

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2017**Ausgegeben am 9. März 2017****Teil II**

65. Verordnung: Frauenförderungsplan – BMI

65. Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Inneres (Frauenförderungsplan – BMI)

Aufgrund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 65/2015, wird verordnet:

1. Abschnitt**Allgemeines****Grundsätze**

§ 1. (1) Das Bundesministerium für Inneres (BMI) 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.

Anwendungsbereich

§ 2. Die Bestimmungen dieser Verordnung sind auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des gesamten Ressortbereichs des BMI anzuwenden.

Ziele

§ 3. (1) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Der Frauenanteil an den im Ressortbereich des BMI dauernd Beschäftigten soll in all jenen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen erhöht werden, in denen eine Unterrepräsentation gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG gegeben ist. Das Erfordernis der beruflichen Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der im Ressortbereich des BMI festgestellten und in der Anlage wiedergegebenen Unterrepräsentation von Frauen. Gemäß § 11a B-GIBG ist bis zum Ablauf des 31. Dezember 2018 der Frauenanteil in der Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe A1/v1 um 1%, im Exekutivdienst um 0,5% anzuheben.
2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern soll sichergestellt sowie die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung von Kindern, insbesondere auch durch Männer, angestrebt werden.

(2) Der Dienstgeber hat bei allen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, etwa bei Aufnahmen, planstellenreduzierenden Maßnahmen, Überstellungen in höhere Verwendungen, Funktionsbesetzungen, Organisationsänderungen oder Entsendungen, das Ziel des Abs. 1 Z 1 zu beachten.

Schutz der Menschenwürde am Arbeitsplatz

§ 4. (1) Die Würde von Bediensteten am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen, insbesondere Mobbing, Belästigung, sexuelle Belästigung sowie herabwürdigende Äußerungen und Vorgangsweisen, sind nicht zu tolerieren. Der Dienstgeber hat

sämtliche zu Gebote stehenden Maßnahmen zu ergreifen, um Verhaltensweisen, welche die Menschenwürde verletzen, zu vermeiden. Fälle solcher Verhaltensweisen sind vertraulich zu behandeln.

(2) Der Dienstgeber hat darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Falle der Erhebung einer Beschwerde wegen Verhaltensweisen, welche die Menschenwürde verletzen, keine Benachteiligung oder sonstige ungerechtfertigte Folgeerscheinungen, insbesondere Diskreditierungen, erfährt. Um dies zu gewährleisten, tragen insbesondere Führungs- und Ausbildungsverantwortliche die Verpflichtung zur Vorbildwirkung. Sie haben auf die Einhaltung dieses Prinzips in ihrem Verantwortungsbereich bewusst zu achten und gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

2. Abschnitt

Allgemeine Förderungsmaßnahmen

Auswahlverfahren

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

(2) Bewerbungen von karenzierten Bediensteten oder von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

§ 6. (1) Bei der Beschreibung und Gestaltung der Arbeitsplätze sowie der Festlegung von Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenspezifischen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(2) Bei der Festlegung physischer Eignungskriterien ist darauf Bedacht zu nehmen, dass der Zugang von Frauen gewährleistet wird und diese bundesweit einheitlich gestaltet sind. Diese sollen grundsätzlich von Frauen wie Männern nach objektiven Standards erfüllt werden können. Eignungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenspezifischen Verständnis der Geschlechter orientieren, sind unzulässig.

(3) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für Frauen oder Männer ergibt.

Aus- und Weiterbildung

§ 7. (1) Im Rahmen des Gebotes der Förderung durch Aus- und Weiterbildung der Bediensteten hat der Dienstgeber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, so dass diesen entsprechende Dispositionsmöglichkeiten offen stehen. Auf Wunsch hat er Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – soweit diese der jeweiligen Zielgruppe entsprechen – zu Ausbildungsveranstaltungen zu entsenden, sofern der geordnete Dienstbetrieb ohne sie aufrechterhalten werden kann.

(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 auch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, insbesondere wenn sie sorgepflichtig sind.

(4) Der Dienstgeber hat bei der Organisation, insbesondere bei der zeitlichen und örtlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu berücksichtigen, indem etwa auf Schulbeginn, größtmögliche Erreichbarkeit von Veranstaltungsorten und flexible Veranstaltungszeiten Bedacht genommen wird. 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 ohne Verlust der bisher erworbenen Ausbildungszeit fortzusetzen, etwa durch Kursfortsetzungen oder die Ermöglichung der nachträglichen Ablegung von Teilprüfungen.

Berücksichtigung familiärer Verhältnisse

§ 8. (1) Der Dienstgeber hat die familiären Verhältnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der jeweiligen Organisationseinheit insgesamt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung und der Anordnung von Telearbeit. Bei dienstlichen Verfügungen hat er auf bestehende Sorgepflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht zu nehmen.

(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 Sorgepflichten und Besuchsrechtsregelungen soweit als möglich zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Festlegung von Besprechungsterminen und Sitzungszeiten.

(3) Die Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung 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.

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

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit

§ 9. (1) Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit sind wichtige Beiträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(2) Der Dienstgeber hat angestrebte Teilzeitbeschäftigung – falls nicht ohnehin ein Rechtsanspruch darauf besteht – zuzulassen, soweit dies unter Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes möglich ist. Dieser hat über solche Anträge unverzüglich und unter besonderer Berücksichtigung der familiären Verhältnisse (§ 8 Abs. 1) der betroffenen Bediensteten zu entscheiden. Bedienstete, die Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen allgemein zu informieren. Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung keine unsachliche berufliche Benachteiligung entstehen.

Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Führungsverantwortung

§ 10. (1) Leitungspositionen und Teilzeitbeschäftigung sowie Telearbeit schließen einander nicht aus. Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit sollen in allen Arbeitsbereichen und auf allen Funktions- und Qualifikationsstufen möglich sein, soweit dies mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes vereinbar ist.

(2) Der Dienstgeber ist bestrebt, die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigung zugänglich gemacht werden.

Überstunden

§ 11. (1) Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter regelmäßig Überstunden zu leisten, so ist ein Ansuchen auf beabsichtigte Änderung der Einteilung dieser Überstunden aufgrund der familiären Verhältnisse und der daraus resultierenden Sorgepflichten innerhalb der Wochenarbeitszeit 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 Sorgepflichten, etwa die Pflege von Familienangehörigen, Bedacht zu nehmen.

Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben

§ 12. (1) Der Dienstgeber hat die betroffenen Bediensteten über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes, Teilkarenzurlaubes sowie die Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes hinzuweisen.

(2) Der Dienstgeber hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich in Karenz oder Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes befinden, rechtzeitig darüber in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch über wesentliche, den Ressortbereich des BMI oder die jeweilige Dienststelle betreffende Angelegenheiten und über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden. Diese Information umfasst insbesondere Organisationsänderungen, Änderungen im Tätigkeitsbereich oder

Funktionsausschreibungen und kann auch durch die Schaffung einer Zugriffsmöglichkeit für Karenzierte auf das Intranet des Ressortbereichs des BMI erfüllt werden.

(3) Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg in das Berufsleben ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vom Dienstgeber oder von der oder dem Dienstvorgesetzten 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.

(4) Um Exekutivbediensteten den Wiedereinstieg zu erleichtern, sollen diese möglichst unmittelbar nach Dienstantritt die Einberufung zum Einsatztraining erhalten.

Nebentätigkeiten

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

3. Abschnitt

Besondere Förderungsmaßnahmen

Bevorzugte Aufnahme von Frauen

§ 14. (1) Im Hinblick auf die in § 11b B-GIBG angeführten Zielvorgaben sind in den jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen der einzelnen Dienstbehörden 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 erreicht sind.

(2) Darüber hinaus sind unter mehreren Bewerberinnen und Bewerbern für eine höherwertige Verwendung bei gleicher oder gleichwertiger fachlicher Qualifikation Frauen solange bevorzugt zu bestellen, bis in allen Leitungsfunktionen in den betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen in den einzelnen Dienstbehörden keine Unterrepräsentation an Frauen bei den dauernd Beschäftigten gegeben ist.

(3) Bei der Ausschreibung freier Planstellen in Verwendungs- oder 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 AusG und interne Interessentensuchen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen

§ 15. (1) Frauen sollen in noch größerem Ausmaß als bisher zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert werden, etwa durch Schaffung von Ansprechstellen für Karriereförderung. Insbesondere im Bereich des Exekutivdienstes sollen Frauen durch entsprechende Beratung und Betreuung motiviert werden, sich für die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen für die Verwendungsgruppen E 2a und E 1 zu bewerben.

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

Vertretung von Frauen in Kommissionen und Beiräten

§ 16. (1) Bei der Bestellung von Mitgliedern in Kommissionen und Beiräten ist der Frauenanteil bei Unterrepräsentation innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung zu erhöhen. Dies gilt nicht, soweit die Bestellung durch Wahl vorzunehmen ist.

(2) Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften 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 BMI Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

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

(4) Überdies ist bei der Einrichtung, von Arbeits- oder Projektgruppen die geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu gewährleisten. Ist dies aus sachlich gerechtfertigten Erwägungen nicht geboten, hat

die entsendende Dienststelle dies der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen und zu begründen.

(5) Bei Einrichtungen gemäß Abs. 1 bis 4 hat der Dienstgeber daran mitzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende bestellt werden.

(6) Bei der Einrichtung von Begutachtungskommissionen gemäß dem Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, ist bei der Bestellung der Mitglieder im Sinne von § 7 Abs. 2 AusG vorzugehen.

4. Abschnitt

Organisatorische Förderungsmaßnahmen

Berichtspflichten

§ 17. (1) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI 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 BMI 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) Zu Aufnahmegesprächen, Bewerbungsgesprächen und Auswahlhearings sind die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten mit beratender Stimme einzuladen.

(4) Der oder dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI ist halbjährlich über Bewerbungen und Zulassungen von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu berichten; Nichtzulassungen sind zu begründen.

(5) Der Frauenanteil unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen und Funktionen ist im Abstand von jeweils zwei Jahren vom Dienstgeber zu erheben. Der nächste Erhebungsstichtag ist der 31. Dezember 2018.

(6) Die oder der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI 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 dem oder der Vorsitzenden zur Verfügung zu stellen.

(7) Die regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sind über Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Anordnungen von Telearbeit zu informieren.

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

Gleichbehandlungsbeauftragte, Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen

§ 18. (1) 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.

(2) 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.

(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, insbesondere für Personal-, Raum- und Sachaufwand, zur Verfügung zu stellen. Ebenso ist die Teilnahme an Kursen und Seminaren zu ermöglichen.

Gender Mainstreaming

§ 19. (1) Die Strategie des Gender Mainstreaming ist in allen Ressortbereichen des BMI 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 Ressortbereichs des BMI soll der Mehrwert und die damit verbundenen positiven Auswirkungen dieses Prinzips, insbesondere die Erleichterung der Wahrnehmung von Führungsaufgaben der Organisationsverantwortlichen, bewusst gemacht werden.

(3) Die im Ressortbereich des BMI eingerichtete ständige Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming hat mindestens einmal jährlich der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Inneres Bericht zu erstatten.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 20. 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.

5. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Verweisungen

§ 21. Verweise auf Bundesgesetze beziehen sich auf die zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Verordnung in Geltung befindliche Fassung.

Inkrafttreten

§ 22. Diese Verordnung tritt mit 1. Jänner 2017 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. 481/2010, außer Kraft.

Sobotka

Anlage**Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile bis 31.12.2018
Personalstand 06.12.2016**

Verwendungs- /Entlohnungsgruppe	Männlich	Weiblich	Gesamt	Frauenanteil
A1/v1	513	285	798	35,71%
Exekutivdienst	23.841	4.562	28.403	16,06%

