

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

martin.kocher@bma.gv.at
+43 1 711 00-0
Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.054.085

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)5107/J-NR/2021

Wien, am 19. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker und weitere haben am 20.01.2021 unter der **Nr. 5107/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage **betreffend der Umsetzung der Feststellungen aus dem Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020** gerichtet.

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

Einleitend darf ich darauf hinweisen, dass mit Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz-Novelle 2020 am 29. Jänner 2020 das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend neu gegründet wurde. Die Zuständigkeit für Angelegenheiten betreffend Familie und Jugend wurde gemäß der Bundesministeriengesetz-Novelle 2021, BGBl. I Nr. 30/2021, im Zusammenhang mit der Entschließung des Bundespräsidenten gemäß Art. 77 Abs. 3 B-VG, BGBl. II Nr. 41/2021 an die Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration übertragen.

Im Hinblick auf die genannten Novellen wird das Bundesministerium für Arbeit im 13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020 noch nicht abgebildet, da sowohl mein Ressort als auch das meiner Vorgängerin zum Stichtag der Datenerhebung noch nicht existent waren.

Zur Frage 1

- *Wie soll konkret in Ihrem Ministerium die Frauenförderung auf allen hierarchischen Ebenen umgesetzt werden?*

Vor dem Hintergrund der jüngsten Novelle des Bundesministeriengesetzes 2021 wird der Entwurf zum Frauenförderplan des Bundesministeriums für Arbeit aktuell überarbeitet, im Laufe des Jahres 2021 mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren abgestimmt und anschließend veröffentlicht.

Dabei sind folgende Grundsätze von zentraler Bedeutung:

Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist nicht nur zentraler Bestandteil der politischen Zielsetzungen des Bundesministeriums für Arbeit, sondern auch fester Bestandteil seiner eigenen und jungen Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem Bundesministerium für Arbeit ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen. Sowohl im Personal- wie auch im Organisationsmanagement ist mit entsprechenden Maßnahmen sicherzustellen, dass keine Benachteiligungen entstehen.

Unser Ziel ist es, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des Bundesministeriums für Arbeit gleichberechtigt vertreten sind. So werden Frauen, die eine Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und individuell gefördert. Voll-, und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen werden zur Übernahme von Führungspositionen motiviert und mit der Teilnahme an Cross-Mentoring-Programmen des Bundes strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet. Damit soll bewusst der Einstieg in neue berufliche Netzwerke erleichtert werden.

Gezielte Maßnahmen sollen die Akzeptanz der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit durch Männer fördern, wobei in diesem Zusammenhang auf die geplante Teilnahme des Bundesministeriums für Arbeit am Audit *berufundfamilie* hingewiesen wird.

Außerdem darf ergänzend noch erwähnt werden, dass die im geltenden Personalplan festgelegten ambitionierten Genderziele für die höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen sowohl im Bereich der Akademikerinnen mit Einstufungen von A1/4 bis A1/6, als auch im Bereich der Maturantinnen mit Einstufungen von A2/5 bis A2/8 erreicht wurden.

Zur Frage 2

- *Auf welche Fachexpertise stützt man sich bei diesen Maßnahmen?*

Mein Ressort verfügt aufgrund seiner Aufgabenstellung über hervorragende Expertise in den eigenen Fachsektionen.

Zur Frage 3

- *Wie hoch sind die Kosten bei Inanspruchnahme externer Fachexpertise? (Bitte um Nennung konkreter Zahlen)*

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist keine Inanspruchnahme externe Fachexpertise geplant.

Zur Frage 4

- *Welche konkreten Maßnahmen gibt es zum Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen?*

Folgende Maßnahmen können diesbezüglich genannt werden:

- Bevorzugte Aufnahme sowie bevorzugte Ernennung bzw. Bestellung von Frauen bei Unterrepräsentation im Falle der gleichen Eignung mit dem bestgeeigneten Mitbewerber;
- Förderung der Mitarbeit von Frauen in Kommissionen und Beiräten;
- Geschlechtsneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten, Hinweis auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils auf Planstellen in Leitungsfunktionen und nachdrückliche Einladung an Frauen zur Bewerbung bei einem Frauenanteil unter 50 % gemäß §§ 11 b und 11 c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung;
- Keine diskriminierende Heranziehung von Auswahlkriterien im Auswahlverfahren (z. B. Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung);
- Maßnahmen zum Schutz der Würde im Arbeitsumfeld, zur Unterlassung diskriminierender Verhaltensweisen sowie zur Bewusstseinsbildung durch den Dienstgeber;
- Geschlechtsneutraler Sprachgebrauch in sämtlichen internen und externen Schriftstücken des Ressorts;
- Gezielte Frauenförderung bei Zukunftsprojekten und Reformmaßnahmen;
- Verstärkte Informationsarbeit zum Frauenförderungsplan des Bundeskanzleramtes sowie zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Veröffentlichung auf der Homepage,

Aushändigung an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Informationen im Rahmen der Grundausbildung);

- Unterstützung sowie besondere Informationsrechte der Gleichbehandlungsbeauftragten;
- Besondere Fördermaßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildungen (z. B. durch Informationen zu Bildungsangeboten und Ermutigung bzw. Unterstützung bei der Teilnahme, Gewährleistung von Supervisionen und Coachings in Problemfällen);
- Förderung des beruflichen Aufstiegs (z. B. bei der Laufbahn- und Karriereplanung, durch aktive Unterstützung und Förderung von Frauen bei Bewerbung und Besetzung von Leitungsfunktionen oder Führungskräftelehrgängen, durch Verbesserung der internen Information zur Förderung der Mobilität);
- Förderung des Wiedereinstiegs (z. B. durch Informationen über flexible Arbeitszeitgestaltungsmodelle, Karenz- bzw. Teilkarenzurlaube, Herabsetzung der Wochendienstzeit, durch Wiedereinstiegsgespräche);
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeitmodelle, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenzen und Teilzeitarbeit durch Männer);
- Unterstützung und Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung auf Führungsebene;
- Durch die angestrebte Zertifizierung *berufundfamilie* sollen weitere Fördermaßnahmen umgesetzt werden.

Zur Frage 5

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um Frauen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu erleichtert?*

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 1703/J vom 24. April 2020 durch meine Vorgängerin verweisen.

Zu den 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?*

Den Bediensteten des Bundesministeriums für Arbeit steht einerseits das kostenlose Weiterbildungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes zur Verfügung, welches ein umfangreiches Seminarprogramm zu den Themenbereichen Gender und Gleichstellung anbietet. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden im Ressort proaktiv beworben.

Auch im Rahmen der ressorteigenen Aus- und Weiterbildung, die aktuell neu aufgesetzt wird, wird insbesondere auch der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zur Karriereförderung von Frauen entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt. Bildungsmaßnahmen werden insbesondere auch vor dem Hintergrund der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming geplant. Auch die Teilnahme von Frauen am Cross-Mentoring-Programm des Bundes wird proaktiv beworben.

Neben dem umfangreichen Seminar- und Cross-Mentoring-Programm an der Verwaltungsakademie des Bundes bedient sich das Bundesministerium für Arbeit der Günther Steinbach Akademie sowie selbständiger Trainerinnen und Trainer in den jeweiligen Fachgebieten.

Das Weiterbildungsangebot der Verwaltungsakademie des Bundes steht Bediensteten des Bundesministeriums für Arbeit kostenlos zur Verfügung. Die ressortspezifischen und ressorteigenen Aus- und Weiterbildungsprogramme werden aus dem laufenden Budget gedeckt.

Zur Frage 9

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

Durch proaktive Information auf allen hierarchischen Ebenen soll die Akzeptanz und die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer gesteigert werden.

Zur Frage 10

- *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte „Väterkarenz“ in Anspruch genommen?*

Ich erlaube mir auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5100/J vom 20. Jänner 2021 durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu verweisen.

Zur Frage 11

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

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde am 27. Juli 2020 im damaligen Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend eingerichtet, wobei pro Sektion zwei Bedienstete entsandt wurden. Die mit dieser Funktion betrauten Bediensteten waren zuvor mit analogen Funktionen in den abgebenden Ressorts betraut.

Gemäß der Bundesministeriengesetz-Novelle 2021, BGBl. I Nr. 30/2021, im Zusammenhang mit der Entschließung des Bundespräsidenten gemäß Art. 77 Abs. 3 B-VG, BGBl. II Nr. 41/2021 wurde aus dem Zuständigkeitsbereich meiner Vorgängerin die Zuständigkeit für Angelegenheiten betreffend Familie und Jugend an die Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration übertragen. Aufgrund des Ressortwechsels der Sektion Familie und Jugend schieden die beiden mit dieser Funktion betrauten Mitglieder für diese Sektion aus der gegenständlichen Arbeitsgruppe aus. Die weiteren Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind weiterhin mit dieser Funktion betraut.

Zur Frage 12

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

Seit der Neugründung des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend im Jahr 2020 bzw. des Bundesministeriums für Arbeit mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2021 wurden noch keine diesbezüglichen Anfragen gestellt.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

