
10944/J XXV. GP

Eingelangt am 23.11.2016

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Anfrage

des Abgeordneten Doppler
und weiterer Abgeordneter
an die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen
Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz besagt in:

„§ 11. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

- 1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie*
- 2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis*

hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

- dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden*
- 1. Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder*
 - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn),*
 - 2. Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder*
 - 3. Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,*

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht auf die in § 1 Abs. 2 genannten Verwendungen anzuwenden.“

Sowie in:

„§ 11a. (1) Nach Einholung eines Vorschlages der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle einen Frauen förderungsplan für das Ressort zu erlassen, der im Bundesgesetzblatt II zu verlautbaren ist.

(2) Der Frauenförderungsplan ist auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(3) Im Frauenförderungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

- 1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
- wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn),*
- 2. Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder*
- 3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach §11 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.“*

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen folgende

Anfrage

1. Wird das Frauenförderungsgebot in Ihrem Ressort, bzw. in nachgeordneten Dienststellen aktuell erfüllt?
2. Wenn ja, inwiefern?
3. Wenn nein, inwiefern nicht?
4. Gab es im Laufe dieser GP Anzeigen/Beschwerden über Ungleichbehandlung Ihr Ressort, bzw nachgeordnete Dienststellen, betreffend?
5. Waren diese Anzeigen/Beschwerden berechtigt? (aufgegliedert nach einzelnen Fällen und Jahren)
6. Welche Konsequenzen ergaben sich daraus?