

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2012

Ausgegeben am 23. Mai 2012

Teil II

165. Verordnung: Frauenförderungsplan BMG - 2012

165. Verordnung des Bundesministers für Gesundheit betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit (Frauenförderungsplan BMG - 2012)

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Gesundheit

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Gesundheit bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Maßnahmen zur Frauenförderung sind von allen Bediensteten, insbesondere den Führungskräften, zu unterstützen.

(3) Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen vor, wie die Gleichstellung verwirklicht werden soll.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 2. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Erhöhung des Frauenanteils.** Der Anteil der weiblichen Beschäftigten soll in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Gesundheit auf 50 % erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der in der Anlage der Verordnung wiedergegebenen Unterrepräsentation.
2. **Chancengleichheit.** Frauen sind als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Frauen sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen der Organisation einzubeziehen. Aktive Förderungsmaßnahmen sollen den Mitarbeiterinnen die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.
3. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern und ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
4. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Bei allen Bediensteten des Ressorts ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.
5. **Kommunikation und Information.** Die Kommunikation der Frauen untereinander und die Nutzung der Informationsnetzwerke sind zu fördern.
6. **Einbindung in Entscheidungsprozesse.** Alle notwendigen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen.
7. **Personalplanung und -entwicklung.** In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der Frauen zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, ein gleichberechtigtes

Teilhabe von Frauen insbesondere an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

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

(3) Die Bediensteten der Personalabteilung und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mit zu tragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

(4) Im Rahmen der Mitarbeitergespräche ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und dabei Unterstützung anzubieten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (insbesondere Poster, Kalender, Bildschirmschoner), Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, Alter sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind zu unterlassen.

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

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

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 5. In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 6. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – Bediensteten ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist zur Einsicht aufzulegen.

(2) Allen Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

Ressourcen

§ 7. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen gemäß dem B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, ist Teil ihrer Dienstpflichten. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Agenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMG sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMG zu berücksichtigen.

(3) Die Abteilungs-, Bereichs- und Sektionsleitungen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt werden.

(4) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Insbesondere sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

1. bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres die in den Gleichbehandlungsbericht aufzunehmenden statistischen Daten entsprechend der Verordnung; Die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmende statistische Daten, BGBl. Nr. 774/1993, durch die Personalabteilung

2. jährlich

- a) ein Bericht der/des Aus- und Fortbildungsverantwortlichen, aus dem der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsangeboten und die Förderungsmaßnahmen für Frauen, die seitens des Ressorts im Aus- und Fortbildungsbereich gesetzt wurden, ersichtlich sind, sowie
 - b) ein Bericht der Personalabteilung über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Neuaufnahmen und Funktionsbesetzungen gemäß Anlage sowie
3. anlassfallbezogen
- a) schriftliche Informationen über geplante Schulungen durch die Aus- und Fortbildungsverantwortlichen,
 - b) schriftliche Informationen über Funktionsausschreibungen durch die Personalabteilung und die Besetzung der Begutachtungskommissionen sowie
 - c) schriftliche Informationen durch die Personalabteilung über Neubesetzungen von ständigen Kommissionen, befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen und Geschäftseinteilungsänderungen
- zu übermitteln.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils an den Beschäftigten

§ 8. (1) Das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, ist strikt einzuhalten bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und insbesondere bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen ist so lange auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, hinzuweisen, bis die diesbezüglichen Vorgaben erfüllt sind.

(3) Bei der Überprüfung der Eignung von BewerberInnen dürfen keine diskriminierenden Bewertungskriterien herangezogen werden.

2. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 9. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen MitarbeiterInnen 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 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 Überstunden oder 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) Bediensteten darf aus der Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung entstehen.

(5) 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.

(7) Flexible, innovative Arbeitsformen, insbesondere Telearbeit, sind vorrangig Personen mit Kinderbetreuungspflichten zu ermöglichen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 10. (1) Teilzeitbeschäftigung darf grundsätzlich kein Ausschließungsgrund für Funktionsbetrauungen sein. Die organisatorischen Voraussetzungen dafür sind zu prüfen. 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 Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 11. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu erheben und zu überprüfen und die Ergebnisse den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

3. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 12. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten hat die Personalabteilung Mitarbeiterinnen so rechtzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, dass diesen entsprechende Dispositionsmöglichkeiten offen stehen. Mitarbeiterinnen, die dies wünschen, sind - soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen - zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern ohne sie ein geordneter Dienstbetrieb aufrechterhalten werden kann.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist bei entsprechenden internen Bildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren, sofern sich ausreichend Frauen angemeldet haben. Bei internen Angeboten, die sich vorwiegend an MitarbeiterInnen in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher als der Männeranteil ist, ist, sofern sich ausreichend Frauen angemeldet haben, auf einen diesem Anteil entsprechende Teilnahme hinzuwirken.

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

(5) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, insbesondere das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

(7) Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(8) Hinsichtlich des Anteiles der Frauen in Prüfungskommissionen und bei den Vortragenden ist darauf zu achten, dass der derzeitige Frauenanteil beibehalten wird.

(9) Vorträge und Skripten dürfen keinerlei (mittelbar und unmittelbar) frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind nach Möglichkeit um frauenspezifische Themenbereiche zu erweitern.

Spezielle Maßnahmen für DienstnehmerInnen der Verwendungs-/

Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 13. Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs- / Entlohnungsgruppe C/c und D/d respektive A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die Grundqualifikationen, wie insbesondere Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, vermitteln.

Grundausbildung

§ 14. Im Rahmen der Grundausbildung ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Schulung von Führungskräften

§ 15. Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. In der Ausbildung von Führungskräften ist besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

4. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 16. (1) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen, sondern muss auch auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen ansetzen.

(2) Im MitarbeiterInnengespräch sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen – wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung – zu behandeln.

(3) Die in einer Karenz gemäß Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 221/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007 oder Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007, erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind bei der Laufbahnbeurteilung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern dürfen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren insbesondere geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

(5) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern.

(6) Die Teilnahme von interessierten Frauen am Cross Mentoring Programm des Bundes zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung mit Unterstützung erfahrener Mentorinnen ist auf allen Ebenen zu fördern.

Besetzung von Leitungspositionen

§ 17. (1) Entsprechend den Vorgaben der Anlage sind Frauen für Leitungspositionen, bei denen gemäß § 11 B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, vorrangig zu bestellen.

(2) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach dem § 11 des B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

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

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

(6) Die Bestimmungskommissionen haben die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte als nicht stimmberechtigte Sachverständige beizuziehen.

Organisationsänderungen

§ 18. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte, wie Verwaltungs-Innovations-Programm, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(2) Bei Struktur- und Reorganisationsprogrammen ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

5. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 19. (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 der Väterkarenz, gemäß Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007, Teilzeitkarenz und Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(2) Bei Inanspruchnahme der Karenz gemäß Mutterschutzgesetz, BGBl. Nr. 221/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007 oder Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007, ist spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg, die oder der Bedienstete von der Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 20. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Wiedereinsteigerinnen sind vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

6. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 21. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist das Frauenförderungsgebot gemäß des § 10 Abs. 1 B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011, zu beachten. 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.

(2) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

7. Außerkrafttreten

§ 22. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Bundesministerin für Gesundheit betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit BGBl. II Nr. 303/2009, außer Kraft.

Stöger

