

BUNDESKANZLERAMT ■ ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

XXIV. GP.-NR

GABRIELE HEINISCH-HOSEK

5426 /AB

20. Juli 2010

zu 5641 /J

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0089-I/4/2010

Wien, am 15. Juli 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Schwentner, Freundinnen und Freunde haben am 8. Juni 2010 unter der Nr. 5641/J an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Kampagne „Finde deinen eigenen Weg“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu den Fragen 1, 2 und 4:

- Wie hoch sind die Ausgaben ihres Ressorts für die Kampagne „Finde deinen eigenen Weg!“?
- Wie hoch sind die Ausgaben ihres Ressorts für Zeitungsinserate im Rahmen der Kampagne „Finde deinen eigenen Weg!“?
- In welchen Medien wurde inseriert? Wie viele Inserate wurden in den einzelnen Medien geschaltet?

Aus meinem Budgetmitteln sind für die Kampagne Budgetmittel in Höhe von rund € 321.000,- bereit gestellt. Bis zum Einlangen dieser Anfrage sind keine Kosten für die Zeitungsinserate im Rahmen der Kampagne zur Anweisung gekommen.

Die Kampagne umfasst insbesondere eine Kooperation mit dem SKIP-Kinomagazin und eine Inseratenkampagne in den Zeitungen Heute/Wien/NÖ/OÖ, Krone/gesamt, Österreich/gesamt, Falter, Wiener Bezirksblatt gesamt, Kleine Zeitung, SN, OÖN, NÖN, Der Standard, Presse und Kurier, sowie in den Magazinen Madonna, Woman,

Miss, Wienerin, Frauensolidarität, AUF- Eine Frauenzeitschrift, Wien live, Biber, Kosmo, an.schläge, NEWS, Profil, Ganze Woche und VOR-Magazin.

Zu Frage 3:

- *Nach welchen Kriterien und Zielgruppen wurden die Medien für die Kampagne ausgewählt?*

Schwerpunkte der Kampagne wurden nach den Kriterien Schwerpunkt Frauen, Reichweite bzw. für junge Menschen leicht zugängliche Printmedien gewählt.

Zu Frage 5:

- *Wie messen Sie den Erfolg dieser Kampagne? Wann ist für Sie ein Erfolg gegeben?*

Ziel der Kampagne ist es, die Bevölkerung darüber zu informieren, dass auch für Mädchen und junge Frauen viele Berufe offenstehen, an die derzeit noch nicht genügend gedacht wird. Insbesondere junge Frauen und Mädchen sollen auf die Vielzahl zukunftsähiger und interessanter Berufsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden, um ihre berufliche Zukunft bestmöglich zu planen. Ich erachte es daher als Erfolg, wenn eine breite Diskussion darüber entsteht, dass Handlungsbedarf bei der Berufswahl von Mädchen besteht. Mädchen sollen miteinander darüber reden, wie wichtig es für sie ist, sich über Berufsmöglichkeiten zu informieren und sich Gedanken über eigene Chancen auf Karriere und besseres Gehalt anzustellen.

Zu Frage 6:

- *Welche Maßnahmen ergreifen Sie, damit sogenannte traditionelle „Frauenberufe“ für Männer interessanter werden?*

Als Frauenministerin erachte ich es als meine primäre Aufgabe, mich in erster Linie für die beruflichen Chancen von Frauen und Mädchen einzusetzen.

Zu Frage 7:

- *Warum wurden am Sujet keine jungen Männer dargestellt, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren, um zu signalisieren, dass sich nicht nur die Frauen bewegen müssen?*

Meine Aufgabe als Frauenministerin ist es, Mädchen und jungen Frauen ihre Perspektiven aufzuzeigen – aus diesem Grunde haben wir uns für dafür entschieden Mädchen ihre möglichen Berufswege abseits der traditionellen „Frauenberufe“ zu verdeutlichen.

Zu Frage 8:

- *Welche Maßnahmen ergreifen Sie, damit sogenannte traditionelle „Frauenberufe“ finanziell aufgewertet werden?*

Selbstverständlich ist es mir ein Anliegen, dass die Gehälter typischer Frauenberufe aufgewertet werden. Die Problematik der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern war eines von vier Arbeitsfeldern des Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung. Das Kernstück zur Verkleinerung der Einkommensschere und ein erster wichtiger Schritt in der Umsetzung dieses Aktionsplans ist die Schaffung der Einkommenstransparenz. Um gegen Lohnungleichheiten anzugehen, ist es aber auch notwendig, diese so anschaulich darzustellen, dass der dringende Handlungsbedarf klar ersichtlich wird; dies geschieht u.a. mit den Kampagnen "gleich = fair" und "Finde Deinen eigenen Weg".

Zu Frage 9:

- *Werden im Öffentlichen Dienst Verfahren der Arbeitsbewertung eingesetzt? Wenn ja, welche?*

Wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform 1994 (§ 137 BDG 1979) war die leistungsgerechte Entlohnung. Die Leistungskomponente ergab sich aus den unterschiedlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes an den Arbeitsplatzinhaber, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der einem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben erwartet wird.

Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente waren sämtliche Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn bzw. einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich unabhängig vom Gehalt der Grundlaufbahn die Funktionszulage eines Beamten, die damit die unterschiedlichen Anforderungen berücksichtigt.

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich aus der Arbeitsplatzbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die individuelle Leistung steht das Instrument der Belohnung (§ 19 GehG) zur Verfügung.

Die Arbeitsplatzbewertungen wurden im Zuge der Besoldungsreform für die Leiterstellen der Zentralstellen an ein in der Sache erfahrenes Beratungsunternehmen in Auftrag gegeben. Die vom Auftrag nicht erfassten Stellen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes wurden vom BKA nach dem gleichen System bewertet.

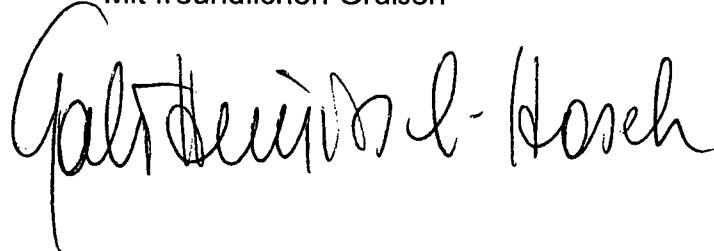
Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode sind – für den öffentlichen Dienst adaptiert – angelehnt an das System eines seit mehr als 60 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt hat.

Bewertet wird eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist vom Stelleninhaber unabhängig. Die Bewertungskriterien hat der Gesetzgeber im § 137 BDG 1979 zusammengefasst.

Die Zuordnungen nach dem BDG 1979 wurden für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h mit dem Vertragsbedienstetenreformgesetz übernommen.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2005 wurden die Richtverwendungen in der Anlage 1 BDG 1979 aktualisiert, um bei allfälligen Einstufungsverfahren zu Arbeitsplätzen mit aktuellen Organisationsstrukturen und Arbeitsplatzinhalten vergleichen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gerd Heinzl-Hosek". The signature is fluid and cursive, with "Gerd Heinzl-Hosek" written in a standard script font.