

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2026**Ausgegeben am 16. März 2026****Teil II**

54. Verordnung: **Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2030**

54. Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2030

Auf Grund des § 11a Abs.1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 117/2023, 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 Personen jeden Geschlechts 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 in der Darstellung des Berufsbildes nach außen, wozu auch die sprachliche Sichtbarmachung in allen Bereichen gehört, sowie 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 sowie der Übernahme und Ausübung von Führungspositionen und Führungsaufgaben in Teilauslastung oder in Teilzeit,
4. der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, auch von jenen in Teilauslastung oder in Teilzeit,
5. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz, Pflegefreistellung, Familienhospizfreistellung sowie Teilauslastung oder Teilzeit auch von Männern auf allen Hierarchieebenen,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, Arbeitsgruppen und Beratungsgremien, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Einsatz von künstlicher Intelligenz,
7. die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien sowie die Anwendung gleichbleibender Eignungskriterien für vergleichbare Arbeitsplätze,
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, insbesondere im Bereich der Informationstechnologie.

Maßnahmen

Schutz der Menschenwürde, Mobbingverbot, Gebot zur respektvollen Begegnung

§ 2. (1) Die Würde von Personen jeglichen Geschlechts am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen in realer sowie virtueller Form (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, Social Media Auftritte, usw.), Mobbing, Bossing, Staffing und sexuelle Belästigung sowie Belästigungen anderer Art sind schwere Dienstpflichtverletzungen. Die Vorgesetzten haben sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Dienstpflichtverletzungen zu ahnden und hintanzuhalten. Zudem hat der Dienstgeber, insbesondere die Leitung der betroffenen Dienststelle, geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Aufarbeitung des Vorfalls zu treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung, Belästigung oder Mobbing zur Wehr zu setzen und psychologische Betreuung in Anspruch zu nehmen, im Anlassfall und 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.

Abhilfe und Informationspflichten bei (sexueller) Belästigung

§ 2a. (1) Dienststellenleitungen sind verpflichtet, beim Vorwurf einer (sexuellen) Belästigung (im Sinne der §§ 8, 8a, 16 B-GlBG) soweit möglich im eigenen Zuständigkeitsbereich angemessene Abhilfe zu schaffen. Die zuständige Dienstbehörde sowie die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte sind umgehend über einen solchen Vorwurf zu verständigen. Die erste Abhilfe muss dem Gesetz entsprechend umgehend und verhältnismäßig sein, darf aber nicht der belästigten Person zum Nachteil gereichen.

(2) Die Dienststellenleitungen haben unverzüglich ein Gespräch mit der belästigten Person zu führen und ein Protokoll darüber aufzunehmen, mögliche Beweise zu sichern und auf Beratungseinrichtungen zur Unterstützung hinzuweisen. Erst nach Aufnahme dieses Protokolls ist ein Gespräch mit der vermeintlich belästigenden Person zu führen.

(3) Bei beiden Gesprächen ist die Beiziehung einer Vertrauensperson zu ermöglichen. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Kontaktfrau sind den Befragungen beizuziehen, wobei ihr oder ihm ein Fragerecht zusteht.

(4) Über die getroffenen Abhilfemaßnahmen sind die belästigte Person und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte jeweils unverzüglich zu informieren.

(5) Nach einem angemessenen Zeitraum ist zu überprüfen, ob die getroffenen Abhilfemaßnahmen effektiv und nachhaltig waren. Vom Ergebnis dieser Evaluierung sind die belästigte Person und die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte unverzüglich zu informieren.

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

1. in 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-GlBG), 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 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-GlBG und zum Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GlBG besteht.

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

1. im Bereich der Zentralstelle

- die Generalsekretärin oder der Generalsekretär
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs
- die Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Sektionsleiterinnen und Sektionsleiter
- die Generaldirektorin oder der Generaldirektor
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Generaldirektorin oder des Generaldirektors
- die Leiterinnen und Leiter der Stabsstellen
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterinnen und Leiter der Stabsstellen
- die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter
- die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter
- die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppe St 1
- die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppe St 2
- die Referatsleiterinnen und Referatsleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Referatsleiterinnen und Referatsleiter

2. im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften

a) Richterinnen und Richter

- die Präsidentin oder der Präsident des Obersten Gerichtshofs
- die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs
- die Präsidentinnen und Präsidenten der Oberlandesgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts
- die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Oberlandesgerichte und des Bundesverwaltungsgerichts
- die Präsidentinnen und Präsidenten der Gerichtshöfe erster Instanz
- die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten der Gerichtshöfe erster Instanz
- die Kammervorsitzenden und Leiterinnen und Leiter der Außenstellen des Bundesverwaltungsgerichts
- die Richterinnen und Richter der Gehaltsgruppe R 2 (II)
- die Richterinnen und Richter der Gehaltsgruppe R 3 (III)

- die Vorsteherinnen und Vorsteher der Bezirksgerichte
- b) Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
 - die Leiterin oder der Leiter der Generalprokuratur
 - die Ersten Stellvertreterinnen oder Ersten Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters der Generalprokuratur
 - die Leiterinnen und Leiter der Oberstaatsanwaltschaften
 - die Ersten Stellvertreterinnen und Ersten Stellvertreter der Leiterinnen und Leiter der Oberstaatsanwaltschaften
 - die Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften
 - die Ersten Stellvertreterinnen und Ersten Stellvertreter der Leiterinnen und Leiter der Staatsanwaltschaften
 - die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppe St 2 (II)
 - die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte der Gehaltsgruppe St 3 (III)
 - die Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter
- c) Bedienstete der allgemeinen Verwaltung
 - ca) A 1/v 1
 - die Leiterin oder der Leiter der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften
 - die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters der Aufsichtsbehörde für Verwertungsgesellschaften
 - die Büroleiterin oder der Büroleiter der Präsidentin oder des Präsidenten, die Leiterin oder der Leiter Präsidialbüro - Abteilung Recht und Strategie, die Leiterin oder der Leiter Präsidialbüro - Abteilung Infrastruktur einschließlich Qualitätsmanagement, die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters Präsidialbüro - Abteilung Infrastruktur einschließlich Qualitätsmanagement, die Leiterin oder der Leiter Präsidialbüro - Abteilung Personal und Ausbildung, die Leiterin oder der Leiter des Referats Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement sowie strategische Vernetzung mit anderen Institutionen, die Leiterin oder der Leiter des Referats Personal inklusive dazugehöriger rechtlicher Angelegenheiten beim Bundesverwaltungsgericht
 - die Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen sowie die Referatsleiterinnen und Referatsleiter bei den Oberlandesgerichten und Oberstaatsanwaltschaften
 - die Bundeskartellanwältin oder der Bundeskartellanwalt
 - die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der Bundeskartellanwältin oder des Bundeskartellanwalts
 - cb) A 2/v 2
 - die Leiterin oder der Leiter des Referats Budget, die Leiterin oder der Leiter des Referats EDV/IT, die Leiterin oder der Leiter des Referats Verrechnung beim Bundesverwaltungsgericht
 - die Referatsleiterinnen und Referatsleiter und Leiterinnen und Leiter der IT-Schulungszentren
 - die Regionalverantwortlichen
 - die Leiterinnen und Leiter der Justiz-Bildungszentren
 - die Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
 - die Leiterin oder der Leiter der Einbringungsstelle
 - die Leiterin oder der Leiter der Verrechnungsstelle
 - die Verfahrensmanagerinnen und Verfahrensmanager
 - cc) A 3/v 3
 - die Leiterinnen und Leiter der Teamassistenzen
 - die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Leiterinnen und Leiter der Teamassistenzen
 - die Leiterinnen und Leiter der Verwahrstellen
 - die Vorsteherinnen und Vorsteher der Geschäftsstellen
 - die Kanzleileiterinnen und Kanzleileiter
 - die 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
- die Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
- die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter
- die Leiterinnen und Leiter der ärztlichen Dienste
- die Leiterinnen und Leiter der psychologischen Dienste
- die Leiterinnen und Leiter der Rechtsbüros
- die Departmentleiterinnen und Departmentleiter
- die Leitende Anstaltsseelsorgerin oder der Leitende Anstaltsseelsorger

ab) A 2/v 2

- die Leiterinnen und Leiter von Geschäfts- und Außenstellen der Bewährungshilfe
- die 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
- die Leiterinnen und Leiter der Ausbildungszentren
- die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter
- die Leiterinnen und Leiter der Vollzugsbereiche
- die Leiterinnen und Leiter der Wirtschaftsbereiche
- die Departmentleiterinnen und Departmentleiter

bb) E 2/W 2

- die Justizwachkommandantinnen und Justizwachkommandanten
- die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Justizwachkommandantinnen und Justizwachkommandanten
- die Wachzimmerkommandantinnen und Wachzimmerkommandanten
- die Traktkommandantinnen und Traktkommandanten
- die Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter
- die Leiterinnen und Leiter der Oberaufsichten
- die Kommandantinnen oder Kommandanten der Justizwachschole
- die Leiterinnen und Leiter von Kompetenzstellen
- die Leiterin oder der Leiter des EÜH

4. im Bereich der Datenschutzbehörde (A 1/v 1)

- die Leiterin und der Leiter der Datenschutzbehörde
- die Stellvertreterin oder der Stellvertreter der Leiterin und des Leiters der Datenschutzbehörde

(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 zu berücksichtigen, sofern diese für die berufliche Tätigkeit erforderlich sind. In den Justizanstalten ist bei den Besetzungsvorschlägen neben den Sprachkenntnissen 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-GIBG 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-GIBG anzuwenden. Gemäß Art. IV Abs. 2 des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes (RStDG), BGBI. 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.

(1a) Vorträge und Skripten dürfen keinerlei unmittelbar oder mittelbar diskriminierenden Inhalt enthalten und sind nach Möglichkeit um frauen- sowie genderspezifische Themenbereiche zu erweitern.

(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-GIBG). 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) 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.

Förderung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Teilauslastung oder Teilbeschäftigung

§ 7a. Bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahmemöglichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen zu berücksichtigen und eine Teilnahme zu ermöglichen. Die Modalitäten bei Fortbildungsveranstaltungen sind so zu gestalten, dass es auch für Bedienstete in Teilauslastung oder Teilzeit Angebote gibt (zB Hybridveranstaltungen, Webinare, E-Learning, In-House-Veranstaltungen, regionale Veranstaltungen).

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 in 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-GIBG nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig aufzunehmen bzw. zu bestellen sind (§ 7 Abs. 3 B-GIBG). 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 oder dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu machen (Interessentensuche). Dies gilt auch für die Betrauung von E 2b-Bediensteten sowie E 2a-Bediensteten mit Arbeitsplätzen, die zur dauerhaften Verwendung zugewiesen werden sollen, welche aber jeweils einer höheren Verwendungsgruppe (E 2a bzw. E 1) zugeordnet sind. Die Art der Bekanntmachung wird sich nach den örtlichen Verhältnissen und dem in Betracht kommenden Bewerberkreis richten (§ 7 Abs. 1 B-GIBG). Von der beabsichtigten Besetzung 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-GIBG, 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 ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis von 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-GIBG von dem oder der Kommissionsvorsitzenden zeitgerecht einzuladen, um ihr oder ihm die notwendige Vorbereitungszeit 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 Frauenförderungsplans relevant sind, sind zumindest einmal jährlich in die Tagesordnungen der Präsidentenkonferenzen der Oberlandesgerichte, einer der Besprechungen des Bundesministeriums für Justiz mit den Leitungen der Oberstaatsanwaltschaften bzw. der Staatsanwaltschaften und der Leiter-Tagungen der Justizanstalten, aufzunehmen. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe und eine von ihr oder ihm allenfalls namhaft gemachte Stellvertretung sind zu diesen Treffen einzuladen.

(3) Im Rahmen von Baumaßnahmen sind die Bedürfnisse von Frauen zu berücksichtigen, dabei ist insbesondere auf den steigenden Anteil von Frauen in Bereichen, in denen diese bisher unterrepräsentiert waren bzw. sind, Bedacht zu nehmen. Bei Erstellung von generellen Vorgaben sowie im Rahmen konkreter Bauvorhaben ist die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz bei Erstellung des Raum- und Funktionsprogramms zumindest einmal zu befassen.

(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, aus der Elternkarenz, aus der Pflegekarenz sowie der Familienhospizfreistellung 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. Gleiches gilt für Bedienstete mit zu betreuenden oder zu pflegenden Angehörigen (insbesondere Kinder, Eltern, Partnerinnen und Partner). Gesuche um Versetzung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

(5a) Bei der Regelung von Vertretungen ist die familiäre Situation der Bediensteten zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten (zB Betreuung und Pflege von Angehörigen) Bedacht zu nehmen.

(5b) Die Dienstvorgesetzten haben nach Möglichkeit Telearbeit zu fördern und zu gewähren. Im Mitarbeiter/innengespräch ist auf die Möglichkeit von Telearbeit hinzuweisen.

(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 und Kontaktfrauen 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 rechtzeitig Vorsorge zu treffen, dass der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihren Mitgliedern die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Finanzmittel und Ressourcen (EDV, Personal, Raum- und Sachaufwand, einschließlich der notwendigen Mittel für Veranstaltungen wie die jährlich stattfindende Klausurtagung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und die jährlichen Kontaktfrauentreffen) 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-GlBG). 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 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 des von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Justiz gemäß § 12 B-GlBG 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-GlBG kann die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen 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 nachgeordneten Dienststellen sowie die für die Bediensteten der Zentralstelle (Sektion II) und der nachgeordneten Dienststellen im Planstellenbereich „Justizanstalten“ und der Bewährungshilfe zuständigen Organisationseinheiten des Bundesministeriums für Justiz haben dafür zu sorgen, dass die Recruitingmaßnahmen für den Berufszugang und das Aufnahmeverfahren besonders auf die Gewinnung von Frauen für den Exekutivbereich ausgerichtet sind.

(2) Der Auswahl- und Aufnahmeprozess soll binnen 3 Monaten nach Ablauf der Bewerbungsfrist abgeschlossen werden.

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 und bundesweite Interessent/innensuchen auch den Versetzungswerberinnen, den karenzierten Bediensteten, und der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten per E-Mail zu übermitteln. Sind bis zum 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 und der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten sämtliche Anmeldungen von Bediensteten vorzulegen. Die Listen der Teilnehmenden sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten rechtzeitig zu übermitteln, um den Mindestanteil an Teilnehmerinnen noch sicherstellen zu können (durch nachträgliche Anmeldungen).

(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 Personen aller Geschlechter 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 sowie der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten 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 (deren Bedienstete jeweils auf zwei Jahre befristet zu betrauen sind, wobei bei den Interessentensuchen als Anreiz auf den Bezug von Zuteilungsgebühren nach der RGV hinzuweisen ist).

(3) Die Gestaltung der Aus- und Fortbildung, insbesondere der Grundausbildungen für höherwertige Verwendungen, hat Betreuungspflichten der Auszubildenden zu berücksichtigen; derartige Kurse/Lehrgänge sind tunlichst mit dem Ziel zu veranstalten, dass längere mehrwöchige Ausbildungsperioden in Bildungszentren so weit möglich vermieden und durch virtuelle oder praktische Ausbildungsteile unterbrochen werden.

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 in der Justizanstalt 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. Die Generaldirektion für den Strafvollzug ist verpflichtet der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen jeweils zum Stichtag 31. Dezember jeden Kalenderjahres die Frauenquoten (wie in der Anlage aufgegliedert) für jede Justizanstalt gesondert bis zum 1. April des dem Stichtag folgenden Jahres zu übermitteln.

(2) Die Bewertung der Arbeitsplätze und deren Gewichtung im Zusammenhang mit Ausbildungs- und Aufstiegsriterien 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 Bediensteten zu berücksichtigen. Insbesondere hat er auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten (zB Betreuung und Pflege von Angehörigen) Bedacht zu nehmen.

(5) Die Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleiter sind verpflichtet, einen Vorwurf der Belästigung, sexueller Belästigung, der physischen oder psychischen Gewaltanwendung, und/oder von Mobbing jedenfalls der vorgesetzten Dienstbehörde zu melden. Die 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. Im Übrigen ist nach § 2a vorzugehen.

(6) Bedienstete und dritte Personen, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes behaupten (dazu gehören gemäß § 4 sowie § 4a Abs. 2 B-GIBG auch Diskriminierungen betreffend die Inanspruchnahme der elterlichen oder pflegenden Pflichten), 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 mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu bestellen, bis im Exekutivdienst ein Frauenanteil von 40% erreicht ist.

Zusätzliche Maßnahmen zur Frauenförderung im Bereich der Gerichtsvollzieher/innen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 18. Alle zuständigen Stellen haben dafür zu sorgen, dass die Recruitingmaßnahme für den Berufszugang und das Aufnahmeverfahren besonders auf die Gewinnung von Frauen als Gerichtsvollzieherinnen ausgerichtet ist.

§ 19. Die Leitungseinheit für Gerichtsvollzug hat auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders Bedacht zu nehmen. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen (insbes. Zuteilung von Vollzugsgebieten und Vertretungsregelung) ist Vorsorge zu treffen, dass die Ausübung der Tätigkeit auch in Teilzeit erfolgen kann. Dabei sind Bedienstete mit Pflege- und Betreuungspflichten zu fördern.

Sporrer

