

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2025

Ausgegeben am 4. Dezember 2025

Teil II

275. Verordnung: Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

275. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

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

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Hauptstück – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. Ziele

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 2. Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung
- § 3. Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- § 4. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 5. Informationsarbeit
- § 6. Ressourcen
- § 7. Informationsrechte

2. Hauptstück – Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 8. Kinderbetreuung und/oder Teilzeitbeschäftigung
- § 8a. Förderung des Frühkarenzurlaubs und der Väterkarenz
- § 9. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 10. Kinderbetreuungseinrichtungen

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

- § 11. Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
- § 12. Spezielle Maßnahmen für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4
- § 13. Basisausbildung
- § 14. Schulung von Führungskräften
- § 15. Vortragende und Unterrichtsmaterialien

3. Förderung des beruflichen Aufstiegs

- § 16. Laufbahn- und Karriereplanung
- § 17. Besetzung von Führungspositionen
- § 18. Verbesserung der internen Information

4. Förderung des Wiedereinstiegs

- § 19. Information

§ 20. Gleitender Wiedereinstieg

§ 21. Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

§ 22. Förderung der Mitarbeit von Frauen

3. Hauptstück – Schlussbestimmung

§ 23. Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Anlage Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile

Präambel

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 1. Bei der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Chancengleichheit.** Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen, auch von jenen in Teilzeit.
2. **Bewusstseinsbildung.** Das Selbstbewusstsein von Frauen stärken, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Identität fördern – die Bereitschaft erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Beruf als Chance für beide Geschlechter verstehen. Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie der Übernahme und Ausübung von Führungspositionen und Führungsaufgaben. Die Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Teilzeit von Männern auf allen Hierarchieebenen, insbesondere zur Betreuung von Kindern und Angehörigen, wird vom Ressort positiv bewertet und gefördert.
3. **Ausgleich bestehender Belastungen.** Die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vornherein auszuschließen.
4. **Information.** Kommunikation durch den Aufbau eines Informationsnetzwerkes verstärken.
5. **Neuaufteilung von Macht.** Bedingungen für gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten und gleiche Beteiligung von Frauen und Männern (Parität) in Funktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien schaffen. Objektive, Frauen weder direkt noch indirekt diskriminierende Kriterienkataloge in Bewerbungsverfahren.
6. **Steuerung.** Entwicklungstendenzen auf dem Gebiet der Frauenförderung beobachten und durch gezielte Informationen entsprechende Reaktionsmöglichkeiten schaffen.
7. **Beteiligung aller Führungskräfte.** die aktive Beteiligung aller Führungskräfte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung (wie etwa das Programm Cross Mentoring für Frauen) müssen in das System der Personalplanung, Organisations- und Personalentwicklung integriert sein.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer, wie unter anderem Betreuungsverantwortung, sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen (beispielsweise Einteilung der Sitzungszeiten, Dienstreiseaufträge) auszugleichen.

(4) Den Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilungen und aller funktional zuständigen Abteilungen kommt eine Vorbildfunktion zu.

Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 3. (1) Verhaltensweisen, welche die Würde am Arbeitsplatz verletzen, wie insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen in realer sowie virtueller Form (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, Social Media Auftritte, usw.), und sexuelle Belästigung sind zu unterlassen und stellen eine Dienstrechtsverletzung dar. In diesem Zusammenhang wird auf § 43a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, und § 5 Abs. 1 Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, jeweils in der geltenden Fassung, verwiesen. Die Vorgesetzten haben sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Dienstpflichtverletzungen zu stoppen und hintanzuhalten. Zudem hat der Dienstgeber, insbesondere die Leitung der betroffenen Dienststelle, geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Aufarbeitung des Vorfalles zu treffen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei sexueller Belästigung und Mobbing zur Wehr zu setzen, sowie über die Mobbingpräventionsstrategie und die Möglichkeit der arbeitspsychologischen Beratung im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zu informieren. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen erfolgter Belästigung keine Benachteiligung erfahren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 4. Alle internen und externen Schriftstücke und sonstigen Veröffentlichungen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher bzw. männlicher oder neutraler Form zu verwenden, wofür die technischen Voraussetzungen zu schaffen sind.

Informationsarbeit

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

(2) In sonstigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in der Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*inside*), ist Fragen der Gleichbehandlung entsprechend Raum zu geben.

Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird auf Anfrage ein Zugang auf der Intranet-Seite der jeweiligen Dienststelle des BMASGPK zur Veröffentlichung relevanter Informationen eingeräumt.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nach Absprache mit der Dienststellenleiterin oder dem Dienststellenleiter die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

Ressourcen

§ 6. (1) Bei der jährlichen Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und -maßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Maßnahmen, die der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind bevorzugt einzuplanen.

(2) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten gemäß dem B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Für die Wahrnehmung ihrer Tätigkeit haben die Sektionsleitungen sowie die Leitungen der Dienstbehörden und -stellen dafür Sorge zu tragen, dass die dafür erforderlichen Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Frauenbeauftragten zur Verfügung gestellt werden. Sie können diese Ressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie Frauenbeauftragten darf aus ihrer Tätigkeit kein beruflicher Nachteil erwachsen. Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder die Teilnahme an Sitzungen oder aufgrund von Einladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955.

(3) Die Arbeitsgruppe kann sich mit qualifizierter Mehrheit eine Geschäftsordnung geben.

Informationsrechte

§ 7. Es sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

1. Statistische Daten 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. Mai jeden zweiten Jahres (an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
2. Auf Antrag der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sollen bis zu zwei Mal im Jahr tabellarische Auflistungen über Leitungsfunktionen in der Zentralstelle und im Sozialministeriumservice entsprechend der Anlage zu dieser Verordnung erstellt werden.
3. Die Personalentwicklungsabteilungen sind zur Führung von statistischen Unterlagen verpflichtet, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind.
4. Bis 1. Oktober jeden Jahres ist auf Verlangen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen durch die Personalentwicklungsabteilung ein Bericht unter Beifügung der Jahresstatistik abzugeben. Aus diesem Bericht hat u.a. hervorzugehen:
 - a) Die vermuteten Ursachen, falls der im Frauenförderungsplan vorgesehene Frauenanteil (§ 11 Abs. 3) nicht erreicht wurde;
 - b) Fördermaßnahmen für Frauen, die seitens der Personalentwicklungsabteilungen gesetzt wurden;
 - c) Vorschläge zur Verbesserung der Situation;
 - d) Form und Inhalt der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsverantwortlichen der einzelnen Dienststellen und der oder dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten.
5. Schriftliche Information über geplante Schulungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten), nicht jedoch Anmeldungen einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu externen Bildungsmaßnahmen.
6. Schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertretende):
 - a) Ausschreibungstext vor Abfertigung;
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission.
7. Rechtzeitige Information über jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. 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.
8. Information über geplante Neubesetzung von ständigen Kommissionen (an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen).
9. Information über geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen (an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten) ungeachtet des in § 10 Abs. 1 B-GlBG normierten Rechts zu Teilnahme an Sitzungen der in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senate, Kollegialorgane und Beiräte zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten mit beratender Stimme.
10. Information hinsichtlich Arbeitsplatzbewertungen für Frauen und Männer im Ressort in Form summarischer, tabellarischer Übersicht an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten.
11. Information im Hinblick auf Anzahl und Höhe von Belohnungen – neben vollständigen Aufzeichnungen sämtlicher Arten und Summen der Belohnungen je Mitarbeiterin/Mitarbeiter – in Form summarischer, tabellarischer Aufstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ressort an die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten.
12. Information über den Frauenanteil in ständigen Kommissionen, Beiräten und Gremien an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.
13. Information über die E-Mail-Adressen aller weiblichen Bediensteten je Sektion bzw. regionaler Dienststelle auf Anfrage (maximal halbjährlich).

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Sorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Bediensteten bekannt zu geben.

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

(4) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung entstehen.

(5) Betreuungspflichten sind bei der Genehmigung von Telearbeitsplätzen zu berücksichtigen.

Förderung des Frühkarenzurlaubs und der Väterkarenz

§ 8a. 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 Mitarbeiters.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 9. Teilzeitbeschäftigung stellt in keinem Fall einen Hinderungsgrund für die Übernahme einer Leitungsposition dar. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen erprobt werden (Pilotprojekte, um neue Formen der inhaltlichen Stellvertretung, der internen Kommunikationsabläufe und anderer Rahmenbedingungen zu erproben).

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 10. Im Bedarfsfall hat der Dienstgeber Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle zu überprüfen und die Information zur Verfügung zu stellen.

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 11. (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) Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Dienstnehmerinnen ihres Zuständigkeitsbereiches auf geeignete interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwendungsgruppen richten, in denen der Frauenanteil höher ist, sind entsprechend dieser Repräsentanz zu beschicken.

(4) Die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist vor der Erhebung des Bildungsbedarfes einzubeziehen. Ebenso sollen die Ausbildungsbeauftragten der einzelnen Dienststellen die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Frauenbeauftragten einbeziehen.

(5) Seminare und Schulungen sind bei Bedarf von der Personalentwicklungsabteilung mit (Kinder-)Betreuung anzubieten bzw. sind auch flexible Lösungen der (Kinder-)Betreuung (z. B. Tagesmutter) 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.

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

(7) 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.

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

§ 12. Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die wichtige Inhalte wie z. B. Kommunikation, Sprachkenntnisse, Teamarbeit, Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung des Selbstbewusstseins enthalten.

Basisausbildung

§ 13. (1) Im Rahmen der Basiseinführung ist der Frauenbeauftragten und/oder der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Wird in einer Dienststelle keine Basiseinführung durchgeführt, hat die Vorstellung der oder des Frauenbeauftragten und der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in anderer, geeigneter Form zu erfolgen.

Schulung von Führungskräften

§ 14. (1) Personalverantwortliche und Bedienstete, die mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung betraut sind, haben sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren. Diese Themen sind bei den Fachtagungen der Personalverantwortlichen bei aktuellem Anlass zu behandeln.

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderung, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Dienstrecht, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf die Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

(3) Für Frauen in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching ermöglicht werden.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 15. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils an den Mitgliedern in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird eine Liste mit den Vortragenden und Prüferinnen bzw. Prüfern des Ressorts den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüferinnen bzw. Prüfern wird die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

(2) Die pädagogischen Trainingsseminare für Vortragende sind um die Themenkreise „versteckte Frauendiskriminierung“, „Gleichbehandlung“ und „gezielte Förderung von Frauen in der Aus- und Weiterbildung“ zu erweitern.

(3) Lehrpläne dürfen keinerlei (mittelbare) frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind um frauenspezifische Themenbereiche zu erweitern.

3. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 16. (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 fix zu installieren, um u.a. den Anteil der Frühkarenzurlaube und der Väterkarenzen im Ressort zu erhöhen und die Anerkennung von Familienkompetenzen bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten.

(2) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss dies auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen tun. Frauen sollen gezielt, unter anderem 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. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern. Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. Soziale Kompetenzen) sind bei der Verteilung der Aufgaben und der Laufbahnplanung zu berücksichtigen.

(4) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, entsprechende Förderungen (unter anderem 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.

Besetzung von Führungspositionen

§ 17. (1) Gemäß den Vorgaben in der Anlage sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt zu bestellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe, die gegenüber Bewerberinnen keine mittel- oder unmittelbar diskriminierende Wirkung haben, überwiegen. Im Falle einer Unterrepräsentation sind geeignete Frauen zu motivieren, sich zu bewerben.

(2) Frauenförderung muss bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen beginnen. Die Ausschreibung auch dieser Funktionen hat zu erfolgen.

(3) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich speziell Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Elternkarenz werden Ausschreibungen in einem eigenen Teamroom zur Kenntnis gebracht.

(4) Im Ausschreibungstext sind Bewerberinnen und Bewerber aufzufordern, zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu beziehen.

(5) Erfolgen keine Bewerbungen von Frauen, sind von der Dienstbehörde geeignete Maßnahmen im Sinne von § 16 Abs. 3 zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

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

(7) Die Kommissionen gemäß Ausschreibungsgesetz und die nachgebildeten haben die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten als nicht stimmberechtigte Sachverständige bzw. nicht stimmberechtigten Sachverständigen beizuziehen. Hearings sollen grundsätzlich in allen Fällen abgehalten werden. Auf die Bestimmungen des § 12 Abs. 1a Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85, in der geltenden Fassung, und des § 10 Abs. 1 B-GIBG wird verwiesen.

(8) Die in den Absätzen 1 bis 7 genannten Maßnahmen sind auf Verlangen der Gleichbehandlungsbeauftragten in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

(9) Bei der Besetzung von Stabstellen und der Einrichtung von Kompetenzstellen ist darauf zu achten, dass die Repräsentanz von Frauen und Männern in diesen Aufgabenfeldern ausgewogen ist.

Verbesserung der internen Information

§ 18. Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und das Potential an interessierten Bewerberinnen zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt werden.

4. Förderung des Wiedereinstiegs Information

§ 19. (1) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Bedienstete von der zuständigen Personalabteilung oder von ihrer oder ihrem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Karenzurlauberinnen und Karenzurlaubern sind Informationen (wie beispielsweise über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen) für einen gelungenen Wiedereinstieg spätestens zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegsgespräches (Abs. 2) von der zuständigen Personalentwicklungsabteilung zur Verfügung zu stellen, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 20. Es soll ein gleitender Wiedereinstieg insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches bei Teilzeitbeschäftigung, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch, ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen

§ 21. (1) Die Mitarbeiterinnen sind durch die gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Die Vorgesetzten sollen die Teilnahme an einem Wiedereinstiegsseminar – sofern angeboten – ermöglichen.

(3) Wiedereinsteigerinnen sollen bevorzugt zu Fortbildungsseminaren zugelassen werden.

(4) Wiedereinsteigerinnen ist auch Coaching und Einzelsupervision anzubieten.

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 22. Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, zu fördern.

3. Hauptstück

Schlussbestimmung

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 23. Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Zugleich tritt die Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 217/2024, außer Kraft.

Schumann

