



DIE BUNDESMINISTERIN  
FÜR JUGEND UND FAMILIE  
Dr. Sonja MOSER

A-1010 Wien, Franz-Josefs Kai 51  
Telefon : (01) 534 75

ZI. 188 0501/10 - Pr.3/95

Wien, am 31. Juli 1995

**XIX. GP-NR**  
**1536 /AB**  
**1995 -08- 28**  
**zu 1846 JU**

An den  
Präsidenten des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Sehr geehrter Herr Präsident !

Die Abgeordneten Petrovic, Pollet-Kammerlander, Freundinnen und Freunde haben am 14. Juli 1995 unter Nr.1846/J eine Anfrage, betreffend Auswirkungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 1993 auf den Frauenanteil im öffentlichen Dienst (Zentralstellen), an mich gerichtet (eine Kopie dieser Anfrage ist aus Gründen der Übersichtlichkeit beigeschlossen).

Hiezu beehere ich mich, die Anfrage wie folgt zu beantworten:

Einleitung:

Das Bundesministerium für Jugend und Familie wurde in seinem derzeitigen Organisationsaufbau durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes (BGBl.Nr.1105/1994) mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1995 geschaffen. Ich ersuche daher um Verständnis, daß sich meine Anfragebeantwortung zu einigen Punkten mangels vergleichbarer Daten vor allem auf den Stichtag 1. Juli 1995 beziehen wird.

- 2 -

Zur Frage 1.a)

Der Personalstand stellt sich zum 1. Juli 1995 wie folgt dar:

	insgesamt	davon Frauen
Verwendungsgruppe A	21	13
Verwendungsgruppe B	14	7
Entlohnungsgruppe a	15	12
Entlohnungsgruppe b	15	13

Zur Frage 1.b)

Nachstehenden Tabellen ist der Frauenanteil unter den Sektions-, den Gruppen- und Abteilungsleitungen in der Zentralstelle zum 1. Juli 1993 und zum 1. Juli 1995 zu entnehmen. Ich weise darauf hin, daß die Leitungsfunktionäre jener drei Sektionen des ehemaligen Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, die nunmehr beim Bundesministerium für Umwelt eingerichtet wurden, in der Aufstellung zum 1. Juli 1993 nicht enthalten sind.

Funktion	männlich	weiblich	Summe
<u>am 1.7.1993</u>			
SektionsleiterIn	1	1	2
GruppenleiterInnen	1	2	3
AbteilungsleiterInnen	8	6	14

Am 1.7.1995

SektionsleiterIn	1	1	2
GruppenleiterInnen	2	2	4
AbteilungsleiterInnen	9	7	16

Im Zeitraum vom 1. Juli 1993 bis 1. Juli 1995 wurden (ohne Umwelt) sechs Neubesetzungen durchgeführt.

Zur Frage 1.c)

Im Zeitraum vom 1. Jänner 1995 bis 1. Juli 1995 wurden vier Vertragsbedienstete, davon eine weibliche Vertragsbedienstete, neu aufgenommen.

Zur Frage 1.d)

Da bei Neuaufnahmen stets die fachliche Qualifikation den Ausschlag gegeben hat, ist § 42 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht zur Anwendung gelangt.

- 3 -

Zur Frage 2.a)

Im Zeitraum vom 1. Juli 1993 bis 1. Juli 1995 wurden insgesamt sieben Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung von Kindern eingebbracht. Alle diese Anträge wurden von weiblichen Bediensteten gestellt. Ferner wurden alle Anträge positiv entschieden.

Zur Frage 2.b)

Zum Stichtag 1. Juli 1995 waren drei Beamtinnen der Verwendungsgruppe A, eine weibliche Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a und drei weibliche Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe b teilbeschäftigt.

Zur Frage 2.c)

Eine leitende Beamtin hat zweimal einen Karenzurlaub nach dem des Mutterschutzgesetzes 1979 in Anspruch genommen. Eine Herabsetzung der Wochendienstzeit wurde von leitenden Bediensteten noch nicht beantragt.

Zur Frage 3.a)

Durch die Neuschaffung des Bundesministeriums für Jugend und Familie wurden mit Wirksamkeit vom 1. Juli 1995 drei Gleichbehandlungsbeauftragte neu bestellt. Diese drei Gleichbehandlungsbeauftragten haben rund 130 Bedienstete zu betreuen.

Zur Frage 3.b)

Den Gleichbehandlungsbeauftragten wird die nach § 37 Absatz 3 B-GBG erforderliche freie Zeit zur Verfügung gestellt.

Zur Frage 3.c)

Die Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des ehemaligen des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie gehört nunmehr dem Personalstand des Bundesministeriums für Umwelt an. Ich darf daher auf die diesbezügliche Anfragebeantwortung des Herrn Bundesministers für Umwelt verweisen.

In Hinkunft sollen der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor allem Ausschreibungstexte betreffend Neuaufnahmen und Funktionsbesetzungen zur Kenntnis gebracht werden. Weitere Vorgangsweisen wären mit der neu bestellten Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen noch zu vereinbaren.

- 4 -

Zu den Fragen 3.d und 3.e)

Wie mir berichtet wurde, ist der Frauenförderungsplan für das ehemalige Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie im Einvernehmen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt worden. Der Bericht nach § 53 Absatz 1 B-GBG soll ebenfalls im Einvernehmen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt werden.

Beilage

Die Bundesministerin:



( Dr. Sonja MOSER )

NR. XIX.GP.-NR  
1846 IJ  
1995-07-14

## ANFRAGE

der Abgeordneten Petrovic, Pollet-Kammerlander, Freundinnen und Freunde

an die Bundesministerin für Jugend und Familie

betreffend Auswirkungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 1993 auf den Frauenanteil im öffentlichen Dienst (Zentralstellen)

Am 13. Februar 1993 ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Ziel dieser Anfrage ist, die Wirksamkeit des Gesetzes in einigen Schlüsselfragen zu erheben und die faktischen Rechte der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen auszuloten.

Wie zwei Anfragenserien der Grünen an alle Minister/innen, den Rechnungshofpräsidenten und den Nationalratspräsidenten im Jahre 1989 ergeben haben (Nr. 3513/J bis 3526/J und 192-NR sowie 4022/J bis 4034/J XVII. GP), betrug der Frauenanteil im Bundesdienst (ohne Berücksichtigung des VwGH, VfGH, der Präsidentschaftskanzlei, der Volksanwaltschaft und den Bediensteten der Landesverteidigung außerhalb der Zentralstelle) im Jahre 1989 25,3 %. Der Frauenanteil unter den unselbständig Beschäftigten insgesamt betrug zu diesem Zeitpunkt hingegen 41 %. Abgesehen von diesem geringen Frauenanteil ist eine starke Segmentierung nach Hierarchieebenen und Verwendungsgruppen sowie nach der Rechtsgrundlage des Dienstverhältnisses (VBG und BDG) zu beobachten. Drei Viertel der männlich Bediensteten sind Beamte, während bei den weiblichen Bediensteten nur ein Viertel den Beamtenstatus haben, der Rest jedoch Vertragsbedienstete sind. Von allen Männern in der Allgemeinen Verwaltung sind 12,7 % im Höheren Dienst und 29,5 % im Gehobenen Dienst (zusammen also mehr als 40 %), wogegen von allen Frauen 3,7 % im Höheren Dienst und 17,8 % im Gehobenen Dienst (zusammen also nur etwas mehr als 20 %) sind. Die 50 % - Marke wird nur in den herkömmlichen weiblichen Domänen, den Sekretariatsdiensten, überschritten (siehe näher Ulrike Richter, Ich bin oft die einzige unter lauter Männern ...., in Marlies Meyer (Hrsg), In eigenem Namen, auf eigene Rechnung (1990), S 136 bis 161). Signifikant für die Stellung der Frauen im Bundesdienst ist daher ihr Anteil an den gehobenen Verwendungsgruppen und in den Leitungspositionen.

Neben der Bevorzugung der Frauen bei Einstellung und Beförderung kommt der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besondere Bedeutung zu. Das BeamtendienstrechtsG, das VertragsbedienstetenG, das MutterschutzG, und das ElternkarenzurlaubsG bieten die Möglichkeit zur Herabsetzung der Dienstzeit auf die Hälfte wegen Betreuung eines Kindes. § 4 B-GBG formuliert vorbeugend, daß bei Auswahlentscheidungen der Umstand der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Herabsetzung der Wochendienstzeit nicht diskriminierend

herangezogen werden darf. Die Praxis zeigt jedoch, daß die Erlangung einer Herabsetzung auf Schwierigkeiten stößt und so gut wie sicher den beruflichen Aufstieg ausschließt.

Die erste Erhebung des Frauenanteils in den Ressorts auf der Grundlage des B-GBG erfolgte mit Stichtag 1.7.1993 im Rahmen der Erstellung der Frauenförderungspläne. Diese Frauenförderungspläne müssen lt. § 41 Abs 3 B-GBG alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepaßt werden. Bis zum 31.3.1996 hat jede/r Zentralstellerleiter/in an den Bundeskanzler (die Bundeskanzlerin) über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu berichten. Diese Informationen sind die Grundlage für den Bericht an den Nationalrat zum 1.10.1996. Die Arbeitsgruppen haben laut § 29 Abs 2 Zif 3 B-GBG einen Vorschlag für den Frauenförderungsplan zu erstatten. Inwiefern die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Arbeitsgruppen in die Erstellung der Berichte der Zentralstellenleitungen an das Bundeskanzleramt und des Berichtes des Bundeskanzleramtes an das Parlament eingebunden sind, trifft das Gesetz keine Aussage.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

## ANFRAGE:

1. Auswirkungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nach mehr als zweijähriger Geltung
  - a) Wie hoch war der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen A/a und B/b in Ihrem Ressort (Zentralstelle) per 1.7.1993, wie hoch ist der Frauenanteil per 1.7.1995?
  - b) Wie hoch war der Frauenanteil unter den Sektions-, den Gruppen- und Abteilungsleitungen in der Zentralstelle per 1.7.1993 und per 1.7.1995? Wieviele Leitungen wurden in diesem Zeitraum neu besetzt?
  - c) Wieviele Neubesetzungen in den Verwendungsgruppen A/a und B/b wurden in der Zentralstelle im Zeitraum vom 1.7.1993 bis 1.7.1995 vorgenommen, wie hoch ist der Frauenanteil an diesen Neubesetzungen?
  - d) Wie oft kam bei diesen Neubesetzungen § 42 über die bevorzugte Aufnahme von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation zur Anwendung?
2. Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Betreuung eines Kindes
  - a) Wieviele Anträge (getrennt nach Frauen und Männern) auf Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung von Kindern gab es in Ihrem Ressort im Zeitraum vom 1.7.1993 bis 1.7.1995, wieviele wurden davon positiv entschieden?
  - b) Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigen in Ihrem Ressort in den Verwendungsgruppen A/a und B/b zum Stichtag 1.7.1995?

- c) Gibt es in Ihrem Ressort eine/n leitende/n Bedienste/n, der/die
- Elternkarenz oder
  - Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Kinderbetreuung
- in Anspruch genommen hat oder noch in Anspruch nimmt?
3. Arbeitsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppen
- a) Wieviele Gleichbehandlungsbeauftragte hat das Ressort bestellt, wieviele Bedienstete haben diese Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils zu betreuen?
  - b) Wieviel freie Zeit steht den von Ihnen bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten zur Erledigung ihrer Aufgaben gemäß § 37 Abs 3 B-GBG tatsächlich zu und welche Vereinbarungen wurden getroffen, damit diese zugesagte "freie Zeit" auch in Anspruch genommen werden kann?
  - c) Inwieweit und in welchem Stadium werden die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Arbeitsgruppe in Ihrem Ressort aktiv bei Personalentscheidungen einbezogen, insbesondere werden sie über alle Auswahlentscheidungen betreffend die Aufnahme bzw. die Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sowie bezüglich der Einreihung von Verwendungen und Arbeitsplätzen aktiv von der Personalstelle informiert?
  - d) Welche Möglichkeiten zur Einflußnahme auf den Bericht des Ressorts nach § 53 Abs 1 B-GBG werden Sie den Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppe bieten?
  - e) In welchen Punkten sind Sie dem Vorschlag der Arbeitsgruppe für den Frauenförderungsplan nicht gefolgt und warum nicht?