

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2012

Ausgegeben am 27. Februar 2012

Teil II

49. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

49. Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium 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. 140/2011, wird verordnet:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen

- § 1 Ziele
- § 2 Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GlBG
- § 3 Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GlBG
- § 4 Ausschreibungen
- § 5 Auswahlverfahren
- § 6 Maßnahmen zur Karriereplanung
- § 7 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung
- § 8 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten
- § 9 Kinderbetreuungsplätze
- § 10 Zusammensetzung von Kommissionen
- § 11 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Frauenbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- § 12 Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 13 Sprachliche Gleichstellung
- § 14 Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- § 15 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

2. Abschnitt - Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

- § 16 Zuständigkeit
- § 17 Dienstpflichten

3. Abschnitt - Schlussbestimmung

- § 18 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Anlagen

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen

Ziele

§ 1. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. **Chancengleichheit:** Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten.
2. **Personalplanung und -entwicklung:** Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern und

somit ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.

3. **Bewusstseinsbildung:** Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
4. **Ausgleich bestehender Belastungen:** Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer.
5. **Elternkarenz:** Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.
6. **Erhöhung des Frauenanteils:** unter Berücksichtigung möglicher Nachbesetzungen Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 %). Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation (aus der als Anlagen A und B (Stand 31. Dezember 2011) zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik sind die Fälle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Sinne § 11 Abs. 2 B-GIBG im Ressortbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung erkennbar). Eine bereits erreichte Frauenquote in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 v.H. ist jedenfalls zu wahren. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.

Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GIBG

§ 2. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b Abs. 1 Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG

§ 3. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11c Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen.

Ausschreibungen

§ 4. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85, und interne Ausschreibungen sind in weiblicher und in männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist, wenn in diesen der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 % liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass die jeweilige Dienstbehörde bemüht ist, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen sind.

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG nicht erfüllt sind und der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion nicht mindestens 50% beträgt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11b B-GIBG Bewerberinnen vorrangig aufgenommen und bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11c B-GIBG Bewerberinnen vorrangig bestellt werden.

(4) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung sind der Vorsitzenden / dem 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.

Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen, die dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) unterliegen, ist der Ernennungsakt der Vorsitzenden / dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme vorzulegen, sowie nach der Besetzung zur Kenntnis zu bringen.

Auswahlverfahren

§ 5. (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GlBG sind zu beachten.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) 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

§ 6. (1) Die jeweiligen Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderpflicht durch entsprechende Mitarbeiterinnengespräche Dienstnehmerinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen.

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

(3) 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.

(4) 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 der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, nach Möglichkeit 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 (z. B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(3) Die Dienstvorgesetzten haben Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten 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 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%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/Betreuungspflichten

§ 8. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge 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 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 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 unter Einbeziehung flexibler Arbeitszeitmodelle derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für betreuungspflichtige Personen vereinbaren lässt.

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

Kinderbetreuungsplätze

§ 9. 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.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 10. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 10 Abs. 1 B-GIBG hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – 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 Frauenbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 11. (1) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Frauenbeauftragte zu berücksichtigen. Die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu sehen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Frauenbeauftragten 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 und Stellvertretern Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen wie Protokolle, Personaldaten oder statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen, wobei § 1 Abs. 2 DSG zu beachten ist.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 12. Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

Sprachliche Gleichstellung

§ 13. In allen internen und externen Schriftstücken sowie in Publikationen und Veröffentlichungen des Ressorts sind Personenbezeichnungen sowohl in weiblicher als auch in männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 14. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen (z. B. Intranet).

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 15. (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 Frauenbeauftragten in Kopie zu übermitteln.

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

2. Abschnitt - Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

Zuständigkeit

§ 16. 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

§ 17. 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.

3. Abschnitt - Schlussbestimmung

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 18. (1) Diese Verordnung tritt mit Ablauf des Tages der Freigabe zur Abfrage im Rechtsinformationssystem des Bundes in Kraft.

(2) Die 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), BGBl. II Nr. 97/2008, tritt mit Inkrafttreten der Verordnung BGBl. II Nr. 49/2012 außer Kraft.

Töchterle

