

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2014**Ausgegeben am 8. Juli 2014****Teil II**

171. Verordnung: Frauenförderungsplan für den Verwaltungsgerichtshof

171. Verordnung des Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes betreffend den Frauenförderungsplan für den Verwaltungsgerichtshof

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 210/2013, wird verordnet:

Frauenförderungsplan für den Verwaltungsgerichtshof

1. Ziele

§ 1. (1) Der Verwaltungsgerichtshof bekennt sich zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. 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,
2. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,
7. die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungsfunktionen und Kommissionen.

2. Maßnahmen

Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot

§ 2. (1) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Führungs- und Ausbildungsverantwortliche haben in ihrem Verantwortungsbereich bewusst auf die Einhaltung dieses Prinzips zu achten und erforderlichenfalls einzugreifen. Überdies trifft insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung.

(2) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing, Bossing und sexuelle Belästigung sowie Belästigungen anderer Art sind zu unterlassen.

(3) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen solche Verhaltensweisen zu wehren, zu informieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen im Falle der Erhebung einer Beschwerde in eigener Sache oder als Zeuginnen oder Zeugen in der Sache Dritter wegen erfolgter Belästigung, wegen Mobblings oder wegen Bossings keine

Benachteiligung erfahren. Ebenso sind andere ungerechtfertigte Folgeerscheinungen (wie z. B. Diskreditierung) zu unterbinden.

Vorrangige Aufnahme

§ 3. Bei der Aufnahme in den Planstellenbereich des Verwaltungsgerichtshofes sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber unter den Voraussetzungen des § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen. Dies gilt auch, wenn trotz des Erreichens oder Überschreitens der 50%-Frauenquote in einer Gruppe durch die Aufnahme eines Mannes der Frauenanteil in dieser Gruppe unter 50% fiel.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 4. (1) Bewerberinnen, die für eine angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind unter den Voraussetzungen des § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen. Dies gilt auch, wenn trotz des Erreichens oder Überschreitens der 50%-Frauenquote in einer Gruppe durch die Aufnahme eines Mannes der Frauenanteil in dieser Gruppe unter 50% fiel.

(2) Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 5. (1) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, im Falle ihrer Unterrepräsentation vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG). Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch den für die Betreuung eines Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist die Teilnahme bzw. die Bewerbung zu ermöglichen.

(2) 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.

Ausschreibung

§ 6. (1) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist dann, wenn der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass Bewerbungen von Frauen für diese Planstellen und Funktionen besonders erwünscht sind.

(2) Liegt der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion unter 50%, so ist in die Ausschreibung überdies ein Hinweis darüber aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Eignung in den Fällen der §§ 11b und 11c B-GIBG nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig aufzunehmen bzw. zu bestellen sind (§ 7 Abs. 3 B-GIBG). Von der Ausschreibung sind auch die für die Betreuung eines Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu verständigen.

(3) Die beabsichtigte Besetzung von Arbeitsplätzen, die nicht ausschreibungspflichtig sind, ist auf geeignete Weise dem dafür in Betracht kommenden Kreis der Bewerberinnen und Bewerber und der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu machen. Davon sind auch die für die Betreuung eines Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu verständigen.

Vertretung in Kommissionen

§ 7. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an allen Sitzungen der Kommissionen – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommission – mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme (§ 10 Abs. 1 B-GIBG, §§ 12 Abs. 1a und 35 Abs. 1a AusG).

(2) Ebenso ist bei der Nominierung von Mitgliedern für andere Kommissionen auf das zahlenmäßige Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(3) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter gemäß § 10 B-GIBG ist von dem oder der Kommissionsvorsitzenden zur notwendigen Vorbereitung für die Sitzung zeitgerecht einzuladen.

Weitere Maßnahmen

§ 8. (1) Die Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen, etwa durch Motivierung zu Bewerbungen für Funktionen und höherwertige Verwendungen oder durch Einladung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu fördern.

(2) Nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz ist bei der Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Betreuungspflichten dieser Bediensteten besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere bei der Diensteinteilung. Gesuche um Verwendungsänderung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

Unterstützung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 9. (1) Die Dienstbehörde hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

(2) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern sind von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers die gewünschten, für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Aus ihrer Tätigkeit darf ihnen kein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Namen und Telefonnummern der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer oder seiner Stellvertreterin bzw. ihres oder seines Stellvertreters, und der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Verwaltungsgerichtshof sind in der Geschäftseinteilung und im Telefonregister unter dem Stichwort "Gleichbehandlungsbeauftragte/r, Vorsitzende/r der AGG" bzw. "Stellvertreter/in der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, Stellvertreter/in der/des Vorsitzenden der AGG" jeweils getrennt anzuführen.

Berichte und Verständigungen

§ 10. (1) Gemäß § 29 Abs. 3 B-GIBG kann die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bei Bedarf der Präsidentin oder dem Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

(2) Die Präsidentin oder der Präsident des Verwaltungsgerichtshofes erstattet bis 31. Jänner jeden Jahres der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eine gegliederte Darstellung der bis einschließlich 31. Dezember des Vorjahres eingetretenen Veränderungen in den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen und stellt diese den Zahlen aus dem letzten Bericht gegenüber. Erforderlichenfalls werden darüber hinaus schriftliche Berichte über die Ursachen und Gründe, die zur Nichteinhaltung der verbindlichen Vorgaben geführt haben, abgeschlossen.

(3) Im Rahmen des § 31 B-GIBG sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer oder seiner Stellvertreterin bzw. ihrem oder seinem Stellvertreter darüber hinaus alle angeforderten sonstigen Informationen, soweit diese zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig sind, insbesondere statistische Auswertungen, zu übermitteln. Statistische Daten sind dabei in der gewünschten Form – insbesondere auf Antrag getrennt nach Geschlecht und gehaltsmäßigen Einstufungen sowie nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen oder Funktionsbereichen – aufzubereiten.

(4) Alle Besetzungsverfahren, die Planstellen in Verwendungs- und Entlohnungsgruppen oder Funktionsbereiche betreffen, in denen die verbindlichen Vorgaben nicht erfüllt sind, sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten durch Übermittlung der Ausschreibung oder Interessentensuche unverzüglich und formlos zur Kenntnis zu bringen. Dabei ist die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte insbesondere davon zu verständigen, welche Planstellen öffentlich oder intern ausgeschrieben werden. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über die eingelangten Bewerbungen zu informieren und berechtigt, dazu eine schriftliche Stellungnahme zu erstatten. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über die letztendlich erfolgte Aufnahme oder Ernennung zu informieren.

Anlage

Frauenförderungsplan des Verwaltungsgerichtshofes Zielvorgaben gemäß § 11a B-GIBG				
1. Richter/innen				
	Anzahl der Bediensteten zum 1.4.2014	weiblich	männlich	Frauenanteil in Prozent zum 1.4.2014
Präsident/in	1	0	1	0
Vizepräsident/in	1	1	0	100
Richter/innen (R3)	66	16	50	24,2
<p>Die Repräsentation von Frauen im richterlichen Gremium des Verwaltungsgerichtshofes hat sich von 20% zum 31. Dezember 2011 bis zum 31. Dezember 2013 auf 24% erhöht; der Frauenanteil an den Nachbesetzungen richterlicher Planstellen im angeführten Zeitraum betrug 57%.</p> <p>Unter der Annahme von Nachbesetzungen richterlicher Planstellen (soweit diese absehbar sind) mit einem Frauenanteil von 50% würden Frauen im richterlichen Gremium bis zum 31. März 2016 mit rund 26% und bis zum 31. März 2020 mit rund 32% vertreten sein.</p> <p>Um mindestens diese Zielwerte zu erreichen bzw. nach Möglichkeit zu überschreiten sind in der Gehaltsgruppe R3 Förderungsmaßnahmen nach §§ 3 ff des Frauenförderungsplans notwendig.</p>				
2. Funktionen (Funktionsträger/innen beinhaltet in 1. und 3.)				
	Anzahl der Bediensteten zum 1.4.2014	weiblich	männlich	Frauenanteil in Prozent zum 1.4.2014
Präsidialvorstand/Präsidialvorständin	1	0	1	0
Leiter/in Evidenzbüro	1	0	1	0
Leiter/in Öffentlichkeitsarbeit	1	0	1	0
Abteilungsleiter/in Präsidium	3	0	3	0
Leiter/in Bibliothek	1	0	1	0
Leiter/in Budget- und Controlling	1	1	0	100
Leiter/in Geschäftsstelle Evidenzbüro	1	0	1	0
Leiter/in Geschäftsstelle	1	0	1	0
Leiter/in Wirtschaftsstelle	1	0	1	0
Leiter/in Präsidialkanzlei	1	0	1	0
Leiter/in Servicestelle	vakant	--	--	--
<p>Auf Grund der Altersstruktur der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in hervorgehobenen Verwendungen bzw. Funktionen nach § 11a Abs. 3 Z 3 B-GIBG wird die Personalfuktuation in diesem Bereich bis zum 31. März 2020 voraussichtlich sehr gering sein. Im Übrigen werden diese Funktionen überwiegend von nur jeweils einer Person einer bestimmten Funktionsebene ausgeübt, weshalb konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich derzeit nicht möglich sind.</p> <p>In Summe sind Frauen in der Gruppe hervorgehobener Verwendungen (Funktionen) aber deutlich unterrepräsentiert; aus diesem Grund sind hinsichtlich dieser Funktionen weiterhin Förderungsmaßnahmen nach §§ 3 ff des Frauenförderungsplans notwendig.</p>				

3. Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete nach Funktions- und Bewertungsgruppen				
	Anzahl der Bediensteten zum 1.4.2014	weiblich	männlich	Frauenanteil in Prozent zum 1.4.2014
A1/6, v1/4	3	0	3	0
A1/4, v1/3	3	2	1	66,6
A1/2, v1/2	40	28	12	70
A2/5, v2/4	2	1	1	50
A2/4, v2/3	1	1	0	100
A2/2, v2/2	2	1	1	50
A2/1, v2/1, VB I/b	3	2	1	66,6
A3/7, v3/5	2	0	2	0
A3/5, v3/4	5	5	0	100
A3/4, v3/3	2	1	1	50
A3/3, v3/3	5	4	1	80
A3/2, v3/2	13	9	4	69,2
A4/2, v4/3, h2/3	1	0	1	0
A4/1, v4/2	24	21	3	87,5
A5/2, v4/1, h3/1	10	1	9	10
A7/GL, v5/1, h5/1	11	9	2	81,8
<p>In den einzelnen Funktions- und Bewertungsgruppen der Beamten, Beamtinnen und Vertragsbediensteten sind Frauen überwiegend zu mehr als 50% (in der Funktions- bzw. Bewertungsgruppe A1/2 bzw. v1/2 mit rund 70%) vertreten.</p> <p>In jenen Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, können derzeit auf Grund der Altersstruktur der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer keine Zielvorgaben gesetzt werden.</p> <p>Im Falle von Nachbesetzungen in diesen Bereichen sind jedenfalls Förderungsmaßnahmen nach §§ 3 ff des Frauenförderungsplans notwendig.</p>				
Gesamtergebnis	195	102	93	52,3

Quelle: pm-sap MIS (PAG 1100: Bundesgleichbehandlung Personalstand Stichtag 1.4.2014)

Thienel

