



MAßNAHMENKATALOG ZUR GLEICHSTELLUNG UND FÖRDERUNG DER FRAUEN IN DER ZENTRALSTELLE

I. Ausgangslage:

In einer Besprechung der FBM mit den Richterinnen und Staatsanwältinnen des Hauses am 13. Februar 2013 wurde Einvernehmen darüber erzielt, dass verstärkt Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel mittel- und langfristig den Frauenanteil in Führungs- und Schlüsselpositionen zu heben, gesetzt werden sollen. Diese Maßnahmen sind von der Abteilung Pr 1 gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Zentralstelle nach § 26 B-GIBG LStAⁱⁿ, Dr. Maria Wais und deren Stellvertreterin OStAⁱⁿ Mag^a. Anja Zisak sowie unter Beziehung der Dienststellenausschüsse des Hauses in einem Katalog zusammenzufassen.

Die Ressortleitung bekennt sich zu der im **Frauenförderungsplan¹ für das Justizressort²** angeführten aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. In § 1 Abs. 2 des Frauenförderungsplans (in der Folge kurz FFP) werden zehn Ziele genannt:

1. Die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die aktive Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Beratungsgremien,

¹ Gemäß § 11a Abs. 3 B-GIBG

² Langtitel: Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2016

7. die Objektivierung der Eignungsbeurteilungen durch den Entfall von diskriminierenden, rollenstereotypen Bewertungskriterien,
8. die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs-, Entlohnungs- oder Gehaltsgruppen oder Funktionsbereichen (siehe § 4), in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
10. die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifischer Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung der Justiz.

§ 4 Abs. 1 FFP (**Frauenförderungsgesetz**) legt fest, dass Vertreterinnen oder Vertreter des Dienstgebers³, nach Maßgabe der Vorgaben des FFP auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken haben. Frauen sind demnach u.a. dann unterrepräsentiert, wenn deren Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde (iuF: BMJ) weniger als 50 % beträgt⁴.

Als sonstige "hervorgehobene Verwendungen (Funktionen)" sind nach Abs. 5 Z 1 leg. cit. im Bereich der Zentralstelle folgende Planstellen anzusehen:

- Sektionsleiter/innen und Stellvertreter/innen
- Leiter/innen der Stabsstellen
- Leitende Staatsanwälte/Staatsanwältinnen im BMJ
- Abteilungsleiter/innen und Stellvertreter/innen
- Oberstaatsanwälte/Oberstaatsanwältinnen im BMJ

§ 6 FFP sieht vor, dass Bewerberinnen, die für eine angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, entsprechend den Vorgaben des FFP gemäß § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen sind. Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen (**Vorrang beim beruflichen Aufstieg**).

§ 7 FFP bestimmt u.a., dass Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen (§ 11d B-GIBG) sind (insbesondere auch für Justizverwaltungsschulungen, -seminare und -lehrgänge). Auf diese

³ § 2 Abs. 4 B-GIBG

⁴ § 4 Abs. 2 B-GIBG

Förderungsmaßnahme ist bereits in der Ausschreibung von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen hinzuweisen. Entscheidungen über die Zulassung von Dienstnehmer/innen zur Grundausbildung haben ohne Bedachtnahme auf deren Teilbeschäftigung zu erfolgen. Auch karenzierten Dienstnehmer/innen ist die Teilnahme bzw. die Bewerbung zu ermöglichen. Bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen hat der Dienstgeber eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen (**Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung**).

Als weitere Maßnahmen sieht der FFP u.a. vor, dass die Dienstvorgesetzten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht das dienstliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen, etwa durch Motivierung zu Bewerbungen für Funktionen und höherwertige Verwendungen oder durch Einladung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu fördern haben. Des Weiteren ist nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz bei der Diensteinteilung und Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Familieninteressen dieser Bediensteten besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere auch bei der Diensteinteilung (vgl. § 10 FFP).

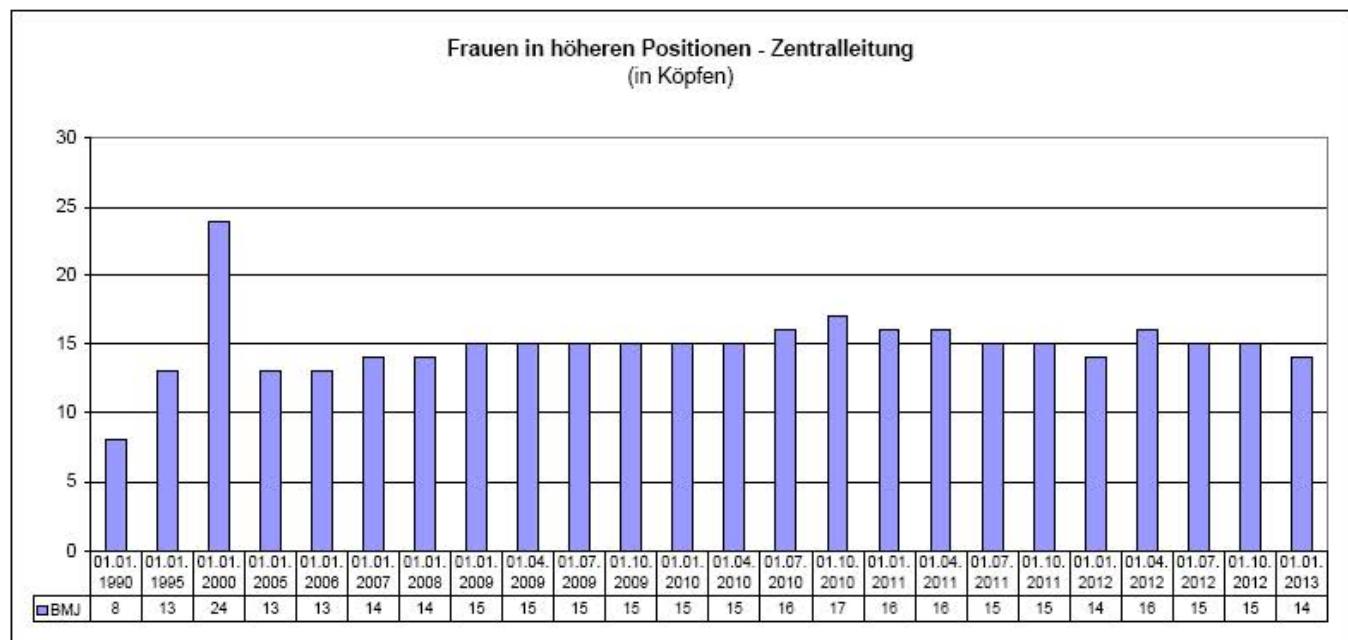
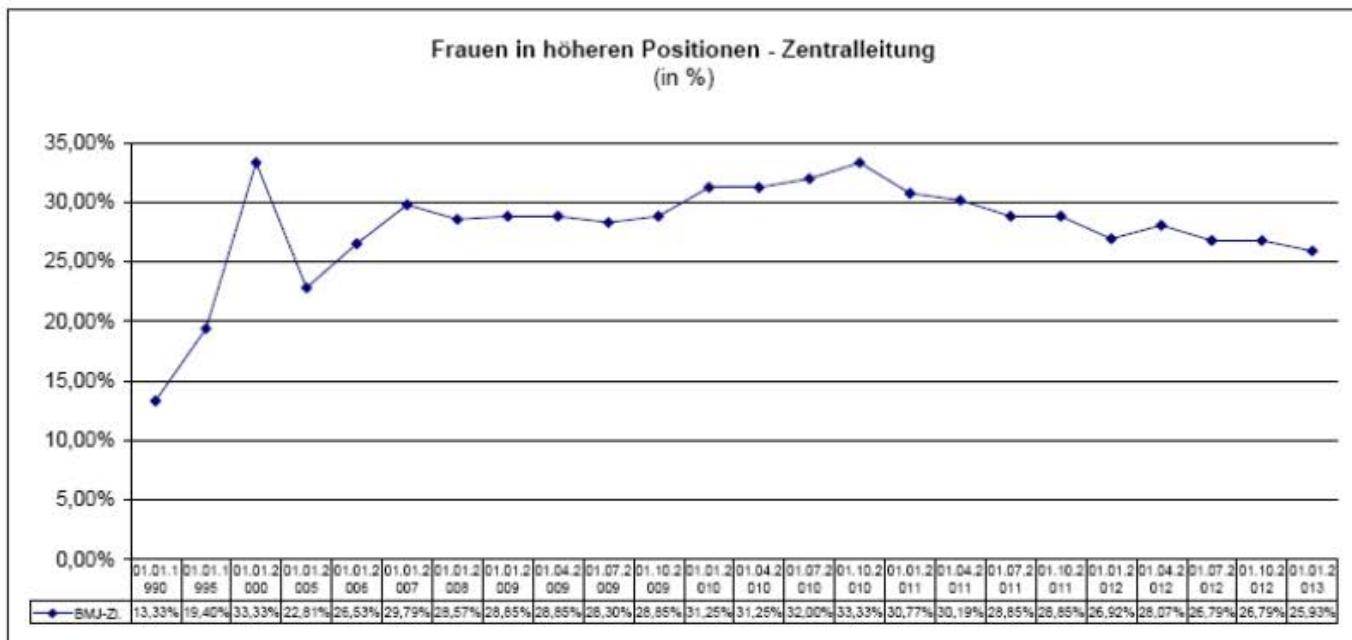
Dieser Maßnahmenkatalog bezieht sich auf die in der Zentralstelle tätigen Richterinnen und Staatsanwältinnen.

II. Derzeitige Situation in der Zentralstelle – statistische Darstellung:

Für den Stichtag 1. Jänner 2013 gilt für den Frauenanteil in Leitungsfunktionen und höherwertiger Verwendung Folgendes:

		ges.	m	w	%
Stabsstelle EU	Leiter/in Stabsstelle	1	1		0,00%
	ZwSumme	1	1	0	0,00%
Präsidialsektion	Sektionschef/in	1	1		0,00%
	AL mit SL-Stellvertretung	1	1		0,00%
	Abteilungsleiter/in	7	4	3	42,86%
	Stv. Abteilungsleiter/in	6	4	2	33,33%
	ZwSumme	15	10	5	33,33%
Sektion I	Sektionschef/in	1	1		0,00%
	AL mit SL-Stellvertretung	1	1		0,00%
	Abteilungsleiter/in	9	6	3	33,33%
	Stv. Abteilungsleiter/in	4	3	1	25,00%
	ZwSumme	15	11	4	26,67%
Sektion III	Sektionschef/in	1	1		0,00%
	AL mit SL-Stellvertretung	0			
	Abteilungsleiter/in	5	4	1	20,00%
	Stv. Abteilungsleiter/in	2	1	1	50,00%
	ZwSumme	8	6	2	25,00%
Sektion IV	Sektionschef/in	1	1		0,00%
	AL mit SL-Stellvertretung	1		1	100,00%
	Abteilungsleiter/in	7	6	1	14,29%
	Stv. Abteilungsleiter/in	5	4	1	20,00%
	ZwSumme	14	11	3	21,43%
BMJ-ZI. Gesamt	Sektionschef/in	4	4	0	0,00%
	AL mit SL-Stellvertretung	3	2	1	33,33%
	Abteilungsleiter/in	28	20	8	28,57%
	Stv. Abteilungsleiter/in	17	12	5	29,41%
	Leiter/in Stabsstelle	1	1	0	0,00%
	Gesamtsumme	53	39	14	26,42%

Die Entwicklung des Frauenanteils (in Prozent und nach Köpfen) lässt sich wie folgt darstellen:



Gesamtübersicht des Frauenanteils in der Zentralleitung (A1-Planstellen):

Zentralleitung		Summe	Köpfe		%	
			M	W	M	W
MinKabinett	Oberstaatsanwalt/in	1	1		100,0%	
	Staatsanwalt/in	1		1		100,0%
	Summe	2	1	1	50,0%	50,0%
StabEUAng.	Leitende/r Staatsanwalt/in	1	1		100,0%	
	Oberstaatsanwalt/in					
	Staatsanwalt/in	1		1		100,0%
	ZwSumme	2	1	1	50,0%	50,0%
	Richter/in LG	1		1		100,0%
	Richter/in BG					
	ZwSumme	1		1		100,0%
	Summe	3	1	2	33,3%	66,7%
Präsidialsektion	Leitende/r Staatsanwalt/in	8	5	3	62,5%	37,5%
	Oberstaatsanwalt/in	6	4	2	66,7%	33,3%
	Staatsanwalt/in	1	1		100,0%	
	ZwSumme	15	10	5	66,7%	33,3%
	Richter/in LG	5	4	1	80,0%	20,0%
	Richter/in BG	3	1	2	33,3%	66,7%
	ZwSumme	8	5	3	62,5%	37,5%
	Summe	23	15	8	65,2%	34,8%
Sektion I	Leitende/r Staatsanwalt/in	10	7	3	70,0%	30,0%
	Oberstaatsanwalt/in	4	3	1	75,0%	25,0%
	Staatsanwalt/in	3		3		100,0%
	ZwSumme	17	10	7	58,8%	41,2%
	Richter/in LG	6	5	1	83,3%	16,7%
	Richter/in BG	6	1	5	16,7%	83,3%
	ZwSumme	12	6	6	50,0%	50,0%
	Summe	29	16	13	55,2%	44,8%
Sektion III	Leitende/r Staatsanwalt/in	5	4	1	80,0%	20,0%
	Oberstaatsanwalt/in	2	1	1	50,0%	50,0%
	Staatsanwalt/in	3	2	1	66,7%	33,3%
	ZwSumme	10	7	3	70,0%	30,0%
	Richter/in LG	7	2	5	28,6%	71,4%
	Richter/in BG	2		2		100,0%
	ZwSumme	9	2	7	22,2%	77,8%
	Summe	19	9	10	47,4%	52,6%
Sektion IV	Leitende/r Staatsanwalt/in	8	6	2	75,0%	25,0%
	Oberstaatsanwalt/in	5	4	1	80,0%	20,0%
	Staatsanwalt/in	9	2	7	22,2%	77,8%
	ZwSumme	22	12	10	54,5%	45,5%
	Richter/in LG	8	3	5	37,5%	62,5%
	Richter/in BG	1	1		100,0%	
	ZwSumme	9	4	5	44,4%	55,6%
	Summe	31	16	15	51,6%	48,4%

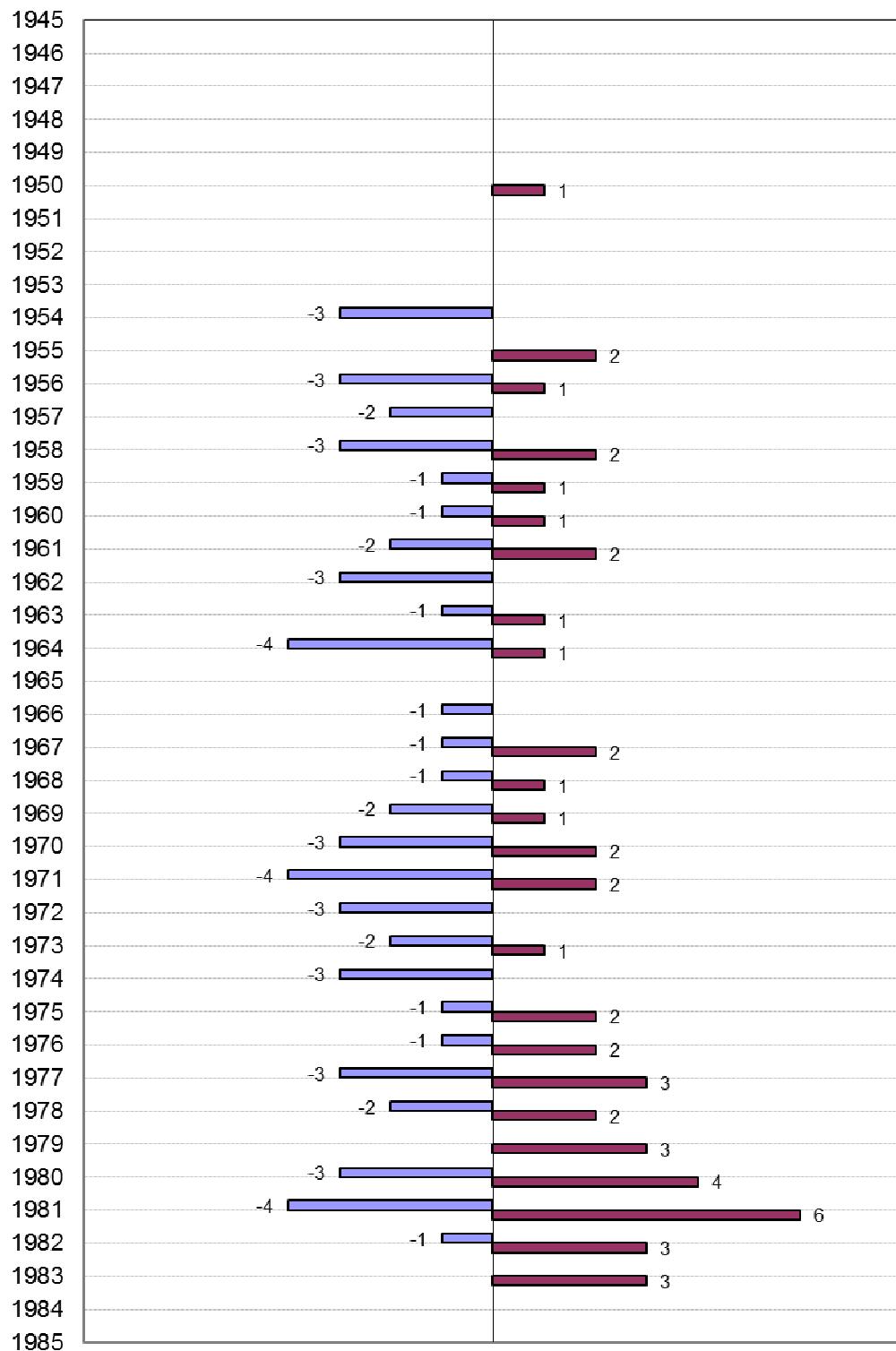
Zentralleitung	Leitende/r Staatsanwalt/in	32	23	9	71,9%	28,1%
	Oberstaatsanwalt/in	18	13	5	72,2%	27,8%
	Staatsanwalt/in	18	5	13	27,8%	72,2%
	ZwSumme	68	41	27	60,3%	39,7%
	Richter/in LG	27	14	13	51,9%	48,1%
	Richter/in BG	12	3	9	25,0%	75,0%
	ZwSumme	39	17	22	43,6%	56,4%
	Gesamtsumme	107	58	49	54,2%	45,8%

Erkennbar ist, dass der Frauenanteil an Leitungsfunktionen und höherwertiger Verwendung sowohl nach Prozenten als auch nach Köpfen in den letzten drei Jahren leicht rückläufig ist.

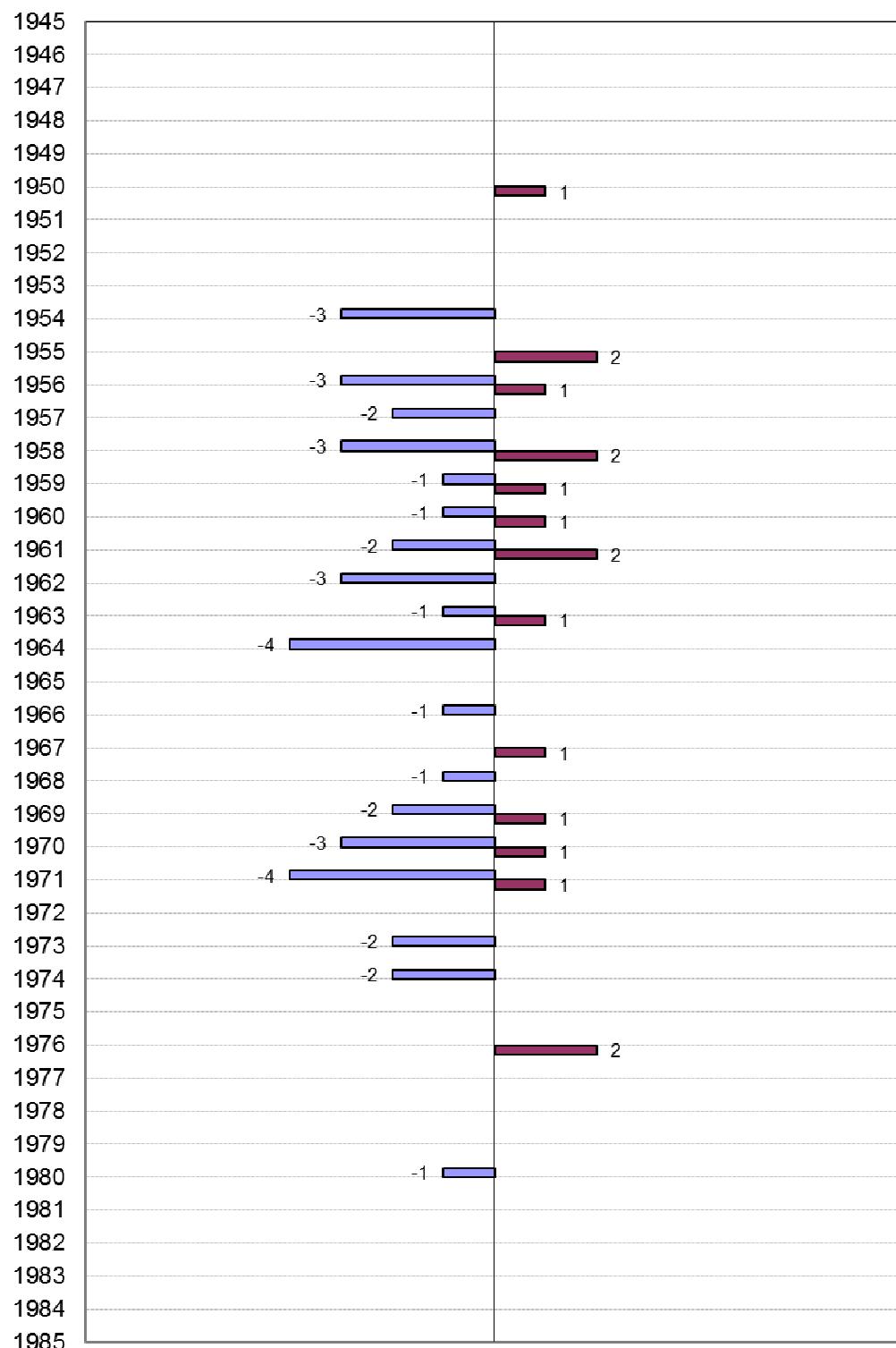
Diese Stagnation hat folgende Gründe:

1. Aufgrund der Altersstruktur in den Leitungsfunktionen ist grundsätzlich keine große Fluktuation gegeben, d.h. leitende Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bzw. Oberstaatsanwältinnen und Oberstaatsanwälte sind nicht allzu häufig nachzubesetzen. Es handelt sich also um handverlesene Planstellen, bei denen jede einzelne Veränderung zwingend zu einer signifikanten Verschiebung – zugunsten oder zulasten – der (Frauen und Männer)Quote führt.
2. Dies zugrunde gelegt, erklärt sich auch die rückläufige Tendenz des Frauenanteils in Verbindung mit der Tatsache, dass z.B. bei der Sektionsleitung III und bei der Abteilungsleitung der Stabstelle für europäische und internationale Angelegenheiten jeweils ein Mann einer Frau nachgefolgt ist.

Altersstruktur zum 01.01.2013
BMJ-Zentraleleitung
RichterInnen und StaatsanwältInnen
Männer / Frauen



Altersstruktur zum 01.01.2013
BMJ-Zentralleitung
StaatsanwältInnen (ohne Zuteilungen)
Männer / Frauen



III. Absichtserklärung:

Es ist das gemeinsame Ziel mittel- bzw. langfristig den Frauenanteil an Leitungsfunktionen und höherwertiger Verwendung auf den im Frauenförderungsplan vorgesehenen Prozentsatz (= 50%) zu heben. Allen Beteiligten ist dabei bewusst, dass keine der festzulegenden Maßnahmen einen „kurzfristigen“ Erfolg bewirken kann, und zwar aus den unter Punkt II. genannten Gründen).

Im Sinne einer strategischen Karriereplanung für Frauen hat sich eine aktive Personalentwicklung am folgenden Maßnahmenkatalog zu orientieren, um die Gleichstellung der Frauen in der Zentralstelle zu erreichen.

IV. Konkrete Maßnahmen:

- 1.** Bei Ausschreibungen sind die Qualifikationskriterien für die Planstelle – wie bisher – offen darzulegen und insbesondere auf die gesetzlichen Bestimmungen hinzuweisen, wonach eine – aktuelle oder in der Vergangenheit gelegene – herabgesetzte Auslastung bzw. die Inanspruchnahme von Karenzurlaub keinen Qualifikationsnachteil bedeutet.

- 2.** Es ist ein allgemeiner Interessentinnen- und Interessentenauftrag im internen Informationswesen der Justiz (Intranet) zu schalten, in dem die Rahmenbedingungen einer Dienstzuteilung nach § 78 RStDG bzw. § 39 BDG iVm § 206 RStDG darzulegen sind. Dabei ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass eine Zuteilung zunächst für sechs Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit) erfolgt und dadurch die dienstrechte Stellung beibehalten wird bzw. welche Bestimmungen der RGV bei einer Zuteilung anzuwenden sind.

- 3.** Vor allen Besetzungen von freien Stellen in der Zentralstelle ist ein Interessentinnen- und Interessentenauftrag im internen Informationswesen der Justiz (Intranet) zu schalten.

- 4.** Jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund des Interessentinnen- und Interessentenauftrags ihr Interesse an einer Tätigkeit in der Zentralstelle bekunden, sind in eine – regelmäßig zu wartende – Liste aufzunehmen. Dabei ist den Interessentinnen und

Interessenten die Option zu eröffnen, sich auf ein bestimmtes Fachgebiet festzulegen oder auch in die allgemeine Liste aufgenommen zu werden.

5. Bewerben sich auf eine freie Stelle in der Zentralstelle mehrere Personen ist zur Verbreiterung der Entscheidungsgrundlage ein Hearing vorzunehmen. An dem Hearing nehmen die Leiterin / der Leiter der für die Wahrnehmung der dienstbehördlichen Zuständigkeiten bzw. der Dienstgeberzuständigkeit im Bereich der Zentralstelle betrauten Abteilung, der/die betroffene(n) Sektionsleiter(in) und der/die Abteilungsleiter(innen) teil. Der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Zentralstelle ist die Möglichkeit zur Teilnahme und Äußerung einzuräumen.
6. Bei Zuteilungen zur Zentralstelle nach § 78 RStDG von Richterinnen / Richtern bzw. nach § 39 BDG iVm § 206 RStDG von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten, die die Voraussetzungen des § 205 RStDG bereits erfüllen, ist darauf zu achten, dass der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Zugeteilten 50 % beträgt.
7. Es ist in allen Sektionen der Zentralstelle darauf hinzuwirken, dass der Frauenanteil an der Gesamtzahl der nach § 3 Abs. 1 Geschäftsordnung des BMJ auszuweisenden Stellvertreterinnen und Stellvertretern 50 % beträgt.
8. Von den unmittelbar Dienst- und Fachvorgesetzten sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die der Zentralstelle nach § 78 RStDG bzw. § 39 BDG iVm § 206 RStDG dienstzugeteilt sind und die die Voraussetzungen des § 205 RStDG bereits erfüllen, zeitgerecht „**Karenzgespräche**“ zu führen, in denen mit ihnen zu erörtern ist, ob sie Interesse an einer unmittelbar an die Karenzzeit anschließende Rückkehr in die Zentralstelle haben, und sind die entsprechenden Möglichkeiten auszuloten. Karenzierten ist ein Zugang zum internen Informationswesen der Justiz (Intranet) zu ermöglichen. Darauf sind sie beim Karenzgespräch hinzuweisen.
9. Für jene zu karenzierenden bzw. karenzierten Dienstnehmer/innen, die der Zentralstelle nach § 78 RStDG bzw. § 39 BDG iVm § 206 RStDG dienstzugeteilt sind und die
 - a. Interesse an einer unmittelbar an die Karenzzeit anschließenden Rückkehr in Zentralstelle bekunden,

- b. die Voraussetzungen des § 205 RStDG bereits erfüllen und
- c. die erforderliche Qualifikation mitbringen,

ist eine Rückkehrmöglichkeit zu eröffnen. Daraus ergibt sich, dass die zur Überbrückung der Vakanz zuzuteilenden „Ersatzkraft“ mit der Maßgabe befristet zuzuteilen ist, dass die Dienstzuteilung (voraussichtlich) mit der Rückkehr des/r karenzierten Dienstnehmers/in endet. Dabei ist möglichst darauf Bedacht zu nehmen, dass die/der rückkehrende Mitarbeiter/in in jenem Fachgebiet eingesetzt wird, in dem sie/er zuletzt tätig war.

10. Auf Wunsch der Betroffenen sind von der Leiterin / dem Leiter der für die Wahrnehmung der dienstbehördlichen Zuständigkeiten bzw. der Dienstgeberzuständigkeit im Bereich der Zentralstelle betrauten Abteilung mit allen gemäß § 78 RStDG zugeteilten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **Perspektivengespräche** zu führen; auf Wunsch findet dieses Gespräch unter (sukzessiver) Beziehung der/s jeweiligen Fachvorgesetzten und/oder der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Zentralstelle statt. Mitarbeiterinnen sind von der Leiterin / dem Leiter der für die Wahrnehmung der dienstbehördlichen Zuständigkeiten bzw. der Dienstgeberzuständigkeit betrauten Abteilung zu diesem Gespräch einzuladen, soweit sie die Voraussetzungen des § 205 RStDG erfüllen.

11. In regelmäßigen Abständen sind von den unmittelbar Fachvorgesetzten mit allen gemäß § 78 RStDG zugeteilten Richterinnen und Richtern – die Zustimmung der/s Betroffenen vorausgesetzt – **MitarbeiterInnengespräche** zu führen. Dabei soll mit den Mitarbeiterinnen Einvernehmen über Frauenförderungsmaßnahmen (Fortbildung; Projektbetrauung etc.) hergestellt werden, die zu einer höheren Qualifikation der Betroffenen führen. Die Bestimmungen über die Dokumentationspflichten des BDG sind sinngemäß anzuwenden.

12. In regelmäßigen Abständen sind von den unmittelbar Fachvorgesetzten mit jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf eine Planstelle der Zentralstelle ernannt sind, **MitarbeiterInnengespräche** zu führen. Dabei ist mit den Mitarbeiterinnen Einvernehmen über Frauenförderungsmaßnahmen herzustellen, die zu einer höheren Qualifikation der Betroffenen führen. Darüber hinaus sind Mitarbeiterinnen auf die Möglichkeit des Perspektivengesprächs hinzuweisen.

13. Die Ressortleitung erklärt sich bei Abweichungen von Personal- oder Begutachtungskommissionsvorschlägen damit einverstanden, dass die wesentlichen Gründe ihrer Entscheidung schriftlich im Besetzungsakt festgehalten werden.

14. Die Ressortleitung erklärt sich bei Abweichungen von Personal- oder Begutachtungskommissionsvorschlägen weiter bereit, den davon betroffenen vor- oder gleichgereihten, mit ihrer Bewerbung nicht zum Zug gekommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auch der/dem letztlich Ernannten die Gründe für die ergangene Personalentscheidung mündlich mitzuteilen. Bei Abweichungen von Personal- oder Begutachtungskommissionsvorschlägen ist auf ihren Wunsch auch die Gleichbehandlungsbeauftragte über diese Gründe zu informieren.

15. Bei der inhaltlichen und zeitlichen (unter Berücksichtigung der dienstrechtlich festgelegten Wochendienstzeit) Gestaltung der Aufgaben und Tätigkeiten – insbesondere bei der Anberaumung von Besprechungsterminen – haben die Fachvorgesetzten darauf zu achten, dass Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auch die sie treffenden Betreuungspflichten unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen wahrnehmen können. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind bei dienstlicher Notwendigkeit Dienstlaptops und -handys zur Verfügung zu stellen. Diese Maßnahme bedeutet aber nicht die Einräumung von Telearbeit im Sinn des diesbezüglichen Leitfadens (BMJ-Pr573.00/0100-Pr 6/2012).

16. Zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren – d.h. die sich an (angehende) Führungskräfte richten –, sind für die Zentralstelle bevorzugt Frauen zu nominieren.

17. Die für Aus- und Fortbildung der Richterinnen und Staatsanwältinnen zuständige Abteilung wird eine Fortbildungsveranstaltung für Sektions- und Abteilungsleiterinnen und -leiter der Zentralstelle organisieren, die der Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Notwendigkeit der Frauenförderung dienen soll. Dies soll zur Veränderung der Organisationskultur, insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, und zur Überwindung weiterer Barrieren für die mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen beitragen.

18. Für Mitarbeiterinnen der Zentralstelle wird die für Aus- und Fortbildung der Richterinnen und Staatsanwältinnen zuständige Abteilung ein Mentoringprogramm entwickeln. Dabei gilt es unter anderem Ansprechpartnerinnen und -partner für Mitarbeiterinnen zu identifizieren, die Orientierungshilfe (zur Arbeitsplatzsituation, dienstrechtliche Fragen etc.) leisten können.

19. Die für Aus- und Fortbildung der Richterinnen und Staatsanwältinnen zuständige Abteilung wird eine Fortbildungsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen der Zentralstelle organisieren, die der Information über dienstrechtliche Belange, Perspektiven in der Zentralstelle sowie über Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung dienen soll.

V. Jour fixe - Nachhaltigkeit:

20. Zur Evaluierung und Weiterentwicklung des Maßnahmenkatalogs zur Gleichstellung von Frauen in der Zentralstelle ist ein einmal im Quartal ein Jour fixe abzuhalten, an dem die Leiterin / der Leiter der Präsidialsektion, die Leiterin / der Leiter der für die Wahrnehmung der dienstbehördlichen Zuständigkeiten bzw. der Dienstgeberzuständigkeit im Bereich der Zentralstelle betrauten Abteilung, die Leiterin / der Leiter der mit den Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und damit im Zusammenhang stehender Vorschriften betrauten Abteilung sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte für die Zentralstelle und deren Stellvertreterin teilnehmen. Der Jour fixe dient unter einem dazu, sich über die geplanten Vorhaben im Bereich der Gleichbehandlungsangelegenheiten auszutauschen.

Wien, 26. Dezember 2013

Für die Bundesministerin:

Dr. Josef Bosina

Elektronisch gefertigt

