



Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

XXIV. GP.-NR

BMW.F 10.000/0181-III/4a/2013

14466 /AB

16. Juli 2013

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

zu 14752/J

Wien, 16. Juli 2013

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 14752/J-NR/2013 betreffend Gender und Diversity abseits des Frauentages im BMW.F, die die Abgeordneten Dr. Kurt Grünewald, Kolleginnen und Kollegen am 16. Mai 2013 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1, 2 und 9 :

Für die Zentraleitung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung wurden strategische Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeitet, in denen unter anderem gleichstellungsspezifische Maßnahmen wie insbesondere die Förderung von Nachwuchsführungskräften unter Berücksichtigung der Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgelegt wurden. Ebenso werden Schulungen zur Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz angeboten.

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Seminare möglichst auch von Teilzeitkräften besucht werden können, Seminare werden auch halbtags angeboten und für alle Mitarbeiter/innen werden informelle Kurzveranstaltungen zu unterschiedlichen aktuellen Themen veranstaltet. Der Einsatz von Gleitzeit, Teilzeit sowie Telearbeit und die damit verbundenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Dienstzeit bestehen im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung seit dessen Gründung im Jahr 2007. Das Bundesministerium beteiligt sich auch an den vom Bund zur Verfügung gestellten Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere an der Ferienbetreuung. Im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung wird Karenz und Teilbeschäftigung nach dem Väterkarenzgesetz in den verschiedenen Ebenen in Anspruch genommen. Zur Optimierung der im Hinblick auf eine familienbewusste Personalpolitik gesetzten Maßnahmen wird derzeit ein Auditverfahren „berufundfamilie“ durchgeführt.

Im Rahmen dieses Prozesses werden aufbauend auf dem Status quo zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit Ziele und Maßnahmen erarbeitet, definiert und bestätigt. Die verbindlich definierten Ziele und Maßnahmen werden in den folgenden drei Jahren nach der Erteilung eines Grundzertifikates umgesetzt. Die Bewertung zum Audit „berufundfamilie“ wird von speziell dafür ausgebildeten Auditor/innen und Gutachter/innen durchgeführt. Durch das Zusammenwirken dieser Strategien wird die Gleichstellung zwischen Frauen und Männer vorangetrieben und werden weitere Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für die Übernahme von Leitungsfunktionen gesetzt.

Zu Fragen 3 und 4:

Gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989 wurde für die Durchführung des Verfahrens zur Besetzung der Funktion der Leitung der Sektion I eine Begutachtungskommission eingerichtet, deren Endergebnis noch nicht vorliegt. Die Ausschreibung der Funktion einer/s Generalsekretärin/s ist im Ausschreibungsgesetz 1989 nicht vorgesehen.

Zu Frage 5:

Die ressortspezifischen Leitungsfunktionen in der Zentralleitung zum Stichtag 31. März 2013 sind in nachstehender Tabelle ersichtlich:

Zentralleitung

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|------------------------|--------|----|----|--------------|
| Generalsekretär/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Sektionsleiter/in | 2 | 0 | 2 | 100,00 % |
| Stv. Sektionsleiter/in | 3 | 3 | 0 | 0,00 % |
| Abteilungsleiter/in | 28 | 22 | 6 | 21,43 % |
| Fachexperte/in | 5 | 2 | 3 | 60,00 % |
| Referatsleiter/in | 33 | 15 | 18 | 54,55 % |

Im Rahmen der Erstellung des Gleichbehandlungsberichtes des Bundes wurde seitens des Bundeskanzleramtes jene Vorgabe festgelegt, wonach im Falle dessen, dass eine Person mehrere Funktionen innehat, grundsätzlich nur die höhere Funktion auszuweisen ist. Um durch eine einheitliche Darstellung eine bessere Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurde dies auch in der gegenständlichen Tabelle berücksichtigt.

Zu Frage 6:

Die ressortspezifischen Leitungsfunktionen im nachgeordneten Bereich zum Stichtag 31. März 2013 sind in nachstehenden Tabellen ersichtlich:

Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|-------------------------|--------|---|---|--------------|
| Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Stv. Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Bereichsleiter/in | 3 | 2 | 1 | 33,33 % |
| Abteilungsleiter/in | 11 | 9 | 2 | 18,18 % |
| Leiter/in Fachabteilung | 7 | 6 | 1 | 14,29 % |

Geologische Bundesanstalt

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|--------------------------|--------|----|---|--------------|
| Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Stv. Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Hauptabteilung | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Fachabteilung | 11 | 10 | 1 | 9,09 % |
| Leiter/in Verwaltung | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |

Österreichische Akademie der Wissenschaften

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|--------------------------------|--------|---|---|--------------|
| Präsident/in (virtuelle Plst.) | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Hauptabteilung | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Verwaltungsstelle | 2 | 1 | 1 | 50,00 % |
| Leiter/in Abteilung | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |
| Leiter/in Bibliothek | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |

Österreichisches Archäologisches Institut

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|--------------------------------|--------|---|---|--------------|
| Direktor/in | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |
| Stv. Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Verwaltung/Personal | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |
| Abteilungsleiter/in Bibliothek | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |
| Zweigstellenleiter/in | 2 | 1 | 1 | 50,00 % |

Institut für Österreichische Geschichtsforschung

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|-------------------------|--------|---|---|--------------|
| Stv. Direktor/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Leiter/in Fachabteilung | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |

Studienbeihilfenbehörde

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|---------------------|--------|---|---|--------------|
| Leiter/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Stv. Leiter/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |
| Abteilungsleiter/in | 8 | 2 | 6 | 75,00 % |
| Referatsleiter/in | 5 | 0 | 5 | 100,00 % |

Psychologischer Studentenberatungsdienst

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|--------------------------------|--------|---|---|--------------|
| Leiter/in Beratungsstelle | 6 | 3 | 3 | 50,00 % |
| Stv. Leiter/in Beratungsstelle | 4 | 0 | 4 | 100,00 % |

Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|--------------------|--------|---|---|--------------|
| Leiter/in | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |

Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung

| |
|--|
| keine Leitungsfunktionen im Bundesdienst |
|--|

Zentraler Hochschulportausschuss Österreichs

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|---------------------|--------|---|---|--------------|
| Abteilungsleiter/in | 1 | 1 | 0 | 0,00 % |

Wissenschaftsrat

| Leitungsfunktionen | Gesamt | M | F | Frauenanteil |
|---------------------|--------|---|---|--------------|
| Abteilungsleiter/in | 1 | 0 | 1 | 100,00 % |

Im Rahmen der Erstellung des Gleichbehandlungsberichtes des Bundes wurde seitens des Bundeskanzleramtes jene Vorgabe festgelegt, wonach im Falle dessen, dass eine Person mehrere Funktionen innehat, grundsätzlich nur die höhere Funktion auszuweisen ist. Um durch eine einheitliche Darstellung eine bessere Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurde dies auch in den gegenständlichen Tabellen berücksichtigt.

Zu Frage 7:

Die abgeschlossenen Maßnahmen umfassen unter anderem eine Studie zur Geschlechterpolitik in Wissenschaft und der Forschungsförderung, die Begleitevaluierung zum Programm *excellencia* oder das ABC der Kinderbüros.

Laufende Maßnahmen sind der Gabriele Possanner-Staatspreis, der Gabriele Possanner-Förderungspreis und der Käthe Leichter-Anerkennungspreis sowie die L'Oréal Österreich-Stipendien für junge Grundlagenforscherinnen in Österreich. Zudem werden bewusstseinsbildende Maßnahmen zu Diversitätsthemen getroffen und in den internen Arbeitsgruppen sowie internationalen Gremien mitgearbeitet.

Neue Maßnahmen sind zum Beispiel die Vorgaben in den Leistungsvereinbarungen der Universitäten und der ÖAW, der Strategiebeirat, Trainingsmaßnahmen für Mitglieder universitärer Gremien, eine Sonderauswertung zur Situation von Studentinnen, frauenbiografische Studien zur Wissenschaftsgeschichte, die Finanzierung von Stipendien zur Teilnahme an der Tagung „Frauen am Land“, sowie die Durchführung und Finanzierung von Veranstaltungen wie beispielsweise auf der BeSt 2013.

Zu Frage 8:

Die Stabstelle Gender- und Diversitätsmanagement ist – wie jede Organisationseinheit – zur Unterstützung der Ressortleitung eingerichtet und in dem in der Geschäfts- und Personaleinteilung angeführten Aufgabenbereich tätig. Zur Umsetzung der ihr übertragenen Aufgaben wurden ihr Budget- und Personalressourcen zugeordnet. Fünf Bedienstete sind derzeit in der Stabstelle tätig.

Zu den Aufgabenbereichen gehören die Beratung der Ressortleitung bei der Steuerung von Gleichstellungsprozessen, Erstellung von Positionspapieren, Förderungsmaßnahmen und Diversitäts-Strategien, Monitoring, Koordinierung und Steuerung der Implementierung von Gleichstellungsprozessen (z.B. wirkungsorientierte Budgetierung, Leistungsvereinbarung für Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen), Steuerung von Awareness-Prozessen im Aufgabenbereich, Vertretung in interministeriellen Initiativen sowie nationalen und internationalen Fachgremien.

Zu Frage 10:

Mit der bisherigen Datenbedarfs-Kennzahl „1.4 Aufwendungen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/Privatleben für Frauen und Männer in Euro“ wurden zwar die Ausgaben der Universitäten in diesem Bereich gemessen, jedoch konnten daraus keine konkreten Ergebnisse abgeleitet werden. Die Kennzahl bestand lediglich aus einem Eurobetrag, der von den Universitäten auch nicht näher kommentiert werden musste. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung wurde versucht, die Aussagekraft der Kennzahl zu erhöhen. Die Analyse ergab jedoch, dass alle in Frage kommenden Begriffe einer exakten Kennzahldefinition nicht zugänglich sind, da die Begriffe durchwegs zu unbestimmt sind, um eine valide Erhebung gewährleisten zu können. Vielmehr werden die entsprechenden Maßnahmen im narrativen Teil abgefragt, worin u.a. ausführlich über die Kinderbetreuungsmaßnahmen, Arbeitszeitflexibilität sowie Wiedereinstieg in den Beruf berichtet werden muss. Aus diesem Grund wurde die jetzige Kennzahl 1.4 nicht in den Entwurf zur Novelle der Wissensbilanz-Verordnung 2010 aufgenommen.

Zu Fragen 11 und 12:

Die Übergangsbestimmung zur Datenbedarfs-Kennzahl „1.3 Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren, die deren letztmalige Erhebung für das Berichtsjahr 2015 vorsieht, wurde ursprünglich deshalb in die Wissensbilanz-Verordnung 2010 aufgenommen, da geplant war, hinsichtlich der Aussagekraft der Kennzahl eine Evaluierung durchzuführen. Dies wurde auch zwischenzeitlich im Rahmen einer IHS-Studie veranlasst. Diese kommt im Ergebnis dazu, dass diese Kennzahl zur Erhebung der Daten zur Präsenz von Frauen in den unterschiedlichen Phasen der Berufungsverfahren als äußerst sinnvoll erachtet und darüber hinaus eine Erweiterung der Kennzahl empfohlen wird. Diesbezüglich ist daher keinesfalls geplant, die Kennzahl aufzulassen. Vielmehr soll diese Kennzahl langfristig erhoben werden. Die Streichung der Übergangsbestimmung kann im Rahmen der nächsten Novelle der Wissensbilanz-Verordnung erfolgen. Im derzeit laufenden Novellierungsprozess wird insofern davon abgesehen, da der Bericht des IHS BMWF-intern evaluiert wird, um gegebenenfalls eine Schärfung der Kennzahl vorzunehmen.

Der Bundesminister:

