

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2005**Ausgegeben am 18. März 2005****Teil II**

79. Verordnung: Frauenförderungsplan BMGF

79. Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen (Frauenförderungsplan BMGF)

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

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, 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 Gleichstellung 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 Gesundheit und Frauen auf 40 % erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der in der Anlage I der Verordnung wiedergegebenen Unterrepräsentation.
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. **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.
4. **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 Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.
5. **Kommunikation und Information.** Die Kommunikation der Frauen untereinander und die Nutzung der Informationsnetzwerke sind zu fördern.
6. **Einbindung in Entscheidungsprozesse.** Alle notwendigen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen.

7. **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.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 3. (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 Personalabteilung 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 der Mitarbeiter/innengespräche ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und dabei Unterstützung anzubieten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (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, Diskriminierung nach Geschlecht, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zu unterlassen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen.

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

Sprachliche Gleichbehandlung

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

Informationsarbeit

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

Ressourcen

§ 7. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen gemäß dem B-GIBG 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 der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMGF sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMGF berücksichtigt.

(3) Die Abteilungs-, Bereichs- und Sektionsleitungen sowie die Leitung des BIFA 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 die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

4.1 bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres die in den Gleichbehandlungsbericht aufzunehmenden statistischen Daten entsprechend der Verordnung Nr. 774/1993 durch die Personalabteilung

4.2 jährlich

- 4.2.1 ein Bericht der/des Aus- und Fortbildungsverantwortlichen, aus dem der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsangeboten und die Förderungsmaßnahmen für Frauen, die seitens des Ressorts im Aus- und Fortbildungsbereich gesetzt wurden, ersichtlich sind, sowie
- 4.2.2 ein Bericht der Personalabteilung über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Neuaufnahmen und Funktionsbesetzungen gemäß Anlage I sowie
- 4.3 anlassfallbezogen
 - 4.3.1 schriftliche Informationen über geplante Schulungen durch die/den Aus- und Fortbildungsverantwortlichen,
 - 4.3.2 schriftliche Informationen über Funktionsausschreibungen durch die Personalabteilung und die Besetzung der Begutachtungskommissionen sowie
 - 4.3.3 die Entscheidung der Begutachtungskommission gegliedert nach Namen und Reihung der Bewerberinnen und Bewerber, sofern keine Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen war, zur Information,
 - 4.3.4 schriftliche Informationen durch die Personalabteilung über Neubesetzungen von ständigen Kommissionen, befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen sowie Geschäftseinteilungsänderungenzu übermitteln.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils an den Beschäftigten

§ 8. (1) Der § 11 B-GIBG 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 § 11 B-GIBG hinzuweisen, bis die Vorgaben des § 11 B-GIBG erfüllt sind.

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

2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 9. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge 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 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) Führungspositionen sind derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

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

(7) Flexible, innovative Arbeitsformen, z.B. Telearbeit, sind vorrangig Personen mit Kinderbetreuungspflichten zu ermöglichen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 10. (1) Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Ausschlussgrund von Funktionsbetrauerungen 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

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

3. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 12. (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) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten hat die Personalabteilung Mitarbeiterinnen so rechtzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, dass diesen entsprechende Dispositionsmöglichkeiten offen stehen. Mitarbeiterinnen, die dies wünschen, sind - soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen - zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern ohne sie ein geordneter Dienstbetrieb aufrechterhalten werden kann.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist bei entsprechenden internen Bildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren, sofern sich ausreichend Frauen angemeldet haben. Bei internen Angeboten, die sich vorwiegend an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher als der Männeranteil ist, ist, sofern sich ausreichend Frauen angemeldet haben, auf einen diesem Anteil entsprechenden Teilnahme hinzuwirken.

(4) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(5) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, z.B. 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.

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

(8) Hinsichtlich des Anteiles der Frauen in Prüfungskommissionen und bei den Vortragenden ist darauf zu achten, dass der derzeitige Frauenanteil beibehalten wird.

(9) Vorträge und Skripten dürfen keinerlei (mittelbar und unmittelbar) frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind nach Möglichkeit um frauenspezifische Themenbereiche zu erweitern.

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmer/innen der Verwendungs-/

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

§ 13. 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.

Grundausbildung

§ 14. Im Rahmen der Grundausbildung ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder Kontaktfrau ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Schulung von Führungskräften

§ 15. Personalverantwortliche und alle Bedienstete, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. In der Ausbildung von Führungskräften ist besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

4. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

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

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

(3) Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind bei der Laufbahnbeurteilung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern dürfen 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.

(6) Die Teilnahme von interessierten Frauen am Cross Mentoring Programm des Bundes zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung mit Unterstützung erfahrener Mentorinnen ist auf allen Ebenen zu fördern.

Besetzung von Leitungspositionen

§ 17. (1) Entsprechend den Vorgaben der Anlage 1 sind Frauen für Leitungspositionen, bei denen gemäß § 11 B-GIBG eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, vorrangig zu bestellen.

(2) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach dem § 11 des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

(3) 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.

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

(5) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

Organisationsänderungen

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

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

5. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 19. (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 der Väterkarenz, Teilzeitkarenz und Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(2) Bei Inanspruchnahme der Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz ist spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg, die oder der Bedienstete von der Personalabteilung oder von ihrer/ihrer Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

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

(2) Wiedereinsteigerinnen sind vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

6. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten**Förderung der Mitarbeit von Frauen**

§ 21. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist das Frauenförderungsgebot gemäß des § 10 Abs. 1 B-GIBG zu beachten. Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat die Dienstgeberin/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) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

Rauch-Kallat

