BUNDESGESETZBLATT
FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2011 Ausgegeben am 25. Oktober 2011 Teil II

341. Verordnung: Frauenförderungsplan BMUKK

341. Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Frauenförderungsplan BMUKK)

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 6/2011, wird verordnet:

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 1 Ziele
§ 2 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
§ 3 Ausschreibungen
§ 4 Auswahlverfahren
§ 5 Bevorzugte Aufnahme
§ 6 Bevorzugte Ernennung oder Bestellung
§ 7 Einbindung in Dienstrechtsverfahren/Personalverfahren
§ 8 Schutz der Würde am Arbeitsplatz
§ 9 Sprachliche Gleichbehandlung
§ 10 Informationsarbeit
§ 11 Ressourcen

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

§ 12 Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung
§ 13 Laufbahn- und Karriereplanung
§ 14 Besetzung von Leitungsfunktionen
§ 15 Information
§ 16 Kinderbetreuungsplätze
§ 17 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
§ 18 Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten
§ 19 Zuständigkeit
§ 20 Dienstpflichten

3. Abschnitt – Schlussbestimmung

§ 21 Inkrafttreten und Außerkrafttreten

Anlagen

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

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

1. Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien,
3. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie
6. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.

(3) Das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, soll mittels der Strategie des Gender Mainstreaming (systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen und bei allen Maßnahmen) erfolgen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

(4) Die Personalabteilungen haben sämtliche Maßnahmen mitzutragen und zu vollziehen.

Ausschreibungen

§ 3. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GlBG nicht erfüllt sind, haben Ausschreibungstexte für die Besetzung von Planstellen und für Leitungsfunktionen gemäß § 7 Abs. 3 Z 2 B-GlBG den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Personalstelle) die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert sowie Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen oder bestellt werden.

(3) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde (Personalstelle) in einer Verwendung (Einstufung) oder Funktion unter 50 % liegt, ist gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 B-GlBG im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, 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) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind Bediensteten der betreffenden Dienststelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst zeitgerecht bekanntzugeben.

Auswahlverfahren

§ 4. In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Bevorzugte Aufnahme

§ 5. Bei allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b B-GlBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

Bevorzugte Ernennung oder Bestellung

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GlBG bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Einbindung in Dienstrechtsverfahren/Personalverfahren

§ 7. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist in Dienstrechtsverfahren/Personalverfahren einzubinden. Die erforderlichen Unterlagen sind ihr/ihm rechtzeitig und vollständig zu übermitteln Vor der Besetzung von Funktionen im Bereich der nachgeordneten Dienststellen ist der Ernennungs- oder Bestellungsakt der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 8. (1) Gegen eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing und sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 9. Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 10. (1) Allen – insbesondere 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 den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter, der Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen unter Anführung ihrer Funktionen aufzunehmen.

(3) Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, für deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter, für die Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in den einzelnen Dienststellen zu ermöglichen.

(5) In der Geschäftseinteilung ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der Personalabteilung für Agenden der frauen- und elternrelevanten Dienstrechtsfragen besonders auszuweisen.

Ressourcen

§ 11. (1) Die Leiterinnen und Leiter der Dienstbehörden (Personalstellen) haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(3) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und als Gleichbehandlungsbeauftragter, als Frauenbeauftragte (Kontaktfrau) oder als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133, in der geltenden Fassung, abzugelten.

(4) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sowie den Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen 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 gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus- und Fortbildung

§ 12. (1) Dienstvorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten - auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst - über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.

(3) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 45%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 45%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(4) Bei der Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Führungskräftelehrgängen und Schulmanagementseminaren sind bis zur Erreichung einer 45%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 45%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 13. (1) Dienstvorgesetzte haben im Rahmen ihrer Förderpflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber sowie von den unmittelbaren Vorgesetzten integriert werden.

(3) Im Mitarbeitergespräch sind Themen wie die Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) anzusprechen.

Besetzung von Leitungsfunktionen

§ 14. Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für Leitungsfunktionen sind von der Dienstbehörde (Personalstelle) geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

Information

§ 15. (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes, die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Aufschubes des Karenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bedienstete sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Wochendienstzeit zu informieren.

Kinderbetreuungsplätze

§ 16. Die Dienststellenleitung hat regelmäßig Bedarfserhebungen insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfes an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 17. Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 Abs. 1 B-GlBG hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Bedienstete oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Bediensteter

hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien 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.

Zuständigkeit

§ 19. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt den Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

Dienstpflichten

§ 20. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

3. Abschnitt - Schlussbestimmung

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 21. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. November 2011 in Kraft.

(2) Die Verordnung der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Frauenförderungsplan BMUKK), BGBl. II Nr. 76/2009, tritt mit Ablauf des 31. Oktober 2011 außer Kraft.

Schmied

Unterzeichner	serialNumber=1026761,CN=Bundeskanzleramt,C=AT
Datum/Zeit	2017-11-27T23:07:08+01:00
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.bka.gv.at/verifizierung
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.