

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2014**Ausgegeben am 2. September 2014****Teil II**

217. Verordnung: Frauenförderungsplan BMEIA

217. Verordnung des Bundesministers für Europa, Integration und Äußeres betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (Frauenförderungsplan BMEIA)

Gemäß § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 210/2013, wird verordnet:

1. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

Ziel des Frauenförderungsplanes

§ 1. Ziel des Frauenförderungsplanes ist es,

1. Maßnahmen und Vorgaben festzulegen, damit in Entsprechung der §§ 11ff des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), 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 50% erreicht wird bzw. der erreichte Anteil von 50% erhalten bleibt sowie die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den verbindlichen Vorgaben des § 4 (2) und Anlage 1 bzw. § 5 (2) und Anlage 2,
2. die Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren,
3. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. Zur Erreichung dieses Zieles werden folgende Maßnahmen getroffen:

1. Mentoringprogramme für Frauen werden in das System der Personalplanung integriert.
2. Bei MitarbeiterInnengesprächen wird der Aspekt der Frauenförderung berücksichtigt. Zu diesem Zweck wird das Formular für MitarbeiterInnengespräche adaptiert.
3. Führungskräfte mit ihrer Vorbildfunktion werden für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch begleitende Maßnahmen (z.B. in Schulungen) sensibilisiert.
4. Führungskräfte, insbesondere die mit Personalagenden betrauten Personen, werden laufend weitere Maßnahmen zur Frauenförderung prüfen und gegebenenfalls umsetzen.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Der Dienstgeber ergreift geeignete Maßnahmen der Bewusstseinsbildung (z.B. in Schulungen), um die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu schützen. Dabei ist auch auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind periodisch daran zu erinnern, dass sie sich bei Diskriminierung im Sinne des B-GlBG nicht nur an den Dienstgeber, sondern auch an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wenden können.

Vorrangige Aufnahme

§ 4. (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-GlBG vorgesehenen 50% (Unterrepräsentation) beträgt, werden Bewerberinnen, die sich im Zuge der in § 13 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des

auswärtigen Dienstes – Statut, BGBl. I Nr. 129/1999 (Statut), vorgesehenen Auswahlverfahren für die zu besetzenden Planstellen gleich geeignet erweisen wie die bestgeeigneten Mitbewerber vorrangig aufgenommen.

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

Vorrang bei der Besetzung von hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen)

§ 5. (1) Bewerberinnen, die für eine angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, werden vorrangig ernannt oder bestellt, 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 50% beträgt.

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

Ausschreibung

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, AusG. BGBl. Nr. 85/1989, als auch interne Ausschreibungen nach dem Statut werden in weiblicher und in männlicher Form abgefasst.

(2) Solange die Ziele der §§ 11ff B-GIBG nicht erreicht sind, wird bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres bemüht ist, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext wird ferner darauf hingewiesen, 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), BGBl. Nr. 333 entgegenstehen, wird vor der Ausschreibung einer Funktion geprüft, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext wird darüber gegebenenfalls ein Hinweis aufgenommen. Teilzeitbeschäftigung darf sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung der Bediensteten nicht diskriminierend auswirken.

(4) Der bzw. dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihrer/seiner Stellvertreterin oder ihrem/seinem Stellvertreter werden jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung (einschließlich der internen Ausschreibungen) vor oder zumindest gleichzeitig mit der Veröffentlichung übermittelt. Nach Abschluss des Verfahrens wird sie bzw. er darüber informiert, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Auswahlverfahren

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

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 8. (1) Der Dienstgeber wirkt darauf hin, dass sich eine Babypause auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.

(2) Frauenförderung setzt nicht nur bei Führungspositionen an, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber und von unmittelbaren Vorgesetzten verfolgt werden.

(3) Bei dem gemäß § 45a BDG 1979 vorgesehenen MitarbeiterInnengespräch 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) Der Dienstgeber prüft den weiteren Ausbau von Jobsharing-Möglichkeiten im Ausland.

(6) Je nach Möglichkeit im Einzelfall, werden Wünsche nach Doppelposten im Ausland (wenn beide Partner Bedienstete des BMEIA sind) berücksichtigt.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 9. Bei der Bestellung bzw. Nachbesetzung von Mitgliedern der von den Dienstrechtvorschriften einschließlich Statut vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich. 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

§ 10. (1) Bei Informationsveranstaltungen, Berufs- und Studieninformationsmessen, an denen das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres teilnimmt, sowie bei der Selbstpräsentation des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres im Internet werden insbesondere Frauen zu einer Bewerbung für den auswärtigen Dienst eingeladen.

(2) In einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in digitalen Medien, wird Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum gegeben.

2. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme/Arbeitsgruppen

§ 11. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte oder Verwaltungs-Innovations-Programme 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 wird auf die Frauenförderung Bedacht genommen.

Sprachliche Gleichstellung

§ 12. (1) In Erlässen und allen anderen dienstlichen Schriftstücken sind Personenbezeichnungen in weiblicher und in männlicher Form zu verwenden.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffende Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen werden, soweit es sprachlich tunlich ist, in der weiblichen Form verwendet.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 13. (1) Der Frauenförderungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen. Zusätzlich wird der Frauenförderungsplan auch ins Intranet gestellt.

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

(3) Ein Intranetlink zu Gleichbehandlungsthemen wird vom Dienstgeber vorgesehen.

(4) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit ermöglicht, soweit dem nicht dienstliche Erfordernisse entgegenstehen.

Unterstützung für und Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 14. (1) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG werden die Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt. Die dafür erforderliche freie Zeit und notwendigen Ressourcen werden ihnen zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, die vorhandenen Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann die Arbeitsgruppe für

Gleichbehandlungsfragen die erforderlichen Finanzmittel beantragen (insbesondere für Informationsveranstaltungen, Vortragshonorare, etc.).

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte erteilt und auf Wunsch alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie etwa Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung gestellt, einschließlich der Bildungsbericht, aus dem der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage - getrennt nach Geschlecht - ersichtlich sind.

(3) Auf Grund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(4) In die jeweilige Geschäftseinteilung und dem Telefonverzeichnis werden die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter und die Mitglieder der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen unter Anführung ihrer Funktionen aufgenommen.

Regelmäßige Erörterung von Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen

§ 15. 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

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 17. (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, der eingetragenen Partnerinnen und Partner sowie der Ausbildung der Kinder zu berücksichtigen.

(5) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten wird nach Möglichkeit auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Bediensteten mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen.

(6) Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird darauf Bedacht genommen, dass Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Dienstzeit angeboten werden.

(7) Flexible, innovative Arbeitsformen, wie z.B. Telearbeit, werden laufend geprüft, da sie auch einen Beitrag zur Frauenförderung leisten können.

3. Abschnitt

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information und Zulassung

§ 18. (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, einschließlich Lehrgänge und Seminare der Verwaltungsakademie des Bundes im Bereich „Gender und Gleichstellung“.

(2) Zu Fortbildungskursen werden bis zur Erreichung eines 50%igen Frauenanteils vorrangig Frauen zugelassen.

(3) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Dienstzeitenänderungen notwendig, werden diese vom Dienstvorgesetzten gewährt, soweit dem nicht dienstliche Erfordernisse entgegenstehen.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insbesondere zu Themen wie Gleichbehandlung und Frauenförderung, Dienst-, Budget- und Organisationsrecht sowie Rhetorik und Verhandlungstechnik ermöglicht, soweit dem nicht dienstliche Erfordernisse entgegenstehen.

Schulung über Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsfragen

§ 19. Der Dienstgeber berücksichtigt in der Grundausbildung sowie bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevanten Themen.

Gender Mainstreaming

§ 20. Im Rahmen der Grundausbildung ist eine Einführung in das „Gender Mainstreaming“ vorzusehen. Diese Einführungsveranstaltung wird auch anderen Bediensteten des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres angekündigt.

Vortragende

§ 21. Bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen wird auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Vortragenden Bedacht genommen.

Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

§ 22. (1) Der Dienstgeber sorgt bei Bedarf für eine geeignete Nachschulung der zurückkehrenden karenzierten Bediensteten.

(2) Der Dienstgeber informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Karenzurlaub befinden, auf Wunsch über Ausschreibungen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

(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

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

Inkrafttreten

§ 24. Diese Verordnung tritt mit 1. Oktober 2014 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten, BGBl. II Nr. 18/2009, außer Kraft.

Kurz

