

3588/AB XXI.GP

Eingelangt am: 10.05.2002

BM für Land- und Forstwirtschaft,
Umwelt und Wasserwirtschaft

Auf die schriftliche Anfrage der Abgeordneten Mag. Prammer, Kolleginnen und Kollegen vom 12. März 2002, Nr. 3594/J, betreffend Vorgänge um die Gleichbehandlungsbeauftragte im Landwirtschaftsministerium, beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu Frage 1a:

Derzeit übt Frau Dr. Martha SIMON stellvertretend die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten aus. Die Bestellung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt, sobald die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einen Dreivorschlag gemäß der Bestimmung des § 26 Abs. 6 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) erstattet hat. Soweit mir bekannt ist, wird eine Sitzung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen demnächst stattfinden.

Zu den Fragen 1b und c:

Gemäß der Bestimmung des § 26 Abs. 7 B-GBG hat die Arbeitsgruppe bei der Auswahl von Bediensteten für ihren Vorschlag auf Erfahrungen in der Vertretung von Bediensteten unter

gleichbehandlungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten sowie auf Erfahrungen in der Vertretung weiblicher Bediensteter in Personalvertretungsorganen oder in Gremien der Gewerkschaft Bedacht zu nehmen. Maßgeblich für die Bestellung ist, dass der oder die Bedienstete dem Personalstand des Ressorts angehört, in einer zum Vertretungsbereich der oder des zu bestellenden Gleichbehandlungsbeauftragten gehörenden Dienststelle beschäftigt ist und der/die Bedienstete der Bestellung zustimmt.

Durch das Zusammenwirken der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Einhaltung der Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist größtmögliche Objektivität der Kriterien zur Auswahl und des Bestellvorganges gewährleistet. Eine darüber hinausgehende "Überprüfung" ist im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht vorgesehen.

Zu Frage 2a:

Sowohl in der Analyse/Konzeptions- als auch der Umsetzungsphase des Reorganisationsprojektes im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft wurde auf eine breite Einbindung der Mitarbeiter des Ressorts großer Wert gelegt. So wurden sämtliche Mitarbeiter der Zentralstelle - und damit auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen - durch regelmäßige e-mails, Artikel in der Mitarbeiterzeitung Focus, Informationen im Intranet und gemeinsam mit der Personalvertretung organisierte Informationsveranstaltungen kontinuierlich über den jeweiligen Projektstand informiert und eingebunden. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat von der vielfachen Möglichkeit zu Stellungnahmen zu diesen Zwischenergebnissen im Rahmen der gesamten Projektphase keinen Gebrauch gemacht.

Die Personalvertretung wurde sowohl in die Entscheidungsgremien der Reorganisation eingebunden und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen wurde das Einvernehmen mit den Dienststellenausschüssen zur Geschäfts- und Personaleinteilung hergestellt. Hinsichtlich der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist eine solche Einbindung gesetzlich nicht vorgesehen.

Eine explizite Mitarbeit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in den Projektgruppen erschien auch aus Sicht des Projektmanagement nicht zweckmäßig. So wurde im Interesse einer effizienten und zielgerechten Umsetzung der Reorganisation - v.a. auch auf Empfehlung des externen Beraters - eine schlanke Projektstruktur gewählt. Eine Mitarbeit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wäre auch rein kapazitätsmäßig kaum zweckmäßig gewesen, da in der Umsetzungsphase 5 Projektgruppen gleichzeitig mit der Ausarbeitung der zukünftigen Organisation beschäftigt waren.

Auch sei darauf hingewiesen, dass in sämtlichen für das Reorganisationsprojekt relevanten Arbeitsgruppen (Stabstelle Generalsekretariat, externes Beratungsunternehmen, Projektteam der Analysephase, Projektgruppen der Umsetzungsphase) Mitarbeiterinnen des Ressorts vertreten waren und somit die Möglichkeit bestand, Anliegen der Gleichbehandlung direkt in die Arbeiten einzubringen.

Zu den Fragen 2b und c:

Aufgrund der Reorganisation wurden 40 % jener Führungspositionen, die durch Männer besetzt waren und 33 % von Führungspositionen, die durch Frauen besetzt waren, eingespart. Es waren daher sowohl absolut als auch relativ deutlich weniger Frauen als Männer betroffen.

Zu den Fragen 3a bis c:

Die Abteilung Präs 6 wurde entsprechend den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes im Amtsblatt der Wiener Zeitung ausgeschrieben und enthielt neben den Aufnahme- und Ernennungserfordernissen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Anforderungen erwartet wurden. Zur Erstattung eines Gutachtens über die Bewerbungen wurde eine weisungsfreie Begutachtungskommission bestellt. Zwei Mitglieder der Kommission waren Vertreter des Dienstgebers (eine Frau und ein Mann), zwei Mitglieder waren jeweils von Gewerkschaft und Personalvertretung (eine Frau und ein Mann) entsendet, den Vorsitz der Kommission führte ein vom Dienstgeber bestelltes, weibliches Mitglied der Kommission. Die Beschlussfassung der

Kommission erfolgte nach Durchführung eines Hearings, dem sich alle Bewerber und die Bewerberin unterzogen, einstimmig. Ausschlaggebend für die Beschlussfassung waren die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivation, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrungen der Bewerber. Die Besetzung der Abteilung Präs 6 erfolgte ausschließlich aufgrund des Ergebnisses dieses Gutachtens. Der erstgereichte Bewerber, der mit der Funktion betraut wurde, war seit Juli 1995 und somit seit 6 1/2 Jahren Leiter der EDV - Abteilung im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie.