

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2009**Ausgegeben am 19. Jänner 2009****Teil II**

18. Verordnung: Frauenförderungsplan BMeiA

18. Verordnung des Bundesministers für europäische und internationale Angelegenheiten betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (Frauenförderungsplan BMeiA)

Gemäß § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 97/2008, wird verordnet:

1. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

Ziel des Frauenförderungsplanes

§ 1. Ziel des Frauenförderungsplanes ist es, Maßnahmen und Vorgaben festzulegen, damit in Entsprechung der §§ 11ff des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993) der Anteil der weiblichen Bediensteten in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie an allen einer jeweiligen Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätzen ein Ausmaß von mindestens 40% erreicht wird bzw. der erreichte Anteil von 40% erhalten bleibt.

Vorrangige Aufnahme

§ 2. (1) In allen jenen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten weniger als die von § 11 Abs. 2 B-GIBG vorgesehenen 40% (Unterrepräsentation) beträgt, sind Bewerberinnen, die sich im Zuge der in § 13 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes – Statut, BGBl. I Nr. 129/1999, vorgesehenen Auswahlverfahren für die zu besetzenden Planstellen gleich geeignet erweisen wie die bestgeeigneten Mitbewerber vorrangig aufzunehmen.

(2) Verbindliche Zielvorgaben in diesem Zusammenhang sind der Anlage 1 zu entnehmen.

Vorrang bei der Besetzung von hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen)

§ 3. (1) Bewerberinnen, die für eine angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig zu ernennen oder zu bestellen, wenn der Anteil der von Frauen besetzten Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der einer bestimmten Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätze weniger als die von § 11 Abs. 2 B-GIBG vorgesehenen 40 % beträgt.

(2) Verbindliche Zielvorgaben für die Besetzung von Funktionen sind der Anlage 2 zu entnehmen.

Ausschreibung

§ 4. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, AusG, BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung, als auch interne Ausschreibungen nach dem Statut sind in weiblicher und in männlicher Form abzufassen.

(2) Solange die Ziele der §§ 11ff B-GIBG nicht erreicht sind, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten bemüht ist, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen vorrangig aufgenommen bzw. bestellt werden.

(3) Soweit dem nicht die §§ 50a Abs. 4 und 50b Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes (BDG 1979), BGBI. Nr. 333, in der jeweils geltenden Fassung, entgegenstehen, ist vor der Ausschreibung einer Funktion zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber gegebenenfalls ein Hinweis aufzunehmen. Teilzeitbeschäftigung darf sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung der Bediensteten nicht diskriminierend auswirken.

(4) Der bzw. dem nach den Vertretungsbereichen gemäß Anlage 3 zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren bzw. dessen Stellvertreterin bzw. Stellvertreter ist jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung vor oder zumindest gleichzeitig mit der Veröffentlichung zu übermitteln. Nach Abschluss des Verfahrens ist sie bzw. er darüber zu informieren, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Auswahlverfahren

§ 5. (1) In Bewerbungsgesprächen und in den gemäß § 13 des Statuts vorgeschriebenen Auswahlverfahren haben diskriminierende Fragestellungen zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern im Zuge der in § 13 Statut vorgesehenen Auswahlverfahren dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf, wenn alle anderen Voraussetzungen zutreffen, nicht unter Nutzung des Ermessensspielraums Grund zur Ablehnung der Aufnahme oder der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis sein.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 6. (1) Der Dienstgeber hat darauf hin zu wirken, dass eine Familienpause sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber und von unmittelbaren Vorgesetzten erfolgen.

(3) Bei dem gemäß § 45a BDG 1979 vorgesehenen Mitarbeitergespräch sind Themen, die für die betroffenen Bediensteten im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevant sind, explizit anzusprechen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Übernahme von Führungspositionen bzw. zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren zu motivieren und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.

(5) Die Teilnahme weiblicher Bediensteter - auch jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit - an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 7. Bei der Bestellung bzw. Nachbesetzung von Mitgliedern der von den Dienstrechtsvorschriften einschließlich Statut vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis entspricht. Die bzw. der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr bzw. ihm namhaft gemachte Bedienstete bzw. ein von ihr bzw. ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 8. (1) Bei Informationsveranstaltungen, Berufs- und Studieninformationsmessen, an denen das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten teilnimmt, sowie bei der Selbstpräsentation des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten im Internet sind insbesondere Frauen zu einer Bewerbung für den auswärtigen Dienst einzuladen.

(2) Der Dienstgeber wird weiters bemüht sein, bei Ausschreibungen vermehrt Frauen zu Bewerbungen zu veranlassen.

2. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme/Arbeitsgruppen

§ 9. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte oder Verwaltungs-Innovations-Programm ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Arbeitsgruppen-Mitglieder Bedacht zu nehmen.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und die Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Sprachliche Gleichstellung

§ 10. In Erlässen und allen anderen dienstlichen Schriftstücken sind Personenbezeichnungen in weiblicher und in männlicher Form zu verwenden.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 11. (1) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterstützen. Die dafür erforderliche freie Zeit und notwendigen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, die vorhandenen Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen.

Regelmäßige Erörterung von Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen

§ 12. Die Themen, die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevant sind, werden in den in regelmäßigen Abständen stattfindenden Treffen der zuständigen personalführenden Stellen mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung erörtert.

Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

§ 13. Die zuständigen personalführenden Stellen haben der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu berichten, ob und welche Maßnahmen im Ressort auf Grund ihrer Gutachten gesetzt wurden.

Hinweis auf das B-GIBG

§ 14. (1) Sektions-, Gruppen-, Abteilungs- und Dienststellenleiterinnen und -leiter sowie Personalreferentinnen und -referenten sollen periodisch auf das B-GIBG aufmerksam gemacht werden.

(2) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle des Ressorts zur Einsicht aufzulegen bzw. in das ressortinterne Intranet zu stellen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 15. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Arbeitszeiten, flexible Teilzeitbeschäftigungsmodelle, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Schaffung von Möglichkeiten für Kinderbetreuung, anzustreben.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind bei Bedarf individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(3) Anträge gemäß § 50a BDG 1979 (Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass) und Anträge gemäß § 75 BDG 1979 (Karenzurlauben) sind unter Würdigung der Situation der Betroffenen wohlwollend zu prüfen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

(4) Soweit dem nicht zwingende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen, sind im Rahmen des Mobilitätsprinzips des auswärtigen Dienstes Anliegen der Berufstätigkeit der Ehegattinnen und -gatten sowie der Ausbildung der Kinder zu berücksichtigen.

3. Abschnitt

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information und Zulassung

§ 16. (1) Der Dienstgeber als auch die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass insbesondere alle Dienstnehmerinnen - einschließlich jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit - über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und Schulungsveranstaltungen für Führungskräftenachwuchs informiert werden. Es ist dabei darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Zu Fortbildungskursen sind bis zur Erreichung eines 40%igen Frauenanteils vorrangig Frauen zuzulassen.

(3) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Dienstzeitenänderungen notwendig, sind diese vom Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Schulung über Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen

§ 17. Der Dienstgeber wird in der Grundausbildung für neu eintretende Bedienstete sowie bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevanten Themen einschließlich Mobbing entsprechend berücksichtigen.

Gender Mainstreaming

§ 18. Im Rahmen der Grundausbildung für neu eintretende Bedienstete ist eine Einführung in die Methodologie des „Gender Mainstreaming“ vorzusehen. Diese Einführungsveranstaltung ist auch anderen Bediensteten des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten anzukündigen und zugänglich zu machen.

Vortragende

§ 19. Bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Vortragenden Bedacht zu nehmen.

Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

§ 20. (1) Der Dienstgeber hat bei Bedarf für eine geeignete Nachschulung der wieder eintretenden karenzierten Bediensteten zu sorgen.

(2) Auf Verlangen ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Schulungen zu gestatten.

(3) Über Ersuchen von aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten wird die personalführende Stelle diese rechtzeitig, jedoch spätestens vier Wochen vor Dienstantritt, zu einem Gespräch über ihre künftige Verwendung einladen. Es ist anzustreben, diese Bediensteten in den Informationsfluss ihres zukünftigen Arbeitsplatzes einzubinden.

Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 21. Soweit in dieser Verordnung auf Bestimmungen von Bundesgesetzen verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten

§ 22. Diese Verordnung tritt mit 1. Februar 2009 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, BGBl. II Nr. 630/2003, außer Kraft.

Spindelegger

