

+43 1 531 20-0
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Walter Rosenkranz
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.155.797

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 537/J-NR/2025 betreffend Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien im Jahr 2024, die die Abgeordneten zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen am 26. Februar 2025 an meinen Amtsvorgänger richteten, darf ich anhand der mir vorliegenden Informationen wie folgt beantworten:

Eingangs wird darauf hingewiesen, dass es aufgrund der Bundesministeriengesetz-Novelle 2025 zum Teil zu erheblichen Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien kam. Nach den Bestimmungen des Bundesministeriengesetzes in der nunmehr geltenden Fassung, BGBl. I Nr. 10/2025, bin ich zur Beantwortung dieser parlamentarischen Anfrage für den Bereich Bildung zuständig.

Die Beantwortung erfolgt im Rahmen der Möglichkeiten und unter Heranziehung aller vorhandenen Daten und Akten, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es durch mögliche Doppelaufzeichnungen oder ähnliche Umstände zu Unschärfen kommen kann. Darüber hinaus verweise ich für die Bereiche Wissenschaft und Forschung auf die Beantwortung durch die Frau Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

Zu Frage 1:

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

Zum Stichtag der Fragestellung waren in der Zentralstelle im Bundesministerium (Bereich Bildung) 666 Bedienstete, davon 426 weiblich und 240 männlich, beschäftigt (jeweils in Köpfen).

Zu den Fragen 2 und 3:

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

In der Zentralstelle des Bundesministeriums (Bereich Bildung) waren im Jahr 2024 (Stichtag 1. Jänner 2024) 82 Bedienstete, davon 81 weiblich und 1 männlich, beschäftigt, die Kinder bis 14 Jahre betreuten und in einem herabgesetzten Stundenausmaß beschäftigt waren (jeweils in Köpfen).

Im Vergleich dazu gab es im gegenständlichen Jahr 2024 zum Stichtag 1. Jänner 2024 in der Zentralstelle 64 Bedienstete, davon 60 weiblich und 4 männlich, die keine Betreuungspflichten von Kindern (bis 14 Jahre) ausübten und deren Stundenmaß herabgesetzt war (jeweils in Köpfen).

Zu Frage 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 in der Zentralstelle im Bundesministerium (Bereich Bildung) mit und ohne Betreuungspflichten im Jahr 2024 (Stichtag 1. Jänner 2024) wird auf nachfolgende Aufstellung verwiesen:

Führungspositionen		
	Anzahl Gesamt (w/m)	davon mit Betreuungspflichten (w/m)
2024		
Abteilungsleitungen	37 (13/24)	10 (2/8)
Gruppenleitungen	7 (4/3)	1 (0/1)
Sektionsleitungsstellvertretungen	-	-
Sektionsleitungen	3 (2/1)	1 (0/1)
Generalsekretär/Generalsekretärin	1 (0/1)	-

Zu Frage 5:

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

Das Dienstrecht des Bundes enthält zahlreiche Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, wie etwa gleitende Dienstzeit („Gleitzeit“), Telearbeit, Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz,

Frühkarenzurlaub („Babymonat“), Pflegefreistellung, Pflegezeit, Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz uvm.

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

Die in § 2 des geltenden Frauenförderungsplans, BGBl. II Nr. 464/2022, vorgesehenen strategische Ziele werden kontinuierlich umgesetzt. Dies betrifft u.a. die Themenfelder Bewusstseinsbildung, Chancengleichheit mit Anhebung des Frauenanteils, Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen sowie Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten gleichermaßen durch Frauen und durch Männer. Um Frauen in Teilzeitarbeit für mehr Vollzeitarbeit zu gewinnen, sind Bedienstete vor einer bereits beantragten Herabsetzung der Wochendienstzeit mündlich von der jeweiligen zuständigen Personalabteilung oder Dienststellenleitung insbesondere über die Auswirkungen der Herabsetzung der Dienstzeit auf den Pensionsanspruch zu informieren und bezüglich flexibler Arbeitszeitmodelle zu beraten.

Weiters darf auf den 15. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2024 hingewiesen werden (<https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html>), der umfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes informiert.

Zu Frage 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 in Teilzeit- für Vollzeitarbeit 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

Zu Frage 7:

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

Im geltenden Frauenförderungsplan ist die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes ein wesentliches strategisches Anliegen. 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, Telearbeit in allen Arbeitsbereichen angeboten. Bei der Festlegung der Arbeitszeit sowie dienstlicher Termine, hat der Dienstvorgesetzte auf Betreuungspflichten der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Die Zentralstelle weist zudem auf die Möglichkeit hin, den Betriebskindergarten im Rathaus in Anspruch zu nehmen, der ein Kontingent an Kindergartenplätzen für Bundesbedienstete zur Verfügung stellt.

Wien, 25. April 2025

Christoph Wiederkehr, MA

