

1422/AB
vom 11.09.2018 zu 1418/J (XXVI. GP)

Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Minoritenplatz 5, 1010 Wien
www.bmbwf.gv.at

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

BMBWF-10.000/0200-Präs/9/2018

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 1418/J-NR/2018 betreffend der Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts, die die Abg. Gabriele Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen am 11. Juli 2018 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

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

Einleitend wird auf die Berichte der Bundesregierung über den Abbau von Benachteiligungen von Frauen hingewiesen, die als solche eine regelmäßige, alle zwei Jahre erscheinende Evaluierung der getätigten Maßnahmen darstellen. Zuletzt erging in der XXV. GP der Bericht über den Abbau von Benachteiligungen von Frauen zum Berichtszeitraum 2015 und 2016 (vgl. III-413 dB. XXV. GP).

Zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird auf nachstehende Ausführungen zu laufenden Projekten hingewiesen, wobei bemerkt wird, dass sämtliche der genannten Maßnahmen einen Beitrag zur Umsetzung des mittel- bis langfristigen Ziels eines umfassenden Kulturwandels zugunsten einer umfassenden Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit und -gleichstellung in Institutionen leisten sollen.

Für den Bereich Wissenschaft und Forschung im Rahmen der UG 31 wird auf folgende Maßnahmen und Projekte hingewiesen:

- Strategische Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung in Leistungsvereinbarungen mit öffentlichen Universitäten
Strategische Ziele sind hier das ausgewogene Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen, die Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in Strukturen und Prozessen (Auswahlprozesse, Vereinbarkeitsthemen etc.), eine Stärkung der Geschlechterforschung und die Berücksichtigung von solchen Inhalten in der Lehre. Zielgruppe sind sämtliche Angehörige der Universitäten. Die Zielsetzungen sind auf solche des europäischen Forschungsraums abgestimmt. Die dafür aufgewendeten Geldmittel entstammen dem Globalbudget der Universitäten und sind daher nicht quantifizierbar.
- Sparkling Science
Sparkling Science-Projekte im MINT-Bereich, die spezielle Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen beinhalten und solche, die sich vertieft mit genderrelevanten Aspekten der untersuchten Forschungsfragen befassen, können die maximale Fördersumme von EUR 170.000,-- um bis zu 10% überschreiten. Gesamt betrugen die Kosten für diese MINT-Zusatzförderungen im Rahmen der ersten sechs Ausschreibungen EUR 259.028,14. Ziele sind die Gewinnung von Frauen als Studentinnen bzw. in Folge Forscherinnen im MINT-Bereich. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler aller Schulstufen.
- L'ORÉAL Österreich-Stipendien
2018 wird das Ressort wieder zwei L'Oreal-Stipendien für herausragende Nachwuchsforscherinnen im MINT-Bereich finanzieren, der Fördersatz wurde dabei von EUR 20.000,-- auf insgesamt EUR 25.000,-- erhöht. Das Ziel ist Gewinnung von Frauen als Forscherinnen im MINT-Bereich. Zielgruppe sind Doktorandinnen oder Post Docs, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.
- Gabriele Possanner Preise (Staats-, Würdigungs- und Förderungspreise)
Diese mit insgesamt EUR 34.000,-- dotierte Auszeichnung ist seit 1997 eingerichtet und wird alle zwei Jahre vergeben. Ziel ist die Förderung der Geschlechterforschung in Österreich. Zielgruppe sind herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachrichtungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderliche wissenschaftliche Leistungen erbracht haben.
- Diversitas – Diversitätsmanagement-Preis an Hochschul- und Forschungseinrichtungen
Dieser Preis ist seit 2016 eingerichtet und wird alle zwei Jahre vergeben. Er ist insgesamt mit EUR 150.000,-- dotiert. Ziel ist die Etablierung von Diversitätsmanagement an Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie die Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur. Zielgruppe sind österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen.

- Strategische Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung in Leistungsvereinbarungen mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria)

Strategische Ziele sind hier das ausgewogene Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen sowie die Verankerung von Gleichstellung und Chancengleichheit in Strukturen und Prozessen (Auswahlprozesse, Vereinbarkeitsthemen etc.). Zielgruppe sind sämtliche Angehörige der ÖAW bzw. IST Austria. Die Zielsetzungen sind auf solche des europäischen Forschungsraums abgestimmt. Aufgewendete Geldmittel entstammen dem Globalbudget vom IST Austria und der ÖAW und sind daher nicht quantifizierbar.

Für den Schul- und Bildungsbereich im Rahmen der UG 30 wird auf folgende Maßnahmen und Projekte hingewiesen:

- Struktureller Aufbau ganztägiger Schulformen
Das Projekt „Ausbau der ganztägigen Schulformen“ ist unter der Zielsetzung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Alleinerzieherinnen relevant. In der Wirkungsorientierung ist daher im BVA 2018 und 2019 für das Wirkungsziel 2 (Gleichstellungsziel: Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen) bei Kennzahl 30.2.4 die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Ganztagschule hinterlegt. Im Globalbudget 30.02 Schule einschließlich Lehrpersonal sind der qualitative Ausbau und die Stärkung der Bedarfs- und Ergebnisorientierung unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts als Maßnahme formuliert (Kennzahl Bedarfsgerechter Ausbau ganztägiger Schul- und Betreuungsformen).
- Chancen und Geschlechtergerechtigkeit im Schulwesen
Im Schul- und Bildungsbereich (UG 30) erfolgen die Planungen und Maßnahmenentwicklungen auf Grundlage des für den BVA 2018 und 2019 definierten Gleichstellungsziels: „Verbesserung der Bedarfsorientierung sowie der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen“ und auf Basis der formulierten Meilensteine: „Aufbau von Gender Kompetenz an Schulen und Hochschulen zur gezielten Förderung von Burschen und Mädchen“.

Eine wichtige Grundlage für die Konzeption von Maßnahmen bilden einerseits die vorhandenen Evidenzen in Bezug auf Geschlechtersegregationen und Gender-Gaps (z.B. verfügbar über Statistik Austria), sowie einschlägige Vergleichsstudien und Analysen vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung im Bereich der UG 30 wird der Erfolg hinsichtlich des Abbaus der horizontalen Geschlechtersegregation derzeit an der Erhöhung des Anteils von Schülerinnen und Schülern in geschlechtsuntypischen Schulen auf der 10. Schulstufe gemessen (Kennzahl 30.2.2). Der Anteil von jungen Frauen in MINT-Ausbildungen steigt langsam, jedoch sollen neue Strategien und Maßnahmen identifiziert werden. Eine Grundlage für die Planung bildet der am 21. Juni 2018 im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – unter Einbindung von Dr. Lorenz Lassnig und Dr. Andrea Leitner vom Institut für Höhere Studien – durchgeführte Workshop zum Thema

„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. Nationale und internationale Studien und Analysen haben Geschlechterstereotypen als einen Grund für verengte Ausbildungs- und Berufswahl identifiziert. Deshalb wird der Aufbau von Gender Kompetenz auf allen Ebenen als eine wichtige Basis angesehen, um Geschlechtersegregationen in Bildungseinrichtungen (z.B. frauen- und männerdominierte Ausbildungszweige) zu reflektieren und abzubauen und damit auch einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Frauenbenachteiligung zu leisten.

In diesem Sinne unterstützt das Ressort Qualitätsentwicklungsprozesse an den jeweiligen Schulstandorten im Rahmen der Qualitätsmanagementsysteme für die berufsbildenden Schulen (QIBB) und für die allgemein bildenden Schulen (SQA). Den Schulen und der Schulaufsicht stehen hierfür Instrumente zur Selbstanalyse/-evaluation (Fragebögen) zur Verfügung, z.B.

https://www.qibb.at/fileadmin/content/QIBB/Dokumente/Evaluierungsinstrumente_pdf/FB-SchuelerInnen_Geschlechtergerechter_Unterricht.pdf

https://www.qibb.at/fileadmin/content/QIBB/Dokumente/Evaluierungsinstrumente_pdf/FB-Lehrkraefte_Geschlechtergerechter_Unterricht.pdf

https://www.bmb.gv.at/schulen/unterricht/ba/gs/gekos_neu.html

<http://www.nmsvernetzung.at/mod/page/view.php?id=6332#elftens>

Die Gleichstellungsperspektive ist auch im neuen Rahmencurriculum für die hinkünftige Schulleiterinnen- und Schulleiterqualifizierung prominent verankert (das Rahmencurriculum gilt als Vorgabe für die Pädagogischen Hochschulen bei der Konzeption ihrer Lehrgänge). An den Pädagogischen Hochschulen werden außerdem die im Bereich der Gleichstellungsarbeit tätigen Personen (Gender Mainstreaming-Beauftragte, Vorsitzende der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen) in Zukunft in ihrer Arbeit seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gestärkt und besser vernetzt werden, auch in Richtung Universitäten. Im November 2018 findet in Salzburg – organisiert vom Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg – die 11. Arbeitstagung der Gender Mainstreaming-Beauftragten der Pädagogischen Hochschulen statt. Dabei sollen auch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen eingeladen werden.

Für die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler gibt es ebenso Anreize, sich vertiefend mit Gleichstellungsfragen auseinanderzusetzen. Das Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg hat auf seine Preisausschreibung für vorwissenschaftliche Arbeiten mit Gleichstellungsthemen rund 50 Arbeiten von Prüfungskandidatinnen und -kandidaten erhalten. Eine feierliche Preisverleihung ist in Salzburg für Oktober 2018 geplant. Die hohe Zahl der Einreichungen zeigt, dass Jugendliche im Rahmen des schulischen Lernens die Möglichkeit nutzen und dabei unterstützt werden, sich forschungsbasiert mit Gleichstellungsfragen auseinanderzusetzen.

Dem Abbau von Benachteiligungen von Frauen dienen auch sämtliche Maßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechterbezogene Gewalt. Im Oktober und November 2018 finden zwei Expertinnen- und Experten-Tagungen mit Schwerpunkt „Gender Based Violence“ statt.

Das traditionelle Vernetzungstreffen zur schulischen Gewaltprävention der Schulpsychologie des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung am 1. und 2. Oktober 2018 findet heuer zum Thema „Psychosoziale Gesundheit als Gelingensfaktor für erfolgreiche Bildungswege – Beiträge biopsychosozialer Unterstützungssysteme gegen Gewalt und Schulabbruch“ statt. Gewalt wird ua. im Kontext von Männlichkeitskonzepten und den sich daraus ergebenden Herausforderungen behandelt. Ziele der Veranstaltung sind die Präsentation wissenschaftlicher Grundlagen und Evidenzen, die Stärkung der multiprofessionellen Kooperation sowie die Auseinandersetzung mit Handlungsstrategien für die schulische Prävention und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt und die Sensibilisierung für Geschlechteraspekte im Kontext von Gewaltprävention und psychosozialer Gesundheit. Zielgruppen der Veranstaltung sind Vertreterinnen und Vertreter der biopsychosozialen Unterstützungssysteme (Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, Schulärztinnen und Schulärzte, Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter, Lehrerinnen und Lehrer mit beratender Zusatzfunktion sowie Vertreterinnen und Vertreter der Pädagogischen Hochschulen, Schulleiterinnen und Schulleiter und Schulaufsicht).

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz veranstaltet am 26. November 2018 in Zusammenarbeit mit der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung eine Expertinnen- und Expertentagung zur gewaltpräventiven Arbeit mit Jugendlichen im schulischen und außerschulischen Kontext. Good-Practice Beispiele geschlechtersensibler, gewaltpräventiver Arbeit werden vorgestellt. Zielgruppe sind Expertinnen und Experten aus der Mädchen- und Frauen- bzw. Burschen- und Männerarbeit, Pädagogische Hochschulen, Bundesjugendvertretung, Familienberatungsstellen, Extremismusberatungsstellen.

- Käthe Leichter Preis

Der Käthe Leichter-Staatspreis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt wird für hervorragende Leistungen um die Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, verliehen. Das Ressort ist in der Jury vertreten und übernimmt auch 2018 die Kosten für einen Anerkennungspreis in Höhe von EUR 2.500,--.

- Projekt Re-Ment

Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Segregation in Berufsfeldern der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), setzt das Projekt „re-ment“ auf den Ansatz Reversementoring im (MINT)-Bildungsbereich. Ein derartiges Konzept bietet neue Möglichkeiten, die Chancengleichheit von Mädchen zu fördern, indem es auf deren Ressourcen und Kompetenzen fokussiert und so zu einem Perspektivenwechsel bzw. der Dekonstruktion von Geschlechterstereotypen in den IKT beiträgt: Die Schülerinnen (13 – 18 Jahre) übernehmen die Rolle von Mentorinnen für Lehrende in den IKT, Lehrende

agieren als Mentees. Es werden 60 Schülerinnen eingebunden, welche für das Programm durch Coachings vorbereitet werden.

- **MINT-Gütesiegel**
Die Bewerbung von Schulen um das MINT-Gütesiegel (eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Industriellenvereinigung, der Wissensfabrik und der Pädagogischen Hochschule Wien) soll auch 2019 fortgeführt werden. Die Einreichkriterien fragen explizit nach Maßnahmen, welche den Zugang v.a. der Schülerinnen zu MINT fördern und welche Geschlechterstereotype abbauen helfen.
- **Gender Mainstreaming und Gleichstellung im Bereich der Lehrpersonenbildung**
Gender Mainstreaming und Gleichstellung ist ein wichtiges Anliegen im Bereich der Lehrpersonenbildung. Es ist von hoher Bedeutung, dass Lehrerinnen und Lehrer ein Bewusstsein für Gleichstellung entwickeln. In den Ziel- und Leistungsplänen ist Gleichstellung als ein Querschnittsthema über sämtliche Leistungsbereiche (Aus-, Fort- und Weiterbildung, Forschung, Schulentwicklungsbegleitung) verankert. Das bereits vorstehend erwähnte Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und –forschung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg betreibt Forschung im Feld Geschlechterpädagogik, Geschlechterforschung und Gender-Kompetenz sowie wirkt bundesweit im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen und Vernetzungsformaten.

Zur Bedeckung von Maßnahmen in Belangen von Gender Mainstreaming im Bereich der UG 30 sind im Finanzjahr 2018 insgesamt EUR 229.700,-- vorgesehen.

Zu Frage 2:

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

Dazu wird auf die Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J-NR/2018 durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

Zu 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?*

Eingangs wird auf den Regelungsgehalt des § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, wonach von den Leiterinnen und Leitern der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Frauenförderungspläne für das jeweilige Ressort zu erlassen sind, die im Bundesgesetzblatt II. Teil zu verlautbaren sind, verwiesen. Nach jeweils

zwei Jahren sind die Frauenförderungspläne grundsätzlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Zuletzt ergingen in Bezug auf das nunmehrige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung die relevanten Frauenförderungspläne unter BGBl. II Nr. 316/2017 für den Bereich Bildung und BGBl. II Nr. 388/2016 für ua. den Bereich Wissenschaft und Forschung, auf die hingewiesen wird. Hinsichtlich des Monitorings wird auf das vorgesehene Berichtswesen an das zuständige Bundesministerium bzw. den Nationalrat gemäß §§ 12 und 12a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hingewiesen.

Hinsichtlich der im Ressort 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.

Hinsichtlich der Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die im Bereich der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, für Bildung ebenso wie für Wissenschaft und Forschung, erfolgte Zertifizierung mit dem Audit berufundfamilie verwiesen.

Das Audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik für die Bediensteten der Zentralleitung. Es erfasst den Status quo der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und ermittelt anhand eines Kriterienkatalogs systematisch das unternehmensspezifische Entwicklungspotenzial in den zehn relevanten Handlungsfeldern (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen, Service für Familien, Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr und gesundheitsfördernde Maßnahmen).

Im Bereich Bildung umfasste die Projektgruppe beim Auditierungsprozess die Projektleiterin, die Leiterin der Personalabteilung, die Vorsitzende des Dienststellenausschusses, die Gleichbehandlungsbeauftragte, die Behinderten-Vertrauensperson, den Leiter der Abteilung für Facility Management, die Leitung der Ministerialkanzleidirektion, eine Mitarbeiterin aus der Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung und eine Mitarbeiterin aus der Abteilung für Gleichstellungspolitik Grundsatzangelegenheiten. Daneben waren auch die externe Projektbegleitung (Auditorin) und der externe Begutachter der Zertifizierungsstelle in den Prozess involviert.

Im Bereich Wissenschaft und Forschung umfasst das Projektteam die Projektleitung, den Lenkungsausschuss (Sektionsleitungen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Dienststellenausschuss, Behinderten-Vertrauensperson, Leiter der Personalabteilung), das Projektteam (15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie die externe Projektbegleitung (Auditorin) und den externen Begutachter der Zertifizierungsstelle.

Durch eine Einbindung von Führungskräften und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für diese Thematik repräsentativ sind, wird das Thema aktiviert, die Fortschritte evaluiert und im Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verankert. Wesentlich ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern, Gender- oder Frauenbeauftragter und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Beteiligung von Vertretern mit regional, fachlich und hierarchisch divergierendem Abteilungshintergrund gewährleistet die Berücksichtigung unterschiedlicher Zugänge und Erfahrungen und zeigt den Spielraum von familienfreundlichen Maßnahmen in der täglichen Arbeit.

Im Rahmen der Durchführung des Audit berufundfamilie wurden von der Projektgruppe Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet. Entsprechend der Richtlinie zum Audit berufundfamilie 2013 wird die kontinuierliche Umsetzung betrieben und jährliche Zwischenberichte an die Familie & Beruf Management GmbH gelegt. Abweichungen von den Vorhaben bzw. Veränderungen der Ziele oder Maßnahmen werden nachvollziehbar dokumentiert. Alle drei Jahre findet ein Re-Auditierungsprozess statt, in dem die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüft wird. Im Falle einer angestrebten Re-Auditierung werden im Re-Auditierungsworkshop weiterführende Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung einer familienbewussten Personalpolitik erarbeitet.

Des Weiteren wird zum Zwecke der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich der Zentralstelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Telearbeit ermöglicht. Im Jahr 2016 wurden Richtlinien für Telearbeit für die Zentralstelle und die direkt nachgeordneten Dienststellen erarbeitet, welche in der Folge auch den Landesschulräten bzw. dem Stadtschulrat für Wien zur allfälligen Verwendung in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung gestellt wurden.

Zu 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/dem 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?*

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Ministerialkompetenzen, der prozessualen Anpassung der Organisationsstruktur des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung an sein umfassendes Aufgabenprofil in mehreren Schritten, dem Auslaufen der Funktionsperiode der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellvertreterinnen des vormaligen Bildungsministeriums sowie mit der Neuordnung der Organisation des nunmehrigen Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (und somit auch einer Neuordnung der Vertretungsbereiche im Sinne § 26 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) fand bis dato noch kein Termin mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Gleichstellungs- und

Diversitäts-Beauftragten statt. Die zwei bisher getrennten Arbeitsgruppen „AG Gender- und Diversitätsmanagement“ (Wissenschaft/Forschung) und „AG Gender Mainstreaming und Wirkungsorientierung“ (Bildung) wurden in einer „AG Gleichstellung und Diversitätsmanagement“ als Beratungseinrichtung für die Ressortleitung zusammengeführt, welche ihre Arbeit in Bälde aufnimmt. Die genannte AG wird sich vor allem auch der Weiterentwicklung von Strategien und Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtersegregationen in der gesamten Bildungskette widmen. Sobald auch der Prozess zur Ernennung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten finalisiert ist, wird im Oktober 2018 ein gemeinsamer Termin stattfinden.

Explizit sei angemerkt, dass in meinem Kabinett eine Referentin mit den Themen Gender- und Diversitätsmanagement beauftragt ist, sodass eine enge Einbeziehung meinerseits in die Themen stets gewährleistet ist.

Zu Frage 11:

- *Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?*

Dazu wird auf die Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 1426/J-NR/2018 durch den Herrn Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

Zu Frage 12:

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

Dazu wird grundsätzlich auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

Zu Fragen 13 und 20:

- *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 Spiel räume sehen Sie? Sind konkrete Projekte oder Maßnahmen geplant?*
 - b. *Wenn nein, in welchen Ressorts der Bundesregierung sehen Sie überall diese Spielräume?*
- *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?*

Dazu wird grundsätzlich auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen. Darüber hinaus wird lehrplanspezifisch bemerkt, dass alle Lehrpläne in der Berufsbildung den Genderaspekt bzw. Aspekte der Gleichstellungsstrategie berücksichtigen.

Für den Berufsschulbereich sowie für den Bereich der Polytechnischen Schulen findet in den Lehrplänen die gegenständliche Thematik sowohl in den Unterrichtsprinzipien als auch in unterschiedlichen Pflichtgegenständen Berücksichtigung.

Im Bereich der technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten wird ausdrücklich eine Interaktion zwischen Lehrpersonen sowie Schülerinnen und Schüler in Bezug auf geschlechtsspezifisches Verhalten nicht zuletzt auch durch die Lehrpläne eingefordert. So wurde mit der Verlautbarung des Lehrplanpaketes der Höheren technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten (BGBl. II Nr. 300/2011 idgF) und des Paketes der Lehrpläne für technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Fachschulen (BGBl. II Nr. 240/2016) in allen Lehrplänen die verbindliche Übung „Soziale und personale Kompetenz“ aufgenommen. Dass geschlechtergerechtes Verhalten ein Bildungsziel ist, wird bereits in den ersten Sätzen des Lehrplans festgehalten: „Die Schülerinnen und Schüler können sich im Umgang mit anderen Personen wertschätzend, achtsam und gendergerecht verhalten und das eigene Verhalten sowie das anderer Personen reflektieren.“ (vgl. <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2016/240>; Anlage 1)

Bereits mit der Einführung des ersten Lehrplanpaketes der Höheren Lehranstalten im Jahr 2011 und der damit verbundenen Verankerung der verbindlichen Übung in den Lehrplänen wurde auch eine bundesweite Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung entwickelt, welche seither regelmäßig an mehreren Pädagogischen Hochschulen angeboten wird. Weiters ist eine bundesweite Arbeitsgruppe mit der Weiterentwicklung und Qualitätssicherung von Unterricht und Fortbildung beauftragt.

Ferner wird angemerkt, dass auch die Unterrichtsgegenstände „Deutsch“ sowie „Geografie, Geschichte und politische Bildung“ explizit Gelegenheit bieten, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass an jedem HTL-Schulstandort eine Genderbeauftragte bzw. ein Genderbeauftragter (auch Mädchen/Burschenbeauftragte/r oder Diversitybeauftragte/r) nominiert ist. Diese werden im 2-Jahresrhythmus zu einem – von der pädagogischen Fachabteilung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung initiierten – Treffen eingeladen. Diese Arbeitstreffen bieten Gelegenheit, die österreichweite Vernetzung der mit der Gender- und Diversitymaterie befassten Personen an den HTL-Standorten voranzutreiben und gibt die Möglichkeit, in einen intensiven Erfahrungsaustausch zu treten.

Weiters werden Informationen über die aktuellen Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen der unter der Leitung der Fachabteilung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung stehenden Bundes-AG „Gender & Diversity an HTLs“ bereitgestellt. So wurden im Rahmen dieser Tagungen die Publikationen „Bunte Vielfalt an HTLs – Ideen und Anregungen zu Umsetzung von Diversity Management“, „Diversity Management – Bunte Vielfalt an technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen Lehranstalten“, „Schülerinnen an HTLs – Handlungsbeispiele zum Strategiepapier“ sowie die „Umsetzungsempfehlung Gender- und diversitysensibles Unterrichten im fachpraktischen Unterricht an HTLs“ vorgestellt und diskutiert. Insgesamt wird damit ein Beitrag geleistet, geschlechtssensibles Arbeiten an den HTL-Schulstandorten voranzutreiben.

In allen Lehrplänen der humanberuflichen Schulen sind „Gleichstellung und Diversity“ sowohl im allgemeinen Bildungsziel als auch in den didaktischen Grundsätzen verankert. Zudem stellt GM einen durchgängigen Aspekt des QM-Systems Q-hum dar. Gleiches gilt für die höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen (Verankerung von Geschlechtersensibilität im allgemeinen Bildungsziel und des Gleichstellungsaspektes in den Unterrichtsprinzipien).

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. Die Kriterien der Verordnung über die Gutachterkommissionen zur Eignungserklärung von Unterrichtsmitteln, basierend auf §§ 14 und 15 Schulunterrichtsgesetz, sehen unter anderem eine Beurteilung bezüglich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Erziehung zur partnerschaftlichen Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungen vor.

Das Bearbeiten menschenrechtlicher Themen im Sinne der Fragestellungen ist zudem im Rahmen der Politischen Bildung möglich und erwünscht. Diskriminierungsfragen und die Abbildung kontroversieller Debatten sind Inhalte Politischer Bildung und werden durch die Bereitstellung von geeigneten Unterrichts- und Informationsmaterialien unterstützt. Exemplarisch kann aus der Praxisbörse von Zentrum polis – Politik Lernen in der Schule folgendes Projekt genannt werden: Projekt: Lesben – Schwule – Transgenderpersonen. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität (<https://www.politik-lernen.at/site/praxis/unterrichtsideen/article/103897.html>, <https://www.politik-lernen.at/site/shop/shop.item/106315.html>). Darüber hinaus sind homophobe Beschimpfungen und ähnliche Äußerungen auch Gegenstand der No-Hate-Speech-Kampagne und ua. im Manual Bookmarks (<https://www.politik-lernen.at/site/shop/shop.item/106414.html>) zugänglich sowie ebenfalls in der Praxisbörse (<https://www.politik-lernen.at/site/praxis/unterrichtsideen/article/109011.html>). Bewusstseinsbildung ist dabei ein Aspekt aber auch die Auseinandersetzungen mit Handlungsmöglichkeiten.

Ergänzend wird auf weitere Materialien von Zentrum polis hingewiesen, die auf www.politik-lernen.at zum Download oder für Bestellungen als Hardcopy Lehrkräften zur Verfügung stehen (ua. [polis aktuell 2014/03: Frauenrechte sind Menschenrechte](#), [polis aktuell 2017/01: Re-Traditionalisierung in der Geschlechterfrage?](#), [Geschlechtssensible Kinder- und Jugendbücher mit Fokus Gewaltprävention](#), [Empfehlungen für nicht-diskriminierende Schulbücher](#), [polis aktuell 2014/08: Schulische Bubenarbeit](#) sowie [Gender – Gleichstellung – Geschlechtergerechtigkeit](#)).

Für den Bereich der allgemein bildenden Schulen wird darauf verwiesen, dass im Zuge der Auswertungen der Bildungsstandards (BiSt) in Deutsch und Mathematik in der Grundschule und in der Sekundarstufe I sowie in Englisch in der Sekundarstufe I die Unterschiede in der Kompetenzerreichung zwischen Burschen und Mädchen ausgewertet werden. Die BiSt-Ergebnisse sind verpflichtend in den Bilanz- und Zielvereinbarungsgesprächen auf allen Systemebenen zu behandeln und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung zu vereinbaren. Dies gilt auch für die Auswertung der Reifeprüfung an den allgemein bildenden

höheren Schulen. Im Lehrplan der Volksschule gibt es zudem seit einigen Jahren das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung werden auch spezifische Basisbildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen durchgeführt. Ziel der Maßnahmen ist es, bildungsbenachteiligten Frauen österreichweit die Möglichkeit zu bieten, wieder in Bildungsprozesse einzusteigen und grundlegende Bildung nachzuholen: Sprachkompetenzen in Deutsch und in einer anderen Sprache, Kompetenzen in Alltagsmathematik, digitale Kompetenzen und Lernkompetenzen.

Insgesamt ist es ein großes Anliegen, dass Jugendlichen von Beginn an die Potenziale einer diskriminierungsfreien Gesellschaft näher gebracht werden und sie Vielfalt als Chance begreifen.

Zu Fragen 15 bis 19:

- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?*
- *Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?*

Zum Stichtag 1. Juli 2018 stellt sich der Frauenanteil im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Zentralstelle) wie folgt dar:

Personengruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Kabinett	11	5	16	68,75%
Zentralstelle (exkl. EK, inkl. Karenzierte)	641	336	977	65,61%
Leiterplanstellen *)				
Generalsekretär/in	0	1	1	0,00%
Kabinettschef/in	0	1	1	0,00%
Sektionsleitungen	3	4	7	42,86%
Gruppenleitungen	3	5	8	37,50%
Abteilungsleitungen	23	46	69	33,33%
Stabstellenleitungen	1	1	2	50,00%
Referatsleitungen	54	42	96	56,25%
Ministerialkanzleidirektor/in	0	2	2	0,00%
Kanzleileitungen	9	7	16	56,25%
Leitung AWST	1	0	1	100,00%
Leitung Druckzentrum	1	0	1	100,00%
Leitung Eingangsstelle	0	1	1	0,00%
Leitung Registratur	0	2	2	0,00%
Präsidialsektion (inkl. MKD)	155	101	256	60,55%
Sektion I	68	22	90	75,56%
Sektion II	43	14	57	75,44%
Sektion III	75	44	119	63,03%

Sektion IV	70	30	100	70,00%
Sektion V	60	27	87	68,97%
Sektion VI	68	35	103	66,02%

*) Auswertung der Leitungsfunktionen gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz „ressortspezifische Leitungsfunktionen“, weitere Auswertungen gemäß Angaben Frauenförderungsplan

Wien, 11. September 2018
Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

