

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.262.316

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 6212/J-NR/2021 betreffend konkrete Maßnahmen zur LGBTIQ-Gleichstellung, die die Abg. Mario Lindner, Kolleginnen und Kollegen am 9. April 2021 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1 bis 4:

- *Für welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von LGBTIQ-Personen aus dem Regierungsprogramm ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zuständig?*
- *Wurden seitens Ihres Ministeriums bisher konkrete Schritte zur Umsetzung dieser Punkte gesetzt?*
 - a. Wenn ja, welche? Bitte um detaillierte Auflistung.*
 - b. Wenn nein, warum nicht und welche künftigen Maßnahmen sind geplant?*
- *Sind über das Regierungsprogramm hinausgehend Maßnahmen oder konkrete legislative Vorschläge durch Ihr Ministerium in Hinblick auf die Verbesserung der Situation von LGBTIQ-Personen geplant?*
 - a. Wenn ja, welche? Bitte um detaillierte Auflistung.*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
- *Welche konkreten Projekte unterstützt Ihr Ministerium in Hinblick auf die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen? Bitte um detaillierte Auflistung.*

Im Lichte des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofes G 77/2018 zum Recht intersexueller Personen auf individuelle Geschlechtsidentität und eine ihrer Geschlechtlichkeit entsprechende Eintragung im Personenstandsregister setzt sich das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in seinem

Verantwortungsbereich mit Fragen zur Geschlechtervielfalt und insbesondere mit der rechtskonformen Umsetzung des VfGH-Erkenntnisses auseinander.

Bislang wurden etliche materienrechtliche Regelungen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung adaptiert, so etwa im Rahmen einer Novelle zur Landeslehrer-Controllingverordnung. Mit der Novelle BGBl. II Nr. 58/2019 wurde im § 9 der genannten Verordnung sowie bezüglich der in der Anlage auf natürliche Personen bezogenen Bezeichnungen festgehalten, dass sich diese auf alle Geschlechtsformen in gleicher Weise beziehen. Bei der Anwendung der Bezeichnung auf bestimmte natürliche Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden. Weiter wurde im Personaldatensatz die Kategorie Geschlecht (SEX) um „X – divers“ ergänzt.

Weiters wurde bei der Universitäts-, Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung, BGBl. II Nr. 216/2019, in § 13 Abs. 3 leg.cit. festgelegt, dass zur Codierung des Geschlechtes u.a. „3. „X“ für divers und alle anderen Bezeichnungen des Geschlechtes, die weder unter „M“ noch unter „W“ fallen“ zu verwenden ist, wobei das jeweilige Geschlecht aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsurkunden, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen ist.

Ebenso erfolgte im Rahmen der Novelle zur Bildungsdokumentationsverordnung, BGBl. II Nr. 330/2019, neben der entsprechenden Anpassung des § 23 leg.cit. (betreffend Geschlechtsformen) eine Adaptierung der Anlage 1 in Bezug auf das Attribut „Geschlecht“ um die geschlechtsspezifischen Werte „x“ für divers und „o“ für offen.

In dem am 7. Jänner 2021 im Bundesgesetzblatt kundgemachten Bildungsdokumentationsgesetz 2020 (BGBl. I Nr. 20/2021) ist festgehalten, dass soweit in diesem Bundesgesetz auf natürliche Personen bezogene Bezeichnungen angeführt sind, sich diese auf alle Geschlechtsformen in gleicher Weise beziehen. Bei der Anwendung der Bezeichnung auf bestimmte natürliche Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden (§ 3 Abs. 1 leg.cit.).

Durch die letzte Novelle zum Universitätsgesetz 2002 (abrufbar unter https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/I/I_00662/index.shtml) wurden die bestehenden Bestimmungen zur Gleichstellung angepasst, indem nunmehr auch ausdrücklich Personen mit einem anderen Geschlecht als männlich oder weiblich einbezogen worden sind. Es wurde weiters eine Bestimmung in § 87 Abs. 3a Universitätsgesetz 2002 aufgenommen, wonach auf Antrag einer Absolventin oder eines Absolventen ein neuer Verleihungsbescheid auszustellen ist, wenn eine Geschlechtsänderung durch Vorlage einer Personenstandsurkunde nachgewiesen wird. Eine diesbezüglich vergleichbare Bestimmung wurde auch im Hochschulgesetz 2005 verankert. Das „3. Geschlecht“ wurde auch bei den akademischen Graden abgebildet (§ 88

Universitätsgesetz 2002). Nunmehr werden folgende geschlechtsspezifische Zusätze abgebildet: „a“, „in“ und „x“.

Mit Ende November 2020 wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe Gleichstellung und Diversitätsmanagement im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein Fachzirkel konstituiert, der sich im Lichte des eingangs genannten Erkenntnisses G 77/2018 mit Fragen zur Geschlechtervielfalt auseinandersetzt, und dadurch eine Sensibilisierung für die Thematik in der Breite des Ministeriums bewirkt. Etwaige weitere Maßnahmen ergeben sich aus den Ergebnissen des Fachzirkels.

Nicht unerwähnt sollte in diesem Zusammenhang bleiben, dass im Sinne der Qualitätssicherung externer sexualpädagogischer Angebote ein Qualitätssicherungskonzept der schulischen Sexualpädagogik erarbeitet wurde, damit die Einbindung dieser Angebote den rechtlichen Grundlagen entsprechend und in der notwendigen Qualität erfolgen kann. Zentrale Kriterien für die Feststellung der Eignung externer sexualpädagogischer Angebote sind die sachliche Richtigkeit des Inhaltes und seine Übereinstimmung mit dem jeweiligen Stand der Wissenschaft des betreffenden Wissensgebietes, die Orientierung am Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter sowie Vielfalt der Lebensformen und Ausrichtung an den internationalen Menschenrechten und das Indoktrinationsverbot (Art. 2, 1. Zusatzprotokoll zur Europäischen Menschenrechtskonvention), wonach die Lehrkräfte der Schule verpflichtet sind, einen vorurteilsfreien Unterricht ohne geschlechtsstereotypen Zuweisungen anzubieten. Es ist geplant, dass ab dem Schuljahr 2021/22 Schulen, die bei der Umsetzung der Sexualpädagogik mit außerschulischen Organisationen zusammenarbeiten möchten, bei der Qualitätssicherung der sexualpädagogischen Angebote im obigen Sinn unterstützt werden.

Zu Fragen 5 bis 8:

- *Für welche konkreten Handlungsfelder zur „Förderung der Gleichstellung von LGBTIQ (...) die in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen“ sieht sich Ihr Ministerium in Hinblick auf die, im November 2020 übermittelte, Mitteilung der Europäischen Kommission über die LGBTIQ-Strategie „Union der Gleichheit“ zuständig?*
- *Wurden seitens Ihres Ministeriums konkreten nationalstaatliche Maßnahmen in Hinblick auf die Umsetzung dieser Strategie der Europäischen Kommission gesetzt?*
 - a. Wenn ja, welche? Bitte um detaillierte Auflistung.*
 - b. Wenn nein, warum nicht?*
- *Welche Beiträge zur Umsetzung dieser Strategie der Europäischen Kommission haben Sie bisher im Rahmen des Europäischen Rates gesetzt?*
- *Wie beurteilen Sie die Wichtigkeit des von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Ziels der Erarbeitung nationalstaatlicher Aktionspläne zur LGBTIQ-Gleichstellung für die Republik Österreich?*

Die erste LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie der Europäischen Union wurde vorgelegt, um Schritte zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Gewährleistung der Sicherheit für diese Personengruppe zu setzen, etwa durch die Verbesserung rechtlicher Rahmenbedingungen und die verstärkte Einbeziehung von Gleichstellungszielen in EU-Rechtsakte und EU-Programme. Die Zielsetzung betrifft auch die Führungsrolle der EU bei der weltweiten Forderung nach Gleichstellung von LGBTIQ-Personen, wobei die konkrete Ausgestaltung offen ist.

Allgemein ist festzuhalten, dass jede antidiskriminierend wirkende Initiative – egal welchen Bereich betreffend – zu begrüßen ist. Auch im Lichte der prekären Situation von LGBTIQ-Personen in vereinzelt Mitgliedstaaten ist die Strategie ein wichtiges Fundament, auf Basis dessen Maßnahmen gesetzt werden können. Überdies trägt die Strategie zu einer generellen Sensibilisierung bei, weshalb sie jedenfalls positiv zu bewerten ist.

Für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung stellt die Bekämpfung von Diskriminierung ein wichtiges Handlungsfeld dar. Schulen, Pädagogische Hochschulen und Bildungsdirektionen sind entsprechend dem Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (Rundschreiben Nr. 21/2018) aufgefordert, Geschlechtergleichstellungsthemen auch in der schulischen Bildungsarbeit im Sinne der Förderung gleicher Teilhabechancen und dem Abbau von Ungleichheiten und von Diskriminierung aufzugreifen, um damit Selbstkonzepte und Handlungsspielräume der jungen Menschen zu erweitern. Der Erlass verweist auch explizit auf das Problem der Homophobie, dem auch in der Schule durch kritische Reflexion und durch klare Interventionen bei Diskriminierung begegnet werden muss.

Alle Bildungsdirektionen sind gemäß Ressourcen-, Ziel-, und Leistungsplan 2020 aufgefordert, eigene Pläne zur Umsetzung des Erlasses in einem Dreijahreszyklus zu entwickeln. Dieser Gesamtprozess wird seitens der zuständigen Fachabteilung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung aktiv begleitet. Zur Unterstützung wurde in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Salzburg der Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“ für die Zielgruppe Bildungsdirektionen und Pädagogische Hochschulen mit Start im Oktober 2020 etabliert.

Die Studierenden in Lehramtsstudien werden grundlegend für den Umgang mit in der Gesellschaft vorhandener Diversität qualifiziert, die sich auf sämtliche, unterschiedliche Diversitätsbereiche wie soziale Herkunft, kulturelle Lebensweise, Geschlecht, Religion oder sexuelle Orientierung beziehen. Die in der Anlage zu § 74a Abs. 1 Z 4 Hochschulgesetz 2005 enthaltene, verpflichtend bei der Gestaltung der Curricula zu beachtende Kompetenzorientierung nennt die Entwicklung professionsorientierter Kompetenzen, zu welchen explizit Diversitäts- und Genderkompetenzen zählen (vgl. auch

§ 30a Abs. 1 Z 4 HS-QSG). Im Zuge der Stellungnahmeverfahren des Qualitätssicherungsrates (QSR) finden diese Querschnittskompetenzen Berücksichtigung. Die Stellungnahmen sind auf der Webseite des QSR verfügbar.

Die inhaltliche Ausbildung ist durch die entsprechenden Curricula der Pädagogischen Hochschulen und der Universitäten festgelegt. In den Ausbildungscurricula werden die Themen „Homo- & Transphobie in der Schule“ unter dem Überbegriff Diversität abgebildet, dessen Kompetenzerwerb zu den Kernelementen pädagogischer Berufe zählt. Im Lehramtsstudium Sekundarstufe (Allgemeinbildung) ist Sexualerziehung in allen vier Verbänden in den Curricula für Biologie und Umweltkunde zu finden. Exemplarisch wird hier auf das Curriculum des Entwicklungsverbundes Süd-Ost hingewiesen, das im Modul „Spezielle Fachdidaktik“ einen Kenntniserwerb der Studierenden unter anderem in den Bereichen des Grundlagenwissen zu sexualpädagogischen Theorien, Kinder- und Jugendsexualität sowie psychosexueller Entwicklung bis hin zur Reflexion sensibler Themen wie sexueller Missbrauch, Homosexualität, Pornografie, sexualisierte Gewalt, Schwangerschaftsabbruch, In-vitro-Fertilisation etc. beinhaltet.

Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung bilden in der Fort- und Weiterbildung von Pädagoginnen und Pädagogen aller Schularten seit vielen Jahren einen Schwerpunkt. 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. Im Rahmen dessen ist eine Lehrveranstaltung eines Moduls der Sensibilisierung für Gender- und Diversitätsfragen gewidmet, damit zukünftige Schulleitungen problematische Zuschreibungen und Stereotypen erkennen können und über grundlegende Instrumentarien verfügen, um anlassbezogen entgegenwirken zu können.

Neben Lehr- und Unterrichtsmaterialien für Schulen zu Geschlechterfragen – vgl. etwa die unter <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/gd.html> abrufbaren Informationen – stehen auch Weiterbildungsangebote für schulische Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Verfügung, wie der Hochschullehrgang der Pädagogischen Hochschule Salzburg zum Thema „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“.

Im Rahmen der schulischen Sexualpädagogik werden den Kindern und Jugendlichen altersadäquat Informationen und Kompetenzen vermittelt, um mit sich und anderen verantwortungsvoll umgehen zu können. Entsprechend dem Grundsatzterlass „Sexualpädagogik“ (Rundschreiben Nr. 11/2015) eröffnet ein übergreifender Ansatz die Einbeziehung auch anderer Unterrichtsprinzipien und Bildungsanliegen in den Unterricht. Im Grundsatzterlass ist beispielsweise die Vielfalt der Lebensformen (sexuelle Orientierung, Geschlechteridentitäten) hervorgehoben. Anliegen ist es, dass Schülerinnen und Schülern

von Beginn an die Potenziale einer diskriminierungsfreien Gesellschaft nähergebracht werden.

Zur Unterstützung der Umsetzung der schulischen Sexualpädagogik wurde an der Pädagogischen Hochschule Salzburg ein Nationales Kompetenzzentrum (NCoC) für Sexualpädagogik eingerichtet. Die Aufgaben des NCoC sind vor allem die Koordination von Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Sexual- und Präventionspädagogik an österreichischen Pädagogischen Hochschulen mit dem Schwerpunkt Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Professionalisierung von Pädagogen und Pädagoginnen an Schulen im Bereich von Sexualpädagogik.

Im Rahmen des Projekts „Nationale Strategie zur schulischen Gewaltprävention“ wurde ein Online-Screening-Instrument zur Erhebung der Prävalenz von Gewalt an Schulen für Schülerinnen und Schüler (AVEO-S, Austrian Violence Evaluation Online Tool-Students) sowie für Lehrkräfte (AVEO-T, Austrian Violence Evaluation Online Tool-Teacher) entwickelt. Eine inhaltliche (sexuelle und geschlechtsbezogene, strukturelle Gewalt) und technische Weiterentwicklung ist gerade in Planung. Das Selbstevaluationsinstrument AVEO ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung der Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur Förderung des Schul- und Klassenklimas und zur Bekämpfung von Diskriminierung an österreichischen Schulen und unterstützt damit Schulen im Rahmen ihrer Qualitätsentwicklung.

Weiters bietet der Leitfaden für die Schulgemeinschaft im Umgang mit „Mobbing an Schulen“ eine strukturierte und zielgerichtete Anleitung zur Einschätzung von Diskriminierung/Mobbing und enthält Hinweise zu notwendigen Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen. Exemplarisch werden an unterschiedlichen Fallbeispielen (z.B. Mobbing in sozialen Netzwerken, homo-transphobes Mobbing) sinnvolle Vorgangsweisen aufgezeigt.

Mit der Universitätsgesetz-Novelle im Jahr 2015 wurden verpflichtende Gleichstellungspläne für die Universitäten eingeführt. Diese garantieren die umfassende Umsetzung aller Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbestimmungen an den Universitäten, denn darin sind insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GIBG) zu regeln. Dadurch ist auch eine Gleichstellung von LBGTIQ-Personen gewährleistet. Es gibt dahingehend auch ein Rechtsinstrumentarium, denn an jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Hat etwa der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines

Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Diese ebenfalls im Universitätsgesetz 2002 vorgesehene Schiedskommission entscheidet dann über die vom Arbeitskreis eingebrachten Beschwerden. Bei den Pädagogischen Hochschulen sind ebenfalls Gleichstellungspläne vorgesehen, und mit dem novellierten Fachhochschulgesetz wurden auch für diesen Sektor Gleichstellungspläne eingeführt.

Unter der Koordinierung durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat die Österreichische Hochschulkonferenz 36 Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz im Juni 2018 verabschiedet. Die Empfehlungen adressieren vier Handlungsfelder: genderkompetentes Management, genderkompetentes Handeln in der Organisation, genderkompetente Lehre und genderkompetente Forschung. Die Begleitung des Umsetzungsprozesses an den Hochschulen (alle vier Sektoren) erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Ebenso wie der Kulturwandel ist auch die Forcierung der Integration der Genderdimension in die Forschung und in die forschungsgeleitete Lehre Teil der Gleichstellungspolicy des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Gerade bei den Genderstudies nimmt Identitäts- und Quersforschung eine zentrale Rolle ein. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung versucht die Geschlechterforschung im Sinne einer Querschnittsmaterie allgemein zu fördern und verleiht beispielsweise alle zwei Jahre die Gabriele-Possanner-Preise für herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Auch hier wurden in der jüngeren Vergangenheit Einreichungen prämiert, die sich mit LGBTIQ-Themen auseinandersetzen.

Ein weiterer Preis des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist der biennial zu vergebende Diversitas-Preis, der österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen für herausragende, innovative Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements auszeichnet. Prämiert werden Leistungen, die an der eigenen Einrichtung in jüngster Zeit zu einer bedeutenden diversitätsspezifischen Belebung geführt haben oder eine solche für die nahe Zukunft anstoßen werden. Mit dem Diversitätsmanagement-Preis soll die Sensibilisierung und Schärfung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur in den Organisationsstrukturen an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen gefördert werden. Beispielsweise wurde 2016 eine Einreichung zu non-binary Universities prämiert.

Da das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung in seinem Wirkungsbereich eine Vielzahl an Maßnahmen setzt, ist kein gesonderter Aktionsplan, der im Übrigen auch nicht im Regierungsprogramm vorgesehen ist, angedacht.

Wien, 9. Juni 2021

Der Bundesminister:

Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann eh.

