

**1470/AB XXII. GP**

---

**Eingelangt am 16.04.2004**

**Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für auswärtige Angelegenheiten

## **Anfragebeantwortung**

Die Abgeordneten zum Nationalrat Mag. Ulrike LUNACEK, Kolleginnen und Kollegen haben am 19. Februar 2004 unter der Nummer 1479/J-NR/2004 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend mangelnde Frauenförderung im Außenministerium gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

### **Zu den Fragen 1 und 2:**

Die - im übrigen Bundesdienst nicht vorgesehenen - gesetzlich vorgeschriebenen, objektiven Auswahlverfahren für den höheren sowie den gehobenen auswärtigen Dienst im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten bestehen aus einem anonymisierten schriftlichen und einem kommissionellen mündlichen Teil unter Einbeziehung eines Assessment-Centers. Beim anonymisierten schriftlichen Teil ist den Prüfern die Identität des/r jeweiligen VerfasserIn der Arbeiten unbekannt, sodass eine Bevorzugung oder Benachteiligung von KandidatInnen ausgeschlossen ist. Erreichen die BewerberInnen die vorgeschriebene Mindestpunktzahl beim schriftlichen Verfahren, so werden sie in der Folge zum mündlichen Teil zugelassen.

Die Auswahlkommission, der auch Frauen angehören, ist laut verfassungsgesetzlicher Bestimmung in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei. Die jeweils besten und

schlechtesten Benotungen der Kommissionsmitglieder werden bei der Errechnung des arithmetischen Punktemittels der KandidatInnen aus Objektivitätsgründen nicht berücksichtigt..

Insgesamt traten im Zeitraum 1995 bis 2003 615 KandidatInnen (davon 238 Frauen = 39%) zum Auswahlverfahren für den höheren auswärtigen Dienst an. Zur mündlichen Prüfung zugelassen wurden 391 (davon 136 Frauen = 35%) und aufgenommen wurden 162 (davon 49 = 30% Frauen).

In den Jahren 2002 und 2003 sind anteilmäßig jeweils mehr weibliche Kandidatinnen aufgenommen worden, als sich nach Absolvierung des anonymisierten schriftlichen Verfahrens für den mündlichen Teil qualifizieren konnten.

Da nunmehr im Schnitt bereits 30% der Neuaufnahmen Frauen sind, hat sich der Frauenanteil im höheren Dienst im BMaA seit meinem Amtsantritt kontinuierlich von damals 23% auf heute knapp 27% erhöht. Das ist eine Verdoppelung gegenüber dem Frauenanteil im höheren auswärtigen Dienst seit 1986 (13%); aufgrund des geringen Frauenanteils in früheren Zeiten befinden sich auch heute prozentmäßig weniger Frauen in Spitzenpositionen im BMaA.

Zum Auswahlverfahren für den gehobenen auswärtigen Dienst sind insgesamt 384 KandidatInnen (davon 224 Frauen = 58% Frauen) angetreten. Zur mündlichen Prüfung zugelassen wurden 206 (davon 88 Frauen = 43%) und aufgenommen wurden 86 (davon 37 Frauen = 43% Frauen).

Im gehobenen auswärtigen Dienst wurden seit meinem Amtsantritt 1995 als Staatssekretärin insgesamt jeweils prozentual genau so viele Frauen aufgenommen, wie sich anteilmäßig im anonymisierten Abschnitt für den mündlichen Teil des Auswahlverfahrens qualifizieren konnten.

### **Zu Frage 3:**

Seit meiner Amtszeit ist die Leitung des für Rekrutierung und Ausbildung zuständigen Referats zum ersten Mal mit einer Frau besetzt. Dieses Referat ist die erste Anlaufstelle für InteressentInnen und BewerberInnen für den auswärtigen Dienst und betreibt auch die Werbung für den Diplomatinnenberuf auf diversen Berufsmessen. Der Anteil der weiblichen InteressentInnen ist seitdem stetig gestiegen.

**Zu den Fragen 4, 5 und 9:**

Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten arbeitet mit einem alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepassten Frauenförderungsplan (BGBI. II Nr. 630/2003). Dieser verpflichtet zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, was in den öffentlichen Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBI. Nr. 85/1989 i.d.g.F., wie auch in den internen Bekanntgaben neu zu besetzender Arbeitsplätze nach dem Bundesgesetz über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes - Statut, BGBI. I Nr. 129/1999, praktiziert wird. Die Redaktion des Außenpolitischen Berichts und der Grundausbildungsverordnung des BMaA erfolgen unter Beachtung der Regeln für den geschlechtergerechten Sprachgebrauch.

Weiters ist im geltenden Frauenförderungsplan vorgeschrieben, dass im Rahmen der Grundausbildung aller neu eintretenden Bediensteten auch eine Einführung in die Methodologie des Gender Mainstreamings zu erfolgen hat. Diese Einführungsveranstaltungen sind gemäß dem Frauenförderungsplan auch jeweils allen anderen Bediensteten des Außenministeriums anzukündigen und zugänglich zu machen.

Darüber hinaus werden im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten auf Grund seines gesetzlichen Wirkungsbereiches Projekte zu Gender Mainstreaming („öffentlicher Bereich“) besonders innerhalb der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit umgesetzt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch Verankerung und Anwendung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (ÖEZA) verwirklicht werden. In das Entwicklungszusammenarbeitsgesetz, BGBI. I Nr. 49/2002, wurde deshalb die Bestimmung aufgenommen, dass die österreichische Entwicklungspolitik bei allen ihren Maßnahmen auch das Prinzip der „Gleichstellung zwischen Frauen und Männern“ zu berücksichtigen hat (siehe §1 Abs. 4 Z 3 EZA-Gesetz).

Im Rahmen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit setzt das Außenministerium eine Gender-Konsulentin ein, die laufend in den Planungsprozess für österreichische Länder- und Sektorprogramme sowie für andere EZA-Projekte eingebunden wird.

Im Rahmen von Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit wird eine Vielzahl von konkreten Maßnahmen und Aktivitäten gesetzt, die jeweils einen Beitrag zu "Gender Equality" darstellen. Der Anteil jener Projekte, die Gender-Anliegen gezielt verfolgen und die insbesondere auch die Kriterien bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllen, lag im Jahr 2001 mit 44,61 Prozent über der Marke der Jahre davor. Durch Gender-Trainings und durch verstärkte Einbindung von Gender-Expertise in die Projektplanung und Projektdurchführung wurde bei allen AkteurInnen auch die Sensibilität für Gleichstellungsfragen weiter erhöht.

Bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext wird ausdrücklich darauf hingewiesen, 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 wird ferner darauf hinzuweisen sein, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen vorrangig aufgenommen bzw. bestellt werden, sofern nicht in der Person der Mitbewerber liegende Gründe überwiegen. 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. Teilzeitbeschäftigung sowie eine Familienpause dürfen sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht diskriminierend auswirken.

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.

Weiters sieht der Frauenförderungsplan vor, dass die Teilnahme weiblicher Bediensteter - auch jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit - an Führungskräftelehrgängen zu fördern ist, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

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, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis

der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission bestellt, hat der Vorsitz der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine vom Vorsitz namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Nach dem Frauenförderungsplan sorgt das Außenministerium im Bedarfsfall für eine geeignete Nachschulung der aus einem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten und ermöglicht karenzierten Bediensteten auf Verlangen in der Freizeit die Teilnahme an Schulungen. Über Ersuchen von karenzierten Bediensteten hat die personalführende Stelle spätestens vier Wochen vor Wiederantritt des Dienstes ein Gespräch über ihre künftige Verwendung zu führen. Außerdem ist nach dem Frauenförderungsplan anzustreben, dass diese karenzierten Bediensteten in den Informationsfluss ihres zukünftigen Arbeitsplatzes eingebunden werden.

#### **Zu Frage 6:**

Der Frauenförderungsplan sieht vor, dass Anträge gemäß § 50a BDG (Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass) und Anträge gemäß § 75 BDG (Karenzurlaube) unter Würdigung der Situation der Betroffenen wohlwollend zu prüfen sind. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

Soweit dem nicht zwingende dienstliche Erfordernisse entgegenstehen, werden im Rahmen des Mobilitätsprinzips des auswärtigen Dienstes Anliegen der Berufstätigkeit der Ehepartner sowie der Ausbildung der Kinder berücksichtigt.

Im Bundesgesetz über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes - Statut, BGBl. Nr. 129/1999, ist verankert, dass DienststellenleiterInnen im Ausland neu an diese Dienststelle versetzte Bedienstete im Interesse der Erhaltung des Familienzusammenhalts bei der Anmietung einer angemessenen Wohnung, bei der Erlangung eines geeigneten Kindergarten-, Schul oder sonstigen Ausbildungsplatzes für deren Kinder sowie bei den Bemühungen um Aufnahme einer entsprechenden Erwerbstätigkeit durch deren Ehepartner zu unterstützen haben.

Als freiwillige Sozialleistung gewährt das BMaA den ins Ausland mitgehenden Ehegatten und Ehegattinnen einen Pensionsvorsorgezuschuss von 70% zum freiwillig weitergezahlten Pensionsversicherungsbeitrag, dessen Deckelungsbetrag heuer um 37,6% auf €200.- angehoben wurde. Dadurch soll die Benachteiligung der Ehepartner zumindest teilweise ausgeglichen werden, welche die Bediensteten ins Ausland begleiten, somit keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und deshalb keine Pensionszeiten erwerben können. Diese Erleichterung, die den Partnern oft erst das Begleiten ermöglicht, fördert wesentlich den Familienzusammenhalt und das Beibehalten eines geordneten Familienlebens.

Da das BMaA über keinen eigenen Kindergarten verfügt, wird Vermittlungshilfe für passende Kindergärten in Amtsnähe, speziell nach der Rückkehr aus dem Ausland, angeboten.

#### **Zu Frage 7:**

Bis vor kurzem wurden zwei der sieben Sektionen des BMaA von Frauen geleitet, die sich unterdessen erfolgreich um andere Führungspositionen beworben haben. Der Umstand, daß es derzeit keine Sektionsleiterin im BMaA gibt, ist auf das Rotationsprinzip und die Tatsache zurückzuführen, dass sich in den für die Übernahme einer Sektionsleitung in Frage kommenden Alters- und Dienstklassen aus den erwähnten, in der Vergangenheit liegenden Gründen noch nicht genügend Frauen befinden. Durch das Rotationsprinzip werden aber in den nächsten Jahren auch wieder Leitungen von Sektionen und andere Führungspositionen vakant werden.

#### **Zu Frage 8:**

Für die Geschäftsführung der ADA hat sich keine Frau beworben. Die Besetzung von Stellen in der ADA betrifft keinen Gegenstand der Vollziehung des Bundes.