

≡ Bundesamt
für Eich- und
Vermessungswesen

≡ Bundesamt
für Eich- und
Vermessungswesen

Physikalisch-technischer Prüfdienst (PTP)

Gender Equality Plan

Wien, Dezember 2022

1 Präambel.....	3
2 Grundsätze.....	4
3 Ziele.....	5
4 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung.....	6
4.1 Gleichstellungsmaßnahmen.....	6
4.2 Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung.....	6
4.3 Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld.....	6
4.4 Informationsarbeit.....	7
5 Besondere Förderungsmaßnahmen.....	8
5.1 Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils.....	8
5.2 Grundausbildung.....	8
5.3 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung.....	9
5.4 Nachwuchsführungskräfte.....	9
5.5 Schulung von Vorgesetzten.....	9
5.6 Aufnahmen oder Besetzung von Funktionen.....	10
5.7 Aufnahmegespräche.....	10
5.8 Besetzung von Führungspositionen.....	11
5.9 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	11
5.10 Förderung des Wiedereinstiegs.....	12
5.11 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten.....	13
5.12 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen.....	13
6 Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen.....	15
6.1 Zuständigkeit.....	15
6.2 Dienstpflichten.....	15
7 Datenbasis.....	16
8 Unterschriften.....	17

1 Präambel

Das Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen ist eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (ehemals Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort).

Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) basiert inhaltlich auf dem Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, BGBl. BGBl. II Nr. 55/2021. Frauenförderungspläne werden in Österreich als Verordnung der jeweiligen Ministerinnen und Minister erlassen und gelten für das entsprechende Ressort, das heißt auch für alle nachgeordneten Dienststellen.

Im Rahmen des Programmes Horizon Europe ist es verpflichtend über einen GEP oder eine ähnliche – gleichwertige – Strategie zu verfügen. Der in Österreich gesetzlich vorgeschriebene Frauenförderungsplan entspricht den Anforderungen eines GEP.

Der Physikalisch-technische Prüfdienst (PTP) ist ein Teil des Bundesamtes für Eich- und Vermessungswesen, kann jedoch gemäß den §§ 60 bis 62 des Maß- und Eichgesetzes, BGBl. Nr. 152/1950, in geltender Fassung, teilrechtsfähig tätig werden und fällt somit in gewissen Bereichen nicht unter die unmittelbare Bundesverwaltung.

Um den Frauenförderungsplan auch für den teilrechtsfähigen Bereich in Geltung zu setzen, wird der vorliegende GEP erstellt.

Der Frauenförderungsplan des Ressorts wird alle zwei Jahre aktualisiert und neu erlassen. Basierend auf diesem Zyklus soll auch der GEP ebenfalls evaluiert und gegebenenfalls aktualisiert werden.

2 Grundsätze

Das BEV und der PTP bekennen sich zur **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** und fördert zu deren Umsetzung die **Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für alle Bediensteten.

Der vorliegende GEP definiert daher auch Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen.

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.

Als sichtbares Zeichen sind in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen und Aussendungen des Ressorts, Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

3 Ziele

Die Umsetzung des vorliegenden GEP dient dazu, nachfolgende Ziele zu erreichen:

1. die nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei sämtlichen Bediensteten. Die Personalplanung und -entwicklung hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg mit gezielten Maßnahmen zu sichern;
2. 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, mit zu gestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
3. die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 %;
4. die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, die sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50%;
5. die Verankerung der Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting Strategie in allen Tätigkeitsbereichen;
6. die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

4 Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung

4.1 Gleichstellungsmaßnahmen

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

Vorgesetzte und die Personalabteilung übernehmen durch eine aktive Mitgestaltung der Umsetzung, insbesondere durch Erarbeitung und Kommunikation frauenfördernder Maßnahmen eine Vorbildfunktion.

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen durch verpflichtende begleitende Maßnahmen (z. B. Schulungen, Information) verantwortlich.

Die Führungskräfte haben Frauen bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen. In den Mitarbeiter/innengesprächen ist auf die Ziele des GEP hinzuweisen.

4.2 Gleichbehandlung und Frauenförderung bei der Organisationsentwicklung

Jede geplante Änderung der Geschäfts- und Personaleinteilung bzw. jede geplante Organisationsänderung ist den Gleichbehandlungsbeauftragten bekannt zu geben.

In die beratenden Gremien zur Vorbereitung der Änderungen sind die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten in beratender Funktion einzubinden.

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.

4.3 Schutz der Menschenwürde im Arbeitsumfeld

Die Würde von Frauen und Männern im Arbeitsumfeld ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere herabwürdigende Äußerungen

sowie Darstellungen, Veröffentlichungen aller Art, 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 Chancengleichheit getragen ist.

Alle Bediensteten sind von den Personalabteilungen 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.

Im Falle von Meldungen von Verletzungen der Würde im Arbeitsumfeld ist die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte von der Personalabteilung darüber zu informieren. Mit schriftlicher Zustimmung des Opfers kann auch dessen Name zum Zwecke der Kontaktaufnahme bekannt gegeben werden.

4.4 Informationsarbeit

Der GEP wird auf der Homepage des BEV unter www.bev.gv.at veröffentlicht.

Den Bediensteten ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die individuelle Kontaktaufnahme mit den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist zur Kontaktaufnahme mit Bediensteten ihres Zuständigkeitsbereiches im Bedarfsfall die Möglichkeit zu geben, diese an ihrem Dienort im Rahmen eines Dienstauftrages aufzusuchen.

Die Personalabteilungen beraten 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).

5 Besondere Förderungsmaßnahmen

5.1 Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils

Bei Neuaufnahmen, Übernahmen in den Planstellenbereich und bei der Aufnahme von Karenzersatzkräften ist auf die Einhaltung der § 11b bis § 11d B-GIBG zu achten.

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

Die Gleichbehandlungsbeauftragte oder der Gleichbehandlungsbeauftragte des jeweiligen Vertretungsbereiches ist über alle Bewerbungen und über das Ergebnis des Auswahlverfahrens unter Angabe der Namen und im Falle der Abweisung einer Bewerberin, über die Gründe zu informieren.

Es ist Aufgabe von Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungsverantwortung durch gezielte Maßnahmen zu motivieren.

In Dienststellen, in denen der Frauenanteil gemäß § 2 Z 3 nicht erreicht ist, sollen von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern proaktive Maßnahmen zum Recruiting von Bewerberinnen für Neuaufnahmen gesetzt werden.

5.2 Grundausbildung

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-GIBG und den Frauenförderungsplan zu informieren.

Frauenförderungs- und Genderthemen sind in der Grundausbildung aller Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen anzusprechen.

5.3 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung

Es obliegt den Vorgesetzten, entsprechend des § 11d B-GIBG 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 zu Weiter- und Ausbildungsmaßnahmen zur Umsetzung der Digitalisierungsinitiative in der öffentlichen Verwaltung zur Teilnahme zu ermutigen und auf einen ausgewogenen Geschlechteranteil zu achten.

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

Insbesondere den Bediensteten der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A3/v3 und A4/v4 sollen durch spezielle Kurse Zusatzqualifikationen vermittelt und dadurch ein beruflicher Aufstieg ermöglicht werden.

Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte 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.

5.4 Nachwuchsführungskräfte

Für die Entwicklung eines ressortinternen Nachwuchsführungskräfteprogramms haben die Führungskräfte dem Dienstgeber und der/dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unter Beachtung einer ausgewogenen Geschlechterbeteiligung geeignete Nachwuchsführungskräfte für einen Nachwuchsführungskräftepool zu melden.

5.5 Schulung von Vorgesetzten

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind verpflichtet, sich über das B-GIBG und damit verbundene Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung zu informieren. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen von Bediensteten mit Vorgesetztenfunktion ist auf Themenbereiche wie Frauenförderung, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Vereinbarkeit

von Familie und Beruf, Wiedereinstieg, Telearbeit, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Bedacht zu nehmen.

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

5.6 Aufnahmen oder Besetzung von Funktionen

Vor der Besetzung von Funktionen, die mittels eines internen Ausschreibungsverfahrens oder gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes durchgeführt werden, sind den zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten nachfolgende Informationen (Unterlagen) zur Kenntnis zu bringen:

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

Bei der beabsichtigten Übernahme von Verwaltungspraktikanten/innen auf eine Planstelle des Ressorts sind die zuständigen Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in gleicher Art und Weise in Kenntnis zu setzen.

5.7 Aufnahmegespräche

In Aufnahmegesprächen werden keine diskriminierenden Fragen gestellt (z.B. Familienplanung).

Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die diskriminierend sind oder sich an stereotypen Geschlechterrollen orientieren.

5.8 Besetzung von Führungspositionen

Alle Ausschreibungstexte gemäß § 7 B-GIBG zur beabsichtigten Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen müssen so formuliert sein, dass sich Frauen zur Bewerbung motiviert fühlen. Sofern Frauenförderungsmaßnahmen nach den §§ 11b und 11c des B-GIBG geboten sind, ist in den Ausschreibungen ausdrücklich darauf hinzuweisen. Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist von beabsichtigten Funktionsbesetzungen in jedem Fall zu informieren. Die Bestimmung des § 12 Abs. 1a AusG ist entsprechend anzuwenden.

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-GIBG.

Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ist ein besonderes Augenmerk auf die Regelung des § 5 B-GIBG zu legen.

Die genannten Maßnahmen sind in regelmäßigen Gesprächen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Personalverantwortlichen zu beraten und deren Umsetzung zu beobachten.

5.9 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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.

Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf Teilzeitbeschäftigte und Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Sitzungen sind nach Möglichkeit innerhalb der Blockzeit anzusetzen und möglichst langfristig zu planen.

Bei der Anordnung von dienstlichen Terminen, insbesondere bei Überstunden oder Mehrarbeit, ist nach Möglichkeit auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, Rücksicht zu nehmen.

Die Inanspruchnahme einer Karenz durch beide Elternteile ist zu fördern und von den Personalabteilungen bei der Karriereplanung einzuplanen. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sind allen Bediensteten zur Kenntnis zu bringen.

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 jeweiligen Personalabteilung darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszeitreduktion befristet vereinbart werden kann und damit eine Rückkehr zur Normalarbeitszeit gewährleistet ist.

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.

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.

Bei alternativen Formen der Dienstverrichtung, wie etwa Telearbeit, ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

5.10 Förderung des Wiedereinstiegs

Alle Bediensteten, insbesondere auch Männer, sind durch die Personalabteilungen 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.

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

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.

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.

Wiedereinsteigerinnen sind im Sinne des § 11d B-GIBG vorrangig zu Fortbildungsseminaren zuzulassen.

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

Zu Verhandlungen und Sitzungen von Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen oder Beiräten gemäß § 10 B-GIBG ist die Vorsitzende oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine von ihr oder ihm nominierte Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen. Bei der Zusammensetzung von anderen als im § 10 B-GIBG 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.

Insbesondere beim Ausbau der Digitalen Verwaltung ist bei der Betrauung von Funktionen auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung hinzuwirken

5.12 Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen und der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen

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

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 Kontaktfrau als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu berücksichtigen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen dürfen aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

Der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes, zur Erfüllung ihrer Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

Erfordert die Tätigkeit einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer Kontaktfrau eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955 von ihrer Dienststelle abzugelten.

Den Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern sind für die Aufgaben gemäß § 31 B-GIBG Auskünfte zu erteilen und alle für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen, wie z. B. Protokolle, Auswertungen aus dem Personalsystem des Bundes, sonstige statistische Auswertungen, zur Verfügung zu stellen, wobei § 1 Abs. 2 DSG zu beachten ist.

Die Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragten sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben aus dem B-GIBG und diesem GEP weisungsfrei gestellt.

6 Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen

6.1 Zuständigkeit

Die Umsetzung der in diesem GEP angeführten Maßnahmen 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.

6.2 Dienstpflichten

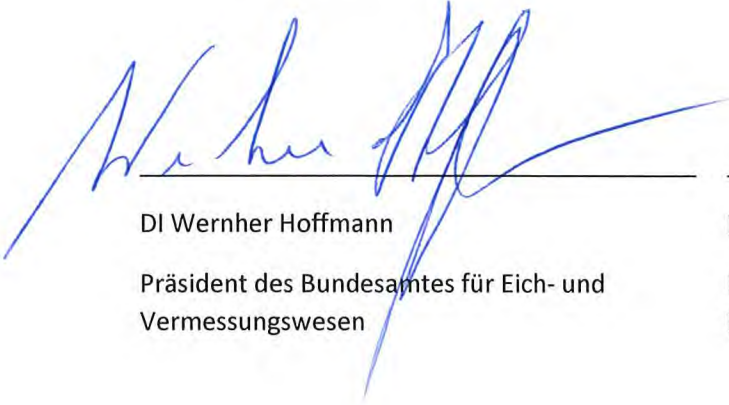
Die Umsetzung der in diesem GEP genannten Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten der dafür zuständigen Organwalterinnen und Organwalter. Die Verletzung der in diesem Plan enthaltenen Bestimmungen ist entsprechend den dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu ahnden.

7 Datenbasis

Die Anzahl der Köpfe und Vollbeschäftigungsäquivalent nach Geschlecht werden intern in einem zentralen System geführt und können jederzeit ausgewertet werden.

8 Unterschriften

Wien, am 18.01.2023



DI Wernher Hoffmann
Präsident des Bundesamtes für Eich- und
Vermessungswesen

Wien, am 16.01.2023



Mag.ª Dr.ª Petra Milota
Leitung des Physikalisch-technischen
Prüfdienstes

