

**Kurztitel**

Frauenförderungsplan BMLFUW 2011

**Kundmachungsorgan**

BGBI. II Nr. 110/2011 aufgehoben durch BGBI. II Nr. 93/2013

**§/Artikel/Anlage**

§ 10

**Inkrafttretensdatum**

02.04.2011

**Außerkrafttretensdatum**

04.04.2013

**Text****Förderung des beruflichen Aufstieges – Nachwuchsführungskräfte**

§ 10. (1) Frauenförderung hat auf allen organisatorischen Ebenen anzusetzen.

(2) Seitens der Führungskräfte ist im Rahmen des Mitarbeiterinnen- und 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 beruflichen und persönlichen Kompetenz zu erarbeiten und den Bildungsverantwortlichen bekannt zu geben.

(3) Im Hinblick auf die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms melden die Führungskräfte - unabhängig von der Besetzung konkreter Führungspositionen - geeignete Nachwuchsführungskräfte dem Dienstgeber, wobei insbesondere förderungswürdige Frauen berücksichtigt werden sollen. Darauf aufbauend entwickelt der Dienstgeber einen Nachwuchskräfteführungspool.

(4) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern. Die Teilnahme von interessierten Frauen an Mentoringprogrammen zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung ist auf allen Ebenen zu fördern.

(5) Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. soziale Kompetenz) sind bei der Laufbahnplanung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern dürfen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

(6) § 11 dieser Verordnung gilt sinngemäß für die Besetzung von Stellvertreterinnen.

(7) 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.

(8) In Führungskräftelehrgängen wird über die Ziele und Inhalte des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und der Verordnung des ressortinternen Frauenförderplanes informiert.

(9) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervision sowie Coaching vom Dienstgeber angeboten.