

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2000

Ausgegeben am 4. Februar 2000

Teil II

37. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie für die Jahre 2000 und 2001

37. Verordnung des Bundesministers für Umwelt, Jugend und Familie betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie für die Jahre 2000 und 2001

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 132/1999, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie für die Jahre 2000 und 2001

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie bekennt sich

1. zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten;
2. Maßnahmen zur Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren.

(2) Maßnahmen zur Frauenförderung sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere den Führungskräften, zu unterstützen.

Ziele

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

1. Die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
2. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen, die durch die gesellschaftliche Arbeitsteilung verursacht werden,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
7. die Anhebung des Frauenanteiles in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote und
8. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 3. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere sexuelle Belästigung und Mobbing dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen Möglichkeiten, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren.

§ 4. (1) Zur Sensibilisierung für die Gleichwertigkeit von Frauenarbeit und zur Förderung des Prinzips der Gleichbehandlung sind Personenbezeichnungen in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen des Ressorts in weiblicher und männlicher Form zu verwenden.

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

§ 5. (1) Allen, auch neu eintretenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von den Gleichbehandlungsbeauftragten in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Gleichbehandlungsbeauftragten über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(3) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 6. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die für die Wahrnehmung ihrer Funktion notwendigen Informationen und die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zur Verfügung zu stellen.

(2) Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen insbesondere zu Themen wie Gleichbehandlung und Frauenförderung, Dienst- und Organisationsrecht sowie Rhetorik und Verhandlungstechnik zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

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

Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Bildungskonzept des Ressorts ist auf die Teilnahmemöglichkeit an Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes zum Thema Frauenförderung hinzuweisen.

(2) Die Information über aktuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Praktika in den Bereichen Wirtschaft, Behörden und Institutionen wird wie bisher im Rahmen des Bildungsprogrammes des Ressorts an sämtliche Bedienstete übermittelt.

(3) Auch den halb- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

(4) Weiblichen Bediensteten ist die Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen über die im Ressort für Aus- und Weiterbildung vorgesehene Zeit hinausgehend zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind jährlich von der Personalabteilung über geplante Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren bzw. ist betreffend frauenspezifischer Maßnahmen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten in Kontakt zu treten.

Förderung des beruflichen Aufstieges

§ 8. (1) Seitens der Vorgesetzten ist im Rahmen des Mitarbeitergespräches neben der Aufgaben- und Zielvereinbarung auch die berufliche Weiterentwicklung der Bediensteten zu besprechen. Insbesondere ist mit den jeweiligen weiblichen Bediensteten ein Plan für die Weiterentwicklung der frauenspezifischen persönlichen Kompetenz zu erarbeiten und den Bildungsverantwortlichen bekannt zu geben.

(2) Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sind vom Dienstgeber auf Basis der Ergebnisse der Mitarbeitergespräche bzw. nach Bedarfserhebungen durch die Personal- und Bildungsverantwortlichen ressortinterne Seminare zur Unterstützung der individuellen Weiterentwicklung speziell für Frauen anzubieten.

(3) Seitens der Vorgesetzten sind geeignete Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (zB Projektleitung) zu fördern.

Nachwuchsführungskräfte

§ 9. (1) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogrammes melden die Vorgesetzten – unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen – geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen und Teilzeitkräfte berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend wird mit der Schaffung und Entwicklung eines Nachwuchsführungskräftepools begonnen.

(2) In Führungskräftelehrgängen sollte über die Ziele und Inhalte des B-GBG informiert werden.

Besetzung von Leitungsfunktionen

§ 10. (1) Gemäß den Vorgaben der §§ 42 und 43 des B-GBG sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber jedenfalls solange zu bestellen, bis der

Anteil der Frauen an der Gesamtanzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt.

(2) Bei entsprechender Qualifikation sollten Frauen bei der Besetzung von Stellvertretungen solange verstärkt berücksichtigt werden, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtanzahl der dauernd Beschäftigten hinsichtlich der jeweiligen Stellvertretung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt.

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

(4) Ausschreibungstexte müssen geschlechtsneutral formuliert sein.

Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 11. (1) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitsteilung anzustreben.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist nach Möglichkeit auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Bediensteten mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst

1. innerhalb der Normalarbeitszeit festzulegen,
2. langfristig zu planen und
3. den betroffenen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Bedacht zu nehmen, dass Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Normalarbeitszeit angeboten werden. Aus- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen sind möglichst örtlich zentral abzuhalten und bei Bedarf ist auf die allfällige Notwendigkeit einer Kinderbetreuung Bedacht zu nehmen.

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

Teilzeitbeschäftigung

§ 12. (1) Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitarbeit zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Bei Geltendmachung familiärer Notsituationen kann der Antrag über Art und Ausmaß der angestrebten Teilzeitarbeit zur Gewährleistung einer raschen Entscheidungsfindung bei der/dem Vorgesetzten unter gleichzeitiger Verständigung der Dienstbehörde eingebracht werden.

(2) Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

(3) Für die Bediensteten darf durch die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen.

(4) Neue Arbeitsformen wie Teleworking, Team- und Projektarbeiten sind weiterhin zu ermöglichen.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 13. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststellen sind zu überprüfen und die Informationen den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

Wiedereinstieg

§ 14. (1) Die Personalabteilung hat die jeweilige Bedienstete, die den Eintritt einer Schwangerschaft gemeldet hat, über ihre Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz, Karenzurlaub bzw. Karenzurlaubsaufteilung, Wiedereinstieg und mögliche flexible Arbeitszeitmodelle zu informieren.

(2) Die Information kann auch mittels Informationsblatt bzw. etwaiger Broschüren zu diesem Thema erfolgen.

(3) Insbesondere sollte über die Teilungsmöglichkeiten bzw. Inanspruchnahme des Karenzurlaubes durch den Kindesvater hingewiesen werden.

(4) Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg ist die/der karenzierte Bedienstete über die zukünftige Verwendung durch die/den Vorgesetzte(n) bzw. durch die Personalabteilung zu informieren.

(5) Sollte eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sein, so ist nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse eine einvernehmliche Lösung für die künftige Verwendung zwischen dem/der Bediensteten, dem/der Vorgesetzten und der Personalabteilung herbeizuführen.

(6) Das jeweilige Bildungsprogramm ist den Karenzierten jährlich zu übermitteln. Über darüber hinausgehende ex- bzw. interne Fortbildungsveranstaltungen ist gesondert und zeitgerecht zu informieren.

(7) Für Karenzierte soll die Möglichkeit bestehen, sich bereits während der Karenzzeit für Weiterbildungsveranstaltungen bei den Bildungsverantwortlichen vormerken zu lassen.

(8) Der Wiedereinstieg soll auch dadurch erleichtert werden, dass insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg der Informationsfluss zu den Karenzierten durch Übermittlung aktueller, den Arbeitsplatz betreffende Informationen bzw. Unterlagen, seitens der jeweiligen Abteilungsleitung aufrechterhalten wird.

(9) Seitens der Abteilungsleitung ist den Karenzierten drei Monate vor dem Wiedereinstieg die Möglichkeit zu geben an Abteilungsbesprechungen teilzunehmen.

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

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

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

Kommissionen und Beiräte

Zusammensetzung

§ 15. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten ist das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

(2) Für die Bestellung der in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlungsfragen ist über die personelle Besetzung der Kommissionen zu informieren.

(3) Bei den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen in der Anzahl bestellt werden, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der männlichen und weiblichen Dienstnehmer entspricht.

(4) Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder eines ihrer Senate bestellt, hat die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder ein(e) von ihr/ihm namhaft gemachte(r) Bedienstete(r) das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(5) Bei Einrichtungen wie zB ressortinterne- und externe Arbeitsgruppen, Projektgruppen und dgl. deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist ebenfalls auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung Bedacht zu nehmen. Insbesondere ist auch darauf hinzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende und Mitglieder bestellt werden.

Bartenstein

Anlage

Zentralleitung Stichtag: 1. Juli 1999

Verwendungs- Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
BeamtInnen				
A 1, A	68	57	125	46%
A 2, B	26	36	62	58%
A 3, C	4	27	31	87%
A 4	1	1	2	50%
Vertragsbedienstete				
v 1, VB I/a	23	47	70	67%
v 2, VB I/b	5	56	61	92%
v 3, h 1, VB I/c	9	62	71	87%
v 4, VB I/d	4	12	16	75%
VB I/e	1	0	1	0%

Verwendungs- Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
EDV-MitarbeiterInnen				
ADV Gr. 3	2	1	3	33,3%
ADV Gr. 5	1	1	2	50%
ADV Gr. 6	1	1	2	50%
Sonstige MitarbeiterInnen				
Sondervertrag	1	0	1	0%
Univ.-Dozent	1	0	1	0%
Lehrlinge	1	1	2	50%
Gesamt	148	302	450	67%
SektionsleiterInnen				
Präsidium	1	0	1	0%
Sektionen I bis III	3	0	3	0%
Sektionen IV bis V	1	1	2	50%
Gesamt	5	1	6	16,7%
AbteilungsleiterInnen				
Präsidium	5	4	9	44%
Sektionen I bis III	13	4	17	24%
Sektionen IV bis V	5	5	10	50%
Gesamt ¹⁾	23	13	36	36,1%
ReferatsleiterInnen				
Präsidium	1	0	1	0%
Sektionen I bis III	4	0	4	0%
Sektionen IV bis V	3	2	5	40%
Gesamt	8	2	10	20%
Sonstige				
AWST-LeiterInnen	1	0	1	0%
MKD-LeiterInnen	0	1	1	100%
KanzleileiterInnen	1	3	4	75%

Erläuterungen zur Anlage

1. In fast allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen mit Ausnahme einiger Sonderfunktionen wird die Frauenquote von 40% erreicht.
2. In Führungspositionen wird die Frauenquote von 40% durch die in diesem Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen angestrebt, wobei eine wesentliche Veränderung der derzeitigen Frauenanteile in den nächsten Jahren auf Grund der Altersstruktur der Bediensteten des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie und der geringen Fluktuation nicht zu erwarten ist.

¹⁾ In der Sektion V ist zum Erhebungszeitpunkt eine Abteilung unbesetzt, in der Sektion I ist zum Erhebungszeitpunkt ein Leiter nur vorläufig bestellt.