

Elisabeth Köstinger
Bundesministerin für
Nachhaltigkeit und Tourismus

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: BMNT-LE.4.2.4/0198-RD 3/2018

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)2354/J-NR/2018

Wien, 22. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag.^a Selma Yildirim, Kolleginnen und Kollegen haben am 22.11.2018 unter der Nr. **2354/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 ExperInnen 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 Einheit und letztlich in der Ministerverantwortung.

Selbstverständlich ist es Ziel, eine ausgewogene Zusammensetzung zu erreichen. Diesbezüglich wird auch auf den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus verwiesen (siehe Antwort zu den Fragen 9 bis 11).

Derzeit sind im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus folgende Expertinnen- bzw. Expertengruppen eingerichtet:

Steuerungsgruppe Tourismus Bund/Bundesländer:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bundesländer wurden seitens des jeweiligen Bundeslandes nominiert. Die Vertreterin des Bundes ist die Leiterin der Sektion Tourismus und Regionalpolitik des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus. Die Steuerungsgruppe besteht aus 10 Personen, davon sind 3 weiblich und 7 männlich.

Expertinnen- und Expertenrat „Plan T – Masterplan für Tourismus“:

Die Zusammensetzung erfolgte aufgrund des für die Erarbeitung der Strategie erforderlichen Knowhows. Die Expertinnen und Experten wurden und werden vom Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus zur Mitarbeit eingeladen. Der Rat besteht derzeit aus 48 Personen, davon sind 14 weiblich, 34 männlich.

Expertinnen- und Expertengruppe zur Schutzwaldstrategie:

Die Auswahl der Expertinnen und Experten durch das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus erfolgte aufgrund der Sachkompetenz und Qualifikation der in Frage kommenden Personen. Dazu zählen insbesondere die Ausbildung, die berufliche Erfahrung, die Referenzen sowie allfällige Publikationstätigkeit oder wissenschaftliche Forschungstätigkeit im relevanten Fachgebiet.

Die bestehende Expertinnen- und Expertengruppe zur Schutzwaldstrategie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Universitäten, Gebietskörperschaften, Forstbetrieben, Standesvertretungen sowie freiberuflichen Expertinnen und Experten zusammen. Sie besteht aus 22 Personen, davon sind 3 weiblich und 19 männlich.

Expertinnen- und Expertengruppe „Bioökonomiestrategie Österreich / Bioökonomie Plattform“:

Die Ernennung erfolgte von den Bundesministern Norbert Hofer und Heinz Faßmann sowie von mir selbst auf Grund des erforderlichen Knowhows, der erforderlichen Breite an vertretenen Wissens- und Wirtschaftssparten in Abstimmung der drei beteiligten Ressorts, dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und

Tourismus. Diese Expertinnen- und Expertengruppe setzt sich aus 21 Mitgliedern zusammen, davon sind 5 weiblich und 16 männlich.

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?

Im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus werden alle Fragen und Anliegen zum Diversity Management von der neu geschaffenen „Zentralen Anlaufstelle für Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration“ koordiniert und betreut. Die aktive Nutzung des Potenzials der Vielfalt ist ein Anliegen des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus. Es soll ein Arbeitsklima geschaffen werden, das Produktivitätseinbußen aufgrund von Diskriminierungserfahrungen verhindert und stattdessen Chancengleichheit und die persönliche Entwicklung und Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Das Ziel von Diversity Management im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus ist eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt sowie gegenseitiger Anerkennung geprägt ist und Vielfalt als Ressource betrachtet, um u.a. Innovation und Kreativität zu erhöhen.

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?

Gemäß § 10 Abs. 1 des aktuellen Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (BGBl. II Nr. 407/2017 vom 22.12.2017) ist das Frauenförderungsgebot bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 65/2015) sowie von Aufsichtsräten zu berücksichtigen. Gemäß Abs. 2 ist für die Bestellung der in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten Bedacht zu nehmen. Gemäß Abs. 3 werden bei den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen Frauen in der Anzahl bestellt, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der männlichen und weiblichen Bediensteten entspricht. § 10 Abs. 6 Frauenförderungsplan schreibt darüber hinaus fest, dass bei der Zusammensetzung von anderen als in Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen und Beiräten, wie

insbesondere Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Delegationen, Podien, Entscheidungsgremien im Zuge von Umstrukturierungen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten und beratenden Gremien, vom Dienstgeber auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten ist. Insbesondere sind Frauen auch als Vorsitzende zu bestellen. Ein Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls zu bestellen. Seitens des Dienstgebers ist zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen. Gemäß § 10 Abs. 7 haben Personalverantwortliche und Vorgesetzte weibliche Bedienstete, die die Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten, Aufsichtsräten und sonstigen Gremien anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

Gemäß § 11a Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist der Frauenförderungsplan nach jeweils zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Im Zuge dieser für 2019 notwendigen Anpassung werden im neuen Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus Geschlechterquoten für Gremien, Teams, Expertinnen- und Expertengruppen etc. aufgenommen. Damit soll der Tatsache, dass erwiesenermaßen die Arbeit und die Ergebnisse gemischter Teams eine bessere Qualität aufweisen, ausreichend Rechnung getragen und die nötige Vorbildwirkung explizit betont werden.

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 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus setzt zahlreiche Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität. Diese werden sowohl vor dem Hintergrund der Gleichstellungsziele im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltungsführung als auch generell zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gesetzt.

Im Hinblick auf das Gleichstellungsziel im Budget der Untergliederung 42, das die Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Schülerinnen und Schülern der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen im Fokus hat, werden unter anderem Bewusstseinsbildungsmaßnahmen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger der Sekundarstufe 1 zur Attraktivierung des höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulwesens durchgeführt.

Im Budget der Untergliederung 43 beinhaltet das Wirkungsziel 2018 den Gleichstellungsaspekt „Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz“. Zu der

entsprechenden Maßnahme „Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Klimaschutz“ wurden im Jahr 2017 drei Projekte „Klimaschutz im Alltag“ umgesetzt und die Konferenz „Rolle der Frau in Bergregionen“ im Rahmen des österreichischen Vorsitzes der Alpenkonvention am 18. und 19. April 2017 in Alpbach durchgeführt.

Zusätzlich zu den auf die konkreten Gleichstellungsziele bezogenen Maßnahmen werden zahlreiche Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität gesetzt.

Im Rahmen der Ressortausbildung ist die Vermittlung von Kenntnissen über Gender Mainstreaming und Gleichbehandlung seit Jänner 2017 ausdrücklich als eines der vorrangigen Ziele der Grundausbildung in der entsprechenden Verordnung verankert. Diese Themen werden allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Grundausbildung in einer separaten Lehreinheit nähergebracht. Das Erfordernis geschlechtergerechter Besetzung von Gremien und Podien wird dabei regelmäßig thematisiert.

Zur Sensibilisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus werden – insbesondere anlässlich des Weltfrauentages und des Internationalen Männertages – zudem regelmäßig Veranstaltungen abgehalten, bei denen unterschiedliche gleichstellungs- und gleichbehandlungsrelevante Themen angesprochen werden.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus in ihrer konkreten Arbeit zu unterstützen, werden laufend Broschüren, Folder, Leitfäden und Empfehlungen erarbeitet. Zudem wurde – zur täglichen, augenfälligen Sensibilisierung – eine Stiftebox, an deren Außenseite zur generellen Erinnerung an das Erfordernis der Geschlechtersensibilität beispielhaft auf weibliche und männliche Formen von Titel- und Funktionsbezeichnungen hingewiesen wird, an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt.

In der seit 2016 online erscheinenden Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus, FOCUS online, wurde eine regelmäßige Kolumne mit dem Titel „Gender im Alltag“ positioniert. Darin werden ganz persönliche Erlebnisse der Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erzählt, um die Thematiken Gleichstellung und Gleichbehandlung unmittelbar aus Alltagssituationen heraus konkret zu beleuchten und damit für die Kollegenschaft „begreifbarer“ zu machen. Zudem bietet dies den Mitgliedern der Arbeitsgruppe die Möglichkeit, im Ressort als Ansprechperson für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit sichtbar zu werden.

Im Hinblick auf den Ratsvorsitz Österreichs im zweiten Halbjahr 2018 wurden durch die Sektion „Frauenangelegenheiten und Gleichstellung“ des Bundesministeriums für Frauen, Familien und Jugend zahlreiche Unterlagen erarbeitet, die im Wege der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming an Schlüsselpersonen des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus verteilt wurden.

Zur Sichtbarmachung von Expertinnen in für das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus relevanten Fachbereichen finanziert das Ressort – in Kooperation mit dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – seit mehreren Jahren die Expertinnendatenbank FEMtech. Damit wird gerade im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Besetzung von Gremien und Podien ein taugliches Instrument bereitgestellt.

Im Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus öffnen anlässlich des Girls' Day auch regelmäßig einige Dienststellen ihre Türen, um interessierten Mädchen ab dem Kindergartenalter Einblick in die Vielfalt möglicher Berufsbilder zu geben und damit eine Trendwende bei der Berufsorientierung zu unterstützen.

Im Rahmen der 2018 durchgeführten Reorganisation des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus wurde eine zentrale Anlaufstelle für Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration eingerichtet. Diese neue Stelle koordiniert die Themenbereiche Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration und bietet eine fachliche und administrative Unterstützung der Arbeitsgruppen. Damit wird einerseits die Bedeutung dieser Themen für das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus – nach außen und innen – unterstrichen und somit zur Bewusstseinsbildung beigetragen und andererseits ein gezieltes, gebündeltes und koordiniertes Vorgehen in den genannten Bereichen gefördert.

Weiters werden im Zusammenhang mit dem Österreichischen Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums 2014 bis 2020 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität umgesetzt:

Im Rahmen der Begleitung der Umsetzung dieses Programms wurde im Frühjahr 2017 vom Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit im ländlichen Raum“ eingerichtet.

Ziel der Arbeitsgruppe war es, im Sinne der nachhaltigen Entwicklung die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit aller Bevölkerungsgruppen im ländlichen Raum unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten zu fördern, v.a. durch die

Erarbeitung von konkreten Maßnahmenvorschlägen. Die Arbeitsgruppe setzte sich aus Mitgliedern des Begleitausschusses zusammen, welche verschiedene Bereiche vertraten, u.a. die Verwaltung, Nicht-Regierungsorganisationen sowie die Wirtschafts- und Sozialpartner. Die Arbeitsgruppe hat einen Vorschlag für Maßnahmen erarbeitet, welcher von 2018 bis 2020 umgesetzt wird:

- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gender Mainstreaming, u.a. Erarbeitung von Infoblättern, Leitfäden und Erklärvideos;
- Gender-Schulungen für Verwaltung, Förderabwicklerinnen und -abwickler sowie für Projektumsetzerinnen und -umsetzer;
- Evaluierungsstudie zur Berücksichtigung von Gleichstellung im Österreichischen Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums 2014 bis 2020;
- Abhaltung von speziellen Workshops durch das Netzwerk Zukunftsraum Land, u.a. zum Thema „Diversität in Gremien“, „Vernetzung von Mentorinnen und Mentoren für Frauen“, „Neue Arbeitsplätze im ländlichen Raum“.

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt vorrangig über die nationale Vernetzungsstelle „Netzwerk Zukunftsraum Land“.

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 Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus (siehe auch Antwort zu den Fragen 9 bis 11), bekennt sich das Ressort zu einer aktiven Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Ziele des Frauenförderungsplans sind:

- Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Aufsichtsräten und Entscheidungs- sowie Beratungsgremien,

- die Integration von Frauenförderung und Gender Mainstreaming in sämtlichen Entscheidungsprozessen sowie
- die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Neben personellen Maßnahmen, die die Ausschreibung von Funktionen, das Auswahlverfahren und die Besetzung von Planstellen nach verbindlichen Vorgaben hinsichtlich des Frauenanteils betreffen, enthält der Frauenförderungsplan auch Vorgaben zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Aufsichtsräten. Auch bei der Übertragung von entgeltlichen und unentgeltlichen Nebentätigkeiten, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden, ist auf geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu achten.

Auch organisatorische Maßnahmen sind zu setzen, um die Ziele des Frauenförderungsplans zu erreichen. Beispielhaft werden dazu Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeführt, welche nach Zertifizierung der Zentralstelle des Ressorts im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ stetig weiterentwickelt werden.

Im Rahmen von aus- und weiterbildenden Maßnahmen sieht der Frauenförderungsplan zur Unterstützung des beruflichen Aufstiegs von Frauen beispielsweise die Teilnahme von weiblichen Bediensteten an Führungskräftelehrgängen vor.

Elisabeth Köstinger

