



DER PRÄSIDENT DES RECHNUNGSHOFES

WIEN, AM 7. September 1995

1033 WIEN, DAMPFSCIFFSTRASSE 2
 TELEFON 711 71/DW. 8456
 TELEFAX 714 48 71
 (712 94 25)

ZI 2615-Pr/6/95

Herrn

Präsidenten des Nationalrates
 Dr. Heinz Fischer

Parlament
1017 Wien

XIX. GP-NR

1736 /AB

1995 -09- 13

ZU

1855 13

Die unter ZI 1855/J-NR/1995 am 14. Juli 1995 gestellte Anfrage der Abgeordneten Mag Dr Petrovic, Mag Pollet-Kammerlander, Freundinnen und Freunde betreffend Auswirkungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes 1993 auf den Frauenanteil im öffentlichen Dienst (Zentralstellen) beehre ich mich wie folgt zu beantworten:

Zu 1)

Auswirkungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nach mehr als zweijähriger Geltung

zu a) "Wie hoch war der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen A/a und B/b im Rechnungshof (Zentralstelle) per 1.7.1993, wie hoch ist der Frauenanteil per 1.7.1995?"

Der Frauenanteil im Rechnungshof stieg zu den angefragten Stichtagen in der Verwendungsgruppe A/a von 10,3 % auf 12,9 % und in der Verwendungsgruppe B/b von 14,3 % auf 19,1 %.

zu b) "Wie hoch war der Frauenanteil unter den Sektions-, den Gruppen- und Abteilungsleitungen im Rechnungshof per 1.7.1993 und per 1.7.1995? Wieviele Leitungen wurden in diesem Zeitraum neu besetzt?"

RECHNUNGSHOF, ZI 2615-Pr/6/95

- 2 -

Bei den Sektionsleitungen und Sektionsleitungsstellvertretungen (jeweils zwei Neubesetzungen) blieb der Frauenanteil zu den angefragten Stichtagen gleich hoch (0 %), stieg jedoch hinsichtlich der Abteilungsleitungen (zwei Neubesetzungen) von 0 % auf 2,9 % und hinsichtlich der Prüfungsleitungen (36 Neubesetzungen) von 11,9 % auf 12,5 %.

zu c) *"Wieviele Neubesetzungen in den Verwendungsgruppen A/a und B/b wurden im Rechnungshof im Zeitraum vom 1.7.1993 bis 1.7.1995 vorgenommen, wie hoch ist der Frauenanteil an diesen Neubesetzungen?"*

Von den sieben Neuaufnahmen der Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe A/a betrug der Frauenanteil 28,6 % (zwei Frauen), hinsichtlich der vier Neuaufnahmen der Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe B/b konnte keine Bewerberin berücksichtigt werden.

zu d) *"Wie oft kam bei diesen Neubesetzungen § 42 über die bevorzugte Aufnahme von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation zur Anwendung?"*

§ 42 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes kam bisher nicht zur Anwendung.

zu 2)

Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Betreuung eines Kindes

zu a) *"Wieviele Anträge (getrennt nach Frauen und Männern) auf Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung von Kindern gab es im Rechnungshof im Zeitraum vom 1.7.1993 bis 1.7.1995, wieviele wurden davon positiv entschieden?"*

Diesbezügliche Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit wurden ausschließlich von Frauen gestellt. Ich habe sämtliche Anträge positiv erledigt.

zu b) *"Wie hoch ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Rechnungshof in den Verwendungsgruppen A/a und B/b zum Stichtag 1.7.1995?"*

Zum angefragten Stichtag waren von den insgesamt 170 Mitarbeitern bzw Mitarbeiterinnen der Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe A/a eine Mitarbeiterin aus dem Grunde der Kinderbetreuung und drei Mitarbeiterinnen aus anderen Gründen teilzeitbe-

RECHNUNGSHOF, ZI 2615-Pr/6/95

- 3 -

schäftigt; in der Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe B/b bestanden keine Teilzeitbeschäftigungen.

- zu c) *"Gibt es im Rechnungshof etne/n leitende/n Bedienstete/n, der/die*
- Elternkarenz oder
- Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Kinderbetreuung in Anspruch
genommen hat oder noch in Anspruch nimmt?"

Im Rechnungshof nimmt eine Prüfungsleiterin die Herabsetzung der Wochendienstzeit wegen Kinderbetreuung in Anspruch.

zu 3)

Arbeitsmöglichkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw der Arbeitsgruppen

- zu a) *"Wieviele Gleichbehandlungsbeauftragte haben Sie bestellt, wieviele Bedienstete haben diese Gleichbehandlungsbeauftragten jeweils zu betreuen?"*

Die von mir bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin sowie die Kontaktfrau hatten zum 1. Juli 1995 insgesamt 316 Bedienstete zu betreuen.

- zu 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?"*

Auf der Grundlage des mit der Gleichbehandlungsbeauftragten abgestimmten Frauenförderungsplanes des Rechnungshofes für die Jahre 1994 und 1995 stehen der Gleichbehandlungsbeauftragten (deren Wochendienstzeit antragsgemäß auf 50 % herabgesetzt ist) durchschnittlich vier, deren Stellvertreterin acht und der Kontaktfrau zwei Wochenstunden zur Verfügung, wobei im Bedarfsfall auch eine weitergehende Inanspruchnahme der Dienstzeit für Angelegenheiten der Gleichbehandlung oder der Frauenförderung möglich ist.

- zu c) *"Inwieweit und in welchem Stadium werden die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Arbeitsgruppe im Rechnungshof 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?"*

Im Interesse der Frauenförderung im Rechnungshof erhält die Gleichbehandlungsbeauftragte laut dem Frauenförderungsplan des Rechnungshofes für die Jahre 1994 und 1995 sämtliche Geschäftsstücke

(a) vor Genehmigung betreffend

- Ausschreibung bzw Bekanntmachung von zur Besetzung gelangenden
Planstellen
- Ausschreibung von Funktionen
- Funktionsbestellungen
- Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigung betreffend
Dienstnehmerinnen
- Verwendungsänderung von Mitarbeiterinnen

(b) vor Abfertigung betreffend

- Ablehnung von Bewerberinnen
- Beendigung der Probeverwendung von Mitarbeiterinnen
- Negativentscheidungen betreffend Anmeldung von Mitarbeiterinnen zur
Aus- und Weiterbildung

(c) vor Hinterlegung betreffend

- Gewährung von Karenzurlauben
- Verwendungsänderungen
- Ausschreibung von Fortbildungskursen
- Entscheidungen während der Probeverwendung
- allgemeine Personalentscheidungen betreffend weibliche Bedienstete im
Hinblick auf die Einhaltung des B-GBG
- Ablehnung von Bewerbern.

RECHNUNGSHOF, ZI 2615-Pr/6/95

- 5 -

Darüberhinaus sieht der Frauenförderungsplan die Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsbeauftragten insbesondere vor bei

- der Erlassung des Frauenförderungsplanes
- der Einladung einer Bewerberin oder eines Bewerbers zum Vorstellungsgespräch bei mir ("Hearing") im Rahmen des Aufnahmeverfahrens
- der Erstellung des Stellenplanes
- Organisationsänderungen im Rechnungshof
- der Neubestellung von Kommissionen und Arbeitsgruppen
- der Erhebung des Bildungsbedarfes.

zu d) *"Welche Möglichkeiten zur Einflußnahme auf den Bericht des Rechnungshofes nach § 53 Abs 1 B-GBG werden Sie den Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitsgruppe bieten?"*

In Fortführung der bisherigen Gepflogenheiten hinsichtlich der Frauenförderung im Rechnungshof werde ich der Gleichbehandlungsbeauftragten (eine Arbeitsgruppe besteht im Rechnungshof im Hinblick auf § 26 Abs 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht) die Möglichkeit bieten, an der Erstellung des Berichtes gemäß § 53 Abs 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes mitzuwirken.

zu e) *"In welchen Punkten sind Sie dem Vorschlag der Arbeitsgruppe für den Frauenförderungsplan nicht gefolgt und warum nicht?"*

Abgesehen von geringfügigen stilistischen Änderungen und zahlenmäßigen Richtigstellungen habe ich – um das Anliegen der Frauenförderung im Rechnungshof klarer zutage treten zu lassen – den von der Gleichbehandlungsbeauftragten ausgearbeiteten Entwurf des Frauenförderungsplanes um die nicht frauenspezifischen, weil auch die männlichen Mitglieder des Rechnungshofes betreffenden, Verbesserungsvorschläge gestrafft und mit zustimmender Kenntnisnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rechnungshof in Kraft gesetzt.

