

VERORDNUNG

Mit Gemeinderatsbeschluss vom 23.09.2026 wird gemäß § 16 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz LGBl Nr. 46/2023 zum Erlass eines Gleichstellungsprogrammes für das Gemeindegebiet Schladming verordnet:

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele
- § 3 Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern
- § 4 Ausschreibung von Stellen und Funktionen
- § 5 Auswahlverfahren
- § 6 Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Gremien
- § 7 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung
- § 8 Gleichstellung als Teil der Personalplanung und -entwicklung
- § 9 Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung
- § 10 Vortragende bei der Aus- und Weiterbildung
- § 11 Schulung zur Verbesserung von Aufstiegschancen
- § 12 Schulung für Führungskräfte
- § 13 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- § 14 Information und Schulungsmaßnahmen während einer Eltern- oder Pflegekarenz
- § 15 Wiedereinstieg für Bedienstete in Elternkarenz
- § 16 Bewusstseinsbildung gegen sexuelle Belästigung
- § 17 Inkrafttreten
- § 18 Außerkrafttreten

§ 1

Geltungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Gemeinde stehen,
2. Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Gemeinde bewerben.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Lehrerinnen/Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

(2) Dienststellen sind alle Behörden, Ämter und sonstige Einrichtungen sowie die Anstalten und Betriebe der Gemeinde, die nach ihren organisatorischen Vorschriften eine verwaltungsmäßige oder betriebstechnische Einheit bilden.

§ 2

Ziele

Um im Sinne des § 16 Abs. 2 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 – StLGBG 2023 (im Folgenden: StLGBG 2023) eine bestehende Unterrepräsentation oder bestehende Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen, werden folgende Ziele festgelegt, die mit der Umsetzung des Gleichstellungsprogramms erreicht werden sollen:

1. Chancengleichheit: Die Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf zu verbessern.
2. Förderung einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern in allen Entscheidungsstrukturen: Durch entsprechende Gleichstellungsmaßnahmen den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in leitenden Funktionen sowie in Kommissionen und Gremien zu erhöhen. Bei gleicher Qualifikation gleiche Berufs- und Aufstiegschancen zu sichern.
3. Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung: Durch Ermutigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Ausschreibungen eine nachhaltige Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Verwendungsbereichen der Gemeinde zu erreichen.

4. Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Den Eintritt und den Wiedereintritt in den Dienst zu erleichtern und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Bedienstete mit Betreuungsaufgaben, zu ermöglichen.
5. Aus- und Weiterbildung: Den Zugang zu Aus- und Weiterbildung für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht sowie für Bedienstete mit Betreuungspflichten zu erleichtern.
6. Bewusstseinsbildung: Die interne Kommunikation und Bewusstseinsbildung zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit zu verstärken.
7. Aufstiegschancen verbessern: Die soziale und die persönliche Kompetenz sowie die Managementkompetenz durch gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere durch geeignete Schulungen, zu fördern.
8. Ausgleich bei sozialer Verantwortung: Die gesellschaftliche Zuteilung von sozialer Verantwortung zu Lasten der Frauen zu Gunsten einer Gleichverteilung zwischen Frauen und Männern zu verändern, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten möglichst auszuschließen. Insbesondere die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Karenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund familiärer Betreuungspflichten durch Männer bei allen Bediensteten sowie Führungskräften zu erhöhen.
9. Prävention von sexueller Belästigung durch Bewusstseinsbildung: Sicherzustellen, dass das Thema „Verhindern sexueller Belästigung“ im Dienst der Gemeinde nachhaltig kommuniziert wird.

§ 3

Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern

- (1) Eine Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern liegt vor, wenn der Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Frauen und Männer in der betreffenden Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppe sowie bei der Betrauung mit Funktionen gleich groß ist.
- (2) Der bestehende Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts ist durch geeignete Förderungsmaßnahmen zu erhöhen, bis eine Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern im Sinne des Abs. 1 erreicht ist. Nach Möglichkeit ist darüber hinaus eine Ausgewogenheit in den Dienststellen anzustreben.
- (3) Der Dienstgeber bzw. die Dienstbehörde hat außerdem bei Maßnahmen wie Reduzierung von Stellen und Organisationsänderungen auf die Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.

§ 4

Ausschreibung von Stellen und Funktionen

Bei der Ausschreibung von Stellen und Funktionen gilt über § 7 StLGBG 2023 hinaus, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen ist, solange in der jeweiligen Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppe keine Ausgewogenheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht ist. Es ist in allen Ausschreibungen von Stellen und von Funktionen im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass bei gleicher Eignung Bewerberinnen/Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt aufgenommen oder bestellt werden.

§ 5

Auswahlverfahren

(1) Die Auswahlkriterien gemäß § 8 StLGBG 2023 sind zu beachten.

(2) In Bewerbungsgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen 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.

(3) Werden Personalberatungsunternehmen in Auswahlverfahren miteinbezogen, sind diese zur diskriminierungsfreien Abwicklung ihrer Tätigkeit im Sinne des StLGBG 2023 und dieser Verordnung zu verpflichten.

§ 6

Zusammensetzung von Arbeitsgruppen und Gremien

Ergänzend zu § 11 StLGBG 2023 ist darauf hinzuwirken, dass tunlichst

1. in Arbeitsgruppen betreffend Personalplanung, Personalentwicklung sowie Verwaltungsreform und Umstrukturierung von Organisationseinheiten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht;
2. bei der Bestellung von Vorsitzenden in Kommissionen, Beiräten und ähnlichen Gremien Frauen nicht nur als Mitglieder, sondern auch als Vorsitzende bestellt werden.

§ 7

Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es soll nach Möglichkeit unterstützt werden, dass leitende Funktionen auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit ausgeübt werden können.

§ 8

Gleichstellung als Teil der Personalplanung und -entwicklung

Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern müssen im Zuge der Personalplanung und -entwicklung berücksichtigt werden.

§ 9

Förderungsmaßnahmen bei der Aus- und Weiterbildung

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

(2) Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sind auch Bediensteten mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigten Bediensteten) zu ermöglichen.

(3) Bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahme von sorgepflichtigen Bediensteten zu ermöglichen.

§ 10

Vortragende bei der Aus- und Weiterbildung

(1) Bei der Beauftragung von Vortragenden ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Im Rahmen der Allgemeinen Grundausbildung ist der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten die Möglichkeit zu geben, über das Gleichbehandlungsrecht des Landes zu informieren.

§ 11

Schulung zur Verbesserung von Aufstiegschancen

Um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den höheren Dienst- und Funktionsklassen zu fördern, sind Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten, welche die Aufstiegschancen verbessern.

§ 12

Schulung für Führungskräfte

(1) In den Schulungen für Führungskräfte sind das StLGBG 2023 sowie damit in Zusammenhang stehenden Themen zu behandeln.

(2) Die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter, sonstige Bedienstete in leitenden Funktionen sowie die Bediensteten, die auf Seiten des Dienstgebers bzw. der Dienstbehörde maßgebenden Einfluss auf Personalangelegenheiten haben, sollen periodisch auf das StLGBG 2023 sowie damit in Zusammenhang stehende Themen aufmerksam gemacht werden.

§ 13

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

(1) Unter Berücksichtigung der budgetären Möglichkeiten und der Erfordernisse des Dienstbetriebes sind nach Möglichkeit familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen für Bedienstete mit Sorgepflichten anzubieten, insbesondere flexible Dienstzeiten, Wiedereinstiegsprogramme und Kursangebote.

(2) Die Bediensteten sind durch den Dienstgeber bzw. die Dienstbehörde über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes sowie einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft zu informieren. Die Inanspruchnahme von Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung eines Kindes ist im Besonderen auch bei männlichen Bediensteten aktiv zu fördern.

(3) Bei der Festsetzung der Dienstzeit ist vor allem bei Bediensteten mit herabgesetzter Wochendienstzeit auf deren Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen. Hierbei ist insbesondere auf den mit dem Schulbeginn oder der Pflege von Familienangehörigen verbundenen Zeitaufwand Rücksicht zu nehmen.

(4) Bei der Festlegung des zeitlichen Rahmens von Sitzungen, Besprechungen u. ä. haben Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter unter Beachtung dienstlicher Erfordernisse auf die Betreuungspflichten der Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

(5) Bei kurzfristiger Anordnung von Überstunden haben Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter die familiäre Situation der Bediensteten zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf kurzfristige, nicht delegierbare Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen.

§ 14

Information und Schulungsmaßnahmen während einer Eltern- oder Pflegekarenz

(1) Die Dienststellenleiterinnen/Dienststellenleiter haben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter während einer Eltern- oder Pflegekarenz über wesentliche Vorkommnisse in der Dienststelle zu informieren. Hiervon umfasst sind insbesondere Schulungsprogramme, Organisationsänderungen, fachspezifische Unterlagen und für die karenzierte Person in Betracht kommende, zur Besetzung anstehende Verwendungen.

(2) Der Dienstgeber bzw. die Dienstbehörde hat dafür zu sorgen, dass Bedienstete sich auch während einer Eltern- oder Pflegekarenz über Stellenausschreibungen informieren können.

(3) Während einer Eltern- oder Pflegekarenz können Bedienstete an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ohne Anspruch auf Entgelt und Reisegebühren teilnehmen sowie die Prüfung zur Allgemeinen und Besonderen Grundausbildung auf freiwilliger Basis absolvieren. Sie sind vom Dienstgeber bzw. der Dienstbehörde über die Möglichkeit der freiwilligen Teilnahme und die angebotenen Veranstaltungen zu informieren.

§ 15

Wiedereinstieg für Bedienstete in Elternkarenz

(1) Die Bediensteten sind über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg zu informieren.

(2) Durch gezielte Förderung der Weiterbildung nach dem Wiedereinstieg sowie durch begleitende Maßnahmen (Umorganisation, Reduzierung des Aufgabenbereiches) soll der Wiedereinstieg und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützt werden.

§ 16

Bewusstseinsbildung gegen sexuelle Belästigung

Es sind Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zur Verhinderung aller Formen sexueller Belästigung zu treffen. Insbesondere ist sicherzustellen, dass dieses Thema gegenüber neu aufgenommenen Bediensteten bzw. neuen Führungskräften nachhaltig kommuniziert wird.

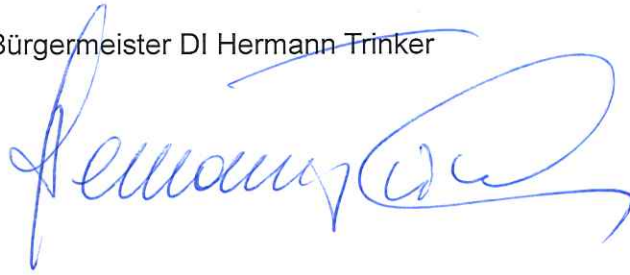
§ 17

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1. November 2026, in Kraft.

Für den Gemeinderat:

Bürgermeister DI Hermann Trinker

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hermann Trinker', with a large, stylized flourish at the end.

Angeschlagen am: 23.10.2026

Abgenommen am: