

**Verordnung des Stadtsenates vom 2.2.2001  
betreffend das Frauenförderungsprogramm für den Magistrat  
der Landeshauptstadt Graz (Frauenförderungsprogramm)**

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

§ 1  
Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt Graz stehen, einschließlich der Lehrlinge, sowie für Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Stadt Graz bewerben.

§ 2  
Ziele

(1) Das Frauenförderungsprogramm soll Hilfestellung geben und Nachdruck verleihen, um eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit der Frauen bei allen Mitarbeiter/innen 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 Mitarbeiter/innen zu fördern.

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

1. Die Änderung der Berufshierarchie:

Durch entsprechende Bedingungen ist der Anteil von Frauen in leitenden Funktionen sowie in Kommissionen und Gremien zu erhöhen. Für gleiche Qualifikation sind gleiche Berufs- und Aufstiegschancen zu sichern.

2. Die Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung:

Durch Vermeidung der noch bestehenden geschlechtsspezifischen Merkmale bei der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen und durch Ermutigung von Frauen in Ausschreibungen.

### 3. Flexible Arbeitszeitstrukturen:

Durch eine flexible, akzeptable Arbeitszeitgestaltung ist der (Wieder-)Eintritt in das Erwerbsleben zu erleichtern und eine bessere Vereinbarung der Berufstätigkeit mit den Familienpflichten zu ermöglichen.

### 4. Information, Aus- und Weiterbildung:

Ziel ist es, den Zugang der Frauen zu Informationen sowie Aus- und Weiterbildung zu erleichtern.

### 5. Personalentwicklung:

Die fachliche, soziale und persönliche Kompetenz ist 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 und Dienst-/Entlohnungsklasse einer Magistratsabteilung bzw. einer wirtschaftlichen Unternehmung 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 einer Dienststelle innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung um 25% zu erhöhen, bis ein 50%iger Frauenanteil erreicht ist.

Liegt der bestehende Frauenanteil unter 10%, sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, den Anteil der Frauen innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung dieser Verordnung zu verdoppeln.

Liegt der Frauenanteil in einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich einer Dienststelle bei 0% sind Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel anzuwenden, innerhalb der nächsten zwei Jahre ab Kundmachung der Verordnung einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

(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.

## § 4 Bevorzugte Aufnahme von Frauen

Sind Frauen im Sinne des § 3 (1) unterrepräsentiert, sind weibliche Bewerber, sofern sie für den angestrebten Dienstposten nicht geringer geeignet sind, als der bestgeeignete männliche 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 solange bevorzugt zu ernennen oder zu bestellen, als sie gem. § 3 (1) unterrepräsentiert sind.

## § 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. Die /der Gleichbehandlungsbeauftragte ist zu informieren, wie viele Männer und wie viele Frauen sich beworben haben und wer namentlich in ein Dienstverhältnis aufgenommen oder mit einer Funktion betraut wurde, falls es der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten nicht möglich war von ihrem/seinem in den Objektivierungsrichtlinien vorgesehen Teilnahmerecht Gebrauch zu machen.

(3) Solange Frauen gemäß § 3 (1) unterrepräsentiert sind, sind in den Ausschreibungen Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen. Es ist bei allen Ausschreibungen von Dienstposten 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 Stadt Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles in Leitungsfunktionen an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

## § 7 Auswahlkriterien

(1) Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
  - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b) Teilbeschäftigung oder
  - c) Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Ehegatten oder Lebensgefährten (der Ehegattin oder Lebensgefährtin) einer Bewerberin (eines Bewerbers),
4. zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und
5. die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

(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.

(3) Bezüglich der Aufnahme von Bediensteten in ein städtisches Dienstverhältnis und bei der Besetzung höherwertiger Dienstposten (gemäß Abschnitt III der Objektivierungsrichtlinien des Gemeinderates) in jenen Bereichen, in welchen eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des § 3 (1) gegeben ist, ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. ihrer/seiner Stellvertreter/in das Recht eingeräumt, an den Beratungen der nach den Objektivierungsrichtlinien des Gemeinderates zu bestellenden Auswahlkommissionen teilzunehmen.

## § 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 oder 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 Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

## § 10

### Teilbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es ist danach zu streben, die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen, sodass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochenarbeitszeit (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).

## § 11

### Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung

(1) Aufgabe der Abteilungsvorständinnen/der Abteilungsvorstände in Zusammenarbeit mit den Bildungsbeauftragten sowie den Bildungsberater/innen in den einzelnen Ämtern ist es, die Mitarbeiter/innen über zur Auswahl stehende 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, Mitarbeiter/innenführung unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen an die Frau im Management.

(3) Zur Unterstützung bzw. als Vorbereitung von Fach- und Führungslaufbahnen sind speziell für Frauen Karriereplanungsseminare anzubieten.

(4) Die Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich auch den Mitarbeiter/innen mit herabgesetzter Wochendienstzeit zu ermöglichen.

(5) Die für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zuständige Magistratsabteilung und die Verwaltungsakademie der Stadt Graz haben bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auf eine Teilnahmemöglichkeit von sorgepflichtigen Mitarbeiter/innen soweit als möglich Bedacht zu nehmen.

## § 12

### Spezielle Schulungsmaßnahmen für Bedienstete der Verwendungs-/ Entlohnungsgruppen C/c und D/d sowie des handwerklichen Dienstes

Es sind im verstärkten Maße Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen der Verwendungs-/ Entlohnungsgruppen C/c und D/d sowie für Mitarbeiterinnen des handwerklichen Dienstes mit dem Ziel der Höherqualifi-

zierung vorzusehen, um eine Durchlässigkeit des Personaleinsatzes unabhängig von den Anstellungserfordernissen zu erleichtern.

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

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

### § 14

#### Informationen und Schulungsmaßnahmen im Karenzurlaub

(1) Den karenzierten Mitarbeiter/innen ist das Recht eingeräumt, sich über wesentliche Vorkommnisse der Dienststelle zu informieren. Hierin umfasst sind beispielsweise Schulungsprogramme, Organisationsänderungen, Gesetzesnovellen, interne Stellenausschreibungen und Funktionsausschreibungen. Die Sicherstellung dieses Rechtes obliegt der Abteilungsvorständin/dem Abteilungsvorstand bzw. deren/ dessen Stellvertreter/in.

(2) Karenzierte Mitarbeiter/innen sind von der für die Aus-, Fort- und Weiterbildung zuständigen Magistratsabteilung über geplante interne Fortbildungsveranstaltungen zu informieren.

(3) Bei der Beauftragung von Referent/innen und bei der Verwendung als Aus-hilfskräfte sind karenzierte Mitarbeiter/innen zu bevorzugen.

## § 15

### Wiedereinstieg für karenzierte Bedienstete

- (1) Die Mitarbeiter/innen sind von der für Personalangelegenheiten zuständigen Magistratsabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren.
- (2) Durch gezielte Förderung der Fortbildung nach dem Ende des Karenzurlaubs sowie durch begleitende Maßnahmen (Umorganisation, Reduzierung des Aufgabenbereiches) soll der Wiedereinstieg und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützt werden.
- (3) Die Teilnahme an Fort- und Ausbildungsveranstaltungen, am Vorbereitungskurs für die Dienstprüfung sowie die Ablegung der Dienstprüfung, ist karenzierten Mitarbeiter/innen auf freiwilliger Basis in der Freizeit zu ermöglichen.

## § 16

### 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 Mitarbeiter/innen oder vermehrte Kursangebote anzustreben.
- (2) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist vor allem bei Mitarbeiter/innen mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Mitarbeiter/innen) 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 kurzfristig nicht delegierbare Versorgungspflichten Bedacht zu nehmen.

## § 17 Budgetangelegenheiten

Um die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 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 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. Ist eine Berücksichtigung nicht möglich, so ist dies zu begründen.

## § 18 Hinweis auf das L-GBG und die Frauenförderung

(1) Abteilungsvorständinnen/Abteilungsvorstände, Bedienstete in leitenden Funktionen sowie Bedienstete, die auf Seiten des Dienstgebers maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben, sind einmal pro Jahr auf das Landes-Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam zu machen.

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

## § 19 Laufende Adaption

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

(2) Zu diesem Zweck ist eine Arbeitsgruppe zu bilden, die im Abstand von zwei Jahren die Auswirkungen der im Frauenförderungsprogramm festgehaltenen Maßnahmen zu überprüfen hat.

(3) Dieser Gruppe gehören der/die Magistratsdirektor/in, der/die Personaldirektor/in, ein(e) Vertreter/in des Präsidialamts/Organisationsreferat, der/die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie ein(e) Vertreter/in der Personalvertretung und des Frauenreferats an bzw. deren bestellte Vertreter/innen.

(4) Die zur Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen notwendigen Informationen werden von der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten unter Mithilfe der zuständigen Fachabteilungen gesammelt und aufbereitet. Je nach Ergebnis der Evaluierung kann diese Arbeitsgruppe eine Novellierung des Frauenförderungsprogrammes vorschlagen.

## § 20

### Sprachliche Gleichbehandlung

Um Sensibilisierung für die Gleichwertigkeit der Frauenarbeit sowie das Prinzip der Gleichbehandlung in allen Bereichen zu fördern, sind in allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Magistrates Graz Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Dabei ist besonders in Dienststellen mit „Bürger/innen-Nähe“ auf die Vorbildwirkung zu achten.

## § 21

### Inkrafttreten

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

Der Bürgermeister:

Alfred Stingl