

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2005**Ausgegeben am 10. Juni 2005****Teil II**

170. Verordnung: **Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 1. Jänner 2010**

170. Verordnung der Bundesministerin für Justiz betreffend den Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 1. Jänner 2010

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr.100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2004, wird verordnet:

Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 1. Jänner 2010

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Justiz 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 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
7. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
8. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
9. den Leitgedanken des Gender Mainstreaming in sämtliche Maßnahmen und Politiken sowie spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung, wie etwa das Programm Mentoring für Frauen, in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Justiz zu integrieren.

Maßnahmen

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 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 und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung 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.

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

Erhöhung des Frauenanteils

§ 3. Im Frauenförderungsplan ist gemäß § 11a Abs. 2 B-GIBG jedenfalls 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 in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. - wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewerbungsgruppen besteht - in der betreffenden Gruppe oder aber
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 B-GIBG entfallen,

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen.

§ 4. (1) Es gehört zu den Dienstpflichten der Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GIBG), 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).

(2) Eine Unterrepräsentation liegt vor, 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 40% 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 (§ 11 Abs. 2 B-GIBG).

(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 angeführten Ausmaßes von 40 % die Verpflichtung zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst gemäß § 11b B-GIBG und zum Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG besteht.

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

1. im Bereich der Richter/innen (Art. IV RDG)
 - 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
2. im Bereich der Staatsanwälte/Staatsanwältinnen
 - 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
3. im Bereich der nichtrichterlichen Bediensteten
 - a) im Abschnitt Gerichte und Staatsanwaltschaften
 - aa) in der Verwendungsgruppe A2, B/Entlohnungsgruppe b und v2:

- Vorsteher/innen der Geschäftsstellen
- Referatsleiter/innen
- bb) in der Verwendungsgruppe A3, C/Entlohnungsgruppe c und v3:
 - Vorsteher/innen der Geschäftsstellen
- b) im Abschnitt Justizanstalten
 - aa) in der Verwendungsgruppe A1, A/Entlohnungsgruppe a:
 - Anstaltsleiter/innen
 - bb) in der Verwendungsgruppe E1/W1:
 - Anstaltsleiter/innen
- 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 40%-Frauenquote in einer Gruppe keine Maßnahmen anordnet, durch die Aufnahme aber der Frauenanteil dort unter 40% 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.

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 40%-Frauenquote keine Maßnahmen anordnet, durch die Bestellung aber der entsprechende Frauenanteil unter 40% 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 Richterdienstgesetzes, BGBl. Nr. 305/1961, ist auch bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen durch die Personalsenate das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden.

(2) Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen, insbesondere haben die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesgerichte und Oberlandesgerichte zur Mitarbeit in Justizverwaltungssachen nach § 31 Abs. 2 und § 43 Abs. 1 und 2 des Gerichtsorganisationsgesetzes, RGBI. Nr. 217/1896, bei gleicher Eignung vorrangig Richterinnen heranzuziehen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere entsprechende Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, vorzusehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise „Frauendiskriminierung“, „Mobbing“, „Gleichbehandlung“ 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. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmerinnen ist die Teilnahme zu ermöglichen.

(3) 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 40 %, 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).

(3) Die beabsichtigte Besetzung von Arbeitsplätzen, die nicht ausschreibungspflichtig sind, mit deren Vergabe jedoch ein beruflicher Aufstieg verbunden ist, ist auf geeignete Weise dem dafür in Betracht kommenden Bewerber/innenkreis und der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten in der betreffenden Dienststelle bekannt zu machen. Die Art der Bekanntmachung wird sich nach den örtlichen Verhältnissen und dem in Betracht kommenden BewerberInnenkreis richten (§ 7 Abs. 1 B-GIBG).

(4) Sofern eine Verlautbarung von Ausschreibungen über die Veröffentlichung im „Amtsblatt der Wiener Zeitung“ hinaus erfolgt, sind auch karenzierte Dienstnehmerinnen in die Verlautbarung einzubeziehen.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist bei der Neubestellung von Kommissions- und Senatsmitgliedern auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei zumindest in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 10 Abs. 1 B-GIBG).

(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.

Weitere Maßnahmen

§ 10. (1) Die Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dem dienstlichen Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen, etwa durch Motivierung zu Bewerbungen für Funktionen und höherwertige Verwendungen oder durch Einladung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besonderes Augenmerk zuzuwenden.

(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 zuständigen personalführenden Stellen, insbesondere der Präsident/inn/enkonferenzen der Oberlandesgerichte, der Leiter/innen-Besprechungen der Oberstaatsanwaltschaften und der Leiter/innen-Tagungen der Justizanstalten, aufzunehmen. Zur Erörterung dieses Tagesordnungspunktes ist die Vorsitzende der Arbeitsgruppe und eine von ihr allenfalls namhaft gemachte Stellvertreterin 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. Gesuche um Versetzung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zu berücksichtigen, sofern kein dienstliches Interesse entgegensteht.

(6) In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Justizressorts 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, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

(7) Die Namen der für den jeweiligen Wirkungsbereich zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen) sowie der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz und ihrer Stellvertreterinnen sind in den Geschäftsverteilungsübersichten und Telefonregistern jeder Dienststelle unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte/Vorsitzende der AGG“ anzuführen.

Berichte und Verständigungen

§ 11. (1) Zur Vorbereitung des vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Justiz gemäß § 12 B-GIBG an den Bundesminister/die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen zu erstattenden Berichtes haben die Leiter/innen der nachgeordneten Dienstbehörden bis zum 31. Jänner jeden zweiten Jahres, das ist für den nächsten Bericht der 31. Jänner 2006, 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 können die Arbeitsgruppen 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 zuständige Organisationseinheit des Bundesministeriums für Justiz haben zu diesem Zweck bis 11. Februar des Folgejahres der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Justizressort die bis einschließlich 1. Jänner eingetretenen Veränderungen in den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen in den einzelnen Gruppen (wie in der Anlage) in ihrem Bereich bekannt zu geben. Dabei ist die Fluktuation in den jeweiligen Planstellenbereichen unter Anschluss statistischer Angaben über die Planstellenbereiche der jeweiligen Dienstbehörde unter Heranziehung der in der Anlage angeführten Gliederung darzustellen. 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 Stellvertreterinnen darüber hinaus Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen. Statistische Daten sind dabei in der von den Gleichbehandlungsbeauftragten gewünschten Form – insbesondere auf Antrag getrennt nach Geschlecht (Frauenkennzahlen) – aufzubereiten.

(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 unverzüglich und formlos zur Kenntnis zu bringen. Dabei sind die Gleichbehandlungsbeauftragten insbesondere davon zu verständigen, welche Planstellen öffentlich oder intern ausgeschrieben worden sind, wer sich beworben hat und - wenn Frauen als Mitbewerberinnen aufgetreten sind - wer letztendlich auf die ausgeschriebene Planstelle ernannt worden ist.

Miklautsch

