

# BUNDESGESETZBLATT

## FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

---

**Jahrgang 2010****Ausgegeben am 29. Dezember 2010****Teil II**

---

**481. Verordnung: Frauenförderungsplan – BM.I**

---

### **481. Verordnung der Bundesministerin für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BM.I)**

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes - B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2009, wird verordnet:

#### **1. Abschnitt**

##### **Allgemeiner Teil**

##### **Ziel des Frauenförderungsplanes**

§ 1. (1) Die Bundesministerin für Inneres bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Die Strategie des Gender Mainstreaming ist als durchgängiges Prinzip in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Inneres zu verankern. Insbesondere werden Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft, um jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zu vermeiden.

(3) Durch Umsetzung des Frauenförderungsplanes soll der Anteil der Frauen an den im Ressortbereich des Bundesministeriums für Inneres dauernd Beschäftigten in all jenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentation gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG gegeben ist, erhöht werden.

(4) Das Erfordernis der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der in den jeweiligen Dienstbehörden festgestellten und als **Anlage** der Verordnung wiedergegebenen Unterrepräsentation. In der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A1/v1 ist gemäß § 11a B-GIBG bis zum 31. Dezember 2012 der Frauenanteil um 1%, im Exekutivdienst um 0,5% anzuheben.

##### **Frauenförderungsgebot**

§ 2. (1) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers sind verpflichtet, die besonderen Maßnahmen zur Frauenförderung (3. Abschnitt) so zu handhaben, dass sich binnen zwei Jahren ab Inkrafttreten der Verordnung in jedem Wirkungsbereich der Frauenanteil entsprechend der Zielvorgaben erhöht. Dies gilt nur für jene Wirkungsbereiche, in denen Maßnahmen mit Auswirkungen auf den Personalplan erfolgen.

(2) Der Dienstgeber hat außerdem bei allen sonstigen Maßnahmen (Aufnahmen, planstellenreduzierenden Maßnahmen, Überstellungen in höhere Verwendungen, Funktionsbesetzungen, Organisationsänderungen, Entsendungen udgl.), die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, das Ziel des Frauenförderungsplanes zu beachten.

##### **Anwendungsbereich**

§ 3. Die Bestimmungen dieser Verordnung sind auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Ressortbereiches des Bundesministeriums für Inneres anzuwenden.

##### **Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz**

§ 4. Alle Bediensteten des Ressorts haben das Recht so behandelt zu werden, dass ihre Würde stets geachtet wird, Mobbing und Belästigungen sowie herabwürdigende Äußerungen oder Vorgehensweisen werden nicht toleriert. Der Dienstgeber hat sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um

Belästigungen oder Mobbing zu vermeiden. Fälle sexueller Belästigung sind vertraulich zu behandeln. Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen erfolgter Belästigung oder Mobbing keine Benachteiligung erfährt. Ebenso sind andere ungerechtfertigte Folgeerscheinungen (wie z.B. Diskreditierung) zu unterbinden. Führungs- und Ausbildungsverantwortliche haben in ihrem Verantwortungsbereich bewusst auf die Einhaltung dieses Prinzips zu achten und erforderlichenfalls einzugreifen. Überdies trifft insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung.

## **2. Abschnitt**

### **Allgemeine Förderungsmaßnahmen**

#### **Aus- und Weiterbildung**

**§ 5.** (1) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten hat der Dienstgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so rechtzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, dass diesen entsprechende Dispositionsmöglichkeiten offen stehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dies wünschen, hat er - soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen - zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern ohne sie ein geordneter Dienstbetrieb aufrechterhalten werden kann. Darüber hinaus sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugt zuzulassen.

(2) Die Dienstvorgesetzten haben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Möglichkeit Dienstzeitänderungen zu gewähren.

(3) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, insbesondere, wenn sie sorgpflichtig sind.

(4) Der Dienstgeber hat bei der Organisation und insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgpflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen (z. B. keine Veranstaltungen ausschließlich zu Schulbeginn, aus Gründen der Infrastruktur Konzentration der Standorte in Städten, flexible Kurszeiten). Bei Bedarf ist eine größtmögliche Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit zu gewähren.

(5) Die erfolgreiche Absolvierung von E-learning Programmen ist in der Personalverwaltung elektronisch zu erfassen. Der nachgewiesene Fortbildungswille ist bei Bewerbungen zu berücksichtigen.

(6) Es ist die Möglichkeit zu schaffen, eine begonnene Ausbildung fortzusetzen (insbesondere Kursfortsetzung in Folge von Unterbrechungen durch gesetzlich vorgesehene Formen von Dienstfreistellungen oder Ermöglichung der nachträglichen Ablegung von Teilprüfungen), ohne die bisher erworbene Ausbildungszeit zu verlieren.

#### **Berufliche Lebensplanung**

**§ 6.** (1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung und Gestaltung der Arbeitsplätze.

(2) Bei der Festlegung allfälliger physischer Eignungskriterien ist darauf Bedacht zu nehmen, dass der Zugang von Frauen gewährleistet ist. Diese Kriterien sind bundesweit einheitlich zu gestalten. Es ist dabei darauf Bedacht zu nehmen, dass diese grundsätzlich von Frauen wie Männern nach objektiven Standards erfüllt werden können.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen ergibt. Die Aufnahme von Eignungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren, ist unzulässig.

(4) Der Dienstgeber hat sich nachweislich und intensiv zu bemühen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Exekutivdienst tätig sind und aufgrund gesetzlich anerkannter Betreuungspflichten ihren Dienst außerhalb des Schicht- und Wechseldienstes/Plandienstes versehen oder teilzeitbeschäftigt sind, auf deren Wunsch im exekutiven Außendienst eingesetzt werden.

(5) Frauen sollen insbesondere durch Schaffung von Ansprechstellen für Karriereförderung motiviert werden, in noch größerem Ausmaß wie bisher Führungsverantwortung zu übernehmen.

(6) Insbesondere sollen im Bereich der Exekutive Frauen durch entsprechende Beratung und Betreuung motiviert werden, sich für die Zulassung zu E2a und E1- Grundausbildungslehrgängen zu bewerben.

#### **Familiäre Verhältnisse**

§ 7. (1) Der Dienstgeber hat die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu berücksichtigen (z. B. bei der Anordnung von Telearbeit). Bei dienstlichen Verfügungen hat er auf bestehende Sorgpflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht zu nehmen. Nach Maßgabe der vorhandenen Möglichkeiten soll bei Bedarf eine Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung erfolgen.

(2) Der Dienstgeber hat bei der Dienst- und Urlaubseinteilung die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu erwägen und deren Sorgpflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen.

(3) Die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitarbeit für die Betreuung von Kindern durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet. Der Dienstgeber hat durch geeignete Maßnahmen eine positive Werthaltung zu schaffen, in der derartige Entscheidungen der Mitarbeiter in der Organisation Anerkennung finden.

#### **Überstunden, Teilzeitarbeit**

§ 8. (1) Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter regelmäßig Überstunden zu leisten, so ist ein Ansuchen hinsichtlich einer Änderung der Überstundeneinteilung aufgrund familiärer Verhältnisse und daraus resultierender Sorgpflichten an die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten zu richten. Diese oder dieser hat die Änderung zu genehmigen, es sei denn, wichtige dienstliche oder unabwendbare gesetzliche Erfordernisse stehen dem entgegen oder die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hätte die Absicht, die Überstunden nicht nur an Arbeitstagen zu leisten.

(2) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen. Insbesondere hat er auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten (z. B. Pflege von Familienangehörigen) Bedacht zu nehmen.

(3) Der Dienstgeber hat eine angestrebte Teilzeitarbeit – sofern nicht ohnehin ein Rechtsanspruch darauf besteht - zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Dieser hat über den Antrag unverzüglich zu entscheiden.

(4) Teilzeitarbeit und Herabsetzung der Wochendienstzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch für Führungskräfte) sind ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch Teilzeitkräfte sind Adressaten von Belohnungen.

#### **Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben**

§ 9. (1) Der Dienstgeber hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, auf Wunsch über wesentliche das Ressort oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren. Über diese Möglichkeit sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig in Kenntnis zu setzen.

(2) Diese Information umfasst je nach Tätigkeitsbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder Funktionsausschreibungen.

(3) Diese Informationspflicht kann auch durch die Schaffung einer Zugriffsmöglichkeit für Karenzierte auf das Intranet des Innenressorts erfüllt werden.

(4) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Dienstgeber (Personalabteilung) oder von der oder dem Vorgesetzten zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird. Gleichzeitig ist die oder der regionale Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren, um eine Betreuung (Mentoring) zu ermöglichen.

#### **Nebentätigkeiten**

§ 10. Bei der Übertragung von Nebentätigkeiten ist bei gleichwertiger Qualifikation eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit herzustellen.

## **Kommissionen und Beiräte**

### **Zusammensetzung**

§ 11. (1) Bei nicht durch Wahl vorzunehmender Bestellung von Mitgliedern in Kommissionen und Beiräten ist bei Unterrepräsentation der Frauenanteil innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung der Verordnung jedenfalls zu erhöhen. Dies gilt in diesem Maße nicht, in dem Mitglieder von Kommissionen und Beiräten nicht bestellt werden. Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, ist gemäß § 10 Abs. 1 B-GIBG vorzugehen. Vor der Bestellung von Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälten und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern ist der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Bei neu einzurichtenden Kommissionen und Beiräten oder vergleichbaren entscheidenden oder beratenden Gremien hat der Dienstgeber im Zusammenwirken mit der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Bestellung zu achten.

(3) Bei ähnlichen Einrichtungen (ressortinterne und ressortexterne Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Arbeitsgruppen in nachgeordneten Behörden oder Dienststellen udgl.) ist ebenfalls die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten. Ist es aus sachlichen Erwägungen nicht geboten, die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten, hat die entsendende Dienststelle dies der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen.

(4) In Kommissionen, Beiräten und Einrichtungen gemäß Abs. 1 bis 3 hat der Dienstgeber daran mitzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende bestellt werden.

(5) Bei der Einrichtung von Begutachtungskommissionen gemäß dem Ausschreibungsgesetz 1989 - AusG, BGBI. Nr. 85/1989, ist bei der Bestellung der Mitglieder im Sinne von § 7 Absatz 2 AusG vorzugehen.

## **3. Abschnitt**

### **Besondere Förderungsmaßnahmen und deren Umsetzung in den jeweiligen Dienstbehörden**

#### **Aufnahme in den Dienst, Betrauung mit einem Arbeitsplatz**

§ 12. (1) Im Hinblick auf die angeführten Zielvorgaben in den jeweiligen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen der einzelnen Dienstbehörden bzw. Personalstellen sind in diesen Gruppen unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für die Aufnahme in den öffentlichen Dienst bei gleicher Eignung Frauen solange bevorzugt aufzunehmen, bis die genannten Zielvorgaben bei den dauernd Beschäftigten in der jeweiligen Dienstbehörde bzw. Personalstelle erreicht sind (§ 11b B-GIBG).

(2) Darüber hinaus wurde in allen Bereichen des Ressorts eine Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen festgestellt. Es sind daher für eine höherwertige Verwendung unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher oder gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt zu bestellen, bis in allen Leitungsfunktionen in den betreffenden Verwendungs-/Entlohnungsgruppen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde keine Unterrepräsentation an Frauen bei den dauernd Beschäftigten gegeben ist.

(3) Bei der Ausschreibung freier Planstellen in Verwendungs-/Entlohnungsgruppen in allen Dienstbehörden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auf die bevorzugte Behandlung von Bewerberinnen bei gleicher oder gleichwertiger Eignung hinzuweisen. Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und interne Interessentensuchen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(4) In Bewerbungsgesprächen sind rollenspezifische und selbst auch nur auf eine indirekte Diskriminierung hinauslaufende Fragestellungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, die sich an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

#### **Berichtspflichten**

§ 13. (1) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres ist der Wortlaut der Ausschreibung oder der Interessentensuche für eine

Funktion oder einen Arbeitsplatz, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe, einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist, rechtzeitig mitzuteilen. Des Weiteren ist die oder der Vorsitzende über beabsichtigte Neuaufnahmen unverzüglich zu informieren.

(2) Der Dienstgeber hat in den in Abs. 1 angeführten Fällen die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres auf Verlangen über eingelangte Bewerbungen von Bewerberinnen und Bewerbern unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist, jedenfalls aber vor Entscheidungsfindung, zu informieren und der oder dem Vorsitzenden die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme binnen angemessener Frist einzuräumen. Dazu ist jedenfalls eine Einsichtsmöglichkeit in die Liste der Bewerberinnen und Bewerber und deren Qualifikation zu ermöglichen.

(3) Der Frauenanteil unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen und Funktionen ist im Abstand von jeweils zwei Jahren vom Dienstgeber zu erheben. Der nächste Erhebungsstichtag ist der 31. Dezember 2012.

(4) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres hat der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Inneres unverzüglich nach dem jeweiligen Erhebungsstichtag einen Situationsbericht vorzulegen. Der Dienstgeber hat die dafür erforderlichen Informationen und Daten der Berichtslegerin oder dem Berichtsleger zur Verfügung zu stellen.

(5) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres ist halbjährlich über Bewerbungen und Zulassungen von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu berichten und Nichtzulassungen zu begründen.

(6) Die jeweiligen regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten sind zu informieren, wenn Anträge auf Teilzeitarbeit oder Telearbeit gestellt werden.

(7) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres und die oder der regional zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sind bei Vorliegen eines Verdachts einer Diskriminierung von Frauen nach dem B-GIBG unverzüglich zu informieren.

(8) Der Dienstgeber erhebt bei den jeweiligen Dienstbehörden einmal jährlich die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan angeordneten Maßnahmen.

#### **4. Abschnitt**

##### **Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen**

**§ 14.** (1) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten, den Mitgliedern der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(2) Die Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter, als Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder als Kontaktfrau ist ein wesentlicher Teil der Erfüllung der Dienstpflicht. Der Dienstgeber hat auf diesen wichtigen Bereich der Verwaltung bei sämtlichen dienstlichen Verfügungen besonders Bedacht zu nehmen.

(3) Der Dienstgeber hat die Gleichbehandlungsbeauftragte oder den Gleichbehandlungsbeauftragten, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und die dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung zu stellen. Ebenso ist die Teilnahme an Kursen und Seminaren zu ermöglichen.

##### **Gender Mainstreaming**

**§ 15.** (1) Die Strategie des Gender Mainstreaming ist in allen Bereichen des Innenressorts anzuwenden (§ 1 Abs. 2) und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon zu Beginn der Berufslaufbahn bewusst zu machen, insbesondere durch Umsetzung des Gedankens des Gender Mainstreaming bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten sowie Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern bei Vortrags- und Prüfungstätigkeiten.

(2) Genderkompetenz ist ein für die Vergabe von Leitungsfunktionen maßgebendes Kriterium. Allen Führungskräften des Ressorts soll der Mehrwert und die damit verbundenen positiven Auswirkungen dieses Prinzips (Erleichterung der Wahrnehmung von Führungsaufgaben der Organisationsverantwortlichen) bewusst gemacht werden.

(3) Die im Innenressort eingerichtete ständige Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming hat mindestens einmal jährlich der Ressortleitung Bericht zu erstatten.

## **5. Abschnitt**

### **Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

§ 16. Der Dienstgeber hat die jeweils gültige Fassung des Frauenförderungsplanes im Dienstweg allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Diese Informationspflicht gilt auch bei der Begründung von Dienstverhältnissen. Der aktuelle Frauenförderungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch über das Intranet zugänglich zu machen.

## **6. Abschnitt**

### **Schlussbestimmungen**

#### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

§ 17. (1) Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung der Bundesministerin für Inneres betreffend Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BM.I), BGBI. II Nr. 418/2008, außer Kraft.

(2) Verweise auf Bundesgesetze beziehen sich auf die zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Verordnung in Geltung befindliche Fassung.

**Fekter**

