

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2004

Ausgegeben am 5. Juli 2004

Teil II

269. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

269. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 119/2002, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Maßnahmen zur Frauenförderung sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere den Führungskräften, zu unterstützen.

(3) Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen vor, wie die Gleichbehandlung verwirklicht werden soll.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 2. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Erhöhung des Frauenanteils.** Der Anteil der weiblichen Beschäftigten soll in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit auf 40 % erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren.
2. **Chancengleichheit.** Frauen sind als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Frauen sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einzubeziehen. Aktive Förderungsmaßnahmen sollen den Mitarbeiterinnen die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.
3. **Gender Mainstreaming.** Die Strategie des Gender Mainstreamings – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – ist als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des BMWA zu verankern.
4. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern – um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
5. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer zu fördern.
6. **Kommunikation und Information.** Die Kommunikation der Frauen untereinander und die Nutzung der Informationsnetzwerke sind zu fördern.
7. **Einbindung in Entscheidungsprozesse.** Alle notwendigen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen, wie zum Beispiel strukturierte

Informationsabläufe, sind zu schaffen. Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien ist zu erhöhen.

8. **Personalplanung und -entwicklung.** In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der Frauen zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung, Aufstieg u.ä. zu gewährleisten.
9. **Transparenz.** Der Bericht nach § 50 B-GBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, ist den Mitarbeiterinnen des Ressorts bekannt zu machen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 3. Gender Mainstreaming: Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit überprüft alle von ihm gesetzten Handlungen permanent auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

§ 4. (1) Frauenfördernde Maßnahmen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu setzen. Zur Erreichung dieses Zieles sind begleitende Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften erforderlich.

(2) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Männer und Frauen sind zu beseitigen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(3) Die Vertreter/innen der Personalabteilungen und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mit zu tragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

(4) Im Rahmen des Mitarbeiterinnengesprächs ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und dabei Unterstützung anzubieten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 5. (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 und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen.

(2) Die Mitarbeiterinnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen.

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

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 6. In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher und männlicher oder in geschlechts-neutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 7. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen.

(2) In einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in Mitarbeiter/innen-Zeitungen und digitalen Medien, ist für Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum vorzusehen.

(3) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(4) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen aller Dienststellen ist zumindest ein/e Vertreter/in des Dienstgebers für frauen- und elternrelevante Rechtsfragen (zB für Auskünfte über Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen) besonders auszuweisen.

Ressourcen

§ 8. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen gemäß dem B-GBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen darf aus ihrer

Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Agenden Gleichbehandlung und Frauenförderung sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMWA berücksichtigt.

(3) Die Center-, Bereichs- und Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt werden.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen des § 31 B-GBG Auskünfte zu erteilen und alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen wie zB Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils an den Beschäftigten

§ 9. (1) Der § 42 B-GBG ist strikt einzuhalten bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und insbesondere bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen ist so lange auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 42 B-GBG hinzuweisen, bis die Vorgaben des § 42 B-GBG erfüllt sind.

(3) Bei der Überprüfung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine diskriminierenden Bewertungskriterien herangezogen werden.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches gemäß **Anlage 2** ist über alle Bewerbungen und deren Ergebnis – wer namentlich aufgenommen wurde – zu informieren.

(5) Die Personalabteilungen sind verpflichtet, jede Frau, die sich um eine Stelle im Ressort bewirbt und deren Aufnahme in die engere Wahl kommt, über die einschlägigen Bestimmungen des B-GBG zu informieren.

2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 10. (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 Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sollen innerhalb der Blockzeit stattfinden, sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Bediensteten bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen – insbesondere bei Überstunden oder 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) Eltern schulpflichtiger Kinder ist es zu ermöglichen, pro Jahr einige ganze Arbeitstage einzuarbeiten, um ihren Betreuungspflichten individuell nachkommen zu können.

(6) Führungspositionen sind derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

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

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 11. (1) Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Ausschlussgrund von Funktionsbetrauungen sein. Die organisatorischen Voraussetzungen dafür sind zu prüfen. Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sind zu fördern.

(2) Teilzeitbeschäftigung soll in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen möglich sein. Die Mitarbeiter/innen sind von der jeweiligen Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Ar-

beitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 12. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu erheben bzw. zu überprüfen und die Ergebnisse den Bediensteten zur Verfügung zu stellen und mitzuteilen.

3. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Die Personalabteilungen bzw. die Bildungskontaktpersonen in der Arbeitsinspektion haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Entsprechend § 44 B-GBG sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendung (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit beschränkter Teilnehmerzahl sind mindestens so viele Plätze für Frauen zu reservieren, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

(4) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist über die Zahl der männlichen und weiblichen Teilnehmenden an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig zu informieren. Die Personalabteilungen der einzelnen Dienststellen bzw. die Bildungskontaktpersonen in der Arbeitsinspektion sollen laufend mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau zusammenarbeiten.

(5) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, zB das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können.

(7) Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(8) Bei der Auswahl von Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung ist § 43 B-GBG sinngemäß anzuwenden.

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmer/innen der Verwendungs-/

Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 14. (1) Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs- / Entlohnungsgruppe C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die Grundqualifikationen, wie z.B. Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, vermitteln.

(2) Die Arbeitszufriedenheit dieser Bediensteten soll durch folgende Maßnahmen erhöht werden:

1. Schaffung von mehr Arbeitszufriedenheit durch Intensivierung der Kenntnisse von Arbeitsabläufen und -inhalten
2. Mitgestaltung ergonomischer Arbeitsplätze und Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsabläufe,
3. Erleichterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe durch verbesserte interne Organisation und Information über Rechte und Pflichten der Bediensteten.

Grundausbildung

§ 15. (1) Im Rahmen der Grundausbildung ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder Kontaktfrau ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Wird in einer Dienststelle keine Grundausbildung durchgeführt, hat die Vorstellung der Kontaktfrau und der Gleichbehandlungsbeauftragten in anderer geeigneter Form zu erfolgen.

Schulung von Führungskräften

§ 16. (1) Personalverantwortliche und alle Bedienstete, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

In den Führungskräfeschulungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(2) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching zu ermöglichen.

Nachwuchsführungskräfte

§ 17. (1) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Vorgesetzten – unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen – geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber zu melden, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen und Teilzeitkräfte berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend wird mit der Schaffung und Entwicklung eines Nachwuchsführungskräftepools begonnen.

(2) § 16 Abs. 1 gilt sinngemäß.

4. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 18. (1) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen sondern sollte auch auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen ansetzen.

(2) Im Mitarbeitergespräch sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen – wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung – zu behandeln.

(3) Die in einer Elternkarenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind bei der Laufbahnbeurteilung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern sollen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

(4) Aufgabe des/der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

(5) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

Besetzung von Führungspositionen

§ 19. (1) Gemäß den Vorgaben in der **Anlage 1** sind bei allen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) Bewerberinnen entsprechend § 43 B-GBG vorrangig zu bestellen.

(2) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, umfassend bekannt zu machen. Die Bekanntmachung hat in geeigneter Weise derart zu erfolgen, dass der für die Funktion oder den Arbeitsplatz in Betracht kommende Personenkreis in der betreffenden Dienststelle jedenfalls davon Kenntnis erlangt (zB interne Ausschreibung, Job-Börse, Aushang). Ist ein Arbeitsplatz bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen auszuschreiben, so ist eine gesonderte Bekanntmachung nicht erforderlich.

(3) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 42 und 43 des B-GBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind von beabsichtigten Funktionsbesetzungen zu informieren.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Sie sind so zu formulieren, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(5) Von der Dienstbehörde sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(6) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(7) Die in den Absätzen 1 bis 6 genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

§ 20. Der Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches ist jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung zu übermitteln und die Zusammensetzung der Begutachtungskommission bekannt zu geben. Nach Abschluss des Verfahrens ist ihr mitzuteilen, wie viele Frauen und Männer sich beworben haben, und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Verbesserung der internen Information

§ 21. Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen zu fördern und das Potenzial an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt bzw. bekannt gemacht werden.

Organisationsänderungen

§ 22. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(2) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte, wie Verwaltungs-Innovations-Programm, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(3) Bei Struktur- und Reorganisationsprogrammen ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

5. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 23. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Vor Beginn des Mutterschutzes, und bei Inanspruchnahme der Elternkarenz spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg, ist die oder der Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von ihrer/ihrem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Die Ausbildungsabteilung wird die Vorgesetzten anhalten, Karenzurlauber/innen über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren.

(4) Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit mit ihren karenzierten Bediensteten gepflegt werden. Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg sollen von der Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz weiter gegeben werden.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 24. Es soll ein gleitender Wiedereinstieg, insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, Mitarbeiter/innengespräch, Schulungsbedarf im Einzelfall ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 25. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Die Vorgesetzten haben die Teilnahme an einem Wiedereinstiegsseminar zu ermöglichen.

(3) Wiedereinsteigerinnen sind im Sinne des § 44 B-GBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

6. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 26. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Bei der Zusammensetzung von anderen 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 ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(2) Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis zu achten. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. In diesem Fall sind die Einladung und alle erforderlichen Unterlagen zeitgerecht vom Dienstgeber an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(3) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

7. In-Kraft-Treten

§ 27. Diese Verordnung tritt mit 30. Juni 2004 in Kraft.

Bartenstein

