

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2017**Ausgegeben am 8. September 2017****Teil II**

246. Verordnung: Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2022

246. Verordnung des Bundesministers für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2022

Auf Grund des § 11a Abs. 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 253/2015, wird verordnet:

Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 31. Dezember 2022
Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung**Ziele**

§ 1. (1) Das Justizressort bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(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 aktive 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-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen (siehe § 4), in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
10. die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung der Justiz.

Maßnahmen**Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot**

§ 2. (1) 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. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Mitarbeiter/innen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeiter/innengesprächs zu informieren. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiter/innen im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen erfolgter Belästigung oder Mobbing keine Benachteiligung erfahren. Ebenso sind andere ungerechtfertigte Folgeerscheinungen (wie z. B. Diskreditierung) zu unterbinden.

(3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(4) 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.

Erhöhung des Frauenanteils

§ 3. Es ist insbesondere festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles

1. in jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe oder aber
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen.

Frauenförderungsgebot

§ 4. (1) Es gehört zu den Dienstpflichten der Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GlBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot). Im Falle einer Unterrepräsentation hat die jeweilige Dienstbehörde geeignete Frauen anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50 % beträgt.

(3) Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(4) Die in der Anlage angeführten verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles legen fest, dass im Sinne einer etappenweisen Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen bis zum Erreichen des Ausmaßes von 50 % die Verpflichtung zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst gemäß § 11b B-GlBG und zum Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GlBG besteht.

(5) Als sonstige „hervorgehobene Verwendungen (Funktionen)“ sind anzusehen:

1. im Bereich der Zentralstelle (Sektionen I, II, III und IV)
 - Sektionsleiter/innen und Stellvertreter/innen
 - Leiter/innen der Stabsstellen
 - Leitende Staatsanwälte/Staatsanwältinnen im BMJ
 - Abteilungsleiter/innen und Stellvertreter/innen
 - Oberstaatsanwälte/Oberstaatsanwältinnen im BMJ
2. im Bereich der Gerichte (Art. IV RStDG)
 - Präsident/Präsidentin und Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen des Obersten Gerichtshofs

- Präsidenten/Präsidentinnen und Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen der Oberlandesgerichte
 - Präsidenten/Präsidentinnen und Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen der Gerichtshöfe erster Instanz
 - Richter/innen jeweils der Gehaltsgruppe R 2 (II) und R 3 (III)
 - Vorsteher/innen der Bezirksgerichte
3. im Bereich der Staatsanwaltschaften und der Generalprokuratur
- Leiter/in und Erste/r Stellvertreter/in des Leiters/der Leiterin der Generalprokuratur
 - Leiter/innen der Oberstaatsanwaltschaften und Erste Stellvertreter/innen der Leiter/innen der Oberstaatsanwaltschaften
 - Leiter/innen der Staatsanwaltschaften und Erste Stellvertreter/innen der Leiter/innen der Staatsanwaltschaften
 - Staatsanwälte/Staatsanwältinnen jeweils der Gehaltsgruppe St2 (II) und St3 (III)
 - Gruppenleiter/innen
4. im Bereich der Beamten/Beamtinnen und der Vertragsbediensteten insbesondere
- a) im Abschnitt Zentralstelle, Gerichte, Staatsanwaltschaften und Generalprokuratur
- aa) in der Verwendungsgruppe A1, v1:
- Mitarbeiter/innen der Zentralstelle
- bb) in der Verwendungsgruppe A2, B/Entlohnungsgruppe b und v2:
- Sachbearbeiter/innen
 - Leiter/in der Einbringungsstelle und Stellvertreter/in
 - Vorsteher/innen der Geschäftsstellen
 - Referatsleiter/innen
 - Regionalverantwortliche
 - Revisor/innen
 - Rechtspfleger/innen
 - Bezirksanwält/innen
- cc) in der Verwendungsgruppe A3, C/Entlohnungsgruppe c und v3:
- Sachbearbeiter/innen
 - Leiter/innen der Teamassistenzen und Stellvertreter/innen
 - Leiter/innen der Verwahrstellen
 - Vorsteher/innen der Geschäftsstellen
 - Bezirksanwält/innen
 - Kanzleileiter/innen
 - Rechnungsführer/innen
 - Gerichtsvollzieher/innen
- dd) in der Verwendungsgruppe E2/W2:
- Leiter/in der Kompetenzstelle Aufsicht und Stellvertreter/in
- b) im Abschnitt Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen sowie der Justizanstalten einschließlich der Bewährungshilfe
- aa) in der Verwendungsgruppe A1, A/Entlohnungsgruppe a:
- Leitungsfunktionen im Bereich der STAK
 - Anstaltsleiter/innen und Stellvertreter/innen
 - Leiter/innen der Psychologischen und Sozialen Dienste
- bb) in der Verwendungsgruppe E1/W1:
- Leitungsfunktionen im Bereich der STAK
 - Anstaltsleiter/innen und Stellvertreter/innen
 - Leiter/innen des Vollzugsbereichs
 - Leiter/innen des Wirtschaftsbereichs
- cc) in der Verwendungsgruppe E2/W2:
- Justizwachkommandant/innen und Stellvertreter/innen
 - Wachzimmerkommandant/innen
 - Traktkommandant/innen

- Hauptsachbearbeiter/innen
 - Oberaufsicht (Leiter/innen aller Wirtschafts- und Anstaltsbetriebe der JA)
 - Justizwachschule Kommandant/in und Stellvertreter/in
- c) im Bereich der Bewährungshilfe
- aa) in der Verwendungsgruppe A1, A/Entlohnungsgruppe a:
 - Leiter/innen von Geschäftsstellen
 - bb) in der Verwendungsgruppe A2, B/Entlohnungsgruppe b:
 - Leiter/innen von Geschäfts- und Außenstellen

Vorrangige Aufnahme

§ 5. (1) Bei der Aufnahme in den Bundesdienst sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen. Dies gilt auch, wenn der Frauenförderungsplan wegen des Erreichens oder Überschreitens der 50 %-Frauenquote in einer Gruppe keine Maßnahmen anordnet, durch die Aufnahme aber der Frauenanteil dort unter 50 % fallen würde. Kommt bei der Aufnahme in den Bundesdienst die Zuordnung zu mehr als einer Gruppe in Betracht und weist auch nur eine dieser in Betracht kommenden Gruppen eine Unterrepräsentation auf, so ist § 11b B-GIBG anzuwenden.

(2) Bei den für die Erstattung von Besetzungsvorschlägen maßgeblichen Umständen sind insbesondere auch die Sprachkenntnisse von Frauen zu berücksichtigen. In den Justizanstalten ist bei den Besetzungsvorschlägen auch auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft zu achten.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes gemäß § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen. Dies gilt auch, wenn der Frauenförderungsplan wegen des Erreichens oder Überschreitens der 50 %-Frauenquote keine Maßnahmen anordnet, durch die Bestellung aber der entsprechende Frauenanteil unter 50 % fallen würde. Kommt beim beruflichen Aufstieg die Zuordnung zu mehr als einer Gruppe in Betracht und weist auch nur eine dieser in Betracht kommenden Gruppen eine Unterrepräsentation auf, so ist § 11c B-GIBG anzuwenden. Gemäß Art. IV Abs. 2 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. Nr. 305/1961, ist auch bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen durch die Personalsenate das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden.

(2) Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen, insbesondere haben die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesgerichte, der Oberlandesgerichte sowie des Obersten Gerichtshofes, die Vorsteherinnen und Vorsteher der Bezirksgerichte, die Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften und Oberstaatsanwaltschaften, der Generalprokuratur und der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen sowie der Justizanstalten zur Mitarbeit in Justizverwaltungssachen bei gleicher Eignung vorrangig Frauen heranzuziehen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen sowie Fortbildungsveranstaltungen aus dem Bereich der Antidiskriminierung, insbesondere entsprechende Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, vorzusehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise „Antidiskriminierung“, „Mobbing“, „Gleichstellung“ und „gezielte Förderung von Frauen“ zu erstrecken.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG). Das gilt insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen, -seminare und -lehrgänge. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmer/innen zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmer/innen ist die Teilnahme bzw. die Bewerbung zu ermöglichen.

(3) Der Dienstgeber hat bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen.

(4) Bei der Gewinnung von Vortragenden für Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen ist auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen sowie einschlägige Vorkenntnisse auf den Gebieten der Gleichbehandlung, der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen.

Ausschreibung

§ 8. (1) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist dann, wenn in diesen der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 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-GlBG nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig aufzunehmen bzw. zu bestellen sind (§ 7 Abs. 3 B-GlBG). In die Verständigung der Dienstnehmer/innen sind auch die karenzierten Dienstnehmer/innen einzubeziehen.

(3) Die beabsichtigte Besetzung von Arbeitsplätzen, die nicht ausschreibungspflichtig sind, mit deren Vergabe jedoch ein beruflicher Aufstieg verbunden ist, und die beabsichtigte Betrauung mit Justizverwaltungsangelegenheiten sind jeweils auf geeignete Weise dem dafür in Betracht kommenden Bewerber/innenkreis und der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu machen (Interessent/innensuche). Die Art der Bekanntmachung wird sich nach den örtlichen Verhältnissen und dem in Betracht kommenden Bewerber/innenkreis richten (§ 7 Abs. 1 B-GlBG). Davon sind karenzierte Dienstnehmer/innen zu verständigen.

Vertretung in Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sowie von nachgebildeten oder vergleichbaren Einrichtungen, 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 ein/e von ihr oder ihm namhaft gemachte/r Bedienstete/r hat das Recht, an allen Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Gremiums mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme (§§ 10 Abs. 1 B-GlBG, 12 Abs. 1a und 35 Abs. 1a AusG).

(2) Ebenso ist bei der Nominierung von Mitgliedern für andere Kommissionen, insbesondere solche mit richterlicher Beteiligung, 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 ist gem. § 10 B-GlBG von dem oder der Kommissionsvorsitzenden zeitgerecht einzuladen, um ihr oder ihm die notwendige Vorbereitung für die Sitzung zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen

§ 10. (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) Die Themen, die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevant sind, sind zumindest einmal jährlich in die Tagesordnung der Treffen der personalführenden Stellen, insbesondere der Präsident/inn/enkonferenzen der Oberlandesgerichte, der Leiter/innen-Besprechungen der Oberstaatsanwaltschaften und der Leiter/innen-Tagungen der Justizanstalten, aufzunehmen. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe und ein/e von ihr oder ihm allenfalls namhaft gemachte/r Stellvertreter/in sind zu diesen Treffen einzuladen.

(3) Im Rahmen von Baumaßnahmen ist nach Möglichkeit auf den erhöhten Raumbedarf für Teilbeschäftigte und Teilausgelastete Bedacht zu nehmen.

(4) Die Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sind vom Dienstgeber strikt zu beachten; werdende Mütter sind durch arbeitsorganisatorische und sonstige Maßnahmen zu unterstützen.

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

(6) In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr der Justizverwaltung sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind in der weiblichen Form zu verwenden.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 11. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen ist Teil ihrer Dienstpflicht. Ihnen steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Dies ist insbesondere bei Erstellung der Geschäfts- und Personaleinteilungen sowie der Geschäftsverteilungen zu berücksichtigen. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten beträgt das Mindestmaß der zu gewährenden Freistellung 30 %, für deren Stellvertreter/innen 20 %, für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe und für die zweite Stellvertreterin oder den zweiten Stellvertreter zusätzlich jeweils 20 % und für die erste Stellvertreterin oder den ersten Stellvertreter zusätzlich 30 %.

(2) Die Dienstbehörden haben dafür zu sorgen, dass der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Finanzmittel und Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen.

(3) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern sind von den Vertretern und Vertreterinnen des Dienstgebers die gewünschten, für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, insbesondere ist ihnen auch Einsicht in die Personalakten zu gewähren, etwa zur Beurteilung von Eignungskriterien oder Dienstverfehlungen (§ 31 Abs. 2 B-GIBG). Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertretern und Stellvertreterinnen und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Tätigkeit kein beruflicher Nachteil erwachsen.

(4) Namen, Telefonnummern und Dienststellen der für den jeweiligen Wirkungsbereich zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter/innen, der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz und ihrer oder seiner Stellvertreter/innen sowie der Kontaktfrauen für den jeweiligen Bereich sind in den Geschäftsverteilungsübersichten und Telefonregistern jeder Dienststelle unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte/r / Vorsitzende/r und Kontaktfrauen der AGG“ jeweils getrennt anzuführen.

Berichte und Verständigungen

§ 12. (1) Zur Vorbereitung des vom Bundesminister / von der Bundesministerin für Justiz gemäß § 12 B-GIBG an den Bundeskanzler / die Bundeskanzlerin zu erstattenden Berichtes haben die Leiter/innen der nachgeordneten Dienstbehörden bis zum 31. Jänner jeden zweiten Jahres dem Bundesministerium für Justiz über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrem Wirkungsbereich zu berichten. Dazu sind jeweils die vom Bundesministerium für Justiz zur Verfügung gestellten Berichtstabellen zu verwenden.

(2) Gemäß § 29 Abs. 3 B-GIBG kann die Arbeitsgruppe bei Bedarf der Leiterin / dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

(3) Die Leiter/innen der nachgeordneten Dienstbehörden und die für die Bediensteten der Zentralstelle sowie der nachgeordneten Dienststellen im Planstellenbereich „Justizanstalten“ und der Bewährungshilfe zuständigen Organisationseinheiten des Bundesministeriums für Justiz haben bis 31. Jänner der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die bis einschließlich 31. Dezember des Vorjahres eingetretenen Veränderungen in den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen entsprechend der in der Anlage angeführten Gliederung darzustellen und den Zahlen aus dem letzten Bericht gegenüberzustellen. Erforderlichenfalls sind darüber hinaus schriftliche Berichte über die Ursachen und Gründe, die zur Nichteinhaltung der verbindlichen Vorgaben geführt haben, anzuschließen.

(4) Im Rahmen des § 31 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreter/innen darüber hinaus alle angeforderten personenbezogenen und sonstigen Informationen, wie Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen zu übermitteln. Statistische Daten sind dabei in der von den

Gleichbehandlungsbeauftragten gewünschter Form – insbesondere auf Antrag getrennt nach Geschlecht (Frauenkennzahlen) und gehaltsmäßigen Einstufungen sowie nach Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen – aufzubereiten. Zur Vorbereitung des Vorschlages für den Frauenförderungsplan nach §§ 29 Abs. 2 Z 3 und 11a Abs. 1 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten bis 31. Jänner die Daten der Bediensteten per 31. Dezember des Vorjahres entsprechend der aus der Anlage ersichtlichen Gliederung bekanntzugeben.

(5) Alle Besetzungsverfahren, die Planstellen in Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen betreffen, in denen die verbindlichen Vorgaben laut Anlage nicht erfüllt sind, sind den Gleichbehandlungsbeauftragten des entsprechenden Vertretungsbereiches durch Übermittlung der Ausschreibung oder Interessent/innensuche unverzüglich und formlos zur Kenntnis zu bringen. Dabei sind die Gleichbehandlungsbeauftragten insbesondere davon zu verständigen, welche Planstellen öffentlich oder intern ausgeschrieben werden, wer sich beworben hat und wer letztendlich auf die ausgeschriebene Planstelle ernannt worden ist.

(6) In allen Besetzungsverfahren sind den Gleichbehandlungsbeauftragten des entsprechenden Vertretungsbereiches ebenso wie den Vertreter/innen des Dienstgebers sämtliche für das Bewerbungsverfahren relevanten Unterlagen, insbesondere Bewerbungsgesuche, Beurteilungen, Protokolle sowie Gutachten und Besetzungsvorschläge (einschließlich der Begründung der Kollegialorgane) rechtzeitig und formlos zu übermitteln.

Zusätzliche Maßnahmen zur Frauenförderung im Strafvollzug

Aufnahmeverfahren

§ 13. (1) Die Leiter/innen der Justizanstalten haben dafür zu sorgen, dass die Werbung für den Berufszugang besonders auf die Gewinnung von Frauen für den Exekutivbereich ausgerichtet ist.

(2) Der Aufnahmeprozess soll binnen 3 Monaten nach Ablauf der Bewerbungsfrist abgeschlossen werden. Die Ausbildung hat erst nach Ablauf des Aufnahmeverfahrens zu beginnen.

Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Wiederholung der Ausschreibung

§ 14. (1) Die Leiter/innen der Justizanstalten haben in allen Bewerbungs- und Auswahlverfahren des Exekutivbereichs gezielt geeignete Frauen anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen. Darüber hinaus sind dienststelleninterne Interessent/innensuchen auch den Versetzungswerberinnen per E-Mail zu übermitteln. Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen, Aufnahmeerfordernisse oder Zulassungskriterien erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben bzw. erneut zur Ausbildung einzuladen. Mit Zustimmung der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

(1a) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) im Exekutivdienst qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG). Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die Dienstführende für die Funktion E2a/2 sowie höherwertige Funktionen qualifizieren, sollen nur mit einem Frauenanteil von mindestens 20 % durchgeführt werden. Für derartige Veranstaltungen sind der Strafvollzugsakademie die Anmeldungen sämtlicher Bediensteter vorzulegen, um den Mindestanteil an Teilnehmerinnen sicherzustellen.

(2) Die Bewertung im Auswahlverfahren hat nach objektiven Gesichtspunkten zu erfolgen. Hauptpunkte sind entsprechend den Eignungsbeurteilungen, wie sie für den richterlichen Vorbereitungsdienst zu erfolgen haben, nach einem einheitlichen Beurteilungssystem zuzuerkennen. Die Punktevergabe anhand der Eignungskriterien ist jeweils zu begründen. Das Berufsbild, an dem die Auswahlkriterien gemessen werden, hat die Kompetenzen und Eigenschaften von Frauen und Männern in gleicher Weise zu berücksichtigen.

(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.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 15. (1) Die Leiter/innen der Justizanstalten haben dafür zu sorgen, dass in räumlicher Nähe zur Justizanstalt Kinderbetreuungsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, die auf die

Bedürfnisse der Bediensteten im Schicht- und Wechseldienst Rücksicht nehmen. Den Bediensteten dürfen aus dem Schicht- und Wechseldienst keine Mehrkosten für die Kinderbetreuung erwachsen.

(2) Um in Fällen von mutterschutz- und karenzurlaubsbedingten Abwesenheiten von Bediensteten den sofortigen Einsatz einer Ersatzkraft sicherzustellen, sind Karenzpools mit der erforderlichen Anzahl von sofort verfügbaren Bediensteten einzurichten.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen

§ 16. (1) Die Leiter/innen der Justizanstalten sind verpflichtet, am Ende eines jeden Kalenderjahres der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darüber zu berichten, wie sich die Frauenquote der Bediensteten insgesamt, im Exekutivdienst und bei den Funktionsposten gegenüber dem Vorjahr entwickelt hat und welche Maßnahmen zur Erreichung einer Frauenquote von 50 % für das kommende Jahr geplant sind. Eine Verschlechterung der Frauenquote in den Berichtsbereichen ist für jeden Einzelfall gesondert zu begründen.

(2) Die Bewertung der Arbeitsplätze und deren Gewichtung im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Aufstiegsriterien ist jährlich einer Genderprüfung zu unterziehen. Das Ergebnis der Prüfung ist in den jährlichen Bericht nach Abs. 1 aufzunehmen.

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

(4) 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 (zB Pflege von Familienangehörigen) Bedacht zu nehmen.

(5) Die Anstaltsleiter/innen haben einen Vorwurf sexueller Belästigung und/oder Mobbings jedenfalls der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden und die Gleichbehandlungsbeauftragte ist davon unverzüglich zu informieren. Die Disziplinaranzeige ist unabhängig von einer Beurteilung der Glaubwürdigkeit oder der Schwere der behaupteten Tat zu erstatten.

(6) Bedienstete und dritte Personen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes behaupten, können – unbeschadet der Dienst- und Disziplinaraufsicht sowie der Geltendmachung von Rechtsfolgen und Ansprüchen – auch eine Beschwerde wegen Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis an die Dienstaufsichtsbehörde richten. Die Dienstaufsichtsbehörde hat binnen eines Monats die Betroffenen zu einer offenen Aussprache zur Beilegung der Streitigkeit unter Leitung eines neutralen Moderators/einer neutralen Moderatorin einzuladen.

Weitere Maßnahmen

§ 17. Für die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/n für den Vertretungsbereich des Exekutivdienstes im Strafvollzug sind zusätzlich zur Stellvertretung nach § 11 Abs. 1 zwei weitere Stellvertreter/innen zu bestellen, bis im Exekutivdienst ein Frauenanteil von 40 % erreicht ist.

Brandstetter

