

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2000

Ausgegeben am 8. Februar 2000

Teil II

39. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales

39. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Auf Grund des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 30/1998, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele – § 1

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung § 2

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz § 3

Sprachliche Gleichbehandlung § 4

Informationsarbeit § 5

Arbeitskreis Chancengleichheit für Frauen § 6

Ressourcen § 7

Informationsrechte § 8

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuung und/oder Teilzeitbeschäftigung § 9

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung § 10

Kinderbetreuungseinrichtungen § 11

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung § 12

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw.

A3/v3 und A4/v4 § 13

Basisausbildung § 14

Schulung von Führungskräften § 15

Vortragende und Unterrichtsmaterialien § 16

3. Förderung des beruflichen Aufstieges

Laufbahn- und Karriereplanung § 17

Besetzung von Führungspositionen § 18

Verbesserung der internen Information § 19

4. Förderung des Wiedereinstiegs

Information § 20

Gleitender Wiedereinstieg § 21

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen § 22

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen § 23

6. Inkrafttreten – § 24

Anlage

Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

Präambel

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. Bei der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Chancengleichheit.** Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt anerkennen und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen fördern.
2. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen stärken und berufliche Identität fördern – die Bereitschaft erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter verstehen. Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer bei allen Mitarbeiter(n)/innen des Ressorts fördern.
3. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen verbessern durch Ausgleich der Benachteiligungen, die auf Grund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung bestehen.
4. **Information.** Kommunikation verstärken und ein Informationsnetzwerk aufbauen.
5. **Neuaufteilung von Macht.** Bedingungen für gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung schaffen. Den Frauenanteil in Funktionen, Kommissionen und Gremien erhöhen.
6. **Steuerung.** Entwicklungstendenzen auf dem Gebiet der Frauenförderung verfolgen und Reaktionsmöglichkeiten schaffen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung müssen in das System der Personalplanung und Personalentwicklung integriert sein.

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

(4) Die Vertreter/innen der Personalabteilungen und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, haben sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung.

(2) Die Mitarbeiterinnen sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. In allen Erlässen und internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 5. (1) Allen – auch allen neu eintretenden – Mitarbeiter(n)/innen ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen.

(2) In sonstigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in der Mitarbeiter/innen-Zeitung, ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

(3) Den Mitarbeiter(n)/innen ist nach Absprache mit dem/der Dienststellenleiter/in die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(4) Ein/e Jurist/in als Vertreter/in des Dienstgebers für frauen- und elternrelevante Rechtsfragen (zB Auskünfte oder Merkblätter über Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben, Teilzeitbeschäftigung und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen) ist in der Geschäftseinteilung mit diesen Agenden besonders auszuweisen.

Arbeitskreis Chancengleichheit für Frauen

§ 6. Ein „Arbeitskreis Chancengleichheit für Frauen“ im Ressort unter Teilnahme von Experten und Expertinnen aus dem Kreis der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Präsidialsektion, dem Büro der Frau Bundesministerin und den Fachsektionen, ist bei Bedarf einzurichten.

Ressourcen

§ 7. (1) Bei der jährlichen Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und -maßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Maßnahmen, die der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind bevorzugt einzuplanen.

(2) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen gemäß dem B-GBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit haben die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen dafür Sorge zu tragen, dass die dafür erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau zur Verfügung gestellt werden.

Informationsrechte

§ 8. Im Frauenförderungsplan sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

1. Statistische Daten entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBl. Nr. 774/1993, bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
2. Bericht der Ausbildungsabteilung bis 1. Oktober jeden Jahres (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
3. Die Ausbildungsabteilungen sind zur Führung von statistischen Unterlagen verpflichtet, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schultage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind.
4. Bis 1. Oktober jeden Jahres ist durch die Ausbildungsabteilung ein Bericht unter Beifügung der Jahresstatistik an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts abzugeben. Aus diesem Bericht hat ua. hervorzugehen:
 - a) Die vermuteten Ursachen, falls der im Frauenförderungsplan vorgesehene Frauenanteil nicht erreicht wurde;
 - b) Fördermaßnahmen für Frauen, die seitens der Ausbildungsabteilungen gesetzt wurden;
 - c) Vorschläge zur Verbesserung der Situation;
 - d) Form und Inhalt der Zusammenarbeit zwischen Bildungsverantwortlichen bzw. Bildungskontaktpersonen der einzelnen Dienststellen und der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrau.
5. Schriftliche Information über geplante Schulungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrau).
6. Schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen:
 - a) Ausschreibungstext vor Abfertigung,
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission,
 - c) Namen und Reihung der Bewerber/innen nach Entscheidung der Begutachtungskommission (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte).
7. Bericht über Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles bei Bewerbungen bis 1. Oktober jeden Jahres der jeweils zuständigen Personalabteilung (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte).
8. Information über geplante Organisationsänderungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte).
9. Information über geplante Neubesetzung von ständigen Kommissionen (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 9. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter/innen in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten soll auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht genommen werden. Sitzungen sollen innerhalb der Blockzeit stattfinden oder sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Bediensteten bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten erwachsen.

(4) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung entstehen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 10. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen erprobt werden (Pilotprojekte, um neue Formen der inhaltlichen Stellvertretung, der internen Kommunikationsabläufe und anderer Rahmenbedingungen zu erproben).

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 11. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen und die Information zur Verfügung zu stellen.

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 12. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Kenntnisnahme hat nachweislich zu erfolgen.

(2) Die Bildungsverantwortlichen bzw. Bildungskontaktpersonen haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist bei den entsprechenden Bildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren; sofern sich Frauen ausreichend angemeldet haben und sie der Zielgruppe dieser Ausbildungsmaßnahme entsprechen. Angebote, die sich vorwiegend an MitarbeiterInnen in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher ist, sind entsprechend dieser Repräsentanz zu beschicken.

(4) Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist vor der Erhebung des Bildungsbedarfes darüber zu informieren. Die Bildungsbeauftragten und Bildungskontaktpersonen der einzelnen Dienststellen sollen laufend mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau zusammenarbeiten.

(5) Seminare und Schulungen sind bei Bedarf von der Ausbildungsabteilung mit Kinderbetreuung anzubieten bzw. sind auch flexible Lösungen der Kinderbetreuung (zB Tagesmutter) anzubieten, wenn sonst ein/e Teilnehmer/in an der Aus- und Fortbildung verhindert wäre. Bei Bedarf sollen einzelne Veranstaltungen mit Kinderbetreuung auch in den Sommerferien abgehalten werden.

(6) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, zB das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(7) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können.

Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmer/innen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 13. (1) Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die wichtige Inhalte, wie zB Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit, enthalten.

(2) Die Arbeitszufriedenheit dieser Bediensteten soll durch folgende Maßnahmen erhöht werden:

1. Schaffung von mehr Arbeitszufriedenheit durch Kennenlernen der Arbeitsabläufe und -inhalte,
2. Mitgestaltung ergonomischer Arbeitsplätze und Mitwirkung bei der Gestaltung des Arbeitsumfeldes,
3. Erleichterung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe durch verbesserte interne Organisation und Information über Rechte und Pflichten.

Basisausbildung

§ 14. (1) Im Rahmen der Basiseinführung ist der Kontaktfrau und/oder der Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Wird in einer Dienststelle keine Basiseinführung durchgeführt, hat die Vorstellung der Kontaktfrau und der Gleichbehandlungsbeauftragten in anderer, geeigneter Form zu erfolgen.

Schulung von Führungskräften

§ 15. (1) Personalverantwortliche und Bedienstete, die mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung betraut sind, haben sich über das B-GBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren. Diese Themen sind bei den Fachtagungen der Personalverantwortlichen bei aktuellem Anlass zu behandeln.

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit Mitarbeiter(n)/innen zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(3) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching ermöglicht werden.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 16. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils an den Mitgliedern in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird eine Liste mit den Vortragenden und Prüfer(n)/innen des Ressorts den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfer(n)/innen wird die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

(2) Die pädagogischen Trainingsseminare für Vortragende sind um die Themenkreise „versteckte Frauendiskriminierung“, „Gleichbehandlung“ und „gezielte Förderung von Frauen in der Aus- und Fortbildung“ zu erweitern.

(3) Lehrpläne dürfen keinerlei (mittelbare) frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind um frauenspezifische Themenbereiche zu erweitern.

**3. Förderung des beruflichen Aufstiegs
Laufbahn- und Karriereplanung**

§ 17. (1) Die Möglichkeit einer Familienpause sollte in die Karriereplanung beider Geschlechter einfließen.

(2) Mindestens einmal jährlich ist ein Laufbahn- und Karriereplanungsseminar für Frauen anzubieten.

(3) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen.

(4) Im Mitarbeiter/innen-gespräch sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen – wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung – zu behandeln.

(5) Aufgabe des/der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen) zu fördern.

(6) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

Besetzung von Führungspositionen

§ 18. (1) Gemäß den Vorgaben in der **Anlage** sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt zu bestellen.

(2) Frauenförderung muss bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen beginnen. Die Ausschreibung auch dieser Funktionen wird befürwortet.

(3) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 42 und 43 des B-GBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

(4) Erfolgen keine Bewerbungen von Frauen, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(5) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(6) Den Kommissionen gemäß Ausschreibungsgesetz wird empfohlen, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte als nicht stimmberechtigte Sachverständige beizuziehen.

(7) Die in den Absätzen 1 bis 6 genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Verbesserung der internen Information

§ 19. (1) Um die Mobilität der Mitarbeiter/innen zu fördern und das Potential an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt bzw. bekannt gemacht werden.

4. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 20. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bereits bei Meldung der Schwangerschaft, jedoch spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von ihrer/ihrer Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Karenzurlauber/innen sind von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 21. Es soll ein gleitender Wiedereinstieg insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, Mitarbeiter/innen/gespräch, ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 22. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Die Vorgesetzten sollen die Teilnahme an einem Wiedereinstiegsseminar ermöglichen.

(3) Wiedereinsteigerinnen sollen bevorzugt zu Fortbildungsseminaren zugelassen werden.

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 23. Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, zu fördern.

6. Inkrafttreten

§ 24. Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

Hostasch

Anlage**Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile bis 31. Dezember 2001 (gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG)**

Die verbindlichen Vorgaben beziehen sich auf Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber.

Die Fluktuationszahlen beruhen auf der Annahme einer 3%igen Fluktuation pro Jahr.

In jenen Bereichen, in denen der Frauenanteil von 40% bereits erreicht wurde, ist darauf zu achten, dass durch Neuaufnahmen bzw. durch Funktionsbesetzungen der Frauenanteil nicht unter 40% sinkt.

Zentralstelle:

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A1/5	8	0	8	0	1	1
A1/6	10	3	13	23,1	1	1
A1/7	12	1	13	7,7	1	1
A2/7	10	2	12	16,7	1	1
v4/1	5	3	8	37,5	1	1

Zu § 41 Abs. 3 Z 3 B-GBG:

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
ReferatsL in VwGr. A	11	5	16	31,3	1	1

Bundessozialämter:

Bei der Nachbesetzung von Amtsleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass im Bundesdurchschnitt der Frauenanteil von 40% erreicht wird.

Bundessozialamt Oberösterreich:

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A2/3, A2/4, v2/3	28	12	40	30	2	2

Bundessozialamt Steiermark:

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A3/6	5	3	8	37,5	1	1

Bundessozialamt Tirol:

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A2/3	5	3	8	37,5	1	1

Arbeitsinspektorate:

Als Maßnahmen, um Frauen für die Arbeitsinspektion zu gewinnen, sind durchzuführen:

- bei Bedarf zB Aufnahmen Vorstellung der Arbeitsinspektion in HTLs durch Arbeitsinspektor(en)/innen;
- Auflegen von Informationsmaterial über die Arbeitsinspektion bei den Landesgeschäftsstellen und den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice;
- Auflegen von Informationsmaterial über die Arbeitsinspektion an den Universitäten.

Bei all diesen Maßnahmen ist besonders auf das Bestreben des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales hinzuweisen, Frauen bevorzugt aufzunehmen und beruflich zu fördern.

- Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist in jedes Aufnahmeverhaben und Bestellungsverhaben zu involvieren.
- Bezüglich Aufnahme und Bestellung sind vierteljährliche Besprechungen der Personalverantwortlichen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten abzuhalten.
- Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist in der kooperativen Arbeitsplatzschulung ausreichend Zeit zur Verfügung zu stellen, um über das B-GBG zu informieren.

Zu § 41 Abs. 3 Z 1 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
B/b	14	4	18	22,2	1	1

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A1/GL, A1/1, v1/1	42	7	49	14,3	3	3
A1/3	14	2	16	12,5	1	1
A1/5	12	0	12	0	1	1
A2/2, v2/2	21	4	25	16	1	1
A2/3, A2/4, v2/3	145	42	187	22,5	11	11

Zu § 41 Abs. 3 Z 3 B-GBG:

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
AmtsL	8	0	8	0	1	1

Bundesstaatliche Untersuchungsanstalten:

Zu § 41 Abs. 3 Z 2 B-GBG:

Dienstnehmer/innen	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %	Fluktuation	Vorgaben
A1/2, v1/2	7	4	11	36,4	1	1