



REPUBLIK ÖSTERREICH
WERNER FAYMANN
BUNDESMINISTER

Bundesministerium
für Verkehr, Innovation und Technologie

XXIII. GP.-NR

4411 IAB

17. Juli 2008

zu 4370 IJ

GZ. BMVIT-9.000/0027-I/PR3/2008 DVR:0000175

An die
Präsidentin des Nationalrates
Mag.^a Barbara Prammer

Parlament
1017 Wien

Wien, 17. Juli 2008

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4370/J-NR/2008 betreffend Frauenförderungsplan im BMVIT, die die Abgeordneten Dr. Gabriela Moser, Freundinnen und Freunde am 19. Mai 2008 an mich gerichtet haben, beehre ich mich wie folgt zu beantworten:

Fragen 1 bis 7:

Gibt es derzeit einen gültigen, vom Verkehrsminister verordneten Frauenförderungsplan des BMVIT gemäß den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGB-B)?

Wenn ja: Von wann stammt dieser Frauenförderungsplan?

Wenn nein: Warum nicht?

Wann erfolgte zuletzt eine – nach dem BGB-B spätestens alle sechs Jahre vorgesehene – grundsätzliche Neuerstellung bzw. Fortschreibung eines Frauenförderungsplans des BMVIT?

Wann erfolgte zuletzt eine – laut BGB-B alle zwei Jahre vorgesehene – Anpassung eines Frauenförderungsplans des BMVIT an die aktuelle Entwicklung?

Wie lange wird es dauern, bis ein angepasster Frauenförderungsplan in Kraft treten wird?

Welche konkreten Absichten mit welchem Zeithorizont haben Sie in Sachen Frauenförderung a) in Erfüllung Ihrer Verpflichtungen aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, b) darüber hinaus?

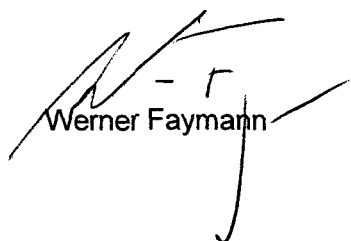
Antwort:

Ja, es gibt einen gültigen, verordneten Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie. Dieser wurde von mir vor kurzem unterzeichnet.

Die konkreten Absichten, welche in Sachen Frauenförderung in meinem Ressort in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen, können Sie dem in der Beilage angeschlossenen Frauenförderungsplan des BMVIT und dessen Anlage entnehmen.

Beilage

Mit freundlichen Grüßen



Werner Faymann

Entwurf

Verordnung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Frauenförderungsplan-bmvit)

Auf Grund des § 11a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl. I Nr. 100/1993, zuletzt geändert mit BGBl. I Nr. 96/2007, wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt – Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsätze
- § 2 Ziele

2. Abschnitt – Personelle Maßnahmen

- § 3 Frauenförderungsgebot
- § 4 Ausschreibungen
- § 5 Wiederholung der Ausschreibung
- § 6 Auswahlverfahren
- § 7 Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

3. Abschnitt – Organisatorische Maßnahmen

- § 8 Gender Mainstreaming
- § 9 Gender Budgeting
- § 10 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung
- § 11 Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz
- § 12 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 13 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen
- § 14 Informationsrechte
- § 15 Dienstplichten
- § 16 Behandlung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission
- § 17 Informationsarbeit
- § 18 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 19 Teilbeschäftigung und Führungsverantwortung

4. Abschnitt – Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

- § 20 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Aus- und Weiterbildung
- § 21 Förderung des Wiedereinstiegs
- § 22 Laufbahn- und Karriereplanung

5. Abschnitt – Schlussbestimmungen

- § 23 Aufhebung von Rechtsvorschriften
- § 24 Verweisungen

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Grundsätze

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um die Chancengleichheit zu fördern und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für weibliche und männliche Bedienstete zu gewährleisten.

(2) Der vorliegende Frauenförderungsplan gibt einen Rahmen für die Umsetzung der Gleichbehandlung in all jenen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen (§ 2 Abs. 1 B-GIBG) des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (Ressort gemäß § 2 Abs. 3 B-GIBG), vor, für die kein eigener Frauenförderungsplan erstellt werden muss.

(3) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere aber von allen Vorgesetzten, zu unterstützen.

(4) In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Ziele

§ 2. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. Erhöhung des Frauenanteils

- Der Anteil der weiblichen Bediensteten soll in allen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie in allen Funktionen im Ressort auf 40% erhöht werden. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote (Anteil der weiblichen Bediensteten an der Gesamtzahl in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienststelle) Einfluss nehmen können, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der beruflichen Förderung ergibt sich aus dem Ausmaß der in der Anlage wiedergegebenen Unterrepräsentation.
- Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle um 20% zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln. Liegt die Frauenquote in einer Entlohnungs- oder Verwendungsgruppe oder einer Funktion im Wirkungsbereich einer Dienststelle bei 0%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Frauenquote von 5% zu erreichen.

2. Chancengleichheit

- Die nachhaltige Sicherstellung von Chancengleichheit für weibliche Bedienstete ist anzustreben. Frauen sind als gleichberechtigte und gleichwertige Partnerinnen in der Berufswelt anzuerkennen. Auf allen Hierarchieebenen ist eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen zu fördern. Weibliche Bedienstete sind in die Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen des Ressorts einzubeziehen. Aktive Fördermaßnahmen sollen den weiblichen Bediensteten die Wahrnehmung ihrer Rechte und Chancen erleichtern.

3. Gender Mainstreaming

- Die Strategie des Gender Mainstreamings – die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – ist in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts zu verankern.

4. Ausgleich bestehender Belastungen

- Die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen und beruflicher Interessen sind zu optimieren. Die Inanspruchnahme von Väterkarenz oder Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten durch Männer ist zu fördern.

5. Einbindung in Entscheidungsprozesse

- Alle erforderlichen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Beteiligung der weiblichen Bediensteten an den Entscheidungsstrukturen sind sicherzustellen und deren Anteil in allen Leitungsfunktionen, Gremien und Kommissionen zu erhöhen.
6. Personalplanung und -entwicklung
- Im Bereich der Personalplanung und -entwicklung ist insbesondere das Potenzial der weiblichen Bediensteten zu fördern. Eine wesentliche Aufgabe ist es, ein gleichberechtigtes Teilhaben von weiblichen Bediensteten an Aus- und Weiterbildung, Aufstieg und ähnlichem zu gewährleisten.

2. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

Frauenförderungsgebot

§ 3. (1) Es gehört zu den Dienstpflichten des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GIBG), nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderungsplanes

1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von weiblichen Bediensteten an der Gesamtzahl der dauernd Bediensteten und der Funktionen sowie
2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von weiblichen Bediensteten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken,
3. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren und
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, auf die Ziele gemäß § 2 Bedacht zu nehmen.

(2) Bei Aufnahmen ist strikt auf die Einhaltung der §§ 11 b bis 11 d B-GIBG sowie auf die Einhaltung der Ziele des § 2 des Frauenförderungsplanes, insbesondere der Erhöhung der Frauenquote gemäß § 2 Z 1 des Frauenförderungsplanes, zu achten.

Ausschreibungen

§ 4. (1) Vor der Ausschreibung einer Planstelle gemäß Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85, ist nachweislich zu prüfen, ob für die mit der betreffenden Planstelle verbundene Verwendung innerhalb der Dienststelle geeignete weibliche Bedienstete vorhanden sind. Dabei sind auch Bedienstete auf deren Wunsch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst oder Dienort zu berücksichtigen. In diesen Fällen hat eine Ausschreibung zu unterbleiben.

(2) Vor der Ausschreibung sämtlicher Funktionen im Ressort sind der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die Absicht, eine Besetzung oder eine Ausschreibung vornehmen zu wollen, und der Ausschreibungstext mit der Möglichkeit zur Stellungnahme rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen.

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG nicht erfüllt sind, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Anteil von weiblichen Bediensteten auf Planstellen und in Leitungsfunktionen erhöht werden soll und Frauen daher nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen sind. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt aufgenommen werden.

(4) Liegt der Anteil von weiblichen Bediensteten im Wirkungsbereich einer Dienststelle in einer Entlohnungs- oder Verwendungsgruppe oder in einer Funktion unter 50%, soll im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Entlohnungs- oder Verwendungsgruppe oder Funktion besonders erwünscht sind.

(5) Bei Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen gemäß § 7 B-GIBG sind die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktfrau in der betreffenden Dienststelle zu informieren.

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

(7) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochenarbeitszeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist ein Hinweis aufzunehmen, wenn die Funktion teilbeschäftigt ausgeübt werden kann.

(8) Karentzierte Bedienstete sind von internen Ausschreibungen und Interessenserhebungen von der Dienstbehörde rechtzeitig zu informieren.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 5. Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Mit Zustimmung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Lagen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Auswahlverfahren

§ 6. (1) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahme- und Ernennungserfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Aufgabenprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

(2) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (zB Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Zur Beurteilung von Führungskriterien sind auch Kriterien wie zB soziale Kompetenzen heranzuziehen.

(4) In das Auswahlverfahren sind Bewerbungen von weiblichen Bediensteten während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst oder Dienort wie alle anderen Bewerbungen einzubeziehen.

(5) Berufsunterbrechungen dürfen bei der Beurteilung der Eignung keinen Nachteil darstellen.

Zusammenstellung von Kommissionen, Beiräten und Arbeitsgruppen

§ 7. (1) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Beiräten oder Arbeitsgruppen ist auf das Frauenförderungsgebot des § 10 B-GlBG zu achten.

(2) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte des Verwaltungsinnovationsprogramms ist auf eine angemessene Frauenquote hinzuwirken.

(3) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben weibliche Bedienstete, die die Mitarbeit in Kommissionen, Beiräten oder Arbeitsgruppen anstreben, zu unterstützen und fördern.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

Gender Mainstreaming

§ 8. Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie überprüft die vom ihm gesetzten Handlungen auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um jede Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden. In sämtliche Entscheidungsprozesse ist durch Gender Prüfungen die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen.

Gender Budgeting

§ 9. In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisations- und Personalentwicklung

§ 10. (1) Frauenfördernde Maßnahmen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen erforderlich. Zur Erreichung dieses Zieles sind begleitende Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften zB in Form von spezifischen Schulungen erforderlich.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und -entwicklung ist auf die Frauenförderung Bedacht zu nehmen. Der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für

Gleichbehandlungsfragen ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung sowie jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(3) Vom Dienstgeber sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um weibliche Bedienstete verstärkt für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

(4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für weibliche und männliche Bedienstete sind zu beseitigen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

(5) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für das weibliche Geschlecht ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(6) Der Dienstgeber hat die zu ergreifenden Maßnahmen mit zu tragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

(7) Im Rahmen der Mitarbeitergespräche obliegt es den Vorgesetzten, weibliche Bedienstete zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten, und dabei Unterstützung anzubieten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 11. (1) Die Würde von weiblichen und männlichen Bediensteten am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigungen, dürfen nicht geduldet werden.

(2) Die weiblichen Bediensteten sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigungen zur Wehr zu setzen.

(3) Es obliegt insbesondere den Vorgesetzten in allen Dienststellen des Ressorts, auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 12. In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen

§ 13. (1) Die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktfrauen gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist Teil ihrer Dienstpflichten. Ihnen darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil entstehen.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstigen erforderlichen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Sie können diese Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und die Kontaktfrauen sind in der Geschäftseinteilung und im Telefonverzeichnis mit ihrer Funktion gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auszuweisen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Kontaktfrau, wie der Besuch von Dienststellen im Zuständigkeitsbereich oder die Teilnahme an Sitzungen bei Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission, gelten als Dienstreisen im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133.

(5) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind von der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu monitoren und auf deren Wunsch mit dem Dienstgeber im Hinblick auf ihre Umsetzung zu beraten.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen haben das Recht, nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit einschlägige Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen zu besuchen.

Informationsrechte

§ 14. Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind folgende Unterlagen, Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen:

1. Auskünfte im Rahmen des § 31 B-GIBG. Dabei sind statistische Daten in der gewünschten Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen;
2. statistische Daten entsprechend der Verordnung des Bundesministers für soziale Sicherheit und Generationen über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBl. Nr. 774/1993, bis 1. Oktober jeden zweiten Jahres;
3. Berichte über die absolvierten Ausbildungen bis 1. Oktober jeden Jahres. 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;
5. folgende schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen:
 - a) Ausschreibungstext zeitgleich mit der Information an die Personalvertretung,
 - b) Besetzung der Begutachtungskommission,
 - c) Namen und Reihung der Bewerbungen,
 - d) wer namentlich mit der Funktion betraut wurde.

Dienstplichten

§ 15. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür jeweils zuständigen Organwalter.

Behandlung von Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission

§ 16. Der Dienstgeber hat der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu berichten, ob und welche Maßnahmen im Ressort aufgrund ihrer Gutachten gesetzt wurden. Eine Kopie dieses Berichtes ist auch der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.

Informationsarbeit

§ 17. (1) Der Dienstgeber hat alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften und Informationen an der Dienststelle öffentlich aufzulegen und den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen zur Verfügung stellen.

(2) Der Frauenförderungsplan ist allen Bediensteten in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen und an jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen.

(3) Den Bediensteten ist nach Absprache mit dem jeweiligen Dienststellenleiter die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten zu ermöglichen.

(4) In einschlägigen Publikationen des Ressorts ist für Beiträge der Gleichbehandlungsbeauftragten zu Gleichbehandlungsthemen Raum vorzusehen.

(5) Der Bericht nach § 12 B-GIBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, ist den Bediensteten des Ressorts bekannt zu machen.

(6) Der Dienstgeber hat für die Beantwortung frauen- und elternrelevanter Rechtsfragen dienst- und besoldungsrechtlicher Natur zur Verfügung zu stehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 18. (1) Führungspositionen sind nach Möglichkeit derart zu gestalten, dass ihre Vereinbarkeit mit Beruf und Familie gegeben ist.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Bediensteten mit Kinderbetreuungspflichten und von Teilzeitbeschäftigten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst innerhalb der Blockzeit anzusetzen und diesen Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

(3) Nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten und der Erfordernisse des Dienstbetriebes sind familienfreundliche organisatorische Maßnahmen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (zB Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleichs, Telearbeit, Jobsharing, Rotationsmodelle) anzubieten.

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

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 19. Der Dienstgeber hat die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Organisationseinheiten sollen erprobt werden.

4. Abschnitt

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Aus- und Weiterbildung

§ 20. (1) Weibliche Bedienstete sind zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertigerer Verwendungen oder Funktionen qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

(2) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre weiblichen Bediensteten über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich zu informieren und sie zur Teilnahme zu ermutigen.

(3) Die Bildungsverantwortlichen haben die weiblichen Bediensteten auf geeignete interne und externe Fortbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(4) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten familienfreundlich zu gestalten.

(5) Den Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen durch entsprechende Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

(6) Die Erhöhung des Frauenanteils bei Vortragenden und Prüfenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird den Gleichbehandlungsbeauftragten eine Liste mit den Vortragenden und Prüfenden des Ressorts übermittelt. Bei der Suche nach neuen Vortragenden und Prüfenden wird die Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen.

(7) Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien dürfen keinerlei frauendiskriminierende Inhalte enthalten und sind um frauenspezifische Themenkreise zu erweitern.

Förderung des Wiedereinstiegs

§ 21. (1) Die Bediensteten sind vom Dienstgeber über Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes oder Teilkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Bedienstete in Karenzurlaub sind über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Fortbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenz liegt.

(3) Der Dienstgeber hat für eine geeignete Nachschulung der Bediensteten zu sorgen, die nach einem Karenzurlaub wieder ihren Dienst antreten.

(4) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Schulungen zu gestatten.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 22. (1) Der Dienstgeber hat darauf einzuwirken, dass eine Familienpause weiblicher und männlicher Bediensteter sich auf deren Laufbahn- und Karriereplanung nicht nachteilig auswirkt. Nachweise über in Zeiten der Elternkarenz erworbene zusätzliche Fähigkeiten und Qualifikationen sind bei der Laufbahnentwicklung entsprechend zu berücksichtigen.

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

(3) Im Mitarbeitergespräch sind Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung zwingend anzusprechen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, auch weibliche Bedienstete zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, sie zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis) zu fördern.

(5) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in denen weibliche Bedienstete unterrepräsentiert sind.

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

§ 23. Der Dienstgeber hat in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs- und Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten, die wichtige Inhalte wie zB Kommunikation, Sprachkenntnisse und Teamarbeit enthalten.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 24. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass ein gleitender Wiedereinstieg insbesondere auch in qualifizierten Bereichen mit begleitenden Maßnahmen, wie Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches, Mitarbeitergespräch, ermöglicht wird.

5. Abschnitt

Schlussbestimmungen

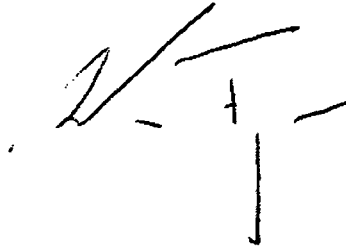
Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 25. Mit In-Kraft-Treten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr (Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr), BGBl. II Nr. 131/1998, außer Kraft.

Verweisungen

§ 26. Soweit in dieser Verordnung auf Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese, soweit nichts anderes angeordnet ist, in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Faymann

A handwritten signature in black ink, consisting of several strokes, including a large 'F' and a vertical line extending downwards.

Anlage

Anlage zum Frauenförderungsplan (§ 2 Z 1)

Stichtag: 1. Juli 2007

Funktionen

Zentralleitung

Funktion	Männer	Frauen	unbesetzt	gesamt	Frauenanteil in %
Generalsekretär/in	1	0	0	1	0
Sektionsleiter/innen	4	0	0	4	0
stv. Sektionsleiter/innen	0	1	0	1	100
Gruppenleiter/innen	4	0	0	4	0
Bereichsleiter/innen	2	1	0	3	33,3
Abteilungsleiter/innen	26	10	3	36	27,8

Österreichisches Patentamt

Funktion	Männer	Frauen	unbesetzt	gesamt	Frauenanteil in %
Präsident/in	1	0	0	1	0
Vizepräsident/in	2	0	0	2	0
Vorsitzende/Vorsitzender	12	6	0	18	33,3

sonstige Dienststellen

Funktion	Männer	Frauen	unbesetzt	gesamt	Frauenanteil in %
Dienststellenleiter/innen	21	0	0	21	0

dauernd Beschäftigte

Zentralleitung

Verwendungsgruppe/ Entlohnungsgruppe	Männer	Frauen	gesamt	Frauenanteil in %	Männeranteil in %
A1/A/a/v1*	146	62	208	29,8	70,2
A2/B/b/v2	44	66	110	60	40
A3/C/c/v3	21	95	116	81,9	18,1
A4/D/d/v4	3	10	13	77	23
A/6	1	0	1	0	100
A/7/v5	0	2	2	100	0
PF1/PT1	5	0	5	0	100
PF2/PT2	5	2	7	28,6	71,4
PF5/PT5	0	3	3	100	0
Lehrlinge	1	8	9	88,9	11,1
Sonderverträge	12	8	20	40	60
ADV-Sonderverträge	9	2	11	18,2	81,8

* Bei den nebenstehend angeführten Zahlen sind auch Bedienstete der entsprechenden Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe mit Sonderverträgen berücksichtigt, die in der Übersicht als solche nochmals gesondert ausgewiesen sind.

Für das Ressort **Verkehr, Innovation und Technologie** gelten folgende Zahlen:

Gesamtanzahl der Bediensteten	davon männlich	davon weiblich	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
929	544	385	58,6	41,4