

85. Verordnung der Landesregierung vom 15. August 2002, mit der ein Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen wird

85. Verordnung der Landesregierung vom 15. August 2002, mit der ein Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen wird

Aufgrund des § 32 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl. Nr. 71/1997, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeines

§ 1 Ziele

(1) Das Land Tirol bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Umsetzung des Frauenförderungsprogrammes ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte des Landes. Maßnahmen zur Frauenförderung sind unter Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Durch die in diesem Frauenförderungsprogramm angeführten Maßnahmen wird als Ziel angestrebt, einen Anteil von 40% der Frauen, bezogen auf Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen, in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften sowie der sonstigen Dienststellen und Anstalten des Landes zu erreichen und sicherzustellen. Die zur Bestimmung des Frauenanteils erforderlichen statistischen Daten sind von den mit den Personalangelegenheiten befassten Organisationseinheiten alle zwei Jahre jeweils zum 1. Jänner neu zu erstellen und den Gleichbehandlungsbeauftragten bis Ende März zu übermitteln; sie bilden die Grundlage für die Stellungnahme der Personalverantwortlichen bzw. deren Gespräche mit den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Entwicklung des Frauenanteils sowie der Frauenfördermaßnahmen.

(3) Mit dem Frauenförderungsprogramm sollen weiters folgende Ziele verfolgt werden:

1. Chancengleichheit: Frauen sind auf allen Hierarchieebenen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen Tätigkeitsbereichen und Funktionen ermöglichen.

2. Bewusstseinsbildung: Die Sensibilisierung zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung ist bei allen Bediensteten zu forcieren. Frauen sind bei der Gestaltung ihrer Laufbahn aktiv zu unterstützen.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Es sind Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen für beide Elternteile zu schaffen.

4. Information: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit sind als wesentliche Voraussetzungen für eine aktive Gleichbehandlungspolitik zu verstärken.

5. Tatsächliche Mitgestaltung: Diese ist durch die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Entscheidungsstrukturen zu gewährleisten.

2. Abschnitt Personelle Maßnahmen

§ 2

Ausschreibungen, Auswahlverfahren

(1) Soweit Verfahren für die Aufnahme in den Landesdienst oder die Besetzung von Funktionen und freien Planstellen nicht durch die Richtlinien für die Aufnahme in den Landesdienst (Aufnahmerichtlinien) bzw. die Richtlinien für die Besetzung von leitenden Funktionen und enddienstklassenfähigen Planstellen (Ausschrei-

bungsrichtlinien) geregelt sind, ist die Gleichbehandlungsbeauftragte oder die zuständige Vertrauensperson zu den Bewerbungsgesprächen einzuladen.

(2) Die Ausschreibungstexte sämtlicher externer und interner Ausschreibungen haben das Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Planstelle, das sind die besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu enthalten, die Voraussetzung für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Stelle verbundenen Aufgaben sind. Dieses festgeschriebene Anforderungsprofil darf im Laufe des Auswahlverfahrens nicht mehr abgeändert werden.

(3) In Ausschreibungen für höhere Verwendungen und Funktionen sind Frauen zur Bewerbung besonders einzuladen.

(4) Sämtliche Ausschreibungstexte sind eine Woche bis spätestens drei Werktage vor der Veröffentlichung der Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Bringt sie Änderungsvorschläge ein mit dem Ziel, die Einhaltung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu gewährleisten, ist diesen Rechnung zu tragen.

(5) Interne Ausschreibungen für neu zu besetzende Stellen und Funktionen haben in einer Form zu erfolgen, die eine rasche und leicht zugängliche Information für alle MitarbeiterInnen ermöglicht.

(6) Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen haben im Rahmen ihrer Mitwirkung bei Auswahlverfahren (als Mitglieder der Beurteilungskommission nach den Aufnahmerichtlinien sowie der Begutachtungskommission nach den Ausschreibungsrichtlinien, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen) das Recht, vor dem Bewerbungsgespräch/Hearing bzw. der Sitzung der jeweiligen Kommission Einsicht in die vorliegenden Bewerbungsunterlagen zu nehmen.

(7) Werden Personalberatungsunternehmen in Auswahlverfahren miteinbezogen, sind sie über die Zielsetzung des Landes Tirol im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie über das Frauenförderungsprogramm zu informieren. Es gelten dieselben Ausschreibungsvorgaben und Kriterienkataloge wie bei anderen internen/externen Stellenbesetzungen.

(8) Zwischen dem Ende der Ausschreibungsfrist und der Sitzung der Beurteilungs- bzw. Begutachtungskommission muss ein angemessener Zeitraum liegen, die TeilnehmerInnen der Kommission sind mindestens drei Werktage vor der Sitzung von diesem Termin zu verständigen.

(9) Die Kommissionsmitglieder und BewerberInnen sind umgehend von der Entscheidung aufgrund des Auswahlverfahrens zu informieren.

(10) BewerberInnen können beim Bewerbungsgespräch die Anwesenheit der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauensperson oder einer/eines sonstigen Bediensteten ihres Vertrauens verlangen.

(11) Über Stellenvergaben anhand der BewerberInnen-Evidenz ist die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. zuständige Vertrauensperson zu informieren.

(12) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z. B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von BewerberInnen dürfen keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Kriterienkataloge in einem Auswahlverfahren sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(13) Liegen nach Ansicht der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen eines Auswahlprozesses Verstöße gegen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz oder das Frauenförderungsprogramm vor, so kann sie dies unverzüglich gegenüber dem für die betreffende Personalentscheidung zuständigen Entscheidungsträger geltend machen.

§ 3

Besetzung von Kommissionen

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind über sämtliche bestehende und neu zu bildende Kommissionen und Arbeitsgruppen, die mit dienstrechtlichen oder personalrelevanten Angelegenheiten befasst sind, aktuell zu informieren.

(2) Bei der Besetzung derartiger Kommissionen ist im Sinne der Zielsetzung des § 8 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes der Anteil der Frauen zu erhöhen, indem bei Nachnominierungen und bei Zeitablauf der Funktionsperiode Frauen ausdrücklich zur Mitarbeit eingeladen werden.

(3) Personalverantwortliche und Vorgesetzte haben Frauen dabei zu unterstützen, wenn sie die Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und Beiräten anstreben.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

§ 4

Sprachliche Gleichbehandlung

Im gesamten Schriftverkehr der Dienststellen sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person.

§ 5

**Maßnahmen zur Förderung der
Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

(1) Die Möglichkeit einer Familienpause darf bei den Bediensteten zu keinen Karrierenachteilen führen.

(2) Die MitarbeiterInnen – im Besonderen auch die männlichen Bediensteten – sind durch die zuständigen Personalabteilungen über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes sowie einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft zu informieren.

(3) Unbeschadet des Rechts auf Information nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz sind auf Wunsch der Bediensteten diese auch während ihres Karenzurlaubes regelmäßig über wichtige aktuelle Ereignisse ihrer Dienststelle zu informieren. Dies umfasst vor allem Informationen über mögliche Stellen und Veränderungen der Dienststelle. Auf die mögliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – gerade während eines Karenzurlaubes – ist besonders hinzuweisen. Während eines Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kindes können Bedienstete an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen auf freiwilliger Basis ohne Ansprüche auf Entgelt und Reisekosten teilnehmen.

(4) Auf Wunsch einer/s Bediensteten kann ihr/ihm während der Karenzzeit ermöglicht werden, als geringfügig Beschäftigte/r oder in einer anderen rechtlich möglichen Form mitzuarbeiten.

(5) Nach dem Karenzurlaub sind die MitarbeiterInnen durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Bei der Planung allgemeiner Förderungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg sind die Gleichbehandlungsbeauftragten einzubeziehen.

(6) Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflichten sind unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse bei individuellen Regelungen ihrer Arbeitszeit zu unterstützen. Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Sitzungen, Besprechungen u. ä. haben Vorgesetzte unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse auf die Betreuungspflichten der Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(7) Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen.

(8) Durch Teilzeitarbeit darf den Bediensteten kein Nachteil erwachsen.

(9) Neue Modelle und Projekte wie z. B. Job-sharing, teilzeitbeschäftigte Bedienstete in Leitungsfunktionen

oder Telearbeit sind von den Personalverantwortlichen zu unterstützen. Bei Einführung neuer Arbeitszeitmodelle sind die Gleichbehandlungsbeauftragten miteinzubeziehen.

§ 6

Controlling

(1) Zwischen den Personalabteilungen, zentralen Personalverantwortlichen und den Gleichbehandlungsbeauftragten haben mindestens zweimal jährlich Besprechungen stattzufinden.

(2) Für die Evaluation im Bereich Personalentwicklung ist der Anteil der weiblichen und männlichen TeilnehmerInnen an sämtlichen Weiter- und Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten zu überprüfen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind auf Anfrage von den einzelnen Abteilungen Informationen über abteilungsspezifische frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen (z. B. Patenschaften für WiedereinsteigerInnen, Kinderbetreuungsprojekte) zur Verfügung zu stellen.

4. Abschnitt

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 7

Informationsarbeit

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind bei ihrer Informationstätigkeit über Frauenförderung und Gleichstellung von allen Dienststellen zu unterstützen.

(2) Bedienstete sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung der Würde am Arbeitsplatz wie z. B. herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, zur Wehr zu setzen, zu informieren. Im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung sind in Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungsbeauftragten Veranstaltungen zu diesem Thema abzuhalten.

(3) Den MitarbeiterInnen ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Vertrauenspersonen nach Absprache mit dem/der Vorgesetzten zu ermöglichen, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(4) Das jeweils aktuelle Frauenförderungsprogramm ist allen Bediensteten auf eine Weise zugänglich zu machen, die ihnen die jederzeitige Einsicht ermöglicht.

(5) Jene MitarbeiterInnen, die mit frauen- und elternrelevanten Rechtsfragen in den verschiedenen Organi-

sationseinheiten betraut sind, sind der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten, den Vertrauenspersonen und allen Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit in geeigneter Form bekannt zu geben.

§ 8

Aus- und Fortbildung

(1) Im Rahmen der Personalentwicklung ist die Förderung von Frauen auf allen organisatorischen Ebenen zu verankern. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in die Erstellung und Überprüfung von Personalentwicklungsmaßnahmen einzubeziehen.

(2) Für frauenspezifische Fortbildungen (z. B. Zeitmanagement für Frauen, Frauen in Führungspositionen, Laufbahn- oder Karriereberatungsseminar) ist ein entsprechender, bedarfsgerechter Teil der im Landesvoranschlag für Personalausbildung und Personalfortbildung vorgesehenen Mittel bzw. des Weiterbildungsbudgets für den Bereich der Tiroler Landeskrankenanstalten Ges. m. b. H. zur Verfügung zu stellen.

(3) Im Rahmen der internen Ausbildung (Einführungsveranstaltung für neu eingetretene Bedienstete, Dienstprüfungskurse) ist den Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, über das Landesgleichbehandlungsgesetz und das Frauenförderungsprogramm zu informieren sowie ihre Anliegen zur Gleichstellungspolitik vorzutragen. In internen Füh-

runungskräftebildungen bzw. Fachtagungen für Personalverantwortliche sind auch Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung zu behandeln.

(4) Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist für alle MitarbeiterInnen gleichberechtigt, unabhängig vom Beschäftigungsmaß, zu ermöglichen. Über allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen ist rechtzeitig zu informieren.

(5) Bei gleicher fachlicher Qualifikation sind zunehmend Frauen als Trainerinnen von Weiterbildungsveranstaltungen auszuwählen.

(6) TrainerInnen von Weiterbildungsveranstaltungen mit einem Bezug zu personalrelevanten Themen sind über das Frauenförderungsprogramm sowie sonstige Maßnahmen und Projekte zur Gleichstellung von Frauen zu informieren.

(7) Gleichbehandlungsbeauftragten, Vertrauenspersonen und Mitgliedern von Auswahlkommissionen ist die Teilnahme an tätigkeitsbezogenen Schulungen (z. B. Personalauswahl oder Fragetechniken) zu ermöglichen.

§ 9

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Sie tritt mit dem Ablauf des sechsten Jahres nach diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Der Landeshauptmann:

Weingartner

Der Landesamtsdirektor:

Arnold

Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.
Vertr.-Nr. GZ 02Z030080 M

DVR 0059463

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt € 0,07 je Seite, jedoch mindestens € 0,73. Die Bezugsgebühr beträgt € 15,70 jährlich.

Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. 555.
Druck: Eigendruck