

Josef Pröll
Finanzminister



Frau Präsidentin
des Nationalrates
Mag. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

Wien, am 17. Dezember 2010

GZ: BMF-310205/0239-I/4/2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 6630/J vom 18. Oktober 2010 der Abgeordneten Mag. Judith Schwentner, Kolleginnen und Kollegen, beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu 1. und 2.:

Im Jahr 2009 wurden im Bundesministerium für Finanzen 6 höherwertige Verwendungen beziehungsweise Funktionen (Sektion I, Sektion V, Sektion VI, Gruppe II/B, Abteilung III/3 und Abteilung VI/7) ausgeschrieben. Jeweils der erstgereichte Bewerber beziehungsweise die erstgereichte Bewerberin wurden bestellt. Dies war in 4 Fällen ein Mann und in 2 Fällen eine Frau.

Hinsichtlich des Jahres 2008 wird auf die Beantwortung der gleichlautenden schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 1346/J vom 13. März 2009 verwiesen.

Zu 3.:

In die Besetzungsvorschläge für Funktionen wurden alle Bewerberinnen und Bewerber aufgenommen, unabhängig von dem von der Begutachtungskommission erstellten Kalkül.

Zu 4.:

Seitens des Bundesministeriums für Finanzen wurden in den letzten Jahren verstärkt Qualifizierungsmaßnahmen in Richtung Motivation von Frauen, sich für Führungspositionen

zu bewerben, gesetzt. Zu nennen wären hier die Managementausbildungen MEP und FEP. Im Rahmen von MEP („Management-Entwicklungs-Programm“) handelt es sich um ein Programm für Mitarbeiterinnen in A1/v1, bei FEP („Förder- und Entwicklungs-Programm“) für jene in A2/v2, die Führungspotenzial aufweisen – die Auswahl für die Programme erfolgt im Rahmen eines Förder-Assesment-Centers. Das Programm umfasst mehrere Lernstränge, unter anderem Pflicht- und Wahlmodule, Peergroups und Lernen in der Praxis.

Weiters werden Personalentwicklungs-Instrumente wie Mentoring und Projektqualifizierungen verstärkt angeboten und auch in Anspruch genommen.

Zu 5. bis 7.:

Die Begutachtungskommissionen für Funktionsbesetzungen gehen immer nach den gesetzlichen Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes, der Geschäftsordnung zum Ausschreibungsgesetz und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vor. Die Mitglieder der ständigen Begutachtungskommission werden dabei intensiv bezüglich der Beurteilung der Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern sowie bezüglich der Evaluierung und Gewichtung der Anforderungen geschult. Das Competence Center Ausschreibung & Recruiting beschäftigt sich mit der Qualitätssicherung dieser Prozesse und der verwendeten Instrumente.

Im Rahmen der Auswahlprozesse veröffentlichen die Begutachtungskommissionen im Bundesministerium für Finanzen, sehr zeitnah zum Abschluss der Entscheidungsfindung, die Ergebnisse in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen.

Um insbesondere auch dem nachgeordneten Bereich die Erreichung der Zielsetzung der transparenten und nachvollziehbaren Gestaltung der Auswahl von Führungskräften zu erleichtern wurde eine Richtlinie betreffend Nachbesetzung von Leitungsfunktionen und Arbeitsplätzen mit Führungsverantwortung in den dem BMF – Zentraleitung nachgeordneten Dienstbehörden und Dienststellen mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2008 in Kraft gesetzt. Im Rahmen von Auswahlprozessen ist eine standardisierte, klare Struktur des Bewerbungsgespräches im Sinne eines strukturierten Interviews vorgesehen. Die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber erfolgt an Hand von genau definierten und gewichteten Anforderungen.

Weiters wird hier jeder Begutachtungskommission eine Prozessbegleitung beigelegt, welche die Hearings beziehungsweise strukturierten Interviews moderiert und den Mitgliedern der Begutachtungskommission für Fragen nach dem Ausschreibungsgesetz zur Verfügung steht. Die Gutachten der Gleichbehandlungskommission werden durch das Kompetenzzentrum für „Ausschreibung und Recruiting“ laufend in anonymisierter Form an die Prozessbegleitungen kommuniziert. Diese geben die Empfehlungen an die Mitglieder der Begutachtungskommissionen weiter. Dabei erfolgt auch eine laufende Sensibilisierung auf die wesentlichen Bestimmungen des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes.

Darüber hinaus wurde allen für Personalentscheidungen zuständigen Bediensteten im Bundesministerium für Finanzen ein Führungskräfte-Handbuch zur Verfügung gestellt, in welchem unter anderem die wesentlichen Bestimmungen des B-GIBG beinhaltet sind. Ferner stehen diesbezügliche Informationen über das Intranet (BMF-Portal) zur Verfügung. Hinsichtlich der Bestimmungen des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes erfolgt auch bei Führungskräfteveranstaltungen die entsprechende Vertiefung. Auch in den Führungskräftemeetings, bei den Tagungen der Vorständinnen und Vorstände und bei den Steuerungsmeetings werden das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der Frauenförderungsplan thematisiert und diskutiert.

Zu 8.:

Wie auch bisher werden im Bundesministerium für Finanzen bei kommenden Stellenbesetzungen die einschlägigen Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission berücksichtigt. Zudem wird die Berücksichtigung dieser Empfehlungen auch durch die beratende Teilnahme der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen an den Sitzungen der Begutachtungskommissionen sichergestellt.

Weitere Frauenförderungsmaßnahmen ergeben sich aus dem Strategiebericht zum BFRG 2009 – 2013 (Thema „Gender Aspekte – Überblick über die geplanten Pilotprojekte“, Seite 80), der folgende Zielsetzungen ausweist:

- Erhöhung des Frauenanteils bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der Verbesserung der Karrierechancen von Frauen; dabei gelangen unter anderem die Kriterien Anzahl und Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen je Geschlecht und Hierarchiestufe, Wirkungsanalyse ausgewählter Qualifizierungsmaßnahmen auf Karrierechancen und -wege von Männern und Frauen zur Anwendung.

- Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Gender Budgeting durch Erstellung eines Maßnahmenkataloges.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke on the left side.