
2351/J XXVI. GP

Eingelangt am 22.11.2018

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

**der Abgeordneten Mag.a Selma Yildirim, Genossinnen und Genossen
an die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
Konsumentenschutz**

betreffend rein männlich besetzte Expertengruppen

Der Anfragebeantwortung 1709/AB zur „Expertengruppe zur Doppelstaatsbürgerschaft für Südtiroler“ ist zu entnehmen, dass diese Gruppe aus elf Personen – ausschließlich Männer - besteht.

In diesem Zusammenhang sind auch allfällige ExpertInnengruppen in anderen Ressorts von Interesse, denn die Zusammensetzung von Gremien, Teams, Expertengruppen und insbesondere der Führungsebene hat maßgeblichen Einfluss auf die von diesen getroffenen Entscheidungen.

Untersuchungen zeigen, dass gemischte Teams bessere Ergebnisse liefern.¹

Reine Männergremien sind im Sinne der Gleichberechtigung, aber auch im Sinne der besten Entscheidungen untragbar. Der öffentlichen Hand kommt dahingehend eine besondere Vorbildfunktion zu.

So gilt für die Aufsichtsräte staatsnaher Betriebe schon seit dem Jahr 2011 eine Quotenregelung von 35%, die wirkt und sich sehr bewährt. So wurde der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten von 16% auf mehr als 46% im Jahr 2017 gesteigert.² Es gibt also genügend qualifizierte Frauen, die diese Aufgaben übernehmen und übernehmen können.

Seit Anfang des Jahres gilt eine Geschlechterquote von 30% für Aufsichtsräte von Betrieben mit mehr als 1000 MitarbeiterInnen.

Das sei notwendig, heißt es dazu im Frauen.Management.Report.2018, um „die Mindestanforderungen an einen gleichberechtigten Auswahlprozess für Spitzenpositionen sicherzustellen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund

¹ Vgl. : <http://www.spiegel.de/karriere/frauen-und-maenner-gemischte-teams-faellen-bessere-entscheidungen-a-1137656.html>

² Vgl. : <https://derstandard.at/2000075573648/Bundes-Frauenquote-in-staatsnahen-Aufsichtsraten-steigt#>

entscheidend, dass die Aufsichtsratsbestellung sehr informell und unstrukturiert abläuft. Insbesondere für Frauen ist es schwierig, als Kandidatinnen wahrgenommen zu werden, zumal sie nur selten Teil der relevanten Netzwerke sind. Demzufolge enden Laufbahnen von Frauen zumeist in der zweiten oder dritten Führungsebene, während Männer dank der richtigen Beziehungen, ausgeprägter Präsenzkultur und hoher Sichtbarkeit vergleichsweise „geschmeidig“ an die Spitze gelangen.“³

Im Regierungsprogramm ist zu lesen: „Frauen in Österreich übernehmen und tragen heute Verantwortung in allen gesellschaftlichen und lebensentscheidenden Bereichen wie beispielsweise in der Erziehung, Pflege, Bildung, Wirtschaft, Umwelt oder in ehrenamtlichen Tätigkeiten. Die Erfüllung dieser Aufgaben und die Erbringung dieser Leistungen von Frauen sind entsprechend besser anzuerkennen und zu würdigen.

(...)

Die Teilnahme und Teilhabe beider Geschlechter am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben ist dabei einmal mehr Grundsatz einer erfolgreichen Gemeinschaft.

(...)

In der Wirtschaft braucht es weitere Maßnahmen, um Benachteiligungen für Frauen insbesondere im Einkommensbereich zu reduzieren sowie soziale Sicherheit zu gewährleisten. Durch den Einsatz und das Wissen der Frauen – besonders in Führungspositionen – profitieren Österreichs Unternehmen sowie unsere Wirtschaft – und dies sichert Arbeitsplätze.“⁴

Die unterzeichneten Abgeordneten richten daher an die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz nachstehende:

Anfrage

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?
6. Gibt es in Ihrem Ressort ein Diversity-Management?
7. Wenn ja, wie sieht dieses aus?

³ Vgl.: <https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/AK.Frauen.Management.Report.2018.pdf>

⁴ Vgl.: Zusammen. Für unser Österreich. Regierungsprogramm 2017-2022, Seite 105.

8. Wenn nein, warum nicht und gibt es Pläne ein solches einzusetzen?
9. 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?
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?
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?
15. Welche Maßnahmen setzen Sie seitens Ihres Ressorts hinsichtlich der besseren Anerkennung und Würdigung von Leistungen von Frauen, wie im Regierungsprogramm vorgesehen?
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?
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?