

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2025

Ausgegeben am 8. September 2025

Teil II

198. Verordnung: Frauenförderungsplan BMFWF 2025

198. Verordnung der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (Frauenförderungsplan BMFWF 2025)

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

1. Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen

1. Abschnitt

Geltungsbereich und Grundsätze

Geltungsbereich

§ 1. Der Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung gilt für die Zentralstelle sowie für die dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung nachgeordneten Dienststellen gemäß den Anlagen 1 bis 4.

Grundsatz

§ 2. Das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Diese umfasst die Integration der Geschlechterperspektive in sämtlichen Strukturen und Prozessen, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten.

2. Abschnitt

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

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

- Bewusstseinsbildung und Chancengleichheit: 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, Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen.
- Frauenförderung: Erhöhung des Frauenanteils unter Berücksichtigung möglicher Nachbesetzungen, Anhebung des Frauenanteils durch die bevorzugte Aufnahme von Frauen gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GlBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 vH).
- Personalplanung und -entwicklung: Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial von Frauen zu fördern und somit ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.

4. Repräsentanz: Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und gleichen Beteiligung in Funktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien.
5. Ausgleich bestehender Belastungen: Schaffung der Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vornherein auszuschließen.
6. Elternkarenz: Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort.
7. Steuerung: Beobachtung der Entwicklungstendenzen auf dem Gebiet der Frauenförderung und Schaffung von entsprechenden Reaktionsmöglichkeiten durch gezielte Informationen.

(2) Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll mittels Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen), Gender Budgeting sowie der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen erfolgen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 4. (1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu gewährleisten und das Frauenförderungsgebot gemäß § 11 B-GIBG umzusetzen.

(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.

(4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen (beispielsweise Einteilung der Sitzungszeiten, Dienstreiseaufträge) auszugleichen.

(5) Vor allem die Personalabteilung und alle funktional zuständigen Organisationseinheiten haben sich an der Erarbeitung der zu ergreifenden Maßnahmen zu beteiligen und diese mitzutragen, und so eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Bevorzugte Aufnahme und Besetzung von Führungspositionen

§ 5. (1) Gemäß § 11b B-GIBG sind Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorrangig in ein Dienstverhältnis aufzunehmen, solange Frauen gemäß § 11b Abs. 1 B-GIBG unterrepräsentiert sind (siehe Anlagen 1 bis 4).

(2) Gemäß § 11c B-GIBG sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorrangig zu bestellen, solange Frauen gemäß § 11c B-GIBG unterrepräsentiert sind (siehe Anlagen 1 bis 4). Dies gilt auch für die Besetzung von Funktionen, die nicht ausschreibungspflichtig sind.

(3) 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, wenn die Funktion teilbeschäftigt ausgeübt werden kann.

(4) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

(5) Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenz heranzuziehen.

(6) Die in den Absätzen 1 bis 5 genannten Maßnahmen sind auf Verlangen der Gleichbehandlungsbeauftragten in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Einbindung in Personalauswahlverfahren

§ 6. (1) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist nach den Bestimmungen des AusG 1989 in Personalauswahlverfahren einzubinden.

(2) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentralstelle und in nachgeordneten Dienststellen sind der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgende Unterlagen mit angemessenem zeitlichen Vorlauf mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung,
2. Besetzung der Begutachtungskommission,
3. Bewerbungen,
4. Gutachten gemäß § 10 Abs. 1 AusG 1989 inklusive der Reihung der Bewerberinnen und Bewerber einschließlich deren Beurteilung sowie
5. Auswahlentscheidung.

(3) Die oder der Vorsitzende der Begutachtungskommission hat der oder dem von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in die Begutachtungskommission namhaft gemachten Bediensteten zu ermöglichen, eine Frage zur Frauenförderung oder zur Gleichstellung zu stellen.

(4) Weiters ist der Ernennungs- und Bestellungsakt der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Genehmigung zur Stellungnahme vorzuschreiben.

Schutz der Würde des Menschen, Mobbingverbot, Gebot zur respektvollen Begegnung

§ 7. (1) Die Würde der Bediensteten im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen in realer sowie virtueller Form, Mobbing, Bossing, Staffing und sexuelle Belästigung sowie Belästigungen anderer Art sowie Diskriminierung gemäß dem 2. Hauptstück des B-GlBG, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen sowie bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen.

(2) Die Bediensteten 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 Mitarbeiterinnen- und 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 Bediensteten dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

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

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 8. (1) In sämtlichen schriftlichen Erledigungen sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder sofern sachgerecht vorzugsweise in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

(2) Alle weiblichen Bediensteten betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 9. (1) Im Rahmen des Dienstantritts ist allen Bediensteten der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist auf der Website der vom Geltungsbereich dieser Verordnung umfassten Einrichtungen an gut ersichtlicher Stelle zu veröffentlichen und von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen allen Bediensteten der Zentralstelle per E-Mail zu übermitteln.

(2) Die Dienststellenleitungen der von dieser Verordnung umfassten Einrichtungen (siehe Anlagen 2 bis 4) haben sicherzustellen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten für den jeweiligen Vertretungsbereich sowie die Mitglieder der Arbeitsgruppe unter Anführung ihrer Funktionen sowie die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) an gut ersichtlicher Stelle allen Bediensteten zugänglich gemacht werden.

Ressourcen zur Unterstützung

§ 10. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten gemäß dem B-GlBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter dürfen zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten die vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel benützen. Die Zeiten, die für die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Frauenbeauftragte benötigt werden, sind in geeigneter Form im Zeiterfassungssystem zu dokumentieren.

(2) Vorgesetzte haben die Tätigkeiten als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Frauenbeauftragte bei der Verteilung der Arbeitsaufträge zu berücksichtigen. Die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Frauenbeauftragten ist als wichtiger Beitrag im Bereich der Verwaltung anzusehen. Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie den Frauenbeauftragten darf aus ihrer Tätigkeit weder während der Ausübung noch nach dem Beenden dieser Tätigkeit ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen. Dieses Budget ist nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, der Zweckmäßigkeit und der Sparsamkeit zu verwenden.

Informationsrechte

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

1. Den Gleichbehandlungsbeauftragten 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 von der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten in der gewünschten Form und Aufbereitung jeweils zum Stichtag 31. Dezember 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 der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen;
3. Berichte über die absolvierten Ausbildungen sind bis 1. Oktober jeden Jahres der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen. 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 an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen;
5. Rechtzeitige Information über jede geplante Organisationsänderung sowie Änderungen genereller arbeitsplatz- und arbeitszeitgestaltender Regelungen (Homeoffice, Dienstzeit, usw.) ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben, mit dem Recht, binnen zwei Wochen eine Stellungnahme dazu abzugeben.
6. Information hinsichtlich Arbeitsplatzbewertungen für Frauen und Männer im Ressort in Form summarischer, tabellarischer Übersicht an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten.
7. Information über den Frauenanteil in ständigen Kommissionen, Beiräten und Gremien an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Abschnitt

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betreuungspflichten, flexible Arbeitszeitformen und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 12. (1) Frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (zB Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleiches, Telearbeit, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, sind nach budgetären Möglichkeiten anzustreben bzw. beizubehalten.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten für Kinder und für zu pflegende Angehörige (zB im Fall von Pflege- und Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit) sind individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung anzustreben.

(3) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Bediensteten in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Die Normalarbeitszeit ist auch bei Telearbeit einzuhalten. Bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung ist besonders auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche zu achten.

(4) Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind nach Möglichkeit innerhalb der Blockzeit anzusetzen und möglichst langfristig zu planen.

(5) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen – insbesondere bei Überstunden und Mehrarbeit – ist nach Möglichkeit auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf sich daraus keine Benachteiligung für die Bediensteten ergeben.

(6) Für die Bediensteten darf durch Karenz und Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

Förderung des Frühkarenzurlaubs und der Väterkarenz

§ 13. Die Personalabteilung informiert jeden Vater spätestens nach Meldung der Geburt eines Kindes über die Möglichkeit eines Frühkarenzurlaubs und einer Väterkarenz sowie die neuen zeitlichen Erfordernisse und/oder neue Rahmenbedingungen des Bediensteten.

Kinderbetreuungsplätze

§ 14. Es sind regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes, durchzuführen und geeignete Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Bediensteten der jeweiligen Dienststelle zu treffen. Es ist sicherzustellen, dass die Information über Angebote für Kinderbetreuungsplätze im Intranet oder einer ähnlichen Form der betriebsinternen Mitteilungen an gut ersichtlicher Stelle aufgenommen wird.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

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

(2) Der Dienstgeber ist bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich gemacht werden. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen erprobt werden.

Wiedereinstieg

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

(2) Vor dem Wiedereinstieg ist der oder die Bedienstete von der Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird und um über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach der Beendigung der Karenz liegt.

(3) Ein spezifisch für diese Situation von der Personalabteilung gemeinsam mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erarbeiteter Leitfadens für ein Gespräch nach der Rückkehr aus der Elternkarenz soll sowohl für die Rückkehrerinnen oder Rückkehrer als auch für die Führungskräfte eine Hilfestellung bieten. Der Gesprächsleitfaden wird im Intranet zugänglich gemacht.

2. Abschnitt

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 17. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Aus- und Weiterbildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (siehe Anlagen 1 bis 4), ist bei den entsprechenden Aus- und Weiterbildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren, sofern sich Frauen ausreichend angemeldet haben und sie der Zielgruppe dieser Ausbildungsmaßnahme entsprechen. Angebote, die sich vorwiegend an Bedienstete in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher ist, sind entsprechend dieser Repräsentanz zu beschicken.

(3) Seminare und Schulungen sind bei Bedarf von der Personalabteilung mit (Kinder-)Betreuung anzubieten, wenn sonst eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer an der Aus- und Weiterbildung verhindert wäre. Bei Bedarf sollen einzelne Veranstaltungen mit Kinderbetreuung auch in den Sommerferien abgehalten werden.

(4) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist durch die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Es ist zu prüfen, ob Seminare und Schulungen für Teilzeitbeschäftigte in verstärktem Ausmaß durchgeführt werden können.

Gleichstellungsbezogene Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen

§ 18. (1) Informationen zu Gleichstellung und Diversität werden im Rahmen des Onboarding neu eintretenden Bediensteten zur Verfügung gestellt.

(2) Im Rahmen der Grundausbildung für neu eintretende Bedienstete sind verpflichtend geeignete Schulungsangebote zum Themenbereich Gleichstellung und Diversität bereitzustellen.

(3) Die Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Bediensteten Schulungen betreffend Gleichstellung und Diversität absolvieren. Nachweise über die Teilnahme an derartigen Schulungen sind dem Personalakt anzufügen. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat sicherzustellen, dass Informationen zu geeigneten Schulungsangeboten über das Intranet der Dienststelle zugänglich gemacht werden.

(4) Für Führungskräfte soll jährlich mindestens eine Fortbildungsmaßnahme im Themenfeld Gleichstellung und Diversität organisiert werden. Nachweise über die Teilnahme an derartigen Schulungen sind dem Personalakt anzufügen.

3. Abschnitt

Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

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

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

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind mit weiblichen und männlichen Bediensteten Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln.

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

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

(6) Mentoring-Programme, wie das Cross Mentoring Programm des Bundes, sind im gesamten Ressort auf allen Ebenen zu fördern bzw. ist die Entwicklung neuer derartiger Programme zu unterstützen.

4. Abschnitt

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 20. Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, zu unterstützen und zu fördern. Es ist darauf zu achten, dass in den in den Dienstvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Beiräten und ähnlichen Gremien nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind, insbesondere auch als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht.

3. Hauptstück

Inkrafttreten

§ 21. Diese Verordnung tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

Anlage 1 Zentralstelle (Sektionen Präz, I und II)

Anlage 2 Nachgeordnete Dienststellen UG 31

Anlage 3 Sektion III und Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Anlage 4 Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) sowie Abteilung I/14

Holzleitner

