

Kurztitel

Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 246/2023 aufgehoben durch BGBI. II Nr. 149/2026

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 11

Inkrafttretensdatum

01.09.2023

Außerkrafttretensdatum

31.12.2025

Index

63/08 Sonstiges Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht

Text

§ 11. (1) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, bzw. Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, bei der Karriereplanung beider Geschlechter zu berücksichtigen. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass sich die Inanspruchnahme von Karenzurlaub nach dem MSchG bzw. VKG nicht nachteilig auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern auswirkt. Befähigungen (zeitlich begrenzte) müssen während eines Karenzurlaubes nach MSchG erhalten bleiben.

(2) Bei allen Bediensteten ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen (wie etwa Information an Betroffene über die Möglichkeit einer Väterkarenz bei Meldung der Geburt eines Kindes durch die Dienstbehörde) eine positive Werthaltung zu schaffen, in welcher derartige Entscheidungen der Mitarbeiter in der Organisation Anerkennung finden.

(3) Für Bedienstete, die sich im Karenzurlaub/MSchG befinden, ist die Möglichkeit zu schaffen, sich bereits vor Beendigung der Karenzzeit für Grundauss-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bei den ausbildungsverantwortlichen Dienststellen vormerken zu lassen.

(4) Bedienstete, die sich im Karenzurlaub befinden, sind von der zuständigen Dienstbehörde (Personalstelle) über wesentliche Änderungen im Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsplatz zu informieren.

(5) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienststellenleitung oder die Kommandantin oder der Kommandant spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre oder seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) anzubieten. Dabei ist grundsätzlich die Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten vorzusehen.

(6) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus dem Karenzurlaub sind vorrangig zu Grundausbildungs-, Fort- und Weiterbildungen zuzulassen sowie speziell ausgebildetes Fachpersonal, welches einer intervallmäßigen Ausbildung bedarf, muss die Möglichkeit gegeben werden, die Ausbildung nach dem Wiedereintritt unverzüglich aufzufrischen.

Schlagworte

Personalentwicklung, Laufbahnplanung, Grundausbildungsmaßnahme, Fortbildungsmaßnahme, Grundausbildung, Fortbildung

Zuletzt aktualisiert am

23.06.2026

Gesetzesnummer

20012337

Dokumentnummer

NOR40255323