

 **Bundesministerium**
Inneres

Herr
Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

HERBERT KICKL
HERRENGASSE 7
1010 WIEN
TEL +43-1 53126-901000
FAX +43-1 53126-2191
ministerbuero@bmi.gv.at

GZ: BMI-LR2220/0805-I/A/ZOG/2018

Wien, am 23. Jänner 2019

Die Abgeordnete zum Nationalrat Mag.^a Selma Yildirim, Genossinnen und Genossen haben am 23. November 2018 unter der Zahl 2360/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „rein männlich besetzte Expertengruppen“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Fragen:

- 1. Wer ist für die Einsetzung von ExpertInnengruppen im Wirkungsbereich Ihres Ressorts verantwortlich?*
- 2. Wer wählt die ExpertInnen aus bzw. entscheidet über die Zusammensetzung der Gruppe?*
- 3. Nach welchen Kriterien werden die ExpertInnen ausgewählt?*
- 4. Gibt es aktuell ExpertInnengruppen im Bereich Ihres Ressorts?*
- 5. Wenn ja, wie sind diese bezogen auf das Geschlecht zusammengesetzt und wer entscheidet über die Zusammensetzung?*

Die Zusammensetzung der Gruppen von Expertinnen und Experten richtet sich nach der erforderlichen Expertise, welche von der zuständigen Einheit zu beurteilen ist. Auch die Einsetzung von Experten- und ExpertInnengruppen liegt grundsätzlich in der Verantwortung der jeweils zuständigen Einheiten. Selbstverständlich ist es Ziel, eine ausgewogene Zusammensetzung zu erreichen.

Insbesondere sind aktuell nachstehende Experten- und Expertinnengruppen in meinem Ressort mit folgender Zusammensetzung eingerichtet:

Die Experten- und Expertinnengruppe „Zivilgesellschaftliches Dialoggremium (ZDG)“ sowie die ExpertInnengruppe „Regionale Dialogforen (RDF)“:

Die Einsetzung der Expertinnengruppe „Zivilgesellschaftliches Dialoggremium (ZDG)“ und diesbezüglicher Fachzirkel im Bundesministerium für Inneres liegt in der Zuständigkeit der Gruppe II/A. Über die Zusammensetzung der RDF im Bereich der Landespolizeidirektionen entscheiden der jeweilige Landespolizeipräsident bzw. die Landespolizeidirektorin und die Landespolizeidirektoren. Im ZDG werden bundesweit aktive Organisationen mit Menschenrechtsbezug zur Polizeiarbeit eingeladen. In den RDF werden regional aktive Organisationen mit Sicherheits- und Menschenrechtsbezug eingeladen.

Zum ZDG gibt es aktuell zu einem Themenvorschlag einen eigenen Fachzirkel. Das ZDG setzt sich aktuell aus 32 Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft zusammen, davon 60% Frauen und 40% Männer. Pro Landespolizeidirektion ist jeweils ein RDF eingerichtet, in welchen sich insgesamt 151 Personen befinden, davon 42% Frauen und 58% Männer.

Im Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung ist eine Projektgruppe zur „Errichtung der Aufbau- und Ablauforganisation zur Informationsbeschaffung im präventiven Staatsschutz“ eingerichtet. Die Einsetzung dieser Gruppe erfolgte durch den Generalsekretär im Bundesministerium für Inneres, der auch die Mitglieder der Steuerungsgruppe und den Projektverantwortlichen auswählte. Diese bestimmten gemeinsam die Mitglieder der Projektleitung, die sich wiederum für die Auswahl der weiteren Projektteammitglieder verantwortlich zeichnen. In der Steuerungsgruppe sind zwei Frauen und drei Männer vertreten, mit der Projektleitung sind paritätisch eine Frau und ein Mann betraut, der Projektverantwortliche ist männlich.

Über Vorschlag des Leiters der Sektion III wurde eine Expertengruppe zur Thematik „Doppelstaatsbürgerschaft für Südtiroler“ eingesetzt. Die Zusammensetzung dieser ausschließlich aus Männern bestehenden Expertengruppe ergibt sich einerseits aus Funktionen und andererseits aus spezieller Fachexpertise.

Im Bereich der nationalen, europäischen und internationalen Migrationsstrategien wurde im Jahr 2017 eine Migrationskommission eingesetzt. Dieses Gremium setzt sich derzeit aus 2 Frauen und 5 Männern zusammen.

Im Bundeskriminalamt ist als Experten- und Expertinnengruppe die Taskforce Strafrecht, Kommission Opferschutz und Täterarbeit, eingerichtet. Der Leiter der Sektion III im Bundesministerium für Inneres ist der Verantwortliche für die Taskforce und hat auch die Leiterinnen und Leiter der Untergruppen nominiert. Diese wiederum haben die Mitglieder der Untergruppen ausgewählt. Diese Experten- und Expertinnengruppe samt Untergruppen

hatten mit Stand Ende November 2018 insgesamt 179 Mitglieder, davon 55% Frauen und 45% Männer.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung 1132/AB vom 24.08 2018 zu 1148/J verwiesen.

Fragen:

6. Gibt es in Ihrem Ressort ein Diversity-Management?

7. Wenn ja, wie sieht dieses aus?

8. Wenn nein, warum nicht und gibt es Pläne, ein solches einzusetzen?

Das Bundesministerium für Inneres hat 2014 ein Strukturprogramm Vielfaltsmanagement implementiert. Entlang der Kerndimensionen „Ethnizität“, „Gender“, „Generationen“, „Menschen mit Behinderung“, „Religion und Weltanschauung“ und „Sexuelle Orientierung“ wurden Arbeitsgruppen mit internen und externen Expertinnen und Experten (z.B. aus anderen Ressorts oder von NGOs) eingerichtet. Diese haben die Aufgabe, ihre jeweilige Kerndimension für die Organisation weiterzuentwickeln, indem sie aktuelle Entwicklungen beobachteten und sodann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiteten.

Fragen:

9. Erachten Sie angesichts von immer noch existierenden rein männlich besetzten Gremien, ExpertInnengruppen etc. im bzw. im Umfeld von Ministerien eine Geschlechterquote nach dem Vorbild der Aufsichtsräte staatsnaher Betriebe für sinnvoll?

10. Wenn ja, planen Sie eine solche einzuführen und bis wann?

11. Wenn nein, warum nicht und welche Maßnahmen werden Sie stattdessen setzen, um eine Verbesserung der Situation zu bewirken?

§ 16 Abs. 3 Frauenförderungsplan - BMI (FFP) sieht vor, dass bei neu einzurichtenden Kommissionen, Beiräten oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gremien der Dienstgeber im Zusammenwirken mit der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung zu achten hat. Dies gilt auch bei der Einrichtung von Arbeits- oder Projektgruppen. Ist dies aus sachlich gerechtfertigten Erwägungen nicht möglich, hat die entsendende Dienststelle dies der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen (§ 16 Abs. 4 FFP). Bei den oben bezeichneten Einrichtungen hat der Dienstgeber daran mitzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende bestellt werden.

Angesichts dieser im Bundesministerium für Inneres bereits bestehenden klaren Rahmenbedingungen scheint die Einführung erweiterter Regelungen in meinem Ressort nicht geboten.

Fragen:

12. Finden seitens Ihres Ressorts Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität statt?

13. Wenn ja, welche und wie häufig?

14. Wenn nein, warum nicht?

In meinem Ressort gibt es Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Gleichberechtigung und Geschlechtersensibilität. Die jeweils gültige Fassung des Frauenförderungsplans - BMI ist im Dienstweg allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Diese Informationspflicht gilt auch bei der Begründung von Dienstverhältnissen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch über das Intranet zugänglich zu machen. Seit Juni 2018 ist auf der BMI-Intranetseite ein „Infopoint Gleichbehandlung“ installiert, dem sich neben den Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen auch Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie weiterführende Informationen zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung entnehmen lassen. In den Grundausbildungslehrgängen (E2a sowie E1) finden regelmäßig Lehrveranstaltungen zum Thema Gleichstellung im Bundesministerium für Inneres statt. Darüber hinaus finden regelmäßig Veranstaltungen wie beispielsweise das „Modena-Treffen“ oder der „Girls Day“ statt. Das Bundesministerium für Inneres nimmt am Cross-Mentoring-Programm des Bundes teil. Darüber hinaus gibt es spezielle Mentoring-Programme für Frauen.

Frage 15:

Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der besseren Anerkennung und Würdigung von Leistungen von Frauen, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?

Die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und insbesondere die im Frauenförderungsplan - BMI normierten Maßnahmen einer aktiven Gleichbehandlungspolitik sollen die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleisten und qualifizierten Frauen die Ausübung entsprechender Funktionen ermöglichen. Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Fragen 9. bis 11., 16. und 17. verwiesen.

Frage 16:

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?

§ 3 Abs. 1 Z 2 Frauenförderungsplan-BMI definiert als ein Ziel, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sichergestellt sowie die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung von Kindern, insbesondere auch durch Männer, angestrebt werden soll. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als Basis einer erfolgreichen Teilhabe beider Geschlechter am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben erachtet. Dementsprechend finden sich insbesondere in §§ 8 ff (Berücksichtigung familiärer Verhältnisse bei dienstlichen Verfügungen, Teilzeitarbeit und Telearbeit) und § 12 Frauenförderungsplan-BMI (Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben) konkrete Maßnahmen, die der Umsetzung dieses Zieles dienen.

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?

Durch die im § 15 Frauenförderungsplan-BMI beschriebenen Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen, etwa durch die bevorzugte Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, flankiert durch die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung und spezieller Mentoring-Programme für Frauen soll erreicht werden, dass qualifizierte Frauen vermehrt Führungsverantwortung übernehmen können. So steht etwa seit September 2017 erstmals eine Frau als Generaldirektorin für die öffentliche Sicherheit an der Spitze der österreichischen Sicherheitsexekutive.

Herbert Kickl

