

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2015
Ausgegeben am 27. November 2015
Teil II

387. Verordnung: Frauenförderungsplan BMBF

387. Verordnung der Bundesministerin für Bildung und Frauen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Bildung und Frauen (Frauenförderungsplan BMBF)

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, wird verordnet:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1 Ziele
- § 2 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
- § 3 Ausschreibungen
- § 4 Auswahlverfahren
- § 5 Bevorzugte Aufnahme
- § 6 Bevorzugte Ernennung oder Bestellung
- § 7 Einbindung in Personalverfahren
- § 8 Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 9 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 10 Informationsarbeit
- § 11 Ressourcen

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

- § 12 Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- § 13 Laufbahn- und Karriereplanung
- § 14 Besetzung von Leitungsfunktionen
- § 15 Förderung des Wiedereinstiegs
- § 16 Kinderbetreuungsplätze
- § 17 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 18 Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten
- § 19 Zuständigkeit
- § 20 Dienstpflichten

3. Abschnitt – Schlussbestimmung

- § 21 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Anlagen

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Bildung und Frauen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

1. Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
2. die Anhebung des Frauenanteils auf 50 % in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien,
3. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie
6. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort.

(3) Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll mittels der Strategie des Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen) erfolgen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(3) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie z. B. bei Verwaltungs-Innovationsprogrammen, ist auf einen angemessenen Frauenanteil hinzuwirken.

(4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

(5) Die Personalabteilungen haben sämtliche Maßnahmen mitzutragen und zu vollziehen.

Ausschreibungen

§ 3. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtergerechter Form abzufassen. Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), BGBI. Nr. 100/1993, nicht erfüllt sind, haben Ausschreibungstexte für die Besetzung von Planstellen und für Leitungsfunktionen gemäß § 7 Abs. 3 Z 2 B-GIBG den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Personalstelle) die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen oder bestellt werden.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde (Personalstelle) in einer Verwendung (Einstufung) oder Funktion unter 50 % liegt, ist gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 B-GIBG im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, 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.

(5) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind Bediensteten der betreffenden Dienststelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst zeitgerecht bekanntzugeben.

(6) In den Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen ist das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder die ausgeschriebene Funktion gebührende monatliche Mindestgehalt bzw. Mindestentgelt im Sinne des § 7 Abs. 5 B-GIBG bekannt zu geben.

(7) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind folgende schriftliche Informationen bei Funktionsausschreibungen in automatisierter Form zu übermitteln:

Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung, Besetzung der Begutachtungskommission, Namen und Reihung der Bewerbungen sowie der Name der Person, die mit der Funktion betraut wurde.

Auswahlverfahren

§ 4. (1) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden: bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Lebensalter und Familienstand. Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein. Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

Bevorzugte Aufnahme

§ 5. Bei allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b B-GIBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

Bevorzugte Ernennung oder Bestellung

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Einbindung in Personalverfahren

§ 7. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 29 B-GIBG in Verbindung mit § 31 B-GIBG in Personalauswahlverfahren einzubinden. Die erforderlichen Unterlagen sind ihr/ihm rechtzeitig und vollständig zu übermitteln. Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen ist der Ernennungs- und Bestellungsakt der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 8. (1) Die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist entgegenzutreten.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen. Die Führungskräfte haben auch auf eine vom gegenseitigen Respekt getragene Arbeitsatmosphäre zu achten.

(3) Der Dienstgeber hat bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 9. Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtergerechter Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 10. (1) Allen – insbesondere neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen und im Intranet zu veröffentlichen.

(2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter, der Frauenbeauftragten

(Kontaktfrauen) und der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen unter Anführung ihrer Funktionen aufzunehmen.

(3) Das Bundesministerium für Bildung und Frauen hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, für die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(5) In der Geschäftseinteilung ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Personalabteilung für Agenden der frauen- und elternrelevanten Dienstrechtsfragen besonders auszuweisen.

Ressourcen

§ 11. (1) Die Leiterinnen oder Leiter der Dienstbehörden (Personalstellen) haben für die administrative Unterstützung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter und Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(3) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, als Gleichbehandlungsbeauftragter, als deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, als Frauenbeauftragte (Kontaktfrau) oder als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955, in der geltenden Fassung, abzugelten.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind im Rahmen des § 31 B-GlBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie Auswertungen aus pm/sap oder sonstige statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen. Dabei sind statistische Daten in der gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 12. (1) Dienstvorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten – auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst – über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.

(3) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(4) Bei der Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Führungskräftelehrgängen und Schulmanagementseminaren sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 13. (1) Dienstvorgesetzte haben im Rahmen ihrer Förderpflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

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

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind Themen wie die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) anzusprechen.

Besetzung von Leitungsfunktionen

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

Förderung des Wiedereinstiegs

§ 15. (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bedienstete sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Wochendienstzeit zu informieren.

Kinderbetreuungsplätze

§ 16. Die Dienststellenleitung hat regelmäßig Bedarfserhebungen insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfes an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 17. (1) Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

(2) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, wo dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

Zuständigkeit

§ 19. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt den Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

Dienstplichten

§ 20. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

3. Abschnitt – Schlussbestimmung

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 21. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Dezember 2015 in Kraft.

(2) Die Verordnung der Bundesministerin für Bildung und Frauen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

(Frauenförderungsplan BMUKK), BGBI. II Nr. 240/2013, tritt mit Ablauf des 30. November 2015 außer Kraft.

Heinisch-Hosek

