

Republik Österreich

XIX. GP-NR
409/AB

1995 -03- 23

Dr. Wolfgang Schüssel
Wirtschaftsminister

ZU

423 J

Wien, am 22. März 1995
GZ: 10.101/36-Pr/10a/95

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Dr. Heinz FISCHER

Parlament
1017 W i e n

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 423/J betreffend Erlaß von Frauenförderungsplänen laut Bundesgleichbehandlungsgesetz, welche die Abgeordneten Dr. Karlsson und Genossen am 24. Jänner 1995 an mich richteten, stelle ich fest:

Punkte 1 bis 3 der Anfrage:


Wurden in Ihrem Ressort bereits Frauenförderungsprogramme im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes erlassen?

Wenn ja, wie lauten diese?

Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Ja. Auf die Beilage wird hingewiesen.



Bundesministerium
für wirtschaftliche Angelegenheiten
A-1011 Wien, Stubenring 1

Beilage zu 4230

Frauenförderungsplan

des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten gemäß § 41 B-GBG

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG, BGBl.Nr. 100/93), verpflichtet den Dienstgeber und seine Vertreterinnen oder Vertreter, auf eine Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen hinzuwirken. Als unterrepräsentiert gelten Frauen, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten einer Verwendungsgruppe oder der entsprechenden Funktionen weniger als 40 % beträgt.

Zu diesem Zweck werden alle zwei Jahre Frauenförderungspläne erstellt, die verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festlegen.


Dieser von der Ressortleitung für das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten erlassene Frauenförderungsplan und die dazu angeführten Maßnahmen stellen daher verbindliche Vorgaben dar, deren Einhaltung am Ende der Planperiode, d.i. Ende 1995/Anfang 1996, überprüft wird.

1. Das Ressort in seiner Gesamtheit betreffend

1.1. Status quo (Stand 1. Juli 1993 entsprechend § 50 B-GBG)

Von den 6543 Beschäftigten waren zum Stichtag (1.7.1993) 1690, das sind 25,83 %, Frauen. Gegliedert nach Verwendungs/Entlohnungsgruppen ergibt sich folgendes Bild:

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	109	13,24%	714	86,76%	823
B/b	228	16,96%	1116	83,04%	1344
C/c	535	31,88%	1143	68,12%	1678
D/d	566	70,57%	236	29,43%	802
E/e	20	24,69%	61	75,31%	81
P1/p1	2	1,35%	146	98,65%	148
P2/p2	---	0,00%	472	100,00%	472
P3/p3	6	1,12%	528	98,88%	534
P4/p4	12	3,74%	309	96,26%	321
P5/p5	148	93,67%	10	6,33%	158
SV§36 VBG	13	76,47%	4	23,53%	17
SV ADV 3	2	14,29%	12	85,71%	14
SV ADV 4	---	0,00%	4	100,00%	4
SV ADV 5	1	7,14%	13	92,86%	14
SV ADV 6	3	33,33%	6	66,67%	9
SV ADV 7	6	66,67%	3	33,33%	9
HS/Univ.	---	0,00%	1	100,00%	1
W 2	---	0,00%	1	100,00%	1
Flugsich.	---	0,00%	6	100,00%	6
Lehrlinge	2	33,33%	4	66,67%	6
Aushilfen	34	34,34%	65	65,66%	99
Σ	1690	25,83%	4853	74,17%	6543

 40% Frauenquote erfüllt

Die Statistik weist einen geringen Frauenanteil im Ressort bei A/a und B/b Bediensteten auf. Bei Arbeitsplätzen, für die ein technisches Studium gefordert wird, ist der geringe Anteil von Frauen auf Grund der niedrigen Absolventinnenquote verständlich. Anders sieht dies im Bereich der Juristinnen und Juristen bzw. Absolventinnen und Absolventen der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studien aus. Hier liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen weit höher. Dies drückt sich aber nicht in der entsprechenden Zahl an weiblichen Bediensteten auf Arbeitsplätzen, für die diese Studien Voraussetzung sind, aus.

Erst in den letzten Jahren werden im Wirtschaftsministerium Juristinnen zumindest in jenem Ausmaß aufgenommen, als dies dem Verhältnis der Absolventinnen an der Gesamtzahl der Studienabschlüsse entspricht. Eine derartige Entwicklung ist auch für B/b anzustreben.

Statistik über die Absolvent/innen (österreichweit)

Rechtswissenschaften: (Mag./Dr. iur. nach alter Studienordnung)

Erstabschlüsse Inländer/innen:

Jahr	Σ	♂	♀	%-Anteil ♀
89/90	1057	678	379	35,9%
90/91	1019	655	364	35,6%
91/92	1081	675	406	37,6%

Wirtschaftsstudien - Wirtschaftsuniversität Wien

Erstabschlüsse Inländer/innen:

Jahr	Σ	♂	♀	%-Anteil ♀
89/90	856	515	341	39,8%
90/91	915	525	390	42,6%
91/92	1005	595	410	40,8%

TECHNIKSTUDIEN:

Bauingenieurwesen

Jahr	Σ	♂	♀	%-Anteil ♀
89/90	104	101	3	2,9%
90/91	101	100	1	1,0%
91/92	117	115	2	1,7%

Wirtschaftsingenieur/Bauwesen

Jahr	Σ	♂	♀	%-Anteil ♀
89/90	9	8	1	11,1%
90/91	13	13	0	0,0%
91/92	5	5	0	0,0%

Vermessungswesen

Jahr	Σ	♂	♀	%-Anteil ♀
89/90	30	27	3	10,0%
90/91	20	19	1	5,0%
91/92	20	17	3	15,0%

Absolventinnen technischer Studienrichtungen bzw. HTL sollten bevorzugt in den Bundesdienst aufgenommen werden, um auch dadurch die Frauen zu ermutigen, solche Studien zu absolvieren, für die sie sich angesichts der nach wie vor herrschenden Skepsis, die ihnen auf dem Arbeitsmarkt entgegengebracht wird, nur zögernd entscheiden.

1.2. Maßnahmen

1.2.1. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils an den Beschäftigten

1.2.1.1. Ausschreibungen

Ausschreibungen sollen einem möglichst breiten Publikum bekanntgegeben werden, damit viele Frauen Kenntnis davon erlangen. In jeder Ausschreibung muß auf die §§ 42 und 43 des B-GBG hingewiesen werden, wie das bereits jetzt geschieht, z.B.:

"Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten ist bemüht, den Anteil von Frauen im Ressort und in seinen Leitungsfunktionen zu erhöhen und läßt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach §§ 42f des B-GBG werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Aufnahme und bei der Betrauung mit Funktionen bevorzugt."

1.2.1.2. Interne Maßnahmen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches ist über alle Bewerbungen und das Begutachtungsergebnis der Kommission zu informieren. Auf Anfrage sind ihr die Entscheidungsgründe unter Beachtung des § 14 AusG zu erläutern. Die personalführenden Stellen haben jährlich der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgende Information zu übermitteln:

- * Anzahl und Art der ausgeschriebenen Stellen
- * jeweils die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerbungen
- * Geschlecht der aufgenommenen Person

Die Personalabteilungen bzw. -stellen, denen die administrative Bearbeitung der Bewerbungen obliegt, sind verpflichtet, jeder Frau, die sich im entsprechenden Bereich um eine Stelle im Bundesdienst bewirbt, ein Informationsblatt über die einschlägigen Bestimmungen des B-GBG zu übermitteln (s. Beilage).

1.2.1.3. Öffentlichkeitsarbeit

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit - offensive Informationspolitik gegenüber Ausbildungsstätten (insbesondere HTLs, TUs), Publikumszeitschriften, Frauenzeitschriften etc. - sollten die Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst im allgemeinen und im Ressort im besonderen bekannt gemacht werden, um Frauen vermehrt zu Bewerbungen zu motivieren.

Zudem sollte auch für Absolventinnen allgemeinbildender höherer Schulen die Möglichkeit geschaffen und verstärkt aufgezeigt werden, daß sich durch gezielte Fortbildungskurse und interne Schulungen fehlendes technisches Wissen im Rahmen der angestrebten Stelle erwerben läßt.

1.2.2. Aus- und Weiterbildung

Um die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen abzubauen, soll ihre Teilnahme an allen Angeboten der Aus- und Weiterbildung besonders gefördert werden, um das Potential an qualifizierten Frauen zu erhöhen.

1.2.2.1. Erhöhung des Frauenanteils an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Jeder Vorgesetzte soll die Mitarbeiterinnen seines Bereiches über alle entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangebote frühzeitig informieren, sie zur Teilnahme an diesen Angeboten motivieren und ihnen die Teilnahme erleichtern. Wo interne Ausbildungsreferate eingerichtet sind, gilt diese Verpflichtung auch für deren Leiter. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind über die Zahl der männlichen und weiblichen Teilnehmer an Kursen der Verwaltungsakademie (auch Anmeldungen) regelmäßig zu informieren.

Entsprechend § 44 B-GBG sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendung (Funktionen) qualifizieren, bevorzugt zuzulassen. Bei Aus- und Weiterbildungsangeboten mit be-

schränkter Teilnehmerzahl sollen so viele Plätze für Frauen reserviert werden, als es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht (maximal 50 %).

1.2.2.2. Erleichterung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Um Vätern und Müttern mit Klein- und Schulkindern die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern, wird das BMWA noch in diesem Jahr an das BKA herantreten, damit im Rahmen der Verwaltungsakademie geeignete Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten werden.

Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort abgeleiteten Stunden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

1.2.2.3. Schulung von Führungskräften

Führungskräfte müssen im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hingewiesen werden.

Die Einhaltung des B-GBG und die Umsetzung des Frauenförderungsplans ist bei der Dienstbeurteilung von Führungskräften zu berücksichtigen.

1.2.2.4. Vortragende

Der Anteil an Frauen an den Vortragenden ist zu erhöhen - auch im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichbehandlungsgebots beim Einsatz zu Nebentätigkeiten und zur Reduzierung der Einkommensunterschiede.

1.2.3. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in den Funktionen und zur Förderung des beruflichen Aufstiegs

1.2.3.1. Besetzung von Führungspositionen

Alle Funktionsbesetzungen sind auszuschreiben. Die Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, daß sich Frauen zur Bewerbung besonders motiviert fühlen. Für die Besetzung von Funktionen, bei denen der Frauenanteil unter 40 % liegt, ist auf die Bestimmungen des § 43 B-GBG hinzuweisen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind von beabsichtigten Funktionsbesetzungen zu informieren, um geeignete Frauen motivieren zu können. Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert

werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Sie sind so zu formulieren, daß sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

1.2.3.2. Um mehr Frauen zu Bewerbungen zu motivieren, muß jede Funktion auch intern ausgeschrieben werden. Außerdem sollten Ausschreibungen auch in diversen amtsnahen Blättern (z. B. "Grundkatasterführer Österreichs", "AG-Info der Diplomingenieure") erfolgen.

1.2.3.3. Teilzeitbeschäftigte

Nach Möglichkeit sind auch Führungspositionen so zu gestalten, daß sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren läßt. Teilzeitarbeit darf grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Aufstiegsmöglichkeiten - d.h. auch Funktionsbetrauungen - sein. Bei der Ausschreibung von Leitungsfunktionen darf die Arbeitszeit - innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen - kein Kriterium sein.

1.2.4. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils in Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

In den angeführten Gremien sind Frauen unterrepräsentiert. Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter sind aufgefordert, bei der Neubestellung von Mitgliedern einen Frauenanteil anzustreben, der zumindest jenem der entsprechenden Dienststelle entspricht.

1.2.5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Dienstnehmer/innen mit Kindern bei der individuellen Regelung ihrer Arbeitszeit und Arbeitseinteilung zu unterstützen.

1.2.5.1. Eltern schulpflichtiger Kinder ist es zu ermöglichen, pro Jahr einige ganze Arbeitstage einzuarbeiten, um ihren Betreuungsaufgaben individuell nachkommen zu können.

1.2.5.2. Die Terminplanung von Sitzungen sollte auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und die Bedürfnisse von Eltern Rücksicht nehmen. Die Termine sind möglichst langfristig einzuberufen und nach Möglichkeit in der Blockzeit anzusetzen.

1.2.5.3. Auch im Hinblick auf die Sparsamkeit der Verwaltung sollen Vorgesetzte gemeinsam mit ihren Mitarbeiter/innen im Rahmen der Arbeitsplanung ihrer Organisationseinheit dafür sorgen, daß die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter/innen in der Regel innerhalb der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind.

1.2.6. Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs nach Karenzurlauben

1.2.6.1. Die Mitarbeiterin (der Mitarbeiter) soll möglichst frühzeitig und genau über die gesetzlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nach Beendigung eines Mutterschafts- bzw. Elternkarenzurlaubes informiert werden. Diese Information hat eine ausdrückliche Einladung zum Wiedereinstieg zu enthalten und auf die Möglichkeit der Teilung des Karenzurlaubes sowie der Teilzeitarbeit hinzuweisen.

1.2.6.2. Rechtzeitig vor Ende des Karenzurlaubes ist ein Gespräch über die Möglichkeiten der Verwendung nach der Rückkehr zu führen. Ist eine Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz nicht möglich, so ist in diesem Gespräch zu klären, welche anderen Verwendungen den individuellen und dienstlichen Bedürfnissen am besten gerecht werden können.

1.2.6.3. Um den Wiedereinstieg zu erleichtern, sollte der Kontakt mit karenzierten Bediensteten (Zusendung von Mitarbeiterzeitungen, Einladungen zu Veranstaltungen) gepflegt werden.

1.2.7. Sonstige Maßnahmen

1.2.7.1. Sprachliche Gleichbehandlung

Um das Vorhandensein von Frauen stärker im Bewußtsein zu verankern (oder es zumindest denkmöglich erscheinen zu lassen) sind in allen Schriftstücken des Ressorts Personenbezeichnungen nicht nur in ihrer männlichen, sondern auch in ihrer weiblichen Form zu verwenden.

1.2.7.2. Information

Die Ziele dieses Frauenförderungsplans sind allen Bediensteten des Ressorts und insbesondere allen neu eintretenden Mitarbeiter/innen sowie allen Führungskräften zur Kenntnis zu bringen.

Den Mitarbeiterinnen ist nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten zu ermöglichen.

1.3. Zielvorgaben

1.3.1. Besetzung von Planstellen (Neuaufnahmen)

Bei Neuaufnahmen in a ist anzustreben, daß der Frauenanteil unter den Neuaufgenommenen mindestens doppelt so hoch ist wie bei den Absolvent/innen der jeweiligen Studienrichtung (z.B. Bauingenieurwesen: Frauenanteil unter den Absolvent/innen 2%, daher anzustrebender Frauenanteil bei Neuaufnahmen: 4%), bei Juristinnen mindestens 50%.

Bei Neuaufnahmen in b/c ist generell ein Frauenanteil von mindestens 50% anzustreben.

Bei Neuaufnahmen in p 1-4 ist - sofern eine bestimmte Berufsausbildung nicht Anstellungserfordernis ist - ein Frauenanteil von mindestens 50% anzustreben, ansonsten gilt sinngemäß das für Neuaufnahmen a Gesagte.

1.3.2. Aus- und Weiterbildung

In allen Kursen zur Aus- und Weiterbildung soll der Frauenanteil zumindest so hoch sein wie in der jeweiligen Zielgruppe.

1.3.3. Besetzung von Funktionen

Längerfristig ist bei den Funktionen ein Frauenanteil anzustreben, der zumindest so hoch ist wie in der jeweiligen Verwendungsgruppe in der betreffenden Dienststelle.

Bei Neubesetzungen von Funktionen ist auf dieses Ziel Bedacht zu nehmen, d.h. es sind Frauen bei Funktionsbetrauungen gem. § 43 B-GBG bevorzugt zu behandeln.


1.3.4. Kommissionen, Beiräte und Arbeitsgruppen

Es soll jeder Kommission, jedem Beirat und jeder Arbeitsgruppe nach Möglichkeit zumindest eine Frau angehören; die Dienstnehmervertretung ist eingeladen, den Dienstgeber bei dieser Maßnahme zu unterstützen.

2. Die einzelnen Dienststellen betreffend


2.1 Zentralleitung

Verw/EntlGr.	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	78	17,57%	366	82,43%	444
B/b	113	48,50%	120	51,50%	233
C/c	176	71,54%	70	28,46%	246
D/d	204	87,93%	28	12,07%	232
E/e	14	51,85%	13	48,15%	27
P1/p1	2	20,00%	8	80,00%	10
P2/p2	---	0,00%	19	100,00%	19
P3/p3	2	20,00%	8	80,00%	10
P4/p4	4	57,14%	3	42,86%	7
P5/p5	6	85,71%	1	14,29%	7
SV S36VBG	2	66,67%	1	33,33%	3
SV ADV	1	20,00%	4	80,00%	5
Σ	602	48,43%	641	51,57%	1243

 40% Frauenquote erfüllt

Gesamtzahl der Funktionen (inkl. selbständige Behandlung, ohne Stellvertreter):

Sektion:	A		B		C		Σ
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	
Präs.	15	2	2	1	1	-	21
I/II	16	4	1	3	1	1	26
III	28	3	-	1	1	1	34
IV	17	1	3	3	1	-	25
V	19	2	-	-	-	1	22
VI	26	-	-	-	-	1	27
VII	10	1	-	-	1	-	12
VII	13	1	-	-	-	1	15
IX	17	3	-	-	-	1	21
X	19	2	4	1	-	1	27
Σ	180	19	10	9	5	7	230
unbesetzt	3						3
ΣΣ	202		19		12		233

 40% Frauenquote erfüllt


Gesamtzahl der besetzten Funktionen in %:

	♂	♀
A	90,5%	9,5%
B	52,6%	47,4%
C	41,7%	58,3%

2.1.1. Aufgliederung nach Sektionen

Präsidium

VwGr	♂	%	♀	%	Σ
A/a	37	77,08%	11	22,92%	48
B/b	38	48,72%	40	51,28%	78
C/c	18	35,29%	33	64,71%	51
D/d	11	20,75%	42	79,25%	53
E/e	3	50,00%	3	50,00%	6
P/p	11	68,75%	5	31,25%	16
Σ	118	46,83%	134	53,17%	252

 40% Frauenquote erfüllt

Sektion I/II

VwGr	♂	%	♀	%	Σ
A/a	35	57,38%	26	42,62%	61
B/b	10	40,00%	15	60,00%	25
C/c	11	26,83%	30	73,17%	41
D/d	6	11,32%	47	88,68%	53
E/e	2	28,57%	5	71,43%	7
Σ	64	34,22%	123	65,78%	187

 40% Frauenquote erfüllt

Sektion III

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	41	74,54%	14	25,24%	55
B/b	3	20,00%	12	80,00%	15
C/c	2	9,09%	20	90,90%	22
D/d	3	9,68%	28	90,32%	31
E/e	1	33,33%	2	66,67%	3
Σ	50	39,68%	76	60,32%	126

 40% Frauenquote erfüllt


Sektion IV

Verw	♂	%	♀	%	Σ
A/a	24	88,89%	3	11,11%	27
B/b	5	41,67%	7	58,33%	12
C/c	3	30,00%	7	70,00%	10
D/d	3	14,29%	18	85,71%	21
E/e	---	0,00%	1	100,00%	1
Σ	35	49,30%	36	50,70%	71

 40% Frauenquote erfüllt


Sektion V

Verw	♂	%	♀	%	Σ
A/a	45	86,54%	7	13,46%	52
B/b	28	82,35%	6	17,65%	34
C/c	7	30,43%	16	69,57%	23
D/d	4	14,81%	23	85,19%	27
E/e	1	50,00%	1	50,00%	2
Σ	85	61,59%	53	38,41%	138

 40% Frauenquote erfüllt

Sektion VI

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	61	93,85%	4	6,15%	65
B/b	13	59,09%	9	40,91%	22
C/c	2	11,11%	16	88,89%	18
D/d	1	3,57%	27	96,43%	28
Σ	77	57,89%	56	42,11%	133

 40% Frauenquote erfüllt


Sektion VII

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	19	90,48%	2	9,52%	21
B/b	3	60,00%	2	40,00%	5
C/c	3	33,33%	6	66,67%	9
D/d	---	0,00%	7	100,00%	7
Σ	25	59,52%	17	40,48%	42

 40% Frauenquote erfüllt

Sektion VIII

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	30	85,71%	5	14,29%	35
B/b	3	30,00%	7	70,00%	10
C/c	5	35,71%	9	64,29%	14
D/d	3	15,00%	17	85,00%	20
Σ	42	51,85%	39	48,15%	81

 40% Frauenquote erfüllt


Sektion IX

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	39	88,64%	5	11,36%	44
B/b	5	45,45%	6	54,55%	11
C/c	---	0,00%	4	100,00%	4
D/d	2	40,00%	3	60,00%	5
E/e	2	100,00%	---	0,00%	2
Σ	48	72,73%	18	27,27%	66

 40% Frauenquote erfüllt

Sektion X

Verw.	♂	%	♀	%	Σ
A/a	47	75,81%	15	24,19%	62
B/b	9	30,00%	21	70,00%	30
C/c	2	10,53%	17	89,47%	19
D/d	2	8,33%	22	91,67%	24
Σ	60	44,44%	75	55,56%	135

 40% Frauenquote erfüllt


2.2. Burghauptmannschaft

Verw/EntlGr.	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	3	100,00%	3
B/b	3	33,33%	6	66,67%	9
C/c	10	41,67%	14	58,33%	24
D/d	17	77,27%	5	22,73%	22
E/e	2	100,00%	---	0,00%	2
P2/p2	---	0,00%	6	100,00%	6
P3/p3	---	0,00%	9	100,00%	9
P4/p4	---	0,00%	9	100,00%	9
P5/p5	5	100,00%	---	0,00%	5
Σ	37	39,33%	52	60,67%	89

 40% Frauenquote erfüllt


2.3. Schloßverwaltung zu Innsbruck und Ambras

Verw/EntlGr.	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
B/b	1	33,33%	2	66,67%	3
C/c	---	0,00%	2	100,00%	2
D/d	2	50,00%	2	50,00%	4
E/e	1	25,00%	3	75,00%	4
P2/p2	---	0,00%	3	100,00%	3
P3/p3	---	0,00%	2	100,00%	2
P4/p4	1	100,00%	---	0,00%	1
P5/p5	4	100,00%	---	0,00%	4
Σ	9	39,13%	14	60,87%	23

 40% Frauenquote erfüllt


2.4. Tiergartenamt

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	2	100,00%	2
B/b	---	0,00%	1	100,00%	1
P1/p1	---	0,00%	5	100,00%	5
P2/p2	---	0,00%	8	100,00%	8
P3/p3	2	14,29%	12	85,71%	14
Σ	2	6,67%	28	93,33%	30

 40% Frauenquote erfüllt


2.5. Amt der Wasserstraßendirektion

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	1	33,33%	2	66,67%	3
B/b	---	0,00%	4	100,00%	4
C/c	4	16,00%	21	84,00%	25
D/d	1	100,00%	---	0,00%	1
P1/p1	---	0,00%	41	100,00%	41
P2/p2	---	0,00%	67	100,00%	67
P3/p3	---	0,00%	63	100,00%	63
P4/p4	1	14,29%	6	85,71%	7
Σ	7	3,32%	204	96,68%	211

 40% Frauenquote erfüllt


2.6. Österreichisches Patentamt

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	23	16,91%	113	83,09%	136
B/b	9	47,37%	10	52,63%	19
C/c	33	62,24%	20	37,74%	53
D/d	25	71,43%	10	28,57%	35
E/e	3	42,86%	4	57,14%	7
P2/p2	---	0,00%	3	100,00%	3
P3/p3	---	0,00%	2	100,00%	2
P5/p5	8	100,00%	---	0,00%	8
SV ADV	---	0,00%	2	100,00%	2
Σ	101	38,11%	164	61,87%	265

 40% Frauenquote erfüllt

2.7. Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	4	2,40%	163	97,60%	167
B/b	64	9,92%	581	90,08%	645
C/c	172	24,19%	539	75,81%	711
D/d	59	45,74%	70	54,26%	129
E/e	1	16,67%	5	83,33%	6
P1/p1	---	0,00%	4	100,00%	4
P2/p2	---	0,00%	3	100,00%	3
P3/p3	3	6,38%	44	93,62%	47
P4/p4	2	11,11%	16	88,89%	18
P5/p5	78	97,50%	2	2,50%	80
SV ADV 3	1	20,00%	4	80,00%	5
SV ADV 4	---	0,00%	4	100,00%	4
SV ADV 5	---	0,00%	11	100,00%	11
SV ADV 6	3	33,33%	6	66,67%	9
SV ADV 7	6	66,67%	3	33,33%	9
HS/Univ.	---	0,00%	1	100,00%	1
W 2	---	0,00%	1	100,00%	1
Flugsich.	---	0,00%	6	100,00%	6
Lehrlinge	2	33,33%	4	66,67%	6
Aushilfen	34	34,34%	65	65,66%	99
Σ	429	21,88%	1532	78,12%	1961

 40% Frauenquote erfüllt

Übersicht der Funktionen im BEV

Funktionsbezeichn.	Verw	♂	♀	Σ	Verw	♂	♀	Σ
Dienststellenleiter	A	4	---	4				
Amtsleiter	A	68	1	69				
Präsident	A	1	---	1				
Gruppenleiter	A	3	---	3				
Abteilungsleiter	A	15	---	15	B	2	---	2
Referatsleiter	A	23	2	25	B	23	2	25
Vermessungsinsp	A	4	---	4				
Insp.EAB	A	3	---	3				
Referent	A	4	---	4	B	5	---	5
Vorstand BH	B	1	---	1				
Stv. d.Vorst. BH	B	---	1	1				
Stv.d.Leiters	B	1	---	1				
Grundkatasterführ	C	35	2	37				
Präs.Vorstand	A	1		1				
Vizepräsident	A	1		1				

Funkt.	Verw	♂	♀	Σ	Verw	♂	♀	Σ	Verw	♂	♀	Σ
Leiter	A	1	---	1	B	33	3	36	C	16	2	18
GBL *	A	11	---	11	B	35	---	35	C	26	7	33

* GBL ... Geschäftsbereichsleiter

Die Gesamtanzahl der Funktionen im BEV beträgt 336; davon sind 317 (94,3%) von Männern und nur 19 (5,7%) von Frauen besetzt.

Aus- und Weiterbildung


Das amteigene Ausbildungsreferat ist anzuweisen, die einschlägigen Bestimmungen des B-GBG anzuwenden. Insbesondere im Bereich der EDV-SV ist zum Erreichen der erforderlichen Qualifikation für eine höhere Einstufung den sich bewerbenden Frauen die Teilnahme an den Ausbildungskursen bevorzugt zu ermöglichen (bis zu einer Quote von 50%).

Zugang zu Außendiensttätigkeiten (Aufwandsentschädigung).

Qualifizierten Frauen B/b (C/c) der Gruppen Kataster/Eichwesen/Landesaufnahme des BEV muß diese Tätigkeit aktiv angeboten werden, solange der Frauenanteil in diesen Verwendungsgruppen unter 40% liegt.


2.8. Wasserstraßendirektion

Verw/EntlGr.	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	9	100,00%	9
B/b	---	0,00%	30	100,00%	30
C/c	12	34,29%	23	65,71%	35
D/d	3	75,00%	1	25,00%	4
E/e	1	100,00%	---	0,00%	1
P1/p1	---	0,00%	8	100,00%	8
P2/p2	---	0,00%	17	100,00%	17
P3/p3	---	0,00%	18	100,00%	18
P4/p4	---	0,00%	2	100,00%	2
Σ	16	12,90%	108	87,10%	124

 40% Frauenquote erfüllt

2.9. Bundesbaudirektion Wien


Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	3	7,89%	35	92,10%	38
B/b	32	11,85%	238	88,15%	270
C/c	82	23,77%	263	76,23%	345
D/d	167	68,16%	78	31,84%	245
E/e	---	0,00%	34	100,00%	34
P1/p1	---	0,00%	35	100,00%	35
P2/p2	---	0,00%	138	100,00%	138
P3/p3	1	0,55%	180	99,45%	181
P4/p4	1	0,68%	146	99,32%	147
P5/p5	18	75,00%	6	25,00%	24
SV ADV 3	---	0,00%	1	100,00%	1
SV ADV 5	1	33,33%	2	66,67%	3
SV §36VBG	11	78,57%	3	21,43%	14
Σ	316	21,42%	1159	78,58%	1475

 40% Frauenquote erfüllt

Maßnahmen und Ziele siehe 2.10.


2.10. BGV II**2.10.1. BGV II Graz**

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	4	100,00%	4
B/b	2	6,45%	29	93,55%	31
C/c	10	19,61%	41	80,39%	51
D/d	14	63,64%	8	36,36%	22
P1/p1	---	0,00%	4	100,00%	4
P2/p2	---	0,00%	40	100,00%	40
P3/p3	---	0,00%	30	100,00%	30
P4/p4	---	0,00%	47	100,00%	47
P5/p5	2	100,00%	---	0,00%	2
Σ	28	12,12%	203	87,88%	231

 40% Frauenquote erfüllt


2.10.2. BGV II Innsbruck

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	4	100,00%	4
B/b	1	3,45%	28	96,55%	29
C/c	6	14,63%	35	85,37%	41
D/d	15	68,18%	7	31,82%	22
P1/p1	---	0,00%	1	100,00%	1
P2/p2	---	0,00%	46	100,00%	46
P3/p3	---	0,00%	24	100,00%	24
P4/p4	---	0,00%	8	100,00%	8
P5/p5	5	100,00%	---	0,00%	5
Σ	27	15,00%	153	85,00%	180

 40% Frauenquote erfüllt


2.10.3. BGV II Klagenfurt

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	4	100,00%	4
B/b	1	4,55%	21	95,45%	22
C/c	8	25,81%	23	74,19%	31
D/d	12	60,00%	8	40,00%	20
P1/p1	---	0,00%	6	100,00%	6
P2/p2	---	0,00%	20	100,00%	20
P3/p3	---	0,00%	36	100,00%	36
P4/p4	---	0,00%	27	100,00%	27
P5/p5	5	100,00%	---	0,00%	5
Σ	26	15,20%	145	84,80%	171

 40% Frauenquote erfüllt

2.10.4. BGV II Linz und Salzburg

Verw/EntlGr	♀ - Anteil	♀ - %	♂ - Anteil	♂ - %	Σ
A/a	---	0,00%	9	100,00%	9
B/b	2	4,17%	46	95,83%	48
C/c	22	19,13%	93	80,87%	115
D/d	47	71,21%	19	28,79%	66
P1/p1	---	0,00%	34	100,00%	34
P2/p2	---	0,00%	102	100,00%	102
P3/p3	---	0,00%	100	100,00%	100
P4/p4	2	4,17%	46	95,83%	48
P5/p5	19	86,36%	3	13,64%	22
Σ	90	16,67%	450	83,33%	540

 40% Frauenquote erfüllt

Aus- und Weiterbildungskurse um höhere Qualifikation und somit auch höhere Einstufungen zu erlangen, sollten besonders gefördert werden und gemäß der Bestimmungen des B-GBG ist ein Frauenanteil von 50 % des jeweiligen Kurses anzustreben. Wesentlich erscheint es auch, technische Fortbildungskurse anzubieten und damit auch weiblichen Bediensteten der Verwendungsbereiche B/b die Möglichkeit zu eröffnen, Positionen in Gebäudeverwaltungen zu bekleiden.

Die Möglichkeit für weibliche Bedienstete auch in den 42 Gebäudeverwaltungen speziell in den Verwendungsbereichen B/b und C/c Funktionen zu erhalten, muß

unbedingt bis zu einem Anteil von 40 % gewährleistet werden. In den entsprechenden Verwaltungsabteilungen muß der Zugang für qualifizierte Frauen A/a und B/b unbedingt ermöglicht werden.

Um den Anteil an weiblichen Führungskräften zu erhöhen fehlt in vielen Bereichen das nötige Potential an qualifizierten Bediensteten. So liegt der Anteil an weiblichen B/b Kräften in der BBD unter 12 % und die Tatsache, daß von 42 Gebäudeverwaltungen keine einzige von einer Frau geleitet wird, zeigt diesen Mangel besonders deutlich auf. Bei der Neubesetzung von entsprechenden Posten sollte daher eingehend geprüft werden, inwieweit es qualifizierte Frauen gibt, um wenigstens einen der Dienststelle entsprechenden Anteil an weiblichen Führungskräften zu erlangen.

Im Bereich der Bediensteten in handwerklicher Verwendung ist der Frauenanteil erschreckend gering und liegt in den Bereichen P1/p1 bis P4/p4 unter 1 %. Eine Anhebung des Anteils an weiblichen Bediensteten wäre hier überaus förderungsbedürftig. Hingegen steigt der Anteil an weiblichen Bediensteten im Bereich der ungelerten Arbeits- bzw. Reinigungskräfte auf nahezu 100%. Für die Besetzung der Verwendungsgruppe P4/p4 wird z.B. die Fähigkeit zur Ausübung von handwerklichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung einer Anlernzeit verlangt und sollten derartige Ernennungserfordernisse den Frauen auch intern eingehend zur Kenntnis gebracht werden, um so ihr Interesse an diesen Positionen zu wecken.

Information

für Frauen, die sich um eine Stelle im Bundesdienst bewerben

Im März 1993 trat das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, das auch im öffentlichen Dienst die direkte und indirekte Benachteiligung (Diskriminierung) von Menschen aufgrund des Geschlechtes verbietet und zusätzlich besondere Förderungsmaßnahmen für Frauen vorsieht. Zum Beispiel: Solange in einer Dienstbehörde der Frauenanteil einer Entlohnungs- und Verwendungsgruppe unter 40 % liegt, sind Frauen bevorzugt aufzunehmen, wenn sie gleich geeignet wie männliche Bewerber sind. Dieselbe Bevorzugung gilt auch bei der Übernahme von Funktionen, solange Frauen auf dieser Ebene unterrepräsentiert sind.

Im Bereich des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten (BMWA) und seiner nachgeordneten Dienststellen ist der angestrebte Frauenanteil von 40 % fast durchwegs noch nicht erreicht.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt nicht nur für Menschen, die bereits im öffentlichen Dienst arbeiten, sondern auch für jene, die sich um die Aufnahme bewerben. Wenn Sie daher den Eindruck haben, aufgrund Ihres Geschlechtes benachteiligt zu werden, können Sie sich - auch schon während des Bewerbungsverfahrens in den Bundesdienst - an die für Ihren Bereich zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte wenden:

BMWA - Präsidium, Sektion I - IV, Patentamt:

Mag. Julia Stiefelmeyer, Tel. (0222) 711 00-2059
Silvia Schmöllner, Tel. (0222) 711 00-5691 (Stv.)

BMWA - Sektion V-X, Bergbehörden, Beschußämter:

Susanne Partl, Tel. (0222) 711 00-5242
Silvia Zotz, Tel. (0222) 711 00-2053 (Stv.)

Bundesbaudirektion Wien, Bundesgebäudeverwaltung II:

Brigitte Egelhofer, Tel. (0222) 711 15-231 bzw. 606 62 57

Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen, Wasserstraßendirektion:

Christine Geyer-Gschladt, Tel. (0222) 211 76-2600 (Vors.)
Ing. Gertie Wachter, Tel. (0222) 211 76-2302 (Stv.)