

# **Landes-Frauenförderungsprogramm**

## **Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. März 2003, betreffend das Landes-Frauenförderungsprogramm (L-FFP)**

Stammfassung: LGBl. Nr. 23/2003

### **Präambel/Promulgationsklausel**

Gemäß § 40 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl. Nr. 63/1997, zuletzt in der Fassung LGBl. Nr. 22/2002, wird verordnet:

### **Inhaltsverzeichnis**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele
- § 3 Unterrepräsentation von Frauen
- § 4 Bevorzugte Aufnahme
- § 5 Bevorzugung beim beruflichen Aufstieg
- § 6 Ausschreibungen
- § 7 Auswahlverfahren
- § 8 Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen
- § 9 Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung
- § 10 Teilbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 11 Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung
- § 12 Vortragende
- § 13 Spezielle Schulungsmaßnahmen für Bedienstete der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d
- § 14 Schulung für Führungskräfte
- § 15 Information und Schulungsmaßnahmen in der Karenz
- § 16 Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete
- § 17 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- § 18 Budgetangelegenheiten
- § 19 Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung
- § 20 Inkrafttreten/Außerkräftreten

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Diese Verordnung gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen,
2. Lehrlinge des Landes und
3. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land bewerben.

(2) Dienststellen sind alle Verwaltungsstellen sowie Anstalten, Betriebe und sonstigen Einrichtungen des Landes, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden.

## § 2

### Ziele

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsprogramms 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:**

Durch Vermeidung von geschlechtsspezifischen Merkmalen in Stellenausschreibungen und 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 Familienaufgaben zu ermöglichen.

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

**Personalentwicklung:** Die soziale und persönliche Kompetenz sowie die Managementkompetenz durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung und durch geeignete Schulungen zu fördern, insbesondere sollen frauenspezifische Seminare angeboten werden.

## § 3

### Unterrepräsentation von Frauen

(1) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in der betreffenden Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppe gemäß der Anlage zu dieser Verordnung in einer Dienststelle weniger als 50 % beträgt.

(2) Geeignete Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, den bestehenden Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in den einzelnen Gehaltsklassen oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Wirkungsbereich einer Dienststelle zu erhöhen, bis ein 50%iger Frauenanteil erreicht ist.

(3) Im Bereich der Krankenanstalten sind ausgehend von den historisch gewachsenen Strukturen Maßnahmen zur Förderung von Frauen vor allem im ärztlichen Bereich sowie im Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich zu setzen.

(4) Der Dienstgeber hat außerdem bei Maßnahmen wie Reduzierungen von Stellen, Organisationsänderungen, Entsendungen, Dienstzuteilungen, 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 Bewerberinnen, sofern sie für die angestrebte Stelle 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 zu dieser Verordnung 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 zu übermitteln. Nach Abschluss des Verfahrens ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten mitzuteilen, wie viele Männer

und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich in ein Dienstverhältnis aufgenommen oder mit einer Funktion betraut wurde.

(3) Solange die in der Anlage zu dieser Verordnung für die einzelnen Gehaltsklassen oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppen festgelegten Zielvorgaben nicht erreicht sind, sind in den Ausschreibungen Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen. Es ist bei allen Ausschreibungen von Stellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen bevorzugt aufgenommen oder bestellt werden.

(4) Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

(5) Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen haben folgenden Zusatz zu enthalten: Die Dienstbehörde strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles in Leitungsfunktionen an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.

## **§ 7**

### **Auswahlverfahren**

(1) Die Auswahlkriterien gemäß § 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (wie z. B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen/Bewerbern 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 Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind.

(2) In Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreform, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation oder Zukunftsprojekte ist 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 die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können. Im Bereich der Krankenanstalten ist auf die speziellen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

## **§ 11**

### **Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung**

(1) Aufgabe der/des unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre/seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auf Weiterbildungsmöglichkeiten zeitgerecht aufmerksam zu machen und konkrete Vorschläge über zu absolvierende Fortbildungsmaßnahmen zu unterbreiten. Laufbahnorientierte Fortbildungsmaßnahmen sind in Verbindung mit gezielter Personalentwicklung in Absprache mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter entsprechend den individuell gesetzten Zielen und Fähigkeiten vorzunehmen. Diese Fortbildungsmaßnahmen sind in geeigneter Form zu dokumentieren.

(2) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern) zu ermöglichen.

(3) Bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern so weit als möglich zu berücksichtigen.

## **§ 12**

### **Vortragende**

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

## **§ 13**

### **Spezielle Schulungsmaßnahmen für Bedienstete der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d**

Es sind im verstärkten Maße Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Verwendungs-/Entlohnungsgruppe C/c und D/d mit dem Ziel der Höherqualifizierung vorzusehen, um eine Durchlässigkeit des Personaleinsatzes unabhängig von den Anstellungserfordernissen zu erleichtern.

## **§ 14**

### **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. Diese Themen sind bei Fachtagungen der Personalverantwortlichen sowie bei aktuellem Anlass zu behandeln.

(2) In den Schulungen für Führungskräfte sind Themen wie Frauenförderung, Landes-Gleichbehandlungsgesetz, Umgang mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zu behandeln.

## **§ 15**

### **Information und Schulungsmaßnahmen in der Karenz**

(1) Die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter sind verpflichtet, karenzierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über wesentliche Vorkommnisse der Dienststelle zu informieren. Hierin umfasst sind Schulungsprogramme, Organisationsänderungen, Gesetzesnovellen, fachspezifische Unterlagen, interne Stellenausschreibungen und Funktionsausschreibungen.

(2) Karenzierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind über geplante Fortbildungsveranstaltungen zu informieren.

(3) Die Teilnahme an Fort- und Ausbildungsveranstaltungen, an der allgemeinen Grundausbildung sowie die Ablegung der schriftlichen und mündlichen Dienstprüfung und Fachprüfung ist karenzierten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu ermöglichen. Die Abgeltung der Reisekosten erfolgt nach den Bestimmungen des Landes-Reisegebührengesetzes.

(4) Bei der Beauftragung von Referentinnen/Referenten und bei der Verwendung als Aushilfskräfte (z. B. Urlaubs- und Krankenstandsvertretungen) sind karenzierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu bevorzugen.

## **§ 16**

### **Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete**

(1) Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft/Väterkarenz zu informieren.

(2) 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.

## **§ 17**

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexiblere Dienstzeiten, Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter oder vermehrte Kursangebote, anzustreben.

(2) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist vor allem bei Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern) auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen. Hierbei ist insbesondere das Einarbeiten von so genannten Fenstertagen zu ermöglichen sowie auf den mit dem Schulbeginn oder der Pflege von Familienangehörigen verbundenen Zeitaufwand Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristige, nicht delegierbare Versorgungspflichten Bedacht zu nehmen.

## **§ 18**

### **Budgetangelegenheiten**

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 die Budgetzuteilung die gesetzlichen Frauenförderungsgebote und Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufgenommen werden. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

## **§ 19**

### **Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung**

(1) Die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter, Bedienstete in leitenden Funktionen sowie die Bediensteten, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben, sollen periodisch auf das Landes-Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam gemacht werden.

(2) In jeder Dienststelle ist der aktuelle Frauenförderungsplan zur Einsicht aufzulegen. Alle Bediensteten sind darüber zu informieren.

## **§ 20**

### **Inkrafttreten/Außerkräftreten**

(1) Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 29. März 2003, in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieser Verordnung tritt die Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 12. Juli 1999, betreffend das Frauenförderungsprogramm für den Steiermärkischen Landesdienst, LGBl. Nr. 74/1999 in der Fassung LGBl. Nr. 77/1999, außer Kraft.