

 Bundeskanzleramt

[bundeskanzleramt.gv.at](http://bundeskanzleramt.gv.at)

**Sebastian Kurz**  
Bundeskanzler

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrats  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: BKA-353.110/0127-IV/10/2018

Wien, am 22. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Yildirim, Kolleginnen und Kollegen haben am 22. November 2018 unter der Nr. **2355/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 Einsetzung von Expertinnen- und Expertengruppen erfolgt auf Vorschlag der jeweils zuständigen Organisationseinheiten, die die notwendige Expertise für eine entsprechende Auswahl vorweisen. Selbstverständlich ist es Ziel, eine möglichst ausgewogene Zusammensetzung solcher Gruppen zu erreichen. Die konkrete Zusammensetzung richtet

sich nach dem erforderlichen Know-how, welches von der für das jeweilige Thema zuständigen Organisationseinheit zu beurteilen ist. In meinem Wirkungsbereich ist derzeit keine Gruppe im Sinne der Anfrage tätig.

**Zu den Fragen 6 bis 8:**

- *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?*

Das Bundeskanzleramt bekennt sich als moderner und attraktiver Arbeitgeber klar zur Förderung der personellen Vielfalt, zur Chancengleichheit sowie einer von Wertschätzung und Respekt geprägten Verwaltungskultur.

Rechtliche Regelungen für den Bereich der Gleichbehandlung und die mit diesen eng verbundenen Maßnahmen im Bereich Diversity Management, die im Bundeskanzleramt selbstverständlich ausnahmslos eingehalten werden, finden sich insbesondere im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und im Ausschreibungsgesetz 1989. Darüber hinaus sind in diesem Zusammenhang auch der Frauenförderungsplan des Bundeskanzleramtes, das Gendercontrolling gemäß Personalkapazitätscontrollingverordnung 2013, der Gleichbehandlungsbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, der Einkommensbericht gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Cross-Mentoringprogramm, das vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport organisiert und durchgeführt wird, zu nennen.

Diversity Management wird im Bundeskanzleramt auch über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus als strategischer Ansatz der Personalführung verstanden, bei dem die individuellen Verschiedenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, etwa in den Bereichen der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechtes, des Alters, der Erfahrungen und Qualifikationen sowie möglicher Beeinträchtigungen, ausnahmslos respektiert und im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten gefördert und im organisatorischen Kontext als Ressourcen genutzt werden.

Eine zentrale Zielsetzung des Bundeskanzleramtes besteht deshalb darin, den Diversitätsgedanken in alle relevanten Prozesse der Personalarbeit zu integrieren. Vor diesem Hintergrund und den mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017 geänderten Aufgaben meines Ressorts wurde in der Personalabteilung des Bundeskanzleramts ein Referat für Personalentwicklung eingerichtet, das die Weiterentwicklung solcher Maßnahmen sowie die Personalentwicklungsstrategie des Bundeskanzleramtes zum Schwerpunkt hat. Ziel ist es, durch die strategische Optimierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik

strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zum eigenen sowie zum Vorteil der Organisation in Einklang gebracht werden.

Konkrete Maßnahmen stellen dabei beispielsweise gezielte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Führungskräftetrainings, Mobilitätsförderungen und Rotationen, auf Prävention ausgerichtete Gesundheitsförderungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. So tragen etwa flexible Arbeitszeitmodelle, Teleworking-Arbeitsplätze, Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung sowie die Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenzen dazu bei, eine möglichst optimale Vereinbarkeit der dienstlichen Belange mit den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten zu erzielen. Auch die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen Bedürfnissen, deren Integration in die Arbeitsprozesse durch verschiedene Maßnahmen unterstützt wird, ist ein wichtiges Anliegen und Handlungsfeld in meinem Ressort.

So wurden und werden im Bereich der Barrierefreiheit laufend Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung gesetzt: Neben dem Abbau von baulichen Barrieren wurde auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen und internationalen Richtlinien auch die Webseite des Bundeskanzleramtes zur Barrierefreiheit adaptiert. Darüber hinaus erfolgt eine Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Redaktion zur Barrierefreiheit für redaktionelle Arbeiten. Das Bundeskanzleramt forciert und koordiniert schließlich auch die Arbeiten zum Thema barrierefreies Webdesign auf nationaler sowie auf internationaler Ebene.

Insgesamt soll durch eine nachhaltige Verankerung des Diversity-Gedankens im Bundeskanzleramt die Bedeutung und Wichtigkeit von Vielfalt im öffentlichen Dienst hervorgehoben werden. Denn die Förderung, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt sind unbedingte Voraussetzungen für ein erfolgreiches und zukunftsfähiges Verwaltungshandeln.

In diesem Zusammenhang darf auf meine Beantwortungen der parlamentarischen Anfragen Nr. 622/J vom 6. April 2018 sowie Nr. 1422/J vom 11. Juli 2018 verwiesen werden, die ausführliche Darstellungen zu Instrumenten der Personalpolitik sowie den Themen Chancengleichheit und Gleichberechtigung enthalten.

#### **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?*

Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein zentraler und unbestrittener Wert im Bundeskanzleramt, der selbstverständlich auch bei der Zusammensetzung von Expertinnen- und Expertengruppen gilt. Es wird deshalb stets darauf abgezielt, eine geschlechtergerechte Besetzung solcher Gruppen zu erreichen. Vor dem Hintergrund, dass sich die Kriterien für die Zusammensetzung der Expertinnen- und Expertengruppen jeweils nach den themenspezifischen Aufgaben, Problemstellungen, den Sachkenntnissen der Expertinnen und Experten sowie natürlich nach ihrer persönlichen Bereitschaft zur Teilnahme richten, ist eine ausgewogene Formation jedoch nicht immer möglich.

#### **Zu den Fragen 12 bis 14:**

- *Finden seitens Ihres Ressorts Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität statt?*
- *Wenn ja, welche und wie häufig?*
- *Wenn nein, warum nicht?*

Das Bundeskanzleramt bekennt sich klar zur Chancengleichheit für Frauen und Männer auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen und dazu, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv sicherzustellen und Maßnahmen so zu gestalten, dass keine Benachteiligungen entstehen. Der Konsens über die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit von Frauen und Männern ist ein zentraler Wert der Personal- und Organisationspolitik meines Ressorts und dieses Bewusstsein wird selbstverständlich auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben.

Verstärkte Informationsarbeit, etwa bereits im Rahmen der Grundausbildung, erfolgt insbesondere hinsichtlich des Frauenförderungsplans des Bundeskanzleramtes. Dieser sieht umfassende Maßnahmen zur Sicherstellung gleicher Chancen für Männer und Frauen im Ressort vor. Dies gilt in gleicher Weise für das Bundesgleichbehandlungsgesetz, das eine wesentliche Grundlage für das Bewusstsein der Bedeutung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit bildet.

Darüber hinaus steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundeskanzleramtes zum Themenbereich „Gender und Gleichstellung“ ein weitreichendes Informations- und Weiterbildungsangebot an der Verwaltungskademie des Bundes zur Verfügung, das im Bedarfsfall durch Weiterbildungsmaßnahmen bei externen Anbietern ergänzt werden kann.

Beiträge und Publikationen zum Thema Gleichbehandlung werden etwa auch in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterzeitschrift „Votum“ sowie im Intranet des Bundeskanzleramtes zur Verfügung gestellt. So finden sich im Intranet unter anderem Informationen zum Thema Gender Mainstreaming, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundeskanzleramt sowie Links zu weiterführenden Informationen zum Thema Gleichbehandlung.

Schließlich stellt neben der regelmäßigen Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Bediensteten auch das jährliche Mitarbeitergespräch mit der Möglichkeit, persönliche Wünsche und Vorstellungen einbringen zu können, eine bewusstseinsbildende Maßnahme im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilisierung dar.

Abschließend darf ich darauf hinweisen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte meines Ressorts bei verschiedenen Maßnahmen, wie etwa bei der regelmäßig vorzunehmenden Aktualisierung des Frauenförderungsplans für das Bundeskanzleramt, eingebunden 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?*

Im aktuellen Regierungsprogramm wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern als wesentliche Grundvoraussetzung für ein faires gesellschaftliches System hervorgehoben. Angesichts dieses Hintergrunds wird im Bundeskanzleramt ein wesentliches Augenmerk auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in sämtlichen Bereichen gelegt. Insbesondere im Organisations- und Personalwesen, konkret in der Personalplanung und Personalentwicklung, werden Maßnahmen ergriffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv sicherzustellen und Benachteiligungen zu verhindern.

Mit dem Frauenförderungsplan verfügt das Bundeskanzleramt über ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Sicherstellung dieser Grundsätze. Die Maßnahmen reichen von der bevorzugten Aufnahme sowie bevorzugten Ernennung bzw. Bestellung von Frauen bei Unterrepräsentation im Falle der gleichen Eignung mit dem bestgeeigneten Bewerber, der Förderung des beruflichen Auf- sowie Wiedereinstiegs bis hin zu Fördermaßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung.

Durch gezielte Maßnahmen engagiert sich das Bundeskanzleramt auch für die bessere Ver einbarkeit von Beruf und Familie und fördert die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Eltern karenzzeit auch durch Männer im Ressort. Das Bundeskanzleramt nimmt überdies am Audit „berufundfamilie“ teil.

Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen sind das umfangreiche Informations- und Weiterbildungsangebot an der Verwaltungsakademie des Bundes sowie die Teilnahme von weiblichen Bediensteten des Bundeskanzleramtes am Cross-Mentoringprogramm des Bun des. Durch die Teilnahme an diesem Programm sollen Frauen individuell gefördert und stra tegisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden.

Schließlich leistet auch der Betriebskindergarten des Bundeskanzleramtes, der eine Ferien betreuung für Kinder bis 10 Jahre anbietet, einen wichtigen Beitrag zu der im Regierungspro gramm angesprochenen Wahlfreiheit bei der Kinderbetreuung.

Sebastian Kurz

