

**Dr. Josef Moser**  
Bundesminister für Verfassung, Reformen,  
Deregulierung und Justiz

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrats  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: BMVRDJ-Pr7000/0240-III 1/2018

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)2346/J-NR/2018

Wien, am 22. Jänner 2019

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Selma Yildirim, Kolleginnen und Kollegen haben am 22. November 2018 unter der Nr. **2346/J-NR/2018** 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 von Expertinnen- und Expertengruppen in meinem Ressort richtet sich in erster Linie nach den spezifisch erforderlichen Sachkenntnissen und Fertigkeiten, welche von der fachlich federführend zuständigen Organisationseinheit (Abteilung, Stabstelle, Sektion) einzuschätzen sind. Diese ist in der Regel auch für die Einsetzung von Arbeitsgruppen und der Auswahl der Mitglieder zuständig und (mit-)verantwortlich.

Meinen Informationen zufolge gibt es derzeit fünf anfragerrelevante Expertinnen- und Expertengruppen im Ressortbereich. Der Expertinnen- und Expertengruppe zur Evaluierung des Sachverständigenwesens, der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung einer Strafvollzugsgesetz-Novelle, der Insolvenzrechtsreformkommission und der Arbeitsgruppe zur Reform des Exekutionsrechts gehören – und das ist erfahrungsgemäß der Regelfall – auch Vertreter und Vertreterinnen externer Stellen an. Die Auswahl der konkreten Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmer obliegt dabei der jeweils entsendenden externen Stelle. Auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung hat das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ) hier nur direkten Einfluss im Hinblick auf die Ressortmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Rein männlich besetzte Expertengruppen kommen meinen Informationen zufolge nicht vor.

Die Expertinnen- und Expertengruppe zur Vorbegutachtung des Maßnahmen-Reform-Gesetzes besteht hingegen ausschließlich aus Ressortmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, davon sind zehn männlich und neun weiblich.

**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?*

Ein Diversitäts-Management im Ressort besteht. Zu seinen Aufgaben zählen:

- die Erstellung einer Gesamtstrategie zur konstruktiven Nutzung der sozialen Vielfalt unter Hervorhebung der individuellen Verschiedenheit im Sinne einer besonderen Wertschätzung;
- Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und damit im Zusammenhang stehender Vorschriften;
- die Verbindung zur Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Im Jahr 2015 hat das BMVRDJ zum Themenbereich des Diversitäts-Managements eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich der Thematik in einer strukturierten Betrachtung aus vier Blickwinkeln näherte:

- dem der Anspruchswerber/innen, Kläger/innen, Opfer;

- dem der Anspruchsgegner/innen, Beschuldigten;
- dem der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung durch Aus- und Fortbildung (z.B. Schließung von Wissenslücken im Zusammenhang mit religiösen Unterschieden etc., um Diskriminierungen hintanzuhalten) von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten;
- dem des gezielten Personalmanagements.

Die Arbeitsgruppe unternahm eine Analyse des Ist- und Sollzustandes der Kerndimensionen der Diversität (Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnisch-kulturelle Vielfalt, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung) und entwickelte daraus folgende Grundsätze für den Umgang mit Diversität in der Justiz:

- Die österreichische Justiz basiert auf der Achtung und Wahrung der Grund- und Freiheitsrechte, des Rechtsstaats (Rule of Law), der Demokratie, der Unabhängigkeit und Transparenz.
- Zur Erfüllung ihrer Aufgaben nimmt sie die Realität von sozialer Vielfalt wahr und berücksichtigt sie.
- Die Justiz achtet den Menschen in seiner Vielfalt, insbesondere Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, physische und psychische Fähigkeiten, Alter und sexueller Identität.
- Jede/r Mitarbeiter/in in der Justiz kennt und achtet diese Werte und setzt sie in ihrer/seiner Arbeit um.
- Die Verantwortlichen sind dem Leitbild verpflichtet und fördern und unterstützen dessen Umsetzung durch geeignete Rahmenbedingungen und Maßnahmen.

In der Folge wurden als prioritäre Diversitäts-Handlungsfelder fünf Bereiche identifiziert:

Kommunikation, Personalmanagement, Kundinnen und Kunden, Qualitätsmanagement und Infrastruktur. Das Abschlussdokument der Arbeitsgruppe wurde auf der Intranetseite der Justiz veröffentlicht.

**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 Ressortleitung bekennt sich zu der im Frauenförderungsplan für mein Ressort angeführten aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Frauenquote in meinem Ressort beträgt 53,60 %. Die Frauenquote in den einzelnen Stabstellen und Sektionen stellt sich wie folgt dar:

Organisationseinheit	Frauenquote (%)
Stabstelle für Europäische und internationale Justizangelegenheiten sowie protok. Angelegenheiten	80
Stabsstelle für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	75
Stabsstelle für Reformen und Deregulierung	33
Sektion III (Präsidialsektion)	45,74
Sektion I (Zivilrecht)	71,43
Sektion II (Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen)	52,69
Sektion IV (Strafrecht)	57,89
Sektion V (Verfassungsdienst)	63,89

Diese ExpertInnenquote wirkt sich selbstverständlich auf die Zusammensetzung der ExpertInnengruppen aus. Ich halte daher für meinen Ressortbereich die Einführung einer Geschlechterquote nicht für vordringlich.

**Zu den Frage 12 bis 16:**

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

Es wurden zahlreiche Maßnahmen legislativer und faktischer Natur umgesetzt. Ich darf diesbezüglich auf meine umfassende Antwort auf die Parlamentarische Anfrage 1424/J-NR/2018 verweisen.

**Zur Frage 17:**

- *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?*

Auch diesbezüglich darf ich auf meine Antwort auf die Parlamentarische Anfrage Nr. 1424/J-NR/2018 verweisen. Insbesondere hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die Teilnahme des Ressorts am Projekt des Bundeskanzleramts „Cross-Mentoring im Bundesdienst“. Dieses Instrument der Frauenförderung gibt weiblichen Bediensteten, die Leitungsfunktionen anstreben, die Möglichkeit, durch eine Mentorin/einen Mentor aus einem anderen Ressort betreut zu werden und dadurch einen Einblick nicht nur in Abläufe außerhalb der eigenen Organisationseinheiten, sondern auch in die Leitungsaufgaben zu bekommen. Das BMVRDJ ermöglicht Richterinnen, Staatsanwältinnen, Beamtinnen und Vertragsbediensteten die Teilnahme an diesem Programm.

Dr. Josef Moser

