

**Dr. Markus Marterbauer**  
Bundesminister für Finanzen

Johannesgasse 5, 1010 Wien

Herrn Präsidenten  
des Nationalrates  
Dr. Walter Rosenkranz  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2025-0.155.133

Wien, 25. April 2025

Sehr geehrter Herr Präsident!

Auf die an meinen Amtsvorgänger gerichtete schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 532/J vom 26. Februar 2025 der Abgeordneten Rosa Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

#### **Zu Frage 1**

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 stellt sich das Beschäftigungsverhältnis von Frauen und Männern im Bundesministerium für Finanzen (BMF, Zentralstelle) wie folgt dar:

Frauen	Männer	Gesamt
416	468	884
47 %	53 %	100 %

Anm.: Anzahl in Köpfen

## Zu Frage 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?

Eingangs wird angemerkt, dass unter Eltern mit Betreuungspflichten jene Bediensteten des BMF (Zentralstelle) verstanden werden, die aufgrund der dem Dienstgeber zum Stichtag 31. Dezember 2024 vorliegenden Daten ein Kind oder mehrere Kinder unter 14 Jahren haben.

	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Anzahl Bedienstete mit Kind/ern unter 14 Jahren (= Kinderbetreuungspflicht)</b>	89	116	205
davon zum Stichtag mit herabgesetztem Beschäftigungsausmaß (Teilzeitbeschäftigung)	51	5	56
<b>Anzahl Bedienstete ohne Kinderbetreuungspflicht im obigen Sinne</b>	327	352	679
davon zum Stichtag mit herabgesetztem Beschäftigungsausmaß (Teilzeitbeschäftigung)	17	6	23

Es wird hingewiesen, dass eine Auswertung von Bediensteten, die – abgesehen von Kindern/Jugendlichen – Betreuungspflichten gegenüber anderen Angehörigen/Personen haben, nicht möglich ist, da dazu keine entsprechenden Meldungen von Bediensteten vorliegen und diese Daten im IT-System für die Personalverwaltung daher nicht erfasst sind.

## Zu Frage 4

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

Im BMF (Zentralstelle) waren zum Stichtag 31. Dezember 2024 Bedienstete in nachstehender Anzahl in Leitungsfunktionen beschäftigt:

Frauen	Männer
23	49

## Zu Frage 5 bis 7

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

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

*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 BMF besteht die rechtliche Verpflichtung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen entgegenzuwirken und bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis zu beseitigen.

Bei einer Unterrepräsentation von Frauen, dh wenn der Anteil der Frauen im Bereich in einer Verwendung oder Funktion unter 50 Prozent liegt, ist das BMF verpflichtet, Maßnahmen zur Frauenförderung zu ergreifen. Bis dieser Frauenanteil in der jeweiligen Funktionsstufe erreicht ist, werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt aufgenommen.

Weiters wird, um die Frauenförderung zu gewährleisten, in einem Frauenförderungsplan festgelegt, in welcher Zeit und mit welchen personellen und weiterbildenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen beseitigt wird. Zusätzlich müssen auch

Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen geschaffen werden.

Die Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend den Frauenförderungsplan für das BMF sieht Ziele und Maßnahmen zur Frauenförderung im Ressort vor. So werden als Ziele beispielsweise definiert:

- Die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten.
- Die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, insbesondere die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
- Die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung- und Entwicklung.

Der Frauenförderungsplan enthält somit unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch die bevorzugte Aufnahme gleichqualifizierter Frauen (im Vergleich zu einem männlichen Mitbewerber) Förderungsmaßnahmen, um einen beruflichen Aufstieg von Frauen zu gewährleisten sowie Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Frauenförderungsplan des BMF wird gemäß § 11a Abs. 2 B-GIBG alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepasst. Der letzte Frauenförderungsplan, BGBl. II Nr. 403/2024, wurde am 23. Dezember 2024 kundgemacht.

Der Bund dokumentiert als Dienstgeber mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seine Vorbildrolle hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der Frauenförderung. In den letzten Jahren stieg, nicht zuletzt dank zahlreicher Maßnahmen der Frauenförderung, der Frauenanteil kontinuierlich an. Im BMF (Zentralleitung) beträgt der Frauenanteil aktuell 47 Prozent.

Durch Maßnahmen, wie zum Beispiel der Möglichkeit des Besuchs des BMF-Betriebskindergarten sowie einem familienfreundlichen Arbeits- und Lebensumfeld, wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Im Rahmen der in § 27 Abs. 3 B-GIBG vorgesehenen Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten mit den Frauenbeauftragten werden praxisrelevante Themen der Frauenförderung und Gleichbehandlung intensiv diskutiert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden von den Frauenbeauftragten an die Mitarbeiterinnen der jeweiligen Dienststellen weitergegeben. Das BMF setzt auf *Empowerment*, um Frauen zu ermutigen, sich in allen Lebensbereichen sichtbar zu machen und ihre Rechte auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv einzufordern. Ein zentraler Aspekt ist dabei die finanzielle Bildung von Frauen. Zuletzt waren die Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die zukünftige Altersvorsorge ein Schwerpunktthema.

Der Bundesminister:

Dr. Markus Marterbauer

Elektronisch gefertigt

