

573/AB
vom 25.04.2025 zu 533/J (XXVIII. GP)

bmimi.gv.at

■ Bundesministerium
 Innovation, Mobilität
 und Infrastruktur

Peter Hanke
 Bundesminister

An den
 Präsident des Nationalrates
 Dr. Walter Rosenkranz
 Parlament
 1017 Wien

ministerbuero@bmimi.gv.at
 +43 1 711 62-658000
 Radetzkystraße 2, 1030 Wien
 Österreich

Geschäftszahl: 2025-0.156.016

. April 2025

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Ecker, MBA und weitere Abgeordnete haben am 26. Februar 2025 unter der **Nr. 533/J** an meine Amtsvorgängerin eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Beschäftigungsverhältnisse in den Ministerien im Jahr 2024 gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Eingangs wird angemerkt, dass es durch die Novelle des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. I Nr. 10/2025, zum Teil zu erheblichen Veränderungen in der Zusammensetzung der Bundesministerien kam, weshalb eine seriöse Vergleichbarkeit nicht gegeben ist. 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.

Zu Frage 1:

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

In der Zentralstelle meines Ministeriums waren zum Stichtag 31.12.2024 603 Frauen und 434 Männer 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?

Als Betreuungspflichten wird hier nur die Betreuung von Kindern bis 14 Jahre gewertet, da eine Auswertung von Betreuungspflichten anderer Angehöriger/Personen mangels entsprechender Meldung nicht möglich ist.

In der Zentralstelle meines Ministeriums waren zum Stichtag 31.12.2024 (exklusive Leiharbeitskräfte) 42 Personen (39 weiblich, 3 männlich) mit Betreuungspflichten und herabgesetzten Stundenmausmaß beschäftigt.

Im Vergleich dazu hatten zum Stichtag 31.12.2024 (exklusive Leiharbeitskräfte) 86 Personen (69 weiblich, 17 männlich) ohne Betreuungspflichten ein herabgesetztes Stundenausmaß.

Die Angabe des Alters jeder/jedes Einzelnen der angeführten Personen würde ein unverhältnismäßig hohes Maß an Verwaltungsaufwand darstellen.

Zu Frage 4:

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

In der Zentralstelle meines Ministeriums waren zum Stichtag 31.12.2024, 89 Personen (exkl. Leiharbeitskräfte) in Führungspositionen beschäftigt, davon 43 Frauen und 46 Männer.

Geburtsjahrgänge	Weiblich	Männlich
1960-1969	15	23
1970-1979	14	13
1980-1989	12	10
1990-1999	2	0

Zu den Fragen 5 und 6:

- *Inwiefern werden bei der Personalgewinnung und –entwicklung in Ihrem Ministerium gezielte Strategien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen umgesetzt?*
- *Wie wird die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien im Ministerium überwacht und evaluiert?*

In meinem Ministerium werden, zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen, bei der Personalgewinnung die Bestimmungen der § 5 Abs. 2b bzw. § 22 Abs. 4 AusG, der § 7 Abs. 3, § 11b und § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie jene des Frauenförderungsplans meines Ministeriums, insbesondere die §§ 4 bis 7, konsequent umgesetzt.

Für den Bereich der Personalentwicklung bietet mein Ressort interne Weiterbildungsveranstaltungen an, die sowohl Frauen wie auch Männern zugutekommen. Vorrangig geht es um die Unterstützung der persönlichen Weiterentwicklung sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Dazu zählten im Jahr 2024 etwa interne Kursangebote wie „Schlagfertig mit Kopf und Körper“, „Von Mitarbeiter:in zur Führungskraft“ oder „Workshop zum Thema Selbstführung“.

Zusätzlich wickelt mein Ressort das Cross Mentoring Programm (Federführung im Bundeskanzleramt/Dienstrechtssektion) zur gezielten Förderung von Frauen im Bereich des Ministeriums ab. Darüber hinaus können Bedienstete meines Ministeriums an der Verwaltungskademie des Bundes (VAB) entsprechende Lehrgänge, wie beispielsweise „BS 213 – Gender-Mainstreaming und Frauenförderung: Widerspruch oder Ergänzung?“ oder „MS 493 – Frauen in leitenden Positionen“, absolvieren.

Mitarbeiter:innen meines Ressorts haben auch die Möglichkeit, die VAB E-Learning Plattform der Verwaltungskademie des Bundes zu nutzen, in der beispielsweise das E-Learning „Female Leadership – Erfolgreich führen trotz Gender-Barrieren“ absolviert werden kann.

Die Bediensteten meines Ministeriums werden regelmäßig auf die Möglichkeit des Besuchs von Seminaren an der Verwaltungskademie des Bundes hingewiesen. Im Bedarfsfall sind darüberhinausgehende anlassbezogene Weiterbildungen möglich.

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?*

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben für die Mitarbeitenden im Ressort soll noch stärker ausgebaut werden u.a. durch das **Audit und staatlich geprüfte Siegel „berufundfamilie“ der Familie & Beruf Management GmbH**:

- Projektauftakt im September 2024
- Erlangung des Grundzertifikats in Q1/Q2 2025
- Zielvereinbarung und Maßnahmenumsetzung für die kommenden drei Jahre bis 2028 festgelegt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und insbesondere die Position von Frauen zu stärken
- Das Ressort ist seit 2024 Teil des Netzwerkes „Unternehmen für Familien“

Überdies wurde ein **novellierter Frauenförderungsplan (FFP) des Ressorts** mit besonderem Augenmerk auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlassen.

Mit freundlichen Grüßen

Peter Hanke

