



Europäische Union

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine der Hauptprioritäten der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten (Vertrag von Amsterdam, ABl. C Nr. 340 vom 10. 11. 1997, in Kraft getreten am 1. 5. 1999).

In einer Empfehlung des Rates wird anerkannt, dass die ausgewogene Mitwirkung von Männern und Frauen am Entscheidungsprozess eine Voraussetzung für das reibungslose Funktionieren der Demokratie ist (96/694/EG vom 2. Dezember 1996, ABl. L 319).

Laut Beschluss der Kommission müssen in Ausschüssen und Sachverständigengruppen beide Geschlechter mit einem Anteil von jeweils mindestens 40% vertreten sein (2000/407/EG vom 19. 6. 2000, ABl. L 154 vom 27. 6. 2000).

Alle Mitgliedstaaten sind aufgefordert, Maßnahmen zu setzen, die die Chancengleichheit im Entscheidungsprozess fördern.

Österreich

§ 10 Abs. 1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass bei der Zusammensetzung von in den Dienstvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer/innen in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen ist (B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 65/2004).

Weiters ist bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken (Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Frauenförderungsplan des BMBWK, BGBl. II Nr. 30/2005).

GREMIIEN BRAUCHEN VIELFALT Gremien brauchen Frauen und Männer!

Impressum:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
AG Gender Mainstreaming, Juni 2005
www.imag-gendermainstreaming.at



Gremien brauchen Vielfalt – Gremien brauchen Frauen und Männer!

Der Arbeitsplan TOP TEN – TOP DOWN zur Umsetzung des Gender Mainstreaming im BMBWK sieht als sechste Maßnahme die geschlechtergerechte Personennominierung für Gremien vor (BM-Kurrende vom Dezember 2003, GZ. 15.510/69-V/3/03). Wenn auch in Teilbereichen durch die Bemühungen der verantwortlichen Führungskräfte des Hauses Fortschritte zu verzeichnen sind, so zeigen aktuelle Analysen über die Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen (z.B. Erhebung des Präsidiums 2003), dass noch keine Ausgewogenheit in Bezug auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an wichtigen Entscheidungsprozessen im BMBWK besteht.

Folgende Leitlinien sollen dazu beitragen, bestehende rechtliche Vorgaben mit Leben zu erfüllen und mithelfen, die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrungen beider Geschlechter zum Nutzen des Ressorts auszuschöpfen:

- Es ist Aufgabe der Führungskräfte des BMBWK, zu einer ausgewogenen und qualifizierten Vertretung von Männern und Frauen in Gremien beizutragen. Fachliche Qualität schließt auch eine den Aufgaben entsprechende Genderexpertise ein.
- Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Mitgliedern für Gremien des BMBWK ist in die entsprechenden Beschlussvorschläge und Vorlagen ein Hinweis auf die Anzahl der in dem Gremium vertretenen Frauen und Männer aufzunehmen.
- Dem Beispiel der EU-Kommission bei der Zusammensetzung von Ausschüssen und Sachverständigengruppen folgend ist bei der Ersetzung/ Nachnominierung von Mitgliedern (bzw. beim Auslaufen ihres Mandats) für jeden zu besetzenden Sitz nach Möglichkeit die Vorlage einer Liste mit mehreren Kandidat/inn/en (Frauen und Männer) vorzulegen.
- Für die von anderen Stellen zu berufenen Mitglieder ist (nach Möglichkeit schon im Vorfeld) bei der Berufung auf die Notwendigkeit und das Ressortziel einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern hinzuweisen (z. B. durch eine entsprechende Formulierung in den ministeriellen Erlässen bezüglich Entsendungsersuchen oder Einholung von personellen Vorschlägen).
- Die jeweils zuständigen Führungskräfte sind auch dazu aufgerufen, auf die Durchsetzung dieser Maßnahmen im nachgeordneten Bereich hinzuwirken.
- Zur Erhöhung des Anteils des jeweils in der Minderheit befindlichen Geschlechts im jeweiligen Entscheidungsgremium sowie zur Erlangung einer entsprechenden Genderexpertise sind Personalentwicklungsmaßnahmen zu setzen.
- Die Fortschritte in Bezug auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien (Kommissionen, Arbeitsgruppen, Projektgruppen, etc.) sollen jährlich überprüft werden.