

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2015**Ausgegeben am 16. November 2015****Teil II**

333. Verordnung: Frauenförderungsplan BMLFUW 2015

333. Verordnung des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Frauenförderungsplan BMLFUW 2015)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Grundsätze
- § 2. Geltungsbereich
- § 3. Ziele
- § 4. Datengrundlage

2. Abschnitt: Personelle Maßnahmen

- § 5. Ausschreibung
- § 6. Auswahlverfahren
- § 7. Besetzung von Planstellen
- § 8. Verbindliche Vorgaben
- § 9. Kommissionen, Beiräte und Aufsichtsräte – Zusammensetzung
- § 10. Nebentätigkeit
- § 11. Weitere personelle Maßnahmen

3. Abschnitt: Organisatorische Maßnahmen

- § 12. Gender Mainstreaming
- § 13. Gender Budgeting
- § 14. Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz
- § 15. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 16. Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- § 17. Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- § 18. Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- § 19. Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 20. Teilzeitbeschäftigung
- § 21. Wiedereinstieg

4. Abschnitt: Aus- und weiterbildende Maßnahmen

- § 22. Aus- und Weiterbildung

§ 23. Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 24. Förderung des beruflichen Aufstieges - Nachwuchsführungskräfte

5. Abschnitt: Schlussbestimmung

§ 25. Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Anlage 1

Anlage 2

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Grundsätze

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Maßnahmen zur Umsetzung dieser Grundsätze sind von allen Bediensteten, insbesondere von allen Vorgesetzten, zu unterstützen. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter.

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

Geltungsbereich

§ 2. Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen für die Umsetzung der Gleichstellung und Gleichbehandlung in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen (§ 2 Abs. 1 B-GIBG) des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Ressort gemäß § 2 Abs. 3 B-GIBG) vor, für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

Ziele

§ 3. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Erhöhung des Frauenanteils:

Die Anhebung des Frauenanteils ist gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG (50 %) in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorzunehmen. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eine bereits erreichte Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Für die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen und Aufsichtsräten sind die verbindlichen Vorgaben des § 8 einzuhalten. Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungs- und Beratungsgremien ist entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung vorzusehen.

2. Integration von Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Die Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung ist vorzunehmen. Sämtliche Entscheidungsprozesse sind dahingehend anzupassen, dass der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken, angestrebt wird. Die Strategie des Gender Mainstreaming ist in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts zu verankern.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer sind anzustreben.

Datengrundlage

§ 4. Der vorliegende Frauenförderungsplan wurde auf der Grundlage des zum 31.12.2014 ermittelten Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten erstellt. Die gegliederte, zahlenmäßige Darstellung des Frauenanteils zum genannten Stichtag befindet sich in Anlage 1 und Anlage 2.

2. Abschnitt Personelle Maßnahmen

Ausschreibung

§ 5. (1) Vor der Ausschreibung sämtlicher Funktionen im Ressort sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die Absicht, eine Besetzung oder eine Ausschreibung vornehmen zu wollen, und der Ausschreibungstext im Einsichtsweg zur Kenntnis zu bringen.

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

(3) 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 - AusG, BGBl. Nr. 85/1989 in der geltenden Fassung (50 %) vorrangig aufgenommen werden.

(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.

(5) Auf alle aktuellen Ausschreibungen des Ressorts ist auf der Startseite des Intranet hinzuweisen.

Auswahlverfahren

§ 6. (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 oder der Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses sein.

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

(4) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (zB Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(5) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch die soziale Kompetenz sowie die Gender-Kompetenz als Kriterien heranzuziehen.

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

Besetzung von Planstellen

§ 7. 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 (50%) erreicht ist. Das Frauenförderungsgebot ist einzuhalten, insbesondere bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich, bei der Besetzung von Stellvertretungen, bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften sowie Verwaltungspraktikantinnen und -praktikanten.

Verbindliche Vorgaben

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

1. Der Frauenanteil zum 31.12.2014 darf nicht unterschritten werden.
2. Der Frauenanteil ist wie nachstehend zu erhöhen:

Frauenanteil 31.12.2014	Frauenanteil 31.12.2016
0 %	10%
10 %	20%
20 %	30%
30 %	50%

(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 2015, zu übermitteln. Bei Nichterreichung der verbindlichen Vorgaben sind der Evaluierung eine schriftliche Begründung sowie konkrete Angaben zur Erreichung der Vorgaben anzufügen. Dieser Bericht wird in geeigneter Weise veröffentlicht.

(3) In Unternehmungen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist, ist der Frauenanteil an der Bundesquote im jeweiligen Aufsichtsgremium von 25 % auf 35 % bis zum 31.12.2018 zu erhöhen.

Kommissionen, Beiräte und Aufsichtsräte - Zusammensetzung

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GIBG sowie von Aufsichtsräten ist das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

(2) Für die Bestellung der in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Bediensteten 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 Bediensteten entspricht.

(4) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaft gemachte Person 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) Einem Gutachten, mit dem der Beratung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht entsprochen wird, kann gemäß § 12 Abs. 5 AusG auf Wunsch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. der oder dem von ihr namhaft gemachten Bediensteten deren Stellungnahme dem Gutachten unter Verschluss angeschlossen werden.

(6) Ungeachtet der Bestimmungen des § 10 B-GIBG ist bei der Zusammensetzung von anderen als in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen und Beiräten, wie insbesondere Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Delegationen, Podien, 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. Seitens des Dienstgebers ist zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen.

(7) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben weibliche Bedienstete, die die Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten, Aufsichtsräten und sonstigen Gremien anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

Nebentätigkeit

§ 10. Bei der Übertragung von Nebentätigkeiten, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden, ist bei gleichwertiger Qualifikation eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit vorzunehmen.

Weitere personelle Maßnahmen

§ 11. Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes wird zudem durch folgende personelle 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.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

Gender Mainstreaming

§ 12. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft überprüft alle von ihm gesetzten Handlungen kontinuierlich auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist durch Gender Prüfungen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

Gender Budgeting

§ 13. In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des B-GIBG und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 14. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, Verhaltensweisen, Darstellungen und Veröffentlichungen aller Art und Äußerungen, welche die Würde der Menschen verletzen, dazu zählen sexuelle Belästigung, Mobbing und Bossing 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.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 15. (1) Zur Förderung des Prinzips der Gleichbehandlung sind Personenbezeichnungen in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen des BMLFUW in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Es wird die Möglichkeit eingeräumt, dies auch auf Türschildern und Visitenkarten vorzusehen. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu vermeiden.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, sofern diese nicht ausdrücklich widersprechen, 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

§ 16. (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 §§ 12 und 12a B-GIBG ist in jeder Dienststelle vorzusehen.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren. In den MitarbeiterInnengesprächen ist auf die Ziele des Frauenförderungsplanes hinzuweisen.

(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 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) Die in der Geschäfts- und Personaleinteilungen ausgewiesenen Ansprechpersonen für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen beraten unter anderem zu Mutterschutz, Karenzurlaub, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen.

Informationsrechte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 17. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren StellvertreterInnen 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 oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen. Insbesondere 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 § 8 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. der Einkommensbericht gemäß § 6a B-GIBG;
5. Information über geplante Organisationsänderungen;
6. Information über geplante Neubesetzungen von ständigen Kommissionen;
7. 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;
8. Information und Einladungen zu sonstigen, das Arbeitsumfeld von Bediensteten betreffenden Arbeitsgruppen.

(2) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen der Zentralleitung durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter sind seitens des Dienstgebers der 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. die Bewerbungsunterlagen.

(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

§ 18. (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 sowie im elektronischen Telefonbuch mit ihrer Funktion gemäß B-GIBG auszuweisen.

(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 innerhalb der Dienstzeit 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) und Frauenbeauftragte darf während der Ausübung dieser Funktion und ebenso nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion 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 Reisegebührevorschrift 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.

(7) Die Frauenbeauftragten und Gleichbehandlungsbeauftragten sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem B-GlBG und dieser Verordnung weisungsfrei gestellt.

Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

(2) Alle Bediensteten, insbesondere auch Männer, sind durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren und auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlaub, Väterkarenz oder Teilzeitbeschäftigung etc., hinzuweisen.

(3) 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 Blockzeit festzulegen,
2. langfristig zu planen und
3. den betroffenen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

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

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

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

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

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

(9) Nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten sind weitere organisatorische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (zB. Betriebskindergarten, Ferienbetreuung) anzubieten.

Teilzeitbeschäftigung

§ 20. (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; insbesondere hat der Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

Wiedereinstieg

§ 21. (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, Betriebskindergarten, Ferienbetreuung, Telearbeit und mögliche flexible Arbeitszeitmodelle, auch über die Möglichkeit der Befristung, 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/der 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) Während der gesamten Karenzzeit, 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/der Karenzierte dies verlangt. Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Abteilungsbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

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

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

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

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

(13) Ein gleitender Wiedereinstieg soll auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches ermöglicht werden. Darüber muss nachweislich ein Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch geführt werden.

(14) Bediensteten, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ist auf Wunsch nach Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung anzubieten.

(15) Nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz ist bei der Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Betreuungspflichten dieser Bediensteten besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere bei der Dienstenteilung. Gesuche um Verwendungsänderung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

4. Abschnitt

Aus- und weiterbildende Maßnahmen

Aus- und Weiterbildung

§ 22. (1) Im Bildungskonzept/-programm des Ressorts ist ein spezielles Kapitel für frauen- und genderspezifische Veranstaltungen vorzusehen, wobei bei dessen Erstellung den Gleichstellungs- und Gender Mainstreamingbeauftragten ein Mitwirkungsrecht zusteht.

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

(7) 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. (Nachwuchs)Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung und auf den ressortspezifischen Frauenförderungsplan und die Inhalte des B-GIBG hinzuweisen.

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

(9) Führungskräften, Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Frauenbeauftragten sowie Bediensteten in beruflichen Problemsituationen ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching zu ermöglichen.

(10) Im Rahmen der Grundausbildung werden Frauenförderungs- und Genderthemen sowie das B-GIBG und der Frauenförderungsplan vorgestellt.

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

§ 23. 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, Persönlichkeitsentwicklung und Teamarbeit vermitteln.

Förderung des beruflichen Aufstieges – Nachwuchsführungskräfte

§ 24. (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 Nachwuchsführungskräftepool, worüber die Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren sind.

(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) 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.

(7) In Führungskräftelehrgängen wird über die Ziele und Inhalte des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und der Verordnung des ressortinternen Frauenförderplanes sowie der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming informiert.

(8) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte, Gender Mainstreaming-Beauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervision sowie Coaching vom Dienstgeber angeboten.

5. Abschnitt

Schlussbestimmung

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 25. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Land und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan BMLFUW, BGBl. II Nr. 93/2013, außer Kraft.

Rupprechter

