

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2001

Ausgegeben am 13. Juli 2001

Teil II

242. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

242. Verordnung der Bundesministerin für auswärtige Angelegenheiten betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Gemäß § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) vom 12. Februar 1993, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 94/2000, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten

1. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

Ziel des Frauenförderungsplanes

§ 1. Ziel des Frauenförderungsplanes ist es, Maßnahmen und Vorgaben festzulegen, damit in Entsprechung der §§ 42f B-GBG 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.

Bevorzugte 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 § 40 Abs. 2 B-GBG vorgesehenen 40% (Unterrepräsentation) beträgt, sind Bewerberinnen, die sich im Zuge der in § 13 Bundesgesetz über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes – Statut (Statut), BGBl. I Nr. 129/1999, vorgesehenen Auswahlverfahren für die zu besetzenden Planstellen nicht geringer geeignet erweisen als die bestgeeigneten Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

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

Besetzung von hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen)

§ 3. (1) Bewerberinnen, die für eine angestrebte Funktion nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind bevorzugt 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 § 40 Abs. 2 B-GBG vorgesehenen 40% beträgt.

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

Ausschreibung

§ 4. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85/1989, als auch interne Ausschreibungen nach dem Bundesgesetz über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes – Statut, BGBl. I Nr. 129/1999, sind in weiblicher und in männlicher Form abzufassen.

(2) Solange die Ziele der §§ 42 und 43 B-GBG nicht erreicht sind, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Bundesministerium für auswärtige 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 bevorzugt aufgenommen bzw. bestellt werden.

(3) Soweit dem nicht die §§ 50a Abs. 4 und 50b Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG), BGBl. Nr. 333/1979, 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.

(4) Der bzw. dem nach den Vertretungsbereichen gemäß **Anlage 3** zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren bzw. dessen Stellvertreterin oder 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, wieviele Männer und wieviele Frauen sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Auswahlverfahren

§ 5. (1) In Bewerbungsgesprächen und in den gemäß § 13 Statut 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. Es ist bei Bestellung bzw. Nachbesetzung von Mitgliedern der von den Dienstrechtsvorschriften einschließlich Statut vorgesehenen Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Kommissionsmitglieder Bedacht zu nehmen.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 8. (1) Bei Informationsveranstaltungen, Berufs- und Studieninformationsmessen, an denen das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten teilnimmt, sowie bei der Selbstpräsentation des Bundesministeriums für auswärtige 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-GBG 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-GBG 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.

Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

§ 12. 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-GBG

§ 13. (1) Sektions-, Gruppen-, Abteilungs- und Dienststellenleiterinnen und -leiter sowie Personalreferentinnen und -referenten sollen periodisch auf das B-GBG 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

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

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

(3) Anträge gemäß § 50a BDG (Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass) und Anträge gemäß § 75 BDG (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

§ 15. (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.

Gender Mainstreaming

§ 16. 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 auswärtige Angelegenheiten anzukündigen und zugänglich zu machen.

Vortragende

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

Wiedereinstieg für karenzierte Beamte

§ 18. (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 hat die personalführende Stelle spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre künftige Verwendung anzubieten. Es ist anzustreben diese Bediensteten in den Informationsfluss ihres zukünftigen Arbeitsplatzes einzubinden.

Verweisung auf andere Bundesgesetze

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

Ferrero-Waldner

Anlage 1

Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Besoldungs-, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen bzw. Entlohnungsschemata bis 31. Dezember 2001 (gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG)

(Die verbindlichen Vorgaben beziehen sich auf Frauen, die sich im Rahmen des in § 13 Statut vorgesehenen Auswahlverfahrens zumindest gleich geeignet erweisen als die bestgeeigneten männlichen Bewerber.)

BMaA (Stand 1. Juli 2000)					
Besoldungs-/Verwendungs-/Entlohnungsgruppe/-schema	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
A1/A	308	88	396	22,22	
v1/a	55	27	82	32,93	
Gesamt	363	115	478	24,06	25
A2/B	136	70	206	33,98	
v2/b	19	28	47	59,57	
Gesamt	155	98	253	38,74	40

Anm. zu Anlage 1: In den anderen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen beträgt der Frauenanteil mehr als 40%.

Anlage 2**Anteil der Frauen an Funktionen im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten
(einschließlich Vertretungsbehörden im Ausland)**

Funktionen im BMaA (Stand 1. Juli 2000)					
Arbeitsplätze bewertet nach Funktionsgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Zielvorgabe in %
A1/9	4	1	5	20	*)
A1/8	13	1	14	7	*)
A1/7	39	3	42	7	10
A1/6	52	11	63	17	19
A1/5	52	8	60	13	15
A1/4	60	19	79	24	26
A1/3	94	55	149	37	40
Gesamt A1/3–9	314	98	412	24	
A2/8	4	1	5	20	40
A2/7	4	4	8	50	**)
A2/6	47	22	69	32	35
A2/5	55	27	82	33	35
A2/4	26	11	37	30	32
A2/3	15	26	41	63	**)
Gesamt A2/3–8	151	91	242	38	

*) Keine Fluktuation für den Geltungszeitraum des Frauenförderungsplans zu erwarten.

**) Gesetzliche Quote erfüllt.

Anlage 3**Vertretungsbereiche der gemäß § 26 B-GBG bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten des
Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten**Vertretungsbereich 1: Besoldungs-, Verwendungs-, Entlohnungsgruppe bzw. Entlohnungsschema
A1/A/a/v1Vertretungsbereich 2: Besoldungs-, Verwendungs-, Entlohnungsgruppe bzw. Entlohnungsschema
A2/B/b/v2Vertretungsbereich 3: Besoldungs-, Verwendungs-, Entlohnungsgruppen bzw. Entlohnungsschemata
A3/C/c/v3/P1/p1/h1 bis A7/E/e/v5/P5/p5/h5