

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2019

Ausgegeben am 15. Mai 2019

Teil II

121. Kundmachung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

121. Kundmachung des Bundesministers für Landesverteidigung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 60/2018, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2019; Anpassung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1. Ziele
- § 2. Informationsarbeit
- § 3. Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
- § 4. Ausschreibungen und Bekanntmachungen
- § 5. Auswahlkriterien
- § 6. Bevorzugte Aufnahme
- § 7. Bevorzugte Ernennung oder Bestellung
- § 8. Schutz und Würde im Arbeitsumfeld
- § 9. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 10. Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte
- § 11. Informationsrechte

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen

- § 12. Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Ausbildung
- § 13. Besondere Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Soldatinnen
- § 14. Laufbahn- und Karriereplanung
- § 15. Teilzeitbeschäftigung und Elternkarenz
- § 16. Förderung des Wiedereinstieges nach Inanspruchnahme von Karenzurlaub
- § 17. Kinderbetreuungseinrichtungen
- § 18. Vertretung von Frauen in Kommissionen
- § 19. Vernetzung von Soldatinnen
- § 20. Soldatinnen-Mentoring
- § 21. Öffentlichkeitsarbeit
- § 22. Zuständigkeit
- § 23. Dienstpflichten

3. Hauptstück – Schlussbestimmungen

- § 24. In Kraft Treten

Präambel

(1) Das Bundesministerium für Landesverteidigung bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen obliegt den Organen, die nach der jeweiligen Geschäftseinteilung Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Ausbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

(2) Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung ist ein Instrument, um den schrittweisen Abbau von bestehenden institutionell oder organisatorisch begründeten Ungleichbehandlungen von weiblichen Bediensteten des Bundesministeriums für Landesverteidigung zu unterstützen und der Unterrepräsentanz von Frauen im Bundesdienst sowie von Soldatinnen im Ressortbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung entgegen zu wirken.

1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und verwirklicht werden:

1. Die Anerkennung von Frauen auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Bedienstete.
2. Die Förderung des Potenzials weiblicher Bedienstete durch Maßnahmen im Bereich der Personalplanung und -entwicklung und, soweit angebracht, die Unterstützung einer bevorzugten Teilhabe von weiblichen Bediensteten an Grundaus-, Fort- und Weiterbildung sowie beruflichem Aufstieg.
3. Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen können, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung von Frauen ergibt sich aus dem jeweiligen Ausmaß der gegenwärtigen Unterrepräsentation.
4. Die Optimierung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen im Sinne einer „work-life-balance“.
5. Die Unterstützung eines beruflichen Wiedereinstieges karenzierter Bediensteter, wie auch weiblicher Bediensteter nach längerer Abwesenheit von der Dienststelle (wie etwa aufgrund eines Auslandseinsatzes).
6. Die Erhöhung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigungen insbesondere für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch männliche Bedienstete.
7. Die Förderung einer erhöhten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien.
8. Die Unterstützung des schrittweisen Abbaus struktureller Benachteiligung von Soldatinnen durch deren Einbeziehen bei der Entwicklung und Umsetzung diesbezüglicher Maßnahmen.
9. Die gezielte Anwerbung von Frauen für den Dienst im Bundesministerium für Landesverteidigung, im Besonderen für die militärischen Laufbahnen, durch das Setzen geeigneter Maßnahmen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Informationsarbeit

§ 2. (1) Neu eintretenden weiblichen Bediensteten und weiblichen Personen im Ausbildungsdienst ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Bei Anpassungen und Ergänzungen des Frauenförderungsplanes sind alle Bediensteten, insbesondere jede Dienststellenleiterin oder jeder Dienststellenleiter und jede Kommandantin oder jeder Kommandant, über den aktuellen Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) oder dem Heerespersonalamt nachweislich zu informieren. Auf Wunsch einer oder eines Bediensteten ist der Frauenförderungsplan auch in Papierform zur Verfügung zu stellen.

(3) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist im Intranet zu veröffentlichen. In der jährlich wiederkehrenden Kaderbelehrung ist auf diese Einsichtsmöglichkeit hinzuweisen.

(4) Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten zu ermöglichen, sofern nicht schwerwiegende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(5) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und den Sektions- und Dienstbehördenleitungen zu beraten und deren Umsetzung ist zu beobachten.

(6) In Publikationen des Ressorts, insbesondere in periodisch erscheinenden Printmedien sowie digitalen Informationsquellen, ist Fragen der Gleichbehandlung bzw. der Sichtbarmachung des Beitrages von weiblichen Bediensteten entsprechend Raum zu geben.

(7) Im elektronischen Telefonbuch des Ressorts ist ein Bediensteter oder eine Bedienstete der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle für Agenden in Zusammenhang mit Mutterschutz, Urlaubskarenz und flexiblen Arbeitszeitmodellen besonders auszuweisen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 3. (1) Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Insbesondere die mit Personal- und Ausbildungsagenden betrauten Dienststellen und Kommanden haben alle Maßnahmen mitzutragen, zu vollziehen und sich an deren Erarbeitung zu beteiligen. Ihnen kommt eine Vorbildfunktion zu.

(3) Personalführende Stellen sind auf die gesetzlichen Bestimmungen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung besonders hinzuweisen bzw. sind bei Bedarf begleitende Maßnahmen (z. B. Schulungen) hinsichtlich des bestehenden Frauenförderungsgebotes zu setzen.

(4) Im Rahmen des gemäß § 45a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBI. Nr. 333, jährlich zu führenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen bei der Entwicklung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen und nachweislich die Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung des vorliegenden Frauenförderungsplanes anzusprechen und in diesbezüglichen Zielvereinbarungen schriftlich festzuhalten.

(5) Maßnahmen zur Frauenförderung (wie etwa jene des Soldatinnen-Mentorings) sind in das System der Personalplanung und der Personalentwicklung sowie der Ausbildung zu integrieren.

(6) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen bedingt durch Betreuungspflichten minderjähriger Angehöriger sind zu berücksichtigen und durch personelle und organisatorische Maßnahmen (wie etwa bei der Einteilung von Sitzungszeiten oder Dienstreisenaufträgen) auszugleichen, sofern keine schwer wiegenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Ausschreibungen und Bekanntmachungen

§ 4. (1) Sämtliche Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexte gemäß Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85, oder Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 60/2018, sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die Besetzung maßgeblichen Qualifikationen sind in diese Texte aufzunehmen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 60/2018 (50 % Frauenquote in der jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe) nicht erfüllt sind, ist in Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexten ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Bundesministerium für Landesverteidigung die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert, sowie dass Frauen bei gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig aufgenommen oder bestellt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Des Weiteren ist bereits vor der Ausschreibung oder Bekanntmachung durch die jeweilige Dienststelle oder das jeweilige Kommando die Gewichtung der in der Ausschreibung oder Bekanntmachung genannten Ernennungserfordernisse an die Dienstbehörde zu übermitteln.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Kommandos in einer Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt, ist im Ausschreibungs- oder Bekanntmachungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Funktion besonders erwünscht sind.

(4) Bedienstete sind über interne und externe Ausschreibungen, Bekanntmachungen von Funktionen oder Interessenserhebungen von der betreffenden Dienststellenleiterin oder dem betreffenden Dienststel-

lenleiter oder von der betreffenden Kommandantin oder dem betreffenden Kommandanten auch während einer der Inanspruchnahme einer Elternkarenz, zeitgerecht und bedarfsadäquat zu informieren (bzw. jedenfalls auf die Möglichkeit hinzuweisen, diese Informationen durch Nutzung der elektronischen Jobbörse (ESS) einzusehen).

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind sowohl auf zivile, als auch auf militärische Funktionen anzuwenden.

Auswahlkriterien

§ 5. (1) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) unzulässig.

(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. Insbesondere sind die Auswahlkriterien gemäß § 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018 zu beachten.

(3) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz (wie etwa Kommunikationsfähigkeit oder emotionale Intelligenz) als Kriterium heranzuziehen.

Bevorzugte Aufnahme

§ 6. (1) Bei allen Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018 besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, grundsätzlich bevorzugt aufzunehmen.

(2) In Umsetzung von § 12 des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Landesverteidigung geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen der Personalentwicklung an Mitarbeiterinnen heranzutreten und diese gezielt für eine mögliche Leitungsfunktion zu motivieren, sowie dafür Sorge zu tragen, dass diese im Rahmen einer Nachfolgeplanung die entsprechenden Qualifikationen für die Übernahme von Führungsverantwortung erwerben (z. B. durch ein Nachwuchskräfte-Qualifizierungsprogramm).

Bevorzugte Ernennung oder Bestellung

§ 7. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018 bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer Karenz sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Schutz und Würde im Arbeitsumfeld

§ 8. (1) Gegen eine herabwürdigende Äußerung oder Vorgangsweise, Mobbing oder sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Das Bundesministerium für Landesverteidigung setzt gezielte Maßnahmen in den Bereichen der Prävention, Intervention und Sanktion. Leitende Personen haben sich ihrer Vorbildwirkung auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst zu sein und haben im Dienstbetrieb ein diskriminierungsfreies Umfeld zu erhalten bzw. zu schaffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, wie sie sich bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr setzen können. Insbesondere ist hierbei auf die Mobbinginterventionskette des Bundesministeriums für Landesverteidigung bzw. dem Helpline-Service als Erstanlaufstelle hinzuweisen.

(3) Bedienstete, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes behaupten, können – unbeschadet der Dienst- und Disziplinaufsicht sowie der Geltendmachung von Rechtsfolgen und Ansprüchen - auch eine Beschwerde wegen Verstoßes gegen die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis an die Dienstbehörde richten. Die Dienstbehörde hat demnach binnen eines Monats die Betroffenen zu einer offenen Aussprache zur Beilegung des Konfliktes unter Leitung einer Mediatorin bzw. eines Mediators einzuladen.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 9. (1) Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form

bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden. In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Ressorts sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen.

(2) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden Informations- und Kommunikationstechnologien ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen.

Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte

§ 10. (1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern gemäß B-GIBG und Förderungsplan sind Teil der dienstlichen Tätigkeit.

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Die zuständigen Fachbereiche haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen oder Stellvertretern und den Frauenbeauftragten die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (IKT, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen und diese Tätigkeiten bei Zielvereinbarungen (wie etwa im Zuge des jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches) berücksichtigt werden.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben ein angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter, als Stellvertreterin oder Stellvertreter sowie als Frauenbeauftragte sind als Dienstverrichtung im Dienort bzw. als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl. Nr. 133/1955 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 54/1956, anzuordnen und abzugelten.

(6) Im elektronischen Telefonbuch ist die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter bzw. Stellvertreterin oder Stellvertreter für den Vertretungsbereich xx“ anzuführen. Ebenfalls anzuführen sind die Frauenbeauftragten der jeweiligen Dienststellen.

(7) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat bedarfsbezogen Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie für die Frauenbeauftragten abzuhalten.

Informationsrechte

§ 11. Unter Verweis auf § 31 Absatz 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018, sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

(1) Sämtliche Dienststellen im Ressort sind verpflichtet, der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen sowie die angeforderten Informationen (wie statistische Auswertungen) in der erforderlichen Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei einer Ausschreibung oder einer Bekanntmachung gemäß § 20 Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85 oder § 7 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018, sind die Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexte mit der Möglichkeit zur Stellungnahme der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen.

(3) Für die Ausschreibung einer Funktion nach §§ 2 bis 4 oder § 15a Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85, ist mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Einvernehmen herzustellen. Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung nicht äußert. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb der zweiwöchigen Frist begründete Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge einbringen.

(4) Die Namen der Bewerberinnen und Bewerber sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches zur Kenntnis zu bringen. Auf Ersuchen sind auch die für das Bewerbungsverfahren relevanten Unterlagen, insbesondere Bewerbungsgesuche, Beurteilungen, Protokolle sowie Gutachten und Besetzungsvorschläge rechtzeitig und formlos zu übermitteln.

(5) Wurde bei der Aufnahme, Ernennung oder Bestellung im Sinne der §§ 6 und 7 des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Landesverteidigung einem gleich geeigneten Mann der Vorzug vor einer Frau gegeben, ist dies seitens der Dienstbehörde (Personalstelle) zu begründen. Die Begründung ist der oder dem jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich zu übermitteln.

(6) Die Dienstbehörde (Personalstelle) hat die jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/den jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten über jede geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen weiblicher Bediensteter schriftlich zu informieren.

(7) Mit 1. Jänner 2015 wurde durch die verantwortlichen Stellen ein System implementiert, welches relevante Informationen mittels Kennzahlen zugänglich und verwertbar macht. Dieses Kennzahlensystem ist bis Dezember 2019 in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe und den verantwortlichen Stellen zu evaluieren und allenfalls anzupassen. Die durch das Kennzahlensystem gewonnenen Informationen sind nachfolgend jeweils bis zum 1. März eines jeden Jahres für das vorangegangene Kalenderjahr, beginnend mit 2016, an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(8) Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen rechtzeitig bekannt zu geben, mit dem Recht, binnen zwei Wochen eine Stellungnahme dazu abzugeben.

(9) Die zuständigen Personalverantwortlichen haben innerhalb von drei Monaten nach Vorlage eines Gutachtens der Bundesgleichbehandlungskommission, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen schriftlich über die auf Grund des Gutachtens gesetzten Maßnahmen des Ressorts zu informieren.

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Ausbildung

§ 12. (1) Unter dem Begriff „Ausbildung“ sind im Folgenden alle Grundausbildungen, Fortbildungen und Weiterbildungen zu verstehen.

(2) Weibliche Bedienstete sind für ihre derzeitige oder eine mögliche künftige Verwendung sowohl bei der internen als auch bei der externen Ausbildung, ungeachtet der Art und des Ortes der Schulinrichtung, besonders und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen und zu fördern. Dies betrifft insbesondere Laufbahnlehrgänge und Seminare, die der Persönlichkeitsbildung (z. B. Erhöhung der Führungsfähigkeit) dienen.

(3) Zu Ausbildungsprogrammen, insbesondere zu Weiterbildungslehrgängen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind Frauen im Sinne des § 11d Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 60/2018, bevorzugt zuzulassen. Dies gilt ebenso für Ausbildungskurse mit beschränkter Teilnahmehzahl.

(4) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat weibliche Bedienstete über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Ausbildung, insbesondere über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, grundsätzlich zeitgerecht und nachweislich zu informieren. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(5) Die Dienststellenleitung hat in Abstimmung mit den ausbildungsverantwortlichen Stellen die Möglichkeit zu schaffen, eine begonnene Ausbildung fortzusetzen ohne die bisher erworbene Ausbildungszeit zu verlieren, sofern eine Unterbrechung in einer gesetzlich vorgesehenen Form von Dienstfreistellung, wie etwa Karenzurlaub, begründet ist.

(6) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat durch organisatorische, materielle und personelle Unterstützung dafür Sorge zu tragen, dass für Soldatinnen die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Zulassung zu sowie die positive Absolvierung von Laufbahnlehrgängen geschaffen werden. Insbesondere ist dabei auf ausreichende Trainings- und Lernzeiten Bedacht zu nehmen.

(7) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat die auszubildende Bedienstete in geeigneter Weise zu unterstützen, sodass Ausbildungen im gesamten Ausmaß bestmöglich absolviert werden kann.

(8) Die Information über mögliche sowie die zur Personalentwicklung vereinbarten Ausbildungsvorhaben im Rahmen des Mitarbeitergesprächs gemäß § 45a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBI. Nr. 333, sind nachweislich festzuhalten.

(9) Die kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Vortragenden bei Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungen ist anzustreben.

Besondere Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Soldatinnen

§ 13. (1) In Entsprechung des von der Bundesregierung am 2. Juli 2013 beschlossenen Berichtes zur Reform des Wehrdienstes wurden vom Bundesministerium für Landesverteidigung ab 1. Jänner 2015 nachfolgende Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen eingeleitet und großteils umgesetzt.

1. Die Überarbeitung der bestehenden Laufbahnbilder für Offiziere und Unteroffiziere in Hinblick auf die Vermeidung frauendiskriminierender Regelungen, insbesondere Verordnungen oder Durchführungsbestimmungen und unter Rücksichtnahme auf erforderliche geschlechterspezifische Unterschiede. Diese Überarbeitung hat den diesbezüglich formulierten Maßnahmen des von der Bundesregierung am 2. Juli 2013 beschlossenen Berichtes zur Reform des Wehrdienstes zu entsprechen.
2. Die Entwicklung von zielgruppenorientierten Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen auf Basis der definierten Laufbahnbilder.
3. Die Überprüfung und Anpassung der körperlichen Leistungslimits im Sinne waffengattungsspezifischer Leistungsnormen.
4. Die möglichst familienverträgliche Gestaltung der Ausbildung für alleinerziehende Soldatinnen und Soldaten, insbesondere betreffend Laufbahnkurse und alle Fort- und Weiterbildungen nach der Grundausbildung.

(2) Zur Überprüfung der in Absatz 1 Ziffer 1 – 4 genannten besonderen Maßnahmen sowie damit verbundener relevanter Regelungen, wie Verordnungen oder Durchführungsbestimmungen ist eine Evaluierung im Hinblick auf deren Beitrag zur Steigerung des Anteils von Soldatinnen bis 31. Dezember 2019 durchzuführen. Soldatinnen sind zur Unterstützung bei den noch laufenden Umsetzungsmaßnahmen sowie bei der Evaluierung der bereits umgesetzten Maßnahmen einzubinden.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 14. (1) Von der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter oder der Kommandantin oder dem Kommandanten sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren. Geeignete Bewerberinnen sind zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren zu motivieren und durch die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (wie etwa Projektleitungen, Arbeitsgruppenleitung, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.

(2) Die oder der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte hat einmal jährlich mit jeder und jedem Bediensteten ein Mitarbeitergespräch gemäß § 45a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, zu führen. Dabei sind Themen, die für die betroffenen Bediensteten in Zusammenhang mit Maßnahmen zur Zielerreichung des vorliegenden Frauenförderungsplanes relevant sind (wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung), explizit anzusprechen und schriftlich zu dokumentieren.

(3) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Karenzurlaub bei der Karriereplanung beider Geschlechter zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat darauf hin zu wirken, dass sich die Inanspruchnahme von Karenzurlaub nicht nachteilig auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern auswirkt.

(4) Flexible, innovative Arbeitsformen (wie etwa Telearbeit) sind vorrangig Personen mit Betreuungspflichten zu ermöglichen.

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

Teilzeitarbeit und Elternkarenz

§ 15. (1) Bedienstete sind im Anlassfall durch die Dienstbehörde (Personalstelle) über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen in Kenntnis zu setzen sowie über die Voraussetzungen und Auswirkungen der Herabsetzung der Wochendienstzeit, insbesondere auf die Höhe der zu erwartenden Pensionsleistungen, zu informieren.

(2) Bei allen Bediensteten ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väternkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen (wie etwa Information an Betroffene über die Möglichkeit einer Väternkarenz bei Meldung der Geburt eines Kindes durch die Dienstbehörde) eine positive Werthaltung zu schaffen, in der derartige Entscheidungen der Mitarbeiter in der Organisation Anerkennung finden.

(3) Der Dienstgeber hat eine von betreuungspflichtigen Bediensteten angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Sollte eine Zulassung nicht möglich sein, ist jedenfalls die Möglichkeit von Job-Sharing in Erwägung zu ziehen. Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme dieser Arbeitszeitmodelle keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.

(4) Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat kein Ausschließungsgrund für die Betrauung mit Leitungspositionen sein.

(5) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst langfristig zu planen und den Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

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

Förderung des Wiedereinstieges nach Inanspruchnahme von Karenzurlaub

§ 16. (1) Die Dienstbehörde (Personalstelle) hat die jeweilige Bedienstete, die den Eintritt einer Schwangerschaft gemeldet hat, über ihre Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz zu informieren.

(2) Die Dienstbehörde (Personalstelle) hat Bedienstete im Bedarfsfall über Karenzurlaub bzw. Karenzurlaubsaufteilung, Wiedereinstieg und mögliche flexible Arbeitszeitmodelle zu informieren. Insbesondere ist auf die Inanspruchnahme und die Teilungsmöglichkeiten des Karenzurlaubes zwischen den Kindeseltern hinzuweisen.

(3) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienststellenleitung oder die Kommandantin oder der Kommandant spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre oder seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) anzubieten. Dabei ist grundsätzlich die Beziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten vorzusehen.

(4) Bedienstete, die sich im Karenzurlaub befinden, sind auf Wunsch von der zuständigen Dienstbehörde (Personalstelle) über wesentliche, das Ressort oder die jeweilige Dienststelle betreffende, Angelegenheiten und über Grundauss-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

(5) Für Bedienstete, die sich im Karenzurlaub befinden ist die Möglichkeit zu schaffen, sich bereits vor Beendigung der Karenzzeit für Grundauss-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei den ausbildungsverantwortlichen Dienststellen vormerken zu lassen.

(6) Die Dienststellenleitung oder die Kommandantin oder der Kommandant hat die Bediensteten, die sich im Karenzurlaub befinden, drei Monate vor dem Wiedereinstieg die Möglichkeit zu geben, freiwillig an relevanten Dienstbesprechungen sowie an internen Veranstaltungen des Ressorts wie Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern teilzunehmen.

(7) 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 oder der Bediensteten, dem oder der Vorgesetzten und der Personalabteilung herbeizuführen. Dabei ist auf die besonderen Lebensumstände von Bediensteten mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(8) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus dem Karenzurlaub sind vorrangig zu Grundauss-, Fort- und Weiterbildungen zuzulassen.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 17. (1) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat regelmäßig Bedarfserhebungen für Kinderbetreuungseinrichtungen durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für Kinder von Bediensteten zu treffen. Dabei sind auch Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Dienststellen bzw. Kommanden zu überprüfen und diese Information zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei Bedarf ist von den ausbildungsverantwortlichen Dienststellen auf Antrag zu prüfen, ob im Rahmen von Grundauss-, Fort- und Weiterbildungen temporäre Kinderbetreuung angeboten werden kann.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018 ist vom Dienstgeber mindestens ein weibliches Kommissionsmitglied zu bestellen. Das Recht der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. ein oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte/gemachter Bediensteter, an den Sitzungen der Kommissionen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt. Auf Wunsch der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist eine Stellungnahme in Hinblick auf die Berücksichtigung des B-GIBG einem Protokoll bzw. einem Gutachten anzuschließen.

(2) Bei der Zusammensetzung von Beiräten, Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, sowie Kommissionen außerhalb des Anwendungsbereiches des Absatz 1, 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.

(3) Eine Teilnahme von Frauen in sämtlichen Gremien im Sinne von Absatz 1 und 2, ist durch die Dienststellenleiterin oder den Dienststellenleiter oder die Kommandantin oder den Kommandanten durch geeignete Maßnahmen aktiv zu fördern und zu unterstützen.

Vernetzung von Soldatinnen

§ 19. (1) Gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission ist die Koordinierung der Angelegenheiten von Soldatinnen in enger Kooperation mit relevanten Laufbahnberatungen zu verbessern und die Gründung, materielle Förderung und Erhaltung österreichweiter Kommunikationsplattformen für Soldatinnen vorgesehen.

(2) Absolventinnen der Landesverteidigungsakademie, der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie ist die Abhaltung eines gemeinsamen jährlichen Absolventinnentreffens im Ausmaß von zumindest einem Arbeitstag zu ermöglichen. Die Zeiten dieser Treffen gelten als Dienstzeiten, die notwendigen Reisebewegungen sind als Dienstverrichtung am Dienort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

Soldatinnen-Mentoring

§ 20. (1) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann eine Soldatin, die sich bereit erklärt, für eine oder mehrere Soldatinnen als Mentorin zur Verfügung zu stehen, zur Mentorin bestellen. Die Bereitschaft zur Ausübung einer Tätigkeit als Mentorin sowie die Tätigkeit selbst sind von der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter oder von der vorgesetzten Kommandantin bzw. dem vorgesetzten Kommandanten zu unterstützen und zu fördern.

(2) Die Tätigkeit der Mentorin ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen. Der Mentorin steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit im jeweiligen Ausmaß zu. Das Versagen der Inanspruchnahme dieser erforderlichen Zeit ist nur aus schwerwiegenden dienstlichen Gründen möglich.

(3) Auf Grund der Tätigkeit als Mentorin darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Mentorin sind als Dienstverrichtung am Dienort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 21. Bei Informationsveranstaltungen, Berufs- und Studieninformationsmessen, an denen das Bundesministerium für Landesverteidigung teilnimmt, sowie bei der Selbstpräsentation des Ressorts als attraktiver Arbeitgeber ist auf eine verstärkte Darstellung des Beitrages weiblicher Bediensteter bzw. auf eine zielgruppengerechte Ansprache von Frauen abzustellen.

Anwendungsbereich

§ 22. Die Bestimmungen des Frauenförderungsplanes sind auf alle Ressortangehörigen sinngemäß anzuwenden, unabhängig von einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit.

Dienstplichten

§ 23. Die Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organe.

3. Hauptstück – Schlussbestimmungen

In Kraft Treten

§ 24. (1) Dieser Frauenförderungsplan tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft.

(2) Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport, verlautbart im BGBI. II Nr. 45/2017, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft.

Kunasek

