

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2007**Ausgegeben am 27. November 2007****Teil II**

329. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz

329. Verordnung des Bundesministers für Soziales und Konsumentenschutz betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2005, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz**Inhaltsverzeichnis****Präambel****1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung****1. Ziele**

§ 1 Ziele

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 3 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 4 Sprachliche Gleichbehandlung

§ 5 Informationsarbeit

§ 6 Ressourcen

§ 7 Informationsrechte

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen**1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

§ 8 Kinderbetreuung und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 9 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 10 Kinderbetreuungseinrichtungen

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung

§ 11 Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 12 Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 13 Basisausbildung

§ 14 Schulung von Führungskräften

§ 15 Vortragende und Unterrichtsmaterialien

3. Förderung des beruflichen Aufstieges

§ 16 Laufbahn- und Karriereplanung

§ 17 Besetzung von Führungspositionen

§ 18 Verbesserung der internen Information

4. Förderung des Wiedereinstiegs

§ 19 Information

§ 20 Gleitender Wiedereinstieg

§ 21 Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

§ 22 Förderung der Mitarbeit von Frauen

6. Inkrafttreten

§ 23 Inkrafttreten

Anlage Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

Präambel

Das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. Bei der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Chancengleichheit.** Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
2. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen stärken und berufliche Identität fördern – die Bereitschaft erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter verstehen. Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer im Ressort.
3. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vorne herein auszuschließen.
4. **Information.** Kommunikation durch den Aufbau eines Informationsnetzwerkes verstärken.
5. **Neuaufteilung von Macht.** Bedingungen für gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung schaffen. Den Frauenanteil in Funktionen, Kommissionen und Gremien erhöhen.
6. **Steuerung.** Entwicklungstendenzen auf dem Gebiet der Frauenförderung beobachten und durch gezielte Informationen entsprechende Reaktionsmöglichkeiten schaffen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung wie etwa das Programm Mentoring für Frauen müssen in das System der Personalplanung und Personalentwicklung integriert sein.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Männer und Frauen sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

(4) Die Vertreter/innen der Personalabteilungen und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, haben sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. Alle interne und externe Schriftstücke und sonstige Veröffentlichungen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher Form zu verwenden, wofür die technischen Voraussetzungen zu schaffen sind.

Informationsarbeit

§ 5. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – Mitarbeiter(n)/innen ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen und im Intranet zu veröffentlichen.

(2) In sonstigen Publikationen des Ressorts insbesondere in der Mitarbeiter/innen-Zeitung (Insider/in) ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

(3) Den Mitarbeiter(n)/innen ist nach Absprache mit dem/der Dienststellenleiter/in die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(4) Ein/e Jurist/in als Vertreter/in des Dienstgebers für frauen- und elternrelevante Rechtsfragen (zB Auskünfte oder Merkblätter über Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen) ist in der Geschäftseinteilung mit diesen Agenden besonders auszuweisen.

Ressourcen

§ 6. (1) Bei der jährlichen Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und -maßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Maßnahmen, die der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind bevorzugt einzuplanen.

(2) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) gemäß dem B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit haben die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen dafür Sorge zu tragen, dass die dafür erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) zur Verfügung gestellt werden.

Informationsrechte

§ 7. Im Frauenförderungsplan sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

1. Statistische Daten entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBl. Nr. 774/1993, bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
2. Die Ausbildungsabteilungen sind zur Führung von statistischen Unterlagen verpflichtet, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen, sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind.
3. Bis 1. Oktober jeden Jahres ist auf Verlangen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung durch die Ausbildungsabteilung ein Bericht unter Beifügung der Jahresstatistik an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts abzugeben. Aus diesem Bericht hat ua. hervorzugehen:
 - a) Die vermuteten Ursachen, falls der im Frauenförderungsplan vorgesehene Frauenanteil (§ 11 Abs. 3) nicht erreicht wurde;
 - b) Fördermaßnahmen für Frauen, die seitens der Ausbildungsabteilungen gesetzt wurden;
 - c) Vorschläge zur Verbesserung der Situation;
 - d) Form und Inhalt der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsverantwortlichen der einzelnen Dienststellen und der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrau.
4. Schriftliche Information über geplante Schulungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau), nicht jedoch Anmeldungen einzelner MitarbeiterInnen zu externen Bildungsmaßnahmen.
5. Schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen:
 - a) Ausschreibungstext vor Abfertigung
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission
 - c) Namen und Reihung der Bewerber/innen nach Entscheidung der Begutachtungskommission an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin

6. Bericht über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles bei Bewerbungen bis 1. Oktober jeden Jahres der jeweils zuständigen Personalabteilung (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte).
7. Information über geplante Organisationsänderungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte).
8. Information über geplante Neubesetzung von ständigen Kommissionen (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
9. Information über geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau).

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter/innen in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten soll auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder)Betreuungspflichten Rücksicht genommen werden. Sitzungen sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Bediensteten bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten erwachsen.

(4) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung entstehen.

(5) Betreuungspflichten sind bei der Genehmigung von Telearbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 9. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen erprobt werden (Pilotprojekte, um neue Formen der inhaltlichen Stellvertretung, der internen Kommunikationsabläufe und anderer Rahmenbedingungen zu erproben).

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 10. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen und die Information zur Verfügung zu stellen.

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 11. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Aus- und Weiterbildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Kenntnisnahme hat nachweislich zu erfolgen.

(2) Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist bei den entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren; sofern sich Frauen ausreichend angemeldet haben und sie der Zielgruppe dieser Ausbildungsmaßnahme entsprechen. Angebote, die sich vorwiegend an MitarbeiterInnen in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher ist, sind entsprechend dieser Repräsentanz zu beschicken.

(4) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist vor der Erhebung des Bildungsbedarfes einzubeziehen. Ebenso sollen die Ausbildungsbeauftragten der einzelnen Dienststellen die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Frauenbeauftragten einbeziehen.

(5) Seminare und Schulungen sind bei Bedarf von der Ausbildungsabteilung mit (Kinder)Betreuung anzubieten, bzw. sind auch flexible Lösungen der (Kinder)Betreuung (zB Tagesmutter) anzubieten, wenn sonst ein/e Teilnehmer/in an der Aus- und Weiterbildung verhindert wäre. Bei Bedarf sollen einzelne Veranstaltungen mit Kinderbetreuung auch in den Sommerferien abgehalten werden.

(6) Bei Seminaren am Dienstort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, zB das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(7) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können.

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmer/innen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 12. (1) Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die wichtige Inhalte wie zB Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit enthalten.

(2) Die Arbeitszufriedenheit dieser Bediensteten soll durch folgende Maßnahmen erhöht werden:

1. Schaffung von mehr Arbeitszufriedenheit durch Kennenlernen der Arbeitsabläufe und -inhalte,
2. Mitgestaltung ergonomischer Arbeitsplätze und Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
3. Erleichterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe durch verbesserte interne Organisation und Information über Rechte und Pflichten.

Basisausbildung

§ 13. (1) Im Rahmen der Basiseinführung ist der Kontaktfrau und/oder der Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Wird in einer Dienststelle keine Basiseinführung durchgeführt, hat die Vorstellung der Kontaktfrau und der Gleichbehandlungsbeauftragten in anderer, geeigneter Form zu erfolgen.

Schulung von Führungskräften

§ 14. (1) Personalverantwortliche und Bedienstete, die mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung betraut sind, haben sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren. Diese Themen sind bei den Fachtagungen der Personalverantwortlichen bei aktuellem Anlass zu behandeln.

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit Mitarbeiter(n)/innen zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(3) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte (Kontaktfrauen) sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching ermöglicht werden.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 15. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils an den Mitgliedern in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird eine Liste mit den Vortragenden und Prüfer(n)/innen des Ressorts den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfer(n)/innen wird die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

(2) Die pädagogischen Trainingsseminare für Vortragende sind um die Themenkreise „versteckte Frauendiskriminierung“, „Gleichbehandlung“ und „gezielte Förderung von Frauen in der Aus- und Weiterbildung“ zu erweitern.

(3) Lehrpläne dürfen keinerlei (mittelbare) frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind um frauenspezifische Themenbereiche zu erweitern.

3. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 16. (1) Die Möglichkeit einer Familienphase sollte in die Karriereplanung beider Geschlechter gleichwertig einfließen und darf zu keinerlei Beschränkung der Karrierechancen führen. Das Audit Familie & Beruf ist als Entwicklungsprozess für entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Ressort fix zu installieren, um ua. den Anteil der Väterkarenz im Ressort zu erhöhen und die Anerkennung von Familienkompetenzen bei der Mitarbeiter/-innenauswahl zu gewährleisten.

(2) Mindestens einmal jährlich ist ein Laufbahn- und Karriereplanungsseminar für Frauen anzubieten.

(3) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen.

(4) Das Programm Mentoring für Frauen ist im gesamten Ressort zu implementieren.

(5) Im Mitarbeiter/innen/gespräch sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen – wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung – zu behandeln.

(6) Aufgabe des/der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen) zu fördern.

(7) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

Besetzung von Führungspositionen

§ 17. (1) Gemäß den Vorgaben in der Anlage sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt zu bestellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe, die gegenüber Bewerberinnen keine mittel- oder unmittelbar diskriminierende Wirkung haben, überwiegen.

(2) Frauenförderung muss bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen beginnen. Die Ausschreibung auch dieser Funktionen hat zu erfolgen.

(3) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

(4) Im Ausschreibungstext sind Bewerber/innen aufzufordern, zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu beziehen.

(5) Erfolgen keine Bewerbungen von Frauen, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(6) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(7) Die Kommissionen gemäß Ausschreibungsgesetz haben die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte als nicht stimmberechtigte Sachverständige beizuziehen. Hearings sind in allen Fällen abzuhalten.

(8) Die in den Absätzen 1 bis 7 genannten Maßnahmen sind auf Verlangen der Gleichbehandlungsbeauftragten in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Verbesserung der internen Information

§ 18. Um die Mobilität der Mitarbeiter/innen zu fördern und das Potential an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt bzw. bekannt gemacht werden.

4. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 19. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bereits bei Meldung der Schwangerschaft, jedoch spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von ihrer/ihrer Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Karenzurlauber/innen sind spätestens im Rahmen des Wiedereinstiegsgespräch (Abs. 2) von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 20. Es soll ein gleitender Wiedereinstieg insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, Mitarbeiter/innen/gespräch, ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 21. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die gezielte Förderung der Fortbildung während der Elternkarenzzeit und nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen

- (2) Die Vorgesetzten sollen die Teilnahme an einem Wiedereinstiegsseminar ermöglichen.
- (3) Wiedereinsteigerinnen sollen bevorzugt zu Fortbildungsseminaren zugelassen werden.
- (4) Wiedereinsteigerinnen ist auch Coaching und Einzelsupervision anzubieten.

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 22. Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, zu fördern.

6. Inkrafttreten

§ 23. Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2008 in Kraft.

Buchinger

Anlage zum Frauenförderungsplan**Anlage zum Frauenförderungsplan****Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile bis 31. Dezember 2009
(gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG)**

Die verbindlichen Vorgaben beziehen sich auf Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber.

Die Fluktuationszahlen beruhen auf der Annahme einer 3-prozentigen Fluktuation pro Jahr.

In jenen Bereichen, in denen der Frauenanteil von 40 % bereits erreicht wurde, ist darauf zu achten, dass durch Neuaufnahmen bzw. durch Funktionsbesetzungen der Frauenanteil nicht unter 40 % sinkt.

Zentralstelle:

Zu § 11a Abs. 3 B-GIBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
GL StV	2	1	3	33,3	0	0
AbtL	6	4	10	40	0	0
A1/9	2	0	2	0	1	1
A1/8	1	0	1	0	0	0
A1/7, v1/5	5	2	7	28,6	1	1
A1/5, A1/6, v1/4	19	6	25	25	1	1
A1/GL, v1/1	4	2	6	33,3	1	1
A2/8	1	0	1	0		
A2/7, v2/5	12	2	14	14,3	1	1
v2/1	3	1	4	25		

Es ist weiters darauf Bedacht zu nehmen, dass, da in den Sektionen III und V der Frauenanteil in einzelnen Führungspositionen bereits 50 bis 100 % beträgt, vermehrt in den Sektionen I, II und IV der Frauenanteil in oben genannten Funktionen und Funktionsgruppen zu erhöhen ist.

Um ein kohärentes Bild über die Anteile von Frauen in Führungspositionen, unabhängig von der Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen oder in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, zu liefern, wird eine Aufstellung der Funktionsträger/innen in der Zentralstelle, nach dem Geschlecht getrennt, zum Stichtag 1.11.2007 angehängt. Differenzen zwischen der Gesamtzahl der Funktionen und der Summe aus „Männern“ und „Frauen“ ergeben sich aus dem Umstand der noch nicht erfolgten (Nach)Besetzung.

Leitungsfunktionen

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Kabinett des HBM	0	1	1	0
Sektionen	1	4	5	20
Stabstelle CIO	0	1	1	0
Behindertenanwaltschaft	0	1	1	0
Gruppen	0	3	3	0
Abteilungen	13	26	39	33,33
Kanzleidirektion	0	1	1	0

Stellvertretungen der Leitungsfunktionen

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Kabinett des HBM	1	0	1	100
Sektionen	3	7	10	30
Gruppen	1	2	3	33,33
Abteilungen	17	19	40	42,5

Kanzleidirektion	0	1	1	0
------------------	---	---	---	---

Bundessozialamt:

Bei der Nachbesetzung von Landesstellenleitungen und stellvertretenden Landesstellenleitungen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass im Bundesdurchschnitt der Frauenanteil von 40 % erreicht wird. Bei der Interpretation der Anteile ist auch zu beachten, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Bediensteten rund zwei Drittel beträgt.

Zu § 11a Abs. 3 B-GIBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
Landesstellenleitung	2	0	2	0	0	0
Stv-Landesst.L	3	0	3	0	1	1
AbteilungsL	6	1	7	14,3	1	1
Stv AbtL	3	1	4	25	1	1
A1/7	1	0	1	0	1	1
A1/5, A1/6	3	2	5	40		
A1/2, v1/2	6	1	7	14,3	1	1
A2/7	2	0	2	0	1	1

Um ein kohärentes Bild über die Anteile von Frauen in Führungspositionen, unabhängig von der Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen oder in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, zu liefern, wird eine Aufstellung der Funktionsträger/innen im Bundessozialamt, nach dem Geschlecht getrennt, zum Stichtag 1.11.2007 angehängt. Differenzen zwischen der Gesamtzahl der Funktionen und der Summe aus „Männern“ und „Frauen“ ergeben sich aus dem Umstand der noch nicht erfolgten (Nach)Besetzung.

Leitungsfunktionen

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Amtsleitung	0	1	1	0
Supportleitung	0	1	1	0
Stabsleitung	0	1	1	0
Landesstellenleitung	2	7	9	22,22
Abteilungsleitungen	15	37	42	35,71
Leitung d. ärztlichen Dienstes	4	5	9	44,44

Stellvertretungen der Leitungsfunktionen

Funktion	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Vertretung der Amtsleitung	2	0	2	100
Vertretung der Supportleitung	0	1	1	0
Vertretung der Stabsleitung	0	0	1	0
Vertretung der Landesstellenleitung	1	7	9	11,11
Vertretung der Abteilungsleitungen	17	19	42	40,47

