

Landesgesetzblatt

8. Stück, Jahrgang 2004

Ausgegeben am 29. April 2004

- Nr 39** Verordnung der Salzburger Landesregierung – Erlassung eines Frauenförderplans für die Salzburger Landesverwaltung (Frauenförderplan Landesverwaltung)
- Nr 40** Verordnung der Salzburger Landesregierung – Zulässigkeit der Verwendung bestimmter Grundflächen in der Stadtgemeinde Seekirchen am Wallersee für Handelsgroßbetriebe aus überörtlicher Sicht (Standortverordnung Stadt Seekirchen am Wallersee – Projekt an der Hauptstraße)
- Nr 41** Verordnung der Salzburger Landesregierung – Zulässigkeit der Verwendung bestimmter Grundflächen in der Marktgemeinde Bad Hofgastein für Handelsgroßbetriebe aus überörtlicher Sicht (Standortverordnung Marktgemeinde Bad Hofgastein – Projekt an der Kreuzung B 167 Gasteiner Straße/Zittrauergasse)
- Nr 42** Verordnung des Landeshauptmannes von Salzburg – Änderung der Geschäftseinteilung des Amtes der Salzburger Landesregierung

39. Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 5. April 2004, mit der ein Frauenförderplan für die Salzburger Landesverwaltung (Frauenförderplan Landesverwaltung) erlassen wird

Auf Grund des § 33 des Salzburger Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – L-GBG, LGBl Nr 30/1996, in der geltenden Fassung wird verordnet:

Inhaltsverzeichnis

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich
§ 2 Ziele
§ 3 Positive Diskriminierung zur Erreichung des Frauenanteils von 40%

2. Abschnitt

- § 4 Kontaktfrauen und ihre Stellvertreterinnen

3. Abschnitt

Allgemeine Maßnahmen

- § 5 Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Landesverwaltung
§ 6 Berichtspflichten
§ 7 Schutz der Würde am Arbeitsplatz

4. Abschnitt

Beruflicher Aufstieg

- § 8 Postenbesetzungen
§ 9 Aus- und Weiterbildung von Frauen

5. Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 10 Vorbildwirkung
§ 11 Arbeitszeitgestaltung
§ 12 Karenzurlaub und beruflicher Wiedereinstieg
§ 13 Kinderbetreuung

6. Abschnitt

Maßnahmen zur Personalentwicklung

- § 14 Erwerb von Führungserfahrung
§ 15 Aus- und Weiterbildung
§ 16 Karrieregespräche

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

- § 17 Inkrafttreten

Anlage

Bedienstetenstand in den Dienststellen zum 1. Juli 2003 und Frauenanteil daran

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1

(1) Der in den Abschnitten 2 bis 6 enthaltene Frauenförderplan wird für die folgenden Dienststellen, zusammenfassend als „Landesverwaltung“ bezeichnet, erlassen:

1. Amt der Landesregierung einschließlich den angegliederten betriebsähnlichen Einrichtungen und der Kinder- und Jugendanwaltschaft,
2. Bezirkshauptmannschaften,
3. Straßen- und Autobahnmeistereien.

(2) Von dieser Verordnung werden Dienststellen nicht erfasst, wenn für sie ein eigener Frauenförderplan in Geltung steht.

(3) Zusätzlich zu den im Abs 1 genannten Dienststellen sind auch die Abteilungen des Amtes der Landesregierung und die ihnen angegliederten betriebsähnlichen und sonstigen, in der Anlage zu § 3 Abs 4 genannten Einrichtungen jeweils Dienststellen im Sinn des Frauenförderplans.

(4) Der Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren erstellt. Er ist nach jeweils zwei Jahren ab Inkrafttreten dieser Verordnung an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Ziele**§ 2**

(1) Durch die Umsetzung des Frauenförderplans sollen folgende strategische Ziele erreicht werden:

1. Chancengleichheit: Frauen werden als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen in der Berufswelt anerkannt. Durch gegenseitig wertschätzende berufliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern wird zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit für beide Geschlechter beigetragen. Bei der Bestellung von Mitgliedern von Kollegialbehörden ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Bestimmungen auf ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitgliedern Bedacht zu nehmen. § 10 L-GBG bleibt davon unberührt.
2. Ausgleich bei sozialer Verantwortung: Die gesellschaftliche Zuteilung von sozialer Verantwortung zu Lasten der Frauen soll zu Gunsten einer Gleichverteilung zwischen beiden Geschlechtern verändert werden. Insbesondere soll die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch Väter bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften erhöht werden.
3. Information: Die interne Kommunikation zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit wird verstärkt und ein Informationsnetz aufgebaut. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird in der Verwendung der geschlechtergerechten Sprache sichtbar gemacht.

(2) Als operative Ziele gelten:

1. die Erreichung eines Frauenanteils von mindestens 40% in allen Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppen sowie bei den leitenden Funktionen;
2. die Sicherstellung eines erreichten Frauenanteils von mindestens 40%;
3. die Vermeidung von negativen Diskriminierungen von Frauen und Männern durch vorausgehende Abwägung geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Auswirkungen von Maßnahmen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsam sind.

**Positive Diskriminierung zur Erreichung
des Frauenanteils von 40%**

§ 3

(1) Gemäß den §§ 34 und 35 L-GBG ist sowohl bei der Aufnahme in den Landesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst darauf Bedacht zu nehmen, dass bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in den Führungsfunktionen bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber kontinuierlich abgebaut werden.

(2) In diesem Sinn kommt bei einer Unterrepräsentation von Frauen einer Bewerberin bei gleicher Qualifikation der Vorrang gegenüber einem Bewerber zu, wenn im Einzelfall eine objektive Beurteilung der die besondere persönliche Lage der Bewerberin bzw des Bewerbers betreffenden Kriterien kein Überwiegen derselben zu Gunsten des Bewerbers ergibt.

(3) In Dienststellen und in leitenden Funktionen mit einem geringeren Frauenanteil ist dieser nach Möglichkeit (Neuaufnahmen bzw Bestellung in leitende Funktionen,

Vorliegen von Bewerbungen geeigneter Frauen) folgendermaßen anzuheben:

1. bei einem Frauenanteil von unter 10% innerhalb von zwei Jahren um mindestens 50%, mindestens aber um eine Frau;
2. bei einem Frauenanteil von 10% oder mehr innerhalb von zwei Jahren um mindestens 25%.

Die stufenweisen Quotensteigerungen sind jedenfalls so lange durchzuführen, bis in den Dienststellen in den betreffenden Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppen ein Frauenanteil von mindestens 40% erreicht ist.

(4) Die Anhebung des Frauenanteils gemäß Abs 3 hat auf der Grundlage der Ist-Festlegungen in der Anlage zu dieser Verordnung zu erfolgen.

(5) Eine Unterrepräsentation von Frauen im Sinn des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes liegt vor, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

a) der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

b) der leitenden Funktionen, welche auf die in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe dauernd Beschäftigten entfallen,

in der Dienststelle weniger als 40% beträgt. Die Zurechnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Dienststellen richtet sich nach der Wahlberechtigung bei den Personalvertretungswahlen.

(6) Leitende Funktionen im Sinn dieser Verordnung sind:

1. Funktionen, deren Dienstposten mit A VIII oder A III – VIII bewertet sind (zB [Fach-]AbteilungsleiterInnen, ReferatsleiterInnen, FachreferentInnen);
2. besonders bedeutsame Funktionen, deren Dienstposten im B- und C-Bereich mit B VII (zB ReferatsleiterInnen der Verwendungsgruppe B) bzw C V (zB KanzleileiterInnen) bewertet sind;
3. sonstige Funktionen, denen mindestens zwei MitarbeiterInnen unterstellt sind.

2. Abschnitt**Kontaktfrauen und ihre Stellvertreterinnen****§ 4**

(1) Von den Dienststellenleiterinnen und -leitern sind jeweils für ihre Dienststelle eine Kontaktfrau und deren Stellvertreterin zu bestellen, wenn in der Dienststelle zehn oder mehr Bedienstete dauernd beschäftigt sind; dies gilt für den Landesamtsdirektor in Bezug auf die Landesamtsdirektion. Die Bestellung erfolgt nach Durchführung einer dienststelleninternen Ausschreibung durch das Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung. Die Bestellung erfolgt im Einvernehmen mit der jeweiligen Bediensteten für die Dauer von drei Jahren. Die Bestellungen sind dem Landesamtsdirektor zur Kenntnis zu bringen. In Dienststellen, für die keine eigene Kontaktfrau zu bestellen ist, werden die Funktion und Aufgaben der Kontaktfrau von der Kontaktfrau jener Dienststelle mitbesorgt, der die Dienststelle angeschlossen ist.

(2) Bei Ausscheiden der Kontaktfrau oder ihrer Stellvertreterin aus ihrer Funktion hat die Neubestellung innerhalb von drei Monaten zu erfolgen.

(3) Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle be-

treffenden Fragen zu befassen und an der Umsetzung des Frauenförderplans aktiv mitzuwirken. Zu den Aufgaben der Kontaktfrauen zählen insbesondere:

1. die Weitergabe von Informationen, insbesondere auch aus den Kontaktfrauenbesprechungen;
2. die Motivierung der Mitarbeiterinnen zu Schulungen und Bewerbungen;
3. die Vermittlung zwischen den Bediensteten und den Führungskräften ihrer Dienststellen in Angelegenheiten des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes;
4. die Unterstützung der Bediensteten in Konfliktfällen mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Vorgesetzten bei behaupteter Diskriminierung nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie die Weiterleitung von Problemen an die Vorgesetzten, die Personalvertretung und die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bzw den Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten;
5. die Funktion als Ansprechpartnerin bei sexueller Belästigung;
6. die Erarbeitung von Vorschlägen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Dienststellen;
7. der Informationsaustausch mit dem Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung.

(4) Die Interventionen der Kontaktfrauen an die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bzw den Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten oder die Gleichbehandlungskommission müssen nicht im Dienstweg erfolgen.

(5) Die Kontaktfrauen können sich über alle Maßnahmen und Entscheidungen, die die Umsetzung des Frauenförderplans in ihrer Dienststelle betreffen, bei der Dienststellenleiterin bzw dem Dienststellenleiter informieren.

(6) Die Ausübung der Funktion als Kontaktfrau darf zu keiner Diskriminierung oder beruflichen Benachteiligung führen.

(7) Die Tätigkeit als Kontaktfrau kann vorbehaltlich der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben bis zu höchstens 5% der regelmäßigen Wochendienstzeit in der Dienstzeit ausgeübt werden und gilt in diesem Rahmen als Dienstverrichtung.

3. Abschnitt

Allgemeine Maßnahmen

Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Landesverwaltung

§ 5

(1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit in der Landesverwaltung zu verwirklichen.

(2) Bei allen Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung ist auf die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans Bedacht zu nehmen. Dies gilt insbesondere auch bei Personaleinsparungsmaßnahmen, die mehrere Personen einer Dienststelle betreffen.

(3) Die Vorgesetzten (§ 3 Abs 2 L-GBG) haben die zu ergreifenden Maßnahmen mitzutragen und umzusetzen.

Berichtspflichten

§ 6

(1) Die Dienststellenleiterinnen und -leiter haben dem Landesamtsdirektor bzw der Landesamtsdirektorin im

zweijährigen Abstand zum Stichtag 1. Juli, erstmals zum Stichtag 1. Juli 2005, zu berichten über:

1. die Einhaltung oder Erreichung der Frauenquote gemäß § 3 Abs 3 und 4;
2. den Anteil von Frauen als Teilnehmerinnen und als Vortragende an bzw bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen;
3. die Umsetzung der sonstigen im Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen;
4. sonstige zur Frauenförderung gesetzte Maßnahmen.

Im Bericht sind außerdem die Gründe dafür darzulegen, dass die Frauenquote allenfalls nicht erfüllt oder die sonstigen vorgesehenen Maßnahmen nicht umgesetzt worden sind. Der Landesamtsdirektor bzw die Landesamtsdirektorin hat einen gleichen Bericht für die Landesamtsdirektion zu verfassen.

(2) Die Berichte gemäß Abs 1 sind vom Landesamtsdirektor bzw von der Landesamtsdirektorin der bzw dem Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zur Stellungnahme zu übermitteln. In die Stellungnahme können auch Vorschläge und Modelle zur weiteren Umsetzung des Frauenförderplans aufgenommen werden. Der Landesamtsdirektor bzw die Landesamtsdirektorin hat der Landesregierung darüber zusammenfassend zu berichten.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 7

(1) Zu Vorgangsweisen, welche die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzen, zählen insbesondere herabwürdigende Äußerungen, Mobbing und sexuelle Belästigung. Die Vorgesetzten haben dem Schutz der Würde am Arbeitsplatz besondere Aufmerksamkeit zu widmen und zuwider laufende Verhaltensweisen abzustellen.

(2) Unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten ist, soweit es die Anforderungen der zu bewältigenden Aufgaben erlauben, ein möglichst hoher Grad an Selbstständigkeit bei der Aufgabenbesorgung anzustreben. Dies gilt insbesondere auch für Arbeiten, die von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwendungsgruppe C bzw der Entlohnungsgruppe c oder der Entlohnungsgruppe p besorgt werden.

4. Abschnitt

Beruflicher Aufstieg

Postenbesetzungen

§ 8

(1) Stellen, die nicht ausgeschrieben werden, aber unbesetzt sind, sind in das Arbeitsplatzinformationssystem aufzunehmen.

(2) Bei der Bestimmung von Vertreterinnen oder Vertretern von Führungskräften (§ 3 Abs 1 des Salzburger Objektivierungsgesetzes) ist bei gleicher Qualifikation Frauen der Vorzug zu geben, bis der Frauenanteil bei den Führungskräften in der Dienststelle mindestens 40% erreicht hat. § 3 Abs 2 gilt auch dabei.

(3) Abs 2 gilt sinngemäß für die Betrauung mit der Leitung von befristeten Projekten.

(4) Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ist in jenen Dienststellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Bewerberin um einen Dienst-

posten, der nicht unter den 2. Abschnitt des Salzburger Objektivierungsgesetzes (Bestellung von Führungskräften) fällt, der Vorzug zu geben. § 3 Abs 2 gilt auch dabei.

(5) Für Ausschreibungen gelten folgende Sonderregelungen:

1. Sämtliche Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen.
2. In die Ausschreibungen zur Bestellung von Führungskräften sind Hinweise darauf aufzunehmen,
 - a) dass das Wissen über die und die positive Einstellung zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung Kriterien für das Auswahlverfahren sind;
 - b) ob und in welchem Ausmaß eine Teilbeschäftigung möglich ist.
3. Die Dienststellenleiterinnen und -leiter haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die karenzierten oder im Zusammenhang mit einer Sabbatical-Regelung frei gestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich, wenn gewünscht, über Stellenausschreibungen informieren können.

Aus- und Weiterbildung von Frauen

§ 9

(1) Frauen soll ohne jegliche Unterscheidung nach ihrem Familienstand die Chance eingeräumt werden, einerseits die Qualifikation zum beruflichen Aufstieg zu erlangen und andererseits in Bewerbungsverfahren gleichberechtigt mit Mitbewerbern ihre Qualifikation erfolgreich nachzuweisen.

(2) Frauen sind durch ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Personalvertretung gezielt auf einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten hinzuweisen und zu diesen von ihren Vorgesetzten und der Salzburger Verwaltungsakademie entsprechend dem Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle zuzulassen. Bei Kursen mit mehr Anmeldungen als freien Plätzen sind von der Salzburger Verwaltungsakademie Frauen bei gleichem dienstlichen Erfordernis vorzugsweise zu berücksichtigen, bis ein Anteil von 40% erreicht ist. Dadurch soll die Anzahl der qualifizierten Bewerberinnen erhöht werden.

(3) Die oder der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist zur Teilnahme zu Koordinationsbesprechungen der für Bildungsangelegenheiten zuständigen Stellen einzuladen, um die Ziele des Frauenförderplans im Bereich Aus- und Weiterbildung zu vertreten.

(4) Teilbeschäftigten und Personen mit wechselnder Dienststellenzuteilung (zB „SpringerInnen“) ist wie anderen Bediensteten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

(5) Für Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit besonderen frauenfördernden Schwerpunkten (zB Konfliktmanagement für Frauen, speziell Frauen betreffende Rahmenbedingungen, Wiedereinstieg und rasche Integration in den Arbeitsprozess) ist ein Anteil von mindestens 5% von den gesamten der Salzburger Verwaltungsakademie für die Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehenden Mitteln vorzusehen. Von den für externe Aus- und Weiterbildung vorgesehenen Mitteln ist ein Anteil von mindestens 40% für Mitarbeiterinnen aufzuwenden.

5. Abschnitt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vorbildwirkung

§ 10

(1) Der Dienstgeber bekennt sich zur beruflichen Förderung von Frauen und ermöglicht den weiblichen Bediensteten die Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit und Laufbahnentwicklung auch bei Eingehen oder Bestehen von familiären Verpflichtungen.

(2) Nach Inanspruchnahme einer familiär begründeten Karenz soll soweit möglich der gleiche oder zumindest ein vergleichbarer Arbeitsplatz wieder eingenommen werden können. Wenn dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich sein wird, ist auf Verlangen bereits vor Antritt der Karenz oder während der Karenz ein Mitarbeiterinnen- bzw Mitarbeitergespräch zu führen, in dem die weitere berufliche Verwendung besprochen wird.

(3) Auf Wunsch der Betroffenen werden bei Dienstzuweisungen die familiären Verhältnisse berücksichtigt, insbesondere wenn mit der Dienstzuteilung eine Änderung des Wohnortes oder des Kinderbetreuungsortes oder eine Erschwerung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verbunden ist.

Arbeitszeitgestaltung

§ 11

(1) Über die Dienstverrichtung in flexiblen Arbeitszeiten ist zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, der oder dem Vorgesetzten und der Personalabteilung mit dem Ziel eines möglichst weitgehenden Ausgleiches zwischen persönlichen und dienstlichen Interessen das Einvernehmen herzustellen.

(2) Die Reduktion der Arbeitszeit darf zu keiner Benachteiligung der beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen führen. Die Teilnahme an genehmigten ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Dienstzeit und ist durch Freizeit oder sonst nach besoldungsrechtlichen Vorschriften auszugleichen, wenn es sich um teilbeschäftigte Bedienstete mit 20 oder mehr Wochenstunden handelt.

(3) Teilbeschäftigten soll die Rückkehr zur Normalarbeitszeit bereits bei Beginn des Teilzeitverhältnisses im Rahmen einer für beide Seiten verbindlichen Vereinbarung insbesondere über den genauen Zeitpunkt und des Ausmaß der Teilbeschäftigung angeboten werden.

Karenzurlaub und beruflicher Wiedereinstieg

§ 12

(1) Unmittelbar nach der Meldung der Schwangerschaft ist die Mitarbeiterin von der Personalabteilung über die im Zusammenhang mit der Schwangerschaft stehende dienstrechtliche Stellung umfassend zu informieren. Vor der Karenzierung ist auf Verlangen von der oder dem Vorgesetzten ein strukturiertes Mitarbeiterinnengespräch unter Hinweis auf die in diesem Frauenförderplan enthaltenen Möglichkeiten zu führen.

(2) Auf Antrag wird nach Ablauf der Karenz ein Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge bis zum vierten Geburtstag des Kindes gewährt. Darüber hinaus kann ein Karenzurlaub bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt werden. Die Vorgesetzten haben vor Antritt des verlängerten Karenzurlaubes den Bediensteten alle Informationen über mögliche Karriereauswirkungen auf Grund der karenzbedingten Abwesenheit vom Dienst zu geben.

(3) Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Wunsch zu einzelnen Projektaufgaben oder als Vertretungen herangezogen werden. Die interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Bereitschaft dem Vorgesetzten mitzuteilen, der sie evident zu halten hat.

(4) Von der Salzburger Verwaltungsakademie ist ein Trainingsprogramm für den Wiedereinstieg nach länger dauernder Karenz mit Schwergewicht auf den dafür notwendigen Bereichen insbesondere mit den zwischenzeitlich eingetretenen Neuerungen anzubieten. Die karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, im letzten Jahr vor dem vereinbarten Wiedereinstieg an solchen Veranstaltungen der Salzburger Verwaltungsakademie teilzunehmen.

(5) Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist Unterstützung und ausreichende Einschulungs- und Einarbeitungszeit zu gewähren.

Kinderbetreuung

§ 13

(1) Für die Zeiten der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen des Landes während der Haupturlaubszeit soll dafür Vorsorge getroffen werden, dass im erforderlichen Ausmaß in anderen Kinderbetreuungseinrichtungen Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen.

(2) Die oder der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte überprüft das Kinderbetreuungsangebot des Landes und erarbeitet Vorschläge für dessen Verbesserung erforderlichenfalls im Zusammenwirken mit anderen Rechtsträgern.

6. Abschnitt

Maßnahmen zur Personalentwicklung

Erwerb von Führungserfahrung

§ 14

Zur Förderung der Fähigkeiten und Stärken sollen von den Führungskräften geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Organisation und Leitung von Besprechungen, Projekten, Veranstaltungen und ähnlichen Tätigkeiten verstärkt betraut werden.

Aus- und Weiterbildung

§ 15

(1) In die Weiterbildung von Führungskräften sind die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Prävention und Verhinderung sexueller Belästigungen aufzunehmen. Die oder der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist in die Planung solcher Fortbildungsveranstaltungen einzubinden.

(2) Bei gegebener Nachfrage sollen Fortbildungsveranstaltungen vermehrt auch in den Bezirken angeboten werden.

Karrieregespräche

§ 16

Karrieremöglichkeiten und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen haben Teil des strukturierten Mitarbeiterinnen- bzw Mitarbeitergespräches zu sein.

7. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

§ 17

(1) Diese Verordnung tritt mit dem auf ihre Kundmachung folgenden Monat in Kraft.

(2) Personen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung die Funktion der Kontaktfrau ausüben, gelten als Kontaktfrau im Sinn des Frauenförderplans für die Dauer von drei Jahren ab Inkrafttreten. In Dienststellen, in welchen bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung keine Kontaktfrau bestellt wurde, ist die Bestellung innerhalb von drei Monaten ab Inkrafttreten vorzunehmen. Dasselbe gilt für die Stellvertreterinnen der Kontaktfrauen.

Anlage

Bedienstetenstand in den Dienststellen zum 1. Juli 2003 und Frauenanteil daran

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
002	Landtagskanzlei	A/a	9	6	3	33,33
		B/b	6		6	100,00
		C/c	10	2	10	80,00
		Gesamt	25	8	17	68,00
003	Landesrechnungs- hof	A/a	6	3	3	50,00
		B/b	3	3		0,00
		C/c	1		1	100,00
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	11	6	5	45,45
200	Landesamts- direktion	A/a	61	42	19	31,15
		B/b	54	43	11	20,37
		C/c	66	34	32	48,48
		D/d	15	8	7	46,67
		Lehrlinge	2	2		0,00
		Gesamt	198	129	69	34,85
2008	Personalabteilung	A/a	4	4		0,00
		B/b	8	4	4	50,00
		C/c	13	5	8	61,54
		D/d	1	1		0,00
		Lehrlinge	37	6	31	83,78
		Gesamt	63	20	43	68,25
2009	Präsidialabteilung	A/a	30	20	10	33,33
		B/b	18	9	9	50,00
		C/c	40	10	30	75,00
		D/d	13	9	4	30,77
		p1-p5	6	6		0,00
		Gesamt	107	54	53	49,53
201	Abteilung 1	A/a	12	10	2	16,67
		B/b	1	1		0,00
		C/c	10	5	5	50,00
		D/d	3	1	2	66,67
		Gesamt	26	17	9	34,62
202	Abteilung 2	A/a	26	8	18	69,23
		B/b	40	14	26	65,00
		C/c	49	11	38	77,55
		D/d	6	3	3	50,00
		Erzieher	1		1	100,00
		ki1-ki2	15		15	100,00
		p1-p5	25	19	6	24,00
		Gesamt	162	55	107	66,05
203	Abteilung 3	A/a	38	18	20	52,63
		B/b	36	15	21	58,33
		C/c	19	4	15	78,95
		D/d	4	2	2	50,00
		ki1-ki2	1		1	100,00
		Gesamt	98	39	59	60,20

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
204	Abteilung 4	A/a	41	38	3	7,32
		B/b	28	24	4	14,29
		C/c	39	15	24	61,54
		D/d	7	2	5	71,43
		Lehrlinge	3	3		0,00
		p1-p5	1	1		0,00
		Gesamt	119	83	36	30,25
205	Abteilung 5	A/a	14	12	2	14,29
		B/b	6	2	4	66,67
		C/c	18	7	11	61,11
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	39	21	18	46,15
206	Abteilung 6	A/a	76	71	5	6,58
		B/b	104	95	9	8,65
		C/c	126	83	43	34,13
		D/d	17	13	4	23,53
		p1-p5	362	348	14	3,87
		Gesamt	685	610	75	10,95
207	Abteilung 7	A/a	17	10	7	41,18
		B/b	2	2		0,00
		C/c	7		7	100,00
		D/d	3	2	1	33,33
		Gesamt	29	14	15	51,72
208	Abteilung 8	A/a	9	6	3	33,33
		B/b	8	6	2	25,00
		C/c	13	7	6	46,15
		D/d	13	11	2	15,38
		p1-p5	30	11	19	63,33
		Gesamt	73	41	32	43,84
209	Abteilung 9	A/a	20	10	10	50,00
		B/b	11	7	4	36,36
		C/c	17	5	12	70,59
		D/d	5	1	4	80,00
		Gesamt	53	23	30	57,41
210	Abteilung 10	A/a	7	5	2	28,57
		B/b	19	14	5	26,32
		C/c	15	4	11	73,33
		D/d	6	2	4	66,67
		Gesamt	47	25	22	46,81
211	Abteilung 11	A/a	5	5		0,00
		B/b	14	7	7	50,00
		C/c	6	2	4	66,67
		D/d	1	1		0,00
		Gesamt	26	15	11	42,31

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
212	Abteilung 12	A/a	12	7	5	41,67
		B/b	6	3	3	50,00
		C/c	10	1	9	90,00
		D/d	4	3	1	25,00
		Gesamt	32	14	18	56,25
213	Abteilung 13	A/a	26	19	7	26,92
		B/b	9	7	2	22,22
		C/c	14	3	11	78,57
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	50	29	21	42,00
214	Abteilung 14	A/a	1	1		0,00
		B/b	53	27	26	49,06
		C/c	13	3	10	76,92
		D/d	4	2	2	50,00
		Gesamt	71	33	38	53,52
215	Abteilung 15	A/a	17	10	7	41,18
		B/b	3	3		0,00
		C/c	7	1	6	85,71
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	28	14	14	50,00
216	Abteilung 16	A/a	25	17	8	32,00
		B/b	14	7	7	50,00
		C/c	14	8	6	42,86
		D/d	3	1	2	66,67
		Lehrlinge	1	1		0,00
		Gesamt	57	34	23	40,35
280	Personalvertretung	A/a	3	3		0,00
		B/b	2	1	1	50,00
		C/c	4		4	100,00
		D/d	1	1		0,00
		Gesamt	10	5	5	50,00
302	BH Hallein	A/a	10	6	4	40,00
		B/b	29	17	12	41,38
		C/c	33	7	26	78,79
		D/d	4	2	2	50,00
		p1-p5	5	1	4	80,00
		Gesamt	81	33	48	59,26
303	BH Salzburg- Umgebung	A/a	14	8	6	42,86
		B/b	55	23	32	58,18
		C/c	77	24	53	68,83
		D/d	20	4	16	80,00
		p1-p5	1		1	100,00
		Gesamt	167	59	108	64,67

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
304	BH St Johann im Pongau	A/a	14	12	2	14,29
		B/b	41	24	17	41,46
		C/c	48	9	39	81,25
		D/d	9	3	6	66,67
		p1-p5	5	1	4	80,00
		Gesamt	117	49	68	58,12
305	BH Tamsweg	A/a	8	7	1	12,50
		B/b	17	8	9	52,94
		C/c	26	8	18	69,23
		D/d	4	2	2	50,00
		p1-p5	3	1	2	66,67
		Gesamt	58	26	32	55,17
306	BH Zell am See	A/a	14	12	2	14,29
		B/b	36	23	13	36,11
		C/c	60	12	48	80,00
		D/d	5	3	2	40,00
		p1-p5	4		4	100,00
		Gesamt	119	50	69	57,98
403	Landesagrarsenat	A/a	1	1		0,00
		C/c	1		1	100,00
		Gesamt	2	1	1	50,00
404	Landesabgaben- amt	A/a	1		1	100,00
		C/c	19	5	14	73,68
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	21	5	16	76,19
405	Unabhängiger Verwaltungssenat	A/a	17	10	7	41,18
		C/c	6	1	5	83,33
		D/d	1		1	100,00
		Gesamt	24	11	13	54,17
410	Kinder- und Jugendanwalt- schaft	A/a	3	1	2	66,67
		B/b	1		1	100,00
		C/c	1		1	100,00
		Gesamt	5	1	4	80,00
413	Patienten- vertretung	A/a	2	1	1	50,00
		C/c	3		3	100,00
		D/d	1	1		0,00
		Gesamt	6	2	4	66,67
415	Ethikkommission	A/a	1		1	100,00
		Gesamt	1		1	100,00
504	Landesinstitut für Sehbehinderte	B/b	3	1	2	66,67
		D/d	4	1	3	75,00
		ki1-ki2	2		2	100,00
		p1-p5	4	1	3	75,00
		Gesamt	13	3	10	76,92

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
505	Landesinstitut für Hörbehinderte	B/b	6		6	100,00
		C/c	4		4	100,00
		D/d	1	1		0,00
		Erzieher	6	1	5	83,33
		ki1-ki2	3		3	100,00
		Lehrlinge	17	7	10	58,82
		p1-p5	17	7	10	58,82
		Gesamt	54	16	38	70,37
506	Landes- pflegeanstalt	C/c	16	1	15	93,75
		D/d	14		14	100,00
		p1-p5	10	1	9	90,00
		Gesamt	40	2	38	95,00
507	Konradinum Eugendorf	B/b	2	1	1	50,00
		C/c	18	5	13	72,22
		D/d	13	4	9	69,23
		p1-p5	8	2	6	75,00
		Gesamt	41	12	29	70,73
508	Sozial-Pädagogi- sches Zentrum	A/a	6	1	5	83,33
		B/b	6	1	5	83,33
		C/c	14	1	13	92,86
		D/d	4		4	100,00
		Erzieher	10	3	7	70,00
		ki1-ki2	9		9	100,00
		p1-p5	18	2	16	88,89
		Gesamt	67	8	59	88,06
540	Burgen- und Schlösser Betriebs- führung	A/a	1		1	100,00
		B/b	6	4	2	33,33
		C/c	7	5	2	28,57
		D/d	5	4	1	20,00
		p1-p5	12	9	3	25,00
		Gesamt	31	22	9	29,03
551	Residenzgalerie	A/a	4	1	3	75,00
		C/c	10	4	6	60,00
		D/d	5	4	1	20,00
		p1-p5	2		2	100,00
		Gesamt	21	9	12	57,14
552	Internationale Sommerakademie	A/a	1		1	100,00
		B/b	1		1	100,00
		Gesamt	2		2	100,00
553	Rupertinum	A/a	4		4	100,00
		B/b	3	2	1	33,33
		C/c	4	3	1	25,00
		D/d	8	6	2	25,00
		p1-p5	3		3	100,00
		Gesamt	22	11	11	50,00

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Verwendungs- Entlohnungsgruppe	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
557	Freilichtmuseum	A/a	3	2	1	33,33
		B/b	2	2		0,00
		C/c	2	1	1	50,00
		D/d	6	3	3	50,00
		p1-p5	15	14	1	6,67
		Gesamt	28	22	6	21,43
558	Mozart 2006	A/a	2		2	100,00
		C/c	1		1	100,00
		Gesamt	3		3	100,00
572	Verwaltungs- akademie	A/a	1	1		0,00
		C/c	3		3	100,00
		Gesamt	4	1	3	75,00
573	Kfz-Prüfstelle	A/a	2	2		0,00
		B/b	6	6		0,00
		C/c	12	9	3	25,00
		D/d	2	1	1	50,00
		Gesamt	22	18	4	18,18
601	Landeslandwirt- schaftsbetrieb Kleßheim	p1-p5	2	2		0,00
		Gesamt	2	2		0,00
602	Landeslandwirt- schaftsbetrieb Winklhof	p1-p5	4	4		0,00
		Gesamt	4	4		0,00
603	Landeslandwirt- schaftsbetrieb Bruck	p1-p5	3	3		0,00
		Gesamt	3	3		0,00
604	Landeslandwirt- schaftsbetrieb Tamsweg	p1-p5	2	2		0,00
		Gesamt	2	2		0,00
703	Landeslandwirt- schaftsschulen	C/c	7	2	5	71,43
		D/d	1		1	100,00
		p1-p5	42	7	35	83,33
		Gesamt	50	9	41	82,00
Gesamtergebnis			3.019	1.670	1.349	44,68

Stand der leitenden Funktionen zum 1. Juli 2003 und Frauenanteil daran

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
002	Landtagskanzlei	8	6	2	25,00
003	Landesrechnungshof	4	2	2	50,00
200	Landesamtsdirektion	32	26	6	18,75
2008	Personalabteilung	13	9	4	30,77
2009	Präsidialabteilung	27	15	12	44,44
201	Abteilung 1	6	6		0,00
202	Abteilung 2	11	6	5	45,45
203	Abteilung 3	10	6	4	40,00
204	Abteilung 4	26	20	6	23,08
205	Abteilung 5	12	10	2	16,67
206	Abteilung 6	90	81	9	10,00

Dienststellen- schlüssel	Dienststelle	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
207	Abteilung 7	6	5	1	16,67
208	Abteilung 8	11	9	2	18,18
209	Abteilung 9	12	8	4	33,33
210	Abteilung 10	7	4	3	42,86
211	Abteilung 11	9	8	1	11,11
212	Abteilung 12	8	5	3	37,50
213	Abteilung 13	8	7	1	12,50
214	Abteilung 14	14	9	5	35,71
215	Abteilung 15	7	5	2	28,57
216	Abteilung 16	9	8	1	11,11
280	Personalvertretung	2	1	1	50,00
302	BH Hallein	13	7	6	46,15
303	BH Salzburg-Umgebung	15	10	5	33,33
304	BH St Johann im Pongau	17	14	3	17,65
305	BH Tamsweg	15	10	5	33,33
306	BH Zell am See	13	10	3	23,08
403	Landesagrarsenat	1	1		0,00
404	Landesabgabenamt	2	1	1	50,00
405	UVS	5	4	1	20,00
410	Kinder- und Jugend- anwaltschaft	1	1		0,00
505	Landesinstitut für Hörbehinderte	2		2	100,00
506	Landespflegeanstalt	1		1	100,00
508	Sozial-Pädagogisches Zentrum	1	1		0,00
540	Burgen- und Schlösser Betriebsführung	2	1	1	50,00
551	Residenzgalerie	1		1	100,00
553	Rupertinum	1		1	100,00
557	Freilichtmuseum	1	1		0,00
572	Verwaltungsakademie	1		1	100,00
573	Kfz-Prüfstelle	3	3		0,00
703	Landeslandwirtschaftsschulen	3	1	2	66,67
Summe		430	321	109	25,35

Stand der leitenden Funktionen nach Geschäftseinteilung des Amtes der Landesregierung und Geschäftseinteilungen der Bezirkshauptmannschaften sowie sonstiger Dienststellen im Sinn des § 1 Abs 3 zum 1. Juli 2003 und Frauenanteil daran

Leitende Funktionen	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
AbteilungsleiterInnen	19	18	1	5,26
Bezirkshauptmänner/frauen	5	4	1	20,00
FachabteilungsleiterInnen	16	16		0,00
FachreferentInnen	21	18	3	14,29
GruppenleiterInnen	36	26	10	27,78
ReferatsleiterInnen	91	77	14	15,38
Sonstige leitende Funktionen	242	162	80	33,06
Summe	430	321	109	25,35

Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:
Schausberger

40. Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 18. März 2004 betreffend die Zulässigkeit der Verwendung bestimmter Grundflächen in der Stadtgemeinde Seekirchen am Wallersee für Handelsgroßbetriebe aus überörtlicher Sicht (Standortverordnung Stadt Seekirchen am Wallersee – Projekt an der Hauptstraße)

Auf Grund des § 11a des Salzburger Raumordnungsgesetzes 1998 – ROG 1998, LGBI Nr 44, in der geltenden Fassung wird verordnet:

§ 1

Vom Standpunkt der überörtlichen Raumplanung ist die Verwendung des Grundstückes Nr 462/12 KG Seekirchen Markt für Handelsgroßbetriebe der Kategorie Einkaufszentren gemäß § 17 Abs 9 und 10 lit e ROG 1998 bis zu einer Gesamtverkaufsfläche von 3.900 m² einschließlich der bestehenden Verkaufsflächen zulässig.

§ 2

Die Entscheidung der Gemeindevertretung der Stadt Seekirchen am Wallersee über eine damit übereinstimmende Ausweisung der Grundflächen im Flächenwidmungsplan der Gemeinde ist davon unabhängig zu treffen.

**Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:
Schausberger**

41. Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 14. April 2004 betreffend die Zulässigkeit der Verwendung bestimmter Grundflächen in der Marktgemeinde Bad Hofgastein für Handelsgroßbetriebe aus überörtlicher Sicht (Standortverordnung Marktgemeinde Bad Hofgastein – Projekt an der Kreuzung B 167 Gasteiner Straße/ Zittraugasse)

Auf Grund des § 11a des Salzburger Raumordnungsgesetzes 1998 – ROG 1998, LGBI Nr 44, in der geltenden Fassung wird verordnet:

§ 1

(1) Vom Standpunkt der überörtlichen Raumplanung ist die Verwendung der Grundstücke 198/26 und 198/29 sowie einer Teilfläche des Grundstückes 191/1, alle KG Vorderschneeberg, für Handelsgroßbetriebe der Kategorie C & C-Märkte gemäß § 17 Abs 9 und 10 lit b ROG 1998 bis zu einer Gesamtverkaufsfläche von 2.300 m² zulässig.

(2) Die von Abs 1 erfassten Flächen sind in einem Lageplan als wesentlichem Bestandteil dieser Verordnung festgelegt, der beim Amt der Salzburger Landesregierung und der Marktgemeinde Bad Hofgastein während der für den Parteienverkehr bestimmten Amtsstunden (§ 13 Abs 5 AVG) zur allgemeinen Einsicht aufliegt.

§ 2

Die Entscheidung der Gemeindevertretung der Marktgemeinde Bad Hofgastein über eine damit übereinstim-

mende Ausweisung der Grundflächen im Flächenwidmungsplan der Gemeinde ist davon unabhängig zu treffen.

**Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:
Schausberger**

42. Verordnung des Landeshauptmannes von Salzburg vom 25. Dezember 2003, mit der die Geschäftseinteilung des Amtes der Salzburger Landesregierung geändert wird

Auf Grund des § 2 Abs 4 und 5 des Bundesverfassungsgesetzes vom 30. Juli 1925, BGBl Nr 289, betreffend Grundsätze für die Einrichtung und Geschäftsführung der Ämter der Landesregierungen außer Wien, in geltender Fassung, wird die Anlage zur Verordnung des Landeshauptmannes von Salzburg vom 29. März 1993, LGBI Nr 86, mit der für das Amt der Salzburger Landesregierung eine Geschäftseinteilung erlassen wird, zuletzt geändert durch die Verordnung LGBI Nr 99/2003 mit Zustimmung der Landesregierung und hinsichtlich der mittelbaren Bundesverwaltung mit Zustimmung der Bundesregierung geändert wie folgt:

1. Der Geschäftsbereich Fachreferent(in) 2/04, Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung, erhält die Bezeichnung: „Fachreferent(in) 2/04: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit“.

2. Abteilung 4

2.1. Im Geschäftsbereich des Referates 4/01, Allgemeine Rechtsangelegenheiten, wird die Wortfolge „Grundverkehr nach dem Grundverkehrsgesetz 1993; Ausländergrundverkehr“ durch die Wortfolge „Grundverkehr nach dem Grundverkehrsgesetz 2001“ ersetzt und entfällt die Wortfolge „Angelegenheiten des Landesagarsenates“.

2.2. Der Geschäftsbereich des Referates 4/22, Landwirtschaftliches Bauen und Bioenergie, erhält folgende Fassung:

„Referat 4/22: Agrarwirtschaft, Bioenergie und Bodenschutz

Förderung des landwirtschaftlichen Hochbaues, der bäuerlichen Besitzfestigung, des landwirtschaftlichen Siedlungswesens und der Wohnraumbeschaffung für kinderreiche Bauernfamilien einschließlich Bau- und Betriebsberatung; Förderung des überbetrieblichen Maschineneinsatzes; Beratung und Förderung von Energieerzeugungsanlagen, in denen Biomasse verwendet wird; Förderung der Almwirtschaft, fachliche Angelegenheiten des Almschutzes und Führung des Almkatasters; Beihilfen zur Behebung von Katastrophenschäden im Vermögen physischer und juristischer Personen mit Ausnahme der Gebietskörperschaften; Abgabe von Stellungnahmen in Angelegenheiten des landwirtschaftlichen Siedlungsverfahrens und des Grundverkehrs; landwirtschaftlicher Bau-sachverständigendienst; Sachverständigendienst für fachliche Fragen der Landwirtschaft, insbesondere in Belangen der Raumordnung und des Naturschutzes; fachliche Angelegenheiten des Bodenschutzes, Führung der Bodendatenbank sowie Koordinierung des Sachverständigendienstes im Bereich des Bodenschutzes.“

2.3. Das Referat 4/24, Agrarstrukturentwicklung, erhält die Bezeichnung „4/23“.

3. Abteilung 6

3.1. In den Geschäftsbereichen der Referate 6/21, Straßenneubau, und 6/22, Straßenerhaltung, wird jeweils die Wortfolge „der Bundesstraßen und der Landesstraßen“ durch die Wortfolge „der Landesstraßen L und B“ ersetzt.

3.2. Der Geschäftsbereich des Referates 6/31, Brückenneubau, erhält folgende Fassung:

„Referat 6/31: Brückenneubau und -erhaltung

Generelle Projektierung von Brückenneubauten im Einvernehmen mit der Fachabteilung 6/7, Projektierung und

Bau der Autobahnbrücken und der Brücken der Landesstraßen L und B sowie Projektierung und Durchführung von Erhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten an diesen Brücken, Baustellensachbearbeitung und Baustellenüberwachung, Brückenüberwachung und Brückenprüfungen; Liegenschaftsangelegenheiten.“

3.3. Der Geschäftsbereich des Referates 6/32, Brückenerhaltung, entfällt.

4. Im Anhang zur Geschäftseinteilung entfällt in der lit B die sublit d und erhalten die sublit e und f die Bezeichnungen „d)“ und „e)“.

**Der Landeshauptmann:
Schausberger**