

**Mag. Alexander Schallenberg**  
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.053.456

Wien, am 19. März 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Jänner 2021 unter der Zl. 5104/J-NR/2021 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:

**Zu Frage den Fragen 1 bis 5:**

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

Maßnahmen zur Frauenförderung sind insbesondere in den §§ 2, 4, 5, 8 und 17 des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA), welcher auf Grundlage von § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 verordnet wurde, festgelegt. Das BMEIA stützt sich bei der laufenden Umsetzung dieser Maßnahmen auf die Expertise der Gleichbehandlungsbeauftragten des BMEIA. Gem. § 14 des Frauenförderungsplans werden den Gleichbehandlungsbeauftragten des BMEIA die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit und notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, die vorhandenen Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die erforderlichen Finanzmittel beantragen. Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt wird Frauen insbesondere mit Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, erleichtert. Dazu zählen Gleizeit und Telearbeit, die mehr Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit ermöglichen, sowie Teilzeitbeschäftigungen (auch in Referatsleitungsfunktionen) im Inland. Gemäß BMEIA Frauenförderungsplan informiert der Dienstgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Karenzurlaub befinden, auf Wunsch über Ausschreibungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Zur verstärkten Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde darüber hinaus in der Personalabteilung des BMEIA ein eigenes „Family Office“ eingerichtet, das Bedienstete bei Problemen und Fragestellungen unterstützt. Auch bei den Versetzungen ins Ausland oder vom Ausland zurück nach Wien wird nach Möglichkeit seitens des BMEIA auf die familiäre Situation Rücksicht genommen. Darüber hinaus arbeitet das BMEIA laufend an einer Vereinfachung der Arbeitsaufnahme von Partnerinnen und Partnern/Familienangehörigen von ins Ausland versetzten Bediensteten im Gaststaat. Weiters unterstützt das BMEIA Bedienstete mit Kinderbetreuungspflichten etwa durch die Zurverfügungstellung von Betriebskindergärten sowie die Organisation einer Kinderbetreuung in Teilen der Schulferien. Bei der Festlegung von Sitzungszeiten sowie bei Telearbeit und Home Office wird nach Möglichkeit auf Bedienstete mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen.

#### **Zu Frage 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?*

Im Gender- und Gleichstellungsprogramm der Verwaltungsakademie des Bundes (VAB) werden Seminare angeboten, die sich mit dem Thema Gleichbehandlung beschäftigen. Drei dieser Seminare wenden sich insbesondere an die Zielgruppe Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, da die Verwaltungsakademie als ressortübergreifende Einrichtung

im Gleichbehandlungsbereich vor allem Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbildet. Die Inhalte beziehen sich auf persönlichkeitsbildende Skills oder rechtliche Rahmenbedingungen.

- BS 190/0 „Praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“
- BS 190/1 „Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte/Kontaktfrauen“
- BS 190/ 3 „Gleichstellung in Zahlen (heuer nicht im Programm)“
- BS 190/8 „Durchsetzungsstrategien und Selbstschutz“

Vortragende in diesen Seminaren sind Expertinnen aus der Bundesverwaltung, die sowohl Vorsitzende für Gleichbehandlungsfragen in ihrem Ressort sind, als auch Mitglied in der Gleichbehandlungskommission oder externe Trainerinnen, die über eine Trainerinnenausbildung verfügen und zumeist auch in anderen öffentlichen Einrichtungen als Trainerinnen tätig sind. Vortragende aus der Bundesverwaltung erhalten einen Tagessatz von 400 Euro brutto oder verzichten auf ihre Vortragsentschädigung, da diese als Aufgabe in Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung immanent ist. Externe Trainerinnen erhalten einen Tagessatz von 750,00 - 1000,00 Euro exklusive Umsatzsteuer.

Darüber hinaus gibt es klassische Frauenförderungsthemen für Frauen, wobei die Honorare in der finanziellen Abgeltung ähnlich sind.

- BS 195 „Zielorientiert kommunizieren und Verhandlungen führen“
- BS 192 „Powertalking“
- BS 197 „Kreativ Probleme lösen“
- „Ziele aktiv planen und erreichen – Laufbahnplanung“
- BS 208 „Bis hier her und nicht weiter“

Etwa alle zwei Jahre wird eine überregionale Konferenz mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft koordiniert. 2020 wurde eine Konferenz zum 20-jährigen Jubiläum des Gendermainstreamings in der Verwaltungsakademie durchgeführt, die auch digital angeboten wurde. Sämtliche Veranstaltungen der VAB können nach Maßgabe freier Plätze auch von externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den ausgegliederten Einrichtungen besucht werden, wobei dadurch ein Kostenbeitrag von den ausgegliederten Organisationseinheiten zu entrichten ist. Die spezifischen Gleichbehandlungsseminare (siehe oben) der VAB hingegen können auch von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern (Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen bzw. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlung) aus externen Organisationen besucht werden, damit ihnen die praktische Arbeit mit dem Bundesgleichbehandlungsgesetz erleichtert wird.

Ansonsten werden Seminare angeboten, in denen es um den Erwerb von Genderkompetenzen geht. Diese wenden sich sowohl an Frauen als auch an Männer, um sich hier über gesellschaftliche Themen wie Intersektionalität zu verständigen.

- BS 203 „Genderkompetenz in der Praxis“

- BS 204 „Geschlechtergleichheit, soziale Ungleichheit, und gesamtgesellschaftliche Emanzipation“

2021 gibt es auch ein Seminar zur Akzeptanz der Väterkarenz BS 215 „Väterkarenz und Inanspruchnahme“. Das Budget für Veranstaltungen der VAB für 2021 bei Gender und Gleichstellung liegt bei 28.000,00 Euro und ist seit einigen Jahren konstant.

Ressortspezifisch angebotene Weiterbildungsveranstaltungen stehen selbstverständlich sämtlichen Bediensteten des BMEIA offen. Insbesondere vor einer geplanten Auslandsversetzung ist die Absolvierung einschlägiger ressortspezifischer Weiterbildungsveranstaltungen von hoher Relevanz. Die Einführung von Schulungen in elektronischem Format als E-Learning sowie die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen im Online-Format mit virtuellen Meetings erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gender Mainstreaming und Gleichbehandlung sind jedenfalls ein verpflichtender Teil der Diplomatinen- und Diplomatengrundausbildung. Konkret werden folgende Module angeboten:

- „Genderkompetenz in der Praxis“ an der Verwaltungsakademie des Bundes
- Ressortinternes Fortbildungsmodul zum Thema „Menschenrechtliche Querschnittfragen / Internationale Frauenfragen“

Als Teil der Frauenförderung nehmen Mitarbeiterinnen des BMEIA am Cross Mentoring Programm des Bundes teil, und zwar sowohl als Mentorinnen als auch als Mentees.

#### **Zu den Fragen 9 und 10:**

- *Welche Maßnahmen werden seitens Ihres Ministeriums gesetzt, um die Inanspruchnahme der Elternkarenzzeit durch Männer zu steigern?*
- *Wie viele Männer haben jeweils in den Jahren 2015 bis 2020 die sogenannte „Väterkarenz“ in Anspruch genommen?*

In meinem Ressort wurden in den letzten Jahren sowohl Elternkarenzzeiten als auch Frühkarenzurlaube durch männliche Bedienstete in Anspruch genommen. Der Dienstgeber informiert die Mitarbeiter über ihre diesbezüglichen Rechte und Möglichkeiten, sowie über Arbeitszeitmodelle, um die Wahrnehmung von Betreuungspflichten durch Väter zu unterstützen. Dadurch soll im BMEIA eine positive Vorbildwirkung erzielt werden. Darüber hinaus darf ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 5100/J-NR/2021 vom 20. Jänner 2021 durch den Herrn Vizekanzler verweisen.

**Zu Frage 11:**

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

In meinem Ressort wurden bereits am 16. November 1993, unter meinem damaligen Amtsvorgänger Bundesminister Dr. Alois Mock, die ersten Gleichbehandlungsbeauftragten ernannt.

**Zu Frage 12:**

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

Bedienstete des BMEIA wenden sich üblicherweise informell und mit dem Ersuchen um vertrauliche Behandlung ihres Anliegens an die Gleichbehandlungsbeauftragte. Aus diesem Grund wird von einer näheren Angabe Abstand genommen.

Mag. Alexander Schallenberg

