

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2006

Ausgegeben am 24. Mai 2006

Teil II

197. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen

197. Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 165/2005, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Finanzen

Präambel

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Ziele

§ 1. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Finanzen sollen insbesondere folgende Ziele 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, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
5. die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer im Ressort,
6. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
7. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, in Kommissionen und in Gremien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß den Vorgaben der §§ 11a ff B-GlBG bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote gemäß den Vorgaben in der **Anlage 1**,
9. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den Vorgaben in der Anlage 1,
10. die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen - in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern.

1. Abschnitt: Personelle Maßnahmen

Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GlBG

§ 2. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b Abs. 1 Z 1 und 2 B-GlBG sind gemäß den Vorgaben in den Erläuterungen zur Anlage 1 Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11b B-GlBG vorrangig aufzunehmen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG

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

Dienstplichten

§ 4. Es gehört zu den Dienstplichten der VertreterInnen 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).

Ausschreibungen

§ 5. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz und interne Ausschreibungen sind in weiblicher und in männlicher Form abzufassen.

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

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG nicht erfüllt sind und der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion unter 40% liegt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11b B-GIBG Bewerberinnen vorrangig aufgenommen und bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11c B-GIBG Bewerberinnen vorrangig bestellt werden.

(4) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der nicht ausschreibungspflichtig ist, mit dessen Vergabe jedoch ein beruflicher Aufstieg verbunden ist, 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). Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktfrau in der betreffenden Dienststelle ist darüber zu informieren.

(5) 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.

(6) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist ein Hinweis aufzunehmen, wenn die Funktion mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann.

(7) Karenzierte Bedienstete sind über interne Ausschreibungen und Interessenserhebungen von der Dienstbehörde rechtzeitig zu informieren.

(8) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind von beabsichtigten Funktionsbesetzungen zu informieren. Der nach den Vertretungsbereichen gemäß **Anlage 2** zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin ist jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung oder der Interessensbekundung zu übermitteln und die Zusammensetzung der Kommission bekannt zu geben. Nach Abschluss des Verfahrens ist ihr mitzuteilen, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

§ 6. (1) Es ist darauf zu achten, dass bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen und den diesen nachgebildeten Kommissionen die Frauen im Sinne von § 10 B-GIBG vertreten sind.

(2) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 10 B-GIBG von dem Kommissionsvorsitzenden zeitgerecht zu verständigen, damit sie eine Gutachterin entsenden kann.

(3) Der oder die Vorsitzende von Kommissionen, in die keine Gutachterin gem. § 10 B-GIBG zu entsenden ist, können die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte als nicht stimmberechtigte Sachverständige beiziehen.

(4) 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.

Auswahlverfahren

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

(2) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf, wenn alle anderen Voraussetzungen zutreffen, nicht unter Nutzung des Ermessensspielraumes Grund zur Ablehnung der Aufnahme oder der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis sein.

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

(5) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(6) 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.

Nebentätigkeit

§ 8. Ab In-Kraft-Treten der Verordnung ist bei der Übertragung von Nebentätigkeiten, die vom Ressort vergeben werden, bei gleichwertiger Qualifikation eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit anzustreben.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

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

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

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

2. Abschnitt: Organisatorische Maßnahmen

Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme/Arbeitsgruppen

Organisationsänderungen

§ 10. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jede Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede 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.

Gender Mainstreaming

§ 11. (1) Das Bundesministerium für Finanzen überprüft alle von ihm gesetzten Handlungen permanent auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist durch Gender Prüfungen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

(2) Bei Materiengesetzen ist in der Regierungsvorlage im Vorblatt und im Allgemeinen Teil der Erläuterungen ein Hinweis über die erfolgte Gender Prüfung aufzunehmen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung

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

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

(4) Die VertreterInnen des Dienstgebers haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

(5) Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs mit den Mitarbeiterinnen ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten, und dabei Unterstützung anzubieten.

Sprachliche Gleichstellung

§ 13. (1) In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher als auch in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

(2) In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Finanzressorts 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.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen

§ 14. (1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und der Kontaktfrauen gemäß dem B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Der Dienstgeber hat auf diesen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Kontaktfrauen zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Kontaktfrauen sind berechtigt, die vorhandenen Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

(3) Die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Kontaktfrauen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen und diese Tätigkeiten bei Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

(4) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die erforderlichen Finanzmittel bereitzustellen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Kontaktfrauen sind mit den Agenden der Gleichbehandlung und Frauenförderung in die Geschäfts- und Personaleinteilungen der Dienstbehörden und -stellen und in die Telefonregister aufzunehmen.

(6) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie zB Protokolle von VorstandInnentagungen, Personalberichte, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, wie Auswertungen gemäß § 15 und gemäß § 23 Abs. 3 und Abs. 4 dieser Verordnung, zur Verfügung zu stellen.

(7) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin oder als Kontaktfrau, wie der Besuch von Dienststellen im Zuständigkeitsbereich, die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955.

(8) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Organisations- und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Berichtspflicht

§ 15. (1) Die DienstbehördenleiterInnen mit Personalverantwortlichen haben entsprechende statistische Unterlagen gemäß Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBI. Nr. 744/1993, laufend zu führen, um die zeitgerechte Übermittlung der für den Bericht gemäß § 12 B-GlBG erforderlichen Daten an die zuständige Bundesministerin oder dem zuständigen Bundesminister für Gesundheit und Frauen sicherzustellen.

(2) Sollten die Vorgaben des Frauenförderungsplanes in der jeweiligen Dienstbehörde nicht erreicht werden, sind die vermuteten Ursachen von den DienstbehördenleiterInnen schriftlich mit Vorschlägen zur Verbesserung der Situation darzulegen.

Behandlung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

§ 16. Die zuständigen personalführenden Stellen haben der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu berichten, ob und welche Maßnahmen im Ressort auf Grund ihrer Gutachten gesetzt wurden.

Information der MitarbeiterInnen

§ 17. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – MitarbeiterInnen ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber zur Kenntnis zu bringen. Zugang zum aktuellen Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle vorzusehen.

(2) Im Intranet und in einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in der Zeitschrift für die Bediensteten der Finanzverwaltung, sind Informationen über Gleichbehandlung und Frauenförderung vorzusehen.

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

(4) Der Bericht nach § 12 B-GlBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst informiert, ist den Bediensteten des Ressorts bekannt zu machen.

Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigung

§ 18. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen MitarbeiterInnen einen Umfang nicht erreichen, der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert. 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 Anordnung von Mehrdienstleistungen – ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf sich daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten ergeben.

(4) Betreuungspflichten sind bei der Genehmigung von Telearbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Bei allen MitarbeiterInnen des Ressorts ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.

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

(7) Eltern schulpflichtiger Kinder ist es zu ermöglichen, zur Betreuung während der Ferien Gleittage in erhöhtem Ausmaß in Anspruch nehmen zu können.

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

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 19. (1) Es ist organisatorisch Vorsorge zu treffen, dass Leitungspositionen soweit als möglich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sind zu fördern.

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

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

Hinweis auf das B-GIBG

§ 20. (1) Führungskräfte, insbesondere VorständInnen, und PersonalreferentInnen sollen periodisch durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auf das B-GIBG aufmerksam gemacht werden.

(2) 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 PersonalleiterInnen tagung, der Tagung von VorständInnen und von Steuerungsmeetings mit den RegionalmanagerInnen aufzunehmen. Zur Erörterung dieses Tagesordnungspunktes ist die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte einzuladen.

(3) Im Mitarbeitergespräch sind auch Themen, die Bedienstete mit Betreuungspflichten betreffen, wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung, zu behandeln.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 21. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete, vermehrte Kursangebote in den Bundesländern oder die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen, anzustreben.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

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

(4) Anträge gemäß § 50a BDG – Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass – und Anträge gemäß § 75 BDG – Karenzurlaube – sind unter Würdigung der Situation der Betroffenen genau zu prüfen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 22. Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der jeweiligen Dienststelle sind zu prüfen.

3. Abschnitt: Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Information und Zulassung

§ 23. (1) Frauen sind im Rahmen des § 11d B-GIBG zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

(2) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle DienstnehmerInnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs informiert und darauf hingewiesen werden, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit beschränkter TeilnehmerInnenzahl sind mindestens so viele Plätze für Frauen zu reservieren, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

(3) Die Bundesfinanzakademie hat Zulassungen und Ablehnungen zu den Grundausbildungslehrgängen und zu den Aus- und Weiterbildungslehrgängen geschlechtergetrennt mit der Dauer der Schulungsmaßnahme auszuweisen.

(4) Die BehördenleiterInnen haben geschlechtergetrennte Aufzeichnungen darüber zu führen, wer sich für eine interne oder externe Aus- und Weiterbildung interessierte und wer als Teilnehmerin oder Teilnehmer gemeldet und berücksichtigt wurde.

(5) In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der Frauen zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung, Aufstieg u.ä. zu gewährleisten.

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

(7) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre MitarbeiterInnen zeitgerecht zur Teilnahme an den zur Auswahl stehenden Bildungsangeboten zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(8) Die Teilbeschäftigung darf nicht zur Ablehnung eines Antrages auf Zulassung zum Grundausbildungslehrgang herangezogen werden.

(9) 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.

(10) Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden im Rahmen des geltenden Beschäftigungsausmaßes auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(11) Bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahmemöglichkeit von MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten soweit als möglich zu berücksichtigen.

(12) Informationsnetzwerke, die insbesondere der Weiterbildung von Frauen dienen, sind zu fördern.

Beginn der beruflichen Tätigkeit

§ 24. (1) Zu Beginn der beruflichen Tätigkeit eines oder einer Bediensteten, ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau an der Dienststelle ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Vortragende

§ 25. (1) Die Pädagogischen Trainingsseminare für Vortragende sind um die Themenkreise „Gleichbehandlung“ und „gezielte Förderung von Frauen in der Aus- und Fortbildung“ zu erweitern.

(2) Die Erhöhung der Anzahl von weiblichen Vortragenden in Ausbildungs- und Schulungskursen ist anzustreben.

(3) Bei der Auswahl von Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung ist § 11c B-GIBG sinngemäß anzuwenden.

Schulung von Führungskräften

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

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen, wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit MitarbeiterInnen, zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(3) Frauen und Männern in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Kontaktfrauen sowie Frauen und Männern in beruflichen Problemsituationen ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching zu ermöglichen.

Spezielle Maßnahmen für DienstnehmerInnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 27. (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 zB Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, vermitteln.

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

1. 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.

Karenzierte Bedienstete

§ 28. (1) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

(2) MitarbeiterInnen, die sich im Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, sind auf Wunsch über wesentliche das Ressort oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten von der zuständigen Dienstbehörde zu informieren. Über diese Möglichkeit sind die betroffenen Bediensteten rechtzeitig (spätestens bei Antritt des Karenzurlaubes) durch die personalführende Stelle in Kenntnis zu setzen.

(3) Diese Information ist von der jeweiligen Dienststelle weiterzugeben und umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen.

(4) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienstbehörde spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre/seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) unter Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten anzubieten.

Spezielle Schulung der WiedereinsteigerInnen

§ 29. (1) Die MitarbeiterInnen sind durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Schulung sollte auch im Einzelfall ermöglicht werden. Die jeweiligen Dienstbehörden haben für eine geeignete Nachschulung der wiedereintretenden karenzierten Bediensteten, insbesondere durch die Bildungsverantwortlichen, zu sorgen.

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

(3) WiedereinsteigerInnen sind vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

Außer-Kraft-Treten

§ 30. Mit dem In-Kraft-Treten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend den Frauenförderungsplan BGBI. II Nr. 340/2000 außer Kraft.

Grasser

