

**1112/AB
vom 23.08.2018 zu 1425/J (XXVI.GP)**

An den
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 W i e n

GZ. BMVIT-9.000/0047-I/PR3/2018

Wien, am 23. August 2018

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Heinisch-Hosek, Genossinnen und Genossen haben am 11. Juli 2018 unter der **Nr. 1425/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Gleichstellungsstrategie meines Ressorts gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu Frage 1:

- Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen? (Auflistung der einzelnen Maßnahmen samt Kurzbeschreibung und Zuständigkeit innerhalb des Ressorts)
- Wie viel Ihres Gesamtbudgets ist für diese Maßnahmen vorgesehen? (aufgeschlüsselt nach einzelnen Maßnahmen)
 - Welche strategischen Ziele sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Wie bzw. von welcher Personengruppe sind diese Ziele definiert worden?
 - Welche Unterlagen, Studien etc. dienen Ihnen als Grundlage für diese Zielsetzungen?
 - In welchem Zeitraum sollen die Maßnahmen zu den definierten Zielen führen?
 - Falls es keine definierten Ziele gibt: Sehen Sie in Ihrem Ressort keinen Raum für gleichstellungspolitische Zielsetzungen?
 - Sind Ihnen Maßnahmen oder Zielsetzungen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen von Ihren Ressort-VorgängerInnen bekannt? Wenn ja, wurden diese weitergeführt?

Hier sei auf den Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 Teil 1 und Teil 2 verwiesen, der alle zwei Jahre veröffentlicht wird. Die bereits im Jahr 2018 erfolgten Einmeldungen werden im Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 berücksichtigt werden.

Ebenso kann auf den „Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen 2015 und 2016“ (TOP 19 des 46. Ministerrates am 28. Juni 2017) verwiesen werden. Ein neuer Bericht wird für das Jahr 2019 erwartet.

Im Jahr 2013 wurde im Rahmen der Haushaltsrechtsreform die Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Grundsätzen der Haushaltsführung verankert und findet besonderen Ausdruck in der Wirkungsorientierung, in dem ein Wirkungsziel der tatsächlichen Gleichstellung gewidmet ist. Für den Bereich Verkehr und Infrastruktur (Untergliederung 41) wurde als Gleichstellungsziel die „Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu allen Verkehrsdienstleistungen“ festgelegt. Die Untergliederung 34 des Bereiches Innovation in meinem Ressort hat die „Erhöhung des Anteils von Frauen in qualifizierten Positionen im Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI-Bereich)“ als Gleichstellungsziel festgelegt.

Zu den BMVIT-Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen zählen jene, die im Frauenförderungsplan des BMVIT erlassen wurden, ein umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs, Maßnahmen zur Erhöhung des Genderbewusstseins (insbesondere im Rahmen der Gleichstellungsziele in der Wirkungsorientierung), ein eigener Gender-Bereich im Intranet und die Beauftragung von spezifischen Genderanalysen/Gendererhebungen um einen neuen Indikator für die UG 41 zu entwickeln. Der im Rahmen des Wirkungsziels 3 (UG 41) formulierte Anspruch zur Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität ist weitreichend und fordert die Schaffung ausreichenden Wissens über genderspezifische Ansprüche, um insbesondere die Reproduktion von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu vermeiden. Im Jahr 2017 wurden daher aufbauend auf den Empfehlungen vorangegangener Genderanalysen eine weitere konkrete Detailauswertung „Mobilität von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen“, als Sekundärdatenanalyse zur österreichweiten Mobilitätserhebung „Österreich unterwegs 2013/14“, wie auch eine Beratungstätigkeit zur Entwicklung von Indikatoren für die Messung des verkehrspolitischen Ziels einer gendergerechten Mobilität beauftragt. Letzteres war notwendig, da es für gendergerechte

Mobilität weltweit keine, zumindest leicht verfügbare, messbare quantitative Indikatoren gibt. Im Jahr 2018 wurde ein Gendertraining – in einem ersten Schritt für BMVIT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ressortübergreifend mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BMNT zur Schärfung der Genderkompetenz insbesondere im Bereich der Mobilität durchgeführt.

Des Weiteren wurden umfangreiche Maßnahmen im Bereich Innovation (UG 34) bei der Forschungsförderung durchgeführt. Dazu zählt der Bereich „Talente nützen: Chancengleichheit“ im Rahmen des Förderschwerpunktes Talente mit folgenden Förderungen: FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse, FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung, FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere und FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation. Mit der Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie setzt der Bereich Innovation Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie. Diese Aktivitäten sind die FEMtech Expertin des Monats, die FEMtech Expertinnen-datenbank, die FEMtech Netzwerk treffen usw. Ebenso ein zweijährliches Gleichstellungsmonitoring der wissenschaftlichen Beschäftigten in Einrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung, wie auch die Verwendung der Genderkriterien zur Bewertung von förderungswürdigen Projekten bei den Programmen des Bereiches Innovation, die von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) abgewickelt werden. Seitens des Bereiches Innovation werden auch Vorgaben bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewertungsgremien (Jury) in der FFG gemacht, die in jedem Bewertungsgremium umzusetzen sind. Gegen Ende des Jahres 2016 wurde ein Gleichstellungsmonitoring zu Veranstaltungen, Kongressen, Symposien usw. verankert. Es wurde festgelegt, dass Daten zur Zusammensetzung des Podiums, zur Auswahl der Referentinnen und Referenten und der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei jenen Veranstaltungen, Kongressen, Symposien usw. erhoben werden, an welchen das BMVIT beteiligt und involviert ist. Die erste Auswertung des Gleichstellungsmonitorings zum Jahr 2017 wurde im Mai 2018 zur Verfügung gestellt.

a)

Gender Budgeting stellt eine nunmehr verfassungsrechtlich gebotene Verwaltungsaufgabe dar, welche von allen Bediensteten im Rahmen ihres Aufgabenbereiches wahrzunehmen ist; es fallen somit keine zusätzlichen Personalkosten an.

Hinsichtlich finanzieller Mittel wurden für Gendermaßnahmen für das Finanzjahr 2018 und 2019 im Detailbudget 41010100 jeweils mit ca. 120.000,- Euro vorgesorgt (UG 41). Des Weiteren werden nicht verbrauchte Mittel der Rücklage zugeführt und stehen in den nächsten Jahren für Gendermaßnahmen zur Verfügung, soweit einer Inanspruchnahme seitens des BMF zugestimmt wird. Diese Mittel sind insbesondere im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele des BMVIT vorgesehen. Für den Bereich Innovation (UG 34) sind für die Maßnahmen im Bereich „Talente nützen: Chancengleichheit“ im Rahmen des Förderschwerpunktes Talente und die Initiative FEMtech jährlich rund € 5,5 Mio. vorgesehen.

b)

Die Maßnahmen sollen dazu dienen, in meinem Zuständigkeitsbereich die Disparitäten zwischen Frauen und Männern abzubauen und somit eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erzielen.

Die Maßnahmen wurden mit der Gleichbehandlungsbeauftragten, mit den Arbeitsgruppen zu Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting, den WOV-Koordinatoren sowie der Personalvertretung erarbeitet.

c)

Im Bereich Verkehr wurden Genderanalysen im Hinblick auf das Gleichstellungsziel der Sicherstellung einer gendergerechten Mobilität zum Aufbau einer fundierten Wissens- und Datenbasis durchgeführt.

Im Bereich Innovation gibt es diverse Untersuchungen und Statistiken wie z.B. die F&E Erhebung 2017 der Statistik Austria zu den Beschäftigten in Forschung und experimentelle Entwicklung, das Gleichstellungsmonitoring in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung 2017 usw. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen und Statistiken belegen, dass der Frauenanteil in Österreich in den Bereichen Forschung und Entwicklung gering ist und Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich noch nicht erreicht ist.

d)

Die gesetzten Maßnahmen sind grundsätzlich fortlaufend. Die Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele werden je nach Evaluierungsergebnis fortgeführt, oder es werden neue Umsetzungsmaßnahmen entwickelt.

Die Programme und Initiativen im Bereich Innovation werden aufgrund von Richtlinien bzw. Programmdokumenten umgesetzt, wo festgelegt ist, in welchem Rhythmus Programme und Initiativen Evaluierungen unterzogen werden müssen. Im Rahmen der Wirkungsorientierung werden die ge-

setzten Maßnahmen zum Gleichstellungsziel ebenfalls einem regelmäßigen Monitoring unterzogen. Eine Anpassung von Zielen und Indikatoren ist mit dem BVA 2018 in der UG 34 erfolgt, eine weitere Anpassung könnte nach Vorliegen einer neuen FTI-Strategie des Bundes erfolgen.

e)

Es bestehen definierte Ziele.

f)

Maßnahmen meiner Amtsvorgängerinnen und Amtsvorgänger werden, sofern sie die Erreichung der Wirkungsziele unterstützen, fortgesetzt.

Zu Frage 2:

- *Welches Monitoring-Verfahren gibt es in Ihrem Ressort zur laufenden Wirkungskontrolle der Maßnahmen?*

Im Rahmen des allgemeinen Verfahrens zur Wirkungsorientierung wird im Zusammenwirken mit der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle im BMöDS das Wirkungsmonitoring betreffend die Angaben zur Wirkungsorientierung im Budget wahrgenommen. Im Zuge der regelmäßigen Veranstaltung „Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ werden allfällige Problemstellungen erörtert und in den dazugehörigen Workshops abgearbeitet. Die ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle veröffentlicht hierzu jährlich im Rahmen der Berichte zur Wirkungsorientierung ein eigenes Kapitel „Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“. Dieses Kapitel basiert auf dem Input der Gleichstellungscluster. Ferner werden die Empfehlungen der ressortübergreifenden Wirkungscontrollingstelle im BMöDS zu den Angaben der Wirkungsorientierung im Budget im Rahmen des Budgetprozesses auf mögliche Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen geprüft und bei inhaltlicher Übereinstimmung auch in Umsetzung gebracht.

Die Indikatoren der wirkungsorientierten Haushaltsführung (Bereich Innovation UG 34) werden über die F&E-Statistik (Statistik Austria) und das Einreichsystem der FFG (ecall) erhoben. Gegen Ende des Jahres 2016 wurde im Bereich Innovation ein Gleichstellungsmonitoring zu Veranstaltungen, Kongressen, Symposien usw. verankert. Es wurde festgelegt, dass Daten zur Zusammensetzung des Podiums, zur Auswahl der Referentinnen und Referenten und Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei jenen Veranstaltungen, Kongressen, Symposien usw. erhoben werden, an welchen

das BMVIT beteiligt und involviert ist. Die erste Auswertung des Gleichstellungsmonitorings vom Jahr 2017 wurde im Mai 2018 zur Verfügung gestellt.

Zu den Fragen 3, 10 und 14:

- Kennen Sie die Frauenförderpläne Ihres Ressorts?
 - a. Wie oft werden diese adaptiert und wann wurden sie zum letzten Mal adaptiert?
 - b. Welche Personengruppen sind in die Erstellung der Frauenförderpläne eingebunden?
 - c. Wie erfolgt das Monitoring der Frauenförderpläne und wo liegt die Zuständigkeit in Ihrem Ressort?
- Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?
- Werden Maßnahmen für MitarbeiterInnen und Mitarbeiter gesetzt, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
 - a. Welche Personengruppen sind in die Erstellung dieser Maßnahmen eingebunden?
 - b. Wie erfolgt die Evaluierung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen?

Wie im Bundesgleichbehandlungsgesetz erforderlich, sind Frauenförderungspläne (§ 11a B-GIBG) nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu erlassen. Der BMVIT-Frauenförderungsplan wurde zuletzt 2015 adaptiert.

Das Monitoring obliegt der Personalabteilung.

Im Frauenförderungsplan BGBl. II Nr. 30/2015 werden die einzelnen Gleichbehandlungsinstrumente und die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§18) genannt.

Zu den Fragen 4 bis 9:

- Hatten Sie bereits mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts einen Termin?
- Hatten Sie bereits mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts einen Termin?
- In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts?
- In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts?
- Welche Ziele wurden mit Ihrer Gleichbehandlungsbeauftragten/Ihrem Gleichbehandlungsbeauftragten definiert?
- Welche Ziele wurden mit Ihrer Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/ Ihrem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten definiert?

Natürlich tausche ich mich mit den entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus.

Zu Frage 11:

- Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend Ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?

Hier darf ich auf die WFA-Gleichstellungs-Verordnung (BGBl. II Nr. 498/2012) verweisen.

Bei der Erstellung von Gesetzen und Vorhaben erfolgt im Rahmen der WFA-Erstellung jedenfalls und für jedes neue Vorhaben erneut eine Prüfung der Relevanz und Dimension bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen.

Zu Frage 12:

- *Welche gleichstellungspolitischen Projekte werden von Ihrem Ressort unterstützt?*
a. *In welcher Höhe werden diese Projekte gefördert? (aufgeschlüsselt nach Projekt)*

Neben den Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderungsplans und der Gleichstellungsziele im Rahmen der Wirkungsorientierung wurde 2018 auch der Internationale Frauentag gewürdigt und ein umfassender Aktionstag zum Girls' Day 2018 angeboten. Der Girls' Day ermöglicht bereits Mädchen/jungen Frauen auf atypische Berufe aufmerksam zu machen.

Auf Basis des FFG-geförderten Projekts „Genderatlas“ (Programmlinie FEMtech Forschungsprojekte) wurde als Weiterentwicklung und Erweiterung um unmittelbare sachpolitische Kennzahlen Österreichs der Faktenatlas gemeinsam mit dem BMÖDS ins Leben gerufen. Im Faktenatlas werden Daten, Indikatoren und Informationen zu regionaler und sozialer Diversität visualisiert. (<http://www.faktenatlas.gv.at/>) Dieser soll nach Möglichkeit auf zusätzliche Ressorts und Ressortthemen ausgeweitet werden, wobei die Gleichstellungsdarstellung eine wichtige Rolle spielt.

Zu Frage 13:

- *Sehen Sie in Ihrem politischen Zuständigkeitsbereich bzw. innerhalb Ihres Ressorts Spielraum, sich gegen Diskriminierungen (z.B. im Bereich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einzusetzen?*
a. *Wenn ja welche Spielräume sehen Sie? Sind konkrete Projekte oder Maßnahmen geplant?*
b. *Wenn nein, in welchen Ressorts der Bundesregierung sehen Sie überall diese Spielräume?*

Grundsätzlich möchte ich darauf hinweisen, dass alle Maßnahmen, die im Punkt 1 angegeben wurden, diskriminierungsfrei gestaltet werden. Darüber hinaus ist mir das Thema ein Anliegen und fließt in laufende Arbeiten ein.

Zu Frage 15:

- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?*

Zum Stichtag 1.7.2018 betrug die Frauenquote in meinem Kabinett 45,16 %.

Zu Frage 16:

- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?*

Stand: 1.7.2018

Gesamt	M	W	Frauen-anteil in %
952	536	416	43,70

Zu Frage 17:

- *Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?*

Stand: 1.7.2018

Funktionen	Gesamt	M	W	Frauen-anteil in %
Generalsekretär/in	1	1	0	0
Sektionsleiter/innen	3	3	0	0
Gruppen-/BereichsleiterInnen, AL mit SL-Stellvertretung	9	4	5	56
Abteilungsleiter/innen	36	19	17	47,22
Stabstellenleiter/innen	5	3	2	40
Fachexperte/In	1	1	0	0

Zu Frage 18:

- *Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?*

Stand: 1.7.2018

	Gesamt	M	W	Frauen-anteil in %
Sektion I	127	45	82	64,57
Sektion II	40	22	18	45
Sektion III	100	56	44	44
Sektion IV	217	105	112	51,61

Zu Frage 19:

- *Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleistungen?*

Stand: 1.7.2018

Gesamt	M	W	Frauen-anteil in %
3	3	0	0

Zu Frage 20:

- Welche Schritte setzen Sie in Ihrem Ressort, um im Zuge von Diversity Management den Abbau von Diskriminierungen (z.B. aufgrund der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität) voranzutreiben?
 - a. Gibt es in dieser Frage interne Arbeitsabläufe und/oder Ansprechstellen? Wenn ja, welche?
 - b. Wenn nein, warum sehen Sie dafür keine Notwendigkeit?

Grundsätzlich ist hier auf die gesetzlichen Grundlagen für Bundesbedienstete (Anwendung Gleichbehandlungsgrundsatz) hingewiesen. Um gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz vorzubeugen, stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ressortinterne Kontaktstellen zur Verfügung. Dazu zählen neben dem Dienstausschuss die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen sowie Mobbingbeauftragte.

Ing. Norbert Hofer

