

Herr  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Geschäftszahl: BMASGK-10001/0722-1/A/4/2018

Wien, 8.1.2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 2351/J der Abgeordneten Mag.<sup>a</sup> Yildirim, Genossinnen und Genossen**, wie folgt:

**Fragen 1 bis 5:**

Die Einsetzung und Zusammensetzung von Expertengruppen ist abhängig vom jeweiligen Thema. Die Auswahl der Mitglieder und damit die Zusammensetzung der Gruppe richtet sich nach den erforderlichen Erfahrungen, Kenntnissen, welche für das jeweilige Projekt oder die jeweilige Aufgabenstellung erforderlich sind. So ist bei Expertinnen und Expert im Bereich der Wissenschaft neben der nationalen Expertise allenfalls auch internationale Expertise miteinzubeziehen. Bei anderen Expertinnen und Expert ist allenfalls eine Zusammensetzung erforderlich, die den Bundesstaat abbildet (Berücksichtigung der föderalistischen Zusammensetzung, Abstimmungen im Bereich der Art. 15a B-VG – Strukturen). Generell ist detailliertes Fachwissen und/oder Erfahrung auf einem bestimmten Fachgebiet für die Auswahl der Expertinnen und Expert von Relevanz. Dabei gilt das Bestreben eine ausgewogene Zusammensetzung (so z.B. nach Geschlecht, Region, themenspezifische Ausgewogenheit) zu erreichen.

Folgende Arbeitsgruppen gibt es aktuell im Bereich meines Ressorts:

Arbeitsgruppe	Frauen	Männer
Plenum Gesundheitsziele Österreich	33	16
AG Gesundheitsziel 9 - Psychosoziale Gesundheit in allen Bevölkerungsgruppen fördern	25	22
Kompetenzgruppe Entstigmatisierung	18	20
Vernetzungsplattform Betroffenenvertreter für Menschen mit psychischer Erkrankung	15	11
Expertengruppe zur Vernetzung zum Thema psychosoziale Gesundheit von Menschen mit Fluchthintergrund	14	7
Strategische Plattform seltene Erkrankungen	6	5
Wissenschaftliches Gremium Neugeborenen-Screening	12	3
Focal Points Aktionsplan Frauengesundheit	17	0
Hospiz- und Palliativforum *	14	16
Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan Behinderung 2012-2020 *	24	22
Plattform Demenz *	17	6

\* Angemerkt wird, dass das Nominierungsrecht von Mitgliedern für Arbeitsgruppen, mit Ausnahme der Mitglieder des Sozialministeriums, den jeweils in den Arbeitsgruppen vertretenen Organisationen vorbehalten ist.

Des Weiteren erfolgt im Zuständigkeitsbereich des Zentral-Arbeitsinspektorates die Durchführung der österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2013-2020 (ÖAS), in der die im Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz tätigen relevanten nationalen und regionalen Akteurinnen und Akteure vernetzt werden (z.B. Sozialpartnerschaft und Interessenvertretungen, Unfallversicherungsträger, Ministerien, Forschungseinrichtungen)

und auf Basis einer gemeinsamen Resolution in vier Arbeitsgruppen kooperieren. Dabei sind arbeitsschutzrelevante Aspekte von Gender und Diversity themenspezifisch zu berücksichtigen.

Die ÖAS-Arbeitsgruppen wurden bereits zur ersten ÖAS 2007-2012 durch den Arbeitnehmerschutzbeirat eingesetzt (§ 91 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG); diese wurden fortgeführt.

Im Regelfall ersuchen die Leitungen der ÖAS-Arbeitsgruppen (AG) die Partner- und Partnerinnenorganisationen (v.a. Interessenvertretungen, Sozialpartner) entsprechende Expertinnen bzw. Experten zu entsenden bzw. werden diese von den Organisationen nominiert. Stehen mehrere gleichermaßen geeignete Expertinnen und Experten zur Auswahl, wird versucht, vorrangig Expertinnen einzubeziehen, um eine Ausgewogenheit Frauen/Männer in den AG zu gewährleisten. Fallweise wechseln Expertinnen und Experten abhängig vom Arbeitsfortschritt der AG, zum Teil sind sie auch in einer weiteren AG bzw. Unterarbeitsgruppe tätig.

Expertinnen- und Expertengremien in der österreichischen Arbeitsschutzstrategie 2013-2020 (ÖAS) sind:

- **Arbeitsgruppe 1:** Verbesserung von Arbeitsplatzevaluierung und Gefahrenbewusstsein (8 Männer, 3 Frauen)
- **Arbeitsgruppe 2:** Prävention von Arbeitsunfällen (19 Männer, 5 Frauen) mit Branchenplattform Bau (6 Männer, 1 Frau)
- **Arbeitsgruppe 3:** Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten (8 Männer, 13 Frauen) mit zwei Unterarbeitsgruppen:
  - psychische Belastungen am Arbeitsplatz (5 Männer, 7 Frauen)
  - risikobasierte Grenzwerte (2018 beendet; 5 Männer, 9 Frauen)
- **Arbeitsgruppe 4:** Aus- und Weiterbildung sowie Information im Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz (11 Männer, 10 Frauen)

Seit 2012 besteht im Rahmen der Task Force Menschenhandel die Arbeitsgruppe „Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung“. Die Auswahl der teilnehmenden Personen an dieser Arbeitsgruppe obliegt den entsendenden Organisationen; die Arbeitsgruppe selbst bestimmt, welche Organisationen an der Arbeitsgruppe teilnehmen sollen/können.

Die Arbeitsgruppe wird seit ihrer Gründung 2012 von einer weiblichen Bediensteten des Ressorts geleitet; der Frauenanteil der teilnehmenden Personen der Arbeitsgruppe wird auf etwa 60 Prozent geschätzt. Hinzuweisen ist darauf, dass das BMASGK für die im BMEIA

eingeschickte Task Force Menschenhandel selbst sechs Personen nominiert hat: vier Frauen und zwei Männer (somit Frauenanteil: 66 %).

### **Fragen 6 bis 8:**

Hinsichtlich des Diversity Managements in meinem Ressort verweise ich auf die Wahrnehmung der nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und anderen gesetzlichen Regelungen (z.B. Behinderteneinstellungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) bestehenden Verpflichtungen. Diversity Management findet in meinem Ressort in verschiedenen Bereichen und vornehmlich im Rahmen von Einzelmaßnahmen Berücksichtigung (Gender Mainstreaming, Integration und Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Berücksichtigung generations- und geschlechterspezifischer Aspekte bei Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsförderung etc.).

Es gibt auch in meinem Ressort verschiedene Ansprechstellen für von Diskriminierungen Betroffene, hier wären Personalstellen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte, Frauenbeauftragte sowie die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der Arbeitsgruppe für Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming zu nennen. Zudem besteht in Konfliktfällen die Möglichkeit, sich an die Mobbingpräventionsbeauftragten des Ressorts zu wenden.

Die Entwicklung und Formulierung einer ganzheitlichen Diversity Management-Strategie wird im Moment nicht aktiv verfolgt und ist aufgrund knapper personeller Ressourcen und der Fülle von bestehenden Maßnahmen und Angeboten mit ähnlichem Fokus derzeit nicht angedacht.

### **Fragen 9 bis 11:**

Ausschlaggebend für die jeweilige Expertinnen- und Expertengruppe ist das spezifische themenbezogene und umfangreiche Wissen sowie die Erfahrung der Mitglieder auf einem bestimmten Fachgebiet. Auch wenn eine möglichst paritätische Zusammensetzung sinnvoll wäre, erscheint die Festlegung einer Quote als schwierig, da die einzelnen Institutionen häufig nur eine/einen zuständige/n Mitarbeiter/in und daher kaum Flexibilität in der Nominierung haben.

### **Fragen 12 bis 14:**

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik und verfolgt damit

unter anderem das Ziel, Chancengleichheit, Bewusstseinsbildung und die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsstrukturen ebenso wie einen Ausgleich bei bestehenden Belastungen zu gewährleisten.

Als Grundlage der bisherigen Gleichstellungsstrategie im Ressort ist unter anderem der mit 1. November 2018 in Kraft getretene Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 280/2018, anzusehen, der für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt wurde.

Zur grundsätzlichen Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und für vorhandene Ungleichheiten hat sich neben der Festlegung der allgemeinen Zielsetzungen und der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde auch die Darstellung eines nach Leitungsfunktionen gegliederten Ist-Zustands der Frauenanteile bewährt.

Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität bzw. Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden unter Mitwirkung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und der Arbeitsgruppe Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwerpunktmäßig von meinem Ressort wahrgenommen. Der Fokus richtet sich dabei auf die Bereiche „Verbesserung der Karrierechancen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Beispielhaft werden im Folgenden einzelne aktuelle Maßnahmen angeführt:

- Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen – auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abgehalten werden – als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bestätigt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch besetzt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

- Verankerung des Kriteriums „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ in wichtigen Entscheidungs- und Handlungsfragen

Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vergabe von Belohnungen an Führungskräfte und als Teil des

übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Funktion wird die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen und soll langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

- Informationen, Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in ständigen Kommissionen, Beiräten und Gremien, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergabe soll mögliche Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, sowie die entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.

- Organisationsänderungen

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragten haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Einzelne Vertreterinnen bzw. Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.

- Telearbeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Zulässigkeit der mit Präsenzarbeit am selben Arbeitstag alternierenden Telearbeit ermöglicht.

- Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs; Förderung von Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies erfolgt beispielsweise durch gezielte Information über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, insbesondere auch im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen.

- Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf organisiert die gleichnamige Arbeitsgruppe, die sich aus Bediensteten verschiedener Sektionen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Personalvertretung, der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zusammensetzt, zusätzlich einmal jährlich eine Veranstaltung mit entsprechenden Schwerpunktsetzungen. Sie arbeitet außerdem bei der Bereitstellung von Informationen für karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit, hält Informationsworkshops ab, schult Führungskräfte und betreibt allgemeine Sensibilisierungsarbeit zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Evaluierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe bzw. durch Befragungen/ Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Workshops sowie im Vorfeld durch Erhebung des Interesses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an bestimmten geplanten Maßnahmen.

**Fragen 15 bis 17:**

Mein Ressort sieht finanzielle Förderungen für eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen vor.

Als eine dieser Maßnahmen ist der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern zu nennen, welcher von meinem Ressort durchgehend seit 2006 gefördert wird.

Des Weiteren können dem Regierungsprogramm entsprechend als Gleichstellungsprojekte die Kostenübernahme für eine Gebärdensprache-Übersetzung bei einem Workshop für sinnesbeeinträchtigte Menschen zum Thema Gewaltprävention, die Förderung des Europäischen Netzwerkes gegen Gewalt an Frauen, WAVE, oder die Förderung des aus dem ersten österreichischen Social Impact Bond hervorgegangenen Projektes PERSPEKTIVE:ARBEIT hervorgehoben werden.

Zudem möchte ich auf die Förderung der Gleichstellung der Frauen am Arbeitsmarkt hinweisen. Das Regierungsprogramm sieht als Maßnahme in diesem Bereich vor, gemeinsam mit den Sozialpartnern Diskriminierungen in allen Kollektivverträgen zu prüfen und zu beseitigen. In diesem Zusammenhang prüft mein Ressort die Vergabe einer Studie, um verdeckte Diskriminierungen in Kollektivverträgen aufzuzeigen.

Mit besten Grüßen

Mag.<sup>a</sup> Beate Hartinger-Klein



