

Nr. **XIX. GP-NR  
1833/J - 1853/J**  
1995-07-14

## ANFRAGE

der Abgeordneten Petrovic, Pollet-Kammerlander, Freundinnen und Freunde

an den Bundeskanzler \*)

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.

\*) erging auch an alle anderen Mitglieder der Bundesregierung mit Ausnahme der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten

Von der Vervielfältigung und Verteilung dieser - inhaltlich identischen - Anfragen wurde im Sinne des § 23 Abs. 2 GO-NR Abstand genommen.

Neben der Bevorzugung der Frauen bei Einstellung und Beförderung kommt der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung besondere Bedeutung zu. Das Beamten DienstrechtSG, 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 Teilzeitbeschäftigten 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 Kinderbetreuungin 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 Einreichung 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?