

**523/AB**  
vom 25.04.2025 zu 530/J (XXVIII. GP)  
**bmi.gv.at**

 Bundesministerium  
Inneres

Mag. Gerhard Karner  
Bundesminister

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Dr. Walter Rosenkranz  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.163.215

Wien, am 11. April 2025

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordnete zum Nationalrat Rosa Ecker, MBA, hat am 26. Februar 2025 unter der Nr. 530/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien im Jahr 2024“ gerichtet.

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

**Zur Frage 1:**

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

Zum Stichtag dieser Anfrage waren in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres, inklusive des Bundeskriminalamts, der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst und des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, insgesamt 2.011 weibliche und 3.891 männliche Personen beschäftigt.

**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?*

Eine Auswertung der Anzahl jener Personen, die Betreuungspflichten für minderjährige Kinder und/oder andere Angehörige haben, ist mangels entsprechender Meldeverpflichtungen nicht möglich.

**Zur Frage 4:**

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

Zum Stichtag 31.12.2024 waren in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres, inklusive des Bundeskriminalamts, der Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst und des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung, 99 Personen in Führungspositionen ab Abteilungsleitungsebene und höher beschäftigt. Details sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen, wobei die Aufschlüsselung aus Gründen des Datenschutzes, bzw. um eine Rückführbarkeit auf Einzelpersonen auszuschließen, in Altersgruppen erfolgt:

31.12.2024		
Alter	Männlich	Weiblich
30 bis 39 Jahre	3	1
40 bis 49 Jahre	21	13
50 bis 59 Jahre	31	9
Ab 60 Jahre	19	2
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>25</b>

**Zur Frage 5:**

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

Bei Maßnahmen, welche die Personalgewinnung und -entwicklung betreffen, wird der Frauenförderungsplan (FFP), der gem. § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993 i.d.F. BGBl. I Nr. 143/2024 für das Innenressort erlassen wurde, berücksichtigt. Dieser beinhaltet unter anderem personelle, organisatorische sowie aus-

und weiterbildende Maßnahmen zur Beseitigung einer Unterrepräsentation sowie Benachteiligung von Frauen. Das umfasst zum Beispiel die bevorzugte Aufnahme von Frauen in den öffentlichen Dienst bei gleicher Eignung unter den Bewerberinnen und Bewerbern bis zur Erreichung der in § 11b B-GIBG angeführten Zielvorgabe und Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für teilzeitbeschäftigte und sorgepflichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind nach Möglichkeit Dienstzeitänderungen zu gewähren.

Die gesamte Verordnung ist im Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramts unter „Frauenförderungsplan - BMI“ abrufbar.

Mit 1. April 2024 wurde in der Präsidialsektion das Referat „Frauenkarrieren“ eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmenvorschläge in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowohl im Bereich der Verwaltung als auch im Bereich der Exekutive gezielt zu bearbeiten.

**Zur Frage 6:**

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

Der FFP des Innenressorts wird gem. § 11a Abs. 2 B-GIBG für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt, nach jeweils zwei Jahren evaluiert und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Dazu wird jedenfalls die gem. § 28 B-GIBG eingerichtete Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen befasst, die Vorschläge für den Frauenförderungsplan erstellt. Darüber hinaus ist die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen für die Geltendmachung allfälliger Ansprüche nach dem B-GIBG unterstützend tätig.

Durch das Referat „Frauenkarrieren“ erfolgt eine jährliche Evaluierung der Wirkungsziele im Bereich Frauenquoten.

**Zur 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?*

Das Bundesministerium für Inneres bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs-politik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten und verfügt über einen Frauenförderungsplan. Dieser hält in § 11 Abs. 1 fest, dass sich Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung einander nicht ausschließen. Soweit dies mit den Aufgaben des

Arbeitsplatzes vereinbar ist, soll Teilzeitbeschäftigung in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein. Sowohl Mütter als auch Väter haben die Möglichkeit – etwa im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – das Stundenausmaß der Arbeitszeit herabsetzen zu lassen und bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. Durch das Angebot von Betreuungsplätzen in den Semester-, Oster-, Sommer- und Weihnachtsferien sowie die Einrichtung des BMI-Kindergartens wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenfalls gestärkt.

Darüber hinaus hat die Dienstbehörde gem. § 13 Abs. 1 FFP betroffene Bedienstete über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren und gem. § 13 Abs. 2 FFP auf Wunsch Bedienstete, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden über wesentliche, den Ressortbereich des Bundesministeriums für Inneres oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

Aus diesem Grund wurde im Jahr 2024 die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, persönlich zugewiesene mobile Geräte während der Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß § 3 Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) sowie während der Elternkarenz gemäß § 15 MSchG auf Wunsch behalten zu können, für alle Bediensteten des Ressorts eröffnet. Dies dient vor allem auch dazu, bei Wunsch die Aufrechterhaltung der Verbindung zwischen karenzierten Bediensteten und deren Kolleginnen und Kollegen und dem Arbeitgeber zu fördern und den Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern.

Um insbesondere die Position von Frauen zu stärken und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wurde mit 1. April 2024 das Referat I/B/7/c „Frauenkarrieren“ mit dem Ziel implementiert, die strategische Planung und Umsetzung von Maßnahmen zu forcieren, um gleiche Chancen auf Führungspositionen zu stärken und die Vielfalt in der Führungsebene des Bundesministeriums für Inneres zu fördern. Darüber hinaus nimmt das Referat auch Beratungstätigkeiten für weibliche Bedienstete des Ressorts im Zusammenhang mit Karenzen, Wiedereinstieg und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahr.

So wurde etwa im Jahr 2024 ein Wegweiser rund um Schwangerschaft, Elternkarenz und Wiedereinstieg erstellt, der werdende Eltern sowie Führungskräfte durch die dienstrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Ansprüche, Rechte, Meldepflichten und Möglichkeiten der Elternkarenz und -teilzeit führen soll.

Gerhard Karner

