

5035/AB
Bundesministerium vom 19.03.2021 zu 5106/J (XXVII. GP)
bmbwf.gv.at
Bildung, Wissenschaft
und Forschung

+43 1 531 20-0
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.048.479

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 5106/J-NR/2021 betreffend der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020, die die Abg. Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen am 20. Jänner 2021 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1, 4 und 5:

- *Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*
- *Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*
- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtert?*

Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung findet das gesetzlich vorgesehene Frauenförderungsgebot Anwendung. Entsprechend des im einleitenden Teil der gegenständlichen Parlamentarischen Anfrage genannten § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) wird im Sinne eines Monitorings zunächst auf die dem Parlament vorliegenden Gleichbehandlungsberichte des Bundes verwiesen, zuletzt den 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020 (III-176 dB. XXVII. GP).

Weiters wird auf den Regelungsgehalt des § 11a B-GIBG aufmerksam gemacht, wonach von den Leiterinnen und Leitern der Zentralstelle nach Einholung eines Vorschlag des Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Frauenförderungspläne für das jeweilige Ressort zu erlassen sind, die im Bundesgesetzblatt II. Teil zu verlautbaren sind. Nach jeweils zwei Jahren sind die Frauenförderungspläne grundsätzlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Aus diesen Frauenförderungsplänen ergibt sich auch, in welchen

Bereichen noch eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des § 11 B-GIBG besteht und daher das Frauenförderungsgebot zum Tragen kommt. Eine noch notwendige Anhebung des Frauenanteils kann vielfältige Gründe haben und in dienstrechtlichen, budgetären und in faktischen Umständen gelegen sein. Zuletzt erging in Bezug auf das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung der relevante Frauenförderungsplan unter BGBl. II Nr. 16/2020.

Bezüglich der im Ressort angewendeten Gleichbehandlungsinstrumente bzw. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen wird bemerkt, dass umfassende Informationen, insbesondere zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt, im Intranet zur Verfügung gestellt werden.

Im Hinblick auf die Frage nach konkreten Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen muss ergänzend auch auf den gesamten Bereich der Pädagogik verwiesen werden. In der Ausbildung von Pädagoginnen und Pädagogen zählt die Berücksichtigung gendersensibler Didaktik ausdrücklich zu den leitenden Grundsätzen der Pädagogischen Hochschule gemäß § 9 Abs. 8 Hochschulgesetz 2005. Die Pädagogischen Hochschulen haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Strategie des Gender Mainstreaming anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen. Die Vermittlung von Genderkompetenzen ist gemäß Hochschulgesetz 2005 des Weiteren verpflichtend in die Ausbildungscurrícula einzubeziehen. Aus der Anlage zu § 74a Abs. 1 Z 4 Hochschulgesetz 2005 geht unmissverständlich hervor, dass die Vermittlung von Genderkompetenzen in den Ausbildungscurrícula vorzusehen ist.

Ergänzend wird angemerkt, dass Studienwerberinnen und Studienwerber, die die gesetzlich festgelegten Zulassungsvoraussetzungen für das jeweilige Studium erfüllen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung etc. zu diesem zuzulassen sind. Seit Jahrzehnten gibt es in Österreich keinerlei Einschränkungen hinsichtlich des Hochschulzugangs, die sich auf das Geschlecht der Studienwerberin oder des Studienwerbers beziehen.

Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung bilden auch in der Fort- und Weiterbildung von Pädagoginnen und Pädagogen aller Schularten seit vielen Jahren einen Schwerpunkt. Neben Lehr- und Unterrichtsmaterialien für Schulen zu Geschlechterfragen, etwa die unter <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/gd.html> abrufbaren Informationen, stehen auch Angebote für schulische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verfügung, wie der Hochschullehrgang der Pädagogischen Hochschule Salzburg zum Thema „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“. Durch die Einbeziehung von Best-Practice-Beispielen wird der Bezug zum praktischen Agieren hergestellt.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch der Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“ als Vorqualifizierung zur Bewerbung als Schulleitung, wo

eine Lehrveranstaltung eines Moduls der Sensibilisierung für Gender- und Diversitätsfragen gewidmet ist, damit zukünftige Schulleitungen problematische Zuschreibungen und Stereotypien erkennen können und über grundlegende Instrumentarien verfügen, um dem entgegenzuwirken. Für den Ausschreibungstext für Schulleitung ist zudem zwingend vorgesehen, dass die Bewerbungen auch die Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für die angestrebte Funktion unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten darzustellen haben.

In Anwendung des Frauenförderungsplanes haben sich auch für die Bildungsdirektionen insbesondere im Zusammenhang mit Ausschreibungen von Arbeitsplätzen ab einer Wertigkeit von A1/5 bzw. A2/8 nach dem Ausschreibungsgesetz Änderungen ergeben. Die Bildungsdirektionen wurden daher seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung informiert und zugleich angehalten, vor jeder Ausschreibung zu prüfen, ob der Frauenanteil in der von der Ausschreibung betroffenen Verwendung (Einstufung) gemäß § 11 lit. b und c B-GIBG in der Höhe von 50 v.H. bereits erreicht ist und das Ergebnis entsprechend zu dokumentieren. Bei Ausschreibungen von Planstellen ab einer Wertigkeit von A1/5 bzw. A2/8 gemäß Ausschreibungsgesetz ist weiters im Ausschreibungstext ein Verständnis für die Differenziertheit und Diversität im Bildungsbereich als Anforderungskriterium bzw. Auswahlkriterium in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

Zum Bereich des Schulqualitätsmanagements (SQM) kann festgehalten werden, dass im Bereich der SQM (inkludiert SI1 und SI2) von einer annähernden Quote von 50%:50% auszugehen ist. Als weitere Maßnahme kann auf die Umstellung der Ausschreibungen verwiesen werden, wonach „ein ausgeprägtes Verständnis für die Differenziertheit und Diversität im Bildungsbereich“ als Beurteilungsaspekt in die Abwägung einfließt.

Zu Fragen 2 und 3:

- *Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*
- *Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*

Mit der Abteilung für Gleichstellung und Diversitätsmanagement sowie der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen widmen sich gleich zwei zentrale Organisationseinheiten des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung diesem wichtigen Thema. Darüber hinaus bestehen in der Zentralleitung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung auch noch Frauenbeauftragte sowie die Arbeitsgruppe für Gleichstellung und Diversitätsmanagement. Hinsichtlich der Kosten für die Inanspruchnahme externer Fachexpertise wird auf die Ausführungen zu Fragen 6 bis 8 hingewiesen.

Zu Fragen 6 bis 8:

- *Mit welchen konkreten Weiterbildungsveranstaltungen werden speziell Frauen gefördert?*
- *Welcher externen Organisation bedient man sich dabei?*
- *Wie hoch sind die (geschätzten) Kosten für diese Weiterbildungen?*

Eingangs darf hier auf das Gender- und Gleichstellungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes und die diesbezüglichen Ausführungen im Rahmen der Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J-NR/2021 durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport hingewiesen werden.

Im Rahmen der Grundausbildung des Ressorts wird entsprechend der Grundausbildungsverordnung regelmäßig das Ausbildungsfach Grundlagen zur Genderkompetenz mit internen Expertinnen und Experten zum Thema durchgeführt. Somit fallen für diesen Bereich keine externen Beauftragungen an.

Betreffend Weiterbildungsveranstaltungen zur Frauenförderung im Zeitraum 7. Jänner 2020 bis zum Stichtag der Anfragestellung wurde ein solches Format zum Thema „Rollenbilder und Geschlechterklischees/Erfolgreiches Handeln und Motivation“ (Auftragnehmerinnen: Claudia Throm, Manuela Macedonia, Andrea Khom) im Rahmen der 27. Bundestagung der Frauenbeauftragten am 17. November 2020 durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung entsprechend finanziert (EUR 4.425,00).

Zu Fragen 9 und 10:

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer zu steigern?*
- *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte „Väterkarenz“ in Anspruch genommen?*

Seitens des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird die Inanspruchnahme von Karenzen gemäß § 2 VKG sowie Frühkarenzurlauben gemäß § 5d BDG 1979 bzw. § 29o VBG aktiv gefördert, indem den Bediensteten ausführliche Informationen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Verfügung gestellt werden. Ebenso wurde dieses Thema im Rahmen vom Audit „berufundfamilie“ behandelt. Das BMBWF ist bereits seit mehreren Jahren als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

Hinsichtlich der in Anspruch genommenen „Väterkarenzen“ wird auf die Beantwortung der Parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J-NR/2021 durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport verwiesen.

Zu Frage 11:

- *Seit wann gibt es in Ihrem Ministerium eine Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte?*

Die Funktion einer Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten besteht im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung bzw. dessen Vorgängerministerien in den Bereichen Bildung bzw. Wissenschaft und Forschung bereits seit dem Jahr 1993 bzw. 1996.

Zu Frage 12:

- *Wie viele Mitarbeiter Ihres Ministeriums haben sich jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 an die Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt?*

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von den Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen im B-GIBG in ihren Wünschen, Anregungen, Anzeigen und Beschwerden beraten.

Die Beratungen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht, stellen ein niederschwelliges Angebot dar und finden überwiegend mündlich statt. Dem Vertrauensgrundsatz entsprechend sind keine systemischen Erfassungen vorgesehen, mit Ausnahme jener Anträge, die auf Wunsch der Einschreiterin bzw. des Einschreiters die Einbeziehung einer anderen Dienststelle außerhalb der Zentralstelle, etwa zur Stellungnahme, erfordern. Eine solche aktenmäßige Behandlung von Anfragen wurde von den mit 1. September 2018 bestellten Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bisher fünfmal durchgeführt.

Wien, 19. März 2021

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

