

4787/J XX.GP

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Elisabeth Hlavac, Otmar Brix, Gabriele Binder
Genossinnen und Genossen

an den Präsidenten des Rechnungshofes
betreffend Frauenförderungsplan des Rechnungshofes

Gemäß § 50 Bundes - Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. 100/1993) sind die Ressorts verpflichtet, Frauenförderungspläne auf der Grundlage jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Frauenanteiles für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen.

Der derzeit geltende Frauenförderungsplan 1998/99 des Rechnungshofes (Zl. 300/012 - Pr/97) weist im Teil I ("Darstellung des Ist - Zustandes") zahlreiche Unrichtigkeiten auf:

Wie dem Amtskalender zu entnehmen ist, verfügt der Rechnungshof beispielsweise über fünf Sektionen und 41 Abteilungen. Im Frauenförderungsplan 1998/99 sind demgegenüber nur vier Sektionen und 36 Abteilungen ausgewiesen.

Die Anforderungen, die im § 41 Abs. 3 Bundes - Gleichbehandlungsgesetz normiert sind, daß nämlich "jedenfalls festzulegen [ist], in welcher Zeit und mit welchen [...] Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation [...] von Frauen beseitigt werden [kann]", wurden im vorliegenden Frauenförderungsplan des Rechnungshofes zur Gänze vernachlässigt. Weder ist ersichtlich, welcher Frauenanteil in jeder Funktion erreicht werden soll, noch bis zu welchem Zeitpunkt. Dies war offensichtlich schwer möglich, weil der Rechnungshof darauf verzichtete, die prozentmäßige Unterrepräsentation von Frauen nach Funktionsbereichen im vorliegenden Bericht auszuweisen. Es wären deshalb im Frauenförderungsplan verbindliche jährliche Teilquoten zur etappenweisen Erreichung der gesetzlich geforderten 40 % - Quote festzulegen.

Das im Teil I, Punkt 7 als Erfolg dargestellte Ansteigen der Frauenquote betrifft nur die Aufnahme von jungen Bediensteten in den Rechnungshof, kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen minimal ist (Sektionsleitung: Frauenanteil = 0 %, Sektionsleitungstellvertretung: Frauenanteil = 0 %, Abteilungsleitungen: Frauenanteil = 4,8 %), wobei dies keinesfalls darauf zurückzuführen ist, daß sich keine

geeigneten Frauen bewerben. So haben sich beispielsweise 1997 zwei Frauen für eine ausgeschriebene Sektionsleitungstellvertretung beworben. Wie selbst im Frauenförderungsplan Teil II eingeräumt wird, zeichnen sich die im Rechnungshof wirkenden Frauen nämlich durch hohe Qualifikation und Zielstrebigkeit aus. Trotzdem wurden sie bisher für die obersten Führungsebenen des Rechnungshofes nicht berücksichtigt.

Als Begründung für die Unterrepräsentation von Frauen wird im Teil III unzulässigerweise angeführt, daß “die Schwierigkeit für Frauen im Prüfungsdienst darin besteht, daß [...] mehrwöchige Abwesenheiten von der Familie erforder[lich sind].

Im Frauenförderungsplan 1998/99 des Rechnungshofes fehlt völlig die gesetzlich vorgeschriebene Darstellung des Soll - Zustandes aufgeschlüsselt nach einzelnen Funktionen. Frauenförderungspläne können nur dann sinnvoll sein, wenn sie vollständig sind und die tatsächliche Situation von Frauen im Bundesdienst darstellen.

Die unterzeichneten Abgeordneten richten daher an den Präsidenten des Rechnungshofes nachstehende

Anfrage:

1. Wie erklären Sie sich die ziffernmäßig falschen Darstellungen im Frauenförderungsplan 1998/99 des Rechnungshofes?
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?
3. Wann gedenken Sie, im Frauenförderungsplan des Rechnungshofes endlich verbindliche Vorgaben zur Förderung von Frauen festzulegen?
4. Worin liegen ihrer Meinung nach die besonderen Schwierigkeiten für Frauen im Gegensatz zu Männern im Zusammenhang mit der mehrwöchigen Abwesenheit von der Familie?
5. Durch welche konkreten Maßnahmen soll im Rechnungshof der Anteil von Frauen in Funktionen innerhalb der vom Gesetzgeber vorgegebenen Zeit erreicht werden?

6. 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?
7. Wann wurde dieses Aus - und Weiterbildungskonzept erstellt, für welchen Personenkreis gilt es, und enthält es außer dem Aufholprogramm für rückkehrende Karenzurlauberinnen andere Förderungen für Frauen?
8. Welche Personalentwicklungsmaßnahmen gedenken Sie in Hinkunft zur Förderung führungsgeeigneter Mitarbeiterinnen zu setzen?
 - 8.a. Falls Sie Maßnahmen zu treffen beabsichtigen; Nach welchen Kriterien wird die Auswahl der zur Führung geeigneten und deshalb förderungswürdigen Frauen erfolgen?
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?