

BUNDES
THEATER
holding

Burgtheater

Wiener Staatsoper

Volksoper Wien

Theaterservicegesellschaft

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

FÜR DEN KONZERNBEREICH DER
BUNDESTHEATER-HOLDING GMBH

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 ZIELE DES FRAUENFÖRDERUNGSPLANES.....	3
§ 2 CHANCENGLEICHHEIT.....	4
§ 3 SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG	4
§ 4 BEVORZUGTE AUFNAHME.....	4
§ 5 AUSSCHREIBUNG	4
§ 6 AUSWAHLKRITERIEN.....	5
§ 7 AUSWAHLVERFAHREN.....	5
§ 8 MENTOR/INNEN	5
§ 9 MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ	6
§ 10 INFORMATION SARBEIT UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	6
§ 11 SCHAFFUNG DER ERFORDERLICHEN INFRASTRUKTUR	7
§ 12 UNTERSTÜTZUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN	7
§ 13 INFORMATION SRECHTE UND -PFLICHTEN.....	7
§ 14 INFORMATION SRECHTE BEI VAKANTEN STELLEN.....	8
§ 15 ZUSAMMENSETZUNG VON KOMMISSIONEN	8
§ 16 AUS- UND WEITERBILDUNG	9
§ 17 LAUFBAHN UND KARRIEREPLANUNG	9
§ 18 FÖRDERUNG DES WIEDEREINSTIEGS	10
§ 19 GLEITENDER WIEDEREINSTIEG UND/ODER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	10
§ 20 IN-KRAFT-TRETEN.....	10

Gemäß § 20 Bundestheaterorganisationsgesetz ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, auf die Arbeitnehmer/innen der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns sinngemäß anzuwenden.

In sinngemäßer Anwendung des § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird der

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN

für den Konzernbereich der Bundestheater-Holding GmbH erlassen:

ZIELE

§ 1 ZIELE DES FRAUENFÖRDERUNGSPLANES

- (1) Der Bundestheater-Konzern bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung für Frauen und Männer zu gewährleisten.
- (2) Vorrangiges Ziel dieses Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen sowie in den Führungspositionen der Gesellschaften im Sinne der §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind nach 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. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der
 1. dauernd Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen oder
 2. dauernd Beschäftigten, die leitende Funktionen bekleiden,in der jeweiligen Gesellschaft weniger als gemäß den in den §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz genannten Prozentsätzen beträgt. Aus den Statistiken der Anlagen A bis E sind die Bereiche, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen im Konzernbereich der Bundestheater-Holding GmbH besteht, ersichtlich.
- (3) Eine Frauenquote unter den Prozentsätzen gemäß §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist dann zulässig und stellt keine Ungleichbehandlung dar, wenn die Art der beruflichen Tätigkeit oder die Rahmenbedingungen ihrer Ausübung ein Merkmal erfordern, das eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sind.
- (4) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen weiters folgende Ziele erreicht werden:
 1. die Förderung der Anerkennung der Frauen und Männern als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen und Partner in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
 2. die Anhebung des Frauenanteils in den einzelnen Gesellschaften in den in den Anlagen A bis E genannten Abteilungen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
 3. eine bereits erreichte den §§ 11b und 11 c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz entsprechende Frauenquote jedenfalls zu wahren,

4. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in Entscheidungsstrukturen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
5. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer,
6. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
7. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
8. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen.

§ 2 CHANCENGLEICHHEIT

Die Chancengleichheit für Männer und Frauen ist in allen Ebenen zu gewährleisten und die Gleichbehandlung insbesondere durch Maßnahmen der zuständigen Personalabteilungen zu verwirklichen.

§ 3 SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

In Rechtsvorschriften (Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen), internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen der Gesellschaften 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. Insbesondere haben Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

MASSNAHMEN

§ 4 BEVORZUGTE AUFNAHME

In all jenen Abteilungen und Funktionen, in denen ohne sachlichen Grund eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig aufzunehmen.

Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

§ 5 AUSSCHREIBUNG

- (1) Ausschreibungen für freie Stellen und Funktionen sind so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen bzw. in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Sie haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Es wird auf § 3 *Sprachliche Gleichbehandlung* verwiesen.

- (2) Interne und externe Ausschreibungen von freien Stellen und Funktionen sind den Mitarbeiter/innen zeitgerecht – externe Ausschreibungen nach Möglichkeit noch vor deren Veröffentlichung – und in geeigneter Weise bekannt zu machen.
- (3) Bis zur Erreichung einer Frauenquote gemäß den §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz haben Ausschreibungen den Hinweis zu enthalten, dass die Gesellschaften die Erhöhung des Frauenanteils anstreben und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordern und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.
- (4) Liegt die Frauenquote in einer Gesellschaft in einer bestimmten Gruppe unter der Quote gemäß den §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sollte im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.
- (5) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist gegebenenfalls darüber ein Hinweis aufzunehmen.
- (6) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden, den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen und sind so zu formulieren, dass Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

§ 6 AUSWAHLKRITERIEN

- (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GIBG sind zu beachten.
- (2) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie zur Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber/innen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 7 AUSWAHLVERFAHREN

Bei der Auswahlentscheidung dürfen bestehende oder frühere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Lebensalter und Familienstand nicht diskriminierend herangezogen werden. Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein. Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

§ 8 MENTOR/INNEN

- (1) Bei Aufnahme einer Frau in eine Abteilung, die bisher ausschließlich oder überwiegend aus Männern bestand bzw. bei Aufnahme eines Mannes in eine Abteilung, die bisher ausschließlich oder überwiegend aus Frauen bestand, ist die/der jeweilige Abteilungsleiter/in als Mentor/in der/des neuen Mitarbeiters/in zu bestellen.

- (2) Aufgabe des Mentors/der Mentorin ist es, die Integration der/des neuen Mitarbeiters/in in die Abteilung zu erleichtern und insbesondere Probleme, die durch die Aufnahme einer/eines Mitarbeiters/in anderen Geschlechts entstehen, durch die Vermittlung des Mentors/der Mentorin zu lösen oder an die Gleichbehandlungsbeauftragten heranzutragen.
- (3) Die/der neue Mitarbeiter/in ist bei Vertragsabschluss ausdrücklich auf die Möglichkeit hinzuweisen, zusätzlich zum Mentor/zur Mentorin die Gleichbehandlungsbeauftragten zu kontaktieren.

§ 9 MASSNAHMEN ZUM SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ

- (1) Die Würde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, Mobbing, geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigung sowie Diskriminierung sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von den Vorgesetzten über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzungen ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere bei geschlechtsbezogener oder sexueller Belästigung und Mobbing, zur Wehr zu setzen, zu informieren.
- (3) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

§ 10 INFORMATION SARBEIT UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- (1) Der Frauenförderungsplan und seine Änderungen sind nach Inkrafttreten in geeigneter Weise (Aushang am Schwarzen Brett, Veröffentlichung im Intranet, Versendung per Mail, etc) allen Mitarbeiter/innen zur Kenntnis zu bringen. Neu eintretenden Mitarbeiter/innen ist der jeweils geltende Frauenförderungsplan mit der Anlage der jeweiligen dienstgebenden Gesellschaft gemeinsam mit dem Dienstvertrag zu übergeben.
- (2) Allen Mitarbeiter/innen ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.
- (3) Im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit haben die Gesellschaften die Förderungsmaßnahmen zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen besonders zu berücksichtigen.
- (4) Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist auch auf der Homepage der Gesellschaften zu publizieren.

- (5) Im Rahmen einer allfälligen Grundausbildung ist über den Frauenförderungsplan zu informieren.

§ 11 SCHAFFUNG DER ERFORDERLICHEN INFRASTRUKTUR

- (1) Die Gesellschaften werden in Vorbereitung der Aufnahme von Frauen in Abteilungen, die bisher ausschließlich aus Männern bestanden, die erforderliche Infrastruktur wie Duschen, Toiletten und Garderoben in den jeweiligen Gebäuden analysieren und durch Umwidmung von Räumlichkeiten – allenfalls als Gemeinschaftsgarderoben für weibliche Angehörige der technischen Abteilungen – schaffen.
- (2) Ist eine Umwidmung bestehender Räumlichkeiten nicht möglich, ist nach Rücksprache mit der Bundestheater-Holding GmbH und nach Maßgabe der vorhandenen budgetären Mittel im Sinne der Zuständigkeitsverteilung in den Nutzungsverträgen mit den Bühnengesellschaften von der jeweils zuständigen Gesellschaft eine entsprechende bauliche Maßnahme vorzunehmen. Die ART for ART Theaterservice GmbH wird die entsprechende Infrastruktur jedenfalls eigenverantwortlich und auf eigene Rechnung schaffen.

§ 12 UNTERSTÜTZUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

- (1) Bei der Übertragung von Aufgaben und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte zu berücksichtigen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GIBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstige erforderliche Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichbehandlungsbeauftragten vom Dienstgeber zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten können die Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.
- (3) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte, wie die Teilnahme an Sitzungen oder Vorladungen bei der Bundesgleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133.

§ 13 INFORMATIONSRECHTE UND -PFLICHTEN

- (1) Die Neubestellung, der Name und die Erreichbarkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten sind von der jeweiligen Gesellschaft in geeigneter Weise allen Mitarbeiter/innen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen der einzelnen Gesellschaften sind die Namen der Gleichbehandlungsbeauftragten unter Anführung ihrer Funktion aufzunehmen.

- (3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen des § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Anfrage die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen bzw. Daten in anonymisierter Form zur Verfügung zu stellen. Dazu zählen insbesondere
- Berichte über absolvierte Ausbildungen - aus diesen statistischen Daten sollten der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen, sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sein;
 - schriftliche Information über geplante Schulungen.
- (4) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, die Daten gemäß Abs. 3 und Informationen, die ihnen im Zuge ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte bekannt werden, vertraulich zu behandeln und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten. Die interne Weitergabe von Daten durch die Gleichbehandlungsbeauftragte ist nur in anonymisierter Form oder mit Zustimmung des/der jeweils Betroffenen zulässig.
- (5) Die Gesellschaften haben alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und näheren Informationen öffentlich aufzulegen sowie den Gleichbehandlungsbeauftragten in Kopie zu übermitteln.
- (6) Die Bundestheater-Holding GmbH wird nach Möglichkeit und bei Bedarf regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten abhalten.

§ 14 INFORMATIONSRECHTE BEI VAKANTEN STELLEN

- (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten der einzelnen Gesellschaften sind über vakante Stellen in ihrer Gesellschaft schriftlich zu informieren. Bei vakanten Stellen in den zu fördernden Abteilungen haben die Gleichbehandlungsbeauftragten oder eine von ihnen als Vertreterin bestimmte Mitarbeiterin das Recht, Einsicht in die Bewerbungen zu nehmen sowie, wenn sich zumindest eine Frau für die Position beworben hat, bei den Vorstellungsterminen anwesend zu sein.
- (2) Bei Bestellung einer Begutachtungskommission sind die Gleichbehandlungsbeauftragten der jeweiligen Gesellschaft so rechtzeitig von der Ausschreibung der Funktion und der Besetzung der Kommission zu informieren, sodass die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ihr Recht gemäß § 15 Abs. 1 wahren kann.
- (3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben das Recht auf Informationen über die Kriterien, die zur Auswahl eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin geführt haben bzw. über das Ergebnis der Beratungen der Begutachtungskommission.

§ 15 ZUSAMMENSETZUNG VON KOMMISSIONEN

- (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind (§ 10 Abs. 1 B-GIBG) hat von den von der betreffenden Gesellschaft (Dienstgeber) zu

bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein. Insbesondere ist darauf Bedacht zu nehmen, dass auch Frauen als Vorsitzende bestellt werden. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr namhaft gemachte Mitarbeiterin oder namhaft gemachter Mitarbeiter hat das Recht, an den Sitzungen der Kommission - ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen - mit beratender Stimme teilzunehmen.

- (2) Werden in einer Kommission Personalangelegenheiten einer Frau verhandelt, ist sie berechtigt, die Gleichbehandlungsbeauftragte jener Gesellschaft, deren Dienstnehmerin die Frau ist, als Vertrauensperson beizuziehen.

BESONDERE FÖRDERMASSNAHMEN

§ 16 AUS- UND WEITERBILDUNG

- (1) Die Personalabteilungen der Gesellschaften haben Schulungspläne zu erarbeiten und diese allen Mitarbeiter/innen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, der ihnen unterstehenden Abteilungen in geeigneter Form zur Kenntnis zu bringen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.
- (2) Die Gesellschaften haben bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen darauf zu achten, dass Chancengleichheit gewahrt wird. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeitänderungen notwendig, sind diese von den Gesellschaften zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Insbesondere ist - soweit möglich - auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen.
- (3) Zu Weiterbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme von Führungspositionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer Frauenquote gemäß den §§ 11b und 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte Frauenquote gem. leg. cit. ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

§ 17 LAUFBAHN UND KARRIEREPLANUNG

- (1) Frauen sind auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv zu fördern.
- (2) Mitarbeiterinnen sollen zur Übernahme von Führungspositionen von ihren unmittelbar Vorgesetzten bzw. von den Geschäftsführern/innen motiviert bzw. geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Weiterbildungsseminaren angeregt und durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (zB Projektleitungen) gefördert werden, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen bei den Funktionen unterrepräsentiert sind.
- (3) Der/Die jeweilige unmittelbare Vorgesetzte hat mit seinen/ihren Mitarbeiter/innen, für die Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen sind, zumindest einmal jährlich ein Mitarbeiter/innengespräch zu führen, in dem insbesondere auch die Karriereplanung

besprochen und Maßnahmen zur längerfristigen beruflichen Weiterentwicklung festgelegt werden.

§ 18 FÖRDERUNG DES WIEDEREINSTIEGS

- (1) Die Gesellschaften haben dafür zu sorgen, dass sich eine Karenzierung aus familiären Gründen auf die Karriereplanung von Frauen und Männern nicht nachteilig auswirkt.
- (2) Die Mitarbeiter/innen sind durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutter- oder Vaterschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilkarenzurlaubes sowie der Teilzeitbeschäftigung für Eltern hinzuweisen.
- (3) Karenzurlauber/innen sind von den zuständigen Personalabteilungen über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Weiterbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenz liegt.
- (4) Die Gesellschaften haben – falls erforderlich - für eine geeignete Nachschulung der wiedereintretenden, karenzierten Mitarbeiter/innen zu sorgen.
- (5) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Mitarbeiter/innen die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen zu gestatten. Den Mitarbeiter/innen darf kein Nachteil daraus erwachsen, wenn sie von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen.

§ 19 GLEITENDER WIEDEREINSTIEG UND/ODER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Nach budgetären und organisatorischen Möglichkeiten der jeweiligen Gesellschaft und nach den Erfordernissen des Spiel- und Dienstbetriebes sind familienfreundliche organisatorische Änderungen wie Reduzierung des Aufgabengebietes oder flexiblere Arbeitszeiten für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten anzustreben.

IN-KRAFT-TRETEN

§ 20 IN-KRAFT-TRETEN

Dieser Frauenförderungsplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Wien, am 4 . November 2016



Mag. Christian Kircher

Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH