

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2009**Ausgegeben am 11. Februar 2009****Teil II**

34. Kundmachung: Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion

34. Kundmachung der Präsidentin des Nationalrates betreffend den Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion

Gemäß § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 97/2008, wird kundgemacht:

Frauenförderungsplan der Parlamentsdirektion**1. Abschnitt****Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung****Ziele**

§ 1. Die Parlamentsdirektion bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere durch die Führungskräfte;
2. die Implementierung der Strategie des Gender Mainstreamings und die Integration von Frauenförderung in sämtliche Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung;
3. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen;
4. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
5. der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken;
6. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer;
7. die Festlegung von geeigneten Maßnahmen und Vorgaben zur Erreichung eines Anteils an weiblichen Bediensteten in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie bei allen einer Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätzen von mindestens 40%; eine bereits erreichte Frauenquote von mindestens 40% ist jedenfalls zu wahren;
8. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung durch Männer durch geeignete Maßnahmen und deren Akzeptanz bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Maßnahmen zur Zielerreichung**Frauenförderung**

§ 2. (1) Die Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung sind zu schaffen.

(2) Allen, auch neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Bundesgleichbehandlungsgesetz, insbesondere der Frauenförderungsplan, in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(4) Die Kommunikation der Frauen untereinander über ihre spezifischen Probleme und der Aufbau von Informationsnetzwerken sind im Rahmen der finanziellen und personellen Möglichkeiten zu unterstützen.

(5) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(6) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen ist eine Ansprechperson für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen (z.B. Teilzeit, Karenz usw. und diesbezügliche dienst- und besoldungsrechtliche Fragen) auszuweisen.

Beseitigung von Ungleichheiten

§ 3. (1) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sowie strukturelle Rahmenbedingungen, die zur Benachteiligung eines der Geschlechter führen, sind zu beseitigen.

(2) Die Vorgesetzten haben die zu ergreifenden Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede mitzutragen und umzusetzen.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, welche die Würde von Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen.

(2) Die Parlamentsdirektion wird erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung treffen.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, die sie bei derartigen Vorkommnissen ergreifen können, zu informieren und dabei zu unterstützen.

Sprachliche Gleichstellung

§ 5. (1) Auf die sprachliche Gleichstellung ist in allen internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen zu achten. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form zu verwenden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu vermeiden.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

(3) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Ausschreibung

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Bei Ausschreibungen und Funktionsbetrauungen sind die Vorgaben des Bundesgleichbehandlungsgesetzes zu beachten. Die jeweilige Ausschreibung hat einen entsprechenden Hinweis zu enthalten.

(3) Bewerbungen insbesondere von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen so formuliert sein, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(5) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. Sollte dies möglich sein, ist im Ausschreibungstext ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

(6) Der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jeweils eine Ausfertigung des Ausschreibungstextes vor der Veröffentlichung bzw. internen Bekanntmachung zu übermitteln.

Auswahlkriterien

§ 7. (1) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie etwa nach Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren (wie beispielsweise Kinderbetreuungspflichten).

(2) Das Vorliegen einer Schwangerschaft ist, sofern alle anderen Voraussetzungen zutreffen, kein Grund zur Ablehnung der Aufnahme oder der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis.

(3) Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Funktionsbetrauungen.

Unterstützung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 8. (1) Die Tätigkeit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer/seiner Stellvertreter/innen und der Kontaktfrau(en) gemäß B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Es darf ihnen aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, ihre/seine Stellvertreter/innen und die Kontaktfrau(en) zu unterstützen. Die dafür erforderliche Zeit, notwendigen Budgetmittel und sonstigen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Sach- und Personalressourcen sind nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

(3) Der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen der Wahrnehmung ihrer/seiner Aufgaben gemäß § 27 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch die für die Durchführung der Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(4) Der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung sowie jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(5) Die Funktion der/des Gleichbehandlungsbeauftragten ist in der Geschäftseinteilung der Parlamentsdirektion auszuweisen.

(6) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist für alle Bediensteten über das Intranet zugänglich. Bedienstete ohne EDV-Zugang sind über Möglichkeiten der Einsichtnahme zu informieren.

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 9. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiter/innen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat nachweislich (z.B. im Rahmen des Mitarbeiter/innengesprächs) zu erfolgen.

(2) Gemäß § 11d B-GIBG sind Frauen – einschließlich jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit - zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere die zur Übernahme höherwertiger Verwendung (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(3) Die Kurszeiten der Seminare sind nach Möglichkeit so anzusetzen, dass unaufschiebbare familienbezogene Tätigkeiten trotz des Seminarbesuches durchgeführt werden können.

(4) Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die dabei geleisteten Stunden sind auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(5) Im internen Bildungsprogramm der Parlamentsdirektion sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Gender Mainstreaming zu implementieren.

(6) Bei der Auswahl von Seminarleiter/innen und Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung wird auf zusätzliche Qualifikationen wie geschlechtergerechter Sprachgebrauch und Kenntnisse der Methodologie des Gender Mainstreamings geachtet.

(7) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, über das B-GIBG, die damit verbundenen Fragen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung sowie den ressortspezifischen Frauenförderungsplan informiert sind. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 10. (1) Der Dienstgeber hat darauf zu achten, 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 von Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten gefördert werden.

(3) Im Mitarbeiter/innengespräch soll auch der Bereich Arbeitszeitgestaltung explizit angesprochen werden.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen und zur Weiterbildung zu motivieren sowie sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 11. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die Personalabteilung über sämtliche Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren.

(2) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die/der Bedienstete von der Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch betreffend den Wiedereinstieg einzuladen. Eine diesbezügliche Information ergeht an die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n.

(3) Die Karenzurlauber/innen sind von den unmittelbaren Vorgesetzten über aktuelle Projekte und von der Personalentwicklung über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen auf geeignete Weise in Kenntnis zu setzen. Eine diesbezügliche Information ergeht an die Personalabteilung.

(4) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Schulungen bereits vor dem Wiedereinstieg zu gestatten.

(5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch gezielte Maßnahmen nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration zu unterstützen.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 12. Ein gleitender Wiedereinstieg, insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches ist zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 13. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Arbeitszeiten, Telearbeit, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen anzustreben.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind bei Bedarf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung zu ermöglichen.

(3) Anträgen gemäß §§ 50a und 75 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) ist unter Würdigung der Situation der Betroffenen nach Möglichkeit zu entsprechen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit einschließlich des festgesetzten Überstundenpauschales zu bewältigen sind. Teilzeitbeschäftigung ist angemessen zu berücksichtigen.

(5) Bei der Festlegung von Besprechungs- und Kommissionssitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Die Termine sind jedenfalls zeitgerecht den Bediensteten bekannt zu geben.

(6) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung und/oder Betreuungspflichten keinerlei sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung entstehen.

(7) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit einer Familienpause in der Karriereplanung für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 14. Die Parlamentsdirektion ist bestrebt die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeitbeschäftigung möglich sind.

Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten

§ 15. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten. Seitens des Dienstgebers ist zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen. Das Recht der Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer von ihr namhaft gemachten Bediensteten an den Kommissionssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt.

(2) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

Organisatorische Maßnahmen

§ 16. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Arbeitsgruppen-Mitglieder Bedacht zu nehmen.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bedacht zu nehmen.

Verweisung auf andere Bundesgesetze

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

Inkrafttreten

§ 18. Diese Kundmachung tritt mit 1. Jänner 2009 in Kraft.

Prammer

Anlage

FRAUENANTEIL IN DER PARLAMENTS DIREKTION (Stand:1.7.2008)

Verw.Gr.	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A1/9	1	1	0	0
A1/8	4	4	0	0
A1/7	9	5	4	44
A1/6	7	4	3	43
A1/5	23	16	7	30
A1/4	14	5	9	64
A1/3	5	3	2	40
A1/2	3	0	3	100
SUMME	66	38	28	42
A2/7	1	1	0	0
A2/6	4	3	1	25
A2/5	8	3	5	63
A2/4	22	5	17	77
SUMME	35	12	23	66
A3/8	0	0	0	0
A3/7	0	0	0	0
A3/6	4	3	1	25
A3/5	8	4	4	50
A3/4	15	6	9	60
A3/3	14	8	6	43
A3/2	13	6	7	54
A3/1	8	5	3	38
A3/G	13	11	2	15
SUMME	75	43	32	43
A4/2	7	7	0	0
A4/1	8	4	4	50
A4/G	17	17	0	0
SUMME	32	28	4	13
A5/2	1	1	0	0
A5/1	0	0	0	0
A5/G	8	8	0	0
SUMME	9	9	0	0
A6	18	9	9	50
SUMME	18	9	9	50
v1/5	3	1	2	67
v1/4	16	8	8	50
v1/3	6	3	3	50
v1/2	10	3	7	70
SUMME	35	15	20	57

Verw.Gr.	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
v2/5	1	1	0	0
v2/4	5	1	4	80
v2/3	14	7	7	50
v2/1	5	2	3	60
SUMME	25	11	14	56
v3/5	1	0	1	100
v3/4	1	0	1	100
v3/3	4	1	3	75
v3/2	4	0	4	100
v3/1	8	5	3	38
SUMME	18	6	12	67
v4/3	3	0	3	100
v4/2	20	11	9	45
v4/1	18	12	6	33
SUMME	41	23	18	44
h2/1	3	3	0	0
h4	18	8	10	56
SUMME	21	11	10	48
ADV/Bew.1	1	1	0	0
ADV/Bew.2	2	2	0	0
ADV/Bew.3	2	1	1	50
SUMME	5	4	1	20
GESAMT	380	209	171	45

