

XXIV. GP.-NR

14752 /J

16. Mai 2013

Anfrage

der Abgeordneten Kurt Grünewald, Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde an
den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung

betreffend Gender und Diversity abseits des Frauentages im BMWF

BEGRÜNDUNG

Eine kurze Chronologie des Frauentages anhand von Aktivitäten aus dem Ressort:

Im März 2010 lud die damalige Wissenschaftsministerin Beatrix Karl alle Mitarbeiterinnen des Ministeriums zu einem „Frauenlunch¹“. Mehr als 100 Frauen kamen im Audienzsaal zusammen. *„In unserem Haus werden zahlreiche Initiativen von Frauen für Frauen erfolgreich durchgeführt, die zur weiteren Verbesserung der Situation von Frauen in Gesellschaft, Beruf und Alltag dienen“*, betonte die Ministerin mit Verweis auf die Arbeitsgruppe für die Erreichung der 40 Prozent Frauenquote und den Frauenpolitischen Beirat zum Thema Gender & Diversity.

Damals lag der Frauenanteil im BMWF (laut dieser Aussendung) bei fast 67 Prozent. Aufholbedarf wurde allerdings bei den leitenden Funktionen erkannt, nur rund 38 Prozent davon waren von Frauen besetzt.

Im März 2011 wurde anlässlich des 100. Frauentages von BM Karl zu einer Lesung in die Räumlichkeiten des Ressorts geladen: Die Etappensiege von Frauen in Wissenschaft und Forschung wurden in einer „Reise in die Vergangenheit“ gewürdigt. *„Unsere Vorfahrinnen haben für uns Frauen viel geleistet und erreicht. Aber es gibt noch einiges an Potenzial nach oben – nun ist es an uns, weiterzumachen“*, wird BM Karl in einer Presseaussendung² dazu zitiert.

Um den nächsten Etappensieg zu ermöglichen, sei es notwendig, über das Instrument der Frauenquote hinaus aktiv zu werden, etwa durch verbesserte Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, stärkere Bewusstseinsbildung, aber auch Sichtbarmachen von Frauenpower. Neben der Wahl dreier Rektorinnen in Ihrer Amtszeit wurde von BM Karl die Stabstelle Gender und Diversity im Ressort eingerichtet. Im Umfeld des Ministeriums wurden Initiativen gestartet und unterstützt, um *„...der nächsten weiblichen Generation den Weg*

1

[http://www.bmwf.gv.at/nc/startseite/mini_menu/presse_und_news/news_details/cHash/6d25b49c228952fa410fe7ab221f5080/article/internationaler-frauentag-im-bmwf-mitarbeiterinnen-trafen-sich-zum-frauenlunch-fotos/?sword_list\[0\]=frauentag](http://www.bmwf.gv.at/nc/startseite/mini_menu/presse_und_news/news_details/cHash/6d25b49c228952fa410fe7ab221f5080/article/internationaler-frauentag-im-bmwf-mitarbeiterinnen-trafen-sich-zum-frauenlunch-fotos/?sword_list[0]=frauentag)

² OTS0130 5 CI 0583 MWF002 Mo, 7. März 2011: Beatrix Karl: Instrumente der Frauenförderung konsequent weiterentwickeln und nächsten Etappensieg ermöglichen.

ebnen...“ zu können. „Nun gilt es am Ball zu bleiben und die nächsten Schritte zu setzen.“

Auch BM Töchterle hat im März 2012 den Frauentag³ als Chance genutzt, um im Audienzsaal des BMWF den Gabriele Possanner-Staatspreis sowie Gabriele Possanner-Förderungspreise an drei Frauen zu verleihen.

Im Jahr 2013⁴ verweist BM Töchterle auf Erfolge: 53% der Studierenden seien weiblich, die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten seien erfolgreich abgeschlossen, der Anteil an Professorinnen sei weiter im Steigen begriffen, und im Wissenschafts- und Forschungsministerium werden zwei der drei Sektionen von Frauen geleitet. Auch die Stabstelle Gender und Diversity, die vor zwei Jahren eingerichtet wurde, werde von einer Frau geleitet.

Anzumerken ist hier, dass zwei o.g. der Frauen unter BM Karl bestellt wurden, die sich 2010 offen dazu bekannte, dass es Aufholbedarf bei den leitenden Funktionen gibt.

Dem 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012⁵ ist zu entnehmen, dass der Gesamtpersonalstand sich zwischen 2009 und 2011 von 842 auf 804 Köpfe verringern ließ, der Frauenanteil bei 58% liegt und dass der Anteil der Vollzeit Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen im Zeitraum in etwa gleich blieb, ebenso bei den Teilzeitbeschäftigten, siehe nachfolgende Tabellen.

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	355	150	42%	205	58%	343	154	45%	189	55%
MaturantInnen	265	172	65%	93	35%	258	172	67%	86	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	216	144	67%	72	33%	196	133	68%	63	32%
Hilfsdienst	6	4	67%	2	33%	7	4	57%	3	43%
Gesamt	842	470	56%	372	44%	804	463	58%	341	42%

3

[http://www.bmwf.gv.at/nc/startseite/mini_menu/presse_und_news/news_details/cHash/cc7e2830d356b755204eb4c98c2d3a6a/article/internationaler-frauentag-karlheinz-toechterle-sieht-universitaeten-als-speerspitze-bild/?sword_list\[0\]=frauentag](http://www.bmwf.gv.at/nc/startseite/mini_menu/presse_und_news/news_details/cHash/cc7e2830d356b755204eb4c98c2d3a6a/article/internationaler-frauentag-karlheinz-toechterle-sieht-universitaeten-als-speerspitze-bild/?sword_list[0]=frauentag)

⁴ OTS0224 5 CI 0542 MWF0002, Mi, 07. Mär 2012
Karlheinz Töchterle: Die Wissenschaft wird noch weiblicher

⁵ <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=48952>

Tabelle 237 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	55	47	85%	8	15%	59	49	83%	10	17%
MaturantInnen	77	69	90%	8	10%	82	74	90%	8	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63	62	98%	1	2%	59	59	100%	0	0%
Gesamt	195	178	91%	17	9%	200	182	91%	18	9%

Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionsleiterIn	2	1	1	50%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Stv. SektionsleiterIn	3	2	1	33%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	26	22	4	15%	26	20	6	23%	3	0	3	100%
FachexpertIn	4	1	3	75%	4	1	3	75%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	25	13	12	48%	24	17	7	29%	17	8	9	53%

Sektionschef Faulhammer wurde Generalsekretär und daher nicht doppelt genannt.

Im Bericht sind auch die Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Detail gelistet:

Chancengleichheit:

Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten durch flexible Arbeitszeiten und -formen, ein darauf abgestimmtes Weiterbildungsangebot, bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote und die Ermutigung von Vätern, sich an der Betreuungsarbeit zu beteiligen.

Personalplanung und -entwicklung:

Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern.

Bewusstseinsbildung:

Förderung der Gender- und Diversitätskompetenz aller Führungskräfte. Spezifische Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

Ausgleich bestehender Belastungen:

Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer.

Elternkarenz:

Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.

Erhöhung des Frauenanteils:

Unter der Berücksichtigung von möglichen Nachbesetzungen, Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 %).

Eine aktive Gleichstellungspolitik soll die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten, und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Wir unterstützen alle Aktivitäten, die für Gleichstellung von Frauen initiiert und durchgesetzt werden. Ein Ministerium sollte jedenfalls mit gutem Beispiel voran gehen.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

ANFRAGE

- 1) Welche Aktivitäten werden derzeit im Ressort gesetzt, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voran zu treiben?
- 2) Teilen Sie die Meinung Ihrer Vorgängerin, dass es Aufholbedarf bei den leitenden Funktionen gibt?
- 3) Gibt es bereits KandidatInnen in der engeren Wahl für die Nachfolge des scheidenden Generalsekretärs Faulhammer in seiner Funktion als Sektionsleiter? Wie viele Frauen haben sich für die Stelle beworben? Wie viele sind in der engeren Auswahl?
- 4) Wird die Funktion der Generalsekretärin/des Generalsekretärs ausgeschrieben werden? Wenn ja, wann ist damit zu rechnen? Wenn nein: Warum nicht?
- 5) In welchen Bereichen hat sich seit dem Berichtszeitraum (2009-2011) der Frauenanteil in leitenden Funktionen verändert? Bitte um Auflistung nach ressortspezifischen Leitungsfunktionen mit Stichtag 31. März 2013.
- 6) In welchen Bereichen hat sich seit dem Berichtszeitraum (2009-2011) der Frauenanteil in leitenden Funktionen im Nachgeordneten Bereich verändert? Bitte um Auflistung nach ressortspezifischen Leitungsfunktionen mit Stichtag 31. März 2013.

- 7) Welche Projekte wurden von der Stabstelle seit Ihrer Amtsübernahme abgeschlossen? Wie viele Projekte wurden seither neu begonnen?
- 8) Welchen „Stellenwert“ hat die Stabstelle Gender&Diversity im Ressort? Welche Möglichkeiten (Ressourcen) hat die Stabstelle, Ergebnisse oder Erkenntnisse aus Projekten zu verwenden, um Maßnahmen in die Wege zu leiten?
- 9) Was verstehen Sie unter den im Gleichstellungsbericht angeführten „Maßnahmen zur Förderung der Gender- und Diversitätskompetenz von (ministerialen) Führungskräften“ und wie weit sind diese bereits fortgeschritten?
- 10) Wieso wurde im Entwurf zur Novelle der Wissensbilanzverordnung das wichtige geschlechterpolitische Kriterium der Bemessung von Ausgaben für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heraus genommen?
- 11) Sehen Sie die Geschlechterparität ausreichend steigend, wenn die Wissensbilanzverordnung ab 2015 normiert, dass ab dann die Geschlechterverhältnisse in Berufungsverfahren nicht mehr zahlenmäßig erhoben werden müssen?
- 12) Können Sie sich vorstellen, diese Kennzahl weiterhin solange erheben zu lassen, bis österreichweit eine 50:50 Quote bei den Professuren erreicht ist?

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left is a large, stylized signature. In the center, a vertical line descends from the top, ending in a squiggle. To the right of this line are three more signatures: one at the top, one in the middle, and one at the bottom.