

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2021**Ausgegeben am 2. Juni 2021****Teil II**

246. Verordnung: Frauenförderungsplan BMKÖS

246. Verordnung des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (Frauenförderungsplan BMKÖS)

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 24/2020, wird verordnet:

Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport **Präambel**

Das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Geltungsbereich

§ 1. Der Geltungsbereich des Frauenförderungsplans des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport umfasst:

1. die Zentraleitung gemäß Geschäftseinteilung und
2. das Bundesdenkmalamt.

1. Hauptstück

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

1. Ziele

§ 2. Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. die Förderung der Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen für Frauen und Männer durch entsprechende Rahmenbedingungen, um Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten von vorneherein auszuschließen,
6. die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer,
7. die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Teilzeit von Männern auf allen Hierarchieebenen,
8. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen,
9. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

10. die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
11. die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung.

2. Maßnahmen zur Zielerreichung

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Organisationsentwicklung

§ 3. (1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung müssen in das System der Personalplanung, Organisations- und Personalentwicklung integriert sein.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer, wie unter anderem Betreuungspflichten, sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen (beispielsweise Einteilung der Sitzungszeiten, Dienstreiseaufträge) auszugleichen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(4) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung und aller funktional zuständigen Abteilungen haben die zu ergreifenden Maßnahmen mit zu tragen, sich an der Erarbeitung zu beteiligen und so Vorbildfunktion zu übernehmen.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen (insbesondere Poster, Kalender, Bildschirmschoner), geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierungen gemäß dem 2. Hauptstück des B-GIBG sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

(2) Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.

(3) Der Dienstgeber hat bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen.

(4) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, sich gegen geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierungen gemäß dem 2. Hauptstück des B-GIBG zur Wehr zu setzen.

(5) Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Sprachliche Gleichbehandlung

§ 5. In allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Die Arbeitsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch im Ressort (Genderrichtlinie) ist von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umzusetzen.

Informationsarbeit

§ 6. (1) Allen neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Frauenförderungsplan von der Personalabteilung bzw. der Leitung nachgeordneter Dienststellen zur Kenntnis zu bringen. Der jeweils geltende Frauenförderungsplan ist im Intranet der vom Geltungsbereich dieser Verordnung umfassten Einrichtungen zu publizieren.

(2) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

Ressourcen zur Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 7. (1) Die Tätigkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter gemäß dem B-GIBG und diesem Förderungsplan sind Teil der dienstlichen Tätigkeit. Den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern darf aus ihrer Funktion weder während ihrer Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Leiterin oder der Leiter der Präsidialsektion hat dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen und Stellvertretern die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten erforderlichen Finanzmittel und Ressourcen (EDV, Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung stehen.

(3) Die Agenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport sind in der Geschäfts- und Personaleinteilung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu berücksichtigen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter zur Teilnahme an Sitzungen oder aufgrund von Vorladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955, in der jeweils geltenden Fassung.

Informationsrechte

§ 8. (1) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(2) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind folgende Unterlagen bzw. Daten in automatisierter Form zu übermitteln:

1. statistische Daten entsprechend der Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten, BGBl. II Nr. 31/2010, bis 1. Mai jeden zweiten Jahres;
2. Berichte über die absolvierten Ausbildungen sind bis 1. Oktober jeden Jahres zur Verfügung zu stellen. Aus diesen statistischen Daten sollten der Frauenanteil bei den jeweiligen Bildungsmaßnahmen sowie die Anzahl der Schulungstage – getrennt nach Geschlecht – ersichtlich sein;
3. schriftliche Information bei Funktionsausschreibungen: Ausschreibungstext vor Abfertigung;
5. schriftliche Information über den Frauenanteil in ständigen Kommissionen, Beiräten und Gremien bis 1. Oktober jeden Jahres.

2. Hauptstück

Besondere Fördermaßnahmen

1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 9. (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. Bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung ist besonders auf die entsprechende Reduzierung der Aufgabenbereiche zu achten.

(2) Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind möglichst langfristig zu planen und rechtzeitig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu geben.

(3) Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen – insbesondere wenn dies zu Mehrdienstleistungen führt – ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen. Es darf sich daraus keine Benachteiligung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben.

(4) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf durch Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

Förderung der Väterkarenz

§ 10. Die Personalabteilung informiert jeden ressortangehörigen Vater spätestens nach Meldung der Geburt eines Kindes über die Möglichkeit eines Frühkarenzurlaubs oder einer Karenz gemäß Väter-Karenzgesetz sowie die neuen zeitlichen Erfordernisse und/oder neuen Rahmenbedingungen des Mitarbeiters.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 11. (1) Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

(2) Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, wo dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 12. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt der Dienstgeber im Bedarfsfall Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle und informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber. Weiters wird ein steuerfreier Zuschuss zur Kinderbetreuung angeboten.

2. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Erhöhung des Frauenanteiles an den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

§ 13. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Die für die Aus- und Weiterbildung zuständige Abteilung hat die Mitarbeiterinnen auf geeignete interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen aufmerksam zu machen.

(3) Zur Förderung der Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist bei entsprechenden internen Bildungsangeboten zumindest die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren, sofern sich ausreichend Frauen angemeldet haben und sie der Zielgruppe dieser Ausbildungsmaßnahme entsprechen.

(4) Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bis zur Erreichung einer Frauenquote von mindestens 50 vH vorrangig zuzulassen.

(5) Bei Seminaren am Dienort sind die Kurszeiten so anzusetzen, dass auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus (Kinder-)Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht genommen wird.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Bildungsmaßnahmen ist durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelungen auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflichen Problemsituationen wie z. B. bei Stress, Burn-out-Gefährdung, Mobbing etc. ist die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall zu ermöglichen.

Spezielle Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwendungs- /Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A 3/v3 und A 4/v4

§ 14. Es sind in verstärktem Maße Kurse für die Verwendungs- / Entlohnungsgruppen C/c und D/d respektive A 3/v3 und A 4/v4 anzubieten, die wichtige Inhalte wie z. B. Kommunikation, Sprachkenntnisse, Teamarbeit und Persönlichkeitsentwicklung, vermitteln.

Grundausbildung

§ 15. Im Rahmen der Grundausbildung ist den Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich vorzustellen und über das B-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Schulung von Führungskräften

§ 16. (1) Personalverantwortliche und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion haben sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren. In der Ausbildung von Führungskräften ist besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

(2) In den Führungskräftebildungen des Ressorts sind Themen wie Frauenförderungsplan, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, einschlägige Bestimmungen des Dienstrechts, respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie verantwortungsvoller Umgang mit Diversität im Team zu behandeln. Besonderes Augenmerk ist auf das Stärken der Fähigkeit zur Delegation von Verantwortung und zur Teamarbeit zu legen.

Vortragende und Unterrichtsmaterialien

§ 17. (1) Die Erhöhung des Frauenanteils an den Mitgliedern in Prüfungskommissionen und bei Vortragenden ist anzustreben. Einmal jährlich wird eine Liste mit den Prüferinnen und Prüfern des Ressorts den Gleichbehandlungsbeauftragten übermittelt.

(2) Vorträge und Skripten dürfen keinerlei (mittelbar) diskriminierenden Inhalt wie bspw. Geschlechterstereotype enthalten und sind nach Möglichkeit um frauen- sowie genderspezifische Themenbereiche zu erweitern.

3. Förderung des beruflichen Aufstiegs

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 18. (1) Die Möglichkeit einer Familienphase sollte in die Karriereplanung von Frauen und Männern gleichwertig einfließen und darf zu keinerlei Beschränkung der Karrierechancen führen.

(2) Frauenförderung darf nicht nur bei Führungspositionen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen ansetzen.

(3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind die Laufbahn- und Karriereplanung betreffende Themen, wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, auch Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren, insbesondere geeignete Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und ihre Führungskompetenzen durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (Projektleitungen, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis, usw.) zu stärken.

(5) Die Teilnahme von (auch teilzeitbeschäftigten) Mitarbeiterinnen an Führungskräftelehrgängen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in welchen Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert sind.

(6) Die Teilnahme von interessierten Frauen am Cross Mentoring Programm des Bundes zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung mit Unterstützung erfahrener Mentorinnen und Mentoren ist auf allen Ebenen zu fördern.

Besetzung von Führungspositionen

§ 19. (1) Gemäß den Vorgaben in der Anlage sind bei allen Funktionen Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt zu bestellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe, die gegenüber Bewerberinnen keine mittel- oder unmittelbar diskriminierende Wirkung haben, überwiegen.

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

(3) Erfolgen keine Bewerbungen von Frauen für Leitungsfunktionen, sind von der Leitung der Abteilung für Personalentwicklung geeignete Maßnahmen zu setzen, um Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und motivieren.

(4) 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.

(5) Die Auswahl hat ausschließlich anhand der in der Ausschreibung genannten Kriterien zu erfolgen.

(6) Vor den Ausschreibungen von Leitungsfunktionen, die dem AusG unterliegen, ist zu prüfen, ob die betreffende Funktion nur bei Vollbeschäftigung ausgeübt werden kann. Bejahendenfalls ist im Ausschreibungstext darüber ein Hinweis aufzunehmen.

(7) Die Bestellungskommissionen haben die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Mitarbeiterin oder einen von ihr oder ihm namhaft gemachten Mitarbeiter als nicht stimmberechtigte Sachverständige oder nicht stimmberechtigten Sachverständigen beizuziehen.

Verbesserung der internen Informationen

§ 20. Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und das Potential an interessierten Bewerberinnen und Bewerbern zu erhöhen, sollen alle Möglichkeiten des internen Informationsaustausches genutzt werden.

4. Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 21. (1) Bei einem Wiedereinstieg nach Karenzen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zuständige Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen sowie Telearbeitsregelungen zu informieren.

(2) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Personalabteilung über die Möglichkeit der Vereinbarung eines Gesprächs zu informieren, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.

(3) Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind spätestens zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegsgesprächs gemäß Abs. 2 von der zuständigen Ausbildungsabteilung über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenzzeit liegt.

(4) Karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auf freiwilliger Basis die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Schulungen gestattet werden.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 22. Ein gleitender Wiedereinstieg sollte nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches ermöglicht werden.

Spezielle Schulung der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

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

(2) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sollen bevorzugt zu Fortbildungsseminaren zugelassen werden.

(3) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern sind begleitendes Coaching sowie Einzelsupervision anzubieten.

5. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten

Förderung der Mitarbeit von Frauen

§ 24. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 10 Abs. 1 B-GlBG hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein.

(2) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr oder ihm namhaft gemachte Mitarbeiterin oder ein von ihr oder ihm namhaft gemachter Mitarbeiter hat das Recht, an allen Verhandlungen und Sitzungen der Kommission oder des betreffenden Senates, des Kollegialorgans oder Beirates – ausgenommen an den Sitzungen der Disziplinarkommissionen – mit beratender Stimme teilzunehmen. Dieses Recht umfasst weiters folgende Rechte:

1. fristgerechte Einladung zu jeder Sitzung und rechtzeitige Übermittlung der erforderlichen Unterlagen,
2. Einsichtnahme in Geschäftsstücke,
3. Anträge und Fragen zu stellen,
4. bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen,
5. Aufnahme von Sondervoten in das Protokoll zu verlangen,
6. Unterschrift auf dem Protokoll sowie
7. Erhalt des Protokolls.

(3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf einen Frauenanteil von mindestens 50 vH zu achten. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

3. Hauptstück

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

§ 25. Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Zugleich tritt die Verordnung des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport (Frauenförderungsplan BMöDS), BGBI. II Nr. 288/2019, außer Kraft.

Kogler

