

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2021**Ausgegeben am 4. August 2021****Teil II**

351. Verordnung: Frauenförderungsplan BMA

351. Verordnung des Bundesministers für Arbeit betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit (Frauenförderungsplan BMA)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2020, wird verordnet:

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Arbeit bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

(2) An den Maßnahmen zur Umsetzung und zur Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte des Bundesministeriums für Arbeit gemeinsam mitzuwirken.

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

1. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
2. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
3. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
4. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
5. der Abbau direkter sowie indirekter Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Merkmals „Geschlecht“,
6. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Förderung der Akzeptanz sowie der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und Teilzeit durch Männer im Ressort,
7. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. die Berücksichtigung des Leitgedankens des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – unter Berücksichtigung einer intersektionellen Perspektive – in sämtlichen Maßnahmen und Politiken, in der Organisation, in der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Arbeit sowie
10. die aktive Rolle des Bundesministeriums für Arbeit, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

Maßnahmen

Bevorzugte Aufnahme gemäß § 11b B-GIBG

§ 2. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b Abs. 1 Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11b B-GIBG vorrangig aufzunehmen.

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG

§ 3. (1) Bei einer Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11c Z 1 und Z 2 B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, gemäß § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen.

(2) Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für eine Leitungsfunktion, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren (z. B. durch Nachwuchskräfte-Qualifizierungsprogramme) und zu motivieren.

Ausschreibung

§ 4. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG in der jeweils geltenden Fassung nicht erfüllt sind, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen erhöht werden soll und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen bevorzugt aufgenommen werden.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt, sollte im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, 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) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden, den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen und sind so zu formulieren, dass Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden (Berücksichtigung der Intersektionalität).

Auswahlkriterien

§ 5. (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GIBG sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen (wie zur Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
 - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
 - b) Teilzeitbeschäftigung,
2. Lebensalter und Familienstand.

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

(5) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(6) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen.

(7) Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

§ 6. (1) Es ist darauf zu achten, dass bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen und diesen nachgebildeten Kommissionen die Frauen im Sinne von § 10 B-GlBG vertreten sind.

(2) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 10 B-GlBG von dem oder der Kommissionsvorsitzenden zeitgerecht zu verständigen, damit eine Bedienstete oder ein Bediensteter zur Teilnahme an den Sitzungen mit beratender Stimme namhaft gemacht werden kann.

(3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, 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.

(4) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, welche die Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

Dienstplichten

§ 7. (1) Es gehört zu den Dienstplichten der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GlBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot). Im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen bei der Entwicklung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. Bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

Schulung von Führungskräften

§ 8. (1) Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GlBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderungsplan, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, einschlägige Bestimmungen des Dienstrechts sowie respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf das Stärken der Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(3) Frauen und Männern in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertretern und Stellvertreterinnen und Frauenbeauftragten sowie Frauen und Männern in beruflichen Problemsituationen ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching zu ermöglichen.

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 9. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

(2) Die Bildungsverantwortlichen haben die Bediensteten auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen; z. B. mittels Intranet.

(3) Bei Seminaren am Dienort sind nach Möglichkeit die Kurszeiten so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, wie z. B. das Abholen der Kinder vom Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(4) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen ist zu gewährleisten. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflichen Problemsituationen ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall zu ermöglichen.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 10. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils als Vortragende ist anzustreben. Einmal jährlich wird der Gleichbehandlungsbeauftragten von der für die Ausbildung zuständigen Personalabteilung eine Liste mit den Prüferinnen und Prüfern des Ressorts übermittelt.

(2) Vorträge und Skripten dürfen keinerlei (mittelbar) diskriminierenden Inhalt enthalten und sind nach Möglichkeit um frauen- sowie genderspezifische Themenbereiche zu erweitern.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

§ 11. (1) Nach budgetären Möglichkeiten und Erfordernissen des Dienstbetriebes sind vereinbarkeitsfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (z. B. Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Telearbeit, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, anzustreben. Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen – insbesondere bei der Anordnung von Mehrdienstleistungen – ist auf die zeitlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

(2) Frauen und Männern mit Betreuungspflichten sind geeignete Arbeitsmodelle anzubieten.

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind auch Themen, die Bedienstete mit Betreuungspflichten betreffen, wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung, zu behandeln.

(4) Führungspositionen sind im Rahmen der Möglichkeiten derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit familiären Verpflichtungen vereinbaren lässt.

(5) Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ressorts ist die Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer zu fördern.

(6) Im Rahmen der angestrebten Zertifizierung durch das Audit „berufundfamilie“ sollen weitere Maßnahmen entwickelt und implementiert werden, die geeignet sind, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen.

Kinderbetreuungszuschuss

§ 12. Das Bundesministerium für Arbeit gewährt Bediensteten mit Kindern, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Rahmen der budgetären Möglichkeiten einen Zuschuss zur Kinderbetreuung.

Karenzierte Bedienstete

§ 13. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft bzw. Vaterschaft oder in Zusammenhang mit anderen Betreuungsverpflichtungen zu informieren. Insbesondere sind Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten.

(3) Karenzierten Bediensteten nach Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, oder Väter-Karenzgesetz – VKG, BGBl. Nr. 651/1989, ist auf Wunsch der Bediensteten und bei gegebenem Bedarf der Dienstbehörde eine Dienstverrichtung im geringfügigen Ausmaß zu ermöglichen.

(4) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienstbehörde spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre bzw. seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) unter Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten anzubieten. Karenzurlauberinnen und Karenzurlauber sind spätestens zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegsgespräches von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

Maßnahmen zum Schutz der Würde im Arbeitsumfeld

§ 14. (1) Die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung gemäß dem 2. Hauptstück des B-GIBG, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung und Mobbing, zur Wehr zu setzen, zu informieren, vor allem auch anlässlich des Mitarbeitergesprächs.

(3) Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) sowie Mobbing sind anzubieten und deren Besuch zu empfehlen.

(4) Bei der Festlegung der Dienstpflichten für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(5) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 15. In allen Erlässen, internen und externen Schriftstücken sowie sonstigen Veröffentlichungen (z. B. Studien etc.) des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 16. (1) Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist im Intranet zu publizieren.

(2) Allen – insbesondere neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen.

(3) Im Rahmen der Grundausbildung ist über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(5) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(6) Der Bericht nach § 12 B-GIBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst informiert, ist im Intranet zu veröffentlichen.

Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 17. (1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreter und Stellvertreterinnen gemäß dem B-GIBG und diesem Förderungsplan sind Teil der dienstlichen Tätigkeit. Den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihren Stellvertreterinnen darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihren Stellvertreter und Stellvertreterinnen die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand, Finanzmittel) zur Verfügung stehen.

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

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder die Teilnahme an Sitzungen oder aufgrund von Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 – RGV, BGBl. Nr. 133/1955, in der jeweils geltenden Fassung.

Informationsrechte

§ 18. Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind folgende Unterlagen bzw. Daten in automatisierter Form zu übermitteln:

1. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sind im Rahmen des § 31 B-GIBG 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 von der Gleichbehandlungsbeauftragten gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen;
2. Statistische Daten sind entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen

- Daten, BGBl. II Nr. 31/2010, bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres zur Verfügung zu stellen (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen);
3. Berichte über die absolvierten Ausbildungen sind bis 1. Oktober jeden Jahres zur Verfügung zu stellen (an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen). Aus diesen statistischen Daten sollten der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sein;
 4. schriftliche Information über geplante Schulungen;
 5. schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen:
 - a) Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission
 - c) Namen und Reihung der Bewerbungen
 - d) der Name der Person, die mit der Funktion betraut wurde.

Inkrafttreten

§ 19. Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Kocher

