

Kurztitel

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Kundmachungsorgan

BGBI. II Nr. 275/2025

Typ

V

§/Artikel/Anlage

§ 16

Inkrafttretensdatum

05.12.2025

Index

63/08 Sonstiges Allgemeines Dienst- und Besoldungsrecht

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

§ 16. (1) Die Möglichkeit einer Familienphase sollte in die Karriereplanung beider Geschlechter gleichwertig einfließen und darf zu keinerlei Beschränkung der Karrierechancen führen. Entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in der Zentralstelle fix zu installieren, um u.a. den Anteil der Frühkarenzurlaube und der Väterkarenzen im Ressort zu erhöhen und die Anerkennung von Familienkompetenzen bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten.

(2) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss dies auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen tun. Frauen sollen gezielt, unter anderem bei Projektleitungen und Arbeit in Eigenverantwortung, gefördert bzw. zur Übernahme von Führungspositionen motiviert werden.

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind mit weiblichen und männlichen Bediensteten Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern. Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. Soziale Kompetenzen) sind bei der Verteilung der Aufgaben und der Laufbahnplanung zu berücksichtigen.

(4) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, entsprechende Förderungen (unter anderem Teilnahme an Weiterbildung, Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung, Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten und Gremien) anzunehmen.

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

Schlagworte

Laufbahnplanung, Mitarbeiterinnengespräch

Zuletzt aktualisiert am

05.12.2025

Gesetzesnummer

20013036

Dokumentnummer

NOR40273147