

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

---

**Jahrgang 2008****Ausgegeben am 11. September 2008****Teil II**

---

**317. Verordnung:**      **Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit**

---

### **317. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit**

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 97/2008, wird verordnet:

#### **I. Abschnitt**

#### **Allgemeine Bestimmungen**

##### **Grundsätze**

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit fördert eine nachhaltige Chancengleichheit für Frauen und Männer und setzt Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für weibliche und männliche Bedienstete.

(2) Der vorliegende Frauenförderungsplan definiert den Rahmen für die Umsetzung der Chancengleichheit in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (Ressort), für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

(3) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere aber von allen Vorgesetzten zu unterstützen.

(4) Als äußeres Zeichen sind in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden und Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

##### **Ziele**

§ 2. Der vorliegende Frauenförderungsplan verfolgt nachfolgende Ziele:

1. die Erhöhung des Anteiles der weiblichen Beschäftigten in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit auf 40%;
2. die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für weibliche Beschäftigte durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Organisationsebenen;
3. aktive Maßnahmen der Vorgesetzten des Ressorts, um das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern sowie ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
4. die Strategie des Gender Mainstreamings in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zu verankern;
5. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen;
6. die Mitarbeiterinnen mit Hilfe der bestehenden Informationsnetzwerke umfassend über Aktivitäten nach diesem Frauenförderungsplan zu informieren;

7. den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) zu fördern und deren Einbindung in Entscheidungsprozesse zu verstärken;
8. das Potenzial der Frauen durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung zu berücksichtigen, insbesondere durch ein gleichberechtigtes Teilhaben weiblicher und männlicher Mitarbeiter an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg.

## **II. Abschnitt**

### **A. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung**

#### **Aktive Frauenförderung**

**§ 3.** Im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit wird bei allen dort gesetzten Handlungen darauf Bedacht genommen, jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden.

**§ 4.** (1) Vorgesetzte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch verpflichtende begleitende Maßnahmen (z. B. Schulungen) zu sensibilisieren.

(2) Vorgesetzte und die Personalabteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und durch eine aktive Mitgestaltung der Umsetzung eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

(3) Vorgesetzte sollen Frauen motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei unterstützen. In den Mitarbeiter/innengesprächen ist auf die Ziele des Frauenförderungsplanes des Ressorts hinzuweisen.

#### **Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung**

**§ 5.** (1) Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben.

(2) In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie z. B. bei Verwaltungs-Innovations-Programmen, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(3) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

#### **Informationsarbeit**

**§ 6.** (1) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei Inkrafttreten des Frauenförderungsplanes von der zuständigen Personalabteilung in geeigneter Weise zu informieren. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen.

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

(3) Für Themen der Gleichbehandlung ist in einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in ressortinternen digitalen und analogen Medien, entsprechend Raum vorzusehen.

(4) Der Bericht nach § 12 B-GIBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts bekannt zu machen.

(5) Die zuständigen Personalabteilungen stehen für frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen (z. B. für Auskünfte über Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen) zur Verfügung.

#### **Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz**

**§ 7.** (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. Es obliegt den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, von den Personalabteilungen bei Änderungen der entsprechenden Rechtsnormen zu informieren.

(3) Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde am Arbeitsplatz ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte mit schriftlicher Zustimmung des Opfers von der Personalabteilung zu informieren.

## **B. Besondere Förderungsmaßnahmen**

### **Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils**

**§ 8.** (1) Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung der § 11b bis § 11d B-GIBG zu achten.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen ist auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11b B-GIBG hinzuweisen.

(3) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches ist über alle Bewerbungen und deren Ergebnis unter Angabe der Namen und im Falle der Abweisung einer Bewerberin über die Gründe zu informieren.

(4) Es ist Aufgabe von Vorgesetzten, besonders Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren.

### **Grundausbildung**

**§ 9.** (1) Im Rahmen der Grundausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der oder dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder der zuständigen Kontaktfrau ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Frauenförderungs- und Genderthemen sind in der Grundausbildung aller Verwendungsgruppen anzusprechen.

### **Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung**

**§ 10.** (1) Es obliegt den Vorgesetzten, besonders Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an internen und externen Bildungsangeboten zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Weiters sollen Vorgesetzte den Bediensteten Informationen über derartige Bildungsangebote zeitgerecht zugänglich machen.

(2) Bei der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist entsprechend des § 11d B-GIBG auf die vorrangige Behandlung von Frauen zu achten.

(3) Die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von der zuständigen Personal- bzw. Ausbildungsabteilung einmal jährlich über die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen getrennt nach Geschlechtern zu informieren.

(4) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 sollen durch spezielle Kurse Zusatzqualifikationen vermittelt und dadurch ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden.

### **Nachwuchsführungskräfte**

**§ 11.** (1) Für die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Vorgesetzten dem Dienstgeber und der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unter Beachtung einer ausgewogenen Geschlechterbeteiligung geeignete Nachwuchsführungskräfte für einen Nachwuchsführungskräftepool zu melden.

### **Schulung von Vorgesetzten**

**§ 12.** (1) Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind verpflichtet, sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Vorgesetzten ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, den Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht zu nehmen.

(2) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

### **Aufnahme oder Besetzung von Funktionen nach dem Ausschreibungsgesetz**

**§ 13.** Vor der Besetzung von Funktionen, die mittels eines internen Ausschreibungsverfahrens gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes durchgeführt werden, sind den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten nachfolgende Informationen (Unterlagen) zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Ausschreibung,
2. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber,
3. die Auswahlentscheidung.

### **Besetzung von Führungspositionen**

**§ 14.** (1) Die beabsichtigte Besetzung einer Führungsposition ist in der betreffenden Dienststelle 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 jedenfalls davon Kenntnis erlangt (z. B. interne Ausschreibung, Job-Börse, Aushang). Ist ein Arbeitsplatz bereits auf Grund von anderen bundesgesetzlichen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Planstellen allgemein bekanntzumachen, so ist eine gesonderte Bekanntmachung nicht erforderlich.

(2) Alle Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von beabsichtigten Funktionsbesetzungen in jedem Fall zu informieren.

(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) Die in den Abs. 1 bis 3 genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

### **Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**§ 15.** (1) Die Vorgesetzten haben bei der Arbeitsplanung ihrer Organisationseinheiten dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind.

(2) Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind nach Möglichkeit innerhalb der Blockzeit anzusetzen und möglichst langfristig zu planen.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit, ist nach Möglichkeit auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen, um eine Beeinträchtigung der Betreuungspflichten für die Betroffenen zu vermeiden.

(4) Die Inanspruchnahme einer Familienpause durch beide Geschlechter ist zu fördern und von den Personalabteilungen bei der Karriereplanung einzuplanen. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

(5) Die gesetzlich geregelte Teilzeitbeschäftigung soll durch entsprechende organisatorische Voraussetzungen erleichtert werden. Nach der gesetzlich vorgesehenen Meldung über die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der jeweiligen Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(7) Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhebt der Dienstgeber im Bedarfsfall Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle und informiert die Bediensteten darüber.

### **Förderung des Wiedereinstiegs**

**§ 16.** (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 Karenz- bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

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

(3) Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Bediensteten gepflegt werden. Insbesondere ab dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs sollen den Bediensteten von der zuständigen Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.

#### **Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger**

**§ 17.** (1) Der Wiedereinstieg ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme zu ermöglichen.

(2) Wiedereinsteigerinnen sind im Sinne des § 11d B-GlBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

#### **Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten**

**§ 18.** Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen oder Beiräten ist § 10 B-GlBG zu beachten. Bei der Zusammensetzung von anderen als im § 10 B-GlBG definierten 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 Mitglieder mit Stimmrecht bestellt werden.

#### **Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 19.** (1) Die Leiterinnen und Leiter der betreffenden Center, Bereiche und Sektionen bzw. Gruppen des Ressorts haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen neben den im § 37 B-GlBG normierten Rechten die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere sind die Gleichbehandlungsbeauftragten berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(2) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Kontaktfrau als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu berücksichtigen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes, zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(4) Erfordert die Tätigkeit einer oder eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Kontaktfrau eine Reisebewegung, ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 von ihrer Dienststelle abzugelten.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sind für die Aufgaben gemäß § 31 B-GlBG Auskünfte zu erteilen und alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie z. B. Protokolle, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen.

(6) Die Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragten sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem B-GlBG und dieser Verordnung weisungsfrei gestellt.

### **III. Abschnitt**

#### **Schlussbestimmungen**

##### **Berichte**

**§ 20.** Die zuständigen Personalabteilungen berichten jährlich bis Ende Februar des Folgejahres an die oder den Vorsitzende/n der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die gemäß diesem Frauenförderungsplan durchgeführten Aktivitäten der Dienststellen im vorausgehenden Jahr.

##### **Inkrafttreten und Außerkrafttreten**

**§ 21.** Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, BGBl. II Nr. 246/2006, außer Kraft.

**Bartenstein**

