

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2024

Ausgegeben am 23. Dezember 2024

Teil II

403. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen

403. Verordnung des Bundesministers für Finanzen betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 143/2024, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Finanzen

Präambel

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Ziele

§ 1. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Finanzen sind insbesondere folgende Ziele zu erreichen:

1. Abbau direkter sowie indirekter Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Merkmales „Geschlecht“.
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 in allen Funktionen und Tätigkeiten.
3. Förderung der Anliegen und Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere unter den Führungskräften.
4. Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung.
5. 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.
6. Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch die Gewährleistung von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.
7. Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z. B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort.
8. Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, in Kommissionen und in Gremien.
9. Die Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GlBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe **Anlage 1**). Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eine bereits erreichte Frauenquote in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 v.H. ist jedenfalls zu wahren.
10. Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen gemäß den Vorgaben der §§ 3 und 4.
11. Die Gewährleistung der Vereinbarkeit der Ausübung einer Führungsposition mit beruflichen und privaten – insbesondere familiären – Verpflichtungen.

12. Die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.
13. Die Gewährleistung eines effizienten Schutzes der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
14. Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

Maßnahmen

Vorrangige 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. Der zum 31. Dezember 2023 gegebene Frauenanteil soll in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 v.H. nicht unterschritten werden.

Vorrang 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. Der zum 31. Dezember 2023 gegebene Frauenanteil soll in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50 v.H. nicht unterschritten werden.

(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.

Zielvorgaben

§ 4. (1) Für §§ 2 und 3 gilt: Der Frauenanteil ist – unter Berücksichtigung möglicher Nachbesetzungen – tendenziell zu erhöhen. Als Ziel des Finanzressorts sind die nachfolgenden Werte anzustreben, die nach den Kennzahlen gemäß **Anlage 1** zu erheben sind.

Frauenanteil 31. Dezember 2023:

von 0 %
bis 10 %
bis 25 %
bis 35 %

Frauenanteil 31. Dezember 2027:

auf 10 %
auf 20 %
auf 35 %
auf 50 %

(2) Das Controlling der Zielerreichungsgrade des Frauenanteils erfolgt – aufgrund der Bestrebungen um eine Vereinheitlichung der Kennzahlen und Zielwertvorgaben – über die im Konsolidierungspfad des Personalplans 2023 hinterlegten Kennzahlendefinition.

Dienstplichten

§ 5. (1) Es gehört zu den Dienstplichten der Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GIBG), 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). Bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

Ausschreibungen

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in weiblicher und in männlicher Form abzufassen.

(2) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist, wenn in diesen der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde unter 50 v.H. liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass die jeweilige Dienstbehörde bestrebt ist, den Anteil der Frauen auf Planstellen und in Leitungsfunktionen zu erhöhen und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen sind.

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG nicht erfüllt sind und der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion unter 50 v.H. liegt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11b B-GIBG Bewerberinnen vorrangig aufgenommen und bei gleicher Eignung nach den Voraussetzungen von § 11c B-GIBG Bewerberinnen vorrangig bestellt werden.

(4) Die beabsichtigte Besetzung eines nach dem AusG nicht ausschreibungspflichtigen Arbeitsplatzes ist verwaltungsintern in geeigneter Weise bekanntzumachen, sodass der für die Funktion oder den Arbeitsplatz in Betracht kommende Personenkreis in der betreffenden Dienststelle jedenfalls davon Kenntnis erlangt.

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

(6) Bewerbungen von karenzierten Bediensteten sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(7) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind von beabsichtigten Funktionsbesetzungen zu informieren. Der nach den Vertretungsbereichen gemäß **Anlage 2** zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin ist jeweils eine Ausfertigung der Ausschreibung oder der Interessensbekundung zu übermitteln und die Zusammensetzung der Kommission bekannt zu geben. Nach Abschluss des Verfahrens ist ihr mitzuteilen, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Auswahlverfahren

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

(2) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Dementsprechend haben in Bewerbungsgesprächen, Hearings und Befragungen frauendiskriminierende Fragestellungen (wie z. B. jene nach der Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Zu den (Neu-)Aufnahme- und zu sämtlichen Bewerbungsgesprächen und Auswahlhearings ist die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin mit beratender Stimme einzuladen.

(4) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie z. B. soziale Kompetenz heranzuziehen, wobei die in einer Elternkarenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen bei der Laufbahnbeurteilung entsprechend zu würdigen sind.

(5) Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern sollen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

§ 8. (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-GIBG vertreten sind.

(2) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß § 10 B-GIBG 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.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung

§ 9. (1) Frauenfördernde Maßnahmen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu setzen. Zur Erreichung dieses Zieles sind begleitende Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften erforderlich.

(2) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Männer und Frauen sind zu beseitigen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(3) Die Führungskräfte als Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

(4) Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es Aufgabe der Führungskräfte, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und dabei Unterstützung anzubieten.

Reformmaßnahmen/ Geschlechtsparitätische Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Delegationen, Gremien oder Podien

§ 10. (1) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist jede Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bekannt zu geben.

(2) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte ist auf einen angemessenen Frauenanteil mit Zielwerten entsprechend § 4 hinzuwirken.

(3) Bei der Zusammensetzung von Delegationen, Gremien und Podien durch das Bundesministerium für Finanzen ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben.

(4) Bei Struktur- und Reorganisationsprogrammen ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 11. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen, einschränken oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner usw.), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen, Informationen und Unterstützungsangebote (z. B. Ansprechpersonen) für Opfer anzubieten.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, umfassend zu informieren (z. B. Intranet, Broschüren, Arbeitsmedizin, -psychologie etc.).

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.

(4) Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Mobbing sind auch für Führungskräfte anzubieten und deren Besuch zu empfehlen.

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

Gender Mainstreaming

§ 12. (1) Das Bundesministerium für Finanzen überprüft alle von ihm gesetzten Handlungen permanent auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist durch Gender Prüfungen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

(2) Bei Materiengesetzen ist in der Regierungsvorlage im Vorblatt und im Allgemeinen Teil der Erläuterungen ein Hinweis über die erfolgte Gender Prüfung aufzunehmen.

Sprachliche Gleichstellung

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

(2) In Erlässen, Verfügungen und im Schriftverkehr des Finanzressorts sowie an den Amtstafeln und Türschildern sind Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Alle weibliche Bedienstete betreffenden

Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

Nebentätigkeit

§ 14. Bei der Übertragung von Nebentätigkeiten, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden, ist bei gleichwertiger Qualifikation eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit vorzunehmen.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten

§ 15. (1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und der Frauenbeauftragten gemäß dem B-GIBG sind Teil ihrer Dienstpflichten. Der Dienstgeber hat auf diesen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Frauenbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Frauenbeauftragten zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Frauenbeauftragten sind berechtigt, die vorhandenen Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Wirkungsorientierung zu nutzen.

(3) Die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und den Frauenbeauftragten die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand, Finanzmittel) zur Verfügung stehen und diese Tätigkeiten bei Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

(4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen und die Frauenbeauftragten sind mit dieser Funktion in die Geschäfts- und Personaleinteilungen der Dienstbehörden und Dienststellen aufzunehmen sowie im elektronischen Telefonbuch auszuweisen.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(6) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte, deren Stellvertreterin oder als Frauenbeauftragte, wie der Besuch von Dienststellen im Zuständigkeitsbereich, die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBI. Nr. 133/1955.

(7) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Sektions- und Dienstbehördenleitung zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Hinweis auf das B-GIBG

§ 16. (1) Führungskräfte des Finanzressorts sind periodisch durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auf das B-GIBG aufmerksam zu machen.

(2) Themen, die im Zusammenhang mit der Erreichung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes relevant sind, sind auch in die Tagungsordnungen von Führungskräfte tagungen aufzunehmen. Zur Erörterung dieses Tagesordnungspunktes ist die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe oder eine Gleichbehandlungsbeauftragte einzuladen.

Beginn der beruflichen Tätigkeit

§ 17. Zu Beginn der beruflichen Tätigkeit eines oder einer Bediensteten, ist der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten an der Dienststelle ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

§ 18. (1) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan vom Dienstgeber in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen (z. B. Intranet). Im Intranet und in den Publikationen des Ressorts sind Informationen über Gleichbehandlung und Frauenförderung vorzusehen.

(2) 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.

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

Berichtspflicht

§ 19. (1) Eine schriftliche Evaluierung über die Umsetzung und Wirkung der Frauenförderungsmaßnahmen gemäß §§ 2 bis 4 ist vom Dienstgeber der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bis spätestens 31. Oktober jeden Jahres zu übermitteln. Diese Daten sind, soweit Rechtsfolgen daran gebunden sind, als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen.

(2) Die Nichterreichung der verbindlichen Vorgaben des Frauenförderungsplanes ist bei der Evaluierung zu kommentieren.

(3) Dieser Bericht wird in geeigneter Weise (Intranet) veröffentlicht.

(4) Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der Führungskräfte.

(5) Die Interne Revision hat die Einhaltung des B-GIBG und der gegenständlichen Verordnung in ihren Prüfbericht aufzunehmen.

Teilzeitbeschäftigung und Betreuungspflichten

§ 20. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, die Arbeitsplanung einer Organisationseinheit so zu gestalten, dass möglichst auf individuelle – insbesondere familiäre – Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht genommen wird.

(2) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei berufliche Benachteiligung entstehen. Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen – insbesondere bei Anordnung von Mehrdienstleistungen – ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf sich daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten ergeben.

(4) Betreuungspflichten sind bei der Genehmigung von Telearbeit vorrangig zu berücksichtigen.

(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) Eltern schulpflichtiger Kinder ist es zu ermöglichen, zur Betreuung während der Ferien Gleittage in erhöhtem Ausmaß in Anspruch nehmen zu können.

(7) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit einer Mütter- oder Väterkarenz bei der Karriereplanung beider Geschlechter zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 21. (1) Es ist organisatorisch Vorsorge zu treffen, dass Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich kein Ausschlussgrund von der Betrauung mit einer Führungsfunktion zu sein.

(2) Teilzeitbeschäftigung soll in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationsstufen möglich sein.

Teilzeitbeschäftigung und Qualifizierung

§ 22. Die Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Ablehnung eines Antrages auf Zulassung zur Grundausbildungslehrgangszeit herangezogen werden. Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden im Rahmen des geltenden Beschäftigungsausmaßes auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

Information und Zulassung zu Qualifizierungsmaßnahmen

§ 23. (1) Frauen sind im Rahmen des § 11d B-GIBG zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bevorzugt zuzulassen. Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit beschränkter Anzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind mindestens so viele Plätze für Frauen zu reservieren, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

(2) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitgerecht zur Teilnahme an den zur Auswahl stehenden Bildungsangeboten zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten und Karenzierten, über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs informiert und darauf hingewiesen werden, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

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

(4) In der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der Frauen zu fördern. Mentoringprogramme für Frauen sind in das System der Personalplanung und -entwicklung zu integrieren. Eine wesentliche Aufgabe ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung, Aufstieg u.ä. zu gewährleisten.

(5) Im Bildungskonzept des Ressorts sind genderspezifische Veranstaltungen vorzusehen und durchzuführen.

(6) Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung. Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten.

(7) Bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahmemöglichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten soweit als möglich zu berücksichtigen.

(8) Informationsnetzwerke, die insbesondere der Kompetenzerweiterung von Frauen dienen, sind zu fördern.

Vortragende

§ 24. (1) In den Trainingsseminaren für Vortragende sind „Gleichbehandlung und Frauenförderung“ und „Gender Mainstreaming“ zu thematisieren.

(2) In Ausbildungs- und Schulungskursen ist auf ein ausgewogenes Verhältnis männlicher und weiblicher Vortragender zu achten.

(3) Bei der Auswahl von Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung ist § 11c B-GlBG sinngemäß anzuwenden.

(4) Vortragende haben über Kenntnisse in den Bereichen Gender Mainstreaming im Sinne des § 1 Z 11 und des B-GlBG zu verfügen.

Schulung von Führungskräften

§ 25. (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 Führungskräfteschulungen des Ressorts sind Themen, wie Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht und Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 26. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete, vermehrte Kursangebote in den Bundesländern oder die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen, anzustreben.

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

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

(4) Führungspositionen sind derart zu gestalten, dass sich ihre Übernahme mit der Verantwortung für Kinder und Familie vereinbaren lässt.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 27. Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der jeweiligen Dienststelle sind zu prüfen.

Karenzierte Bedienstete

§ 28. (1) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten in der Freizeit die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten. Auf die Richtlinie Karenz wird hingewiesen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich im Karenzurlaub befinden, sind auf Wunsch von der zuständigen Dienstbehörde über wesentliche – das Ressort oder die jeweilige Dienststelle betreffende – Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Über diese Möglichkeit sind die betroffenen Bediensteten rechtzeitig (spätestens bei Antritt des Karenzurlaubes) durch die personalführende Stelle in Kenntnis zu setzen.

(3) Diese Information ist von der jeweiligen Dienststelle weiterzugeben und umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen.

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

(5) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienstbehörde spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre/seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) unter Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten anzubieten.

Außerkrafttreten

§ 29. Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung betreffend den Frauenförderungsplan BGBl. II Nr. 14/2023 außer Kraft.

Mayr

