

# Frauenförderungsplan der Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH (BBU GmbH)

## Präambel

Die Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

## 1. Abschnitt

### Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

#### 1. Ziele

§ 1. Bei der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. **Chancengleichheit:** Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
2. **Bewusstseinsbildung:** Das Selbstbewusstsein von Frauen stärken, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Identität fördern – Bereitschaft erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen, Verantwortung zu übernehmen. Neue Wege der Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern im Büro als Chance für beide Geschlechter verstehen.<sup>1</sup> Die Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeit von Männern, insbesondere zur Betreuung von Kindern und Angehörigen, wird von der Arbeitgeberin positiv bewertet und gefördert.
3. **Ausgleich bestehender Belastungen:** Die Voraussetzung zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vornherein auszuschließen.
4. **Neuaufteilung:** Bedingungen für gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung und gleiche Beteiligung von Frauen und Männern in Funktionen, Kommissionen, Beiräte und Gremien schaffen (Anhebung des Frauenanteils auf 50%).
5. **Entwicklungsmöglichkeiten:** Umsetzung von spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung in der Personalplanung und Personalentwicklung der BBU GmbH (Mentoring, Coaching, Karriereplanung, ...).

---

<sup>1</sup> Frauen und Männer als gleichwertige Partner

## **2. Maßnahmen**

### **Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Unternehmenskultur**

- § 2. (1)** Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit in der Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu verwirklichen.
- (2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sollen im gesamten Unternehmen stattfinden bzw. für alle zugänglich sein und müssen deshalb in der Personalentwicklung integriert werden.
- (3) Eine spezielle Förderung wie beispielsweise Psychotherapie und Supervision für Frauen mit Extrembelastungen (alleinerziehend, Kind mit Behinderung, Pflege, etc.) wird angeboten.
- (4) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer, wie unter anderem Betreuungsverantwortung, sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen (beispielsweise Einteilung der Meeting Zeiten, Dienstreiseaufträge) auszugleichen.
- (5) Den Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung und aller funktional zuständigen Abteilungen kommt eine Vorbildwirkung zu.

### **Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

- § 3. (1)** Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen (Poster, Kalender, Bildschirmschoner, usw.) und jegliche Art der Belästigung, sind zu unterlassen. Die Dienstgeberin hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen zB sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, zu informieren. Die Dienstgeberin hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen erfolgter Belästigung keine Benachteiligung im Unternehmen zu erfahren. Ebenso sind andere ungerechtfertigte Folgeerscheinungen nach Möglichkeit (wie zB Diskreditierung) zu unterbinden.
- (3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen wird.
- (4) Führungs- und Ausbildungsverantwortliche haben in ihrem Verantwortungsbereich bewusst auf die Einhaltung dieses Prinzips zu achten und erforderlichenfalls einzugreifen. Überdies trifft insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung.

(5) Es gibt folgenden Stufenplan für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein nicht angemessenes Verhalten zeigen:

1. Gespräch zwischen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter und Vorgesetzter bzw. Vorgesetztem (bei Bedarf – mit HR und im Idealfall gemeinsam mit der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten),
2. bei erneutem Vergehen oder Nichteinsicht: nach neuerlichem Gespräch je nach Schweregrad -> Verwarnung, Kündigung oder Entlassung.

### **Sprachliche Gleichbehandlung**

**§ 4.** Alle internen und externen Schriftstücke der BBU GmbH sind geschlechtergerecht zu formulieren. Am besten ist eine neutrale Bezeichnung (Mitarbeitende, ...), damit sich niemand diskriminiert fühlen kann. Falls zur leichten Lesbarkeit nur eine Geschlechtsform herangezogen wird, so ist die weibliche Form zu nutzen. Falls die Mitarbeitenden abgekürzt angesprochen werden sollen, dann ist der \* zu nutzen – Mitarbeiter\*innen, die ausgeschriebene Version (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) ist auf jeden Fall zu bevorzugen.

### **Informationsarbeit**

**§ 5. (1)** Allen – auch allen neu eintretenden – Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. von der Führungskraft zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderplan muss im Intranet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich sein.

(2) Sowohl im Intranet als auch im Newsletter muss Raum für Fragen zur Gleichbehandlung zur Verfügung gestellt werden.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nach Absprache mit der Führungskraft und nach betrieblicher Möglichkeit die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten zu gewähren.

### **Informationsrechte**

**§ 6.** Es sind folgende Informationsrechte vorgesehen:

1. Auf Antrag der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sollen bis zu zwei Mal im Jahr tabellarische Auflistungen über Leitungs- und stellvertretende Leitungsfunktionen in der Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleitungen GmbH erstellt werden.
2. Die Ausbildungsabteilungen sind zur Führung von statistischen Unterlagen verpflichtet, aus denen der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sind.
3. Schriftliche Information über geplante Schulungen.

4. Schriftliche Information bei Ausschreibung von Leitungs- und stellvertretenden Leitungsfunktionen:
  - a. Ausschreibungstext vor Abfertigung
  - b. Besetzung der Hearing-Kommission bzw. Teilnehmer\*innen beim Bewerbungsgespräch
  - c. Schriftliche Unterlagen der eingeladenen Bewerber\*innen mit Terminbekanntgabe
5. Information über geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen.

### **Frauenförderungsgebot**

**§ 7. (1)** Eine Unterrepräsentation von Frauen ist mit einer Quote unter 50% in der jeweiligen Funktionsgruppe angesetzt.

(2) Angestrebt wird eine Quote von 50/50 in allen Funktionsgruppen in der Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleitungen GmbH.

(3) Falls in einer Funktionsgruppe die Frauenquote darunter liegt, so ist es die Aufgabe der Führungskraft geeignete Frauen anzusprechen und zu fördern bzw. zu Bewerbungen einzuladen.

(4) Bewerberinnen, die für die angestrebte Position gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zu bestellen.

(5) Im Anhang steht eine Übersicht mit Stichtag 31.12.2021 zur Verfügung, der zu entnehmen ist, wo Handlungsbedarf besteht.

## **2.Abschnitt**

### **Besondere Fördermaßnahmen**

#### **1. Maßnahmen der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8. (1)** Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung zu legen.

(2) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen (Meetings, Reisen, ...) ist auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeiterinnen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(3) Für die Mitarbeiterinnen darf durch die Teilzeitbeschäftigung kein Nachteil entstehen.

## **Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung**

**§ 9.** Teilzeitbeschäftigung stellt in keinem Fall einen Hinderungsgrund für die Übernahme einer Leitungsposition dar. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte zugänglich sind.

## **Förderung der Väterkarenz**

**§ 10.** Die Personalabteilung informiert jeden Vater spätestens nach Meldung der Geburt eines Kindes über die Möglichkeit einer Väterkarenz sowie die neuen zeitlichen Erfordernisse und/oder neue Rahmenbedingungen des Mitarbeiters.

## **2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung**

### **Gleichwertiger Zugang von Frauen zu Aus- und Weiterbildung**

**§ 11. (1)** Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, ist es die Aufgabe der unmittelbaren Führungskraft ihre Mitarbeiterinnen über die zur Auswahl stehenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zeitgerecht zu informieren und zur Teilnahme zu motivieren.

(2) Im Weiterbildungsangebot sind frauenspezifische Fortbildungsveranstaltungen vorzusehen, sowie für Führungskräfte die Themenschwerpunkte Antidiskriminierung, Gleichstellung und „gezielte Förderung von Frauen“.

(3) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Funktionen qualifizieren, entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

(4) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten nach Möglichkeit so anzusetzen, dass unaufschiebbare soziale Tätigkeiten, z.B. das Abholen der Kinder beim Kindergarten, trotz des Kursbesuches durchgeführt werden können.

(5) Den Teilzeitkräften ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen durch Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu ermöglichen.

## **3. Förderung des beruflichen Aufstiegs Laufbahn- und Karriereplanung**

**§ 12. (1)** Die Möglichkeit einer Familienphase sollte in die Karriereplanung beider Geschlechter gleichwertig einfließen und darf zu keinerlei Beschränkung führen. Entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zu installieren, um unter anderem den Anteil der Väterkarenz zu erhöhen und die

Anerkennung von Familienkompetenzen bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten.

(2) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss dies auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen erfolgen. Frauen sollen gezielt, unter anderem bei Projektleitungen und Arbeit in Eigenverantwortung, gefördert bzw. zur Übernahme von Führungspositionen motiviert werden.

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden motiviert, entsprechende Förderungen (unter anderem Teilnahme an Weiterbildung, Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung) anzunehmen.

(4) Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, wo Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.

### **Besetzung von Führungspositionen**

**§ 13. (1)** Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind entsprechend den Vorgaben dieses Frauenförderungsplanes gem. § 11c B-GIBG vorrangig zu bestellen. Dies gilt auch, wenn der Frauenförderungsplan wegen des Erreichens oder Überschreitens der 50%-Frauenquote keine Maßnahmen anordnet, durch die Bestellung aber der entsprechende Frauenanteil unter 50% fallen würde.

(2) Frauenförderung muss bereits bei der Besetzung von Stellvertretungen beginnen. Die Ausschreibung auch dieser Funktionen hat zu erfolgen.

(3) Auf diese Förderungsmaßnahmen ist bereits bei der Betrauung mit aufstiegsrelevanten Tätigkeiten Bedacht zu nehmen.

(4) Die Ausschreibungstexte müssen so formuliert sein, dass sich auch Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen.

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

(6) Hearings sollen grundsätzlich in allen Fällen abgehalten werden. Den Hearings ist die zuständige oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen.

### **4. Förderung des Wiedereinstiegs Information**

**§ 14. (1)** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei Bedarf durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft/Vaterschaft oder in Zusammenhang mit anderen

Betreuungspflichten zu informieren. Insbesondere sind Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter von der Personalabteilung oder von ihrer bzw. seiner oder ihrem bzw. seinem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Karenzurlauberinnen und Karenzurlauber sind spätestens zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegsgesprächs nach Abs. 2 von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren.

### **Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen**

§ 15. (1) Die Mitarbeiterinnen sind bei Bedarf durch die gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

(2) Wiedereinsteigerinnen sollen bevorzugt zu Fortbildungsseminaren zugelassen werden.

(3) Um Wiedereinsteigerinnen optimal zu unterstützen, kann ihnen bei Bedarf Coaching und Einzelsupervision angeboten werden.

## **5. Weitere Maßnahmen**

### **Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten**

§ 16. (1) Die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und -maßnahmen werden im jährlichen Budget berücksichtigt.

(2) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und ihre Mitgliedern sind vom Dienstgeber nach Tunlichkeit gemäß § 31 Abs. 2 B-GIBG zu unterstützen.

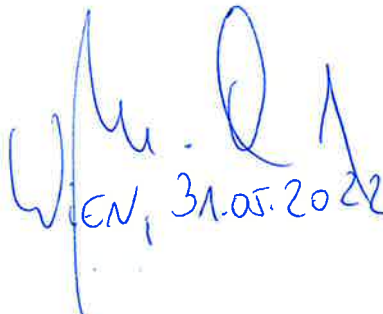
(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreter\*innen darf aus ihrer Tätigkeit kein beruflicher Nachteil erwachsen.

## **3.Abschnitt**

### **Schlussbestimmung**

#### **Inkrafttreten und Geltungsdauer**

§ 17. Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

  
WIEN, 31.05.2022