

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2022

Ausgegeben am 22. Dezember 2022

Teil II

481. Verordnung: Frauenförderungsplan BMK

481. Verordnung der Bundesministerin für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (Frauenförderungsplan BMK)

Auf Grund des § 11a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. I Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2020, wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Ziele

2. Abschnitt – Personelle Maßnahmen

- § 4 Frauenförderungsgebot
- § 5 Ausschreibungen
- § 6 Wiederholung der Ausschreibung
- § 7 Auswahlverfahren
- § 8 Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und Aufsichtsräten

3. Abschnitt – Organisatorische Maßnahmen

- § 9 Gender Mainstreaming
- § 10 Gender Budgeting
- § 11 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung
- § 12 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz
- § 13 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 14 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen
- § 15 Informationsrechte
- § 16 Dienstpflichten
- § 17 Behandlung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission
- § 18 Informationspflichten
- § 19 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 20 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 21 Kinderbetreuungseinrichtungen
- § 22 Förderung des Wiedereinstiegs
- § 23 Laufbahn- und Karriereplanung

4. Abschnitt – Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

- § 24 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Aus- und Weiterbildung
- § 25 Spezielle Maßnahmen für Bedienstete der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4
- § 26 Förderung des beruflichen Aufstiegs

5. Abschnitt – Schlussbestimmungen

§ 27 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 28 Verweisungen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Grundsätze

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bedienstete zu gewährleisten.

(2) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere auch von allen Vorgesetzten, zu unterstützen.

Geltungsbereich

§ 2. Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen für die Umsetzung der Gleichbehandlung in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen (§ 2 Abs. 1 B-GIBG) des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (Ressort gemäß § 2 Abs. 3 B-GIBG) vor, für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

Ziele

§ 3. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende Ziele erreicht werden:

(1) Erhöhung des Frauenanteils

1. Der Anteil der weiblichen Bediensteten soll in allen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie in allen Funktionen im Ressort auf 50% erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote (Anteil der weiblichen Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienststelle) Einfluss nehmen können, sind an diesem Ziel auszurichten.
2. Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen, Kommissionen sowie Beiräten jeweils bestehende Unterrepräsentation solange durch Anhebung der jeweiligen Frauenquote zu beseitigen, bis eine Frauenquote von 50% erreicht ist. Zur Erreichung dieser Zielvorgabe sind alle zwei Jahre die jeweils bestehende Frauenquote ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle zu evaluieren und die Frauenförderungsmaßnahmen wie folgt anzuwenden:
 - a) Liegt die bestehende Frauenquote bei unter 50%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation um 10% zu erhöhen;
 - b) liegt die bestehende Frauenquote bei unter 10%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation zu verdoppeln;
 - c) liegt die bestehende Frauenquote bei 0%, sind Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre ab der festgestellten Unterrepräsentation eine Frauenquote von 5% zu erreichen.
3. Die jeweilige Unterrepräsentation von Frauen im Hinblick auf den Gesamtpersonalstand sowie insbesondere den jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, ressortspezifischen Leitungsfunktionen, sonstigen Funktionen, Beiräten sowie Kommissionen ergibt sich aus dem jeweiligen ressortspezifischen Teil 1 des Gleichbehandlungsberichts des Bundes (§ 12 B-GIBG).

(2) Gleichstellung und Chancengleichheit

Es ist die nachhaltige Sicherstellung von Gleichstellung und Chancengleichheit für weibliche Bedienstete anzustreben. Frauen sind als gleichberechtigte und gleichwertige Playerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Weibliche Bedienstete sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf

allen Ebenen des Ressorts einzubeziehen. Aktive Förderungsmaßnahmen sollen den weiblichen Bediensteten die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.

(3) Gender Mainstreaming

Die Strategie des Gender Mainstreamings – die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – ist in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts zu verankern.

(4) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Die Inanspruchnahme von Väterkarenz oder Elternteilzeit aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige durch Männer ist zu fördern. Stereotype gesellschaftliche Rollenbilder sollen so durch neue Role Models ersetzt werden.

(5) Einbindung in Entscheidungsprozesse

Alle erforderlichen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der weiblichen Bediensteten an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen und deren Anteil in allen Leitungsfunktionen, Gremien und Kommissionen zu erhöhen.

(6) Personalplanung und -entwicklung

1. Im Bereich der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der weiblichen Bediensteten zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von weiblichen Bediensteten an Aus- und Weiterbildung, beruflichem Weiterkommen und Aufstiegschancen zu gewährleisten.
2. Weiters geht es um die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mitzugestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen.

2. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

Frauenförderungsgebot

§ 4. (1) Es gehört zu den Dienstpflichten des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GlBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplans

1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von weiblichen Bediensteten an der Gesamtzahl der Bediensteten und Funktionen sowie
2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von weiblichen Bediensteten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken,
3. eine bereits erreichte Frauenquote von 50% jedenfalls zu wahren und
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, auf die Ziele des § 3 Bedacht zu nehmen.

(2) Bei Personalaufnahmen ist strikt auf die Einhaltung der §§ 11b bis 11d B-GlBG sowie auf die Einhaltung der Ziele des § 3 des vorliegenden Frauenförderungsplans, insbesondere der Erhöhung der Frauenquote gemäß § 3 Z 1, zu achten.

Ausschreibungen

§ 5. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. I Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Vor der Ausschreibung sämtlicher Funktionen im Ressort sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die Absicht, eine Besetzung oder eine Ausschreibung vornehmen zu wollen, und der Ausschreibungstext rechtzeitig mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen.

(3) Liegt der Anteil von weiblichen Bediensteten im Wirkungsbereich einer Dienststelle in einer Entlohnungs- oder Verwendungsgruppe oder in einer Funktion unter 50%, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Entlohnungs- oder Verwendungsgruppe oder Funktion besonders erwünscht sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt aufgenommen werden.

(4) Bei Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen gemäß § 7 B-GIBG sind die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktfrau in der betreffenden Dienststelle zu informieren.

(5) Anforderungsprofile für Funktionen sind klar zu definieren und müssen den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Sie sind so zu formulieren, dass sie dem Frauenförderungsplan entsprechen und Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(6) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochenarbeitszeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist ein Hinweis aufzunehmen, wenn die Funktion teilbeschäftigt ausgeübt werden kann.

(7) Karenzierte Bedienstete sind von der Dienstbehörde rechtzeitig über interne Ausschreibungen und Interessenserhebungen zu informieren. Hierüber ist die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in Kenntnis zu setzen.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 6. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Planstelle oder Funktion vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen nach der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Auswahlverfahren

§ 7. (1) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahme- und Ernennungserfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Aufgabenprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

(2) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z. B. zur Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch die soziale Kompetenz sowie die Gender-Kompetenz als Kriterien heranzuziehen.

(4) In das Auswahlverfahren sind Bewerbungen von Bediensteten während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst oder Dienstort wie alle anderen Bewerbungen einzubeziehen. Nachweise über in Zeiten der Elternkarenz und Elternteilzeit erworbene zusätzliche Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu berücksichtigen.

(5) Bestehende oder frühere Berufsunterbrechungen sowie Teilzeitbeschäftigungen dürfen bei der Beurteilung der Eignung keinen Nachteil darstellen. Genauso wenig darf es zu einer Diskriminierung auf Grund des Lebensalters oder des Familienstands kommen.

(6) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf kein Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein.

(7) Bei mehr als einer geeigneten Bewerbung sind die jeweiligen Bewerber:innen auf die Beschwerdemöglichkeit bei der Gleichbehandlungskommission des Bundes hinzuweisen.

Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und Aufsichtsräten

§ 8. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Beiräten oder Arbeitsgruppen ist der § 10 B-GIBG einzuhalten und bei der Zusammensetzung von Aufsichtsräten ist auf das Frauenförderungsgebot zu achten.

(2) Für die Bestellung der in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Beiräten, und Arbeitsgruppen sind Frauen in der Anzahl vorzusehen, die dem zahlenmäßigen Verhältnis der männlichen und weiblichen Bediensteten entspricht.

(3) Die Suche nach geeigneten Frauen hat zwingend die Abfrage in einschlägigen Datenbanken, in denen Expertinnen sichtbar gemacht werden, zu umfassen.

(4) Ungeachtet der Bestimmungen des § 10 B-GIBG hat der Dienstgeber bei der Zusammensetzung von anderen als in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen und Beiräten, wie insbesondere bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, von Projektgruppen, von Teams, von Expert:innengruppen, von Podien, von Entscheidungsgremien im Zusammenhang mit Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung, Personalentwicklung, Neuorganisation und

Zukunftsprojekten des Verwaltungsinnovationsprogramms oder von vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, auf einen Frauenanteil von 50% zu achten. Insbesondere sind Frauen auch als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht zu bestellen.

(5) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben weibliche Bedienstete, welche die Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen, Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

Gender Mainstreaming

§ 9. Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie überprüft die von ihm gesetzten Handlungen auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jede Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist durch Gender-Prüfungen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

Gender Budgeting

§ 10. In den Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des B-GIBG und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung

§ 11. (1) Frauenfördernde Maßnahmen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen erforderlich. Zur Erreichung dieses Ziels sind begleitende Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften, z. B. in Form von spezifischen Schulungen sowie Mentoring-Programmen, vorzusehen.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und -entwicklung ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen. Der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung sowie jede geplante Organisationsänderung vorher und rechtzeitig bekannt sowie die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Vom Dienstgeber sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um weibliche Bedienstete verstärkt für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für weibliche und männliche Bedienstete sind zu beseitigen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

(5) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für das weibliche Geschlecht ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(6) Der Dienstgeber hat die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an ihrer Erarbeitung zu beteiligen und so eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

(7) Im Rahmen der Mitarbeiter:innengespräche obliegt es den Vorgesetzten, weibliche Bedienstete zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten, und hierfür ihre Unterstützung anzubieten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 12. (1) Die Würde aller Bediensteten am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing, jegliche Diskriminierung sowie geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigungen, dürfen nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Die Bediensteten sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Verletzungen ihrer Menschenwürde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen. Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung darüber zu informieren. Mit Zustimmung der

betroffenen Person kann auch der Name der betroffenen Person zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

(3) Es obliegt insbesondere den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 13. (1) In allen Erlässen, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

(2) Ein ressortspezifischer gendergerechter Sprachleitfaden ist anzuwenden. Es sollen auch all jene Menschen sprachlich miteinbezogen werden, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung verorten lassen (wollen).

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen

§ 14. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen gemäß dem B-GIBG und diesem Förderungsplan ist Teil ihrer Dienstpflichten. Ihnen darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil entstehen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstigen erforderlichen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Sie können diese Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und die Kontaktfrauen sind in der Geschäftseinteilung und im Telefonverzeichnis mit ihrer Funktion gemäß B-GIBG auszuweisen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Kontaktfrau, wie der Besuch von Dienststellen im Zuständigkeitsbereich oder die Teilnahme an Sitzungen bei Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreisen im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBI. II Nr. 133/1955.

(5) Die in diesem Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu monitoren und auf deren Wunsch mit dem Dienstgeber im Hinblick auf ihre Umsetzung zu beraten.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben das Recht, nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit einschlägige Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen zu besuchen.

Informationsrechte

§ 15. Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind für die Durchführung ihrer Aufgaben gemäß § 31 B-GIBG alle erforderlichen Informationen, wie z. B. Protokolle, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes oder sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen. Insbesondere sind ihnen nachstehende Informationen vom Dienstgeber zur Verfügung zu stellen:

1. Auskünfte im Rahmen des § 31 B-GIBG in der gewünschten Form und Aufbereitung;
2. statistische Daten entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBI. II Nr. 31/2010, bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres;
3. Berichte über die absolvierten Ausbildungen bis 1. Oktober jeden Jahres, wobei aus diesen statistischen Daten der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sein sollte;
4. der Einkommensbericht gemäß § 6a B-GIBG;
5. schriftliche Informationen über geplante Schulungen;
6. folgende schriftliche Informationen bei Funktionsausschreibungen mit der Möglichkeit zur Stellungnahme:
 - a) Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung,
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission,
 - c) Namen und Reihung der Bewerbungen sowie die Bewerbungsunterlagen.

Dienstpflichten

§ 16. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür jeweils zuständigen Organwalter:innen.

Behandlung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

§ 17. Der Dienstgeber hat der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu berichten, ob und welche Maßnahmen im Ressort aufgrund ihrer Gutachten gesetzt wurden. Eine Kopie dieses Berichts ist auch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.

Informationspflichten

§ 18. (1) Der Dienstgeber hat alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften und Informationen an der Dienststelle öffentlich aufzulegen und den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen zur Verfügung zu stellen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist allen Bediensteten in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen und an jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen. Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist insbesondere auf der Webseite des Ministeriums sowie im Intranet zu veröffentlichen.

(3) Den Bediensteten ist nach Absprache mit der jeweiligen Dienststellenleitung die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(4) In einschlägigen Publikationen des Ressorts ist für Beiträge der Gleichbehandlungsbeauftragten zu Gleichbehandlungsthemen genügend Raum vorzusehen.

(5) Der Bericht nach § 12 B-GlBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, ist den Bediensteten des Ressorts bekannt zu machen.

(6) Der Dienstgeber hat für die Beantwortung frauen- und elternrelevanter Rechtsfragen, Unterlagen dienst- und besoldungsrechtlicher Natur zur Verfügung zu stellen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 19. (1) Führungspositionen sind nach Möglichkeit derart zu gestalten, dass ihre Vereinbarkeit mit Beruf und Familie gegeben ist.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Bediensteten mit Kinderbetreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst innerhalb der Blockzeit anzusetzen und diesen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten und der Erfordernisse des Dienstbetriebs sind familienfreundliche organisatorische Maßnahmen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten und neue Arbeitszeitmodelle (z. B. Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Telearbeit bzw. Homeoffice, Jobsharing, Rotationsmodelle) anzubieten.

(4) Für Bedienstete mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und Arbeitseinteilung anzustreben. Weiters sind Betreuungspflichten bei der Genehmigung von Telearbeit bzw. Homeoffice vorrangig zu berücksichtigen.

(5) Für die Bediensteten darf weder durch eine Karenz noch durch eine Teilzeitbeschäftigung eine berufliche Benachteiligung entstehen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 20. (1) Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Organisationseinheiten sollen erprobt werden.

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

(3) Der Dienstgeber hat darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 21. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu erheben und zu prüfen. Die Ergebnisse der Erhebung sind den Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

Förderung des Wiedereinstiegs

§ 22. (1) Die Personalabteilung hat die jeweilige Bedienstete, die den Eintritt einer Schwangerschaft gemeldet hat, über ihre Rechte und Möglichkeiten betreffend Mutterschutz, Elternkarenz, Pensionssplitting, Wiedereinstieg, Telearbeit und mögliche – dauerhafte oder befristete – flexible

Arbeitszeitmodelle zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des „Babymonats“, der Teilung der Elternkarenz mit der Mutter oder der Elternteilzeit hinzuweisen. Die Information kann auch mittels Informationsblatt bzw. etwaiger Broschüren zu diesem Thema erfolgen.

(2) Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg sind die karenzierten Bediensteten durch die Vorgesetzten bzw. die Personalabteilung über die zukünftige Verwendung zu informieren. Sollte eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich sein, ist nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse eine einvernehmliche Lösung für die künftige Verwendung zwischen den Bediensteten, den Vorgesetzten und der Personalabteilung herbeizuführen.

(3) Auf freiwilliger Basis ist den Karenzierten das jeweilige Bildungsprogramm durch die für Personalentwicklung zuständige Abteilung jährlich zu übermitteln. Über darüberhinausgehende externe und interne Fortbildungsveranstaltungen kann gesondert und zeitgerecht auf Wunsch der karenzierten Bediensteten informiert werden.

(4) Für Karenzierte ist die Möglichkeit zu schaffen, sich auf freiwilliger Basis bereits vor Beendigung der Karenzzeit bei den Bildungsverantwortlichen für Weiterbildungsveranstaltungen vormerken zu lassen.

(5) Auf Wunsch der karenzierten Bediensteten ist während der gesamten Karenzzeit und insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg, der Informationsfluss zu den Karenzierten durch Übermittlung aktueller, den Arbeitsplatz betreffender Informationen bzw. Unterlagen seitens der jeweiligen Abteilungsleitung aufrechtzuerhalten. Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Abteilungsbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

(6) Auf Wunsch der karenzierten Bediensteten sind sie weiterhin zu internen Veranstaltungen des Ressorts wie Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern einzuladen.

(7) Unmittelbar nach dem Wiedereinstieg sind spezielle Seminare zur raschen Reintegration, wie z. B. EDV-Schulungen und Informationen zu aktuellen Projekten am Arbeitsplatz, anzubieten.

(8) Der spezifische Bedarf an Schulungen und Informationen im Einzelfall ist in Absprache mit den Dienstvorgesetzten bzw. Bildungsverantwortlichen zu erheben. Wiedereinsteiger:innen sind vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

(9) Ein gleitender Wiedereinstieg soll auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie einer Umorganisation und einer entsprechenden Reduzierung des Aufgabenbereichs ermöglicht werden. Darüber muss nachweislich ein Mitarbeiter:innengespräch geführt werden.

(10) Bediensteten ist während ihrer Karenz auf Wunsch und nach Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung anzubieten.

(11) Nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz ist bei der Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Betreuungspflichten dieser Bediensteten besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere bei der Dienstenteilung. Gesuche um Verwendungsänderung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 23. (1) Der Dienstgeber hat darauf einzuwirken, dass sich eine Familienpause für Bedienstete nicht nachteilig auf deren Laufbahn- und Karriereplanung auswirkt.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen 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.

4. Abschnitt

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Aus- und Weiterbildung

§ 24. (1) Weibliche Bedienstete sind zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertigerer Verwendungen oder Funktionen qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

(2) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre weiblichen Bediensteten über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

(3) Die Bildungsverantwortlichen haben die weiblichen Bediensteten auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(4) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten familienfreundlich zu gestalten.

(5) Den Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen durch entsprechende Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Dabei sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(6) Die Erhöhung des Frauenanteils bei Vortragenden und Prüfenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird den Gleichbehandlungsbeauftragten eine Liste mit den Vortragenden und Prüfenden des Ressorts übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfenden wird die Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

(7) Im Rahmen der Grundausbildung sind Frauenförderungs- und Genderthemen sowie das B-GIBG und der Frauenförderungsplan entsprechend vorzustellen.

(8) Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien dürfen keinerlei frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind um Genderthemen gemäß Abs. 7 zu erweitern.

Spezielle Maßnahmen für Bedienstete der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4

§ 25. Der Dienstgeber hat in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs- und Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die wichtigen Inhalte wie z. B. Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit enthalten.

5. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 26. Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, BGBl. II Nr. 30/2015, außer Kraft.

Verweisungen

§ 27. Soweit in dieser Verordnung auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese, soweit nichts Anderes angeordnet ist, in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Gewessler

