

**Mag. Alexander Schallenberg**  
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.392.928

Wien, am 18. August 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Meri Disoski, Kolleginnen und Kollegen haben am 18. Juni 2020 unter der Zl. 2398/J-NR/2020 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Frauen in Leitungspositionen in österreichischen Vertretungen in der EU“ gerichtet.

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

**Zu den Fragen 1 bis 4:**

- *Welche Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden an den österreichischen Vertretungen in der EU in der Vergangenheit gesetzt? Warum konnte mit den gesetzten Maßnahmen die eigene Zielvorgabe - "einen Frauenanteil in Leitungsfunktionen von 35%" - nicht erreicht werden?*
- *Wie erklärt sich der Rückgang von Frauen in Leitungsfunktionen an österreichischen Vertretungen in der EU seit 2012?*
- *Welche Maßnahmen zur Frauenförderung in österreichischen Vertretungen innerhalb der EU wurden seit Veröffentlichung des Berichts des Rechnungshofes umgesetzt? Welche Wirkungen wurden bisher erzielt?*

- *Welche Maßnahmen zur Frauenförderung in österreichischen Vertretungen innerhalb der EU sind für die Zukunft geplant?  
Welche Zielvorgaben beinhalten die einzelnen Maßnahmen?*

Der Frauenanteil im Personalstand des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) beträgt im Juni 2020 insgesamt 48,5%. Der Frauenanteil in Leitungspositionen steigt konstant an, und beträgt auf der höchsten Beamtenebene (Generalsekretär und Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter) 50%. Auch der Frauenanteil in Leitungspositionen an österreichischen Vertretungen in der Europäischen Union (EU) hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert und beträgt zum angefragten Stichtag 45,7% (Abweichend von der in der Begründung dieser Anfrage erwähnten Statistik des Rechnungshofs aus 2016 finden hierbei die damals drei angeführten Leitungen von selbstständigen Kulturforen keine Berücksichtigung, da sie zwischenzeitlich in die jeweiligen Botschaften eingegliedert wurden). Diese Steigerung wurde durch die strikte Vollziehung des Frauenförderungsgebots gemäß § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 idgF, die konsequente Umsetzung des Frauenförderungsplanes des BMEIA sowie aufgrund des Umstandes von Pensionierungen von Jahrgängen mit deutlichem Überhang männlicher Bediensteter erreicht. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zudem insbesondere darauf Bedacht genommen, die Übersiedlungen vom und an den Dienort überwiegend in den Monaten Juli bis September, also in den Schulferien, vorzunehmen. Darüber hinaus haben verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen in den vergangenen Jahren dafür gesorgt, dass mehr Frauen mit höherwertigen Funktionen in der Zentrale betraut wurden, die ein wesentliches Kriterium für eine weitere Verwendung an der Spitze einer Vertretungsbehörde im Ausland darstellen. Es ist mir ein Anliegen, durch die systematische Umsetzung unseres Frauenförderungsplanes – von der Personalrekrutierung über die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – diesen positiven Trend der vergangenen Jahre weiterzuführen.

Mag. Alexander Schallenberg



