# BUNDESGESETZBLATT
## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

**Jahrgang 2026 Ausgegeben am 2. September 2026 Teil II**


**263. Verordnung: Frauenförderungsplan BMWET**

## 263. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus betreffend den Frauenförderungsplan

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 50/2025, wird verordnet:

### I. Abschnitt

#### Grundsätze der Gleichbehandlung im BMWET

**§ 1.** (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus bekennt sich zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und fördert zu deren Umsetzung die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Bediensteten.

(2) Der vorliegende Frauenförderungsplan definiert Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GlBG in allen zentralen, nachgeordneten sowie zugeordneten Dienststellen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus, sofern diese keinen eigenen Frauenförderungsplan erstellen müssen.

(3) Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zur Umsetzung der Chancengleichheit sind von allen Bediensteten, insbesondere von allen Führungskräften, zu setzen, zu unterstützen und in der Personalplanung sowie in den Ausbildungsplänen zu verankern.

(4) Als sichtbares Zeichen sind in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen und Aussendungen des Ressorts Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

### II. Abschnitt

#### Ziele

**§ 2.** Die Umsetzung des vorliegenden Frauenförderungsplanes dient dazu, nachfolgende Ziele zu erreichen:

1. die nachhaltige Erzielung von Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen des Ressorts;
2. die aktive Rolle des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken;
3. die aktive Beteiligung aller Führungskräfte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
4. die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50%;
5. die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, die sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50%;
6. die Verankerung der Gender-Mainstreaming-/Gender-Budgeting-Strategie in allen Tätigkeitsbereichen;

7. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

## A. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

### Gleichstellungsmaßnahmen

**§ 3.** Auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wird auf allen Ebenen geachtet.

### Verantwortung der Führungskräfte bei Gleichstellungsmaßnahmen

**§ 4.** (1) Führungskräfte übernehmen durch eine aktive Mitgestaltung der Umsetzung, insbesondere durch Erarbeitung und Kommunikation frauenfördernder Maßnahmen eine Vorbildfunktion.

(2) Die Führungskräfte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch verpflichtende begleitende Maßnahmen (z. B. Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) verantwortlich.

(3) Führungskräfte haben Frauen bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. In den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen sowie beim Eintritt neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf die Ziele des Frauenförderungsplanes des Ressorts hinzuweisen.

### Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

**§ 5.** (1) Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist nach Abschluss des Verfahrens gem. den §§ 9 f PVG der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekannt zu geben.

(2) In Arbeitsgruppen zur Umsetzung von Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekten, wie z. B. bei Verwaltungs-Innovations-Programmen, ist auf einen angemessenen Frauenanteil der Mitglieder hinzuwirken.

### Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld

**§ 6.** (1) Die Würde von Frauen und Männern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen sowie Darstellungen, Veröffentlichungen (Publikationen), Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen. Es obliegt den Führungskräften in allen Dienststellen, ein entsprechendes Bewusstsein zu bilden und auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt und vom Bewusstsein über Gleichstellung und Chancengleichheit getragen ist sowie bei diskriminierendem Verhalten angemessen Abhilfe zu schaffen.

(2) Alle Bediensteten sind von der Personalabteilung über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung ihrer Würde im Arbeitsumfeld, insbesondere gegen sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zur Wehr zu setzen, zu informieren.

(3) Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen von der Personalabteilung darüber zu informieren. Mit schriftlicher Zustimmung des Opfers kann auch dessen Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

(4) Bei der Festlegung der Dienstpflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

### Informationsarbeit

**§ 7.** (1) Alle Bediensteten sind nach Inkrafttreten des Frauenförderungsplanes von der Personalabteilung in geeigneter Weise darüber zu informieren. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist in jeder Dienststelle zur allgemeinen Einsicht aufzulegen und im Intranet an geeigneter Stelle zu veröffentlichen.

(2) Ebenso ist der Bericht nach § 12 B-GlBG, der über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung informiert, allen Bediensteten bekannt und zugänglich zu machen.

(3) Für Themen der Gleichbehandlung ist in einschlägigen Publikationen des Ressorts, insbesondere in ressortinternen digitalen und analogen Medien, entsprechend Raum vorzusehen.

(4) Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten/Frauenbeauftragte sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sowie ggfs. der zuständigen Frauenbeauftragten innerhalb

der Dienstzeit zu ermöglichen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und ggfs. Frauenbeauftragten ist zur Kontaktaufnahme mit Bediensteten ihres Zuständigkeitsbereiches im Bedarfsfall die Möglichkeit zu geben, diese an ihrem Dienstort im Rahmen eines Dienstauftrages aufzusuchen.

(5) Die Personalabteilung berät in frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen (z. B. zu Mutterschutz, Karenzurlaub, Pflegefreistellung, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg, Telearbeit, Arztbesuche mit Kindern, Gewährung von Sonderurlauben und deren dienst-, besoldungs- und pensionsrechtliche Folgen). Informationen über flexible Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft, einschließlich Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Elternteilzeit, werden durch die Personalabteilung bereitgestellt.

(6) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten/Frauenbeauftragten zu informieren; die Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten/Frauenbeauftragten sind in geeigneter Weise allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen.

## B. Besondere Förderungsmaßnahmen

### Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils

**§ 8.** (1) Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung der § 11b bis § 11d B-GlBG zu achten.

(2) Bei Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen ist auf das Frauenförderungsgebot gemäß § 11b bzw. § 11c B-GlBG hinzuweisen.

(3) Alle Ausschreibungstexte gemäß § 7 B-GlBG zur beabsichtigten Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen müssen so formuliert sein, dass sich Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen.

(4) Es ist Aufgabe von Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung zu ermutigen.

### Grundausbildung

**§ 9.** (1) Im Rahmen der Grundausbildung von Bediensteten ist der/dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend Möglichkeit zu bieten, sich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vorzustellen und diese über das B-GlBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

(2) Frauenförderungs- und genderspezifische Themen sind in der Grundausbildung aller Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen anzusprechen.

### Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

**§ 10.** (1) Es obliegt den Vorgesetzten, entsprechend des § 11d B-GlBG besonders Frauen zur Teilnahme an internen und externen Bildungsangeboten zu ermutigen bzw. konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen und den Zugang zu diesen zu ermöglichen. Insbesondere sind Frauen zur Teilnahme zu Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen zur Umsetzung der Digitalisierungsoffensive in der öffentlichen Verwaltung zu ermutigen und es ist auf einen ausgewogenen Geschlechteranteil zu achten.

(2) Frauen sind insbesondere zu solchen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

(3) Die Personalplanung und -entwicklung hat die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg mit gezielten Maßnahmen zu sichern.

(4) Die/Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist von der Personal- bzw. Ausbildungsabteilung jährlich bis 31. März des Folgejahres über die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen im Vorjahr getrennt nach Geschlechtern und Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen für jede einzelne Veranstaltung zu informieren.

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

(6) Bei der Organisation von Vorträgen und Weiterbildungsangeboten ist, sofern Frauen bisher unterrepräsentiert sind, die Erhöhung des Frauenanteils unter Vortragenden anzustreben.

### Nachwuchsführungskräfte

**§ 11.** Für die Teilnahme am ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramm haben die Führungskräfte dem Dienstgeber und der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für

Gleichbehandlungsfragen unter Beachtung einer ausgewogenen Geschlechterbeteiligung geeignete Nachwuchsführungskräfte vorzuschlagen.

**Schulung von Führungskräften**

**§ 12.** (1) Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind verpflichtet, sich über das B-GlBG und damit verbundene Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Bediensteten mit Vorgesetztenfunktion ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Wiedereinstieg, Telearbeit, Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting Bedacht zu nehmen.

(2) Die Teilnahme von Frauen, auch wenn diese teilzeitbeschäftigt sind, an Führungskräftelehrgängen ist von der zuständigen Personalabteilung und den jeweiligen Vorgesetzten aktiv zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Frauen und Männern in Führungspositionen, Gleichbehandlungsbeauftragten, deren Stellvertretungen und Frauenbeauftragten sowie Frauen und Männern in beruflichen Problemsituationen ist im Rahmen der budgetären Möglichkeiten die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching zu ermöglichen.

**Aufnahme oder Besetzung von Arbeitsplätzen**

**§ 13.** Die/Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist über das Ergebnis des Auswahlverfahrens zur Aufnahme oder Besetzung eines Arbeitsplatzes unter Angabe des Geschlechterverhältnisses zu informieren.

**Auswahlkriterien**

**§ 14.** (1) Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ist ein besonderes Augenmerk auf die Regelung des § 5 B-GlBG zu legen.

(2) In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen (wie zur Familienplanung) unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis sein.

(4) Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen.

(5) Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

**Aufnahme oder Besetzung von Funktionen im Sinne des Ausschreibungsgesetzes (AusG)**

**§ 15.** (1) Vor der Besetzung von Funktionen, gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes, sind der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nachfolgende Informationen zur Kenntnis zu bringen:

1. die geplante Ausschreibung,
2. die Namen der Bewerberinnen und Bewerber,
3. die Mitglieder der Kommission,
4. die Auswahlentscheidung.

Die Bestimmung des § 12 Abs. 1a AusG ist entsprechend anzuwenden

(2) Anforderungsprofile für Funktionen müssen klar definiert werden und den tatsächlichen Erfordernissen der Funktion entsprechen. Formulierungen dürfen keine geschlechtsspezifische Benachteiligung, weder direkt noch indirekt, beinhalten außer in Fällen gemäß § 7 Abs. 4 B-GlBG.

(3) Vor der Ausschreibung einer Funktion im Sinne des AusG ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber gegebenenfalls ein Hinweis aufzunehmen.

**Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**§ 16.** (1) Die Vorgesetzten haben bei der Arbeitsplanung ihrer Organisationseinheiten dafür zu sorgen, dass die Aufgaben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit zu bewältigen sind.

(2) Bei der Festlegung von Terminen ist auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Termine sind nach Möglichkeit langfristig zu planen und gegebenenfalls hybrid abzuhalten.

(3) Betreuungspflichten sind bei der Genehmigung von Telearbeit zu berücksichtigen.

(4) Die Inanspruchnahme einer Karenz durch beide Elternteile, insbesondere Väterkarenz, ist zu fördern und von der Personalabteilung bei der Karriereplanung einzuplanen. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind allen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen.

(5) Die gesetzlich geregelte Teilzeitbeschäftigung soll durch entsprechende organisatorische Voraussetzungen erleichtert werden. Nach der gesetzlich vorgesehenen Meldung über die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit sind die Bediensteten von der Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit die Möglichkeit einer Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

(6) Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(7) Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie prüft der Dienstgeber im Bedarfsfall Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle und informiert die Bediensteten darüber.

(8) Die in einer Karenz gemäß Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen (z. B. soziale Kompetenz) sind bei der Laufbahnplanung entsprechend zu würdigen. Berufsunterbrechungen von Frauen und Männern dürfen für die Betroffenen keinen Nachteil darstellen.

**Förderung des Wiedereinstiegs nach Karenz**

**§ 17.** (1) Alle Bediensteten, insbesondere auch Männer, sind durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren und auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlauben bzw. Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(2) Vor Beginn des Mutterschutzes und bei Inanspruchnahme der Elternkarenz sind die Betroffenen spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg von der Personalabteilung oder von der/dem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, um die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abzuklären.

(3) Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Bediensteten gepflegt werden. Insbesondere sollen nach dem Wiedereinstieg den Betroffenen von der zuständigen Organisationseinheit aktuelle Informationen über das Ressort, die Abteilung sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.

(4) Der Wiedereinstieg ist den betroffenen Bediensteten durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Bediensteten die Teilnahme zu ermöglichen.

(5) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind im Sinne des § 11d B-GlBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

**Kinderbetreuungszuschuss**

**§ 18.** Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus gewährt Bediensteten mit Kindern, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Rahmen der vorhandenen budgetären Möglichkeiten einen Zuschuss zur Kinderbetreuung.

**Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten**

**§ 19.** (1) Zu Verhandlungen und Sitzungen von Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen oder Beiräten gemäß § 10 B-GlBG ist die/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine von ihr oder ihm nominierte Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. ein von ihr oder ihm nominierter Gleichbehandlungsbeauftragter beizuziehen.

(2) Bei der Zusammensetzung von anderen als im § 10 B-GlBG definierten Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, hat der Dienstgeber bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht bestellt werden.

(3) Die Erhöhung des Anteils an Frauen, welche in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten tätig sind, ist anzustreben.

**Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenbeauftragten und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 20.** (1) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass den Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten neben den im § 37 B-GlBG normierten Rechten die zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere sind die Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(2) Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit der/des Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Frauenbeauftragten als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu berücksichtigen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem B-GlBG sind die Gleichbehandlungsbeauftragten vom Dienstgeber zu unterstützen. Die dafür notwendigen Budgetmittel und sonstigen erforderlichen Ressourcen sind ihnen zur Verfügung zu stellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten können diese Sach- und Personalressourcen nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit nutzen.

(4) Reisebewegungen in Ausübung der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte oder die Teilnahme an Sitzungen oder aufgrund von Einladungen bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gelten als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955.

(5) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind gemäß § 31 B-GlBG für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben gemäß § 27 B-GlBG Auskünfte zu erteilen und alle erforderlichen Informationen, wie z. B. Protokolle, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen, wobei § 1 Abs. 2 DSG 2000 zu beachten ist.

(6) Die Frauenbeauftragten und Gleichbehandlungsbeauftragten sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem B-GlBG und dieser Verordnung weisungsfrei gestellt.

(7) Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird ein Veröffentlichungsrecht auf der Intranet-Seite der jeweiligen Dienstelle des BMWET eingeräumt, und diese hat dort alle relevanten Informationen zu veröffentlichen.

**Berichte**

**§ 21.** Die Personalabteilung berichten jährlich bis 31. März des Folgejahres an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die gemäß diesem Frauenförderungsplan durchgeführten Aktivitäten der Dienststellen im Vorjahr.

## III. Abschnitt
## Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

**Zuständigkeit**

**§ 22.** Die Umsetzung der in dieser Verordnung angeführten Frauenförderungsmaßnahmen obliegt jenen Organen, die nach den jeweiligen Organisationsvorschriften, Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der personellen, finanziellen, organisatorischen oder die Aus- und Weiterbildung betreffenden Angelegenheiten zu treffen oder zu erstatten haben.

**Dienstpflichten**

**§ 23.** Die Umsetzung der in dieser Verordnung genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in dieser Verordnung enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

## IV. Abschnitt
## Schlussbestimmungen

### Inkrafttreten und Außerkrafttreten

**§ 24.** Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft, BGBl. II Nr. 226/2023 außer Kraft.

**Hattmannsdorfer**




| | |
|---|---|
| Unterzeichner | serialNumber=734173660,CN=Bundeskanzleramt,C=AT |
| Datum/Zeit | 2026-09-02T10:50:25+02:00 |
| Prüfinformation | Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at<br>Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/verifizierung |
| Hinweis | Dieses Dokument wurde amtssigniert. |