

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2008

Ausgegeben am 21. März 2008

Teil II

97. Verordnung: Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

97. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung)

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:

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Unterrepräsentation von Frauen

§ 1. (1) Frauen sind unterrepräsentiert, 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. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorien nach Z 1 entfallen

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(2) Aus der als Anlagen A und B (Stand 1. Juli 2007) zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik sind die Fälle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des Abs. 1 im Ressortbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung erkennbar.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 2. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung auf mindestens 40% zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation (Anlagen A und B).

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde oder Dienststelle) innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle um 20% zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei

Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln. Liegt die Frauenquote bei 0%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

Frauenförderungsgebot

§ 3. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GlBG) sind verpflichtet,

1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und Funktionen hinzuwirken,
2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken,
3. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren und
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 2 zu berücksichtigen.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. 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 – in der betreffenden Gruppe

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen)

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt.

(4) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahme- oder Ernennungserfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Aufgabenprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

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

II. Abschnitt

Frauenförderungsmaßnahmen

§ 4. Alle Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben zu sorgen, dass frauenfördernde Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen gesetzt werden.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 5. Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst besonders zu berücksichtigen, um Frauen vermehrt zu Bewerbungen zu motivieren.

Ausschreibung

§ 6. (1) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Sie haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Planstellen und für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Dienststelle) die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(4) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind Bediensteten der betreffenden Dienststelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

Ausschreibungsverfahren

§ 7. (1) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgende Informationen (Unterlagen) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Besetzung oder Ausschreibung;
2. der Akt über die allfällige Ausschreibung vor Abfertigung;
3. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber;
4. die Zusammensetzung der Begutachtungskommission;
5. die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber;
6. die Auswahlentscheidung.

(2) Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen, die dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) unterliegen, ist der Ernennungsakt der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

Auswahlverfahren

§ 8. (1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Maßnahmen zur Karriereplanung

§ 9. (1) Die jeweiligen Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderpflicht durch entsprechende Mitarbeitergespräche Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(2) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung

§ 10. (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Jede Dienststelle hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig kundzumachen.

(2) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(3) Die Dienstvorgesetzten haben geeigneten Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch teilbeschäftigten Bediensteten zu ermöglichen.

(6) Personalverantwortliche und Bedienstete in Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, sich über das B-GlBG 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 sowie die Aneignung von Managementwissen und Personalführung Bedacht zu nehmen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kinderbetreuungspflichten und/ oder Teilzeitbeschäftigung

§ 11. (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 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 und 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) Arbeitsplätze und 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.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 12. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 10 Abs. 1 B-GlBG ist eine entsprechende Anzahl von Frauen als Kommissionsmitglieder zu bestellen. Für den Fall, dass nicht entsprechend viele Frauen oder keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt werden, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senats mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien 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.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

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

(2) Die Leiterinnen oder Leiter der Dienstbehörden und Dienststellen haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

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

(5) Erfordert die Tätigkeit einer Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau eine Reisebewegung, ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 abzugelten.

(6) Im Rahmen des § 31 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen wie Protokolle, Personaldaten oder statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen.

Kinderbetreuungsplätze

§ 14. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter haben regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes, durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Auftragsforschung für und Förderung durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

§ 15. Bei der Verteilung der für die Auftragsforschung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung an Einzelpersonen gewidmeten Budgetmittel ist die bestehende Frauenquote (Anteil der Projektnehmerinnen an der Gesamtzahl der projektdurchführenden Personen) in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20% zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht wird.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 16. (1) Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung hat jeder Dienststellenleiterin und jedem Dienststellenleiter alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen zu übermitteln.

(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter hat alle ihr oder ihm zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen sowie den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen in Kopie zu übermitteln.

(3) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen der Zentraleitung und aller Dienststellen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der Kontaktfrauen unter Anführung ihrer Funktion aufzunehmen.

(4) Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen abzuhalten.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 17. In Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

III. Abschnitt

Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

Zuständigkeit

§ 18. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt den Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

Dienstplichten

§ 19. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

Hahn

