

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2022

Ausgegeben am 4. Februar 2022

Teil II

45. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2026

45. Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2026

Auf Grund des § 11a Abs.1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl.Nr.100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018, wird verordnet:

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

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

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

1. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins und der Bereitschaft von Frauen, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, insbesondere die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Teilzeit auch von Männern auf allen Hierarchieebenen,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,
7. die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen (siehe § 4), in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
10. die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung des Ressorts.

Maßnahmen

Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot

§ 2. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing, Bossing, Staffing und sexuelle Belästigung sowie Belästigungen anderer Art sind zu unterlassen. Die Vorgesetzten haben sämtliche zu

Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Dienstpflichtverletzungen zu ahnden. Zudem hat der Dienstgeber geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeitergespräches zu informieren. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen erfolgter Belästigung oder Mobbing keine Benachteiligung erfahren. Ebenso sind andere ungerechtfertigte Folgeerscheinungen (wie z. B. Diskreditierung) zu unterbinden.

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

(4) Führungs- und Ausbildungsverantwortliche haben in ihrem Verantwortungsbereich bewusst auf die Einhaltung dieses Prinzips zu achten und erforderlichenfalls einzugreifen. Überdies trifft insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung.

Erhöhung des Frauenanteils

§ 3. Es ist insbesondere festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles in

1. jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe oder aber
3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen.

Frauenförderungsgebot

§ 4. (1) Es gehört zu den Dienstpflichten der Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GIBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot). Im Falle einer Unterrepräsentation hat die jeweilige Dienstbehörde geeignete Frauen anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50% beträgt.

(3) Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn) zuzuordnen.

(4) Die in der Anlage angeführten verbindlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles legen fest, dass im Sinne einer etappenweisen Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen bis zum Erreichen des Ausmaßes von 50% die Verpflichtung zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst gemäß § 11b B-GIBG und zum Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG besteht.

(5) Als sonstige „hervorgehobene Verwendungen (Funktionen)“ sind anzusehen:

1. im Bereich der Zentralstelle
 - die Generalsekretärin oder der Generalsekretär und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter

- die Generaldirektorin oder der Generaldirektor und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der Stabstellen und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Referatsleiterinnen und Referatsleiter und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter
2. im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften
- a) Richterinnen und Richter
- die Präsidentin oder der Präsident und die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs
 - Präsidentinnen und Präsidenten und Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Oberlandesgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts
 - Präsidentinnen und Präsidenten und Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Gerichtshöfe erster Instanz
 - Kammervorsitzende und Leiterinnen und Leiter der Außenstellen des Bundesverwaltungsgerichts
 - Richterinnen und Richter der Gehaltsgruppen R 2 (II) und R 3 (III)
 - Vorsteherinnen und Vorsteher der Bezirksgerichte
- b) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- die Leiterin oder der Leiter der Generalprokuratur und deren oder dessen Erste Stellvertreterinnen oder Erste Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der Oberstaatsanwaltschaften und deren Erste Stellvertreterinnen und Erste Stellvertreter
 - die Leiterin oder der Leiter der Zentralen Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption und deren oder dessen Erste Stellvertreterinnen oder Erste Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften und deren Erste Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppen St 2 (II) und St 3 (III)
 - Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter
- c) Bedienstete der allgemeinen Verwaltung
- ca) A 1/v 1
- die Leiterin oder der Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter
 - die Leiterin oder der Leiter des Präsidialbüros, die Leiterin oder der Leiter der Infrastruktur, die Leiterin oder der Leiter der Rechtsabteilung, die Leiterin oder der Leiter des GB-Kommunikation, die Leiterin oder der Leiter des GB-QM, EDV/IT beim Bundesverwaltungsgericht
 - die Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen sowie die Referatsleiterinnen und Referatsleiter bei den Oberlandesgerichten und Oberstaatsanwaltschaften
- cb) A 2/v 2
- die Leiterin oder der Leiter des GB-Personal, die Leiterin oder der Leiter des GB-Budget und die Leiterin oder der Leiter des GB-Ausbildung beim Bundesverwaltungsgericht
 - Referatsleiterinnen und Referatsleiter und Leiterinnen und Leiter der IT-Schulungszentren
 - Regionalverantwortliche
 - Leiterinnen und Leiter der Justiz-Bildungszentren
 - Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
 - die Leiterin oder der Leiter der Einbringungsstelle
 - die Leiterin oder der Leiter der Verrechnungsstelle
- cc) A 3/v 3
- Leiterinnen und Leiter der Teamassistenzen und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der Verwahrstellen
 - Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
 - Kanzleileiterinnen und Kanzleileiter

- Leiterinnen und Leiter der Schreibkräftepools
- 3. im Bereich des Strafvollzugs und des Vollzugs freiheitsentziehender Maßnahmen sowie der Justizanstalten einschließlich der Bewährungshilfe
 - a) Bedienstete der allgemeinen Verwaltung
 - aa) A 1/v 1
 - die Leiterin oder der Leiter der Strafvollzugsakademie
 - die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung oder Stabsstelle in der Strafvollzugsakademie
 - Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
 - Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der ärztlichen Dienste
 - Leiterinnen und Leiter der psychologischen Dienste
 - Leiterinnen und Leiter der Rechtsbüros
 - Departmentleiterinnen und Departmentleiter
 - ab) A 2/v 2
 - Leiterinnen und Leiter von Geschäfts- und Außenstellen der Bewährungshilfe
 - Leiterinnen und Leiter der Sozialen Dienste
 - b) Exekutivdienst
 - ba) E 1/W 1
 - die Leiterin oder der Leiter einer Abteilung oder Stabsstelle in der Strafvollzugsakademie
 - Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
 - Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Leiterinnen und Leiter der Vollzugsbereiche
 - Leiterinnen und Leiter der Wirtschaftsbereiche
 - Departmentleiterinnen und Departmentleiter
 - Leiterinnen und Leiter von Kompetenzstellen
 - bb) E2/W2:
 - Justizwachkommandantinnen und Justizwachkommandanten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter
 - Wachzimmerkommandantinnen und Wachzimmerkommandanten
 - Traktkommandantinnen und Traktkommandanten
 - Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter
 - Leiterinnen und Leiter der Oberaufsichten
 - Kommandantinnen oder Kommandanten der Justizwachschole
 - Leiterinnen und Leiter von Kompetenzstellen
- 4. im Bereich der Datenschutzbehörde (A 1/v 1)
 - die Leiterin und der Leiter der Datenschutzbehörde und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter

(6) Im Übrigen haben Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers nach Maßgabe der Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes in allen Bereichen und innerhalb der einzelnen Berufsgruppen des allgemeinen Verwaltungs- und Exekutivdienstes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde hinzuwirken.

Vorrangige Aufnahme

§ 5. (1) Bei der Aufnahme in den Bundesdienst sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen. Dies gilt auch, wenn der Frauenförderungsplan wegen des Erreichens oder Überschreitens der 50%-Frauenquote in einer Gruppe keine Maßnahmen anordnet, durch die Aufnahme aber der Frauenanteil dort unter 50% fallen würde. Kommt bei der Aufnahme in den Bundesdienst die Zuordnung zu mehr als einer Gruppe in Betracht und weist auch nur eine dieser in Betracht kommenden Gruppen eine Unterrepräsentation auf, so ist § 11b B-GIBG anzuwenden.

(2) Bei den für die Erstattung von Besetzungsvorschlägen maßgeblichen Umständen sind insbesondere auch die Sprachkenntnisse von Frauen zu berücksichtigen. In den Justizanstalten ist bei den

Besetzungsvorschlägen auch auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft zu achten.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes gemäß § 11c B-GlBG vorrangig zu bestellen. Dies gilt auch, wenn der Frauenförderungsplan wegen des Erreichens oder Überschreitens der 50%-Frauenquote keine Maßnahmen anordnet, durch die Bestellung aber der entsprechende Frauenanteil unter 50% fallen würde. Kommt beim beruflichen Aufstieg die Zuordnung zu mehr als einer Gruppe in Betracht und weist auch nur eine dieser in Betracht kommenden Gruppen eine Unterrepräsentation auf, so ist § 11c B-GlBG anzuwenden. Gemäß Art. IV Abs. 2 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBl. Nr. 305/1961, ist im Anwendungsbereich des RStDG bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden.

(2) Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen, insbesondere haben die Präsidentinnen und Präsidenten der Landesgerichte, der Oberlandesgerichte, des Obersten Gerichtshofes sowie des Bundesverwaltungsgerichts, die Vorsteherinnen und Vorsteher der Bezirksgerichte, die Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften und Oberstaatsanwaltschaften, der Generalprokuratur, der Datenschutzbehörde, des Bundesministeriums für Justiz und der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen sowie der Justizanstalten zur Mitarbeit in Justizverwaltungssachen bei gleicher Eignung vorrangig Frauen heranzuziehen.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen sowie Fortbildungsveranstaltungen aus dem Bereich der Antidiskriminierung, insbesondere entsprechende Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, vorzusehen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise „Antidiskriminierung“, „Mobbing“, „Gleichstellung“ und „gezielte Förderung von Frauen“ zu erstrecken.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GlBG). Das gilt insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen, -seminare und -lehrgänge. Auf diese Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist die Teilnahme bzw. die Bewerbung zu ermöglichen.

(3) Der Dienstgeber hat bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen.

(4) Bei der Gewinnung von Vortragenden für Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen ist auf eine repräsentative Beteiligung von Frauen sowie einschlägige Vorkenntnisse auf den Gebieten der Gleichbehandlung, der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreaming Bedacht zu nehmen.

Ausschreibung

§ 8. (1) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist dann, wenn in diesen der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50% liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass Bewerbungen von Frauen für diese Planstellen und Funktionen besonders erwünscht sind.

(2) Liegt der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion unter 50%, so ist in die Ausschreibung überdies ein Hinweis darüber aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Eignung in den Fällen der §§ 11b und 11c B-GlBG nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig aufzunehmen bzw. zu bestellen sind (§ 7 Abs. 3 B-GlBG). In die Verständigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind auch die karenzierten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einzubeziehen.

(3) Die beabsichtigte Besetzung von Arbeitsplätzen, die nicht ausschreibungspflichtig sind, mit deren Vergabe jedoch ein beruflicher Aufstieg verbunden ist, und die beabsichtigte Betrauung mit Justizverwaltungsangelegenheiten ist jeweils auf geeignete Weise dem dafür in Betracht kommenden Bewerberkreis und der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu machen

(Interessentensuche). Die Art der Bekanntmachung wird sich nach den örtlichen Verhältnissen und dem in Betracht kommenden Bewerberkreis richten (§ 7 Abs. 1 B-GlBG). Davon sind karenzierte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu verständigen.

Vertretung in Kommissionen

§ 9. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, sowie von nachgebildeten oder vergleichbaren Einrichtungen, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine/ein von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder Bediensteter hat das Recht, an allen Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Gremiums mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Bestimmungen über die Mitgliedschaft und Vertraulichkeit gelten auch für Bedienstete mit beratender Stimme (§§ 10 Abs. 1 B-GlBG, 12 Abs. 1a und 35 Abs. 1a AusG).

(2) Ebenso ist bei der Nominierung von Mitgliedern für andere Kommissionen, insbesondere solche mit richterlicher Beteiligung, auf das zahlenmäßige Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(3) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete ist gem. § 10 B-GlBG von dem oder der Kommissionsvorsitzenden zeitgerecht einzuladen, um ihr oder ihm die notwendige Vorbereitung für die Sitzung zu ermöglichen.

Weitere Maßnahmen

§ 10. (1) Die Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen, etwa durch Motivierung zu Bewerbungen für Funktionen und höherwertige Verwendungen oder durch Einladung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, zu fördern.

(2) Die Themen, die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevant sind, sind zumindest einmal jährlich in die Tagesordnung der Präsidentenkonferenzen der Oberlandesgerichte, der Leiter-Besprechungen der Oberstaatsanwaltschaften und der Leiter-Tagungen der Justizanstalten, aufzunehmen. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe und eine/ein von ihr oder ihm allenfalls namhaft gemachte Stellvertreterin oder gemachter Stellvertreter sind zu diesen Treffen einzuladen.

(3) Im Rahmen von Baumaßnahmen ist nach Möglichkeit auf den erhöhten Raumbedarf für Teilbeschäftigte und Teilausgelastete Bedacht zu nehmen.

(4) Die Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sind vom Dienstgeber strikt zu beachten; werdende Mütter sind durch arbeitsorganisatorische und sonstige Maßnahmen zu unterstützen.

(5) Nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz ist bei der Diensteinteilung (Geschäftsverteilung, Geschäftseinteilung) und Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Familieninteressen dieser Bediensteten besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere auch bei der Einteilung zu Journaldiensten. Gesuche um Versetzung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

(6) In Erlassen, Verfügungen und im Schriftverkehr der Justizverwaltung sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind in der weiblichen Form zu verwenden.

(7) Allen neu in den Justizdienst eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. der Leitung nachgeordneter Dienststellen zur Kenntnis zu bringen. Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist im Intranet der vom Geltungsbereich dieser Verordnung umfassten Einrichtungen zu publizieren.

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

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 11. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter ist Teil ihrer Dienstpflicht. Ihnen steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Dies ist insbesondere bei Erstellung der Geschäfts- und Personaleinteilungen sowie der Geschäftsverteilungen zu berücksichtigen. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten beträgt das Mindestmaß

der zu gewährenden Freistellung 30%, für deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter 20%, für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe und für die zweite Stellvertreterin oder den zweiten Stellvertreter zusätzlich jeweils 20% und für die erste Stellvertreterin oder den ersten Stellvertreter zusätzlich 30%.

(2) Die Dienstbehörden haben dafür zu sorgen, dass der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Finanzmittel und Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen.

(3) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern sind von den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers die gewünschten, für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, insbesondere ist ihnen auch Einsicht in die Personalakten zu gewähren, etwa zur Beurteilung von Eignungskriterien oder Dienstverfehlungen (§ 31 Abs. 2 B-GIBG). Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Tätigkeit kein beruflicher Nachteil erwachsen.

(4) Namen, Telefonnummern und Dienststellen der für den jeweiligen Wirkungsbereich zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertretern, der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz und ihrer oder seiner Stellvertreterinnen oder Stellvertretern sowie der Kontaktfrauen für den jeweiligen Bereich sind in den Geschäftsverteilungsübersichten und Telefonregistern jeder Dienststelle unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter sowie Vorsitzende oder Vorsitzender und Kontaktfrauen der AGG“ jeweils getrennt anzuführen.

Berichte und Verständigungen

§ 12. (1) Zur Vorbereitung der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Justiz gemäß § 12 B-GIBG an die Bundeskanzlerin oder den Bundeskanzler zu erstattenden Berichtes haben die Leiterinnen und Leiter der nachgeordneten Dienstbehörden bis zum 31. Jänner jeden zweiten Jahres dem Bundesministerium für Justiz über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den beiden jeweils vorangegangenen Kalenderjahren in ihrem Wirkungsbereich zu berichten. Dazu sind jeweils die vom Bundesministerium für Justiz zur Verfügung gestellten Berichtstabellen zu verwenden.

(2) Gemäß § 29 Abs. 3 B-GIBG kann die Arbeitsgruppe bei Bedarf der Leiterin oder dem Leiter der Zentralstelle bis Ende Jänner eines jeden Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort im vorangegangenen Kalenderjahr vorlegen.

(3) Die Leiterinnen und Leiter der nachgeordneten Dienstbehörden und die für die Bediensteten der Zentralstelle sowie der nachgeordneten Dienststellen im Planstellenbereich „Justizanstalten“ und der Bewährungshilfe zuständigen Organisationseinheiten des Bundesministeriums für Justiz haben bis 31. Jänner der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die bis einschließlich 31. Dezember des Vorjahres eingetretenen Veränderungen in den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen entsprechend der in der Anlage angeführten Gliederung darzustellen und den Zahlen aus dem letzten Bericht gegenüberzustellen. Erforderlichenfalls sind darüber hinaus schriftliche Berichte über die Ursachen und Gründe, die zur Nichteinhaltung der verbindlichen Vorgaben geführt haben, anzuschließen.

(4) Im Rahmen des § 31 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern darüber hinaus alle angeforderten personenbezogenen und sonstigen Informationen, wie Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen zu übermitteln. Statistische Daten sind dabei in der von den Gleichbehandlungsbeauftragten gewünschten Form – insbesondere auf Antrag getrennt nach Geschlecht (Frauenkennzahlen) und gehaltsmäßigen Einstufungen sowie nach Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen – aufzubereiten. Zur Vorbereitung des Vorschlages für den Frauenförderungsplan nach §§ 29 Abs. 2 Z 3 und 11a Abs. 1 B-GIBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten bis 31. Jänner die Daten der Bediensteten per 31. Dezember des Vorjahres entsprechend der aus der Anlage ersichtlichen Gliederung bekanntzugeben.

(5) Alle Besetzungsverfahren, die Planstellen in Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen betreffen, in denen die verbindlichen Vorgaben laut Anlage nicht erfüllt sind, sind den Gleichbehandlungsbeauftragten des entsprechenden Vertretungsbereiches durch Übermittlung der Ausschreibung oder Interessent/innensuche unverzüglich und formlos zur Kenntnis zu bringen. Dabei sind die Gleichbehandlungsbeauftragten insbesondere davon zu verständigen, welche Planstellen öffentlich oder intern ausgeschrieben werden, wer sich beworben hat und wer letztendlich auf die ausgeschriebene Planstelle ernannt worden ist.

(6) In allen Besetzungsverfahren sind den Gleichbehandlungsbeauftragten des entsprechenden Vertretungsbereiches ebenso wie den Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers sämtliche für das Bewerbungsverfahren relevanten Unterlagen, insbesondere Bewerbungsgesuche, Beurteilungen, Protokolle sowie Gutachten und Besetzungsvorschläge (einschließlich der Begründung der Kollegialorgane) rechtzeitig und formlos zu übermitteln.

Zusätzliche Maßnahmen zur Frauenförderung im Strafvollzug

Aufnahmeverfahren

§ 13. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten haben dafür zu sorgen, dass die Werbung für den Berufszugang besonders auf die Gewinnung von Frauen für den Exekutivbereich ausgerichtet ist.

(2) Der Aufnahmeprozess soll binnen 3 Monaten nach Ablauf der Bewerbungsfrist abgeschlossen werden. Die Ausbildung hat erst nach Ablauf des Aufnahmeverfahrens zu beginnen.

Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Wiederholung der Ausschreibung

§ 14. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten haben in allen Bewerbungs- und Auswahlverfahren des Exekutivbereichs gezielt geeignete Frauen anzusprechen und zur Bewerbung einzuladen. Darüber hinaus sind dienststelleninterne Interessent/innensuchen auch den Versetzungswerberinnen per E-Mail zu übermitteln. Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen, Aufnahmeerfordernisse oder Zulassungskriterien erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben bzw. erneut zur Ausbildung einzuladen. Mit Zustimmung der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

(1a) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) im Exekutivdienst qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG). Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, die Dienstführende für die Funktion E2a/2 sowie höherwertige Funktionen qualifizieren, sollen nur mit einem Frauenanteil von mindestens 20% durchgeführt werden. Für derartige Veranstaltungen sind der Strafvollzugsakademie die Anmeldungen sämtlicher Bediensteter vorzulegen, um den Mindestanteil an Teilnehmerinnen sicherzustellen.

(2) Die Bewertung im Auswahlverfahren hat nach objektiven Gesichtspunkten zu erfolgen. Die Qualifikationskriterien sind entsprechend den Eignungsbeurteilungen, wie sie für den richterlichen Vorbereitungsdienst zu erfolgen haben, nach einem einheitlichen Beurteilungssystem zuzuerkennen. Die Eignung anhand der herangezogenen Qualifikationskriterien ist jeweils sachlich zu begründen. Das Berufsbild, an dem die Auswahlkriterien gemessen werden, hat die Kompetenzen und Eigenschaften von Frauen und Männern in gleicher Weise zu berücksichtigen.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen ergibt. Die Aufnahme von Eignungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren, ist unzulässig.

(4) Sonstige nicht bewertungsrelevante, aber in den Geschäftseinteilungen der Justizanstalten ausgewiesene Funktionen sind vor einer Besetzung auf geeignete Weise anstaltsintern bekannt zu machen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 15. (1) Die Leiterinnen oder Leiter der Justizanstalten haben dafür zu sorgen, dass in räumlicher Nähe zur Justizanstalt Kinderbetreuungsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, die auf die Bedürfnisse der Bediensteten im Schicht- und Wechseldienst Rücksicht nehmen. Den Bediensteten dürfen aus dem Schicht- und Wechseldienst keine Mehrkosten für die Kinderbetreuung erwachsen.

(2) Um in Fällen von mutterschutz- und karenzurlaubsbedingten Abwesenheiten von Bediensteten den sofortigen Einsatz einer Ersatzkraft sicherzustellen, sind Karenzpools mit der erforderlichen Anzahl von sofort verfügbaren Bediensteten einzurichten.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen

§ 16. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten sind verpflichtet, am Ende eines jeden Kalenderjahres der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darüber zu berichten, wie sich die Frauenquote der Bediensteten insgesamt, im Exekutivdienst und bei den Funktionsposten gegenüber dem

Vorjahr entwickelt hat und welche Maßnahmen zur Erreichung einer Frauenquote von 50% für das kommende Jahr geplant sind. Eine Verschlechterung der Frauenquote in den Berichtsbereichen ist für jeden Einzelfall gesondert zu begründen.

(2) Die Bewertung der Arbeitsplätze und deren Gewichtung im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Aufstiegskriterien ist jährlich einer Genderprüfung zu unterziehen. Das Ergebnis der Prüfung ist in den jährlichen Bericht nach Abs. 1 aufzunehmen.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung und Gestaltung der Arbeitsplätze.

(4) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Insbesondere hat er auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten (zB Pflege von Familienangehörigen) Bedacht zu nehmen.

(5) Die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter haben einen Vorwurf sexueller Belästigung und/oder Mobbing jedenfalls der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden und die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist davon unverzüglich zu informieren. Die Disziplinaranzeige ist unabhängig von einer Beurteilung der Glaubwürdigkeit oder der Schwere der behaupteten Tat zu erstatten.

(6) Bedienstete und dritte Personen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes behaupten, können – unbeschadet der Dienst- und Disziplinaraufsicht 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 binnen eines Monats die Betroffenen zu einer offenen Aussprache zur Beilegung der Streitigkeit unter Leitung einer neutralen Moderatorin oder eines neutralen Moderators einzuladen.

Weitere Maßnahmen

§ 17. Für die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten für den Vertretungsbereich des Exekutivdienstes im Strafvollzug sind zusätzlich zur Stellvertretung nach § 11 Abs. 1 zwei weitere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen, bis im Exekutivdienst ein Frauenanteil von 40% erreicht ist.

Zadić

