

Dr. Margarete Schramböck
Bundesministerin für Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Präsident des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

buero.schramboeck@bmdw.gv.at
Stubenring 1, 1010 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.047.170

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)5105/J-NR/2021

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 5105/J betreffend "der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020", welche die Abgeordneten Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen am 20. Jänner 2021 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 bis 5 der Anfrage:

1. *Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*
2. *Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*
3. *Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*
4. *Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*
5. *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtert?*

Dazu ist auf den aktuellen Frauenförderungsplan meines Ressorts zu verweisen, der folgende Ziele beinhaltet:

- nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Bediensteten des Ressorts

- Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg durch gezielte Personalplanung und -entwicklung
- Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mit zu gestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 %
- verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50%
- Verankerung der Gender Mainstreaming / Gender Budgeting-Strategie in allen Tätigkeitsbereichen
- Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen

Dazu zählt auch proaktives Recruiting von Frauen im technischen Bereich, insbesondere im Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen, um den Frauenanteil insgesamt zu erhöhen. Mein Ressort stützt sich bei den genannten Maßnahmen auf interne Fachexpertise.

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit berufundfamilie" teil und ist seit 2002 im Rahmen des Audits zertifiziert. 2019 wurde mein Ressort durch Verleihung des Zertifikats "Audit berufundfamilie" rezertifiziert und hiermit das kontinuierliche Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt.

In den unterschiedlichen Handlungsfeldern wie etwa Personalentwicklung, Arbeitsorganisation und Führungskultur setzt mein Ressort eine Fülle von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie etwa die Förderung flexibler Arbeitszeitgestaltung. Die in meinem Ressort eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming dient als Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche meines Ressorts.

Eine umfassende Bereitstellung von Informationen über Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung erfolgt durch das Intranet sowie durch entsprechende Informationsveranstaltungen, in die auch karenzierte Bedienstete eingebunden werden und die einen Wiedereinstieg erleichtern sollen.

Konkret unterstützt mein Ressort den Wiedereinstieg unter anderem durch die Möglichkeit der Telearbeit, flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen und das Angebot eines Betriebskindergartens. Bediensteten, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, wird diese, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, ermöglicht.

Antwort zu den Punkten 6 bis 8 der Anfrage:

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

Besondere Schwerpunktthemen zur Frauenförderung waren in der Weiterbildung 2020 die Seminare "Erfolgsstrategien für Frauen", "Work-Life-Balance", "Karenz und Wiedereinstieg", "Starker Auftritt" und "Advanced Leadership". Der hausinterne Lehrgang für potentielle Führungspersönlichkeiten folgt dem Paritätsprinzip und soll insbesondere potentielle weibliche Führungskräfte dabei unterstützen, ihre fachliche und soziale Kompetenz zu erweitern.

Das jährlich neu herausgegebene Bildungsprogramm meines Ressorts bietet eine Vielzahl an Inhouse-Seminaren an, die vorwiegend am Vormittag stattfinden, um umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte sicherzustellen. Zusätzlich finden auch viele Seminare im Online-Format statt. Speziell für Teilzeitkräfte werden etwa Englischkurse am Vormittag im Online-Format angeboten. Die Kosten für Weiterbildungen mit Schwerpunkt Frauenförderung betragen 2020 rund € 17.900.

Über die im Bildungsprogramm meines Ressorts enthaltenen Fortbildungsmöglichkeiten hinaus besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fortbildungen an der Verwaltungsakademie des Bundes. Dazu ist auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu verweisen.

Seit 2005 nimmt mein Ressort am Cross Mentoring Programm des Bundes teil, das die berufliche Weiterentwicklung und den Austausch von Frauen im Bundesdienst unterstützen soll. Insgesamt haben bisher 50 Mitarbeiterinnen das Programm als Mentees absolviert.

Antwort zu Punkt 9 der Anfrage:

9. *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer zu steigern?*

§ 2 Z 6 des aktuellen Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort schreibt das Ziel fest, die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer zu fördern und die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen zu optimieren.

Den Bediensteten werden dazu umfassende Informationen zur Verfügung gestellt. So wird in einem eigenen im Intranet abrufbaren und in Printform aufliegenden "Elternfolder" ein Überblick über Themen wie Karenz und "Babyonat" gegeben. Dabei wird auch über die Möglichkeit der Aufteilung der Karenz zwischen Mutter und Vater und die Inanspruchnahme von Väterkarenz informiert. Darüber hinaus führt die Personalabteilung individuelle Beratungsgespräche zu Fragen betreffend Väterkarenz und Elternschaft.

Antwort zu Punkt 10 der Anfrage:

10. *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte "Väterkarenz" in Anspruch genommen?*

Da die Auswertung der diesbezüglichen Daten für den gesamten Bundesbereich durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport erfolgt, ist dazu auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J durch den Herrn Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu verweisen.

Antwort zu Punkt 11 der Anfrage:

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

Auf Grundlage des 1993 erlassenen Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurden in meinem Ressort im selben Jahr Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt und eine Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet, die sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen befasst. Im Jahr 2009 wurde eine Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming eingerichtet.

Antwort zu Punkt 12 der Anfrage:

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

Alle aufgetretenen Fragen konnten vertraulich und im Rahmen eines persönlichen Gesprächs geklärt werden; aktenmäßige Aufzeichnungen darüber wurden und werden nicht geführt.

Wien, am 19. März 2021

Dr. Margarete Schramböck

Elektronisch gefertigt

