

Heinz-Christian Strache
Vizekanzler
Bundesminister für öffentlichen Dienst
und Sport

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMöDS-11001/0099-I/A/5/2018

Wien, am 21. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag.^a Selma Yildirim, Genossinnen und Genossen haben am 22. November 2018 unter der Nr. **2357/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend rein männlich besetzte Expertengruppen gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1 bis 5:

- *Wer ist für die Einsetzung von ExpertInnengruppen im Wirkungsbereich Ihres Ressorts verantwortlich?*
- *Wer wählt die ExpertInnen aus bzw. entscheidet über die Zusammensetzung der Gruppe?*
- *Nach welchen Kriterien werden die ExpertInnen ausgewählt?*
- *Gibt es aktuell ExpertInnengruppen im Bereich Ihres Ressorts?*
- *Wenn ja, wie sind diese bezogen auf das Geschlecht zusammengesetzt und wer entscheidet über die Zusammensetzung?*

Die Zusammensetzung richtet sich nach dem erforderlichen Knowhow, welches von der zuständigen Einheit zu beurteilen ist. Die Einsetzung von Arbeitsgruppen liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen Einheiten und letztlich in der Ministerverantwortung. Selbstverständlich ist es Ziel, eine ausgewogene Zusammensetzung zu erreichen.

Im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport sind derzeit folgende Expertinnen- und Expertengruppen eingesetzt:

GovLabAustria Leading Board:	9 Mitglieder, davon 5 Frauen
GovLabAustria Sounding Board:	32 Mitglieder, davon 12 Frauen
Expertinnen-/Expertengruppe zur Erarbeitung einer Sport-Strategie-Austria:	52 Mitglieder, davon 15 Frauen

Zu den Fragen 6 bis 8 und 12 bis 14:

- *Gibt es in Ihrem Ressort ein Diversity-Management?*
- *Wenn ja, wie sieht dieses aus?*
- *Wenn nein, warum nicht und gibt es Pläne ein solches einzusetzen?*
- *Finden seitens Ihres Ressorts Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität statt?*
- *Wenn ja, welche und wie häufig?*
- *Wenn nein, warum nicht?*

Alle für Bundesbedienstete geltenden gesetzlichen Bestimmungen betreffend Gleichstellung und Antidiskriminierung werden im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport uneingeschränkt eingehalten und bei allen Personalentscheidungen berücksichtigt.

Die gesetzlichen Mindestquoten für die Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung werden im Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport übererfüllt.

Um den Zugang zu Informationen für alle sicherzustellen, wird der Webauftritt meines Ressorts unter Berücksichtigung der geschlechtersensiblen Sprache und auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen (E-Government-Gesetz) laufend an die Empfehlungen der "Web Content Accessibility Guidelines 2.0" des W3C, Stufe AA, angepasst. Für Informationen, die online zur Verfügung gestellt werden, wurden im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes Leitlinien erstellt, um die Barrierearmut für Onlineinhalte (Texte, Bilder, Publikationen, Videos) zu gewährleisten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen in diesem Sinne eigene hausinterne Schulungen sowie Kurse an der Verwaltungsakademie des Bundes (Barrierefreie Texterstellung) zur Verfügung.

Die Verwaltungsakademie des Bundes, die zum Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport ressortiert, hat eine eigene Seminar- und Veranstaltungsreihe mit Expertinnen und Experten im Bereich Gender und Gleichstellung entwickelt, die allen Bundesbediensteten offen steht.

Der Einkommensbericht gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der Gleichbehandlungsbericht gemäß § 12a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz werden vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport bzw. unter Mitwirkung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport erstellt. Damit trägt das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport wesentlich zur Transparenz im Bereich der Gleichbehandlung bei.

Veranstaltungen wie „Girls' Day“ und „Girls' Day Mini“ tragen ebenfalls zur Bewusstseinsbildung bei und werden von meinem Ressort gefördert.

Auch im Bereich Sport wird dieser Thematik ein hoher Stellenwert beigemessen:

Gemäß § 5 Abs. 3 Z 3 des Bundes-Sportförderungsgesetzes 2017 (BSFG 2017) werden der Bundes-Sport GmbH jährlich mindestens € 200.000,00 für bundesweite Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sport zugewiesen.

Die Vergabe, Abwicklung und Kontrolle diesbezüglicher Förderungen obliegen der Bundes-Sport GmbH und fallen daher nicht in den unmittelbaren Wirkungsbereich meines Ressorts.

Weiters wird „100% Sport“, das zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Sport eingesetzte Kompetenzzentrum für Chancengleichheit, von meinem Ressort unterstützt (im Jahr 2017 betrug die Förderung aus Mitteln der Bundes-Sportförderung nach den vorliegenden Informationen € 99.900,00 Euro).

Zu den Fragen 9 bis 11:

- *Erachten Sie angesichts von immer noch existierenden rein männlich besetzten Gremien, Expertengruppen etc. in bzw. im Umfeld von Ministerien eine Geschlechterquote nach dem Vorbild der Aufsichtsräte staatsnaher Betriebe für sinnvoll?*
- *Wenn ja, planen Sie eine solche einzuführen und bis wann?*
- *Wenn nein, warum nicht und welche Maßnahmen werden Sie stattdessen setzen, um eine Verbesserung der Situation zu bewirken?*

Wie bereits zu den Fragen 1 bis 5 ausgeführt, ist es selbstverständlich Zielsetzung, eine möglichst hohe Ausgewogenheit bei der Zusammensetzung der Gremien zu erreichen. Mein Ressort setzt sich aktiv dafür ein, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen. Angesichts der Vielzahl der gesetzten Maßnahmen – ich darf auch auf meine nachstehenden Ausführungen zu den Fragen 15 bis 17 verweisen –, deren positive Auswirkungen sich zum Teil erst in Zukunft zeigen werden können, erachte ich die Einführung einer Geschlechterquote zum jetzigen Zeitpunkt für nicht geboten.

Zu den Fragen 15 bis 17:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der besseren Anerkennung und Würdigung von Leistungen von Frauen, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?*
- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der Teilnahme und Teilhabe beider Geschlechter am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben als Grundsatz einer erfolgreichen Gemeinschaft, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?*
- *Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich des Einsatzes und des Wissens von Frauen - besonders in Führungspositionen - von dem Österreichs Unternehmen sowie unsere Wirtschaft laut Regierungsprogramm profitieren?*

Das Gleichstellungsziel des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport „Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter“ wurde in ressortinterner Abstimmung basierend auf den bisherigen Tätigkeiten und Erfahrungen ausgearbeitet.

Die vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport gesetzten Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen sind zahlreich, vielfältig und sowohl ressortintern als auch -extern ausgerichtet. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport ist nicht für die Gestaltung des Gleichstellungsrechts des Bundes und des Ausschreibungsgesetzes zuständig, sondern setzt auch im Rahmen seiner Zuständigkeit für die strategische Personalentwicklung, die Aus- und Weiterbildung sowie die wirkungsorientierte Verwaltungsführung im Bund entsprechende Maßnahmen um.

Folgende Instrumente zur Frauenförderung kommen dabei zum Einsatz:

Mit Inkrafttreten des BFG 2009 hat sich jedes Ressort erstmals für das Jahr 2013 im Personalplan Ziele im Hinblick auf den Anteil der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen („Führungspositionen“) gesetzt. Der Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013 entsprechend erfolgt eine rollierende 2-Jahresplanung der Ziele des Frauenanteils im Rahmen der Erstellung des Personalplanes. Aktuell sind weitere Zielvorgaben für die Jahre 2019 und 2021 beschlossen. Jährlich wird der Bundesregierung über den Fortschritt der Zielerreichung berichtet.

Ein weiteres wichtiges Instrumentarium stellt die gesetzlich verpflichtende Frauenförderquote von 50 % dar. Demnach ist bei gleicher bester Eignung der Bewerberinnen und Bewerber Frauen der Vorzug zu geben, wenn Unterrepräsentanz von

Frauen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde gegeben ist. Ferner gilt die Verpflichtung zur Veröffentlichung der wesentlichen Ergebnisse des Ausschreibungsverfahrens und der Zusammensetzung der Begutachtungskommission auf den Internetseiten der Zentralstellen. Durch geschlechterparitätische Entsendungen wird die Teilnahme weiblicher Mitglieder in den Begutachtungs- und Aufnahmekommissionen garantiert. Darüber hinaus hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (oder eine Vertreterin) das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Begutachtungs- und Aufnahmekommission teilzunehmen. Um die Transparenz und Objektivität der Vorgehensweise bei der Auswahl von Führungskräften zu erhöhen, ist in jeder Ausschreibung offen zu legen, mit welcher Gewichtung besondere Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden.

Eine weitere Rolle im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern spielt die Wirkungsorientierte Verwaltungsführung, die gemäß Art. 51 (8) B-VG im Zuge der Haushaltsführung zu verfolgen ist und in den Aufgabenbereich des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport fällt.

Das System der Wirkungsorientierten Verwaltungsführung besteht aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung und der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA). In beiden Instrumenten findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern starke Berücksichtigung. Da es sich bei der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern um eine Querschnittsmaterie handelt, also eine Aufgabe, die sämtliche Politikbereiche betrifft, wurde dem Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport im Zuge der Wahrnehmung der Aufgaben als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung übertragen. Für weitere Informationen kann das Kapitel zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bericht zur Wirkungsorientierung als Quelle herangezogen werden.

Neben dem Instrument der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung findet die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auch im Instrument der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) starke Berücksichtigung. Seit dem Jahr 2013 ist für jedes Regelungsvorhaben oder in Frage kommende sonstige Vorhaben durch das zuständige Mitglied der Bundesregierung oder das zuständige Haushaltsleitende Organ eine Wirkungsorientierte Folgenabschätzung (WFA) durchzuführen, in deren Rahmen insbesondere Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschätzen sind. Im Zentrum steht dabei die Frage, was die positiven und negativen Folgen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind, sowie deren Bewertung. Für

weitere Informationen zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA) kann der Bericht zur wirkungsorientierten Folgenabschätzung als Quelle herangezogen werden.

Als weitere Maßnahme ist auch das Cross Mentoring Programm zu nennen, ein speziell auf Frauen zugeschnittenes Entwicklungsprogramm, das Frauen den Zugang zu Spitzenfunktionen erleichtern soll. Erfahrene weibliche und männliche Führungskräfte (Mentorinnen und Mentoren) unterstützen dabei eine Kollegin (Mentee) eines anderen Ressorts, die sich beruflich weiterentwickeln möchte (Karriereplanung, Einstieg in berufliche Netzwerke etc.). Die Koordination erfolgt durch das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport in Kooperation mit allen Ressorts.

Schließlich ist der Frauenförderungsplan zu erwähnen, der gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz von der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für das Ressort zu erlassen ist. Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport wurde erstmalig durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2017, BGBl. I Nr. 164/2017, errichtet, der Frauenförderungsplan meines Ressorts befindet sich daher derzeit noch in Ausarbeitung.

Heinz-Christian Strache

