

---

**6628/J XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 18.10.2010**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **ANFRAGE**

der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde

an die Bundesministerin für Justiz

betreffend den Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen

Im 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010 gibt es keine Darstellung, die den prozentuellen Anteil von Frauen und Männern aller angeführten Dienststellen in höherwertiger Verwendung darstellt. Stattdessen findet sich in diesem Bericht eine Abbildung der Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, die zudem nicht nach einzelnen Ressorts oder Obersten Organen aufgeschlüsselt ist. Ein Vergleich der Veränderung des aktuellen Frauenanteils in höherwertiger Verwendung mit den Vorjahren ist daher nicht möglich. Dadurch bleibt offen, ob der Frauenanteil in höherwertigen Verwendungen im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren angestiegen ist oder nicht.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

### **ANFRAGE:**

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?
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?
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 umgereicht?

4. Welche Frauenfördermaßnahmen wurden in ihrem Ressort im Bereich der Führungsfunktionen gesetzt, die über die im Frauenförderplan angesprochenen Maßnahmen hinausgehen?
5. Wie stellen Sie sicher, dass der Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zu Ausbildungslehrgängen so gestaltet ist, dass Objektivität, Fairness, Transparenz und die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes garantiert sind?
6. Wie werden die für Personalentscheidungen zuständigen Bediensteten in den Bestimmungen des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes des BMF geschult?
7. Wie werden den nicht berücksichtigten BewerberInnen die Personalentscheidungen kommuniziert und die für die Nichtberücksichtigung ausschlaggebenden Defizite benannt?
8. Kommt das Frauenfördergebot auch dann zur Anwendung, wenn sich eine Frau aus einer Verwendungsgruppe mit einem Frauenanteil über 45% um eine gehaltsmäßig höhere Funktion (mit einem Frauenanteil unter 45% in der höheren Funktion) innerhalb der gleichen Verwendungsgruppe bewirbt?
9. Wie werden Sie bei den zukünftig anstehenden Stellenbesetzungen die Umsetzung der Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission sicherstellen?