

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2011**Ausgegeben am 1. April 2011****Teil II**

110. Verordnung: Frauenförderungsplan BMLFUW 2011

110. Verordnung des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Frauenförderungsplan BMLFUW 2011)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 6/2011, wird verordnet:

Ziele

§ 1. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung durch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere durch die Führungskräfte;
2. Die Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung;
3. Die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Hierarchieebenen;
4. Die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität von Frauen und Förderung der Anerkennung auf allen Hierarchieebenen, dass auch Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt Entscheidungen treffen, Einfluss nehmen und Verantwortung übernehmen;
5. Der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken;
6. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
7. Die Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GlBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Anlage). Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eine bereits erreichte Frauenquote ist jedenfalls zu wahren;
8. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung;
9. Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den verbindlichen Vorgaben des § 19;
10. Die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer.

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Maßnahmen verfolgt:

1. Maßnahmen zur Frauenförderung, wie etwa Mentoringprogramme für Frauen, sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren;
2. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers, insbesondere der mit Personalagenden betrauten Abteilungen, sowie die Führungskräfte des Ressorts haben zu ergreifende Maßnahmen mitzutragen, sich an der Erarbeitung dieser zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen;

3. Im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen bei der Entwicklung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen;
4. Vorgesetzte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch begleitende Maßnahmen (zB Schulungen) zu sensibilisieren.
5. Die Strategie des Gender Mainstreamings (die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen) wird als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des BMLFUW verankert.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, Verhaltensweisen und Äußerungen, welche die Würde der Menschen verletzen, dazu zählen sexuelle Belästigung und Mobbing, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung im Sinne des B-GIBG, Mobbing sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, vor allem auch anlässlich eines Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs zu informieren.

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

(4) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie z. B. 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.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. (1) Zur Förderung des Prinzips der Gleichbehandlung sind Personenbezeichnungen in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen des BMLFUW in geschlechtergerechter Form zu verwenden und sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

(3) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden EDV-Software ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 5. (1) Allen, auch neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen. Der Zugang zu diesen Informationen sowie zum Bericht nach § 12a B-GIBG ist in jeder Dienststelle vorzusehen.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(3) Ein Intranetlink ist vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen.

(4) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(5) In einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in internen Zeitungen und digitalen Medien, ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

(6) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen ist eine Ansprechperson für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen (z. B. Teilzeit, Karenz usw. und diesbezügliche dienst- und besoldungsrechtliche Fragen) auszuweisen.

Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 6. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind nachstehende Informationen vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen:

1. Der Bildungsbericht, aus dem der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage - getrennt nach Geschlecht - ersichtlich sind;
2. Die Frauenquote unter allen Bediensteten gemäß den Vorgaben des § 11a B-GIBG im Abstand von zwei Jahren mit Stichtag 31. Dezember;

3. Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote gemäß § 19 in einem Fall nicht erreicht, ist dies von der Dienststellenleiterin oder vom Dienststellenleiter schriftlich zu begründen. Die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darzulegen;
4. Information über geplante Organisationsänderungen;
5. Information über geplante Neubesetzungen von ständigen Kommissionen;
6. Die zuständigen Personalverantwortlichen haben der Bundesgleichbehandlungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schriftlich über die auf Grund eines Gutachtens der Bundesgleichbehandlungskommission gesetzten Maßnahmen des Ressorts zu berichten.

(2) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen der Zentralleitung durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter sind seitens des Dienstgebers der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, in den nachgeordneten Bereichen den jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten, nachstehende Informationen (Unterlagen) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme schriftlich zur Kenntnis zu bringen:

1. die Ausschreibung;
2. die Zusammensetzung der Begutachtungskommission.

(3) Über den aktuellen Stand der Durchführung der im Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen ist auf Verlangen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen seitens des Dienstgebers ein halbjährlicher Jour fixe anzubieten.

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 7. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die für die Wahrnehmung ihrer Funktion notwendigen Personal- und Sachressourcen (§§ 30, 31 B-GIBG) und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen. Zur Wahrung ihrer Aufgaben sind der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die erforderlichen Finanzmittel bereitzustellen.

(2) Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung zu berücksichtigen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insbesondere zu Themen wie Gleichbehandlung und Frauenförderung, Dienst-, Budget- und Organisationsrecht sowie Rhetorik und Verhandlungstechnik über das übliche Ausmaß hinaus zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

(4) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten ist Teil ihrer Dienstpflichten. Der Dienstgeber hat auf diesen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(5) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte(r) und Frauenbeauftragte sowie insbesondere auch die Teilnahme an Sitzungen und Vorladungen bei der Bundesgleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift des Bundes in der geltenden Fassung, wobei diese der Kostenstelle der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zuzuordnen ist.

(6) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen haben mindestens 60 % Frauen anzugehören.

Aus- und Weiterbildung

§ 8. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts ist ein spezielles Kapitel für frauenspezifische Veranstaltungen vorzusehen.

(2) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung der in den §§ 11 ff B-GIBG angegebenen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(3) Die Bildungsverantwortlichen haben die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(4) Auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Weiters ist bei der Planung von Fortbildungsseminaren auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen. 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.

(5) Weiblichen Bediensteten ist die Teilnahme an Veranstaltungen gemäß Abs. 1 über den im Ressort für Aus- und Weiterbildung vorgesehenen Zeitumfang hinausgehend zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

(6) Bei der Erstellung des jährlichen, internen Bildungshandbuchs und -programms ist bezüglich des im Abs. 1 genannten Kapitels das Einvernehmen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten herzustellen.

(7) Den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage über die Zahl der männlichen und weiblichen Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen von der zuständigen Personal-/Ausbildungsabteilung zu informieren.

(8) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die Vorgesetztenfunktion ausüben, über das B-GIBG, die damit verbundenen Fragen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung sowie den ressortspezifischen Frauenförderungsplan informiert sind. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung und auf den ressortspezifischen Frauenförderungsplan und die Inhalte des B-GIBG hinzuweisen.

(9) Das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte hat sich auch auf die Themen „Frauendiskriminierung“, „Mobbing“ und „Gleichbehandlung“ zu erstrecken.

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

§ 9. (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 z. B. Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, vermitteln.

(2) Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Bediensteten gemäß Abs. 1 wird durch nachstehende Maßnahmen seitens des Dienstgebers bzw. Vorgesetzten angestrebt:

1. Intensivierung der Kenntnisse und Information über Arbeitsabläufe und -inhalte;
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.

Förderung des beruflichen Aufstieges – Nachwuchsführungskräfte

§ 10. (1) Frauenförderung hat auf allen organisatorischen Ebenen anzusetzen.

(2) Seitens der Führungskräfte ist im Rahmen des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches neben der Aufgaben- und Zielvereinbarung auch die berufliche Weiterentwicklung der Bediensteten zu besprechen. Insbesondere ist mit den jeweiligen weiblichen Bediensteten ein Plan für die Weiterentwicklung der beruflichen und persönlichen Kompetenz zu erarbeiten und den Bildungsverantwortlichen bekannt zu geben.

(3) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms melden die Führungskräfte - unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen - geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend entwickelt der Dienstgeber einen Nachwuchskräfteführungspool.

(4) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern. Die Teilnahme von interessierten Frauen an Mentoringprogrammen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung ist auf allen Ebenen zu fördern.

(5) Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. soziale Kompetenz) sind bei der Laufbahnplanung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern dürfen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

(6) § 11 dieser Verordnung gilt sinngemäß für die Besetzung von Stellvertreterinnen.

(7) Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für eine Leitungsfunktion, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(8) In Führungskräftelehrgängen wird über die Ziele und Inhalte des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und der Verordnung des ressortinternen Frauenförderplanes informiert.

(9) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervision sowie Coaching vom Dienstgeber angeboten.

Besetzung von Planstellen

§ 11. Für alle Funktionen sind Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, jedenfalls solange zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtanzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde gemäß §§ 11 ff B-GIBG erreicht ist.

Ausschreibung

§ 12. (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Ausschreibungstexte 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 gemäß § 5 Abs. 2b des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBl. Nr. 85/1989 in der geltenden Fassung (50 %) vorrangig aufgenommen werden.

(3) Bei der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden, den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen und sind so zu formulieren, dass Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

Auswahlverfahren

§ 13. (1) Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
2. bestehende oder frühere Teilzeitbeschäftigung,
3. Lebensalter und
4. Familienstand.

(2) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein.

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

(4) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen.

(5) Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 14. (1) Für Personen mit Betreuungspflichten sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist nach Möglichkeit auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Bediensteten mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst

1. innerhalb der Normalarbeitszeit festzulegen,
2. langfristig zu planen und
3. den betroffenen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist darauf Bedacht zu nehmen, dass Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Normalarbeitszeit angeboten werden. Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen sind nach Möglichkeit in der Nähe der Dienststelle abzuhalten. Bei Bedarf ist die allfällige Notwendigkeit einer Kinderbetreuung zu berücksichtigen.

(4) Bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.

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

(6) Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.

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

Teilzeitbeschäftigung

§ 15. (1) Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Teilzeitbeschäftigung ist in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere durch Förderung von Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit, zu ermöglichen.

(2) Der Dienstgeber schafft die organisatorischen Voraussetzungen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Führungsbefugnissen zu sein.

(3) Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 16. Die Schaffung von bzw. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststellen sind durch eine Bedarfserhebung des Dienstgebers zu überprüfen und die Informationen den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

Wiedereinstieg

§ 17. (1) Die Personalabteilung hat die jeweilige Bedienstete, die den Eintritt einer Schwangerschaft gemeldet hat, über ihre Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz, Karenzurlaub bzw. Karenzurlaubsaufteilung, Wiedereinstieg und mögliche flexible Arbeitszeitmodelle zu informieren.

(2) Die Information kann auch mittels Informationsblatt bzw. etwaiger Broschüren zu diesem Thema erfolgen.

(3) Insbesondere ist auf die Inanspruchnahme und die Teilungsmöglichkeiten des Karenzurlaubes mit dem Kindesvater hinzuweisen.

(4) Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg ist die/die karenzierte Bedienstete über die zukünftige Verwendung durch die/den Vorgesetzte(n) bzw. durch die Personalabteilung zu informieren.

(5) Sollte eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sein, so ist nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse eine einvernehmliche Lösung für die künftige Verwendung zwischen dem/der Bediensteten, dem/der Vorgesetzten und der Personalabteilung herbeizuführen.

(6) Das jeweilige Bildungsprogramm ist den Karenzierten jährlich zu übermitteln. Über darüber hinausgehende ex- bzw. interne Fortbildungsveranstaltungen ist gesondert und zeitgerecht zu informieren.

(7) Für Karenzierte ist die Möglichkeit zu schaffen, sich bereits vor Beendigung der Karenzzeit für Weiterbildungsveranstaltungen bei den Bildungsverantwortlichen vormerken zu lassen.

(8) Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg ist der Informationsfluss zu den Karenzierten durch Übermittlung aktueller, den Arbeitsplatz betreffende Informationen bzw. Unterlagen, seitens der jeweiligen Abteilungsleitung aufrechtzuerhalten, sofern die/die Karenzierte dies verlangt.

(9) Seitens der Abteilungsleitung ist den Karenzierten drei Monate vor dem Wiedereinstieg die Möglichkeit zu geben, an Abteilungsbesprechungen teilzunehmen.

(10) Die Karenzierten sind weiters zu internen Veranstaltungen des Ressorts wie Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern einzuladen.

(11) Unmittelbar nach dem Wiedereinstieg sind spezielle Seminare zur raschen Reintegration, wie z. B. EDV-Schulungen und Informationen zu aktuellen Projekten am Arbeitsplatz, anzubieten.

(12) Der spezifische Bedarf an Schulungen und Informationen im Einzelfall ist in Absprache mit dem/der Dienstvorgesetzten bzw. Bildungsverantwortlichen zu erheben.

(13) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

(14) Ein gleitender Wiedereinstieg soll auch in qualifizierten Bereichen ermöglicht werden. Darüber muss nachweislich ein Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch geführt werden.

Kommissionen und Beiräte - Zusammensetzung

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GlBG ist das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

(2) Für die Bestellung der in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen.

(3) Bei den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen werden Frauen in der Anzahl bestellt, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der männlichen und weiblichen Dienstnehmer entspricht.

(4) Die/Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder ein/e von ihr/ihm namhaft gemachte/r Bedienstete/r hat das Recht, an den Sitzungen der Kommissionen oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen. Dazu zählt insbesondere das Recht, das Wort zu ergreifen, Anträge und Fragen zu stellen, beratend mitzuwirken und Einsicht in Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen bzw. diesbezügliche Unterlagen zu erhalten.

(5) Ungeachtet der Bestimmungen des § 10 B-GlBG ist bei der Zusammensetzung von anderen als in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen und Beiräten, wie insbesondere Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Entscheidungsgremien im Zuge von Umstrukturierungen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, vom Dienstgeber auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten. Insbesondere sind Frauen auch als Vorsitzende zu bestellen. Ein Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls zu bestellen.

Verbindliche Vorgaben

§ 19. (1) Gemäß § 11a Abs. 3 B-GlBG ist die Erhöhung des Frauenanteils nach Maßgabe der geltenden Personalaufnahmebestimmungen des Bundes durch nachstehende Vorgaben zu verwirklichen:

1. Der Frauenanteil zum 31.12.2010 darf nicht unterschritten werden.

2. Der Frauenanteil ist wie nachstehend zu erhöhen:

Frauenanteil 31.12.2010:	Frauenanteil 31.12.2012:
von 0 %	auf 10 %
bis 10 %	auf 15 %
bis 20 %	auf 25 %
bis 30 %	auf 45 %

(2) Eine schriftliche Evaluierung über die Umsetzung und Wirkung der Frauenförderungsmaßnahmen ist vom Dienstgeber der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bis spätestens 1. August jeden Jahres, beginnend mit 1. August 2011, zu übermitteln.

(3) Bei Nichterreichung der verbindlichen Vorgaben sind der Evaluierung eine schriftliche Begründung sowie konkrete Angaben zur Erreichung der Vorgaben anzufügen.

(4) Dieser Bericht wird in geeigneter Weise (Intranet, Focus) veröffentlicht.

(5) Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter.

(6) Die Innenrevision hat die Einhaltung des B-GlBG und der gegenständlichen Verordnung in ihren Prüfbericht aufzunehmen.

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 20. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan BMLFUW, BGBl. II Nr. 293/2008, außer Kraft.

Berlakovich

