

Frauenförderungsprogramm für den Stadtmagistrat Innsbruck (Frauenförderungsprogramm)

Verordnung des Gemeinderates vom 19. Februar 2015

Präambel

Die Stadt Innsbruck verfolgt als Arbeitgeberin eine aktive Gleichstellungspolitik und garantiert Frauen und Männern Chancengleichheit bei der Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Stadt Innsbruck und im Hinblick auf ihre berufliche Laufbahn bei der Stadt Innsbruck. Die Stadt Innsbruck sieht die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten erhalten sowie die Erreichung des Ziels, dass für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller im Stadtmagistrat Tätigen. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben daher ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik und in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Die Stadt Innsbruck bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Umsetzung des Frauenförderungsprogrammes ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte der Stadt. Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. Primäres Ziel der Frauenförderung im Stadtmagistrat ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten. Aktive Fördermaßnahmen für Frauen sind Voraussetzung für die Wahrnehmung gleicher Rechte und Chancen. Im Sinne der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern an der Betreuungs- und Familienarbeit fördert die Stadt Innsbruck die Erhöhung des Anteils von Männern in Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Die Stadt Innsbruck begrüßt die Einrichtung von Frauenförderprogrammen in allen städtischen Gesellschaften, die zu 100% der Stadt Innsbruck gehören und für alle Gesellschaften, in denen der städtische Anteil mehr als 50% beträgt.

Gemäß § 2 Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, in Verbindung mit § 28 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2005, zuletzt geändert mit 40/2013, wird verordnet:

1. Abschnitt Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt

- a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zur Stadt Innsbruck stehenden Bediensteten und
- b) für Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Stadt Innsbruck bewerben.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieser Verordnung sind die Abteilungen und Ämter des Magistrates der Landeshauptstadt Innsbruck (Stadtmagistrat) laut Geschäftsordnung des Magistrates der Landeshauptstadt Innsbruck (MGO).

(2) Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers im Sinne dieser Verordnung ist jedes nach den gemeindeorganisationsrechtlichen Vorschriften zuständige Organ, jede Dienststellenleiterin, jeder Dienststellenleiter, jede und jeder Vorgesetzte sowie jede und jeder Bedienstete, soweit die betreffende Person auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten oder Regelungen gegenüber den Bediensteten hat.

(3) Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(4) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der unbefristet beschäftigten Bediensteten der Stadt Innsbruck in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen weniger als 40 % beträgt.

§ 3 Ziele

(1) Die Stadt Innsbruck bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Umsetzung des

Frauenförderungsprogrammes ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte der Stadt Innsbruck. Maßnahmen zur Frauenförderung sind unter Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten nach § 5 Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, (Gleichbehandlungsbeauftragte) in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Durch die in diesem Frauenförderungsprogramm angeführten Maßnahmen wird als Ziel angestrebt, in den einzelnen Dienststellen des Stadtmagistrats einen Frauenanteil von 40 %, bezogen auf Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen, zu erreichen und sicherzustellen. Die zur Bestimmung des Frauenanteils erforderlichen statistischen Daten sind vom Amt für Personalwesen alle zwei Jahre jeweils zum 01. Jänner neu zu erstellen und der Gleichbehandlungsbeauftragten bis Ende März zu übermitteln.

(3) Mit dem Frauenförderungsprogramm werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

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 im Stadtmagistrat 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

§ 4 Stellenangebote, Auswahlverfahren

(1) Alle Stellenangebote sind unabhängig von einem öffentlichen Stellenangebot in geeigneter Form, die eine rasche und leicht zugängliche Information für alle Bediensteten ermöglicht, auch intern (z.B. im Intranet) zu veröffentlichen, um Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität von Mitarbeiterinnen aktiv zu fördern.

(2) Die Stellenangebotstexte sämtlicher externer und interner Stellenangebote haben das Anforderungsprofil der zu besetzenden 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 Lauf des Auswahlverfahrens nicht mehr abgeändert werden.

(3) Stellenangebotstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(4) Frauen sind in allen Stellenangeboten nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen, solange sie gemäß § 2 Abs. 4 unterrepräsentiert sind. Im Stellenangebotstext ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen im Sinne des § 6 bevorzugt aufgenommen oder bestellt werden.

(5) Stellenangebotstexte für Leitungsfunktionen haben folgenden Zusatz zu enthalten: Die Stadt Innsbruck strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig bestellt.

(6) Sämtliche Stellenangebotstexte und auf Verlangen auch die betreffende Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung sind spätestens zwei Tage vor der Veröffentlichung der Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Bringt sie Änderungsvorschläge mit dem Ziel ein, die Einhaltung der Bestimmungen des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, zu gewährleisten, ist auf diese Bedacht zu nehmen.

(7) Der Gleichbehandlungsbeauftragten ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich eine Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Die Liste hat zumindest die Namen und Geburtsdaten aller BewerberInnen zu enthalten.

(8) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der eingeladenen BewerberInnen der Gleichbehandlungsbeauftragten unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(9) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist im Zuge des Auswahlverfahrens bei Leitungsfunktionen zur Teilnahme an allen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen von BewerberInnen berechtigt und mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(10) Bei allen enddienstklassenfähigen Dienstposten der Verwendungsgruppen A, B und C sind die für die jeweilige Dienststelle zugewiesenen Vertrauenspersonen im Sinne des § 2 lit. i Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, in Verbindung mit §§ 47 ff Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 40/2013, (Vertrauenspersonen) bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragte und deren Stellvertreterin zur Teilnahme an den Aufnahme- oder Auswahlgesprächen einzuladen.

(11) Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Vertrauenspersonen haben im Rahmen ihrer Mitwirkung bei Auswahlverfahren das Recht, vor einem Aufnahme- oder Auswahlgespräch Einsicht in die vorliegenden Bewerbungsunterlagen zu nehmen und eine Stellungnahme dazu abzugeben.

(12) Ist der Frauenanteil im Sinne des § 6 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das Amt für Personalwesen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Stellenangebotstextes zu dokumentieren.

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

(14) In Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende und rollenstereotypische 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.

(15) Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

- a. bestehende oder frühere Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger,
- b. Lebensalter und Familienstand,
- c. Einkünfte des Ehegatten oder Lebensgefährten bzw. der Ehegattin oder Lebensgefährtin einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers,
- d. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und
- e. die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

(16) Liegen nach Ansicht der Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen eines Auswahlprozesses Verstöße gegen das Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, oder das Frauenförderungsprogramm vor, so kann sie dies unverzüglich gegenüber dem für die betreffende Personalentscheidung zuständigen Entscheidungsträger geltend machen.

§ 5

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es ist danach zu streben, die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Dienststellen sollen erprobt werden (Pilotprojekte, um

neue Formen der inhaltlichen Stellvertretung, der inneren Kommunikationsabläufe und anderer Rahmenbedingungen zu erproben). Unabhängig davon, ob die/der Bedienstete von der Möglichkeit der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch macht, bleibt der jeweilige Dienstposten im Dienstposten- und Dienstpostenverteilungsplan als Vollzeitstelle systematisiert, dies auch unabhängig von der Dauer der Herabsetzung der Wochendienstzeit.

§ 6 Bevorzugung von Frauen

Wenn im Sinne des § 2 Abs. 4 eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, solange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 40% erreicht ist.

§ 7 Besetzung von Arbeits- und Projektgruppen

(1) Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist über sämtliche bestehende und neu zu bildende Arbeits- und Projektgruppen, die mit dienstrechtlichen oder personalrelevanten Angelegenheiten befasst sind, aktuell zu informieren.

(2) Bei der Besetzung dieser Arbeits- und Projektgruppen ist im Sinne der Zielsetzung des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, 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 Arbeits- und Projektgruppen anstreben.

3. Abschnitt Organisatorische Maßnahmen

§ 8 Sprachliche Gleichbehandlung

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

§ 9 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(1) Die Möglichkeit eines Karenz- oder Sonderurlaubs zur Erfüllung familiärer Pflichten darf bei den Bediensteten das berufliche Fortkommen nicht behindern.

(2) Die Bediensteten – im Besonderen auch die männlichen Bediensteten – sind durch das Amt für Personalwesen 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) Während eines Karenzurlaubs zur Betreuung eines Kindes ist den Bediensteten die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen auf freiwilliger Basis zu ermöglichen. Die Bediensteten haben dabei keinen Anspruch auf Entgelt oder den Ersatz von Reisekosten. Auf diese Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen während eines Karenzurlaubes ist besonders hinzuweisen.

(4) Nach einem Karenzurlaub sind die Bediensteten durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen. Bei der Planung allgemeiner Förderungsmaßnahmen für den Wiedereinstieg ist die Gleichbehandlungsbeauftragte einzubeziehen.

(5) Bedienstete mit gesetzlich anerkannten Betreuungspflichten für im gleichen Haushalt lebende Personen sind unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse bei der individuellen Regelung ihrer Arbeitszeit zu unterstützen. Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Sitzungen, Besprechungen und ähnlichem haben Vorgesetzte unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse auf gesetzlich anerkannte Betreuungspflichten der Bediensteten für im gleichen Haushalt lebende Personen Rücksicht zu nehmen. Auf die Möglichkeit, Fenstertage einzuarbeiten, ist Bedacht zu nehmen.

(6) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden hat der Dienstgeber die familiäre Situation von Bediensteten mit gesetzlich anerkannten Betreuungspflichten für im gleichen Haushalt lebende Personen zu berücksichtigen. Insbesondere ist dabei auf kurzfristig nicht delegierbare Pflichten Bedacht zu nehmen.

(7) 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 ist die Gleichbehandlungsbeauftragte zu hören.

(8) Das Amt für Personalwesen hat auf Anfrage von Bediensteten Informationen über die Angebote zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Innsbruck zur Verfügung zu stellen.

4. Abschnitt Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 10 Informationsarbeit

(1) Bedienstete sind im Rahmen der internen Ausbildung über das Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, das Frauenförderungsprogramm und damit verbundene Fragen der Frauenförderung zu informieren.

(2) AbteilungsleiterInnen, sonstige Bedienstete in leitenden Funktionen sowie Bedienstete, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben, sind einmal pro Jahr von der Gleichbehandlungsbeauftragten über die Bestimmungen des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, zu informieren.

(3) Das aktuelle Frauenförderprogramm ist allen Bediensteten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Darüber hinaus ist es in jeder Dienststelle zur Einsicht aufzulegen.

(4) Um über wichtige, die Interessen der Bediensteten berührende Vorgänge, insbesondere Stellenangebote Organisationsänderungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren, ist allen Bediensteten, insbesondere auch solchen ohne Computerarbeitsplatz, der Zugang zum städtischen Intranet zu ermöglichen.

(5) Unbeschadet des Rechts auf Information nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 – TMSchG, LGBl. Nr. 63/2005 zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, bzw. dem Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005, LGBl. Nr. 64/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, ist weiblichen Bediensteten im Mutterschutz sowie allen Bediensteten während eines Karenzurlaubes der Zugang zum städtischen Intranet zu ermöglichen, um über wichtige, die Interessen der Bediensteten berührende Vorgänge, insbesondere Stellenangebote, Organisationsänderungen und Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, zu informieren.

§ 11 Aus- und Weiterbildung

(1) Die Förderung von Frauen ist im Rahmen der Personalentwicklung auf allen organisatorischen Ebenen zu verankern.

(2) Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist für alle Bediensteten gleichberechtigt und unabhängig vom Beschäftigungsausmaß zu ermöglichen. Insbesondere ist Bediensteten auf deren Wunsch die Teilnahme an allen im Hinblick auf ihr berufliches Fortkommen wesentlichen Veranstaltungen berufsfördernden Inhalts zu ermöglichen. Soweit nicht zwingend dienstliche Interessen entgegenstehen, ist dazu eine Freistellung vom Dienst zu erteilen.

(3) Wird dem Wunsch einer Bediensteten auf Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht entsprochen, ist der Gleichbehandlungsbeauftragten auf Wunsch der betroffenen Bediensteten eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln.

(4) Die Bediensteten sind von ihrem unmittelbar Vorgesetzten über einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten rechtzeitig zu informieren und die Mitarbeiterinnen gezielt zur Teilnahme zu motivieren.

(5) Zur Verbesserung des beruflichen Fortkommens von Frauen ist deren Qualifikation durch gezielte Bildungsmaßnahmen zu fördern, insbesondere sind zur Unterstützung von Fach- und Führungskräftelaufbahnen frauenspezifische Weiterbildungen (z. B. Zeitmanagement für Frauen, Frauen in Führungspositionen, Laufbahn- oder ähnliche Beratungsseminare) anzubieten.

(6) Bei der Organisation und Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass auch Bediensteten mit gesetzlich anerkannten Betreuungspflichten für im gleichen Haushalt lebende Personen eine Teilnahme möglich ist.

§ 12 Budgetangelegenheiten

(1) Um die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen tatsächlich umzusetzen, ist darauf zu achten, dass in Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung die Frauenförderung und die diesbezüglichen 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. Ist eine Berücksichtigung nicht möglich, so ist dies zu begründen.

(2) Der Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine für vertrauliche Gespräche geeignete Büroräumlichkeit im oder im Nahbereich des Rathauses zur Verfügung zu stellen. Außerdem ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten dafür Sorge zu tragen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragten ausreichend zeitliche Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach den Bestimmungen des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005, LGBl. Nr. 2/2005, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 130/2013, zur Verfügung stehen.

§ 13 Laufende Adaptierung

(1) Auf Grundlage der vom Amt für Personalwesen gemäß § 2 Abs. 3 übermittelten Daten sind die Umsetzung der in dieser Verordnung definierten Maßnahmen und deren Wirkung alle zwei Jahre von der Gleichbehandlungsbeauftragten zu

evaluieren. Dazu sind der Gleichbehandlungsbeauftragten auf Anfrage auch von den einzelnen Dienststellen Informationen über dienststellenspezifische frauenfördernde und familienfreundliche Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat dem Gemeinderat alle zwei Jahre Bericht über die Umsetzung der in dieser Verordnung definierten Maßnahmen zu erstatten. Wird die festgelegte Frauenquote nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe vom Amt für Personalwesen darzulegen und in den Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten an den Gemeinderat aufzunehmen.

§ 14 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

HINWEIS:

Die Kundmachung erfolgte am 25.02.2015