

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2016**Ausgegeben am 14. Dezember 2016****Teil II**

388. Verordnung: Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

388. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, wird verordnet:

I. Abschnitt

Grundsätze der Gleichbehandlungsstrategie im BMWF

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft fördert eine aktive Gleichbehandlungsstrategie zur Umsetzung einer nachhaltigen Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten.

(2) Der vorliegende Frauenförderungsplan definiert Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GlBG in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (Ressort), für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

(3) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere von allen Führungskräften, zu unterstützen.

(4) Als äußeres Zeichen sind in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts, Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen und unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern vermeiden.

II. Abschnitt

Verwaltungsbereich Wirtschaft

§ 2. Der II. Abschnitt findet im Verwaltungsbereich Wirtschaft (Untergliederungen 33, 40) Anwendung. Dieser umfasst Bedienstete, die Aufgaben des Abschnitts M, Z 1 bis 33 des Teiles 2 der Anlage zu § 2 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76/1986 idF. BGBl. I Nr. 49/2016 besorgen, sowie Bedienstete, die für diesen Bereich mit Angelegenheiten des Teiles 1 der Anlage zu § 2 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76/1986 idF. BGBl. I Nr. 49/2016 befasst sind.

Ziele

§ 3. Mit der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderungsplanes werden im Verwaltungsbereich Wirtschaft nachfolgende Ziele gesetzt:

1. die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Verwaltungsbereiches Wirtschaft und nachgeordneter Dienststellen auf 50 %;
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) und die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse;
3. die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für Frauen durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung bei allen Bediensteten zur Berufstätigkeit von Frauen;

4. durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung das Potenzial der Frauen zu nutzen, insbesondere durch Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg;
5. die aktive Mitgestaltung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mit zu gestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, durch die Führungskräfte des Verwaltungsbereiches Wirtschaft;
6. die Verankerung der Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting Strategie in allen Tätigkeitsbereichen des Verwaltungsbereiches Wirtschaft;
7. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

A. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

Aktive Frauenförderung

§ 4. Im Wirkungsbereich des Verwaltungsbereiches Wirtschaft wird auf allen Ebenen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern geachtet.

§ 5. (1) Führungskräfte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch verpflichtende begleitende Maßnahmen (z. B. Schulungen) zu sensibilisieren.

(2) Vorgesetzte und Personalabteilungen haben sich an der Erarbeitung frauenfördernder Maßnahmen zu beteiligen, die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen und durch eine aktive Mitgestaltung der Umsetzung eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

(3) Führungskräfte haben Frauen bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. In den Mitarbeiter/innengesprächen ist auf die Ziele des Frauenförderungsplanes des Ressorts hinzuweisen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung

§ 6. (1) Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben.

(2) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(3) In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie z. B. bei Verwaltungs-Innovations-Programmen, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld

§ 7. (1) Die Würde von Frauen und Männern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen, Veröffentlichungen aller Art, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Es obliegt den Führungskräften in allen Dienststellen, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Alle Bediensteten sind von den Personalabteilungen über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere gegen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zur Wehr zu setzen, einmal jährlich zu informieren.

(3) Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung darüber zu informieren, mit schriftlicher Zustimmung des Opfers kann auch dessen Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

Informationsarbeit

§ 8. (1) Alle Bediensteten sind nach Inkrafttreten des Frauenförderungsplanes von den Personalabteilungen in geeigneter Weise darüber zu informieren. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen.

(2) Ebenso ist der Bericht nach § 12 B-GIBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, allen Bediensteten bekannt zu machen.

(3) Für Themen der Gleichbehandlung ist in einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in ressortinternen digitalen und analogen Medien, entsprechender Raum vorzusehen.

(4) Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(5) Die Personalabteilungen beraten in frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen (z. B. zu Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen).

B. Besondere Förderungsmaßnahmen

Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils

§ 9. (1) Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung der § 11b bis § 11d B-GIBG zu achten.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen ist auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11b bzw. § 11c B-GIBG hinzuweisen.

(3) Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches ist über alle Bewerbungen und über das Ergebnis des Auswahlverfahrens unter Angabe der Namen und im Falle der Abweisung einer Bewerberin, über die Gründe zu informieren.

(4) Es ist Aufgabe von Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren.

Grundausbildung

§ 10. (1) Im Rahmen der Grundausbildung von Bediensteten ist der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorzustellen und diese über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Frauenförderungs- und Genderthemen sind in der Grundausbildung aller Verwendungsgruppen anzusprechen.

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 11. (1) Es obliegt den Vorgesetzten, entsprechend des § 11d B-GIBG besonders Frauen zur Teilnahme an internen und externen Bildungsangeboten zu ermutigen bzw. konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen und den Zugang zu diesen zu ermöglichen.

(2) Insbesondere den Bediensteten der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 sollen durch spezielle Kurse Zusatzqualifikationen vermittelt und dadurch ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden.

(3) Die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von der Personal- bzw. Ausbildungsabteilung jährlich bis 31. März des Folgejahres über die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen im Vorjahr getrennt nach Geschlechtern zu informieren.

Nachwuchsführungskräfte

§ 12. Für die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Führungskräfte dem Dienstgeber und der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unter Beachtung einer ausgewogenen Geschlechterbeteiligung geeignete Nachwuchsführungskräfte für einen Nachwuchsführungskräftepool zu melden.

Schulung von Vorgesetzten

§ 13. (1) Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind verpflichtet, sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Bediensteten mit Vorgesetztenfunktion ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Bedacht zu nehmen.

(2) Die Teilnahme von Frauen, auch wenn diese teilzeitbeschäftigt sind, an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Aufnahme oder Besetzung von Funktionen

§ 14. Vor der Besetzung von Funktionen, die mittels eines internen Ausschreibungsverfahrens oder gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes durchgeführt werden, sind den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten nachfolgende Informationen (Unterlagen) zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Ausschreibung,
2. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber,
3. die Mitglieder der Kommission,
4. die Auswahlentscheidung.

Besetzung von Führungspositionen

§ 15. (1) Alle Ausschreibungstexte gemäß § 7 B-GIBG zur beabsichtigten Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen müssen so formuliert sein, dass sich Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von beabsichtigten Funktionsbesetzungen in jedem Fall zu informieren.

(2) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Formulierungen dürfen keine geschlechtsspezifische Benachteiligung, weder direkt noch indirekt, beinhalten außer in Fällen gemäß § 7 Abs. 4 B-GIBG.

(3) Die in den Abs. 1 und 2 genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 16. (1) Die Vorgesetzten haben bei der Arbeitsplanung ihrer Organisationseinheiten dafür zu sorgen, dass die Aufgaben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind.

(2) Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind nach Möglichkeit innerhalb der Blockzeit anzusetzen und möglichst langfristig zu planen.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit, ist nach Möglichkeit auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.

(4) Die Inanspruchnahme einer Karenz durch beide Elternteile ist zu fördern und von den Personalabteilungen bei der Karriereplanung einzuplanen. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind allen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen.

(5) Die gesetzlich geregelte Teilzeitbeschäftigung soll durch entsprechende organisatorische Voraussetzungen erleichtert werden. Nach der gesetzlich vorgesehenen Meldung über die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit sind die Bediensteten von der jeweiligen Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(7) Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie prüft der Dienstgeber im Bedarfsfall Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle und informiert die Bediensteten darüber.

Förderung des Wiedereinstiegs

§ 17. (1) Alle Bediensteten, insbesondere auch Männer, sind durch die Personalabteilungen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren und auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlauben bzw. Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(2) Vor Beginn des Mutterschutzes und bei Inanspruchnahme der Elternkarenz spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg sind die Betroffenen von der Personalabteilung oder von einem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, um die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abzuklären.

(3) Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Bediensteten gepflegt werden. Insbesondere sollen nach dem Wiedereinstieg den Betroffenen von der zuständigen Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.

(4) Der Wiedereinstieg ist den betroffenen Bediensteten durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Bediensteten die Teilnahme zu ermöglichen.

(5) Wiedereinsteigerinnen sind im Sinne des § 11d B-GIBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten

§ 18. Zu Verhandlungen und Sitzungen von Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen oder Beiräten gemäß § 10 B-GIBG ist die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine von ihr oder ihm nominierte Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen. Bei der Zusammensetzung von anderen als im § 10 B-GIBG definierten Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht bestellt werden.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 19. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen neben den im § 37 B-GIBG normierten Rechten die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere sind die Gleichbehandlungsbeauftragten berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(2) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Kontaktfrau als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu berücksichtigen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes, zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(4) Erfordert die Tätigkeit einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Kontaktfrau eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 von ihrer Dienststelle abzugelten.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sind für die Aufgaben gemäß § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie z. B. Protokolle, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen, wobei § 1 Abs. 2 DSG 2000 zu beachten ist.

(6) Die Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragten sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem B-GIBG und dieser Verordnung weisungsfrei gestellt.

Berichte

§ 20. Die Personalabteilungen berichten jährlich bis 31. März des Folgejahres an die oder den Vorsitzende/n der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die gemäß diesem Frauenförderungsplan durchgeführten Aktivitäten der Dienststellen im Vorjahr.

III. Abschnitt

Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung

§ 21. Der III. Abschnitt findet im Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung (Untergliederung 31) Anwendung. Dieser umfasst Bedienstete, die Aufgaben des Abschnitts M, Z 34 bis 36 des Teiles 2 der Anlage zu § 2 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76/1986 idF. BGBl. I Nr. 49/2016 besorgen,

sowie Bedienstete, die für diesen Bereich mit Angelegenheiten des Teiles 1 der Anlage zu § 2 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76/1986 idF. BGBl. I Nr. 49/2016 befasst sind.

Ziele und Maßnahmen

Ziele

§ 22. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Verwaltungsbereiches Wissenschaft und Forschung sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. Chancengleichheit: Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten.
2. Personalplanung und -entwicklung: Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern und somit ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.
3. Bewusstseinsbildung: 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.
4. Ausgleich bestehender Belastungen: Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer.
5. Elternkarenz: Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer.
6. Erhöhung des Frauenanteils: unter Berücksichtigung möglicher Nachbesetzungen Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 %). Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation (aus der als Anlagen II und III [Stand 31. Dezember 2015] zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik sind die Fälle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Sinne § 11 Abs. 2 B-GIBG im Ressortbereich des Verwaltungsbereiches Wissenschaft und Forschung erkennbar). Eine bereits erreichte Frauenquote in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 % ist jedenfalls zu wahren. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.

Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GIBG

§ 23. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b Abs. 1 Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG

§ 24. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11c Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen.

Ausschreibungen

§ 25. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85/1989 idF. BGBl. I Nr. 65/2015, und interne Ausschreibungen sind in weiblicher und in männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist, wenn in diesen der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 % liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass die jeweilige Dienstbehörde bemüht ist, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen sind.

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG nicht erfüllt sind und der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion nicht mindestens 50% beträgt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11b B-GIBG Bewerberinnen vorrangig aufgenommen und bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11c B-GIBG Bewerberinnen vorrangig bestellt werden.

(4) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentralstelle des Verwaltungsbereiches Wissenschaft und Forschung sind der Vorsitzenden / dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgende Informationen (Unterlagen) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Besetzung oder Ausschreibung,
2. der Akt über die allfällige Ausschreibung vor Abfertigung,
3. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber,
4. die Zusammensetzung der Begutachtungskommission,
5. die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber,
6. die Auswahlentscheidung.

Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen, die dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) unterliegen, ist der Ernennungsakt der Vorsitzenden / dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme vorzulegen, sowie nach der Besetzung zur Kenntnis zu bringen.

Auswahlverfahren

§ 26. (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GIBG sind zu beachten.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Maßnahmen zur Karriereplanung

§ 27. (1) Die jeweiligen Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderpflicht durch entsprechende Mitarbeiterinnengespräche Dienstnehmerinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(4) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 28. (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, nach Möglichkeit über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Jede Dienststelle hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig kundzumachen.

(2) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z. B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(3) Die Dienstvorgesetzten haben Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch teilbeschäftigten Bediensteten zu ermöglichen.

(6) Personalverantwortliche und Bedienstete in Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Vorgesetzten ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Aneignung von Managementwissen und Personalführung Bedacht zu nehmen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten

§ 29. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung ist besonders auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche zu achten.

(2) Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind nach Möglichkeit innerhalb der Blockzeit anzusetzen und möglichst langfristig zu planen.

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

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

(5) Arbeitsplätze und Führungspositionen sind unter Einbeziehung flexibler Arbeitszeitmodelle derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für betreuungspflichtige Personen vereinbaren lässt.

(6) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit einer Familienpause bei der Karriereplanung beider Geschlechter zu berücksichtigen.

Kinderbetreuungsplätze

§ 30. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter haben regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes, durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 31. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 10 Abs. 1 B-GIBG 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 Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Frauenbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 32. (1) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Frauenbeauftragte zu berücksichtigen. Die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu sehen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Frauenbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Leiterinnen oder Leiter der Dienstbehörden und Dienststellen haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes, zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Erfordert die Tätigkeit einer Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau eine Reisebewegung, ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 abzugelten.

(6) Im Rahmen des § 31 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen wie Protokolle, Personaldaten oder statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen, wobei § 1 Abs. 2 DSGVO zu beachten ist.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 33. Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

Sprachliche Gleichstellung

§ 34. In allen internen und externen Schriftstücken sowie in Publikationen und Veröffentlichungen des Ressorts sind Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher als auch in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 35. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen (z. B. Intranet).

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 36. (1) Der Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung hat jeder Dienststellenleiterin und jedem Dienststellenleiter alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen zu übermitteln.

(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter hat alle ihr oder ihm zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen sowie den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Frauenbeauftragten in Kopie zu übermitteln.

(3) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen der Zentraleitung und aller Dienststellen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen / ihrer Stellvertreter sowie der Frauenbeauftragten unter Anführung ihrer Funktion aufzunehmen.

IV. Abschnitt

Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

Zuständigkeit

§ 37. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt den Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

Dienstplichten

§ 38. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

V. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 39. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für

Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, BGBI. II Nr. 379/2014, außer Kraft.

Mitterlehner

