

3910/AB XX.GP

Die Abgeordneten zum Nationalrat Pollet - Kammerlander, Freundinnen und Freunde haben am 25.3.1998 an mich eine schriftliche Anfrage mit der Nr. 3933/J betreffend "Frauenanteil im öffentlichen Dienst sowie geschlechtsspezifische Auswirkungen von Einsparungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst" gerichtet. Ich beehre mich, diese wie folgt zu beantworten:

zu Punkt A

Die Beantwortung für den fraglichen Zeitraum ergibt sich aus dem Vergleich der Stellenpläne 1996/1997 und 1997/1998. Die Angabe der Geschlechterrelevanz ist in diesem Zusammenhang nicht möglich, da Planstellen nicht geschlechtsspezifisch ausgewiesen sind.

ad 1

Stellenplan1996: insgesamt 624 Planstellen, die sich wie folgt zusammensetzen

Zentraleitung:	400 + 2 Jgdl.
Umweltbundesamt:	222
SUMME:	622 +2Jgdl = 624

Stellenplan1997: insgesamt 626 Planstellen, die sich wie folgt zusammensetzen:

Zentraleitung:	401
Umweltbundesamt:	225

Stellenplan 1998: insgesamt 614 Planstellen, die sich wie folgt zusammensetzen:

Zentraleitung:	398
Umweltbundesamt:	216

Mit der Gründung des eigenen Präsidiums kam es zu einer Zsystemisierung von 2 Planstellen aus dem Bundesministerium für Finanzen mit Stellenplan 1997. Im Laufe des Jahres 1997 wurden in meinem Ressort 13 Planstellen eingespart, wobei diese Einsparungen im Stellenplan 1998 ihren Niederschlag gefunden haben. Weiters wurde mit dem Stellenplan 1998 eine Planstelle aus dem Bundesministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales zsystemisiert.

ad 2

Zentraleitung

- Pensionsabgänge

	Frauen	Männer
VwGr.A	1	1
VB I/c	1	0

- Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses

	Frauen	Männer
VB I/b	1	0

- Sonstige Gründe

	Frauen	Männer
VB I/b	1	0
VB I/c	0	1

Umweltbundesamt  
- Pensionsabgänge

	Frauen	Männer
VwGr. P3	0	1

- Austritte

	Frauen	Männer
VwGr.A	0	1

- Kündigung des Dienstverhältnisses

	Frauen	Männer
VB I/b	1	0

VB I/d	1	0
--------	---	---

- Einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses

	Frauen	Männer
VB I/a	0	1

VB I/b	1	0
--------	---	---

VB I/d	0	1
--------	---	---

ad 3

In der Zeit vom 1. Jänner 1997 bis 31. Dezember 1997 sind 17 Anträge auf Übernahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis gestellt worden, die sich wie folgt gliedern:

	Zentralleitung		Umweltbundesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
VB I/a	2	6	4	0
VB I/b	2	0	1	1
VB I/c	1	0	0	0

Anträgen auf Übernahme in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis wurde im Rahmen der Möglichkeiten grundsätzlich stattgegeben. Aufgrund des von der Bundesregierung verordneten Pragmatisierungsstops - die Anzahl der Beamten wurde zum Stichtag 31.12.1996 "eingefroren" - konnten nur zwei Übernahmen, eine Frau und ein Mann, in das öffentlich - rechtliche Dienstverhältnis vorgenommen werden.

ad 4

Im gesamten Ressort wurden im gefragten Zeitraum 38 Ansuchen um Gewährung eines unentgeltlichen Karenz gestellt.

Zentralleitung

	Frauen	Männer
VwGr.A	2	1
VwGr.B	3	0
VwGr.C	1	0
A3	1	0
VB I/a	7	1
VB I/b	2	0
VB I/c	5	0
VB I/e	1	0

Umweltbundesamt

	Frauen	Männer
A3	1	0
VB I/a	4	0
VB I/b	3	1
VB I/c	1	0
VB I/d	1	0
ASV - SV	2	1

Von den insgesamt 38 Ansuchen um Gewährung eines unentgeltlichen Karenz wurde kein Ansuchen abgelehnt.

ad 4a

Bei 31 Ansuchen um Gewährung eines Karenzurlaubes wurde die Betreuung eines Kindes als Begründung angegeben. Alle Ansuchen wurden befürwortet.

Zentralleitung

	Frauen	Männer
VwGr.A	1	0
VwGr.B	3	0
VwGr.C	1	0
VB I/a	6	1
VB I/c	5	0
VB I/e	1	0

Umweltbundesamt

	Frauen	Männer
A3	1	0
VB I/a	4	0
VB I/b	3	0
VB I/c	1	0
VB I/d	1	0
ADV - SV	2	1

ad 4b

Als zweithäufigster Grund für die Beantragung eines unentgeltlichen Karenzurlaubes wurden Ausbildungszwecke genannt. Von den insgesamt sieben Ansuchen (fünf Frauen, zwei Männer) wurde das Ansuchen eines männlichen Bediensteten aus dienstlichen Gründen abgelehnt.

ad 5

In der Zeit vom 1.1.1997 bis 31.12.1997 wurden 40 Karenzurlaube zur Betreuung eines Kindes gewährt. Diese teilen sich wie folgt auf:

Zentralleitung

	Frauen	Männer
VwGr.A	2	0
VwGr.B	3	0
VwGr.C	1	0
VB I/a	6	1
VB I/c	5	0
VB I/e	1	0

Umweltbundesamt

	Frauen	Männer
A3	1	0
VB I/a	4	0
VB I/b	3	0
VB I/c	2	0
VB I/d	1	0
ADV - SV	2	1

Anstelle der karenzierten Bediensteten wurden 10 Ersatzkräfte eingestellt:

	Zentralleitung		Umweltbundesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
VB I/a	2	2	1	0
VB I/b	1	0	0	0
VB I/d	3	0	1	0

ad 6

In meinem Ressort werden Einsparungen nach Maßgabe der Beschlüsse der Bundesregierung und im Hinblick auf den zwingend erforderlichen Personalbedarf getroffen.

ad 7

Konkrete Einsparungspotentiale für das Jahr 1998 ergeben sich bei den Personalkosten durch 25 nicht nachbesetzte Planstellen.

zu Punkt B

ad 1a

Der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen A/a und B/a im gesamten Ressort stellt sich wie folgt dar:

Zentralleitung

	1.7.1995	1.7.1997
A1	0*)	6 (31,5%)
A2	0*)	21 (58,3%)
VwGr. A	45 (42,1 %)	48 (48,5 %)
VwGr. B	30 (55,6 %)	12 (52,2 %)
VB I/a	46 (70,8 %)	46 (62,2 %)
VB I/b	50 (80,2 %)	59 (90,6 %)
Umweltbundesamt		
A1	0*)	10 (38,5%)
A2	0*)	02 (20 %)
VwGr.A	16 (37,2 %)	10 (37%)
VwGr. B	6 (28,6 %)	6 (42,9 %)
VB I/a	17 (50%)	13 (48,1 %)
VB I/b	28 (57,1 %)	24 (51,1, %)

\*) Die Bezeichnungen A1 und A2 sind Teil der Besoldungsreform. Das Optieren für Bedienstete dieser beiden Verwendungsgruppen war erst seit 1.1.1996 möglich.

ad 1b

Der Frauenanteil in der Zentralleitung unter den Sektions -, Gruppen -, Abteilungs - und Referatsleitern stellt sich zum Stichtag 1. Juli 1995 wie folgt dar:

Funktionen	gesamt	Frauenanteil
Sektionsleiter/innen	5	1(20 %)
Gruppenleiter/innen	12	3(25%)
Abteilungsleiter/innen	32	12 (37,5 %)
Referatsleiter/innen	37	18 (48,6%)

Der Frauenanteil in der Zentralleitung unter den Sektions - , Abteilungs - und Referatsleitern stellt sich zum Stichtag 1. Juli 1997 wie folgt dar:

Funktionen	gesamt	Frauenanteil
Sektionsleiter/innen	6	1 (16,7%)
Abteilungsleiter/innen	36	14 (38,9 %)
Referatsleiter/innen	10	2 (20%)

In der Zeit vom 1. Juli 1995 bis 1. Juli 1997 wurden in der Zentralleitung acht Leitungsfunktionen neu besetzt, davon waren vier Frauen.

ad 1c

In der Zentralstelle wurden in der Zeit vom 1. Juli 1995 bis 1. Juli 1997

33 Neuaufnahmen in der Verwendungsgruppe a und b vorgenommen, davon waren 18 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 54,5 %.



ad 1d

Grundsätzlich wird § 42 Rechnung getragen. Ich darf in diesem Zusammenhang auf den hohen Frauenanteil im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (53,7 %) hinweisen.

ad 2a

Anträgen auf Herabsetzung der Wochendienstzeit wurden in meinem Ressort grundsätzlich stattgegeben. Ich ersuche um Verständnis dafür, daß ich diesbezüglich keine detaillierteren Angaben machen kann, da von Jänner 1995 bis April 1996 zwei Bundesministerien bestanden haben (BM f. Umwelt sowie BM f. Jugend und Familie) und die Personalangelegenheiten bis August 1996 vom Bundesministerium für Finanzen betreut wurden.

ad 2b

Teilzeitbeschäftigung wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

	Zentralleitung		Umweltbundesamt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A1	2	1	0	0
A2	-	1	0	0
VwGr.A	3	1	1	0
VwGr.B	2	0	3	0
VB I/a	5	0	1	0
VB I/b	13	3	7	4

ad 2c

Von den leitenden Bediensteten meines Ressorts wurden die Möglichkeiten "Eltern - karenz" oder "Herabsetzungen der Wochendienstzeit" nur in geringem Ausmaß beansprucht.

Bei den betroffenen Personen handelt es sich um zwei Abteilungsleiterinnen - (AL) und drei Referatsleiterinnen (RL), davon zwei Frauen. Mutterschutz - bzw. Elternkarenzurlaub wurde in diesem Zeitraum von zwei leitenden weiblichen Bediensteten in Anspruch genommen (1 AL, 1 RL).

Derzeit liegen keine Ansuchen um Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Elternkarenz vor. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß in nächster Zeit kein Anspruch entsteht.

ad 3 a

Für die sechs Sektionen des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie sind drei Gleichbehandlungsbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin bestellt, die insgesamt 391 Bedienstete betreuen.

Für das Umweltbundesamt sind eine Gleichbehandlungsbeauftragte sowie zwei Stellvertreterinnen bestellt, die insgesamt 210 Bedienstete zu betreuen haben.

ad 3 b

Im gesamten Ressort steht den Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 37 Abs. 3 Bundesgleichbehandlungsgesetz (B - GBG) soviel freie Zeit zu, wie für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlich ist. Vereinbarungen über die verfügbare Zeit wurden nicht getroffen.

ad 3 c

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird regelmäßig über Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt. Entsprechend dem Frauenförderungsplan enthält jede Ausschreibung einen Hinweis bzw. eine Einladung für Bewerberinnen.

ad 3 d

Der gemäß § 53 Abs. 1 B - GBG erstellte Ressortbericht wird der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis übermittelt.

ad 3 e

Ein Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen war die Aufnahme eines Aus - und Weiterbildungsprogrammes für Frauen. Da in meinem Ressort bereits spezifische Kurse (Englisch - , Französischkurse, Telefonschulungen) für Frauen angeboten wurden, ist diesem Vorschlag bereits entsprochen worden.

Für die gewünschte Mitbefassung der Vorsitzenden für Gleichbehandlungsfragen bei sämtlichen Neuaufnahmen und Betrauungen mit höherwertigen Funktionen ist keine gesetzliche Grundlage gegeben. Dies gilt auch für die Berechtigung, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

ad 4 a

Der meiner Anfragebeantwortung angeschlossene Frauenförderungsplan vom 1. Jänner 1998 enthält keine maßgebenden Veränderungen.

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN  
DES BUNDESMINISTERIUMS  
FÜR UMWELT, JUGEND UND FAMILIE  
1998

#### Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Seit Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes im Jahr 1993 wurde in meinem Ressort versucht, eine aktive Gleichbehandlungspolitik aufzubauen und damit dem Grundsatz der Chancengleichheit gerecht zu werden.

Als zuständiger Bundesminister unter anderem auch für Familienangelegenheiten sehe ich es als meine Aufgabe, neben der spezifischen Frauenförderung in meinem Ressort auch ein neues Verständnis für die Situation berufstätiger Mitarbeiterinnen mit Betreuungspflichten zu schaffen.

Eines der Ziele des Frauenförderungsplanes 1998 ist es daher, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Mehr Familienfreundlichkeit bedeutet mehr Arbeitszufriedenheit sowie höhere Motivation und Einsatzbereitschaft der MitarbeiterInnen. Der nun vorliegende Frauenförderungsplan wendet sich daher nicht nur an Frauen, sondern will Frauen und Männern gleichermaßen zur Übernahme partnerschaftlicher Verantwortung im Beruf und in der Familie ermutigen.

Ich ersuche alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Umsetzung des Frauenförderungsplanes mitzuhelfen und damit ein positives Zeichen für andere Bereiche der Arbeitswelt zu setzen.

Dr. Martin Bartenstein

Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie

#### Allgemeiner Teil

Mit 13. Februar 1993 ist das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes (B - GBG) in Kraft getreten. Schon durch die Bezeichnung des Gesetzes kommen zwei Schwerpunkte zum Ausdruck:

Das Gleichbehandlungsgebot (=Verbot von Diskriminierungen) betrifft Frauen und Männer gleichermaßen. Das Frauenförderungsgebot will die rasche Beseitigung bestehender Benachteiligungen für Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils bei allen Beschäftigungen und Führungspositionen erreichen.

Das Gleichbehandlungsgebot bezieht sich z.B. auf:

- Begründung des Dienst - oder Ausbildungsverhältnisses (Ausschreibung; Aufnahme)
- Festsetzung des Entgelts (Planstellenbewertung, Nebengebühren Zulagen)
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- Maßnahmen der ressortinternen Aus - und Weiterbildung
- Beruflicher Aufstieg
- Sonstige Arbeitsbedingungen (Sonderurlaube, Karenzurlaube ohne gesetzlichen Anspruch, Urlaubseinteilung; Arbeitsraumgestaltung, Sach - und Personalausstattung...)
- Sexuelle Belästigung (gilt gleichfalls als Diskriminierung)
- Adäquate Vertretung von Frauen in Kommissionen

Gleichbehandlung setzt voraus, daß gleiche Rechte auch in Anspruch genommen werden können, und schließt daher Förderungsmaßnahmen dort ein, wo bestehende Benachteiligungen ausgeglichen werden müssen.

Das gesetzliche Frauenförderungsgebot sieht daher folgende Maßnahmen vor:

- Erlassung eines Frauenförderungsplans (erstmalig mit 1. Jänner 1994) für jedes Ressort auf der Grundlage statistischer Erhebungen.
- Bevorzugte Aufnahme von (gleich qualifizierten) Bewerberinnen, bis ein Anteil von mindestens 40% in der jeweiligen Verwendungs bzw. Entlohnungsgruppe erreicht ist.
- Bevorzugte Teilnahme von Frauen an Aus - und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren.
- Bevorzugte Bestellung von (gleich qualifizierten) Bewerberinnen für höherwertige Verwendungen (Funktionen), bis ein Anteil von mindestens 40% Frauen in dieser Funktion erreicht ist.

Ziel des Frauenförderungsplans ist es:

- Eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit der Frauen bei allen Mitarbeiter/Innen des Ressorts, sowie die berufliche Identität und das Selbstbewußtsein der Frauen zu fördern.
- Einen Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern zu erzielen und damit Chancengleichheit sicherzustellen.
- Bestehende Benachteiligungen aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auszugleichen und die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen zu verbessern.
- Die Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen - entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung - zu schaffen.
- Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter zu eröffnen. In diesem Sinn enthält der Frauenförderungsplan eine Reihe von Maßnahmen, die Männern, die zunehmend ihren Teil der Verantwortung für die Familie wahrnehmen wollen, genauso zugute kommen sollen.

- Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer ist bei allen Mitarbeiter/Innen des Ressorts zu fördern.

Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten ist

- Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen weiterzugeben;
- bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes mit schriftlicher Zustimmung der Betroffenen unverzüglich und unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.
- Gleichbehandlungsbeauftragte werden von der Ressortleiterin/ dem Ressortleiter für eine Funktionsdauer von 5 Jahren bestellt.

Aufgabe der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist

- die Ressortleiterin/ den Ressortleiter von einem begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln;
- Anträge an die Kommission auf Erstellung eines Gutachtens zu stellen;
- einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan mit Zielvorgaben für das Ressort auszuarbeiten und der Ressortleiterin/ dem Ressortleiter vorzulegen;
- DienstnehmerInnen über ihre Rechte und Möglichkeiten und deren Geltendmachung zu informieren
- der Ressortleiterin/ dem Ressortleiter bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort vorzulegen.



## Erhebung

Das diesem Plan zugrunde liegende Zahlenmaterial wurde von der Präsidial -  
abteilung 2 für das Gesamtressort, einschließlich Umweltbundesamt erhoben  
(Stichtag 1. Juli 1997).

Vorweg wird allgemein bemerkt, daß der Frauenanteil im gesamten Ressort zwar  
57,3 % beträgt, Frauen jedoch, wie aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich ist, in  
den höheren Funktionen deutlich unterrepräsentiert sind. Bei den Leitungsfunktionen  
lassen sich auch zwischen den Sektionen I - III (Umwelt) und den Sektionen IV u. V,  
(Jugend und Familie) deutliche Unterschiede erkennen.

## Verwendungs - /

Entlohnungsgruppe	Kopfzahl/M %	Kopfzahl/W %	Total
Sondervertrag	1 (50 %)	1 (50 %)	2
A1	29 (64,4 %)	16 (35,6 %)	45
A2	23 (51,1 %)	22 (48,9 %)	45
A3	7 (25,9 %)	20 (74,1 %)	27
A4	1 (50 %)	1 (50 %)	2
A	62 (55,4 %)	50 (44,6 %)	112
B	19 (55,9 %)	15 (44,1 %)	34
C	0 (0 %)	3 (100 %)	3
P1	1 (100 %)	0 (0 %)	1
VB I/a	41 (46,6 %)	47 (53,4 %)	88
VB I/b	29 (27,9 %)	75 (72,1 %)	104
VB I/c	19 (21,3 %)	70 (78,7 %)	89
VB I/d	9 (24,3 %)	28 (75,7 %)	37
VB I/e	3 (60 %)	2 (40 %)	5
VB II/p1	1 (100 %)	0 (0 %)	1
VB II/p3	2 (100 %)	0 (0 %)	2
VB II/p4	1 (33,3 %)	2 (66,7 %)	3
VB II/p5	1 (100 %)	0 (0 %)	1
ADV - Gruppe 1	1 (100 %)	0 (0 %)	1
ADV - Gruppe 2	2 (100 %)	0 (0 %)	2
ADV - Gruppe 3	4 (100 %)	0 (0 %)	4
ADV - Gruppe 4	4 (80 %)	1 (20 %)	5
ADV - Gruppe 5	4 (57,1 %)	3 (42,9 %)	7
ADV - Gruppe 6	2 (66,7 %)	1 (33,3 %)	3
Gesamt	266	357	623

## Funktionsverteilung im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie:

Funktionen	Total	Männlich %	Weiblich %
SektionsleiterInnen	6	5 (83,3 %)	1 (16,7 %)
AbteilungsleiterInnen	36	22 (61,1 %)	14 (38,9 %)
ReferatsleiterInnen	10	8 (80 %)	2 (20 %)
MKD - Leiterinnen	1	0 (0 %)	1 (100 %)
Kanzlei	4	1 (25 %)	3 (75 %)
davon			
Sektion I - III AL	25	16 (64%)	9 (36%)
Sektion IV - V AL	11	6 (55%)	5 (45%)
Sektion I - III SL	4	4 (100%)	0 (0%)
Sektion IV+V SL	2	1 (50%)	1 (50%)

## Funktionsverteilung im Umweltbundesamt:

Funktionen	Total	Männlich %	Weiblich %
DirektorIn	1	1 (100 %)	0 (0 %)
ZweigstellenleiterInnen	2	2 (100 %)	0 (0%)
GruppenleiterInnen	4	2 (50 %)	2 (50 %)
AbteilungsleiterInnen	14	10 (71,4 %)	4 (28,6 %)

Besonders in den Leitungsfunktionen fällt auf, daß der Anteil an den weiblichen Führungskräften von 40 % nicht erreicht werden konnte.

Darüber hinaus ist zu bemerken, daß ein Vergleich mit den Vorjahren insofern nicht möglich ist, als in der Zwischenzeit eine tiefgehende Strukturreform stattgefunden hat und das Ressort Jugend und Familie hinzugekommen ist.

#### Vorschläge für Maßnahmen zur Frauenförderung

##### Beruflicher Aufstieg

Bis zur Erreichung der in den §§ 40 ff B - GBG vorgesehenen Quoten von 40 % sind insbesondere Frauen einzuladen, sich zu bewerben. Es ist sicherzustellen, daß relevante Funktionen bei gleicher Eignung mit weiblichen Bewerberinnen besetzt werden.

Zur Förderung der Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen sind ressortintern spezielle Traineeprogramme zu organisieren und Frauen zu ermutigen, auch verstärkt Stellvertretungsaufgaben zu übernehmen.

Eine mögliche oder tatsächliche Karenzierung wegen Mutter - oder Vaterschaft darf keinen Grund für die Benachteiligung bei der Bewerbung um Führungspositionen darstellen.

Den Kommissionen gemäß Ausschreibungsgesetz wird unter Berücksichtigung der Bewerbungen empfohlen, die Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches als nicht stimmberechtigte Sachverständige zu prüfen. Sie sind in diesem Fall berechtigt, eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Sämtliche Gremien, die über die Vergabe von Funktionen entscheiden, sowie die Disziplinarkommission sind paritätisch zu besetzen.

Um die Erreichung der im B - GBG und im Frauenförderungsplan vorgegebenen Ziele zu unterstützen, sollen diese Maßnahmen in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen beraten und deren Umsetzung beobachtet werden.

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist bis 1. Oktober jeden Jahres über die gesetzten Maßnahmen zu informieren.

#### Aus - und Weiterbildung

Im geplanten Bildungskonzept des Ressorts ist ein Aus - und Weiterbildungs - programm für Frauen aufzunehmen. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist darauf Bedacht zu nehmen, daß die Ausbildungsmöglichkeit in räumlicher Nähe zum Arbeitsort und in der Kernzeit angeboten wird.

Im geplanten Führungskräftelehrgang sollte über die Ziele und Inhalte des Bundesgleichbehandlungsgesetzes informiert werden.

Jedenfalls soll sich ein Anspruch auf Aus - und Weiterbildung an einem Richtwert von zumindest fünf Tagen im Jahr orientieren.

Für darüber hinausgehende Anträge auf Aus - und Weiterbildung ist vorzusehen, daß eine geplante Ablehnung von Aus - und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen der Gleichbehandlungsbeauftragten zu melden ist. In weiterer Folge hat ein gemeinsames Gespräch zwischen Gleichbehandlungsbeauftragter, Mitarbeiterin und dem/ der Vorgesetzten stattzufinden, worin die Ablehnungsgründe besprochen und eine gemeinsame Lösung angestrebt wird.

Für Frauen sollen vom Dienstgeber/ von der Dienstgeberin Seminare zur Unterstützung individueller Laufbahnplanung angeboten werden (Stärkung des Selbstbewußtseins, Arbeitstechniken, Rhetorikkurs .....)

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über alle zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat - wie es bereits mit dem Bildungsprogramm des BMUJF vorgesehen ist, - weiterhin nachweislich zu erfolgen.

Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind jährlich von der Personalabteilung über durchgeführte Ausbildungsmaßnahmen zu informieren und in die Planung über künftige Ausbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frauen und Männer mit (Kinder - )Betreuungspflichten sollen unter Beachtung dienstlicher Notwendigkeiten bei individuellen Regelungen ihrer Arbeitszeit, ihrer Arbeitsplanung und ihrer Arbeitseinteilung unterstützt werden.

Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeit - beschäftigten, bzw. Personen mit (Kinder - )Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sollen innerhalb der Normalarbeitszeit stattfinden bzw. sind möglichst langfristig zu planen und sind den Bediensteten rechtzeitig bekanntzugeben.

Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, daß die Aufgaben der einzelnen MitarbeiterInnen in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die klare Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen. Im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs sollen entsprechende Arbeitspläne vereinbart werden. Bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder - )Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten erwachsen. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung eine wesentliche Voraussetzung. Für die Bediensteten dürfen daraus keinerlei Benachteiligungen (z.B. bei Funktionsbesetzungen) entstehen. Auch die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen.

Die Einrichtung einer "Arbeitszeitbörse" für MitarbeiterInnen des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie, in deren Rahmen Verkürzungen als auch Verlängerungen der individuellen Arbeitszeit möglich sind, wird angeregt. Bei der Urlaubsplanung, bei der Einteilung von Zeitausgleich und der Gewährung von Sonderurlaub sind allfällige Betreuungspflichten des Bediensteten zu berücksichtigen.

Sofern entsprechender Bedarf bei den Bediensteten besteht, ist ein Konzept für betriebsinterne Kinderbetreuung auszuarbeiten.

Wiedereinstieg

Bereits bei Meldung der Schwangerschaft an die Personalabteilung ist die Mitarbeiterin durch die zuständige Personalabteilung über Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz, Karenzurlaub und Wiedereinstieg zu informieren.

Die Information kann auch in Form eines Informationsblattes erfolgen und soll folgende Punkte umfassen:

- Motivation, nach dem Karenzurlaub wieder einzusteigen;
- alle Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes (wie etwa Teilung des Karenzurlaubes, Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt des Kindes);
- alle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung.

Im besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw., Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen. Rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete/ der Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung bzw., von ihrer/ihrer Vorgesetzten über ihre zukünftige Verwendung zu informieren.

Prinzipiell sollte eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz möglich sein. Wenn dies nicht möglich ist, wäre gemeinsam mit der Bediensteten/ dem Bediensteten zu klären,

- welche alternativen Arbeitsplätze zur Verfügung stehen;
- welche individuell zu gestaltende Arbeitszeit bei der jeweils in Betracht kommenden Verwendung möglich ist.

Die MitarbeiterInnen sind durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen:

- Einstiegsseminare sollen, neben Informationen über allgemeine neue gesetzliche Regelungen (z.B. Bundesgleichbehandlungsgesetz) und neue Technologien (PC), auch Unterstützung für die Bewältigung der neuen Situation (Doppelbelastung) durch die Verbesserung persönlicher Arbeitstechniken und Förderung des Selbstbewußtseins beinhalten.
- Fortbildungsseminare sollen die fachliche Kompetenz sichern, die für den jeweiligen Arbeitsplatz nötig ist.

Bei diesen Schulungsmaßnahmen ist ganz besonders auf die zeitlichen wie örtlichen Rahmenbedingungen zu achten.

In den letzten drei Monaten vor Beendigung des Karenzurlaubes ist den KarenzurlauberInnen von der zuständigen Schulungsabteilung eine Information über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zuzusenden.

Der Wiedereinstieg ins Berufsleben ist auch dadurch zu erleichtern, daß der Informationsfluß zu karenzierten Bediensteten mittels Informationsschreiben (z.B. auch im Rahmen von MitarbeiterInnenzeitungen) z.B. über wesentliche Neuerungen im jeweiligen Arbeitsbereich aufrechterhalten wird, und daß sie zu internen Veranstaltungen, wie Betriebsausflügen, eingeladen werden.

**Gleichbehandlungsbeauftragte**

Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten ist als Erfüllung ihrer Dienstpflichten anzusehen.

Der Leiter/ die Leiterin der Dienstbehörde hat dafür Sorge zu tragen, daß die dafür erforderlichen Ressourcen (Zeit - , Personal - , Raum - , und Sachaufwand) den Gleichbehandlungsbeauftragten für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind die statistischen Daten entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten BGBl.Nr. 774/1993 bis 1. Oktober 1999 zu übermitteln.

Allen (auch allen neu Eintretenden) MitarbeiterInnen ist der Frauenförderungsplan zur Kenntnis zu bringen.

Den MitarbeiterInnen ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie:

Sektionen I und II:

Silvia Baldinger - De Smet

Tel. 515 22 - 1750

Susanne Chlan

Tel. 515 22 - 1648

Sektion III und Präsidium:

Birgit Ebhardt - Bedits

Tel. 515 22 - 3543

Elisabeth Seifert

Tel. 515 22 - 1723

Sektionen IV und V:

Martina Staffe

Tel. 534 75 - 269

Silvia Lang

Tel. 534 75 - 149



UBA:Mag.Kobler und Dr.Lummersdorfer(Karenz)

Fr.Holas als Stellvertreterin: Tel:31304/5356

Sprachliche Gleichbehandlung

Um die Existenz und den Arbeitsanteil der Frauen auf allen Ebenen des Ressorts sichtbar zu machen und die Sensibilisierung für die Gleichwertigkeit der Frauenarbeit sowie das Prinzip der Gleichbehandlung in allen Bereichen zu fördern, sind in allen Schriftstücken des Ressorts (intern und extern) Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher Form zu verwenden.

Anregungen für die geschlechtergerechte Formulierung von Texten, z.B. auch in Informationsmaterialien des Ressorts, können der Broschüre "Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch" - Band 13 der Schriftenreihe der Frauenministerin entnommen werden.