

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2024**Ausgegeben am 2. Februar 2024****Teil II**

35. Verordnung: Frauenförderungsplan – BMI

35. Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BMI)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 117/2023, wird verordnet:

1. Abschnitt**Allgemeines****Grundsätze**

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Inneres (BMI) bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) An den Maßnahmen zur Umsetzung und zur Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und insbesondere die Führungskräfte im Ressortbereich des BMI gemeinsam mitzuwirken.

Anwendungsbereich

§ 2. Die Bestimmungen dieser Verordnung sind auf die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des gesamten Ressortbereichs des BMI anzuwenden.

Ziele

§ 3. (1) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen gemäß Abs. 2 unterrepräsentiert sind,
2. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Akteurinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
3. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen,
4. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
5. der Abbau direkter sowie indirekter Benachteiligungen oder Bevorzugungen aufgrund des Merkmals „Geschlecht“,
6. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer und die Förderung der Akzeptanz sowie der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und Teilzeit durch Männer im Ressort,
7. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in allen Landespolizeidirektionen insbesondere ab den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen E1/5 und E2a/5,
9. die Berücksichtigung des Leitgedankens des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtlichen

Maßnahmen in der Organisation, in der Personalplanung und Personalentwicklung im Ressortbereich des BMI sowie

10. die aktive Rolle des Bundesministeriums für Inneres die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

(2) Der Frauenanteil an den im Ressortbereich des BMI dauernd Beschäftigten soll in all jenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen erhöht werden, in denen eine Unterrepräsentation gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG gegeben ist, um einen Frauenanteil von 50% zu erreichen. Das Erfordernis der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der im Ressortbereich des BMI festgestellten und in der Anlage wiedergegebenen Unterrepräsentation von Frauen. Gemäß § 11a B-GIBG ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2024 der Frauenanteil in der Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe A1/v1 um 1%, im Exekutivdienst ebenfalls um 1% anzuheben.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung sowie herabwürdigende Äußerungen und Vorgangsweisen, sind nicht zu tolerieren. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um Verhaltensweisen, welche die Menschenwürde verletzen, hintanzuhalten. Fälle solcher Verhaltensweisen sind vertraulich zu behandeln.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben darauf hinzuwirken, dass die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen Verhaltensweisen, welche die Menschenwürde verletzen, keine Benachteiligung oder sonstige ungerechtfertigte Folgeerscheinungen, insbesondere Diskreditierungen, erfahren. Um dies zu gewährleisten, tragen insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung. Sie haben auf die Einhaltung dieses Prinzips in ihrem Verantwortungsbereich bewusst zu achten und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

2. Abschnitt

Allgemeine Förderungsmaßnahmen

Auswahlverfahren

§ 5. (1) In Bewerbungsgesprächen sind rollenspezifische und selbst auch nur auf eine indirekte Diskriminierung hinauslaufende Fragestellungen, etwa zur Familienplanung, unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

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

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

(3) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf für eine Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis nicht ausschlaggebend sein.

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

(5) Bewerbungen von karenzierten Bediensteten oder von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

§ 6. (1) Bei der Beschreibung und Gestaltung der Arbeitsplätze sowie der Festlegung von Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(2) Bei der Festlegung physischer Eignungskriterien ist darauf Bedacht zu nehmen, dass der Zugang von Frauen gewährleistet wird und diese bundesweit einheitlich gestaltet sind. Diese sollen grundsätzlich

von Frauen wie Männern nach objektiven Standards erfüllt werden können. Eignungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren, sind unzulässig.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen oder Männer ergibt.

Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten haben die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer rechtzeitig und nachweislich über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen. Auf Wunsch haben sie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen – zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern der geordnete Dienstbetrieb ohne sie aufrechterhalten werden kann.

(2) Die Dienstvorgesetzten haben den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit Dienstzeitänderungen zu gewähren.

(3) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist auch den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu ermöglichen, insbesondere wenn sie sorgepflichtig sind.

(4) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben bei der Organisation, insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu berücksichtigen, indem etwa auf Schulbeginn, größtmögliche Erreichbarkeit von Veranstaltungsorten und flexible Veranstaltungszeiten Bedacht genommen wird. Bei Bedarf ist eine größtmögliche Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit zu gewähren.

(5) Die erfolgreiche Absolvierung von E-learning Programmen ist in der Personalverwaltung elektronisch zu erfassen. Der nachgewiesene Fortbildungswille ist bei Bewerbungen zu berücksichtigen.

(6) Es ist die Möglichkeit zu schaffen, eine begonnene Ausbildung ohne Verlust der bisher erworbenen Ausbildungszeit fortzusetzen, etwa durch Kursfortsetzungen oder die Ermöglichung der nachträglichen Ablegung von Teilprüfungen.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 8. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils als Vortragende bei Aus- und Fortbildungen im Ressortbereich des BMI ist anzustreben.

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

Berücksichtigung familiärer Verhältnisse

§ 9. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben die familiären Verhältnisse ihrer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung und der Anordnung von Telearbeit. Bei dienstlichen Verfügungen haben sie auf bestehende Sorgepflichten von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben bei der Dienst- und Urlaubseinteilung die familiären Verhältnisse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Sorgepflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Festlegung von Besprechungsterminen und Sitzungszeiten.

(3) Die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung von den Kindern durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben durch geeignete Maßnahmen eine positive Werthaltung zu schaffen, in der derartige Entscheidungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Organisation Anerkennung finden.

(4) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben sich nachweislich und intensiv zu bemühen, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die im Exekutivdienst tätig sind und aufgrund gesetzlich anerkannter Sorgepflichten ihren Dienst außerhalb des Plan-, Schicht- oder Wechseldienstes versehen oder teilzeitbeschäftigt sind, auf Wunsch im exekutiven Außendienst eingesetzt werden.

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit

§ 10. (1) Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit sind wichtige Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben angestrebte Teilzeitbeschäftigung – falls nicht ohnehin ein Rechtsanspruch darauf besteht – zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines

geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Diese haben über solche Anträge unverzüglich und unter besonderer Berücksichtigung der familiären Verhältnisse (§ 9 Abs. 1) der betroffenen Bediensteten zu entscheiden. Bedienstete, die Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen allgemein zu informieren. Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Führungsverantwortung

§ 11. (1) Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit schließen einander nicht aus. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, soweit dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

(2) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers sind bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigung zugänglich gemacht werden.

Überstunden

§ 12. (1) Hat eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer regelmäßige Überstunden zu leisten, so ist ein Ansuchen auf beabsichtigte Änderung der Einteilung dieser Überstunden aufgrund der familiären Verhältnisse und der daraus resultierenden Sorgepflichten innerhalb der Wochenarbeitszeit an die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten zu richten. Diese oder dieser hat die Änderung zu genehmigen, es sei denn, wichtige dienstliche oder unabwendbare gesetzliche Erfordernisse stehen dem entgegen oder die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hätte die Absicht, die Überstunden nicht nur an Arbeitstagen zu leisten.

(2) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden haben die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers die familiäre Situation der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen. Insbesondere haben sie auf kurzfristige, nicht delegierbare Sorgepflichten, etwa die Pflege von Familienangehörigen, Bedacht zu nehmen.

Karenzierung und Wiedereinstieg in das Berufsleben

§ 13. (1) Die Dienstbehörde hat die betroffenen Bediensteten über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes, Teilkarenzurlaubes sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Die Dienstbehörde hat Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, rechtzeitig darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch über wesentliche, den Ressortbereich des BMI oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden. Diese Information umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen und kann auch durch die Schaffung einer Zugriffsmöglichkeit für Karenzierte auf das Intranet des Ressortbereichs des BMI erfüllt werden.

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

(4) Jeder und jedem aus dem Karenzurlaub zurückkehrenden Bediensteten hat die Dienstbehörde spätestens vier Wochen vor Dienstantritt ein Gespräch über ihre oder seine künftige Verwendung (Tätigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten) unter Beiziehung der oder des künftigen unmittelbar Vorgesetzten anzubieten. Im Zuge dieses Gesprächs sind karenzierte Bedienstete über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

(5) Um Exekutivbediensteten den Wiedereinstieg zu erleichtern, sollen diese möglichst unmittelbar nach Dienstantritt die Einberufung zum Einsatztraining erhalten.

Nebentätigkeiten

§ 14. Bei der Übertragung von Nebentätigkeiten ist bei gleichwertiger Qualifikation eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit herzustellen.

3. Abschnitt

Besondere Förderungsmaßnahmen

Bevorzugte Aufnahme von Frauen

§ 15. (1) Im Hinblick auf die in § 11b B-GIBG angeführten Zielvorgaben sind in den jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen der einzelnen Dienstbehörden unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für die Aufnahme in den öffentlichen Dienst bei gleicher Eignung Frauen solange bevorzugt aufzunehmen, bis die genannten Zielvorgaben bei den dauernd Beschäftigten in der jeweiligen Dienstbehörde erreicht sind.

(2) Darüber hinaus sind unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für eine höherwertige Verwendung bei gleicher oder gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt zu bestellen, bis in allen Leitungsfunktionen in den betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen in den einzelnen Dienstbehörden keine Unterrepräsentation an Frauen bei den dauernd Beschäftigten gegeben ist.

(3) Bei der Ausschreibung freier Planstellen in Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen in allen Dienstbehörden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auf die bevorzugte Behandlung von Bewerberinnen bei gleicher oder gleichwertiger Eignung hinzuweisen. Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem AusG und interne Interessentensuchen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen

§ 16. (1) Frauen sollen in noch größerem Ausmaß als bisher zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert werden, etwa durch Schaffung von Ansprechstellen für Karriereförderung. Insbesondere im Bereich des Exekutivdienstes sollen Frauen durch entsprechende Beratung und Betreuung motiviert werden, sich für die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen für die Verwendungsgruppen E 2a und E 1 zu bewerben.

(2) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere zu solchen Veranstaltungen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten

§ 17. (1) Bei der Bestellung von Mitgliedern in Kommissionen und Beiräten ist der Frauenanteil bei Unterrepräsentation innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung zu erhöhen. Dies gilt nicht, soweit die Bestellung durch Wahl vorzunehmen ist.

(2) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG vorzugehen. Vor der Bestellung von Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Bei neu einzurichtenden Kommissionen, Beiräten oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gremien haben die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers im Zusammenwirken mit der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung zu achten.

(4) Überdies ist bei der Einrichtung, von Arbeits- oder Projektgruppen die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten. Ist dies aus sachlich gerechtfertigten Erwägungen nicht geboten, hat die entsendende Dienststelle dies der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen.

(5) Bei Einrichtungen gemäß Abs. 1 bis 4 haben die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers daran mitzuwirken, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer als Vorsitzende bestellt werden.

(6) Bei der Einrichtung von Begutachtungskommissionen gemäß dem Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, ist bei der Bestellung der Mitglieder im Sinne von § 7 Abs. 2 AusG vorzugehen.

Sonstige Förderungsmaßnahmen

§ 18. (1) Allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit der oder dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrau innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(2) Frauen und Männern in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern und Kontaktfrauen ist die Teilnahme an Supervisionen und Coachings zu ermöglichen.

4. Abschnitt

Organisatorische Förderungsmaßnahmen

Berichtspflichten

§ 19. (1) Frauenförderungsmaßnahmen sind bei der Gesamtplanung, bei der Personalplanung und bei Organisationsänderungen zu berücksichtigen. Die Transparenz der Entscheidungsstrukturen und die Einhaltung des Frauenförderungsgebots sind insbesondere durch folgende Maßnahmen im Aktenlauf sicherzustellen:

1. Die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist über folgende verfügte personelle und organisatorische Maßnahmen zu informieren:
 - a) rechtzeitig, jedenfalls vor Verlautbarung, über den Wortlaut einer Ausschreibung oder der Interessentinnen- und Interessentensuche,
 - b) Ablehnungen von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie über die für die Ablehnungen wesentlichen Gründe,
 - c) Ablehnungen von Anordnungen oder Vereinbarungen von regelmäßiger Telearbeit sowie über die für die Ablehnungen wesentlichen Gründe,
 - d) Ablehnungen von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern in den Ressortbereich des BMI,
 - e) Beendigungen der Probeverwendung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
 - f) Gewährungen von Karenzurlauben, Sabbaticals und Verwendungsänderungen,
 - g) Ausschreibungen von Fortbildungsseminaren sowie
 - h) allgemeine Personalentscheidungen im Hinblick auf die Einhaltung des B-GlBG.
2. Die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte hat vor der beabsichtigten Entscheidung folgender Personalmaßnahmen das Recht zur schriftlichen Stellungnahme:
 - a) bei Planstellenbesetzungen oder Verwendungsänderungen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
 - b) bei der Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern,
 - c) bei der Zusammensetzung von Kommissionen sowie
 - d) vor der Bestellung von Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälten und deren Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern.

Für die Abgabe der Stellungnahme sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten auf Verlangen alle dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und eine Frist von zumindest 14 Tage einzuräumen.

3. Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist im Bereich der Zentralstelle in den Entscheidungsprozess einzubinden bei:
 - a) der Erlassung des Frauenförderungsplans (Vorschlagsrecht),
 - b) Organisationsänderungen im BMI,
 - c) neu einzurichtenden Kommissionen, Beiräten oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gremien,
 - d) der Zusammensetzung von Projekt- und Arbeitsgruppen im Hinblick auf die geschlechterspezifische Ausgewogenheit sowie
 - e) der Erhebung des Bildungsbedarfs.

(2) Zu Aufnahmegesprächen, Bewerbungsgesprächen und Auswahlhearings sind die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten mit beratender Stimme einzuladen.

(3) Der Frauenanteil unter allen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen und Funktionen ist im Abstand von jeweils zwei Jahren von den zuständigen Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers zu erheben. Der nächste Erhebungsstichtag ist der 31. Dezember 2024.

(4) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI hat der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Inneres unverzüglich nach dem jeweiligen

Erhebungsstichtag einen Situationsbericht über den aktuellen Frauenanteil in der Organisation vorzulegen. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben dem oder der Vorsitzenden im Rahmen des § 31 B-GlBG Auskünfte, insbesondere über die in der Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBI. II Nr. 31/2010, angeführten statistischen Daten, in der von der oder dem Vorsitzenden bestimmten Form zu erteilen.

(5) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI und die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sind bei Vorliegen eines Verdachts einer Diskriminierung von Frauen oder Männern nach dem B-GlBG, insbesondere gemäß §§ 4 und 4a B-GlBG, unverzüglich zu informieren. Darüber hinaus sind ihnen auf Verlangen bei Vorliegen eines Verdachts einer Diskriminierung alle relevanten Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen

§ 20. (1) Die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter, als Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder als Kontaktfrau ist ein wesentlicher Teil der Erfüllung der Dienstpflicht. Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben auf diesen wichtigen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen.

(2) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten, den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und die dafür erforderlichen Ressourcen, insbesondere für Personal-, Raum- und Sachaufwand, zur Verfügung zu stellen. Ebenso ist die Teilnahme an Kursen und Seminaren zu ermöglichen.

Information und Schulung von Führungskräften

§ 21. (1) Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die Vorgesetztenfunktion ausüben, haben sich über das B-GlBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Zu diesem Zweck ist ein Online-Schulungsmodul zu erstellen, in welchem die wesentlichen Inhalte des B-GlBG sowie des geltenden Frauenförderungsplans dargestellt werden und das von allen Führungskräften verpflichtend zu absolvieren ist.

(2) Weiters ist in sämtlichen Führungskräftebildungen zwingend eine Vermittlung dieser Lehrinhalte vorzusehen und Führungskräfte im Zuge ihrer Ausbildung auch besonders auf die Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen (Frauenförderung als Führungsverantwortung).

Gender Mainstreaming

§ 22. (1) Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming ist in allen Ressortbereichen des BMI anzuwenden (§ 3 Abs. 1 Z 9) und den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern schon zu Beginn der Berufslaufbahn bewusst zu machen, insbesondere durch Umsetzung des Gedankens des Gender Mainstreaming bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten sowie Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten.

(2) Genderkompetenz ist ein für die Vergabe von Leitungsfunktionen maßgebendes Kriterium. Allen Führungskräften des Ressortbereichs des BMI soll der Mehrwert und die damit verbundenen positiven Auswirkungen dieses Prinzips, insbesondere die Erleichterung der Wahrnehmung von Führungsaufgaben der Organisationsverantwortlichen, bewusst gemacht werden.

(3) Die im Ressortbereich des BMI eingerichtete ständige Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming hat mindestens einmal jährlich der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Inneres Bericht zu erstatten.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 23. (1) In allen Erlässen, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressortbereichs des BMI sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

(2) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit sprachlich tunlich, in der weiblichen Form zu verwenden.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 24. (1) Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist im Intranet zu veröffentlichen.

(2) Allen, insbesondere neu eintretenden, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde oder der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen.

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

5. Abschnitt**Schlussbestimmungen****Verweisungen**

§ 25. Verweise auf Bundesgesetze beziehen sich auf die zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Verordnung in Geltung befindliche Fassung.

Inkrafttreten

§ 26. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BMI), BGBI. II Nr. 65/2017, zuletzt geändert durch die Verordnung BGBI. II Nr. 565/2021, außer Kraft.

Karner

	Unterzeichner	serialNumber=734173660,CN=Bundeskanzleramt,C=AT
	Datum/Zeit	2024-02-02T09:43:52+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.bundeskanzleramt.gv.at/verifizierung
	Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.