

Herrn
Präsident des Nationalrats
Dr. Walter Rosenkranz
Parlamentsdirektion
Dr. Karl Renner Ring 3
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.257.016

Ich darf darauf hinweisen, dass nach den Bestimmungen des Bundesministeriengesetzes in der nunmehr geltenden Fassung, BGBl. I Nr. 10/2025, die Zuständigkeit zur Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 537/J-NR/2025 betreffend Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien im Jahr 2024 der Abg. Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen vom 26. Februar 2025 für die Bereiche Wissenschaft und Forschung an mich übergegangen ist.

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

Zu Frage 1:

- 1. *Wie ist das aktuelle Verhältnis zwischen den beschäftigten Frauen und Männern in Ihrem Ministerium?*

Im Bereich Wissenschaft und Forschung waren zum Stichtag der Anfragestellung (26. Februar 2025) 342 Bedienstete, davon 227 weiblich und 115 männlich, beschäftigt (jeweils in Köpfen).

Zu Fragen 2 und 3:

- 2. *Wie viele Eltern beziehungsweise Personen mit Betreuungspflicht waren im Jahr 2024 in Ihrem Ministerium beschäftigt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)*
- 3. *Wie war das Verhältnis des Stundenausmaßes dieser Personen im Vergleich zu den Personen ohne Betreuungspflichten im Jahr 2024?*

Im Bereich Wissenschaft und Forschung waren im Jahr 2024 zum Stichtag 01.01.2024 35 Bedienstete tätig, davon 31 weiblich und 4 männlich, die Kinder bis 14 Jahre betreuten und in einem herabgesetzten Stundenausmaß beschäftigt waren (jeweils in Köpfen).

Im Vergleich dazu gab es im Jahr 2024 zum Stichtag 01.01.2024 im Bereich Wissenschaft und Forschung 35 Bedienstete, davon 29 weiblich und 6 männlich, die keine Betreuungspflichten von Kindern bis 14 Jahre ausübten und deren Stundenmaß herabgesetzt war (jeweils in Köpfen).

Eine Auswertung von Betreuungspflichten bei anderen Angehörigen- bzw. Personengruppen ist mangels entsprechender Meldepflicht nicht möglich.

Zu Frage 4:

- 4. Wie viele Personen in Ihrem Ministerium waren im Jahr 2024 in Führungspositionen beschäftigt? (Bitte um Aufschlüsselung nach Geschlecht und Alter)

Hinsichtlich der Zahl der Führungspositionen im Bereich Wissenschaft und Forschung mit und ohne Betreuungspflichten im Jahr 2024 zum Stichtag 01.01.2024 wird auf nachfolgende Aufstellung verwiesen:

Führungspositionen in der Zentralstelle im Bereich Wissenschaft und Forschung		
	Anzahl Gesamt (w/m)	davon mit Betreuungspflichten (w/m)
2024		
Abteilungsleitungen	26 (11/15)	(0/1)
Gruppenleitungen	4 (1/3)	(0/2)
Sektionsleitungsstellvertretungen	0 (0/0)	(0/0)
Sektionsleitungen	2 (1/1)	(0/1)
Generalsekretär/Generalsekretärin	0 (0/0)	(0/0)

Zu Frage 5:

- 5. Inwiefern werden bei der Personalgewinnung und -entwicklung in Ihrem Ministerium gezielte Strategien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen umgesetzt?

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgF, sind für das jeweilige Ressort Frauenförderungspläne zu erlassen, die konkrete Maßnahmen - abgestimmt auf die Gegebenheiten und Bedürfnisse des jeweiligen Ressortbereichs - vorsehen, um Benachteiligungen von Frauen hintanzuhalten und spezifische Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie - auch während und nach Karenzierungen - zu treffen.

Durch die eingangs erwähnte Novellierung des Bundesministeriengesetzes ist es erforderlich, dass ein neuer Frauenförderplan für die Bediensteten des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung erarbeitet wird. Der Frauenförderplan im Bereich Wissenschaft und Forschung, BGBl. II Nr. 464/2022 ist derzeit für die Bedienstetengruppe

anzuwenden, die aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung in das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung übernommen worden sind. Zeitnah wird gemäß § 11a Abs.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993 idgF nach Einholung eines Vorschlags der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ein entsprechender Frauenförderplan für das Ressort erlassen werden, um bei der Personalgewinnung und –entwicklung gezielte Strategien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen zu verankern.

Zur Darstellung der Umsetzung der früheren Frauenförderpläne darf auf die Gleichbehandlungsberichte des Bundes (<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html>) hingewiesen werden, die umfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes informieren.

Zu Frage 6:

- *6. Wie wird die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien im Ministerium überwacht und evaluiert?*

Auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Bekenntnisses zur Gleichstellung von Mann und Frau werden von den Ministerien und obersten Organen im Zuge der Budgeterstellung Gleichstellungsziele definiert. In diesen Angaben zur Wirkungsorientierung finden sich auch die strategischen Ziele, Frauen von der Teilzeit- in die Vollzeitarbeit zu bringen bzw. für Führungspositionen zu gewinnen. Weitere Informationen können dem Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2023 entnommen werden, abrufbar unter https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2024/10/241015_Bericht-WO-Gleichstellungsbericht-2023_WEB.pdf.

Die Erstellung eines neuen Frauenförderplans für das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung bietet gleichzeitig die Gelegenheit zur Evaluierung der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien.

Zu Frage 7:

- *7. Inwiefern hat Ihr Ministerium Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und insbesondere die Position von Frauen zu stärken?*

In diesem Zusammenhang kann ich für die betroffenen Bedienstetengruppe aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung auf den derzeit noch geltenden Frauenförderungsplan BGBl. II Nr. 464/2022 verweisen. Darin ist die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes als ein wesentliches strategisches Anliegen definiert. Alle Angebote und Unterstützungen für beschäftigte Personen mit Betreuungspflichten konzentrieren sich auf die Ermöglichung flexibler Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und

Beruf. Seitens des Dienstgebers wird, unterstützt von den Bestimmungen im geltenden Frauenförderungsplan, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit in allen Arbeitsbereichen angeboten. Bei der Festlegung der Arbeitszeit sowie dienstlicher Termine haben Dienstvorgesetzte auf Betreuungspflichten der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.

Wien, 25. April 2025

Eva-Maria Holzleitner, BSc eh.

