BUNDESGESETZBLATT
FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2004 Ausgegeben am 30. März 2004 Teil II

139. Kundmachung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

139. Kundmachung des Bundesministers für Landesverteidigung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 119/2002, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2002 bis 31. Dezember 2007 – Anpassung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2004 bis 31. Dezember 2005

1. Allgemeine Bestimmungen

Die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sind auf alle Ressortangehörigen sowie auf Frauen im Ausbildungsdienst anzuwenden.

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes zählt zu den Dienstpflichten der jeweils zuständigen Organwalter.

Bei der Gesamtplanung und bei der Personalplanung sind Frauenförderungsmaßnahmen grundsätzlich zu berücksichtigen.

2. Auswahlkriterien

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern sind Frauen wegen bestehender oder früherer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Ausübung einer Teilbeschäftigung oder einer He-rabsetzung der Wochendienstzeit nicht zu benachteiligen.

Bei der Auswahl von Bewerberinnen gegenüber Bewerbern ist weder das Lebensalter noch der Familienstand von Bewerberinnen, eigene Einkünfte oder die des Ehegatten bzw. des Lebensgefährten sowie eventuelle zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen, zu berücksichtigen.

3. Bekanntmachungen und Ausschreibungen freier Arbeitsplätze

Alle frei werdenden Arbeitsplätze, die nicht der Grundlaufbahn zugeordnet sind, sind ab der Funktionsgruppe 1 durch die Dienststelle, in der der Arbeitsplatz zu besetzen ist, in geeigneter Weise im Bereich der Dienststelle (z.B. durch Aushang oder nach Maßgabe technischer Möglichkeiten im Intranet) bekannt zu machen.

Vor einer ressortinternen oder -externen Ausschreibung ist zu prüfen, ob nicht innerhalb der Dienststelle für einen Aufstieg in die mit der betreffenden Planstelle verbundene Funktion geeignete Bewerberinnen vorhanden sind. In diesem Fall hat die Ausschreibung zu unterbleiben, soferne nicht auf Grund des Ausschreibungsgesetzes 1989 - AusG, BGBl. Nr. 85, jedenfalls eine Ausschreibung durchzuführen ist.

In Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Bei Ausschreibungen, die unter den Anwendungsbereich des Bundes-Geichbehandlungsgesetzes fallen, sind Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung einzuladen.

Ressortinterne oder -externe Ausschreibungen eines zivilen Arbeitsplatzes sind der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen.

4. Aufnahme und beruflicher Aufstieg

Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber sind solange bevorzugt aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Besoldungsgruppe oder im betreffenden Entlohnungsschema in den betreffenden Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und in der betreffenden Funktions- oder Bewertungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörden gemäß den aus der **Anlage** ersichtlichen Vorgaben erreicht ist.

5. Maßnahmen bei der Neuaufnahme und Antritt des Ausbildungsdienstes

Bei Neuaufnahme von weiblichen Bediensteten bzw. bei Antritt des Ausbildungsdienstes sind bei der Ausfolgung des Dienstvertrages sowie bei Antritt des Ausbildungsdienstes auch alle im Verlautbarungsblatt des Bundesministeriums für Landesverteidigung veröffentlichten Erlässe betreffend die Angelegenheiten des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsplanes zu übergeben.

Die jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von dieser Neuaufnahme in Kenntnis zu setzen.

6. Aus- und weiterbildende Maßnahmen

Weibliche Bedienstete sind sowohl bei der internen als auch bei der externen Aus- und Weiterbildung besonders zu unterstützen und zu fördern. Frauen ist die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen für alle Verwendungen, insbesondere für höhere Verwendungen, sowie die Teilnahme am Management-Training, sofern sie die entsprechenden Voraussetzungen aufweisen, zu gewähren.

Die Zulassung von Frauen zu den am Zentrum für Verwaltungsmanagement durchgeführten Seminaren ist besonders zu fördern, sofern sie zur entsprechenden Zielgruppe gehören. Zulassungsanträge dürfen nur abgewiesen werden, wenn schwer wiegende dienstliche Interessen entgegenstehen; diese Abweisungen sind zu begründen.

Soweit es dienstliche Erfordernisse gestatten, ist weiblichen Bediensteten, insbesondere Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen, die Teilnahme an ressortinternen Fortbildungsveranstaltungen auf den Gebieten Gleichbehandlung und Frauenförderung, Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren), Organisationsrecht sowie Reden und Verhandeln, zu ermöglichen.

Eine Zulassung einer weiblichen Bediensteten auch zu militärischen Ausbildungsgängen hat zu erfolgen, wenn die Bedienstete auf einem üblicherweise einer Militärperson zugeordneten Arbeitsplatz eingeteilt oder für eine Einteilung vorgesehen und das bei dieser Ausbildung Vermittelte für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung unverzichtbar ist.

Weibliche Bedienstete sind nach Möglichkeit zu militärischen Ausbildungsgängen zuzulassen, sofern dies im dienstlichen Interesse gelegen und organisatorisch möglich ist und der erfolgreiche Abschluss einer solchen Ausbildung zum Aufstieg in eine höhere Verwendungsgruppe (Entlohnungsgruppe) führen bzw. bei einer Bewerbung um einen entsprechenden Arbeitsplatz als Erfordernis verlangt werden kann. Auf diese Zulassungsregelung für weibliche Bedienstete zu militärischen Ausbildungsgängen ist im Ausbildungskalender (Abschnitt „Kursplanung“) sowie im Kurskatalog in geeigneter Form hinzuweisen.

Den Dienststellenleitern (Kommandanten) obliegt es, ihre Mitarbeiter über das Kursangebot des Zentrums für Verwaltungsmanagement sowie andere in Betracht kommende ressortinterne Ausbildungen in geeigneter Weise in Kenntnis zu setzen und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

Darüber hinaus ist den weiblichen Bediensteten der Besuch von Veranstaltungen ihrer jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Bundesministeriums für Landesverteidigung zu ermöglichen, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

7. Ausbildungsdienst von Frauen im Bundesheer

Frauen können auf Grund freiwilliger Meldung nach den jeweiligen militärischen Erfordernissen gemäß § 37 Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, einen Ausbildungsdienst leisten.

Eine freiwillige Meldung zum Ausbildungsdienst ist beim Heerespersonalamt einzubringen und bedarf der Annahme durch diese Behörde. Dabei ist auch die körperliche und geistige Eignung der Betroffenen zum Wehrdienst zu prüfen.

Vor der Übernahme von Frauen im Ausbildungsdienst in ein Dienstverhältnis als Militärperson auf Zeit, ist in einem objektiven Auswahlverfahren deren Eignung festzustellen.

8. Maßnahmen im Bereich von Kommissionen

Bei den bestehenden und den künftig neu einzurichtenden Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind (z.B. Aufnahme-, Begutachtungs-, Prüfungs- oder Berufungskommission), ist möglichst eine Frau als Vertreterin des Dienstgebers zu nominieren.

Die hiefür erforderlichen Nominierungen haben im Falle des Ausscheidens eines Mitgliedes im Wege der Nachnominierung oder, wenn dies nicht möglich ist, auf Grund des Zeitablaufes der Funktionsperiode der jeweiligen Kommission bei deren Neunominierung zu erfolgen.

Die Dienststellenleiter haben die Frauen hinsichtlich der Mitgliedschaft in Kommissionen zu fördern.

Wird keine Frau als Mitglied einer solchen Kommission bestellt, so hat der jeweilige Vorsitzende der Kommission jene Gleichbehandlungsbeauftragte, in deren Vertretungsbereich die Kommission eingerichtet ist, zur Teilnahme an der Sitzung der Kommission einzuladen. Ist die Kommission für zwei oder mehrere Vertretungsbereiche eingerichtet, so ist die Vorsitzende der Arbeitsgruppe zur Sitzung einzuladen.

9. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen

Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

Die Tätigkeit der Kontaktfrau ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

Die Dienststellenleiter haben in diesem Zusammenhang die Inanspruchnahme der freien Zeit zur Ausübung der Tätigkeit als Kontaktfrau nur aus schwer wiegenden dienstlichen Interessen zu versagen.

Auf Grund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

Im Telefonverzeichnis der Zentralstelle sowie im Rufnummernplan der Kommanden ist die jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Stellvertreterin für den Vertretungsbereich xx“ anzuführen.

10. Außer-Kraft-Treten

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung verlautbart im BGBl. II Nr. 275/2002 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2003 außer Kraft.

Platter

Unterzeichner	serialNumber=1026761,CN=Bundeskanzleramt,C=AT
Datum/Zeit	2017-11-23T16:20:26+01:00
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.bka.gv.at/verifizierung
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.