

Frauenförderungsprogramm

für die Stadtgemeinde Bruck a.d. Mur

Gemäß § 40 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBI. Nr. 63/1997, wird verordnet:

§ 1

Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für alle Bediensteten der Stadtgemeinde Bruck a.d. Mur.

§ 2

Ziele

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen folgende Ziele erreicht werden:

Chancengleichheit: Sowohl im Grundsatz wie auch in der Praxis die Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf sicherzustellen.

Änderung der Berufshierarchie: Durch entsprechende Bedingungen, den Anteil von Frauen in leitenden Funktionen, sowie in Kommissionen und Gremien zu erhöhen. Für gleiche Qualifikation gleiche Berufs- und Aufstiegschancen zu sichern.

Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung unter Berücksichtigung der praktischen Möglichkeiten: Durch Abbau der noch bestehenden geschlechtsspezifischen Merkmale der Arbeitsplatzbeschreibungen. Durch Ermutigung von Frauen in Ausschreibungen.

Flexible Arbeitszeitstrukturen: Durch eine flexible, akzeptable Arbeitszeitgestaltung den Eintritt in das Erwerbsleben zu erleichtern und eine bessere Vereinbarung der Berufstätigkeit mit den Familienpflichten zu ermöglichen.

Information, Aus- und Weiterbildung: Den Zugang für Frauen zu Qualifikationen, sowie Fort- und Weiterbildung zu erleichtern.

Personalentwicklung: Die soziale und persönliche Kompetenz durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung zu fördern.

§ 3

Unterrepräsentation von Frauen

- (1) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in der betreffenden Verwendungs-/Entlohnungsgruppe in einer Dienststelle weniger als 40 % beträgt.
- (2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, den bestehenden Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in den einzelnen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienststelle laufend zu erhöhen.
- (3) Der Dienstgeber hat außerdem bei Maßnahmen wie Dienstpostenreduzierungen, Organisationsänderungen, Dienstzuteilungen, etc. die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, auf das Ziel der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

§ 4

Bevorzugte Aufnahme

Sind Frauen in Dienststellen unterrepräsentiert, sind weibliche Bewerber, sofern sie für den angestrebten Dienstposten nicht geringer geeignet sind, als der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

§ 5

Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg

Bewerberinnen, die für eine angestrebte höhere Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind bis zum Erreichen der in der Anlage enthaltenen Zielvorgaben bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen.

§ 6

Ausschreibungen

- (1) Die Ausschreibungstexte sämtlicher externer und interner Ausschreibungen sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen.
- (2) Eine Ausfertigung der Ausschreibung ist der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Kontaktperson der Stadtgemeinde für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

§ 7

Auswahlverfahren

- (1) Die Auswahlkriterien gemäß § 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.
- (2) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 8

Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen

- (1) Es ist darauf zu achten, dass in den von den Dienstrechtsvorschriften vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind.
- (2) In Arbeitsgruppen ist nach Möglichkeit auf einen ausgewogenen Frauenanteil Bedacht zu nehmen.
- (3) In Kommissionen, Beiräten und ähnlichen Einrichtungen hat der Dienstgeber darauf hinzuwirken, dass Frauen auch als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

§ 9

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

- (1) Die Maßnahmen zur Frauenförderung müssen in das System der Personalplanung und Personalentwicklung integriert sein.
- (2) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Männer und Frauen sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

§ 10

Teilbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es müssen im Einzelfall nach Möglichkeit die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können.

§ 11

Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung

- (1) Aufgabe der (des) unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre (seine) Mitarbeiterinnen über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.
- (2) Laufbahnorientierte Fortbildungsmaßnahmen sind in Verbindung mit gezielter Personalentwicklung in Absprache mit der Mitarbeiterin entsprechend den individuell gesetzten Zielen und Fähigkeiten vorzunehmen.
- (3) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den Mitarbeiterinnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen) zu ermöglichen.

- (4) Das für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zuständige Personalreferat hat bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen soweit als möglich zu berücksichtigen.

§ 12

Vortragende

Die Erhöhung der Anzahl der weiblichen Vortragenden bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist anzustreben.

§ 13

Schulung für Führungskräfte

- (1) Personalverantwortliche und Bedienstete, die mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung betraut sind, haben sich über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren.
- (2) In den Schulungen für Führungskräfte sind Themen wie Frauenförderung, Landes-Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Mitarbeiter(Innen) zu behandeln.

§ 14

Information und Schulungsmaßnahmen im Karenzurlaub

- (1) Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vom Personalreferat über geplante spezifische interne Fortbildungsveranstaltungen und über spezifische interne Stellenausschreibungen zu informieren.
- (2) Die Teilnahme an Fort- und Ausbildungsveranstaltungen, ist karenzierten Mitarbeiterinnen auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu ermöglichen.

§ 15

Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

Durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Wiedereinstieg sowie durch begleitende Maßnahmen (Umorganisation, Reduzierung des Aufgabenbereiches) soll der Wiedereinstieg und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützt werden.

§ 16

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderung und Einrichtungen, wie flexiblere Dienstzeiten oder vermehrte Kursangebote anzustreben.
- (2) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist vor allem bei Mitarbeiterinnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen) auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen. Hierbei ist insbesondere auf den mit dem Schulbeginn oder der Pflege von Familienangehörigen verbunden Zeitaufwand Rücksicht zu nehmen.
- (3) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der Mitarbeiterin zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristige nicht delegierbare Versorgungspflichten Bedacht zu nehmen.

§ 17

Budgetangelegenheit

Um die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen tatsächlich umzusetzen ist darauf zu achten, dass in den Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und der Budgetzuteilung die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufgenommen werden.

§ 18

Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung

- (1) Leitende Bedienstete sollen periodisch auf das Landes-Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam gemacht werden.
- (2) In jeder Dienststelle ist das Frauenförderungsprogramm zur Einsicht aufzulegen. Alle Bediensteten sind darüber zu informieren.

§ 19

Inkrafttreten

Diese Frauenförderungsprogramm tritt mit 01.01.2001 in Kraft.

Bruck a.d. Mur, am 15.12.2000

Für den Gemeinderat:
Der Bürgermeister:

Bernd Rosenberger