu Fragen 6 bis 8 und 12 bis 14:

- *Gibt es in Ihrem Ressort ein Diversity-Management?*
- *Wenn ja, wie sieht dieses aus?*
- *Wenn nein, warum nicht und gibt es Pläne ein solches einzusetzen?*
- *Finden seitens Ihres Ressorts Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität statt?*
- *Wenn ja, welche und wie häufig?*
- *Wenn nein, warum nicht?*

Seit 2018 ist im Ressort eine direkt bei der Präsidialsektion angesiedelte Abteilung Gleichstellung und Diversitätsmanagement etabliert. Die Zuständigkeit umfasst die Steuerung und Implementierung von Gleichstellungsprozessen an den Hochschul- und Forschungseinrichtungen einschließlich des Abbaus von Geschlechtersegregationen in der gesamten Bildungskette und umfasst somit auch den Schul- und Bildungsbereich. Des Weiteren gibt es eine sektionsübergreifende Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement als Beratungseinrichtung für die Ressortleitung; sie ist leitend und geschäftsführend in genannter Abteilung verankert. Ihre Aufgabe ist es, sektionsübergreifend Ziele und Maßnahmen im Sinne der diversitätsorientierten Gleichstellung für den Wirkungsbereich des Ressorts zu entwickeln und diesen durch die Integration in zentrale Arbeitsprozesse der jeweiligen Organisationseinheiten im Sinne der wirkungsorientierten Steuerung zur Umsetzung zu verhelfen. Für den Bereich der Universitäten besteht ein gut etabliertes System der Integration von Gleichstellungs- und Diversitätszielen in die zentralen Strategie- und Steuerungsinstrumente, wie z.B. durch den gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan, die Leistungsvereinbarungen und die „Nationale Strategie zur sozialen Dimension“. Durch den Preis „Diversitas“ für herausragende und innovative Leistungen von Hochschulen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements schafft das Ressort einen Rahmen für Öffentlichkeit und Anerkennung für entsprechende Maßnahmen an den Hochschuleinrichtungen. Er ist mit insgesamt mit EUR 150.000,-- dotiert und wurde im Dezember 2018 zum zweiten Mal vergeben. Ziel ist die Etablierung von Diversitätsmanagement an Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie die Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur. Mittelfristig wird die Entwicklung in Richtung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik führen, die weitere Dimensionen wie Alter, sexuelle Orientierung, etc. in ihren Wechselwirkungen in die Governance einbindet. Die Weichen für diese Ausdifferenzierung wurden durch die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzgebung bereits gestellt.

Neben der organisationalen und strukturellen Etablierung von Arbeitsprozessen im Ressort finden weitere Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung auf verschiedenen Ebenen statt:

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung wirkt am jährlichen Bericht der Wirkungscontrollingstelle des Bundes zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß Wirkungscontrollingverordnung) und an zwei Clusterarbeitsgruppen im Rahmen des vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport gesteuerten Gesamtprozesses mit. In diesem Rahmen erfolgt ein ressortübergreifender, systematischer Austausch und Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung (Bericht der Wirkungscontrollingstelle abrufbar unter [https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte\\_verwaltung/dokumente/berichte\\_wo1.html](https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/dokumente/berichte_wo1.html)).

Zur bundesweiten Vernetzung und Weiterbildung in Gleichbehandlungsthemen fand im November 2018 eine zweitägige Bundestagung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mit den Frauenbeauftragten der nachgeordneten Dienststellen im Bereich Bildung und den Vertretungen der Arbeitskreise an den Pädagogischen Hochschulen statt.

Im Rahmen der für den Großteil der Bediensteten verpflichtend vorgesehenen Grundausbildung sowie im Rahmen der Führungskräfteausbildung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (inkl. nachgeordneter Dienststellen) werden die Themenbereiche Genderkompetenz und Diversitätsmanagement behandelt. Die Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen orientiert sich dabei am jeweiligen Bedarf.

Eine wichtige Grundlage für Maßnahmenentwicklungen zum Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation im Schulbereich bildete der im Juni 2018 im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung unter Einbindung des Instituts für Höhere Studien durchgeführte Workshop „Weiterentwicklung von Gleichstellungsindikatoren im Bereich Bildung. Befunde & Herausforderungen im Kontext der Bildungssteuerung“. 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Gleichstellungs- bzw. Gender Mainstreaming-Beauftragte des Ressorts nahmen daran teil. Die Gleichstellungsperspektive ist auch im neuen Rahmencurriculum für die künftige Schulleiterinnen- und Schulleiterqualifizierung verankert (das Rahmencurriculum gilt als Vorgabe für die Pädagogischen Hochschulen bei der Konzeption ihrer Lehrgänge). Im November 2018 fand in Wien die 11. Arbeitstagung der Gender Mainstreaming-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen statt. In Zukunft sollen die im Bereich der Gleichstellungsarbeit tätigen Personen an den Pädagogischen Hochschulen in ihrer Arbeit gestärkt und besser vernetzt werden, ganz im Sinne der von der Hochschulkonferenz verabschiedeten Empfehlungen vom Juni 2018 zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, welche sich neben den Universitäten und Fachhochschulen auch an die Pädagogischen Hochschulen richten. Das Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg hatte auch 2018 eine Reihe an Fort- und Weiterbildungsformaten zu Gleichstellungsthemen für Pädagoginnen und Pädagogen bzw. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren organisiert und durchgeführt. Im November 2018 wurde mit dem Rundschreiben Nr. 12/2018 des Ministeriums der neue Grundsatzterlass zu „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“, abrufbar unter [https://bildung.bmbwf.gv.at/ministerium/rs/2018\\_21.html](https://bildung.bmbwf.gv.at/ministerium/rs/2018_21.html), verlautbart. Er ruft alle Akteurinnen und Akteure im Schulsystem auf, auf den verschiedensten Handlungsebenen Schritte und Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Sinne der Geschlechtergleichstellung zu setzen.

Für die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler selbst gibt es ebenso Anreize, sich vertiefend mit Gleichstellungsfragen im Rahmen ihrer vorwissenschaftlichen Arbeit auseinanderzusetzen. An dem vom Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -

forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ausgeschrieben VWA(Vorwissenschaftliche Arbeiten)-Gender-Award hatten sich 68 Schülerinnen und Schüler aus über 50 verschiedenen höheren Schulen aus allen Bundesländern beworben. Eine feierliche Preisverleihung an die Autorinnen und Autoren der prämierten Arbeiten fand am 19. November 2018 im Audienzsaal im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung statt.

Der Sensibilisierung und dem Abbau von Benachteiligungen von Frauen dienen auch sämtliche Maßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechterbezogene Gewalt. Im Oktober und November 2018 fanden zwei Expertinnen- und Experten-Tagungen mit Schwerpunkt „Gender Based Violence“ statt. In Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz und den in Belangen für Frauen, Familien und Jugend zuständigen Organisationseinheiten im Bundeskanzleramt wurde am 26. November 2018 eine Vernetzungstagung zur gewaltpräventiven Arbeit mit Jugendlichen im schulischen und außerschulischen Kontext veranstaltet.

Das Anliegen des Bildungssystems, den Schülerinnen und Schülern von Beginn an die Potenziale einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Gesellschaft näher zu bringen, beinhaltet auch eine geschlechtergerechte Sprache, da sich sowohl Mädchen als auch Burschen angesprochen fühlen sollen. Den Unterrichtsmitteln kommt in diesem Kontext eine wichtige Rolle zu. Im Zuge des Approbationsverfahrens von Unterrichtsmitteln hat das zu erstellende Gutachten auch eine Beurteilung bezüglich „der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Erziehung zur partnerschaftlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungen“ zu enthalten. Es werden nur jene Unterrichtsmittel approbiert, die eine symmetrische Präsenz von Frauen und Männern in ausreichendem Maße erfüllen.

Gender Mainstreaming und Gleichstellung sind weiters ein zentrales Anliegen der Politischen Bildung und Menschenrechtsbildung. Es materialisiert sich in den verschiedenen Lehr- und Lernangeboten und wird mit zusätzlichen Schwerpunktsetzungen besonders gefördert. Pädagoginnen und Pädagogen werden dafür mit einem breiten Angebot von Zentrum polis – Politik Lernen in der Schule unterstützt. Berücksichtigt werden dabei auch internationale Initiativen, wie die Sustainable Development Goals (SDGs) oder die neue Europaratskampagne „Free to Speak, Safe to Learn – Democratic Schools for All“, bei der die Bekämpfung von Diskriminierung (<https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/tackling-discrimination>) einer von sechs Schwerpunkten ist.

Das Young Science-Zentrum für die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Schule (Schwerpunkt des Zentrums für Citizen Science in der OeAD-GmbH) hat in einer eigenen Gender-Strategie festgelegt, nicht nur auf geschlechtergerechte Formulierungen und diskriminierungsfreie Bildsprache zu achten, sondern Geschlechtergerechtigkeit auch bei der Wahl eines Veranstaltungsthemas, der Erstellung des Programms (z.B. ausgewogenes

Verhältnis der Vortragenden) und den Rahmenbedingungen (z.B. kostenlose Kinderbetreuung) zu berücksichtigen.

Zu Fragen 9 bis 11:

- *Erachten Sie angesichts von immer noch existierenden rein männlich besetzten Gremien, Expertengruppen etc. im bzw. im Umfeld von Ministerien eine Geschlechterquote nach dem Vorbild der Aufsichtsräte staatsnaher Betriebe für sinnvoll?*
- *Wenn ja, planen Sie eine solche einzuführen und bis wann?*
- *Wenn nein, warum nicht und welche Maßnahmen werden Sie stattdessen setzen, um eine Verbesserung der Situation zu bewirken?*

Bei den zu Fragen 1 bis 5 genannten Expertinnen- und Expertengruppen ist eine möglichst ausgewogene Zusammensetzung regelmäßig Maßgabe und Ziel der Bestrebungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zugunsten einer umfassenden Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit und -gleichstellung.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung bereits 2009 mit der Einführung einer verpflichtenden Frauenquote für universitäre Kollegialorgane (u.a. Rektorat, Senat, Universitätsrat) einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Geschlechterdiversität in universitären Gremien gesetzt. Mit der Novelle des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 21/2015, wurde die Frauenquote auf mindestens 50% Frauenanteil erhöht. Zum Umsetzungsstand 31. Dezember 2017 stellen sich die Frauenanteile in den obersten universitären Organen wie folgt dar:

- Rektorat 48,9% Frauenanteil (Vergleich mit Äquivalenten in Kapitalunternehmen: In Geschäftsführung bzw. im Vorstand von Top-200 Unternehmen in Österreich lag er 2017 bei 7,2%, in börsennotierten Unternehmen sogar nur bei 3,9%)
- Universitätsrat 49,3% Frauenanteil (Vergleich mit Äquivalenten in Kapitalunternehmen: Im Aufsichtsrat von Top-200 Unternehmen in Österreich lag er 2017 bei 18,5%, in börsennotierten Unternehmen bei 18,0%)
- Senat 45,3% Frauenanteil

Der Vergleich der Universitäten mit den Top-200 bzw. börsennotierten Unternehmen in Österreich hinsichtlich der Partizipation von Frauen in Aufsichtsratspositionen und in obersten Leitungspositionen zeigt eindrucksvoll, dass die Universitäten ihrem gesellschaftlichen Auftrag zur Sicherstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in Leitungsgremien wirkungsvoll nachkommen.

Auch im Fachhochschul-Studiengesetz und dem Privatuniversitätengesetz ist jeweils verankert, dass bei der Zusammensetzung von Organen und Gremien ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben ist. Die Bedeutung geschlechtergerecht besetzter Gremien für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung manifestiert sich auch im Gleichstellungsziel der UG 31 (Wissenschaft und Forschung), wo „Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim



wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs“ erreicht werden soll. Der Frauenanteil in den Gremien der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria lag zum 31. Dezember 2017 bei 54,8%, was die gelebte geschlechtergerechte Besetzung von Gremien im Bereich Wissenschaft und Forschung untermauert.

Zu Fragen 15 bis 17:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der besseren Anerkennung und Würdigung von Leistungen von Frauen, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?*
- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der Teilnahme und Teilhabe beider Geschlechter am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben als Grundsatz einer erfolgreichen Gemeinschaft, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?*
- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich des Einsatzes und des Wissens von Frauen - besonders in Führungspositionen - von dem Österreichs Unternehmen sowie unsere Wirtschaft laut Regierungsprogramm profitieren?*

Hinsichtlich der angewendeten Gleichbehandlungsinstrumente wird bemerkt, dass in den vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zu veranlassenden Ausschreibungen bzw. in den diesbezüglichen Vorgaben Frauen zur Bewerbung eingeladen werden und es wird, soweit der Vorrang für Frauen beim beruflichen Aufstieg (§ 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) zum Tragen kommt, auf diesen Aspekt des Frauenförderungsplans ausdrücklich hingewiesen. In den zu treffenden Auswahlentscheidungen wird dem Fördergebot Rechnung getragen.

Alle weiblichen Bediensteten wurden am Welttag der Frauen (8. März 2018) von der Ressortleitung zu einem Frauenfrühstück eingeladen. Bei dieser Veranstaltung wurde neben der Möglichkeit zum fachlichen Austausch auch auf die Betonung der Wertschätzung des Dienstgebers gegenüber den weiblichen Bediensteten und ihren Leistungen Wert gelegt. Zudem wird auf die in Beantwortung der Fragen 6 bis 8 und 12 bis 14 genannte Bundestagung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur bundesweiten Vernetzung und Weiterbildung in Gleichbehandlungsthemen im November 2018 hingewiesen. Auch diese Initiativen der Ressortleitung zur Bildung von Plattformen für Frauen drücken sowohl die Wertschätzung als auch die Würdigung der Leistung von Frauen aus.

Des Weiteren wird auf die im Rahmen der Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 1418/J-NR/2018 der Abg.zNR Heinisch-Hosek betreffend der Gleichstellungsstrategie dargestellten Maßnahmen und Projekte hingewiesen. Diese reichen von Initiativen, die die Leistung von Frauen, insbesondere von Wissenschaftlerinnen, würdigen bzw. fördern bis hin zu Maßnahmen, die junge Frauen oder herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, vor allem im MINT-Bereich, unterstützen: Sparkling Science, L'ORÉAL Österreich-Stipendien, Gabriele Possanner Preise, Käthe Leichter Preis, Projekt Re-Ment. Für den Schul- und Bildungsbereich wird unter anderem auf folgende dort genannte Maßnahmen hingewiesen:

Gender Mainstreaming und Gleichstellung im Bereich der Lehrpersonenbildung sowie Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Schulwesen.

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung verfolgt im Bereich der Hochschulsteuerung das dreigliedrige europäische Gleichstellungsziel, das aus den Dimensionen „ausgeglichene Geschlechterrepräsentanz auf allen Hierarchieebenen“, „Förderung gleichstellungsorientierter Strukturen und Prozesse im Sinne eines Kulturwandels“ und „Verankerung von Genderaspekten in Forschungsinhalten“ besteht. Dieses Gleichstellungsziel wurde auf die maßgeblichen Strategie- und Planungsinstrumente des Ressorts übertragen (Österreichische ERA Roadmap, gesamteuropäischer Universitätsentwicklungsplan) und ist ebenso in das Steuerungsinstrument der Leistungsvereinbarung eingeflossen. Auch die Wirkungsorientierung in der Budgetierung wird dazu eingesetzt, um die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen, indem der gesamte Hochschul- und Forschungsraum aufeinander abgestimmte Gleichstellungsziele adressiert und umsetzt, unterstützt durch einen Policy-Mix mit vielseitigen Maßnahmen.

Der genannte dreigliedrige Ansatz des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung wurde in Form eines Mainstreamings in relevante Strategiedokumente und Steuerungsinstrumente im Bereich Wissenschaft und Forschung implementiert (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, Entwicklungsplan-Muster für öffentliche Universitäten, Leistungsvereinbarungs-Muster mit öffentlichen Universitäten, Wirkungsorientierte Budgetierung, ERA-Roadmap). Mit den Universitäten wurden für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019 -2021 zahlreiche verbindlich umzusetzende quantitative Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Professuren, Laufbahnstellen, Ermittlung von Potenzialen) abgeschlossen. Mit Erfüllung dieser Ziele leisten die Universitäten obligate Beiträge zur Erreichung des Gleichstellungsziels des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung, da das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Rahmen der Wirkungsorientierung eine Erhöhung der Frauenanteile bei Professorinnen und Professoren sowie Laufbahnstelleninhaberinnen und -inhaber anstrebt und diese Indikatoren dementsprechend als Wirkungsziel-Kennzahlen verankert hat. Die Instrumente Leistungsvereinbarung und Wirkungsorientierte Budgetierung wurden damit erstmals direkt miteinander „verzahnt“, was wiederum eine Sensibilisierung der Universitäten im Hinblick auf die Notwendigkeit der Erfüllung der Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen mit sich gebracht hat. Ein nächster Schritt wird sein, die Awareness für diesen dreigliedrigen Gleichstellungsansatz des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung auch im Bereich der Fachhochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erhöhen und ihn im Bereich der Fachhochschulen in den Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan zu implementieren.

Die Möglichkeit zur Teilhabe erfordert auch dementsprechende Rahmenbedingungen. Ein zentrales Thema – gerade auch in Wissenschaft und Forschung – ist die Vereinbarkeitsfrage. Wesentliche Verbesserungen konnten durch die Weiterentwicklung der rechtlichen Bestimmungen zur Vereinbarkeit im Universitätsgesetz 2002 erzielt werden. An vielen Universitäten gibt es Vereinbarkeitsservicestellen bzw. Vereinbarkeitsbeauftragte, die sich aus Kinderbüros bzw. Kinderbetreuungsbeauftragten entwickelt haben oder neu entstanden sind. Diese Stellen bündeln Serviceleistungen und organisieren das Angebot mit dem Ziel, betroffene Universitätsangehörige bestmöglich zu unterstützen und Herausforderungen im Bereich Vereinbarkeit auf universitärer Ebene sichtbar zu machen.

Mehrere Universitäten durchlaufen regelmäßig den Auditierungsprozess „hochschuleundfamilie“, um die familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an den Universitäten auszubauen und durch passende qualitätsgesicherte Maßnahmen nachhaltig zu verankern. Seit dem Bestehen des Audits haben 27 Hochschulen, darunter zwölf Universitäten und zwölf Fachhochschulen, an der Auditierung teilgenommen und wurden mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich der Zentralleitung wird auf die Ausführungen in der Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 1418/J-NR/2018 der Abg.zNR Heinisch-Hosek betreffend der Gleichstellungsstrategie ihres Ressorts mit Schreiben vom 11. September 2018 zu Fragen 3, 10 und 14 dargestellten Maßnahmen hinsichtlich der erfolgten Zertifizierung mit dem Audit berufundfamilie sowie die Möglichkeit der Telearbeit hingewiesen.

Wien, 15. Jänner 2019

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

