

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2010**Ausgegeben am 23. Dezember 2010****Teil II**

470. Verordnung: Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend

470. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend betreffend den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2009, wird verordnet:

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Grundsätze

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend fördert eine aktive Gleichbehandlungsstrategie zur Umsetzung einer nachhaltigen Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten.

(2) Der vorliegende Frauenförderungsplan definiert Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GlBG in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (Ressort), für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

(3) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere von allen Führungskräften, zu unterstützen.

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

Ziele

§ 2. Mit der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderungsplanes werden insbesondere nachfolgende Ziele gesetzt:

1. die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend und nachgeordneter Dienststellen auf 45 %;
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) und die Verstärkung der Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse;
3. die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für Frauen durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Organisationsebenen;
4. das Potenzial der Frauen durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung zu nutzen, insbesondere durch ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen und Männern an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg;
5. die aktive Mitgestaltung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, durch die Führungskräfte des Ressorts;
6. die Verankerung der Gender Mainstreaming Strategie in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend;

7. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen;
8. die umfassende Information aller Bediensteten über Aktivitäten nach diesem Frauenförderungsplan mit Hilfe der bestehenden Informationsnetzwerke

II. Abschnitt

A. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

Aktive Frauenförderung

§ 3. Im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend wird auf allen Ebenen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern geachtet.

§ 4. (1) Führungskräfte 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) Führungskräfte sollen Frauen bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv 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 Verwaltungsreformmaßnahmen, 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.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 6. (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 Führungskräften in allen Dienststellen des Ressorts, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

(2) Alle Bediensteten sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zur Wehr zu setzen, von den Personalabteilungen einmal jährlich zu informieren.

(3) Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde am Arbeitsplatz ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung zu informieren, mit schriftlicher Zustimmung des Opfers kann auch der Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

Informationsarbeit

§ 7. (1) Alle Bediensteten sind nach Inkrafttreten des Frauenförderungsplanes von der zuständigen Personalabteilung in geeigneter Weise darüber zu informieren. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen.

(2) Ebenso ist der Bericht nach § 12 B-GIBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, allen Bediensteten des Ressorts bekannt zu machen.

(3) Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

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

(5) Die zuständigen Personalabteilungen beraten in frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen (z. B. zu Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen).

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 bzw. § 11c B-GIBG hinzuweisen.

(3) Die/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 Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren.

Grundausbildung

§ 9. (1) Im Rahmen der Grundausbildung von Bediensteten ist der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorzustellen und diese 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, entsprechend des § 11d B-GIBG besonders Frauen zur Teilnahme an internen und externen Bildungsangeboten zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Zu diesem Zwecke sollen Vorgesetzte Informationen über derartige Bildungsangebote zeitgerecht zugänglich machen.

(2) Den Bediensteten 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.

(3) Die/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.

Nachwuchsführungskräfte

§ 11. (1) Für die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Führungskräfte dem Dienstgeber und der/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 Bediensteten mit Vorgesetztenfunktion ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Bedacht zu nehmen.

(2) Die Teilnahme von Frauen, auch wenn diese teilzeitbeschäftigt sind, an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen des Ressorts, 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) Alle Ausschreibungstexte gemäß § 7 B-GIBG zur beabsichtigten Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen müssen so formuliert sein, dass sich Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Aus-

schreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von beabsichtigten Funktionsbesetzungen in jedem Fall zu informieren.

(2) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Formulierungen dürfen keine geschlechtsspezifische Benachteiligung, weder direkt noch indirekt, beinhalten außer in Fällen gemäß § 7 Abs. 4 B-GIBG.

(3) Die in den Abs. 1 und 2 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 ihrer 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 Betreuungspflichten 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 Bediensteten 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 Bediensteten 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) Frauen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Männer sind auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenz- bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Vor Beginn des Mutterschutzes und bei Inanspruchnahme der Elternkarenz sind die Betroffenen spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg von der zuständigen Personalabteilung oder von einem 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 soll nach dem Wiedereinstieg den Betroffenen von der zuständigen Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.

(4) Der Wiedereinstieg ist den betroffenen Bediensteten durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Bediensteten die Teilnahme zu ermöglichen.

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

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

§ 17. Zu Verhandlungen und Sitzungen von Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen oder Beiräten gemäß § 10 B-GIBG ist die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw.

eine von ihr oder ihm nominierte Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen. Bei der Zusammensetzung von anderen als im § 10 B-GIBG 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

§ 18. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen des Ressorts haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen neben den im § 37 B-GIBG 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/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/eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Kontaktfrau eine Reisebewegung, so 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-GIBG 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-GIBG und dieser Verordnung weisungsfrei gestellt.

III. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Berichte

§ 19. Die zuständigen Personalabteilungen berichten jährlich bis Ende März 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

§ 20. 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. 317/2008, außer Kraft.

Mitterlehner

