

Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Wien, am

Geschäftszahl (GZ): BMDW-10.101/0162-IM/a/2018

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1415/J betreffend "die Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts", welche die Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen am 11. Juli 2018 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 und 12 der Anfrage:

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?*
12. *Welche gleichstellungspolitischen Projekte werden von Ihrem Ressort unterstützt?*

a. *In welcher Höhe werden diese Projekte gefördert? (aufgeschlüsselt nach Projekt)*

Von meinem Ressort werden folgende Gleichstellungsprojekte unterstützt bzw. Maßnahmen gesetzt und in den Angaben zur Wirkungsorientierung ausgewiesen:

- Das **Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen"** (www.zukunft-frauen.at) fördert gezielt qualifizierte Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten und bereitet diese Frauen für Management- und Aufsichtsratspositionen vor. Das Ausbildungsprogramm umfasst acht Module und ist eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und spezifischem rechtlichen und wirtschaftlichen Fachwissen, das für Aufsichtsratsfunktionen notwendig ist.
- In der **Aufsichtsrätinnendatenbank** können sich sowohl die Absolventinnen des Führungskräfteprogramms "Zukunft.Frauen" als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren. Bei der Entsendung von Aufsichtsrätinnen in Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, greifen die Ressorts häufig auf in der Aufsichtsrätinnendatenbank registrierte Frauen zurück. Das Führungskräfteprogramm "Zukunft.Frauen" und die Aufsichtsrätinnendatenbank sind eine gemeinsame Initiative zwischen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), der Industriellenvereinigung (IV) und meinem Ressort. Im Jahr 2018 wendet das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hierfür insgesamt € 18.000 auf. Derselbe Betrag wird jeweils von der WKÖ und der IV entrichtet.
- **Erhöhung des Frauenanteils an der Bundesquote von Aufsichtsgremien** von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist und das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort die Eigentümerversammlung wahrnimmt, auf 35% bis 31. Dezember 2018. Die im Rahmen dieser Maßnahme erzielten Ergebnisse sind dem diesbezüglichen Fortschrittsbericht 2018 zu entnehmen, der im 10. Ministerrat am 7. März 2018 beschlossen wurde und auf der Homepage des Bundeskanzleramts veröffentlicht ist.
- **Förderung von Frauen in der Forschung** - Steigerung des Anteils von Frauen in leitenden Positionen bei den von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort abgewickelten Programmen: Die Steigerung des Frauenanteils soll durch Maßnahmen wie die Berücksichtigung von Gender-Kriterien bei der Pro-

jektbewertung und die Einführung eines verpflichtenden Gendermoduls im Qualifizierungsprogramm "Forschungskompetenzen für die Wirtschaft" erreicht werden. Weiters werden Erkenntnisse aus den Programmen w-fFORTE und Laura Bassi Centres bei der Weiterentwicklung von Förderprogrammen genutzt. Für diese Maßnahme ist kein gesondertes Budget veranschlagt.

- **Steigerung der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E)** im Unternehmenssektor: Mein Ressort unterstützt mit dem Förderprogramm "w-fFORTE - Wirtschaftsimpulse von Frauen in Forschung und Technologie" die Chancengerechtigkeit für Frauen im FTI-Bereich. Abgewickelt über die FFG, bietet w-fFORTE Trainings, Workshops und Veranstaltungen, die sich an den aktuellen FTI-Bedürfnissen der Forscherinnen aus unterschiedlichen Organisationen, Branchen, Disziplinen und Hierarchiestufen orientieren. Für diese Maßnahmen ist ein Budget von rund € 400.000 im Jahr vorgesehen.

Neben den in den Angaben zur Wirkungsorientierung ausgewiesenen Maßnahmen legt das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort auch in zahlreichen anderen Projekten besonderen Wert auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, wie etwa:

- **Gründungsprogramm u:start** zur Unterstützung des Unternehmensgründungsprozesses von Student/innen und Universitätsabsolvent/innen. Das Programm setzt sich aus drei Phasen zusammen: Awarenessphase, Orientierungsphase und Qualifizierungsphase. Das Budget für einen Durchgang beläuft sich auf € 25.000.
- **ACR-Woman Award** (Austrian Cooperative Research-Netzwerk): Der Woman Award wird im Zuge der jährlichen Verleihung der Kooperationspreise im Rahmen des Austrian Cooperative Research-Netzwerks vergeben. Der Award soll Motivation für Frauen sein, eine Karriere in Naturwissenschaften und Technik einzuschlagen und zu verfolgen. Bewertet werden hierbei die Projektverantwortung, der Innovationsgehalt des Projekts, praktische Anwendbarkeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Know-How-Aufbau für die Antragstellerin. Der Preis wird seit 2010 vergeben. Die Gewinnerin des ACR-Woman Awards erhält € 2.000 für Aus- und Weiterbildung. Dieses Budget wird im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung 2016-2019 des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort mit der Austrian Cooperative Research jährlich zur Verfügung gestellt.
- **Österreichischer Gründerpreis PHÖNIX**: Der Österreichische Gründerpreis PHÖNIX wird gemeinsam vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirt-

schaftsstandort und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft jährlich in fünf Kategorien vergeben. Die Auszeichnung "Phönix Frauen" als eine der fünf Kategorien soll ein Signal setzen, die Potenziale von Frauen sowohl im Bereich Entrepreneurship als auch im Bereich Forschung allgemein zu stärken und entsprechende role models zu etablieren. Die Preisträgerin erhält eine Trophäe, eine Urkunde und eine Entsendung als Expertin zu einem einschlägigen internationalen bzw. nationalen Messe- bzw. Schulungs-event im Wert von maximal € 5.000.

- **Betriebliche Lehrstellenförderung für Frauen in untypischen Lehrberufen** (Budget 2018: € 2 Mio. aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds): Eine Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt auch im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort selbst durch die Förderung von weiblichen Lehrlingen im Bereich der Restaurierungswerkstätten in der Bundesmobilienvverwaltung.

Darüber hinaus ist auf den aktuellen "Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen" und die darin genannten laufenden Maßnahmen zu verweisen. Die darin genannten Maßnahmen aus dem Zuständigkeitsbereich meines Ressorts werden laufend weitergeführt.

Die Wirkungsangaben zur Untergliederung 33 sehen vor, dass der Anteil von Frauen in leitenden Positionen bei den von der FFG im Auftrag des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort abgewickelten Programmen bis 2020 bei 15% liegt. Darüber hinaus soll die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor bis 2020 um jährlich mindestens 7% steigen.

Die Fortführung bestehender sowie die Lancierung neuer Unterstützungsmaßnahmen sind stets auch von der Entwicklung der Budgetvorgaben im jährlichen Bundesfinanzgesetz abhängig.

Die Angaben zur Wirkungsorientierung der Untergliederungen 33 und 40 - und somit auch das Gleichstellungsziel - haben mittel- bis langfristigen Charakter. Um deren Umsetzung gewährleisten zu können, muss eine etappenweise Erreichung der Zielwerte eingeplant bzw. sichergestellt werden. Im Sinne einer kontinuierlichen Erreichung der von meinem Amtsvorgänger gesetzten übergeordneten Gleichstellungsziele werden diese entsprechend dem gesetzten Zielpfad weiterverfolgt. Weiters war und ist mein

Ressort stets bestrebt, durch die Ausarbeitung von weiteren Maßnahmen und Projekten den Abbau der Benachteiligung von Frauen voranzutreiben.

Antwort zu Punkt 2 der Anfrage:

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

Die Evaluierung der Wirkangaben einschließlich der Gleichstellungsziele erfolgt jährlich im Nachhinein. Deren Ergebnisse werden im "Bericht zur Wirkungsorientierung" veröffentlicht und dem Parlament jeweils bis spätestens 31. Oktober übermittelt. Dieser Bericht enthält das Kapitel "Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern", welches eine detaillierte, an die Angaben der Wirkungsorientierung angelehnte Darstellung der Gleichstellungsbestrebungen der Ressorts umfasst. Die Gleichstellungsbestrebungen des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort werden im Themencluster "Entscheidungspositionen und -prozesse" dargestellt.

Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:

3. *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?*

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird der Frauenförderungsplan für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt und fortgeschrieben. Nach zwei Jahren erfolgt eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung. Die nächste Anpassung des Frauenförderungsplans meines Ressorts erfolgt für die Periode 2019-2020. Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort wurde zuletzt im Dezember 2016 adaptiert und in BGBl. II Nr. 388/2016 kundgemacht.

Die Erstellung des Frauenförderungsplans erfolgt unter Einbindung des Generalsekretärs, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und der hierfür zuständigen Organisationseinheit.

Gemäß § 20 der Verordnung zum Frauenförderungsplan berichten die Personalabteilungen jährlich bis zum 31. März des Folgejahres an die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die im Vorjahr durchgeführten Aktivitäten.

Antwort zu den Punkten 4, 6 und 8 der Anfrage:

4. *Hatten Sie bereits mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts einen Termin?*
6. *In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts?*
8. *Welche Ziele wurden mit Ihrer Gleichbehandlungsbeauftragten/Ihrem Gleichbehandlungsbeauftragten definiert?*

Ich hatte bereits ein Treffen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten meines Ressorts, mit der ein laufender Meinungs austausch erfolgt. Die mit der Gleichbehandlungsbeauftragten definierten Zielsetzungen korrelieren mit den im Frauenförderplan enthaltenen Zielen. Es handelt sich somit um rechtsetzende Bestimmungen, denen unmittelbar verbindliche Wirkung zukommt. Darüber hinaus darf darauf hingewiesen werden, dass das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort seit 2002 als familienfreundliche Einrichtung zertifiziert ist. In diesem Zusammenhang setzt mein Ressort kontinuierlich Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen weiter zu erleichtern. Als weitere Zielsetzung haben wir uns die Rezertifizierung im Rahmen des bevorstehenden Audits "berufundfamilie" gesetzt.

Antwort zu den Punkten 5, 7 und 9 der Anfrage:

5. *Hatten Sie bereits mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts einen Termin?*

7. *In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragen Ihres Ressorts?*
9. *Welche Ziele wurden mit Ihrer Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/Ihrem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten definiert?*

Sobald die Neuorganisation der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort abgeschlossen ist, wird ein Termin und ein laufender Meinungsaustausch mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe stattfinden.

Antwort zu Punkt 10 der Anfrage:

10. *Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?*

Zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern setzt mein Ressort auf einen extern und intern wirkenden Instrumentenmix. In diesem Zusammenhang wurden im Rahmen der Wirkungsorientierung Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen staatsnaher Unternehmen oder die Erhöhung des Frauenanteils in Forschung, Technologie und Innovation festgelegt. Ferner wird die Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Erlass eines Frauenförderungsplans für das Ressort und die Einrichtung der ressortinternen Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming unterstützt. Darüber hinaus erfolgt ein laufendes Monitoring, um die Wirkung gesetzter Maßnahmen zu überprüfen bzw. um gegebenenfalls gegensteuern zu können. Schließlich sind die Gleichbehandlungsinstrumente gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) in den Frauenförderungsplan des Ressorts eingearbeitet, so etwa Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils, Vorrang beim beruflichen Aufstieg, Vorrang bei Aus- und Weiterbildung.

Antwort zu Punkt 11 der Anfrage:

11. *Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?*

Im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) bzw. - bei Vorlage der entsprechenden Voraussetzung - der vereinfachten Wirkungsorientierten Folgenab-

schätzung (WFA-light) werden die Auswirkungen aller zu beschließenden Rechtsvorschriften auf unterschiedliche Wirkungsdimensionen analysiert. Die Auswirkungen eines Regelungsvorhabens auf den Bereich der Gleichstellung werden in der Wirkungsdimension "Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern" erläutert. Die zu einem Gesetz zugehörige WFA bzw. WFA-light wird unter den Materialien veröffentlicht und ist somit öffentlich.

Antwort zu Punkt 13 der Anfrage:

13. Sehen Sie in Ihrem politischen Zuständigkeitsbereich bzw. innerhalb Ihres Ressorts Spielraum, sich gegen Diskriminierungen (z.8. 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?*

Ergänzend zu den Ausführungen in der Antwort zu den Punkten 1 und 12 der Anfrage ist festzuhalten, dass mein Ressort bei der Ausgestaltung legislativer bzw. sonstiger Vorhaben, deren Durchführung in den Zuständigkeitsbereich des Ressorts fällt, jegliche Form einer möglichen Diskriminierung prüft, um diese folglich weitestgehend ausschließen zu können. Ressortintern wird einer möglichen Diskriminierung durch den Einsatz und die Einbindung der ressortinternen Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming vorgebeugt bzw. soll Diskriminierung durch die Einhaltung des Frauenförderungsplans verhindert werden. Darüber hinaus bestätigt die seit dem Jahr 2002 aufrechte Zertifizierung des Ressorts als familienfreundliche Einrichtung das Ressortbestreben zur Wahrung der Chancengleichheit. Überdies sind durch das B-GIBG alle Ministerien zur Gleichbehandlung bzw. zu einem Handeln im Sinne der Antidiskriminierung verpflichtet.

Antwort zu Punkt 14 der Anfrage:

14. 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?*

Betreffend die ressortspezifischen Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf auf den gültigen Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort verwiesen werden. Darüber hinaus ist das Ressort seit 2002 als familienfreundliche Einrichtung im Rahmen des Audits "berufundfamilie" zertifiziert und setzt kontinuierlich Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen weiter zu erleichtern.

Antwort zu den Punkten 15 bis 19 der Anfrage:

15. *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?*
16. *Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?*
17. *Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?*
18. *Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?*
19. *Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?*

Mit Stichtag 1. Juni 2018 beträgt die Frauenquote in meinem Kabinett 64,29%, in der Zentraleitung des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort 55,53%, im Ressort samt nachgeordneten Dienststellen 37,96%, bei Sektionsleiterinnen und Sektionsleitern 42,86% und bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern 32,14%.

In den Bereichen Budget und Personal beträgt die Frauenquote mit Stichtag 1. Juni 2018 52,22%, im Center 1 - Wirtschaftspolitik, Innovation und Technologie 63,53%, im Center 2 - Außenwirtschaftspolitik und Europäische Integration 63,83%, in der Sektion I - Unternehmenspolitik 57,85%, in der Sektion II - Historische Objekte 55,56% und in der Sektion III - Digitalisierung, Innovation und E-Government 38,36%.

Antwort zu Punkt 20 der Anfrage:

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?*

Im 2. Hauptstück des B-GIBG wird klar dargelegt, dass Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu erfolgen hat. Die Gleichbehandlung betrifft im Sinne der §§ 17 bis 19b B-GIBG sämtliche Bereiche des Dienstverhältnisses. Im Sinne der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt mein Ressort höchste Priorität auf die Wahrung dieser Gleichbehandlungsgebote. Für Anliegen und Auskünfte zur Gleichbehandlung wurden die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming eingerichtet. Darüber hinaus regelt der Frauenförderungsplan die Gleichbehandlung von Frauen und Männern etwa in den Bereichen zur Ausschreibung von Planstellen oder der Aus- und Weiterbildung.

Dr. Margarete Schramböck

