

4365/AB XX.GP

Die unter Zl. 4787/J - NR/ 1998 (XX. GP) gestellte Anfrage der Abgeordneten Dr. Hlavac, Brix, Binder, Genossinnen und Genossen vom 17. Juli 1998 betreffend den Frauenförderungsplan des Rechnungshofes beehre ich mich, wie folgt zu beantworten:

Vorbemerkungen

Nicht nur in Entsprechung der diesbezüglichen gesetzlichen Verpflichtungen, sondern auch auf der Grundlage der von mir wiederholt geäußerten Überzeugung, daß Frauen in "wesentlich größerem Ausmaß an den wichtigen Aufgaben der öffentlichen Finanzkontrolle mitwirken sollen, habe ich am 29. Dezember 1997 den über Vorschlag der Gleichbehandlungsbeauftragten erstellten Frauenförderungsplan des Rechnungshofes für die Jahre 1998 und 1999 genehmigt und damit dessen Zielsetzungen - wie schon anlässlich der vorangegangenen Frauenförderungspläne 1994/95 und 1996/97 - für den Rechnungshof für verbindlich erklärt.

Zu den einzelnen Fragen:

Zu 11

"Wie erklären Sie sich die ziffernmäßig falschen Darstellungen im Frauenförderungsplan 1998/99 des Rechnungshofes?"

Der Stichtag für die Erstellung des Frauenförderungsplanes 1998/1999 war der 1. Juli 1997.

Zu diesem Stichtag stellte sich die Anzahl der systemisierten (Soll) und der besetzten Funktionen (Ist) im Rechnungshof wie folgt dar:

	Soll	Ist
Sektionsleitungen	5	4
Abteilungsleitungen	41	40
(davon Sektionsleitungsstellvertretungen	5	4)

Wie sowohl im Frauenförderungsplan 1998/99 (Teil I, TZ 3) dargestellt als auch aus dem von den Fragestellern erwähnten Amtskalender erkennbar ist, sind der angeführten Anzahl von Abteilungsleitungen (36) jene der Sektionsleitungsstellvertretungen (4) als Doppelfunktionen hinzuzurechnen, womit die ziffernmäßige Darstellung im Frauenförderungsplan des Rechnungshofes 1998/99 korrekt erfolgt ist.

Zu 2)

"Warum hat der Rechnungshof entgegen den Vorschriften des § 41 Abs. 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes keine prozentmäßige Darstellung der Unterrepräsentation von Frauen getrennt nach Funktionen vorgenommen?"

§ 41 Abs 3 des Bundes - Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet nicht zu einer prozentmäßigen Darstellung der Unterrepräsentation von Frauen getrennt nach Funktionen.

Über die Verpflichtung des § 41 Abs 2 leg cit zur Darstellung des Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten hinausgehend stellt der Frauenförderungsplan 1998/99 auch den Frauenanteil einzelner Verwendungsgruppen dar.

Zu 3)

“Wann gedenken Sie, im Frauenförderungsplan des Rechnungshofes endlich verbindliche Vorgaben zur Förderung von Frauen festzulegen?”

Teil IV ("Besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen") des Frauenförderungsplanes 1998/99 ist verbindlich.

Zu 4)

"Worin liegen Ihrer Meinung nach die besonderen Schwierigkeiten für Frauen im Gegensatz zu Männern im Zusammenhang mit der mehrwöchigen Abwesenheit von der Familie?"

Vom 1. Jänner 1996 bis 15. Juli 1998 haben von insgesamt 248 Bewerbungen 15 % der Männer und 25,5 % der Frauen ihre Bewerbung während des Verfahrens zurückgezogen. Soweit Rückmeldungen über die Beweggründe der Zurückziehung überhaupt vorliegen, wurde neben der - sowohl von Männern als auch von Frauen gleichermaßen genannten - mangelnden besoldungsmäßigen Attraktivität des Dienstes im Rechnungshof von Frauen vermehrt bekanntgegeben, sie hätten sich für mehrere Stellen beworben, sich jedoch schließlich gegen den mit längeren Abwesenheiten von Wien verbundenen Dienst im Rechnungshof und für einen Arbeitsplatz mit einem ständigen Aufenthalt in Wien entschieden.

zu 5)

“Durch welche konkreten Maßnahmen soll im Rechnungshof der Anteil von Frauen in Funktionen innerhalb der vom Gesetzgeber vorgegebenen Zeit erreicht werden?”

Die von mir angeordneten Förderungsmaßnahmen für Frauen sowie die konkreten Instrumente zu deren Umsetzung ergeben sich insbesondere aus dem Teil IV des Frauenförderungsplanes 1998/1999.

Zu 6) und 7)

"Wie regelt das in Teil IV des Frauenförderungsplanes angeführte Konzept für Aus- und Fortbildung die individuelle und berufsbegleitende Beratung, Bildungsbedarf und Angebot sowie Entwicklung von Führungskräften unter dem Aspekt des Frauenförderungsplanes?"

"Wann wurde dieses Aus- und Weiterbildungskonzept erstellt, für welchen Personenkreis gilt es, und enthält es außer dem Aufholprogramm für rückkehrende Karenzurlaubenden andere Förderungen für Frauen?"

Das Aus- und Weiterbildungskonzept des Rechnungshofes wurde im Juli 1997 erstellt und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes. Es legt fest, daß die gesamte Aus- und Fortbildung im Einklang (auch) mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu erfolgen hat und somit der Frauenförderungsplan zu berücksichtigen ist. In diesem Sinn stehen die Daten der EDV-unterstützt geführten Bildungsevidenz auch der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen ihres Wirkungsbereiches für Zwecke der Planung von Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen sowie für die Arbeits- und Personaleinsatzplanung hinsichtlich der Bildungsmaßnahmen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

Das jährliche Bildungsprogramm des Rechnungshofes enthält neben fachspezifischen und persönlichkeitsbildenden Seminaren auch eine Rechnungshof-interne Gesprächsplattform für Frauen (die Erfahrungsaustauschrunde für Mitarbeiterinnen) zur Behandlung frauenspezifischer Themen und Anliegen unter Moderation durch die Gleichbehandlungsbeauftragte des Rechnungshofes. Weiters werden Anmeldungen von Frauen für Führungskräftelehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes, schon aus dem gelebten Selbstverständnis des Rechnungshofes zur Frauenförderung vorrangig behandelt.

Der Erfolg dieser Maßnahmen bzw. der von mir veranlaßten besonderen Förderung der Frauen zeigt sich auch daran, daß Frauen durchschnittlich mehr als doppelt so viele Seminarartage besucht haben als Männer.

Zu 8) und 8a)

"Welche Personalentwicklungsmaßnahmen gedenken Sie in Hinkunft zur Förderung führungsgeellneter Mitarbeiterinnen zu setzen?"

"Falls Sie Maßnahmen zu treffen beabsichtigen: Nach welchen Kriterien wird die Auswahl der zur Führung geeigneten und deshalb förderungswürdigen Frauen erfolgen?"

Ein Kernstück des von mir im Juni 1998 erlassenen Personalentwicklungskonzeptes des Rechnungshofes stellt der Abschnitt "Erkennen der Führungspotentiale" dar. in dem ich unter Bedachtnahme auf die im Frauenförderungsplan 1998/99 (Teil IV TZ I) erfolgte Festigung der Berücksichtigung von Frauenförderungsmaßnahmen im Rahmen der Personalentwicklung den Auftrag erteilt habe, ein Führungskräftenachwuchskonzept und ein geeignetes Instrumentarium zur Einschätzung der Führungspotentiale unter Einbindung der Linienverantwortlichen und der Personalvertretung zu erarbeiten.

Zu 9)

"Wann werden Sie die Erstellung eines Frauenförderungsplanes für den Rechnungshof der auch verbindliche jährliche Teilquoten und konkrete Maßnahmen zur Erreichung des gesetzlich geforderten 40 % Anteiles von Frauen in allen Funktionsbereichen enthält, veranlassen?"

Wie ich schon mehrmals betont habe, bekenne ich mich zum Grundsatz der Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu den Zielen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Während etwa in den Jahren von 1988 bis 1992 beinahe viermal soviel Männer wie Frauen für den Prüfungsdienst eingestellt wurden, war dieses Verhältnis von 1993 bis 1997 bereits ausgeglichen. Ich werde daher unter Bedachtnahme auf die dienstrechtlichen und sonstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Ver-

wirklichung meines Anliegens, Frauen verstärkt auch mit Führungsaufgaben im Rahmen der öffentlichen Finanzkontrolle zu betrauen, jedenfalls bis zur Erreichung des gesetzlichen Zieles eines Frauenanteiles von 40 % weiterhin fortfahren. auch wenn im Hinblick auf die vorgegebene Planstellensituation eine - gesetzlich nicht vorgesehene - Festlegung exakter jährlicher Teilquoten von Frauen insbesondere mangels hinreichender Planbarkeit der jeweiligen genauen Zeitpunkte der Ruhestandsversetzungen - dies bestimmt der/die jeweils Betroffene selbst durch eigene Erklärung im Rahmen einer zeitlichen Bandbreite von bis zu 5 Jahren - nicht möglich ist und auch nicht von der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Aufnahme in den Frauenförderungsplan vorgeschlagen wurde.