

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2008**Ausgegeben am 27. November 2008****Teil II**

418. Verordnung: Frauenförderungsplan – BM.I

418. Verordnung der Bundesministerin für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BM.I)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 97/2008, wird verordnet:

1. Abschnitt

Allgemeiner Teil

Ziel des Frauenförderungsplanes

§ 1. (1) Die Bundesministerin für Inneres bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Die Strategie des Gender Mainstreaming ist als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Inneres zu verankern. Insbesondere werden Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden.

(3) Durch Umsetzung des Frauenförderungsplanes soll der Anteil der Frauen an den im Ressortbereich des Bundesministeriums für Inneres dauernd Beschäftigten in all jenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentation gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG gegeben ist, erhöht werden.

(4) Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der in den jeweiligen Dienstbehörden festgestellten und als Anlage der Verordnung wiedergegebenen Unterrepräsentation. In der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A1/v1 ist gemäß § 11a B-GIBG bis zum 30. November 2010 der Frauenanteil um 1%, im Exekutivdienst um 0,5% anzuheben.

Frauenförderungsgebot

§ 2. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, die besonderen Maßnahmen zur Frauenförderung (3. Abschnitt) so zu handhaben, dass sich binnen zwei Jahren ab in Kraft treten der Verordnung in jedem Wirkungsbereich der Frauenanteil entsprechend der Zielvorgaben erhöht. Dies gilt nur für jene Wirkungsbereiche, in denen Maßnahmen mit Auswirkungen auf den Stellenplan erfolgen.

(2) Der Dienstgeber hat außerdem bei allen sonstigen Maßnahmen (Aufnahmen, planstellenreduzierenden Maßnahmen, Überstellungen in höhere Verwendungen, Funktionsbesetzungen, Organisationsänderungen, Entsendungen udgl.), die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, das Ziel des Frauenförderungsplanes zu beachten.

Anwendungsbereich

§ 3. Die Bestimmungen des 2. und 3. Abschnittes sind auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Ressortbereiches des Bundesministeriums für Inneres anzuwenden.

Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

§ 4. Am Arbeitsplatz soll ein Klima geschaffen werden, in dem Frauen und Männer gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren. Fälle sexueller Belästigung sind vertraulich zu behandeln. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass es zu keinen weiteren sexuellen Belästigungen kommt und

die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde an die Bundesgleichbehandlungskommission keine Benachteiligung erfährt.

2. Abschnitt

Allgemeine Förderungsmaßnahmen

Aus- und Weiterbildung

§ 5. (1) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten hat der Dienstgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so rechtzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, dass diesen entsprechende Dispositionsmöglichkeiten offen stehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dies wünschen, hat er - soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen - zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern ohne sie ein geordneter Dienstbetrieb aufrechterhalten werden kann. Darüber hinaus sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugt zuzulassen.

(2) Die Dienstvorgesetzten haben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit Dienstzeitänderungen zu gewähren.

(3) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, insbesondere, wenn sie sorgepflichtig sind.

(4) Der Dienstgeber hat bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen (z. B. keine Veranstaltungen in der ersten Schulwoche). Bei Bedarf ist eine größtmögliche Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit zu gewähren.

Berufliche Lebensplanung

§ 6. (1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung und Gestaltung der Arbeitsplätze.

(2) Bei der Festlegung allfälliger physischer Eignungskriterien ist darauf Bedacht zu nehmen, dass der Zugang von Frauen gewährleistet ist.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen ergibt. Die Aufnahme von Eignungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren, ist unzulässig.

(4) Der Dienstgeber hat sich nachweislich und intensiv zu bemühen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Exekutivdienst tätig sind und dies wünschen und aufgrund ihrer familiären Verhältnisse (z. B. Pflege naher Angehöriger, Sorgepflichten Alleinerziehender) ihren Dienst außerhalb des Schicht- und Wechseldienstes/Plandienstes versehen oder teilzeitbeschäftigt sind, im exekutiven Außendienst eingesetzt werden können.

Familiäre Verhältnisse

§ 7. (1) Der Dienstgeber hat die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu berücksichtigen (z. B. bei der Anordnung von Telearbeit). Bei dienstlichen Verfügungen hat er auf bestehende Sorgepflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht zu nehmen.

(2) Der Dienstgeber hat bei der Dienst- und Urlaubseinteilung die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Versorgungspflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen.

(3) Die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitarbeit durch Männer ist durch geeignete Maßnahmen zu ermöglichen und deren Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern.

Überstunden, Teilzeitarbeit

§ 8. (1) Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter regelmäßig Überstunden zu leisten, so ist eine beabsichtigte Änderung der Einteilung dieser Überstunden aufgrund der familiären Verhältnisse und der daraus resultierenden Sorgepflichten innerhalb der Wochenarbeitszeit dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Dieser hat die Änderung zu genehmigen, es sei denn, wichtige dienstliche oder unabwendbare gesetzliche Erfordernisse stehen dem entgegen oder der/die Mitarbeiter(in) hätte die Absicht, die Überstunden nicht nur an Arbeitstagen zu leisten.

(2) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Insbesondere hat er auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten (z. B. Pflege von Familienangehörigen) Bedacht zu nehmen.

(3) Der Dienstgeber hat angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Bei Geltendmachung familiärer Notsituationen kann der Antrag unter gleichzeitiger Verständigung der Dienstvorgesetzten über Art und Ausmaß der angestrebten Teilzeitarbeit direkt bei der Dienstbehörde eingebracht werden. Diese hat über den Antrag unverzüglich zu entscheiden.

Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben

§ 9. (1) Der Dienstgeber hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich im Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, auf Wunsch über wesentliche das Ressort oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Über diese Möglichkeit sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

(2) Diese Information umfasst je nach Tätigkeitsbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen.

(3) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Dienstgeber (Personalabteilung) oder von der/dem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. Gleichzeitig ist die/der regionale Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren, um eine Betreuung (Mentoring) zu ermöglichen.

Nebentätigkeiten

§ 10. Bei der Übertragung von Nebentätigkeiten ist bei gleichwertiger Qualifikation auf geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten.

Kommissionen und Beiräte

Zusammensetzung

§ 11. (1) Bei nicht durch Wahl vorzunehmender Bestellung von Mitgliedern in Kommissionen und Beiräten ist bei Unterrepräsentation der Frauenanteil innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung der Verordnung jedenfalls zu erhöhen. Dies gilt in diesem Maße nicht, in dem Mitglieder von Kommissionen und Beiräten nicht bestellt werden. Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist gemäß § 10 Abs. 1 B-GlBG vorzugehen. Vor der Bestellung von Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Bei neu einzurichtenden Kommissionen und Beiräten oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber im Zusammenwirken mit der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung zu achten.

(3) Bei ähnlichen Einrichtungen (ressortinterne und ressortexterne Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Arbeitsgruppen in nachgeordneten Behörden oder Dienststellen udgl.) ist ebenfalls die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten. Ist es aus sachlichen Erwägungen nicht geboten, die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten, hat die entsendende Dienststelle dies der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen.

(4) In Kommissionen, Beiräten und Einrichtungen gemäß Abs. 1 bis 3 hat der Dienstgeber daran mitzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende bestellt werden.

(5) Bei der Einrichtung von Begutachtungskommissionen gemäß dem Ausschreibungsgesetz 1989 - AusG, BGBl. Nr. 85/1989, ist bei der Bestellung der Mitglieder im Sinne von § 7 Absatz 2 AusG vorzugehen.

3. Abschnitt

Besondere Förderungsmaßnahmen und

deren Umsetzung in den jeweiligen Dienstbehörden

Aufnahme in den Dienst, Betrauung mit einem Arbeitsplatz

§ 12. (1) Im Hinblick auf die angeführten Zielvorgaben (§ 1 Abs. 2 und 3) in den jeweiligen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen der einzelnen Dienstbehörden sind in diesen Gruppen unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für die Aufnahme in den öffentlichen Dienst bei gleicher oder gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt aufzunehmen, bis die genannten Zielvorgaben bei den dauernd Beschäftigten in der jeweiligen Dienstbehörde erreicht sind (§ 11b B-GIBG).

(2) Darüber hinaus wurde in allen Bereichen des Ressorts eine Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen festgestellt. Es sind daher für eine höherwertige Verwendung unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher oder gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt zu bestellen, bis in allen Leitungsfunktionen in den betreffenden Verwendungs-/Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde keine Unterrepräsentation an Frauen bei den dauernd Beschäftigten gegeben ist.

(3) Bei der Ausschreibung freier Planstellen in Verwendungs-/Entlohnungsgruppen in allen Dienstbehörden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auf die bevorzugte Behandlung von Bewerberinnen bei gleicher oder gleichwertiger Eignung hinzuweisen. Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(4) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie z. B. nach der Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Berichtspflichten

§ 13. (1) Der/Dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres ist der Wortlaut der Ausschreibung oder der Interessentensuche für eine Funktion oder einen Arbeitsplatz, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe, einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist, rechtzeitig mitzuteilen. Des Weiteren ist die/der Vorsitzende von beabsichtigten Neuaufnahmen unverzüglich zu informieren.

(2) Der Dienstgeber hat in den in Abs. 1 angeführten Fällen die/den Vorsitzende(n) der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres auf Verlangen über eingelangte Bewerbungen von Bewerberinnen und Bewerbern unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist, jedenfalls aber vor Entscheidungsfindung, zu informieren und der/dem Vorsitzenden die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme binnen angemessener Frist einzuräumen. Dazu ist jedenfalls eine Einsichtsmöglichkeit in die Liste der Bewerberinnen und Bewerber und deren Qualifikation zu ermöglichen.

(3) Der Frauenanteil unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen und Funktionen ist im Abstand von jeweils zwei Jahren vom Dienstgeber zu erheben. Der nächste Erhebungsstichtag ist der 1. Juli 2010.

(4) Die/Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres hat der Bundesministerin oder dem Bundesminister unverzüglich nach dem jeweiligen Erhebungsstichtag einen Situationsbericht vorzulegen. Der Dienstgeber hat die dafür erforderlichen Informationen und Daten der Berichtslegerin oder dem Berichtsleger zur Verfügung zu stellen.

(5) Ein Bericht mit daraus resultierenden Zielvorgaben für die nächsten zwei Folgejahre wird unter Einbeziehung der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erstellt und im Dienstweg den zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichteten Vertreterinnen und Vertretern der Dienstbehörden zur Kenntnis gebracht.

(6) Der/Dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres ist halbjährlich über Bewerbungen und Zulassungen von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu berichten und Nichtzulassungen zu begründen.

(7) Über Anträge auf Teilzeitarbeit oder Telearbeit sind die regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(8) Die/Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres und die/der regional zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sind bei Vorliegen eines Verdachts einer Diskriminierung von Frauen nach dem B-GIBG unverzüglich zu informieren.

4. Abschnitt

Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen

§ 14. (1) Der/Dem Gleichbehandlungsbeauftragten, den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter, als Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder als Kontaktfrau ist ein wesentlicher Teil der Erfüllung der Dienstpflicht. Der Dienstgeber hat auf diesen wichtigen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen.

(3) Der Dienstgeber hat die Gleichbehandlungsbeauftragte/den Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und die dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung zu stellen.

5. Abschnitt

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 15. Der Dienstgeber hat die jeweils gültige Fassung des Frauenförderungsplanes im Dienstweg allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Diese Informationspflicht gilt auch bei der Begründung von Dienstverhältnissen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch über das Intranet zugänglich zu machen.

Inkrafttreten

§ 16. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Dezember 2008 in Kraft. Die Verordnung BGBI. II Nr. 532/2004 (Frauenförderungsplan – BM.I) tritt mit Ablauf des 30. November 2008 außer Kraft.

(2) Verweise auf Bundesgesetze beziehen sich auf die zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Verordnung in Geltung befindliche Fassung.

Fekter

