



DORIS BURES
Bundesministerin
für Verkehr, Innovation und Technologie

XXIV. GP.-NR
6566 /AB
17. Dez. 2010

zu 6622 /J

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

GZ. BMVIT-9.000/0033/PR3/2010
DVR:0000175

Wien, am 17. Dezember 2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Schwentner, Freundinnen und Freunde haben am 18. Oktober 2010 unter der **Nr. 6622/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend den Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zu Frage 1:

- *In wie vielen Fällen ging die Neubesetzung einer Funktion in höherwertiger Verwendung in den Jahren 2008 und 2009 in ihrem Ressort an eine Frau und in wie vielen Fällen an einen Mann?*

In der Zentralstelle wurden im Jahr 2008 ein Bewerber und eine Bewerberin und im Jahr 2009 ein Bewerber und drei Bewerberinnen bestellt.

Zu Frage 2:

- *In wie vielen Fällen war in den Jahren 2008 und 2009 in ihrem Ressort eine Frau im Besetzungsvorschlag für eine Funktion in höherwertiger Verwendung an erster Stelle und in wie vielen Fällen ein Mann?*

In der Zentralstelle waren im Jahr 2008 ein Mann und eine Frau und im Jahr 2009 unter Berücksichtigung von Gleichreihungen drei Männer und zwei Frauen im Besetzungsvorschlag für eine Funktion in höherwertiger Verwendung an erster Stelle.

Zu Frage 3:

- *Wie viele Besetzungsvorschläge für Funktionen in höherwertiger Verwendung in den Jahren 2008 und 2009 in ihrem Ressort, die eine Frau an erster Stelle hatten, wurden nachträglich noch einmal umgereiht?*

Keine.

Zu Frage 4:

- *Welche Frauenfördermaßnahmen wurden in ihrem Ressort im Bereich der Führungsfunktionen gesetzt, die über die im Frauenförderplan angesprochenen Maßnahmen hinausgehen?*

Grundsätzlich ist anzumerken, dass der Frauenförderungsplan des bmvit auch in diesem Punkt bereits sehr umfassend gefasst ist. Darüber hinaus werden auch immer wieder spezifische Fortbildungskurse für weibliche Führungskräfte (u.a. von der Verwaltungsakademie) angeboten und die angesprochene Personengruppe durch gesonderte ressortinterne Informationen bzw. Rundschreiben zu deren Besuch motiviert. Auf ausgeschriebene Führungsfunktionen wird zusätzlich zur üblichen Kundmachung, stets in einem gesonderten Ressortrundschreiben hingewiesen, wodurch eine breite Bekanntmachung gewährleistet werden soll. Auch werden potentiell geeignete Frauen von den Frauenbeauftragten persönlich in diesem Zusammenhang angesprochen und motiviert sich zu bewerben. Alleine die Tatsache, dass das Ressort konsequent gewährleistet, dass – wie im B-GBG – auch vorgesehen, die Frauenbeauftragte in den jeweiligen Bestellungskommissionen vertreten ist, hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass sich der Frauenanteil bei den Bewerbungen erhöht hat. Auch ermöglicht das bmvit weiblichen



Führungskräften zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexible Arbeitszeitmodelle.

Zu den Fragen 5 bis 7:

- *Wie stellen Sie in Zukunft sicher, dass der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Ausschreibungen in jener Fassung zur Kenntnis gebracht werden, die letztendlich veröffentlicht wird?*
- *Was wurde getan, um die Auswahl von Führungskräften entsprechend dem Ausschreibungsgesetz und einem Qualifikationsvergleich aller Bewerbungen transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten?*
- *Wie werden Sie bei den zukünftig anstehenden Stellenbesetzungen die Umsetzung der Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission sicherstellen?*

Das bmvit wird den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission selbstverständlich nachkommen. Dazu zählt auch, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte aktenmäßig in die Ausschreibungsprozesse entsprechend eingebunden ist bzw. wird.