



Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm für die Stadtgemeinde Kapfenberg

Gemäß § 20 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl. Nr. 66/2004

§ 1 Geltungsbereich

Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm gilt für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadtgemeinde Kapfenberg stehen.

§ 2 Ziele

(1) Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm soll Hilfestellung geben und dazu führen, eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit der Frauen bei allen MitarbeiterInnen sowie die berufliche Identität und das Selbstbewusstsein der Frauen zu fördern und einen Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern zu erzielen und damit Chancengleichheit sicherzustellen. Es soll eine Reihe von Maßnahmen gesetzt werden, die Männern, welche zunehmend ihren Teil der Verantwortung für die Familie wahrnehmen, genauso zugute kommen. Ziel muss es auch sein, die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer bei allen MitarbeiterInnen zu fördern.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsprogrammes sollen folgende Ziele vertieft werden:

1. Die Änderung der Berufshierarchie:

Durch entsprechende Bedingungen den Anteil von Frauen in leitenden Funktionen erhöhen. Weiters auf einen ausgewogenen Frauenanteil in Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Gremien Bedacht nehmen. Für gleiche Qualifikation gleiche Berufs- und Aufstiegschancen sichern.

2. Die Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung:

Geschlechtsspezifische Merkmale bei der Erstellung von Anforderungsprofilen vermeiden und Frauen zur Bewerbung bei Ausschreibungen ermutigen.

3. Flexible Arbeitszeitstrukturen:

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

4. Information, Aus- und Weiterbildung:

Den Zugang der Frauen zu Informationen sowie Aus- und Weiterbildung sicherzustellen.

5. Personalentwicklung:

Die fachliche, soziale und persönliche Kompetenz durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung 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 weniger als 50 % 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 laufend zu erhöhen, sofern sie unterrepräsentiert sind.

(3) Der Dienstgeber hat bei Maßnahmen wie Dienstpostenreduzierungen, Organisationsänderungen, Entsendungen, Dienstzuteilungen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, auf das Ziel der Frauenförderung Bedacht zu nehmen, sofern Frauen unterrepräsentiert sind.

§ 4

Bevorzugte Aufnahme von Frauen

Sind Frauen im Sinne des § 3 (1) unterrepräsentiert, sind Bewerberinnen unter Berücksichtigung der „Richtlinie für die Stellenbesetzung bei der Stadtgemeinde Kapfenberg“, sofern sie für den angestrebten Dienstposten nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete männliche Mitbewerber, bevorzugt aufzunehmen.

§ 5 Ausschreibungen

(1) Die Ausschreibungstexte sämtlicher externer und interner Ausschreibungen sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen.

(2) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch durch Arbeitsplatzteilung durch zwei MitarbeiterInnen ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist über das Beschäftigungsausmaß ein Hinweis aufzunehmen.

§ 6 Auswahlkriterien

(1) Die Auswahlkriterien gemäß § 7 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 7 Zusammensetzung von Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen und Gremien

(1) Es ist darauf zu achten, dass in den nach dem Dienstrecht vorgesehenen Kommissionen Frauen nach Möglichkeit vertreten sind.

(2) In Arbeits- und Projektgruppen ist nach Möglichkeit auf einen ausgewogenen Frauenanteil Bedacht zu nehmen.

(3) In Arbeits- und Projektgruppen, Kommissionen, Gremien oder ähnlichen Einrichtungen hat der Dienstgeber darauf hinzuwirken, dass qualifizierte Frauen auch als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

§ 8 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 Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

§ 9

Teilbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es ist danach zu streben, die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können.

§ 10

Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung

(1) Aufgabe der (des) unmittelbaren Vorgesetzten ist es in Zusammenarbeit mit der (dem) Zuständigen für Aus- und Weiterbildung die MitarbeiterInnen über die zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

(2) Zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen ist generell die Qualifikationsentwicklung zu fördern, und zwar durch Bildungsmaßnahmen, die über den rein fachlichen Bereich des Arbeitsplatzes hinausgehen. Dazu zählt auch die Teilnahme an Schulungen zur Erweiterung des interdisziplinären Wissens, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der beruflichen Weiterentwicklung, und an verhaltensorientierten Trainings zur Bewältigung von Führungsaufgaben. Themenschwerpunkte dabei sind: Kommunikation, Teamarbeit, MitarbeiterInnenführung unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen an die Frau im Management.

(3) Zur Unterstützung für frauenspezifische Aufgabestellungen bzw. als Vorbereitung für Führungsaufgaben, ist Frauen die Teilnahme an frauenspezifischen Seminaren zu ermöglichen.

(4) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den MitarbeiterInnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) zu ermöglichen.

(5) Die für die Aus- und Weiterbildung zuständige Dienststelle hat bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auf eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen MitarbeiterInnen soweit als möglich Bedacht zu nehmen.

§ 11

Informationen und Schulungsmaßnahmen im Karenzurlaub

- (1) Die jeweils zuständigen DienststellenleiterInnen oder eine beauftragte Person, sind verpflichtet, karenzierte MitarbeiterInnen über wesentliche Vorkommnisse (z.B. Organisationsänderungen) der Dienststelle, die sie unmittelbar persönlich betreffen, zu informieren.
- (2) Karenzierte MitarbeiterInnen sind von der für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Dienststelle über alle internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren.
- (3) Die für Personalangelegenheiten zuständige Abteilung hat alle karenzierten MitarbeiterInnen von internen Stellenausschreibungen zu verständigen.
- (4) Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, am Vorbereitungskurs für die Dienstprüfung sowie die Ablegung der Dienstprüfung ist karenzierten MitarbeiterInnen auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu ermöglichen, sofern die erforderlichen Budgetmittel vorhanden sind.

§ 12

Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

- (1) Karenzierte MitarbeiterInnen sind auf Anfrage über Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung von der Abteilung Personalwesen zu informieren.
- (2) Durch gezielte Förderung nach dem Ende des Karenzurlaubes sollen der Wiedereinstieg und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützt werden.
- 3) Karenzierten MitarbeiterInnen soll bei dienstlicher Notwendigkeit die Möglichkeit geboten werden, als Aufhilkraft in ihrer Tätigkeit stundenweise zu arbeiten.

§ 13

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- (1) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist nach betrieblicher Möglichkeit vor allem bei MitarbeiterInnen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten MitarbeiterInnen) auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen.
- (2) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der MitarbeiterInnen nach betrieblicher Möglichkeit zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristig, nicht delegierbare Versorgungspflichten Bedacht zu nehmen.

§ 14 Budgetangelegenheiten

(1) Um die gesetzlichen Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen tatsächlich umzusetzen, ist darauf zu achten, in der Budgeterstellung und der Budgetzuteilung die gesetzlichen Bestimmungen und Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte im Rahmen der Möglichkeiten aufzunehmen.

(2) Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Berücksichtigung der für einen geordneten Dienstbetrieb und eine zukunftsorientierte Stadtentwicklung erforderlichen Maßnahmen vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

§ 15 Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung

(1) Führungskräfte sind durch den Stadtamtsdirektor einmal pro Jahr in einer Führungskräfte-sitzung, sowie bei aktuellen Anlässen, auf das Landes-Gleichbehandlungsgesetz und auf das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm der Stadtgemeinde Kapfenberg aufmerksam zu machen und anzuhalten, sich mit diesen auseinanderzusetzen.

(2) Das aktuelle Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm ist allen Bediensteten mittels Rundschreiben zur Kenntnis zu bringen.

§ 16 Kontaktperson

Aus dem Kreis der MitarbeiterInnen kann auf Vorschlag der/des Bürgermeisterin/Bürgermeisters eine Kontaktperson bestellt werden. Diese hat sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen. Sie hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und die Bediensteten zu beraten und zu unterstützen.

§ 17

Laufende Adaption

(1) Da das Ziel einer nachhaltigen Gleichstellung beider Geschlechter im Hinblick auf das berufliche Fortkommen und im Umgang miteinander nicht durch den einmaligen Beschluss eines Gleichstellungs- und Frauenförderprogramms erreicht werden kann, sind die definierten Maßnahmen laufend hinsichtlich ihrer Wirkung zu evaluieren.

(2) Die BürgermeisterIn, der Stadtdirektor sowie die AbteilungsleiterInnen haben im Abstand von mindestens zwei Jahren, auf Grund eines Berichtes der Kontaktperson unter Beiziehung der Personalvertretung, die Auswirkungen der im Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm festgehaltenen Maßnahmen zu überprüfen.

§ 18

Inkrafttreten

(1) Das Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm tritt mit 01.07.2004 in Kraft.

(2) Wiederverlautbarung mit 02.05.2009.

(3) Anpassung an die neue Organisationsstruktur mit 01.04.2011 (GRB vom 31.03.2011)

Für den Gemeinderat
die Bürgermeisterin:

Mag.^a Brigitte Schwarz