

**Kurztitel**

Frauenförderungsplan BMK

**Kundmachungsorgan**

BGBI. II Nr. 481/2022 zuletzt geändert durch BGBI. II Nr. 39/2025

**Typ**

V

**§/Artikel/Anlage**

§ 23

**Inkrafttretensdatum**

01.03.2025

**Index**

63/08 Sonstiges Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht

**Text****Laufbahn- und Karriereplanung**

§ 23. (1) Der Dienstgeber hat darauf einzuwirken, dass sich eine Karenz für Bedienstete nicht nachteilig auf deren Laufbahn- und Karriereplanung auswirkt. Vor und nach der Karenz haben verpflichtende Karenzgespräche zwischen Vorgesetzten und Bediensteten stattzufinden.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen sowie über alle Altersgruppen und Generationen aktiv vom Dienstgeber und von den unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt werden.

(3) Im Mitarbeiter:innengespräch sind mit der Laufbahn- und Karriereplanung zusammenhängende Themen wie insbesondere eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zwingend anzusprechen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, auch weibliche Bedienstete zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, sie 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, in denen weibliche Bedienstete unterrepräsentiert sind.

**Schlagworte**

Laufbahnplanung

**Zuletzt aktualisiert am**

05.03.2025

**Gesetzesnummer**

20012128

**Dokumentnummer**

NOR40268683