

ANFRAGE

der Abgeordneten Rosa Ecker, MBA
und weiterer Abgeordneter
an den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
betreffend Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien

Am 25. Februar war der sogenannte „Equal-Pay-Day“ und am 8. März wurde der „Internationale Frauentag“ zelebriert. Im Zuge zahlreicher diesbezüglicher Veranstaltungen stand die bereits öfters angesprochene Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit im Vordergrund. Durch Teilzeitarbeit, die vor allem Frauen mit unterschiedlichen Betreuungspflichten sehr stark betrifft, entstehen teilweise große Pensionslücken. Dies hat zur Folge, dass oftmals keine ausreichende finanzielle Absicherung mehr gegeben ist und viele Frauen somit im späteren Leben in die sogenannte „Altersarmut“ abrutschen.

Im türkis-grünen Regierungsprogramm heißt es auf Seite 274 unter dem Kapitel „Frauen“ sowie dem Unterkapitel „Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt“:
„40% Frauenquote in jedem einzelnen Aufsichtsrat von Unternehmen in öffentlicher Hand (mehr als 50% Beteiligung): Der Bund geht mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft voran.“

Basierend auf dem obigen Statement können wir also davon ausgehen, dass jedem einzelnen Ministerium die Wichtigkeit von Frauenförderung (vor allem in Bezug auf Teilzeitarbeit und Betreuungspflichten) in ihrem Wirkungsbereich als Vorbildfunktion bewusst ist. Deshalb stellt sich die Frage, wie die Beschäftigungsverhältnisse in den jeweiligen Ministerien diesbezüglich im Detail aussehen.

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz nachstehende

Anfrage

1. Wie ist das Beschäftigungsverhältnis Frauen zu Männern in ihrem Ministerium?
2. Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?
3. Wie viele Eltern beziehungsweise Personen mit Betreuungspflicht sind in Ihrem Ministerium beschäftigt (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?
4. Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?
5. Wie ist das Verhältnis des Stundenausmaßes dieser Personen im Vergleich zu den Personen ohne Betreuungspflichten?
6. Bestehen gewisse „prekäre“ Vereinbarungen, wie zum Beispiel Arbeitsverträge, all-in-Verträge oder geringfügig Beschäftigte?
7. Wenn ja, wie viele Personen (mit und ohne Betreuungspflichten) in Ihrem Ministerium sind davon betroffen (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und

- Alter)?
8. Welche Tendenz ist diesbezüglich für das Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen fünf Jahren zu erkennen?
 9. Wie viele Personen in Ihrem Ministerium sind in Führungspositionen beschäftigt (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?
 10. Welche besonderen Angebote beziehungsweise Unterstützungen gibt es in Ihrem Ministerium für beschäftigte Personen mit Betreuungspflichten (zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie)?
 11. Gibt es diese Angebote beziehungsweise Unterstützungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung auch während beziehungsweise nach einer Karenzierung?
 12. Wurden strategischen Ziele Ihres Ministeriums auf freiwilliger Basis gesetzt, um mehr Frauen von Teilzeitarbeit für Vollzeitarbeit beziehungsweise auch für Führungspositionen zu gewinnen?
 13. Wenn ja, wie sehen diese im Detail aus?
 14. Wie viele Personen beenden das Beschäftigungsverhältnis nach einer Karenzierung wegen einer möglichen Unvereinbarkeit ihrer Beschäftigung mit Familie und Beruf (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?
 15. Wie viele Personen verringern nach einer Karenzierung ihr Stundenausmaß (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)?

Dose EGA

L. Pils

Meitzler

Christoph

Zettel

22/11/20

