

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2026

Ausgegeben am 15. Juli 2026

Teil II

212. Verordnung: **Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion 2026-2031**

212. Verordnung des Präsidenten des Nationalrates betreffend den Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion 2026-2031

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2025, wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 1. Ziele

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. Frauenförderung

§ 3. Beseitigung von Unterschieden

§ 4. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 5. Sprachliche Gleichstellung

§ 6. Ausschreibungen

§ 7. Auswahlkriterien

§ 8. Unterstützung der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen

§ 9. Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 10. Laufbahn- und Karriereplanung

Förderung des Wiedereinstiegs

§ 11. Information

§ 12. Gleitender Wiedereinstieg

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13. Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 14. Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 15. Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und Gremien

§ 16. Organisatorische Maßnahmen

3. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 17. Verweisung auf Bundesgesetze

§ 18. Inkrafttreten

Anlage Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

1. Abschnitt

Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung

Ziele

§ 1. Die Parlementsdirection bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter und auf dieser Basis zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für alle Bediensteten zu gewährleisten. Mit der Umsetzung dieses Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. die Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung durch alle Bediensteten, insbesondere durch die Führungskräfte;
2. die Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming im Sinn der Evaluierung von Vorhaben auf ihre Auswirkungen auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Implementierung von Maßnahmen zur Frauenförderung in sämtliche Prozesse der Personalplanung und Personalentwicklung, einschließlich allfälliger strategischer Personalplanung und strategischer Personalentwicklung;
3. die Förderung der Anerkennung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen;
4. die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
5. der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken;
6. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Bediensteten;
7. die Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und zur Nutzung moderner Arbeitsformen (z. B. Telearbeit);
8. die Festlegung von geeigneten Maßnahmen und Vorgaben zur Erreichung eines Anteils von mindestens 50% an weiblichen Bediensteten in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie bei allen einer Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätzen. Die bereits erreichte Frauenquote von mindestens 40% ist jedenfalls zu wahren;
9. die Förderung der Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitbeschäftigung durch Männer mittels geeigneter Maßnahmen und deren Akzeptanz bei allen Bediensteten, insbesondere bei Führungskräften.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Frauenförderung

§ 2. (1) Die Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten sind zu schaffen bzw. beizubehalten.

(2) Allen, auch neu eintretenden Bediensteten sind dieser Frauenförderungsplan sowie die wesentlichen Inhalte des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen (etwa bei Ausbildungs- und Vernetzungsveranstaltungen wie der Grundausbildung und den Welcome Days).

(3) Alle Bediensteten sind über die Funktion und die Aufgaben der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(4) Die Kommunikation der Frauen untereinander über ihre spezifischen Herausforderungen und Probleme sowie der Aufbau von Informationsnetzwerken sind im Rahmen der finanziellen und personellen Möglichkeiten zu unterstützen (etwa durch Vernetzungsveranstaltungen wie das jährliche Frauenfrühstück).

(5) Allen Bediensteten ist die Teilnahme an Informations- und Vernetzungsveranstaltungen der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(6) In den Geschäfts- und Personaleinteilungen ist eine Ansprechperson für frauen- bzw. elternrelevante Rechtsfragen (z. B. Teilzeit, Karenz und diesbezügliche dienst- und besoldungsrechtliche

Fragen) auszuweisen. Die Parlementsdirection hat für die Beantwortung frauen- und elternrelevanter Rechtsfragen dienst- und besoldungsrechtlicher Natur zur Verfügung zu stehen.

(7) An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Bediensteten gemeinsam mitzuwirken. Die Maßnahmen zur Zielerreichung sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen und den funktional zuständigen Organisationseinheiten mitzutragen und gegebenenfalls umzusetzen. Maßnahmen zur Frauenförderung, wie etwa Mentoring für Frauen, müssen im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten in das System der Personalplanung sowie der Organisations- und Personalentwicklung integriert sein.

(8) Die Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sind in der Anlage festgelegt.

Beseitigung von Unterschieden

§ 3. (1) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sowie strukturelle Rahmenbedingungen, die zu Benachteiligungen führen, sind zu beseitigen.

(2) Vorgesetzte haben die Maßnahmen zur Frauenförderung sowie zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede mitzutragen und umzusetzen.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde aller Bediensteten am Arbeitsplatz ist zu schützen. Vorgangsweisen, welche die Würde von Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Bediensteten ist von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen entgegenzutreten. Die Parlementsdirection ist als Arbeitgeberin zur Abhilfe verpflichtet, die nicht zu Lasten der belastigten Person erfolgen darf. Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre bzw. seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter stehen unterstützend zur Verfügung.

(2) Die Parlementsdirection hat erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zur diesbezüglichen Bewusstseinsbildung zu treffen. Insbesondere haben auch die Führungskräfte auf eine von gegenseitigem Respekt getragene Zusammenarbeit und Arbeitsatmosphäre zu achten.

(3) Bediensteten ist die Gelegenheit zu geben, sich über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich gegen Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, umfassend zu informieren (beispielsweise via Intranet, Broschüren, Arbeitsmedizin und Arbeitspsychologie). In diesen Angelegenheiten hat die Parlementsdirection die Bediensteten entsprechend zu unterstützen. Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung darüber zu informieren. Mit Einwilligung der betroffenen Person kann auch deren Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten bekanntgegeben werden.

Sprachliche Gleichstellung

§ 5. (1) Auf die sprachliche Gleichstellung ist in allen internen und externen Schriftstücken, in Webinhalten sowie in allen Publikationen zu achten. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Ein Hinweis, dass mit der männlichen Bezeichnung beide Geschlechter gemeint sind, ist nicht ausreichend.

(2) Alle weibliche Bedienstete betreffenden Bezeichnungen sowie alle Amtstitel und Verwendungsbezeichnungen von Frauen sind, soweit es sprachlich möglich ist, in der weiblichen Form zu verwenden.

(3) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden IKT-Software ist auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen und soweit technisch möglich umzusetzen.

Ausschreibungen

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Bei Ausschreibungen und Funktionsbetrauungen sind die Vorgaben des B-GIBG zu beachten. Die jeweilige Ausschreibung hat einen entsprechenden Hinweis zu enthalten.

(3) Bewerbungen insbesondere von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst (etwa Elternkarenz) sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(4) Anforderungsprofile für Funktionen müssen so formuliert sein, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(5) Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die betreffende Funktion (Arbeitsplatz) auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden kann. Gegebenenfalls ist im Ausschreibungstext ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

(6) Der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jeweils eine Ausfertigung des Ausschreibungstextes vor der Veröffentlichung bzw. internen Bekanntmachung zu übermitteln.

Auswahlkriterien

§ 7. (1) In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen (wie etwa nach Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren (wie beispielsweise stereotype Zuschreibungen von Anpassungs- oder Durchsetzungsfähigkeit).

(2) Das Vorliegen einer Schwangerschaft, von Kinderbetreuungspflichten oder sonstiger Kriterien gemäß § 5 B-GIBG ist, sofern alle anderen Voraussetzungen zutreffen, kein Grund zur Ablehnung der Aufnahme oder der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis.

(3) Für die Übernahme von leitenden Funktionen ist Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich kein Ausschlussgrund. In konkreten Fällen ist die Möglichkeit der Beibehaltung oder Einführung eines reduzierten Stundenausmaßes ergebnisoffen und unter Einbeziehung der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten und ihrer bzw. seiner Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu prüfen.

Unterstützung der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten

§ 8. (1) Die Tätigkeit der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten, ihrer bzw. seiner Stellvertreterinnen und Stellvertreter und der Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) gemäß B-GIBG ist Teil ihrer Dienstpflichten. Es darf ihnen aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte, ihre bzw. seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter und die Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) zu unterstützen. Die dafür erforderliche Zeit, notwendige Budgetmittel und sonstige Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Sach- und Personalressourcen sind nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu nutzen.

(3) Der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind im Rahmen der Wahrnehmung ihrer bzw. seiner Aufgaben gemäß B-GIBG Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch die für die Durchführung der Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

(4) Der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten ist jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung sowie jede geplante Organisationsänderung bekannt zu geben.

(5) Die Funktion der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten ist in der Geschäftseinteilung der Parlamentsdirektion auszuweisen.

(6) Dieser Frauenförderungsplan ist für alle Bediensteten über das Intranet zugänglich zu machen. Bedienstete ohne IKT-Zugang sind über Möglichkeiten der Einsichtnahme zu informieren.

2. Abschnitt

Besondere Fördermaßnahmen

Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

§ 9. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Bediensteten über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat nachweislich (z. B. im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs) zu erfolgen.

(2) Gemäß § 11d B-GIBG sind Frauen – einschließlich jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit – zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen.

(3) Die Kurszeiten der Seminare sind nach Möglichkeit so anzusetzen, dass unaufschiebbare familienbezogene Tätigkeiten trotz des Seminarbesuches durchgeführt werden können.

(4) Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die dabei geleisteten Stunden sind auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(5) Im internen Bildungsprogramm bzw. im Rahmen der Grundausbildung sind Themen wie Frauenförderung, Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming zu implementieren.

(6) Bei der Auswahl von Leiterinnen oder Leitern von Seminaren und Vortragenden für Veranstaltungen der Aus- und Weiterbildung sind zusätzliche Qualifikationen wie geschlechtergerechter Sprachgebrauch und Kenntnisse der Methodologie des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

(7) Die Parlamentsdirektion hat dafür zu sorgen, dass Personalverantwortliche und alle Bediensteten, die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, über die Inhalte des B-GIBG, die damit verbundenen Fragen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung sowie diesen Frauenförderungsplan informiert sind. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

(8) Im Rahmen der Mitarbeitendengespräche wird auf das Angebot der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten hingewiesen.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 10. (1) Die Parlamentsdirektion hat darauf zu achten, dass eine Familienpause sich auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Bediensteten nicht nachteilig auswirkt.

(2) Frauenförderung hat nicht nur bei Führungspositionen anzusetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv von der Parlamentsdirektion und unmittelbaren Vorgesetzten gefördert werden.

(3) Im Mitarbeitendengespräch soll auch der Bereich Arbeitszeitgestaltung explizit angesprochen werden.

(4) Seitens der Parlamentsdirektion sind geeignete Maßnahmen zu setzen, um weibliche Bedienstete verstärkt für die Übernahme leitender Funktionen zu qualifizieren und zu motivieren sowie sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (beispielsweise Projektleitung, Erteilung und Erweiterung der Approbationsbefugnis, Teamleitungen, Eigenverantwortungsbereiche) zu fördern.

(5) Die Teilnahme von weiblichen – auch teilzeitbeschäftigten – Bediensteten an Führungskräftelehrgängen ist seitens der Parlamentsdirektion zu fördern. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen weibliche Bedienstete unterrepräsentiert sind. Bei allfälligen Nachwuchsführungskräfteprogrammen ist die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte über die Nominierung nachweislich zu informieren.

Förderung des Wiedereinstiegs

Information

§ 11. (1) Die Bediensteten sind durch die Personalabteilung über sämtliche Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternkarenz bzw. des Papamonats durch die Personalabteilung hinzuweisen. Bedienstete sind bei Schwangerschaftsmeldung auf das Beratungsangebot der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten hinzuweisen.

(2) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die bzw. der Bedienstete von der Führungskraft nachweislich zu einem freiwilligen Gespräch betreffend den Wiedereinstieg einzuladen sowie die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte nachweislich davon in Kenntnis zu setzen.

(3) Karenzierte Bedienstete sind von den unmittelbaren Vorgesetzten nachweislich über aktuelle Projekte und von der Personalentwicklung über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen auf geeignete Weise in Kenntnis zu setzen.

(4) Auf freiwilliger Basis ist karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Schulungen und Dienstbesprechungen bereits vor dem Wiedereinstieg zu gestatten.

(5) Die Bediensteten sind durch gezielte Maßnahmen nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration zu unterstützen.

(6) Technische Infrastruktur (Dienstmobiltelefon, Zutrittskarte und Dienstlaptop etc.) kann die bzw. der Bedienstete auf ausdrücklichen Wunsch während einer Karenz, eines Papamonats oder eines Beschäftigungsverbots gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, bzw. dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, bei sich behalten und nutzen.

Gleitender Wiedereinstieg

§ 12. (1) Ein gleitender Wiedereinstieg ist, insbesondere auch in qualifizierten Bereichen, mit begleitenden Maßnahmen (wie Umorganisation und entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches) zu ermöglichen.

(2) Bediensteten, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ist auf Wunsch nach Möglichkeit eine geringfügige Beschäftigung anzubieten.

(3) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist im angemessenen Ausmaß Coaching anzubieten.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 13. (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes (insbesondere Ausschuss- und Plenarsitzungen) sind familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Arbeitszeiten, Telearbeit, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen anzustreben.

(2) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind bei Bedarf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung zu ermöglichen.

(3) Anträgen gemäß § 50a und § 75 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979, ist unter Würdigung der Situation der Betroffenen nach Möglichkeit zu entsprechen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

(4) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Bediensteten in der Regel in der Normalarbeitszeit einschließlich des festgesetzten Überstundenpauschales zu bewältigen sind. Teilzeitbeschäftigung ist angemessen zu berücksichtigen.

(5) Bei der Festlegung von Besprechungs- und Kommissionssitzungszeiten ist auf die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Die Termine sind im Rahmen der Normalarbeitszeit festzulegen und den Bediensteten jedenfalls zeitgerecht bekannt zu geben.

(6) Für die Bediensteten dürfen durch Teilzeitbeschäftigung und/oder Betreuungspflichten weder unmittelbar noch mittelbar sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligungen entstehen. Dies gilt insbesondere für den beruflichen Aufstieg, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und die Entlohnung bzw. Einstufung der Bediensteten.

(7) In der Personalplanung und -entwicklung ist die Möglichkeit einer Familienpause in der Karriereplanung für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

§ 14. Die Parlamentsdirektion ist bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden können.

Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen und Gremien

§ 15. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit zu achten. Seitens der Dienstgeberin ist zwingend zumindest ein weibliches Mitglied zu bestellen. Das Recht der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer bzw. einem von ihr bzw. ihm namhaft gemachten Bediensteten, an den Kommissionssitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen, bleibt davon unberührt.

(2) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen, welche die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten sowie in Organisationseinheiten übergreifenden Projektteams anstreben und dafür geeignet sind, zu unterstützen und zu fördern.

(3) Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte ist über jede erfolgte Neubesetzung von den in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen zu informieren.

Organisatorische Maßnahmen

§ 16. (1) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der

weiblichen und männlichen Arbeitsgruppen-Mitglieder Bedacht zu nehmen. Der bzw. dem Gleichbehandlungsbeauftragten sind die diesbezüglichen Informationen weiterzugeben und es ist ihr bzw. ihm die Möglichkeit einzuräumen, sich beratend einzubringen.

(2) In Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung ist auf die Frauenförderung sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bedacht zu nehmen.

3. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisung auf Bundesgesetze

§ 17. Soweit in dieser Verordnung auf Bestimmungen von Bundesgesetzen verwiesen wird, sind diese in der zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Verordnung in Geltung befindlichen Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten

§ 18. Diese Verordnung tritt mit 1. September 2026 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderungsplan für die Parlamentsdirektion 2021-2026, BGBI. II Nr. 168/2021, außer Kraft.

Rosenkranz

Anlage

Darstellung der Bediensteten gegliedert nach Geschlecht sowie nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen *)
Stichtag: 30.06.2026

	Köpfe		Anteil in %		Zielvorgabe Anteil in %
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	weiblich
A1/9 + 8, v1/7 + 6	4	1	80%	20%	50
A1/5 + 6 + 7, v1/ 4 + 5	41	35	54%	46%	50
restliche A1, v1, ADV SV 2	63	99	39%	61%	
A2, B, v2, ADV SV 3 – 5	26	64	29%	71%	
A3, C, v3, h1	57	42	58%	42%	50
A4, v4, h2	22	5	81%	19%	50
A5, h3	1	0	100%	0%	50
A7, A6, v5, h5 + 4	3	6	33%	66%	
Sonderverträge	23	22	51%	49%	50
Lehrlinge	0	1	0%	100%	50
Gesamtsumme	240	275	47%	53%	

*) sonstige Verwendungs- und Entlohnungsgruppen wurden entsprechend den PCP berücksichtigt.

