

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2020**Ausgegeben am 28. Jänner 2020****Teil II**

16. Verordnung: Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (FFP BMBWF)

16. Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung betreffend den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (FFP BMBWF)

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 58/2019, wird verordnet:

Geltungsbereich

§ 1. Der Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gilt für die Zentralstelle sowie die dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung direkt nachgeordneten und nachgeordneten Dienststellen gemäß den **Anlagen 1 bis 3**.

Grundsätze und Ziele

§ 2. (1) Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Diese umfasst die Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen und Prozessen, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. 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, Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen.
2. Chancengleichheit: Erhöhung des Frauenanteils unter Berücksichtigung möglicher Nachbesetzungen, Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2019, in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 vH). Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation gemäß den **Anlagen 1 bis 3**. Eine bereits erreichte Frauenquote in Bereichen mit einem Frauenanteil von über 50 vH ist jedenfalls zu wahren.
3. Personalplanung und -entwicklung: Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial von Frauen zu fördern und somit ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.
4. Repräsentanz: Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung.
5. 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.

6. Elternkarenz: Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort.

(3) Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll mittels Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen), Gender Budgeting sowie der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen erfolgen.

(4) Der vorliegende Frauenförderungsplan definiert Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG in allen vom Geltungsbereich des Frauenförderungsplans umfassten Einrichtungen sowie Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ist von allen Bediensteten, insbesondere von allen Führungskräften, den jeweiligen Personalabteilungen sowie von den Dienststellenleitungen zu unterstützen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 4. (1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(3) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie zB bei Verwaltungs-Innovationsprogrammen, ist auf einen verpflichtenden Frauenanteil von mindestens 50 vH hinzuwirken.

(4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 5. Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechterneutraler Form zu verwenden. Generalklauseln sind zu vermeiden, in denen vorweg behauptet wird, die männliche Form in einem Text gelte – die Frauen mitmeintend – für beide Geschlechter.

Ausschreibungen

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 102/2018, sind in geschlechtergerechter Form abzufassen. Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Formulierungen dürfen keine geschlechtsspezifische Benachteiligung, weder direkt noch indirekt, beinhalten, außer in den Fällen gemäß § 7 Abs. 4 B-GIBG.

(2) Anforderungsprofile müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen.

(3) Vor jeder Ausschreibung ist anhand aktueller Personaldaten zu prüfen, ob der Frauenanteil in der von der Ausschreibung betroffenen Verwendung (Einstufung) gemäß §§ 11b und c B-GIBG in der Höhe von 50 vH bereits erreicht ist. Das Ergebnis dieser Prüfung ist im Verfahren zur Besetzung aktenmäßig zu dokumentieren.

(4) 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 vH 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.

(5) Bei Ausschreibungen von Planstellen, die dem AusG unterliegen, ist ein Verständnis für Diversität als Anforderungskriterium bzw. Auswahlkriterium zu berücksichtigen.

(6) Vor den Ausschreibungen von Leitungsfunktionen, die dem AusG unterliegen, ist zu prüfen, ob die betreffende Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

(7) In den Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt im Sinne des § 7 Abs. 5 B-GIBG bekannt zu geben.

Auswahlverfahren

§ 7. (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GIBG 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) Die Auswahl hat ausschließlich anhand der in der Ausschreibung genannten Kriterien zu erfolgen.

(4) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

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

Bevorzugte Aufnahme

§ 8. Bei allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b B-GIBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

Bevorzugte Ernennung oder Bestellung

§ 9. Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

Einbindung in Personalverfahren

§ 10. (1) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 29 B-GIBG in Verbindung mit § 31 B-GIBG in Personalauswahlverfahren einzubinden.

(2) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind vor der Ausschreibung von Funktionen der Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information der Personalvertretung in automatisierter Form mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zu übermitteln.

(3) Der Akt über die Ausschreibung von Funktionen in der Zentralstelle ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe vor Genehmigung vorzuschreiben.

(4) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentralstelle sind der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgende Unterlagen mit angemessenem zeitlichem Vorlauf mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. Besetzung der Begutachtungskommission,
2. Bewerbungen,
3. Reihung der Bewerberinnen und Bewerber einschließlich deren Beurteilung,
4. Auswahlentscheidung sowie
5. Gutachten gemäß § 10 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz.

(5) Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen, die dem AusG unterliegen, sind der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mit angemessenem zeitlichem Vorlauf folgende Unterlagen mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung,
2. Besetzung der Begutachtungskommission,
3. Bewerbungen,
4. Reihung der Bewerberinnen und Bewerber einschließlich deren Beurteilung,
5. Auswahlentscheidung sowie
6. Gutachten gemäß § 10 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz.

Weiters ist der Ernennungs- und Beststellungsakt der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

Maßnahmen zur Karriereplanung

§ 11. (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.

(5) Bei einem Wiedereinstieg nach Karenzen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen sowie Telearbeitsregelungen zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

(6) Bedienstete sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Wochendienstzeit zu informieren. Vor einer bereits beantragten Herabsetzung der Wochendienstzeit sind die Bediensteten mündlich von der jeweiligen zuständigen Personalabteilung oder Dienststellenleitung insbesondere über die Auswirkungen der Herabsetzung der Dienstzeit auf den Pensionsanspruch zu informieren und über flexible Arbeitszeitmodelle zu beraten.

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 12. (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 (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung, Fort- und Weiterbildung innerhalb der Blockzeit, in der Nähe der Dienststelle).

(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 Frauenquote von mindestens 50 vH vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte Frauenquote von mindestens 50 vH 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. Frauenförderungs- und Genderthemen sind in der Grundausbildung aller Verwendungsgruppe anzusprechen.

(6) Personalverantwortliche und Bedienstete in Vorgesetztenfunktion sind verpflichtet, sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Vorgesetzten ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das B-GIBG, 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

§ 13. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge 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 nach Möglichkeit 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 keine Benachteiligung entstehen. Ausnahmen sind nur bei sachlicher Rechtfertigung zulässig.

(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

§ 14. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter haben regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes, durchzuführen und geeignete Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 15. (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.

(2) 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. Dieses Recht umfasst weiters folgende Rechte:

1. fristgerechte Einladung zu jeder Sitzung und rechtzeitige Übermittlung der erforderlichen Unterlagen,
2. Einsichtnahme in Geschäftsstücke,
3. Anträge und Fragen zu stellen,
4. bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen,
5. Aufnahme von Sondervoten in das Protokoll zu verlangen,
6. Unterschrift auf dem Protokoll sowie
7. Erhalt des Protokolls.

(3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf einen Frauenanteil von mindestens 50 vH hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 16. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung sind jedenfalls zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist entschieden entgegenzutreten.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen. Die Führungskräfte haben auch auf eine vom gegenseitigen Respekt getragene Arbeitsatmosphäre zu achten.

(3) Der Dienstgeber hat bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren.

Informationsarbeit

§ 17. (1) Allen – insbesondere neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der

aktuelle Frauenförderungsplan ist auf der Homepage der vom Geltungsbereich dieser Verordnung umfassten Einrichtungen zu veröffentlichen.

(2) In den Geschäftseinteilungen sowie in den Telefonverzeichnissen der Zentralstelle und den vom Geltungsbereich dieser Verordnung umfassten Einrichtungen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter, der Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen unter Anführung ihrer Funktionen aufzunehmen. Soweit vorhanden sind diese Informationen auch auf der Homepage dieser Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Für Themen der Gleichbehandlung ist in einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in ressortinternen analogen und digitalen Medien, entsprechend Raum vorzusehen.

(3) Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, für die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen über andere Schulungs- und Informationsveranstaltungen zu informieren und ihnen die Teilnahme zu ermöglichen.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(5) In der Geschäftseinteilung ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Personalabteilung für Agenden der frauen- und elternrelevanten Dienstrechtsfragen besonders auszuweisen.

Ressourcen und Unterstützung

§ 18. (1) Die Leiterinnen oder Leiter der Dienstbehörden (Personalstellen) haben für die administrative Unterstützung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter und Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen ist Teil ihrer Dienstpflicht. Ihnen steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben freie Zeit zu. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter beträgt das Mindestmaß der zu gewährenden Freistellung 0,1 vH, für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe zusätzlich 0,4 vH.

(3) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und als Gleichbehandlungsbeauftragter, als deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, als Frauenbeauftragte (Kontaktfrau) oder als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955, in der geltenden Fassung, abzugelten.

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

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie Auswertungen aus elektronischen Datenverarbeitungssystemen oder sonstige statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen. Dabei sind statistische Daten in der gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

(6) 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.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 19. (1) Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

(2) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, wo dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

Zuständigkeit

§ 20. 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.

Sonderbestimmungen für Pädagogische Hochschulen

§ 21. (1) An den Pädagogischen Hochschulen hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Pädagogischen Hochschule das Recht, einen Vorschlag für einen Frauenförderungsplan an das Rektorat zu erstellen (§ 31a Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 – HG, BGBl. I Nr. 30/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2018).

(2) Der Frauenförderungsplan einer Pädagogischen Hochschule darf den Standards des Frauenförderungsplans der Zentralstelle, BGBl. II Nr. 16/2020, nicht widersprechen bzw. diese nicht unterschreiten.

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 22. Diese Verordnung tritt mit 1. Dezember 2019 in Kraft.

§ 23. Die Verordnung der Bundesministerin für Bildung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Bildung (Frauenförderungsplan BMB), BGBl. II Nr. 316/2017, tritt mit Ablauf des 30. November 2019 außer Kraft.

Faßmann

