

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)

BGBI II 1998/131

BGBI II 1998/308

Aufgrund

1. des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBI. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBI. Nr. 375/1996;
2. der § 1 Abs. 2 Z 6 und § 39 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten, BGBI. Nr. 805/1993, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 99/1997;
3. des § 106a Abs. 2 Universitäts-Organisationsgesetzes, BGBI. 258/1975, zuletzt geändert durch BGBI. I Nr. 109/1997;
4. des § 14b Abs. 2 Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBI. Nr. 54/1970, zuletzt geändert durch BGBI. 297/1995;
5. des § 25a Abs. 2 Akademie-Organisationsgesetzes, BGBI. Nr. 25/1988, zuletzt geändert durch BGBI. Nr. 297/1995,

wird verordnet:

**I. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Unterrepräsentation von Frauen

§ 1. (1) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

Entwurf einer Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur)

Aufgrund

1. des § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBI. Nr. 100/1993,
2. der §§ 1 Abs. 2 Z 6 und 39 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten, BGBI. Nr. 805/1993,
3. des § 1 Abs 2 Z 7 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste, BGBI. I Nr. 130/1998,
4. des § 14b Abs. 2 des Kunsthochschul-Organisationsgesetzes, BGBI. Nr. 54/1970,
5. des § 25a Abs. 2 des Akademie-Organisationsgesetzes, BGBI. Nr. 25/1988,

alle zuletzt geändert durch das Bundesgesetz
BGBI. I Nr. 132/1999,

in Verbindung mit Art. 7 Abs. 2 B-VG, in der Fassung des Bundesverfassungsgesetzes BGBI. I Nr. 68/1998,

wird verordnet:

**I. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Unterrepräsentation von Frauen

§ 1. (1) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungs/Entlohnungsgruppe oder
2. der Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle weniger als 40 % beträgt.

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich der Grundlaufbahn) oder in der betreffenden Bewertungsgruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden keine Unterteilung in Gruppen aufweisenden Kategorie nach Z 1 entfallen,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle weniger als 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Arbeitsplätze der Entlohnungsschemata v und h sind dabei der ihrer Bewertung im Beamtenrecht entsprechenden Verwendungsgruppe und Funktionsgruppe zuzuordnen.

(2) Als dauernd beschäftigt im Sinne des Abs.1 sind auch anzusehen:

1. Vertragsprofessoren und Vertragsprofessorinnen gemäß § 57 VBG 1948;
2. Universitäts- und Hochschulassistentinnen/Universitäts- und Hochschulassistenten in einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit gemäß § 177 BDG 1979;
3. Universitäts- und Hochschulassistentinnen/Universitäts- und Hochschulassistenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis gemäß § 175 BDG 1979;
4. Vertragsassistentinnen/Vertragsassistenten gemäß § 51 VBG 1948;
5. Vertragsdozentinnen/Vertragsdozenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis gemäß § 55 VBG 1948.

siehe § 20 Abs. 2 im Besonderen Teil Wissenschaft

siehe § 20 Abs. 1 im Besonderen Teil Wissenschaft

(3) Dienstbehörden oder Dienststellen im Bereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr sind

1. das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr;
2. im Bereich Wissenschaft:
 - a) die Universitäten,
 - b) die Kunsthochschulen,
 - c) die Akademie der bildenden Künste in Wien,
 - d) das Bundesamt des BFPZ Arsenal,
 - e) die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik,
 - f) die Geologische Bundesanstalt,
 - g) das Institut für Österreichische Geschichtsforschung,
 - h) das Österreichische Archäologische Institut,
 - i) das Interuniversitäre Institut für Forschung und Fortbildung,
 - j) die Studienbeihilfebehörde,
 - k) die Bundesstaatliche Studienbibliothek Linz,
 - l) der Psychologische Beratungsdienst,
 - m) das Interuniversitäre Forschungsinstitut für Agrarbiotechnologie;
3. im Bereich Verkehr insbesondere:
 - a) die Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge,
 - b) das Fernmeldebüro für Wien, Niederösterreich und Burgenland,
 - c) das Fernmeldebüro für Oberösterreich und Salzburg,
 - d) das Fernmeldebüro für Steiermark und Kärnten,
 - e) das Fernmeldebüro für Tirol und Vorarlberg.

(2) Aus der als Anlagen A, B, C und D zu die-

(4) Aus der als Anlage A zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik ergibt sich eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des Abs. 1 im Ressortbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr.

Ziel des Frauenförderungsplanes

§ 2. (1) Ziel des Frauenförderungsplanes ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr auf mindestens 40 % zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluß nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation. Eines der vorrangigen Ziele ist daher insbesondere die vermehrte Besetzung von hochqualifizierten wissenschaftlichen, künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen und künstlerisch-wissenschaftlichen Planstellen (z.B. Universitäts- und Hochschulprofessor/inn/en und Universitäts- und Hochschulassistent/inn/en auf unbestimmte Zeit) und Funktionen im Bereich der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung mit Frauen.

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in den einzelnen Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde oder Dienststelle) innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 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

ser Verordnung angeschlossenen Statistik ergibt sich eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des Abs. 1 im Ressortbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 2. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur auf mindestens 40 % zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation (Anlagen A, B, C und D).

(2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote (Anteil der Frauen an der Gesamtzahl in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienstbehörde oder Dienststelle) innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10 %, sind Förderungsmaß-

der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln.

Liegt die Frauenquote in einer Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 bei 0 %, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5 % zu erreichen.

Frauenförderungsgebot

§ 3. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GBG) sind verpflichtet,

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

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Verwendungsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 mindestens 40 % der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten (§ 1 Abs. 2) beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte hö-

nahmen mit dem Ziel anzuwenden, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln. Liegt die Frauenquote in einer Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle bei 0 %, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5 % zu erreichen.

Frauenförderungsgebot

§ 3. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GBG) sind verpflichtet,

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

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. in der betreffenden Funktionsgruppe oder Bewertungsgruppe, wenn eine solche Unterteilung besteht,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle mindestens 40 % der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte hö-

herwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 auf eine Verwendungsgruppe entfallenden Funktion mindestens 40 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen.

(4) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahme- und Ernennungserfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Aufgabenprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

(5) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

II. ABSCHNITT FRAUENFÖRDERUNGSMAßNAHMEN

Öffentlichkeitsarbeit

§ 4. Der Dienstgeber hat im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit die Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst besonders zu berücksichtigen, um im Ressort Frauen vermehrt zu Bewerbungen zu motivieren.

herwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle

1. auf die betreffende Funktionsgruppe oder Bewertungsguppe entfallenden Verwendungen (Funktionen),
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 40 Abs. 2 Z 1 B-GBG entfallen, mindestens 40 % beträgt.

(4) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahme- oder Ernennungserfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Aufgabenprofil des Arbeitsplatzes auszugehen. Dabei ist neben der fachlichen Eignung insbesondere auf soziale Kompetenz Bedacht zu nehmen.

(5) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

II. ABSCHNITT FRAUENFÖRDERUNGSMASNAHMEN

§ 4. Frauenfördernde Maßnahmen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu setzen.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 5. Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers haben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit die Frauenförderungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst besonders zu berücksichtigen, um Frauen vermehrt zu Bewerbungen zu motivieren.

Frauenförderpläne

§ 5. Die in den Frauenförderplänen (§ 39 Abs. 1 UOG 1993, § 106a Abs. 1 UOG, § 14b Abs. 1 KHOG, § 25a Abs. 1 AOG) vorgesehenen weitergehenden Maßnahmen bleiben von dieser Verordnung unberührt.

Ausschreibung

§ 6. (1) Vor der Ausschreibung einer Planstelle gemäß Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) ist nachweislich zu prüfen, ob innerhalb der Dienststelle für einen Aufstieg in die mit der betreffenden Planstelle verbundene Verwendung geeignete Kandidatinnen vorhanden sind (§ 25 Z 4 AusG). Dabei sind auch Bedienstete während einer gesetzlich vorgesehen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zu berücksichtigen. In diesen Fällen hat eine Ausschreibung zu unterbleiben.

(2) Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Aufgabenprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(3) Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen haben folgenden Zusatz zu enthalten: "Die Dienstbehörde (Dienststelle) strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen."

(4) Der Bundesminister hat dafür zu sorgen, daß Ausschreibungstexte rechtzeitig vor der Veröffentlichung der Ausschreibung den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis gebracht werden. An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung gilt Abs. 7.

siehe § 22 im Besonderen Teil Wissenschaft

Ausschreibung

§ 6. (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch bei herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. In einem solchen Fall ist ein entsprechender Hinweis in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(3) Alle für die zu besetzende Planstelle maßgeblichen Qualifikationen (Aufgabenprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(4) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Planstellen und für Leitungsfunktionen haben den Hinweis zu enthalten, dass die Dienstbehörde (Dienststelle) die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(5) An den Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung hat jeder Ausschreibungstext folgenden Zusatz zu enthalten:

"Die Universität (Kunsthochschule, Akademie der bildenden Künste) strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen."

siehe § 23 Abs. 1 im Besonderen Teil Wissenschaft

(6) Bei der Ausschreibung von Planstellen für Universitäts- und Hochschulprofessor/inn/en in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

siehe § 23 Abs. 2 im Besonderen Teil Wissenschaft

(7) An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung sind die Ausschreibungstexte dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.

siehe § 23 Abs. 3 im Besonderen Teil Wissenschaft

(8) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Abs. 5 und 6 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, daß sie keine objektiven Entscheidungsgrundlagen für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Dies gilt auch für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, daß der potentielle Bewerber/innen/kreis zugunsten einer bestimmten Bewerberin/eines bestimmten Bewerbers oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

siehe § 23 Abs. 5 im Besonderen Teil Wissenschaft

(5) Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen sind Bediensteten der betreffenden Dienst-

(9) Die Ausschreibung von Planstellen und Funktionen ist Bediensteten der betreffenden Dienststelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort bekanntzumachen.

stelle auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekanntzumachen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

Ausschreibung von Gastprofessor/inn/en

§ 7. Der Bestellung von Gastprofessorinnen/Gastprofessoren gemäß § 33 Abs. 2 UOG, gemäß § 9 Abs. 2 Z 5 i.V.m. § 33 Abs. 4 KHOG, gemäß § 16 Abs. 1 i.V.m. §§ 52 Abs. 2 und 53 Abs. 3 AOG hat eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen.

Ausschreibungsverfahren

§ 7. (1) Vor der Besetzung sämtlicher Funktionen in der Zentraleitung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sind im Bereich Bildung und Kultur der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und im Bereich Wissenschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten folgende Informationen (Unterlagen) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Besetzung oder Ausschreibung;
2. der Akt über die allfällige Ausschreibung vor Abfertigung;
3. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber;
4. die Zusammensetzung der Begutachtungskommission;
5. die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber;
6. die Auswahlentscheidung.

(2) Bei Ausschreibungen von Funktionen gemäß Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG) im Bereich der nachgeordneten Dienststellen ist der Ernennungsakt im Bereich Bildung und Kultur der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und im Bereich Wissenschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten vor Erledigung zur Stellungnahme sowie vor Hinterlegung vorzuschreiben.

siehe § 24 im Besonderen Teil Wissenschaft

Wiederholung der Ausschreibung

§ 8. (1) Die aufnehmende Dienststelle bzw. das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen.

(2) Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen bzw. Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszu-schreiben. Nach Anhörung (Stellungnahme) des Arbeitskreises 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

§ 9. (1) An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Planstelle oder Funktion Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern oder künstlerische Auswahlverfahren geführt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber zur Kenntnis zu bringen. Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungserfordernisse oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen, sind einzuladen. In Berufungsverfahren für Universitäts- und Hochschulprofessor/in/en gilt § 10.

(3) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Be-

Auswahlverfahren

siehe § 25 Abs. 1 im Besonderen Teil Wissenschaft

siehe § 25 Abs. 2 im Besonderen Teil Wissenschaft

§ 8. (1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine

wertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(4) In das Auswahlverfahren sind Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort wie alle anderen Bewerbungen einzubeziehen.

(5) Werden Frauen, die wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten einen Berufseintritt bzw. einen Wiedereintritt ins Berufsleben erst im fortgeschrittenen Lebensalter anstreben, ausgewählt, ist gemäß § 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 um Nachsicht anzusuchen.

Berufungsverfahren für Universitäts- und Hochschulprofessor/inn/en

§ 10. (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen erfüllen sowie den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(2) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(3) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

Erteilung von Lehraufträgen

§ 11. (1) Ziel des Frauenförderungsplanes ist es, bei der Vergabe von Lehraufträgen an Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung die bestehende Frauenquote an der Universi-

Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Werden Frauen ausgewählt, die wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten einen Berufseintritt bzw. einen Wiedereintritt ins Berufsleben erst im fortgeschrittenen Lebensalter anstreben, ist gemäß § 4 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 um Nachsicht anzusuchen.

Siehe § 26 im Besonderen Teil Wissenschaft

siehe § 27 im Besonderen Teil Wissenschaft

tät oder an der Fakultät und an der Hochschule künstlerischer Richtung oder an der Abteilung in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese im Zeitraum von zwei Jahren zu verdoppeln. Der Rektor hat die Frauenquote bei den remunerierten und nicht remunerierten Lehraufträgen an der Universität oder an den einzelnen Fakultäten und an der Hochschule künstlerischer Richtung oder an den einzelnen Abteilungen für das Sommersemester 1998 zu erheben und im Mitteilungsblatt kundzumachen.

(2) Die Erreichung der Frauenquote gemäß Abs. 1 hat für remunerierte Lehraufträge gemäß § 2 Abs. 2 Bundesgesetz über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten BGBl. Nr. 463/1974 und für nicht remunerierte Lehraufträge gemäß § 1 Bundesgesetz über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten BGBl. Nr. 463/1974 gesondert zu erfolgen.

(3) Die Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Stunden- bzw. Budgetkontingents jeweils ein angemessenes Sonderlehrauftragskontingent für Lehrveranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten zur Verfügung zu stellen.

Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung

§ 12. Wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. im Habilitationsverfahren oder im Überleitungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind hierbei besonders zu berücksichtigen.

siehe § 28 im Besonderen Teil Wissenschaft

Karriereplanung

§ 13. (1) 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.

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten für die Dienstnehmerinnen dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

(3) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht durch entsprechende Mitarbeitergespräche Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuelle für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

Aus- und Weiterbildung

§ 14. (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, daß alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte bzw. -nachwuchs informiert und darauf hingewiesen werden, daß Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Sie haben geeignete Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Gleiches gilt für alle im Hinblick auf die Karriereplanung und -

Karriereplanung

§ 9. (1) Die jeweiligen Dienstvorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht durch entsprechende Mitarbeitergespräche 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) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

Aus- und Weiterbildung

§ 10. (1) Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden. Jede Dienststelle hat eine aktualisierte Liste

förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlicher, wissenschaftlich-künstlerischer oder künstlerischer Natur und überdies für Freistellungen gemäß § 160 BDG 1979 zum Zwecke der Durchführung von Lehr- und Forschungstätigkeiten, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(2) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese vom Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Zu Fortbildungskursen sind bis zur Erreichung einer 40 %igen Frauenquote (Anlage B) vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40 %ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

(4) Jede Dienststelle hat eine Liste der im Abs. 1 genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zugänglich regelmäßig aktualisiert kundzumachen.

(5) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen gemäß BDG 1979 ist auch den teilbeschäftigten Vertragsbediensteten zu ermöglichen.

Budgetangelegenheiten

§ 15. (1) In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Ver-

der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig kundzumachen.

(2) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine frauen- und familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(3) Die Dienstvorgesetzten haben geeigneten Dienstnehmerinnen auf Wunsch die Teilnahme an Fortbildungs- und Schulungsseminaren zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese vom Dienstvorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 40 %igen Frauenquote (Anlage X) vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40 %ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen gemäß BDG 1979 sowie zu Seminaren und Lehrgängen der Verwaltungsakademie des Bundes ist auch teilbeschäftigten Vertragsbediensteten zu ermöglichen.

siehe auch § 30 im Besonderen Teil Wissenschaft

ordnung 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.

(2) An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung hat die Rektorin/der Rektor Vorschläge und Anregungen für die Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzuholen.

(3) Unbeschadet allfälliger aufsichtsbehördlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieser Verordnung hat die Rektorin/der Rektor auch im Rahmen der Budgetzuweisung die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 16. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gre-

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 11. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senats bestellt, hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission

mien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung der Mitglieder hinzuwirken, insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, daß Frauen auch als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden. Vor der endgültigen Bestellung der Mitglieder der Kommission ist die Stellungnahme der ministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen einzuholen.

Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrauen, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 17. (1) Der Dienstgeber hat bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrau oder als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Rücksicht zu nehmen. Die Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung (§§ 176 und 178 BDG 1979) zu berücksichtigen.

(2) Die Tätigkeit als Vorsitzende eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne des § 175 Abs. 3 BDG 1979 für die Verlängerung des Dienstverhältnisses als Universitäts(Hochschul)assistentin/assistenten.

(3) Die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitä-

oder des betreffenden Senates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, 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.

Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

§ 12. (1) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau zu berücksichtigen. Die Erfüllung der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Kontaktfrau ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu sehen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

siehe auch § 31 Abs. 1 im Besonderen Teil Wissenschaft

ten und Hochschulen künstlerischer Richtung obliegt der Leiterin/dem Leiter der Dienstbehörden oder Dienststellen gemäß § 1 Abs. 3. Sie haben dafür Sorge zu tragen, daß die dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt werden. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitäts- bzw. Hochschulorgane zu berücksichtigen.

(4) An Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung hat die Rektorin/der Rektor den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen jedenfalls einen Raum mit entsprechender technischer Ausstattung (EDV samt Drucker, Telephon, Fax) zur Verfügung zu stellen. Die Rektorin/Der Rektor ist verpflichtet, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf dessen Anforderung die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in einem einer Universität oder einer Hochschule künstlerischer Richtung zugeordneten Bundesdienstverhältnis stehen, sind berechtigt an ihrem Arbeitsplatz ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

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

(2) Die Leiterinnen oder Leiter der Dienstbehörden und Dienststellen haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

Siehe auch § 31 Abs. 5

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

(5) Erfordert die Tätigkeit einer Gleichbehand-

Kinderbetreuungsplätze

§ 18. Die Dienststellenleiterinnen/-leiter bzw. Rektorinnen/Rektoren haben auf der Basis von jährlichen Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes, alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Auftragsforschung für und Förderungen durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr

§ 19. Bei der für die Auftragsforschung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr an Einzelpersonen gewidmeten Budgetmitteln ist die bestehende Frauenquote (Anteil der Projektnehmerinnen an der Gesamtzahl der projektdurchführenden Personen) in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote erreicht wird.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 20. (1) Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr hat jeder Dienststellenleiterin/jedem Dienststellenleiter alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und nähere Informationen dazu (Handbuch) zu übermitteln. Die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter hat diese nachweislich zur Kenntnis zu nehmen. Innerhalb der Universität und Hochschule künstlerischer Richtung hat die Rektorin/der Rektor für die nachweisliche Wei-

lungsbefragten oder Kontaktfrau eine Reisebewegung, ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 abzugelten.

(6) Im Rahmen des § 31 B-GBG sind den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen wie Protokolle, Personaldaten oder statistische Auswertungen zur Verfügung zu stellen.

Kinderbetreuungsplätze

§ 13. Die Dienststellenleiterinnen oder Dienststellenleiter haben regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung für Betriebskindergärten des Bundes durchzuführen, und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle zu treffen.

Siehe auch § 32 im Besonderen Teil Wissenschaft

Auftragsforschung für und Förderungen durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

§ 14. Bei der Verteilung der für die Auftragsforschung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur an Einzelpersonen gewidmeten Budgetmittel ist die bestehende Frauenquote (Anteil der Projektnehmerinnen an der Gesamtzahl der projektdurchführenden Personen) in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote erreicht wird.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 15. (1) Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat jeder Dienststellenleiterin und jedem Dienststellenleiter alle für Gleich-

terleitung an die Leiterinnen/Leiter der Universitäts- und Hochschuleinrichtungen (Instituts- und Klinikvorstände, Abteilungsleiterinnen/-leiter, Meisterklassenleiterinnen/-leiter) sowie die Leiterinnen/Leiter der sonstigen Organisationseinheiten zu sorgen.

(2) Die Dienststellenleiterin/Der Dienststellenleiter hat die ihr/ihm zugegangenen alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen und an die Gleichbehandlungbeauftragten, die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen in Kopie zu übermitteln.

(3) Das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

behandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen zu übermitteln.

Siehe auch § 33 im Besonderen Teil Wissenschaft

(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter hat alle ihr oder ihm zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen sowie den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Kontaktfrauen in Kopie zu übermitteln.

(3) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen der Zentraleitung und der nachgeordneten Dienststellen sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der Kontaktfrauen unter Anführung ihrer Funktion aufzunehmen.

(4) Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen abzuhalten.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 16. In 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.

III. ABSCHNITT

Besonderer Teil Bildung und Kultur

Aus- und Weiterbildung

§ 17. Bei der Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Schulmanagementseminaren der Pädagogischen Institute, haben Direktorinnen und Direktoren sowie Beamtinnen und Beamte der Schulaufsicht bis zur Erreichung einer 40% igen Frauenquote (Anlage B) vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 40% ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

Schulautonomer Bereich

§ 18. Die Direktorinnen und Direktoren haben bei der Verteilung der ihnen im Rahmen der Budgetautonomie zugewiesenen Mittel die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.

Betrauung mit Funktionen

§ 19. Die Direktorinnen und Direktoren haben im Zusammenwirken mit den Schulaufsichtsorganen bis zur Erreichung einer 40% igen Frauenquote Frauen mit Funktionen (z.B. Direktorstellvertreterin, Administratorin, Fachvorständin, Klassenvorständin, Kustodin, Schulbibliothekarin, Sicherheitstechnikerin) zu betrauen.

IV. ABSCHNITT Besonderer Teil Wissenschaft

§ 20. (1) Dienstbehörden oder Dienststellen im Bereich Wissenschaft des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sind

1. die Universitäten,
- b) die Universitäten der Künste
- c) das Interuniversitäre Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung,
- d) das Interuniversitäre Forschungsinstitut für Agrarbiotechnologie;
- e) die Studienbeihilfenbehörde,
- f) die Zentralbibliothek für Physik
- g) die Zentralbibliothek für Medizin,
- h) der Psychologische Beratungsdienst für Studierende,
- i) das Österreichische Archäologische Institut,
- j) die Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik,
- k) das Institut für Österreichische Geschichtsforschung,
- l) die Geologische Bundesanstalt,
- m) das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur hinsichtlich der Bediensteten der Zentraleitung und der der Österreichischen Akademie der Wissenschaften zugeteilten Bundesbediensteten.

(2) Als dauernd beschäftigt im Sinne des § 1 Abs. 1 sind auch anzusehen:

1. Vertragsprofessorinnen und Vertragsprofessoren gemäß § 57 Vertragsbedienstetengesetz 1948;
2. Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis gemäß § 175 BDG 1979;
3. Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten in einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit gemäß § 177 BDG 1979;
4. Vertragsassistentinnen und Vertragsassistenten gemäß §§ 51 bis 52a Vertragsbedienstetengesetz 1948;
5. Vertragsdozentinnen und Vertragsdozenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis gemäß §

55 Vertragsbedienstetengesetz 1948.

Ziele

§ 21. Eines der vorrangigen Ziele (§ 2 Abs.1) ist insbesondere die vermehrte Besetzung von Planstellen für hochqualifiziertes wissenschaftliches und künstlerisches Personal (z.B. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten auf unbestimmte Zeit) und Funktionen im Bereich der Universitäten und Universitäten der Künste.

Frauenförderpläne

§ 22. Die in den Frauenförderplänen (§ 39 Abs. 1 UOG 1993, § 39 Abs.1 KUOG) vorgesehenen weitergehenden Maßnahmen bleiben von dieser Verordnung unberührt.

Ausschreibung

§ 23. (1) An den Universitäten und Universitäten der Künste hat jeder Ausschreibungstext für die Besetzung von Planstellen oder Funktionen den Zusatz zu enthalten, dass die Universität die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal oder bei den Allgemeinen Bediensteten anstrebt, deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(2) Bei der Ausschreibung von Planstellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(3) An Universitäten und Universitäten der Künste sind die Ausschreibungstexte samt Stellenbeschreibung und Organigramm der betreffenden Organisationseinheit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur

Kenntnis zu bringen.

(4) An Universitäten und Universitäten der Künste sind auch Leitungsfunktionen in Dienstleistungseinrichtungen im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(5) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Abs. 1 oder 2 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 24. (1) Die aufnehmende Dienststelle oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Ein entsprechender Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

(2) Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Planstelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Liegen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Auswahlverfahren

§ 25. (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist un-

verzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Planstelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt oder künstlerische Auswahlverfahren durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungserfordernisse oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt § 26.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Bewerbungsgesprächen mindestens 14 Tage vor dem festgelegten Termin schriftlich einzuladen.

Berufungsverfahren für

Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

§ 26. (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(2) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(3) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

Erteilung von Lehraufträgen, Beauftragung und Betrauung mit Lehrveranstaltungen

§ 27. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, bei der Vergabe von Lehraufträgen an Universitäten und Universitäten der Künste die bestehende Frauenquote an der Universität oder Fakultät oder an der Universität der Künste in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. Die Rektorin oder der Rektor hat die Frauenquote bei den remunerierten und nicht remunerierten Lehraufträgen an der Universität und gegebenenfalls an den einzelnen Fakultäten oder an der Universität der Künste für das jeweilige Semester zu erheben und im Mitteilungsblatt kundzumachen.

(2) Die Frauenquote gemäß Abs. 1 ist sowohl für remunerierte Lehraufträge gemäß § 2 als auch für nicht remunerierte Lehraufträge gemäß § 1 Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen, BGBl. Nr. 463/1974, zu erfüllen.

(3) Die zuständigen Organe der Universitäten und der Universitäten der Künste haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Stunden- bzw. Budgetkontingents jeweils ein angemessenes Sonderlehrauftragskontingent für Lehrveranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten zur Verfügung zu stellen.

(4) Universitätsassistentinnen und Vertragsassistentinnen dürfen bei der Beauftragung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen, Universitätsdo-

zentinnen und Vertragsdozentinnen dürfen bei der Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen nicht benachteiligt werden.

Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung

§ 28. Wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren oder in Überleitungsverfahren von Universitätsassistentinnen oder Universitätsassistenten) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Aus- und Weiterbildung

§ 29. Die Dienstvorgesetzten haben geeigneten Dienstnehmerinnen auf Antrag die Teilnahme an allen im Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen, wissenschaftlich-künstlerischen oder künstlerischen Inhalts sowie Freistellungen gemäß § 160 BDG 1979 zu ermöglichen, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Budgetangelegenheiten

§ 30. (1) In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie die in dieser Verordnung und im Frauenförderplan der betreffenden Universität oder Universität der Künste 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.

(2) Die Rektorin oder der Rektor einer Universität oder Universität der Künste hat Vorschläge und Anregungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung einzuholen.

(3) Unbeschadet allfälliger aufsichtsbehördlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieser Verordnung hat die Rektorin oder der Rektor auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 31. (1) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Rücksicht zu nehmen. Die Tätigkeit als Mitglied eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung (§§ 176 und 178 BDG 1979) zu berücksichtigen.

(2) Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne des § 175 Abs. 3 BDG 1979 für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses als Universitätsassistentin oder Universitätsassistent.

(3) Die Rektorin oder der Rektor hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(4) Die Rektorin oder der Rektor hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jedenfalls einen Raum mit entsprechender technischer Ausstattung (EDV samt Drucker, Telefon, Telefax) zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in einem einer Universität oder einer Universität der Künste zugeordneten Bundesdienstverhältnis stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(6) Erfordert die Tätigkeit eines Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Bundesdienstverhältnis stehen, gebührt in diesem Falle ein Aufwandsersatz in sinngemäßer Anwendung dieser Bestimmungen.

Kinderbetreuungsplätze

§ 32. (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat alle Universitäten und Universitäten der Künste über mögliche Maßnahmen zur Schaffung geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen und über entsprechende Fördermöglichkeiten zu informieren.

(2) An Universitäten und Universitäten der Künste ist der Bedarf aller Universitätsangehöriger gemäß §§ 19 UOG 1993 oder 20 KUOG einschließlich der Angestellten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gemäß §§ 37 UOG 1993 oder 37 KUOG und der Studierenden zu erheben. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.

(3) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat die Rektorin oder der Rektor eine Kinderbetreuungsbeauftragte oder einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren oder dessen Aufgabe die Beratung bei der Bedarfserhebung gem. Abs. 1 sowie bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten ist.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

ten

§ 33. (1) Innerhalb der Universität oder Universität der Künste hat die Rektorin oder der Rektor für die nachweisliche Weiterleitung der ihr oder ihm zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß § 15 Abs. 1 an die Leiterinnen oder Leiter der Universitätseinrichtungen (Instituts- und Klinikvorstände) sowie die Leiterinnen oder Leiter der sonstigen Organisationseinheiten zu sorgen.

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat ihr oder ihm zugegangene Rechtsvorschriften und Informationen gemäß § 15 Abs. 1 an der Dienststelle öffentlich aufzulegen und in Kopie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(3) Die Rektorin oder der Rektor hat für die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen über die Aufgaben und Tätigkeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen für die Universitätsangehörigen gemäß §§ 19 UOG 1993 oder 20 KUOG zu sorgen.

Berichtspflichten

§ 34. (1) Die Erhebungs- und Berichtspflicht umfasst auch die Frauenquote hinsichtlich der Erteilung von Lehraufträgen, der Beauftragung von Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten, Vertragsassistentinnen und Vertragsassistenten sowie der Betrauung von Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, Vertragsdozentinnen und Vertragsdozenten mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen, der Einladung von Gastvortragenden, der Bestellung von Studienassistentinnen und Studienassistenten, der Bestellung von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren, der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung, der Freistellungen gemäß § 160 BDG, insbesondere zwecks Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, der Teilnahme an Forschungsprojekten (einschließlich Forschungsprojekten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit), Gastspielen, künstlerischen Veranstaltungen und Ausstellungen sowie der Ge-

währung von Reisekostenzuschüssen.

(2) Anlage E zu dieser Verordnung bezeichnet jene Datenerfordernisse, mit denen einzelne Dienststellen in Vollziehung dieser Verordnung konfrontiert werden können, sofern diese Daten nicht zentral verfügbar sind oder sich nicht aus verwaltungsvereinfachenden Gründen in andere Berichtspflichten integrieren lassen. Die in der Anlage E Pkt. II und IV präzisierten Datenerfordernisse werden nach Maßgabe der verwaltungstechnischen Voraussetzungen erhoben

V. ABSCHNITT

UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN

Zuständigkeit

§ 35. 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.

Berichtspflichten

§ 36. (1) Die Frauenquote unter allen Bediensteten der jeweiligen Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist von der Zentralstelle im Abstand von zwei Jahren mit Stichtag 1. Juli bis spätestens zum darauffolgenden 1. Dezember zu erheben, sofern diese Daten nicht auf anderem Wege an das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur übermittelt werden.

(2) Die Berichte gem. § 50 Abs. 1 B-GBG mit den Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre sind

III. ABSCHNITT

UMSETZUNG DER FRAUENFÖRDERUNGSMASSNAHMEN

Zuständigkeit

§ 21. Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt allen jenen Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich jener personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten, auf die sich die in dieser Verordnung genannten Frauenförderungsmaßnahmen beziehen, zu treffen haben.

Berichtspflichten

§ 22. (1) Die Frauenquote unter allen Bediensteten der jeweiligen Verwendungsgruppen/ Entlohnungsgruppen und Funktionen ist im Abstand von zwei Jahren mit Stichtag 1. Juli bis spätestens zum darauffolgenden 1. Oktober von der Zentralstelle zu erheben, sofern diese Daten nicht auf anderem Wege an das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr übermittelt werden. Die Erhebungs- und Berichtspflicht betrifft auch die Frauenquote hinsichtlich der Erteilung von Lehraufträgen, der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung, Freistellungen gemäß § 160 BDG, Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen im Rahmen von Dienstreisen, Teilnahme an Forschungsprojekten (einschließlich Forschungsprojekte im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) sowie Teilnahme an Gastspielen, künstlerischen Veranstaltungen und Ausstellungen.

(2) Anlage B zu dieser Verordnung bezeichnet jene Datenerfordernisse, mit denen einzelne Dienststellen in Vollziehung dieser Verordnung konfrontiert werden können, sofern diese Daten nicht zentral verfügbar sind oder sich nicht aus verwaltungsvereinfachenden Gründen in andere Berichtspflichten integrieren lassen. Die in der Anlage B Pkt. II und IV präzisierten Datenerfor-

den zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichteten Organen im Dienstweg zur Kenntnis zu bringen.

(3) Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote in einem Fall nicht erreicht, ist dies von der Dienststellenleiterin oder vom Dienststellenleiter zu begründen, die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind darzulegen.

Dienstplichten

§ 37. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den

dernisse werden nach Maßgabe der verwaltungstechnischen Voraussetzungen erhoben.

(3) Die Berichte mit den Zielvorgaben für die nächsten zwei Folgejahre sind im Dienstweg den zur Umsetzung dieser Verordnung verpflichteten Organen zur Kenntnis zu bringen.

(4) Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote in einem Fall nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von der Dienststellenleiterin/vom Dienststellenleiter ausführlich darzulegen sowie die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes.

Dienstplichten

§ 23. Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür jeweils zuständigen Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

Außerkräftreten

§ 24. Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Kunst betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst) BGBl. Nr. 229/1995 außer Kraft.

dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

Außerkräftreten

§ 38. Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung treten

1. 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 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 308/1998,
2. der Frauenförderplan des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Erlass vom 1.1.1996, GZ 20.703/52-GB/95) außer Kraft.

