

2316/AB
vom 21.01.2019 zu 2347/J (XXVI.GP)

An den
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMVIT-9.000/0087-I/PR3/2018

21. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag.^a Yildirim, Genossinnen und Genossen haben am 22. November 2018 unter der **Nr. 2347/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend rein männlich besetzte Expertengruppen gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1 und 2:

- *Wer ist für die Einsetzung von ExpertInnengruppen im Wirkungsbereich Ihres Ressorts verantwortlich?*
- *Wer wählt die ExpertInnen aus bzw. entscheidet über die Zusammensetzung der Gruppe?*

Für die Einsetzung von ExpertInnengruppen ist der Leiter/die Leiterin der jeweils zuständigen Organisationseinheit zuständig, welcher/welche auch die Auswahl der Expertinnen und Experten trifft und über die Zusammensetzung der Gruppe entscheidet.

Zu Frage 3:

- *Nach welchen Kriterien werden die ExpertInnen ausgewählt?*

Mitglieder von allen ExpertInnengruppen, Arbeitsgruppen, Beiträgen und ähnlichen Gruppen werden ausschließlich auf Grund Ihrer fachlichen Kompetenz ausgewählt.

Zu den Fragen 4 und 5:

- *Gibt es aktuell ExpertInnengruppen im Bereich Ihres Ressorts?*
- *Wenn ja, wie sind diese bezogen auf das Geschlecht zusammengesetzt und wer entscheidet über die Zusammensetzung?*

Im Bereich des BMVIT haben die überwiegende Zahl der ExpertInnengruppen entweder eine nach thematischen Fragen wechselnde Zusammensetzung, die eine Bestimmung des Geschlechteranteils unmöglich macht oder unterliegt die Zusammensetzung des Gremiums in Teilen nicht dem Einfluss des BMVIT. In den Gremien bzw. Teilen von Gremien, in welchen die Besetzung durch das BMVIT erfolgt, wird auf einen möglichst hohen Frauenanteil geachtet.

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?*

Ein Diversity-Management erfolgt im Rahmen der Arbeitsgruppen zur Gleichbehandlung, Gender-Mainstreaming sowie Gender-Budgeting – unter der Leitung der Gleichbehandlungsbeauftragten - um die Aufgaben nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wahrnehmen zu können. Den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsgruppen ist es ein Anliegen, die Leistungen und Bedürfnisse von Frauen sichtbarer zu machen und einen Beitrag zu mehr Bewusstseinsbildung im Genderbereich zu leisten. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums zugänglich, wird anlässlich des Internationalen Frauentags jährlich ein Bericht zur Chancengleichheit im BMVIT aufbereitet. Dieser Bericht macht die getroffenen Maßnahmen sichtbar.

Im Jahr 2017 wurde darüber hinaus erstmals ein eigenes – mit dem BMNT ressortübergreifendes - Gendertraining durchgeführt, um insbesondere im Bereich der Planung auf die Gendersensibilität und somit auch auf das Diversity-Management hinzuweisen und sich der externen Auswirkungen von diversen Projektvorhaben bewusst zu sein. Es ist vorgesehen, dass diese Schulungen nun jährlich stattfinden.

Zu den Fragen 9 bis 11:

- *Erachten Sie angesichts von immer noch existierenden rein männlich besetzten Gremien, Expertengruppen etc. im 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?*

Ich darf Ihnen versichern, dass mir eine Steigerung des Frauenanteils in den Gremien des BMVIT ein persönliches Anliegen ist. Ich bin überzeugt, dass die in meinem Ressort bereits gesetzten und noch geplanten Maßnahmen (siehe auch meine Beantwortung der Fragen 15-17) auch ohne die Einführung einer Geschlechterquote eine solche Steigerung herbeiführen wird.

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?*

Ich darf grundsätzlich auf meine Beantwortung der Fragen 6 bis 8 sowie 12 bis 14 und den Frauenförderungsplan meines Ressorts verweisen, möchte aber anmerken, dass das BMVIT im Bereich der Frauenförderung schon bisher zahlreiche Programme und Förderaktionen existiert haben und diese erfolgreichen Programme auch in Zukunft weitergeführt werden.

Ich darf hier beispielhaft auf die Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie des BMVIT verweisen, mit welcher schon seit vielen Jahren Frauen in Forschung und Technologie unterstützt werden und Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung geschaffen wird. Mit FEMtech werden Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie gesetzt. Die Aktivitäten sind die FEMtech Expertinnendatenbank, die FEMtech Expertin des Monats, die FEMtech Netzwerktreffen, der umfangreiche Wissensbereich auf der FEMtech Website, die aktuellen Veranstaltungen, News, Zahlen/Daten/Fakten zum Thema Frauen in Forschung und Technologie.

Zusätzlich zur Initiative FEMtech werden auch im Rahmen des Förderschwerpunktes Talente Förderungen für Mädchen, junge Frauen und Forscherinnen bzw. Technikerinnen mit den Talente Praktika für SchülerInnen, den FEMtech Praktika für Studentinnen und FEMtech Karriere vergeben.

Im Bereich des Patentamtes darf auf das Beratungsservice discover.IP verwiesen werden, in welchem das Patentamt gemeinsam mit dem Austria Wirtschaftsservice technologieorientierte Unternehmen bei der Analyse des Potentials von geistigem Eigentum

unterstützt. Im Rahmen der discover.IP Beratung wird auch ein spezieller Fokus auf die besondere Unterstützung von Frauen gelegt, zudem ist das Service für KMU bis 49 MitarbeiterInnen kostenlos.

Zu nennen ist auch die wissenschaftliche Studie „Gendered Patenting – Geschlechterunterschiede in Patentanmeldungen in Österreich“ welche beim Institute for Gender and Diversity in Organisations der Wirtschaftsuniversität Wien in Auftrag gegeben und die im Oktober 2018 abgeschlossen wurde. Die aus den Ergebnissen der Studie abgeleiteten Maßnahmen werden derzeit erarbeitet und schrittweise umgesetzt.

Was die Anerkennung und Würdigung von Frauen anagt, darf ich auf den seit einigen Jahren vom BMVIT finanzierten ÖGUT Umweltpreis in der Kategorie „Frauen in der Umwelttechnik“ verweisen, der die ausgezeichneten Fachfrauen in den Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sichtbar machen und sie als Role Models für den Nachwuchsbereich vorstellen soll.

Ich darf auch noch anmerken, dass der Staatspreis Patent – Spezialpreis 2016 an Alberta Bonani, eine Wissenschaftlerin der JKU Linz für ihre Erfindung eines Halbleiterlasers für den Infrarotbereich verliehen wurde.

Ing. Norbert Hofer

