

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2002

Ausgegeben am 5. März 2002

Teil II

107. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt

107. Verordnung des Bundeskanzlers betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundeskanzleramt

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

Frauenförderungsplan des Bundeskanzleramtes

INHALTSVERZEICHNIS

1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1 Ziele
- § 2 Maßnahmen zur Zielerreichung
- § 3 Bevorzugte Aufnahme
- § 4 Bevorzugte Ernennung/Bestellung
- § 5 Ausschreibung
- § 6 Auswahlkriterien
- § 7 Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 8 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 9 Informationsarbeit
- § 10 Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme
- § 11 Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen zur Implementierung des FFP und weiterer Maßnahmen zur Zielerreichung umfassender Chancengleichheit
- § 12 Informationsrechte

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung

- § 13 Erhöhung des Frauenanteils an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- § 14 Vortragende und Unterrichtsmaterialien

2. Förderung des beruflichen Aufstiegs

- § 15 Laufbahn- und Karriereplanung
- § 16 Besetzung von Leitungsfunktionen
- § 17 Verbesserung der internen Information

3. Förderung des Wiedereinstiegs

- § 18 Information
- § 19 Gleitender Wiedereinstieg

4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 20 Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung
- § 21 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

- § 22 Förderung der Mitarbeit von Frauen
- § 23 Begutachtungskommissionen im Einzelfall
- § 24 Außer-Kraft-Treten

Anlage 1 Vertretungsbereiche der Gleichbehandlungsbeauftragten

Anlage 2 Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. (1) Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes 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 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,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
7. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen,
8. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
9. den Leitgedanken des „gender mainstreamings“ in sämtliche Maßnahmen und Politiken des Bundeskanzleramtes zu integrieren.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

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

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

Bevorzugte Aufnahme

§ 3. Bei allen jenen Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 40 Abs. 2 B-GBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

Bevorzugte Ernennung/Bestellung

§ 4. (1) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen. § 3 gilt sinngemäß.

(2) Bei mehr als einer geeigneten Bewerbung sind die entsprechenden Bewerberinnen darauf hinzuweisen, dass ihnen eine Beschwerdemöglichkeit bei der Gleichbehandlungskommission offen steht.

Ausschreibung

§ 5. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG), BGBl. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 42 und 43 B-GBG nicht erfüllt sind, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen bevorzugt aufgenommen werden.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer Verwendung oder Funktion unter 50% liegt, sollte im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Verwendung (Einstufung) oder Funktion besonders erwünscht sind.

(4) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

Auswahlkriterien

§ 6. (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 4 B-GBG sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 7. (1) Vorgangsweisen und Äußerungen, die die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, dürfen nicht geduldet werden. Der Dienstgeber wird geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, auch anlässlich des Mitarbeitergespräches, zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

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

Informationsarbeit

§ 9. Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist über das Schwarze Brett „Mitteilungen des Präsidiums“ zu publizieren.

Reformmaßnahmen/Zukunftsprogramme

§ 10. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte des Verwaltungs-Innovations-Programms ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und die Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung bedacht zu nehmen.

Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen zur Implementierung des FFP und weiterer Maßnahmen zur Zielerreichung umfassender Chancengleichheit

§ 11. (1) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstige erforderliche Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen können diese Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(2) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Kontaktfrau, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133.

Informationsrechte

§ 12. Der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten folgende Unterlagen bzw. Daten zu übermitteln:

1. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sind im Rahmen des § 31 B-GBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie Auswertungen aus dem Personalinformationssystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen. Dabei sind statistische Daten in der von den Gleichbehandlungsbeauftragten gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen;

2. Statistische Unterlagen, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen, sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind, bis 1. Oktober jeden Jahres;
3. Information über geplante Neubesetzung von ständigen Kommissionen;
4. schriftliche Information über geplante Schulungen;
5. schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen:
 - a) Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information der Personalvertretung,
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission,
 - c) Namen und Reihung der Bewerbungen,
 - d) wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Fortbildung

Erhöhung des Frauenanteils an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 13. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

(2) Bei Seminaren am Dienort sind nach Möglichkeit die Kurszeiten so anzusetzen, dass unauf-schiebbare soziale Tätigkeiten, zB das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(3) Den Teilzeitkräften ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen durch die Bereitstellung ent-sprechender Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 14. Die Erhöhung des Frauenanteils als Mitglieder in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird eine Liste mit den Prüferinnen und Prüfern des Ressorts den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfenden wird die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

2. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 15. (1) Der Dienstgeber hat darauf hin zu wirken, dass eine Familienpause sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten gefördert werden.

(3) Im Mitarbeitergespräch sind Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung usw. zwingend anzu-sprechen.

(4) Aufgabe 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, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.

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

Besetzung von Leitungsfunktionen

§ 16. (1) Es gelten hier für die Aufnahme, Ernennung bzw. Bestellung sinngemäß die §§ 3 bis 6.

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

Verbesserung der internen Information

§ 17. Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und das Potential an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt bzw. bekannt gemacht werden.

3. Förderung des Wiedereinstiegs Information

§ 18. (1) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(2) Karenzurlauberinnen und Karenzurlauber sind über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

(3) Die jeweiligen Dienstbehörden haben für eine geeignete Nachschulung der wiedereintretenden karenzierten Bediensteten zu sorgen.

(4) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 19. Ein gleitender Wiedereinstieg sollte nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches ermöglicht werden. Darüber muss nachweislich ein Mitarbeitergespräch geführt werden.

4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 20. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Arbeitszeiten (zB Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen anzustreben.

(2) Zum Zweck der optimalen Umsetzung dieser Zielsetzungen wird eine Arbeitsgruppe aus internen und externen Expertinnen und Experten eingesetzt. Organisationseinheiten, welche die Maßnahmen vorbildlich umsetzen, werden als „best-practice“-Modelle erwähnt.

(3) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(4) Anträge gemäß § 50a Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG), BGBl. Nr. 333/1979 – Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass –, und Anträge gemäß § 75 BDG – Karenzurlauben – sind unter Würdigung der Situation der Betroffenen genau zu prüfen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 21. Der Dienstgeber ist bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 22. Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, zu unterstützen und zu fördern. Es ist darauf zu achten, dass in den in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind.

Begutachtungskommission im Einzelfall

§ 23. Bei der Einrichtung von Begutachtungskommissionen im Einzelfall (§ 7 AusG) ist im Sinne des § 9 B-GBG auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu achten.

Außer-Kraft-Treten

§ 24. Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2003 außer Kraft.

Schüssel**Anlage 1****Vertretungsbereiche der Gleichbehandlungsbeauftragten gemäß § 26 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

- 1.: Vertretungsbereich Bundeskanzleramt, Zentralstelle für die Sektionen I und III
- 2.: Vertretungsbereich Bundeskanzleramt, Zentralstelle für die Sektion II
- 3.: Vertretungsbereich Bundeskanzleramt, Zentralstelle für die Sektionen IV und V
- 4.: Vertretungsbereich Österreichisches Staatsarchiv
- 5.: Unabhängiger Bundesasylsenat

Anlage 2**Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bis 31. Dezember 2003
(gemäß § 41 Abs. 3 B-GBG)****a) Funktionen**

Die verbindliche Zielvorgabe setzt voraus, dass bei Fluktuation Bewerbungen von Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber, vorliegen.

Ausgangspunkt ist der IST-Stand am 1. Juli 2001.

Zentralstelle

Funktion	Männer	Frauen	unbesetzt	Gesamt	Frauen- anteil in %	Verbindliche Zielvorgabe in %
SektionsleiterInnen	4	1	–	5	20%	40%
GruppenleiterInnen	3	1	–	4	25%	40%
AbteilungsleiterInnen	27	10	4	41	24,4%	40%
ReferatsleiterInnen	8	13	4	25	52%	

Österreichisches Staatsarchiv

Funktion	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- anteil in %	Verbindliche Zielvorgabe in %
AbteilungsleiterInnen	7	0	7	0%	40%

b) dauernd Beschäftigte**Bedienstetenstatistik: Zentralleitung**

Verwendungs-/ Entlohnungsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt- anzahl	Frauen- anteil	Männer- anteil
VGr./EGr. A1/A/a/v1	117	97	214	45,3%	54,6%
VGr./EGr. A2/B/b/v2	50	98	148	66,2%	33,8%
VGr./EGr. A3/C/c/v3/h1	51	150	201	74,6%	25,4%
VGr./EGr. A4/D/d/v4/h2 A5/h3/p3	39	41	80	51,3%	48,7%

Verwendungs-/ Entlohnungsgruppe	Männer	Frauen	Gesamt- anzahl	Frauen- anteil	Männer- anteil
VGr./EGr. A6/p4/h4	5	10	15	66,7%	33,3%
VGr./EGr. A7/e/h5/v5	8	12	20	60%	40%
Lehrlinge	2	7	9	77,8%	22,2%
Sonderverträge	0	3	3	100%	0
SV-ADV	36	6	42	14,3%	85,7%

In fast allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen mit Ausnahme einiger Sonderfunktionen wird die Frauenquote von 40% erreicht.

Für das **Ressort BKA** gelten folgende Zahlen:

Gesamtanzahl:	davon männlich	davon weiblich	Männeranteil	Frauenanteil
1 295	578	717	44,63%	55,37%