

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2012

Ausgegeben am 8. Juni 2012

Teil II

198. Kundmachung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

198. Kundmachung des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport betreffend den Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 140/2011, wird verlautbart:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport für den Zeitraum vom 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2013 – Anpassung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

- § 1. Ziele
- § 2. Chancengleichheit als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
- § 3. Ausschreibungen und Bekanntmachungen
- § 4. Auswahlkriterien
- § 5. Bevorzugte Aufnahme
- § 6. Bevorzugte Ernennung oder Bestellung
- § 7. Schutz und Würde am Arbeitsplatz
- § 8. Sprachliche Gleichbehandlung
- § 9. Informationsarbeit
- § 10. Mitarbeitergespräch
- § 11. Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

- § 12. Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Ausbildung
- § 13. Laufbahn- und Karriereplanung
- § 14. Vernetzung von Soldatinnen
- § 15. Information
- § 16. Kinderbetreuungseinrichtungen
- § 17. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 18. Vertretung von Frauen in Kommissionen
- § 19. Zuständigkeit
- § 20. Dienstpflichten

3. Abschnitt – Schlussbestimmungen

- § 21. In Kraft Treten

1. Abschnitt – Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Die Bestimmungen des Frauenförderungsplanes sind auf alle Ressortangehörigen sowie alle Angehörigen des Österreichischen Bundesheeres anzuwenden.

(3) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und verwirklicht werden:

1. die Förderung der Akzeptanz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen,
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen,
3. die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
5. die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitarbeit durch Männer.

Chancengleichheit als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

§ 2. (1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und der Personalentwicklung sowie der Ausbildung zu integrieren.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

(4) Das Thema der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in die Ausbildungsinhalte der Grundausbildungen aller Verwendungs- und Entlohnungsgruppen aufzunehmen.

(5) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers, insbesondere der mit Personal- und Ausbildungsagenden betrauten Dienststellen und Kommanden, haben alle Maßnahmen mitzutragen, zu vollziehen und sich an deren Erarbeitung zu beteiligen.

Ausschreibungen und Bekanntmachungen

§ 3. (1) Sämtliche Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexte gemäß Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBl. Nr. 85, oder B-GIBG sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die Besetzung maßgeblichen Qualifikationen sind in diese Texte aufzunehmen.

(2) Unter dem Begriff „Funktion“ ist im Folgenden die Einteilung (Verwendung) auf einem Arbeitsplatz, der innerhalb einer Besoldungsgruppe oder eines Entlohnungsschemas einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe und in dieser einer Funktionsgruppe oder einer Bewertungsgruppe zugeordnet ist, zu verstehen.

(3) Solange die Voraussetzungen der §§ 11b und 11c B-GIBG (50% Frauenquote in der jeweiligen Funktion) nicht erfüllt sind, ist in Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexten ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert, sowie dass Frauen bei gleicher Qualifikation grundsätzlich vorrangig aufgenommen oder bestellt werden.

(4) Wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienststelle oder des jeweiligen Kommandos in einer Verwendung oder Funktion unter 50% liegt, ist im Ausschreibungs- oder Bekanntmachungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen dieser Funktion besonders erwünscht sind.

(5) Bedienstete sind über Ausschreibungen oder Bekanntmachungen von Funktionen von der betreffenden Dienststellenleiterin bzw. dem betreffenden Dienststellenleiter oder von der betreffenden Kommandantin bzw. dem betreffenden Kommandanten auch während einer Karenz (ausgenommen nach dem Bundesbediensteten-Sozialplangesetz (BB-SozPG), BGBl. I Nr. 138/1997) zeitgerecht zu informieren.

(6) Bei einer Ausschreibung oder einer Bekanntmachung gemäß § 20 AusG oder § 7 B-GIBG sind die Ausschreibungs- und Bekanntmachungstexte der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches zur Kenntnis zu bringen.

(7) Die Namen der Bewerberinnen und Bewerber sind der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten des jeweiligen Vertretungsbereiches zur Kenntnis zu bringen. Auf Ersuchen sind die Bewerbungsunterlagen zu übermitteln.

(8) Für die beabsichtigte Ausschreibung einer Funktion nach §§ 2 bis 4 oder § 15a AusG ist mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Einvernehmen herzustellen. Die beabsichtigte Ausschrei-

bung sowie der Wortlaut der Ausschreibung sind der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung nicht äußert. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen. Die Einwendungen oder Gegenvorschläge sind zu begründen.

(9) Die Abs. 1 bis 8 sind sowohl auf zivile, als auch auf militärische Funktionen anzuwenden.

Auswahlkriterien

§ 4. (1) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen (wie Familienplanung) unzulässig.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere sind die Auswahlkriterien gemäß § 5 B-GIBG zu beachten.

Bevorzugte Aufnahme

§ 5. (1) Bei allen Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11b B-GIBG besteht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, grundsätzlich bevorzugt aufzunehmen.

(2) Wurde bei der Aufnahme einem gleich geeigneten Mann der Vorzug vor einer Frau gegeben, ist dies seitens der Dienstbehörde (Personalstelle) zu begründen. Die Begründung ist der oder dem jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich zu übermitteln.

(3) Die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von Neuaufnahmen weiblicher Bediensteter schriftlich in Kenntnis zu setzen.

Bevorzugte Ernennung oder Bestellung

§ 6. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind gemäß § 11c B-GIBG grundsätzlich bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer Karenz (ausgenommen nach dem BB-SozPG) sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Wurde bei der Ernennung oder Bestellung einem gleich geeigneten Mann der Vorzug vor einer Frau gegeben, ist dies seitens der Dienstbehörde (Personalstelle) zu begründen. Die Begründung ist der oder dem jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten schriftlich zu übermitteln.

Schutz und Würde am Arbeitsplatz

§ 7. (1) Gegen eine herabwürdigende Äußerung oder Vorgangsweise, Mobbing oder sexuelle Belästigung ist sofort Abhilfe zu schaffen. Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von der oder dem Vorgesetzten über die entsprechenden rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 8. Rechtsvorschriften, interne und externe Schriftstücke sowie Publikationen des Ressorts sind geschlechtergerecht zu formulieren. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationsarbeit

§ 9. (1) Neu eintretenden Bediensteten sowie Frauen im Ausbildungsdienst ist der Frauenförderungsplan von der Dienstbehörde (Personalstelle) bzw. dem Heerespersonalamt nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist jeder Dienststellenleiterin bzw. jedem Dienststellenleiter sowie jeder Kommandantin bzw. jedem Kommandanten zur Kenntnis zu bringen.

(3) Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle und in jedem Kommando zur Einsicht aufzulegen sowie im Intranet zu veröffentlichen. In die jährlich wiederkehrende Kaderbelehrung ist auf diese Einsichtsmöglichkeit hinzuweisen. Auf Wunsch einer oder eines Bediensteten ist der Frauenförderungsplan auch in Papierform zur Verfügung zu stellen.

(4) Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport hat bedarfsbezogenen Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie für die Frauenbeauftragten abzuhalten.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten zu ermöglichen, sofern nicht schwer wiegende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(6) In der Geschäftseinteilung ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle für Agenden der frauen- und elternrelevanten Dienstrechtsfragen besonders auszuweisen.

(7) Die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Sektions- und Dienstbehördenleitung zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

Mitarbeitergespräch

§ 10. Die oder der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte hat einmal jährlich mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch gemäß § 45a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333, zu führen. Dabei sind seitens der oder des Vorgesetzten nachweislich auch die Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung des vorliegenden Frauenförderungsplanes anzusprechen.

Gleichbehandlungsbeauftragte und Frauenbeauftragte

§ 11. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren oder seinen Stellvertreterinnen oder Stellvertretern sowie den Frauenbeauftragten steht die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu. Die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Das Versagen der Inanspruchnahme der notwendigen freien Zeit ist nur aus schwer wiegenden Gründen möglich.

(2) Die zuständigen Fachbereiche haben für die administrative Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten und für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Raum-, Sach- und Personalaufwand) zu sorgen.

(3) Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(4) Auf Grund der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder als Gleichbehandlungsbeauftragter, als Stellvertreterin oder Stellvertreter oder als Frauenbeauftragte darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(5) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie die Frauenbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(6) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter, als Stellvertreterin oder Stellvertreter sowie als Frauenbeauftragte sind als Dienstverrichtung im Dienort bzw. als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 (RGV), BGBl. Nr. 133, anzuordnen und abzugelten.

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

(8) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen des § 31 B-GlBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen, wie statistische Auswertungen, in der erforderlichen Form und Aufbereitung zur Verfügung zu stellen.

(9) Im elektronischen Telefonbuch des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport ist die oder der jeweils zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre oder seine Stellvertreterin oder Stellvertreter unter dem Stichwort „Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter bzw. Stellvertreterin oder Stellvertreter für den Vertretungsbereich xx“ anzuführen. Ebenfalls anzuführen sind die Frauenbeauftragten der jeweiligen Dienststellen.

2. Abschnitt – Besondere Fördermaßnahmen

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Ausbildung

§ 12. (1) Unter dem Begriff „Ausbildung“ sind im Folgenden alle Grundausbildungen, Fortbildungen und Weiterbildungen zu verstehen.

(2) Weibliche Bedienstete sind für ihre derzeitige oder eine mögliche künftige Verwendung sowohl bei der internen als auch bei der externen Ausbildung, ungeachtet der Art und des Ortes der Schulungseinrichtung, besonders und mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu unterstützen und zu fördern. Dies betrifft insbesondere Laufbahnlehrgänge, Sprachkurse und Seminare, die der Persönlichkeitsbildung dienen, sowie Seminare betreffend Gleichbehandlung oder Gender Mainstreaming.

(3) Weibliche Bedienstete sind zu Ausbildungen bei gleicher Eignung wie Zulassungswerber bevorzugt zuzulassen. Dies gilt insbesondere für Weiterbildungslehrgänge, die zur Übernahme in eine höherwertige Funktion qualifizieren.

(4) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat weibliche Bedienstete über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Ausbildung, insbesondere über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, grundsätzlich zeitgerecht und nachweislich zu informieren. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(5) Die Kommandantin bzw. der Kommandant hat durch organisatorische, materielle und personelle Unterstützung dafür Sorge zu tragen, dass für Soldatinnen die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Zulassung zu sowie die positive Absolvierung von Laufbahnlehrgängen geschaffen werden. Insbesondere ist dabei auf ausreichende Trainings- und Lernzeiten Bedacht zu nehmen.

(6) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ausbildung im gesamten Ausmaß absolviert werden kann sowie dass der weiblichen Bediensteten ausreichend Unterstützung und Zeit für Vorbereitungen, insbesondere bei der Abwicklung von Anmeldungsformalitäten sowie der Beschaffung von Unterlagen, Waffen oder Geräten zur Verfügung gestellt wird.

(7) Ausbildungsvorhaben sind im Mitarbeitergespräch gemäß § 10 festzuhalten.

(8) Die Abs. 1 bis 7 gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

(9) Bei Bedarf ist von der Ausbildungsabteilung auf Antrag zu prüfen, ob Ausbildungsveranstaltungen mit Kinderbetreuung angeboten werden können.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 13. (1) Dienstvorgesetzte haben im Rahmen ihrer Förderpflicht Soldatinnen und zivile Mitarbeiterinnen ausdrücklich zum Besuch von Ausbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Ausbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu informieren.

(2) Frauenförderung ist dabei auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv zu integrieren.

(3) Zusätzlich ist dieser Förderpflicht nachweislich im Rahmen des Mitarbeitergesprächs gemäß § 10 nachzukommen.

(4) Von der Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter oder der Kommandantin bzw. dem Kommandanten sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren.

Vernetzung von Soldatinnen

§ 14. (1) Gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission ist eine Verbesserung der Koordinierung von Angelegenheiten der Soldatinnen in enger Kooperation mit relevanten Laufbahnberatungen einschließlich gezieltem Mentoring, der Schaffung österreichweiter Kommunikationsplattformen sowie die materielle Förderung der Gründung und Erhaltung von Interessen- und Sozialorganisationen von Soldatinnen vorzusehen.

(2) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kann eine Soldatin, die sich bereit erklärt, für eine oder mehrere andere Soldatinnen als Mentorin zur Verfügung zu stehen, zur Mentorin bestellen. Die Bereitschaft zur Ausübung einer Tätigkeit als Mentorin sowie die Tätigkeit selbst sind von der vorgesetzten Kommandantin bzw. dem vorgesetzten Kommandanten zu unterstützen und zu fördern.

(3) Die Tätigkeit der Mentorin ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen. Der Mentorin steht zur Erfüllung ihrer Aufgaben freie Zeit im Ausmaß von 4 Stunden pro Kalendermonat zu. Das Versagen der Inanspruchnahme dieser freien Zeit ist nur aus schwer wiegenden dienstlichen Gründen möglich.

(4) Auf Grund der Tätigkeit als Mentorin darf keinerlei berufliche Benachteiligung erfolgen.

(5) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Mentorin sind als Dienstverrichtung am Dienstort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

(6) Absolventinnen der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie ist die Abhaltung eines jährlichen Absolventinnentreffens im Ausmaß eines Arbeitstages zu ermöglichen. Die Zeiten dieser Treffen gelten als Dienstzeiten, die notwendigen Reisebewegungen sind als Dienstverrichtung am Dienstort bzw. als Dienstreise im Sinne der RGV anzuordnen und abzugelten.

Information

§ 15. (1) Bedienstete sind im Anlassfall durch die Dienstbehörde (Personalstelle) über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen zu informieren. Insbesondere sind Männer auf die rechtliche Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater hinzuweisen.

(2) Bedienstete sind im Anlassfall über die Voraussetzungen und Auswirkungen der Herabsetzung der Wochendienstzeit zu informieren.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 16. Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport hat regelmäßig Bedarfserhebungen für Kinderbetreuungseinrichtungen durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für Kinder von Bediensteten zu treffen. Dabei sind auch Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Dienststellen bzw. Kommanden zu überprüfen und die Information zur Verfügung zu stellen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 17. Es sind organisatorische Voraussetzungen zu schaffen, um Leitungspositionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich zu machen.

Vertretung von Frauen in Kommissionen

§ 18. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen gemäß § 10 B-GlBG ist vom Dienstgeber mindestens eine Frau als Kommissionsmitglied zu bestellen. Das Recht der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. ein von ihr oder ihm namhaft gemachten Bediensteten, an den Sitzungen der Kommissionen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt. Auf Wunsch der oder des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist eine Stellungnahme einem Protokoll bzw. einem Gutachten anzuschließen.

(2) Die Dienststellenleiterin bzw. der Dienststellenleiter oder die Kommandantin bzw. der Kommandant hat Frauen hinsichtlich der Mitgliedschaft in Kommissionen zu fördern und zu unterstützen.

Zuständigkeit

§ 19. Die Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen obliegt den Organen, die nach der jeweiligen Geschäftseinteilung Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Ausbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

Dienstplichten

§ 20. Die Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstplichten der dafür zuständigen Organe. Die Verletzung der in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

3. Abschnitt – Schlussbestimmungen

In Kraft Treten

§ 21. (1) Dieser Frauenförderungsplan tritt mit 1. Jänner 2012 in Kraft.

(2) Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport, verlautbart im BGBl. II Nr. 304/2010, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2011 außer Kraft.

Darabos

