

84. Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 27. November 2014, mit der der Frauenförderplan Landesverwaltung geändert wird

Auf Grund des § 22 des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes – S.GBG, LGBl Nr 31/2006, in der geltenden Fassung wird verordnet:

Der Frauenförderplan Landesverwaltung, LGBl Nr 39/2004, in der Fassung der Kundmachung LGBl Nr 96/2004 und der Verordnung LGBl Nr 55/2009 wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Die die §§ 11 und 12 betreffenden Zeilen lauten:

"§ 11 Karenzurlaub und beruflicher Wiedereinstieg (Karenzmanagement)
§ 12 Dienstzeitgestaltung und Elternteilzeitmanagement"

1.2. Im 7. Abschnitt wird vor § 17 eingefügt:

"§ 16a Verweisungen auf Bundesrecht"

1.3. Die die Anlage betreffende Zeile lautet:

"Bedienstetenstand in der Landesverwaltung zum 1. Juli 2014 und Frauenanteil daran".

2. Im § 4 werden folgende Änderungen vorgenommen:

2.1. Im Abs 1 dritter Satz wird nach dem Wort "Gleichbehandlungsbeauftragten" die Wortfolge "für den Landesdienst, die bzw der im Folgenden kurz als Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte oder -beauftragter bezeichnet wird" eingefügt.

2.2. Im Abs 7 wird angefügt: "Das Gleiche gilt für die Stellvertreterin, wenn diese im Fall der krankheits- oder urlaubsbedingten Verhinderung oder der Abwesenheit der Kontaktfrau wegen Mutterschutzes oder Karenz tätig wird."

3. Die §§ 10 bis 12 lauten:

"Vorbildwirkung

§ 10

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

(2) Die mit der Besorgung der Personalangelegenheiten der Landesbediensteten betraute Dienststelle des Amtes der Landesregierung (Personalabteilung) entwickelt in Zusammenarbeit mit der oder dem Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ein Karenz- und Elternteilzeitmanagementmodell im Sinn der §§ 11 und 12 für die Salzburger Landesverwaltung. Dienststellenleiterinnen und -leiter sind dabei in geeigneter Weise miteinzubeziehen. Die Personalabteilung schult die Dienststellenleiterinnen und -leiter in regelmäßigen Abständen in das Karenz- und Elternteilzeitmanagementmodell ein.

(3) Bei jeder frei werdenden Führungsfunktion ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Wahrnehmung bei Teilbeschäftigung gegeben sind.

(4) Die Reduktion der Dienstzeit darf zu keiner Benachteiligung der beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen führen. Bei der Festlegung von Sitzungszeiten ist auf die Dienstzeit von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Die genehmigte Teilnahme an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Dienstzeit und ist durch Freizeit oder sonst nach besoldungsrechtlichen Vorschriften auszugleichen, wenn es sich um teilbeschäftigte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit 20 oder mehr Wochenstunden handelt.

(5) Auf Wunsch der Betroffenen werden bei Dienstzuteilung 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.

Karenzurlaub und beruflicher Wiedereinstieg (Karenzmanagement)

§ 11

(1) Unmittelbar nach der Meldung der Schwangerschaft hat die Personalabteilung die Mitarbeiterin umfassend schriftlich über jene Regelungen zu informieren, die in Zusammenhang stehen mit

1. der Schwangerschaft,
2. den möglichen Varianten der Karenz für Mütter und Väter nach dem MSchG und VKG und einem möglichen Karenzurlaub nach den dienstrechtlichen Bestimmungen des L-BG und des L-VBG sowie deren jeweiligen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die Besoldung und
3. der dienstrechtlichen Stellung nach dem beruflichen Wiedereinstieg.

Die Personalabteilung hat zusätzlich auf Wunsch der Mitarbeiterin zu individuellen Fragestellungen ein persönliches Beratungsgespräch durchzuführen.

(2) Die Personalabteilung hat allgemeine Informationen zu den Themen gemäß Abs 1 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet des Amtes der Salzburger Landesregierung zur Verfügung zu stellen und darin auch die dienstrechtlichen Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem L-BG und dem L-VBG umfassend darzustellen.

(3) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter hat bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot oder vor Antritt der Väterkarenz mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein strukturiertes Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch zu führen. Im strukturierten Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch sind die Perspektiven der weiteren beruflichen Verwendung zu besprechen. Die wesentlichen Inhalte sind im entsprechenden Formular für das strukturierte Mitarbeiterinnen- oder Mitarbeitergespräch festzuhalten. Zwischen der Durchführung des Gesprächs und dem angekündigten Beginn des Mutterschutzes oder der Väterkarenz ist eine Frist von mindestens vier Wochen, die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter als Planungsphase dient, zu wahren.

(4) Die Mitarbeiterinnen können bis zum Ablauf der für sie geltenden Frist des Mutterschutzes (§ 5 Abs 1 und 3 MSchG) eine von ihnen mit zu unterfertigende Bestätigung des Dienstgebers über die Nichtinanspruchnahme oder die Inanspruchnahme, den Beginn und die Dauer der Karenz und eines darüber hinausgehenden Karenzurlaubs verlangen (§ 15f Abs 3 MSchG). Ebenso können die Mitarbeiter unter Wahrung der gesetzlichen Meldefrist eine von ihnen mit zu unterfertigende Bestätigung des Dienstgebers über die Inanspruchnahme, den Beginn und die Dauer der Karenz und eines darüber hinausgehenden Karenzurlaubs verlangen. Die Personalabteilung hat diese Bestätigungen im Zusammenwirken mit dem der oder Bediensteten und der oder dem Vorgesetzten auszustellen.

(5) Um während der Karenz den Kontakt mit dem Dienstgeber und den fachlichen Wissensstand aufrecht zu halten, ist auf Verlangen der karenzierten Mitarbeiterin oder des karenzierten Mitarbeiters die Landes-E-Mail-Adresse der karenzierten Mitarbeiterin bzw des karenzierten Mitarbeiters aktiv zu belassen, sodass E-Mails über die Stammdienststelle im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten abgerufen werden können. Zu diesem Zweck hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für die betreffende E-Mail-Adresse eine Person ihres bzw seines Vertrauens namhaft zu machen.

(6) Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Wunsch zu einzelnen Projektaufgaben oder als Vertretungen herangezogen werden. Die interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihre Bereitschaft der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen, die bzw der sie evident zu halten hat. Die Tätigkeit und deren Dauer müssen von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit dem Dienstgeber vor Übernahme der einzelnen Projektaufgabe oder der Heranziehung als Vertretung vereinbart werden.

(7) Von der Salzburger Verwaltungsakademie sind zweimal jährlich gemeinsam mit der Personalabteilung und der oder dem Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten Informationsveranstaltungen für karenzierte und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den aktuellen Regelungen betreffend Karenz und Wiedereinstieg anzubieten. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an den Informationsveranstaltungen jedenfalls im letzten Jahr vor dem vereinbarten Wiedereinstieg teilnehmen.

(8) Wiedereinsteigerinnen und -einstiegern sind Unterstützung und ausreichende Einschulungs- und Einarbeitungszeit zu gewähren.

Dienstzeitgestaltung und Elternteilzeitmanagement

§ 12

(1) Die Personalabteilung hat die zur Erfüllung von Kinderbetreuungspflichten in Karenz und Karenzurlaub befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Anspruchsvoraussetzungen, Fristen, Bedingungen und Rechtsfolgen der Änderung der Dienstzeit umfassend schriftlich zu informieren. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat die Personalabteilung zu individuellen Fragestellungen ein persönliches Beratungsgespräch durchzuführen.

(2) Die Personalabteilung hat allgemeine Informationen zu den Themen nach Abs 1 einschließlich den entsprechenden rechtlichen Grundlagen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet des Amtes der Salzburger Landesregierung zur Verfügung zu stellen. Dabei sind auch die Möglichkeiten der Mitarbeiter zur Wahrung ihrer Väterrolle nach dem L-BG und dem L-VBG umfassend darzustellen.

(3) Flexible und innovative Arbeitsformen sind vorrangig Personen mit Kinderbetreuungspflichten zu ermöglichen.

(4) Vor dem Beginn einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem VKG oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem L-BG oder L-VBG ist eine für beide Seiten verbindliche schriftliche Vereinbarung über die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung abzuschließen, welche von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Vertreterin oder dem Vertreter des Dienstgebers zu unterfertigen ist. Bei einer Elternteilzeitvereinbarung nach dem MSchG oder dem VKG kann eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung durch den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin oder durch den Dienstgeber nur einmal verlangt werden."

4. Im 7. Abschnitt wird vor § 17 eingefügt:

"Verweisungen auf Bundesrecht

§ 16a

Die in dieser Verordnung enthaltenen Verweisungen auf die im Folgenden genannten Bundesgesetze gelten als solche auf jene Fassung, die sie durch Änderungen bis zu dem nachfolgend zitierten Gesetz, dieses einschließend, erhalten haben:

1. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl Nr 221/1979; Gesetz BGBl I Nr 138/2013;
2. Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz – VKG), BGBl Nr 651/1989; Gesetz BGBl I Nr 138/2013."

5. Im § 17 wird angefügt:

"(4) Die §§ 4 Abs 1 und 7, (§) 10, 11, 12, 16a und die Anlage in der Fassung der Verordnung LGBI Nr 84/2014 treten mit 1. Jänner 2015 in Kraft. Das nach § 10 Abs 2 zu entwickelnde Karenz- und Elternteilzeitmanagementmodell für die Salzburger Landesverwaltung ist bis 31. Dezember 2014 einzuführen."

6. Die Anlage lautet:

"Anlage

Bedienstetenstand in der Landesverwaltung zum 1. Juli 2014 und Frauenanteil daran

Dienststellen-schlüssel	Dienststelle	Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	Männer	Frauen	gesamt	Frauen-anteil in %
002	Landtagsdirektion	A/a	6	5	11	45,45
		B/b		7	7	100,00
		C/c		8	8	100,00
		gesamt	6	20	26	76,92
003	Landesrechnungshof	A/a	3	3	6	50,00
		B/b	3	1	4	25,00
		C/c		1	1	100,00
		D/d		1	1	100,00
		gesamt	6	6	12	50,00

200	Landesamtsdirektion	A/a	60	44	104	42,31
		B/b	48	44	92	47,83
		C/c	57	52	109	47,71
		D/d	9	14	23	60,87
		p1-p5	1		1	0,00
	gesamt		175	154	329	46,81
201	Abteilung 1	A/a	8	10	18	55,56
		B/b	2	1	3	33,33
		C/c		6	6	100,00
	gesamt		10	17	27	62,96
202	Abteilung 2	A/a	7	4	11	36,36
		B/b	5	14	19	73,68
		C/c	4	19	23	82,61
		D/d	3	2	5	40,00
		p1-p5	14	4	18	22,22
	gesamt		33	43	76	56,58
203	Abteilung 3	A/a	14	31	45	68,89
		B/b	10	30	40	75,00
		C/c	4	15	19	78,95
		D/d	1		1	0,00
	gesamt		29	76	105	72,38
204	Abteilung 4	A/a	59	12	71	16,90
		B/b	42	14	56	25,00
		C/c	24	32	56	57,14
		D/d	2	1	3	33,33
		p1-p5	4		4	0,00
	gesamt		131	59	190	31,05
205	Abteilung 5	A/a	22	8	30	26,67
		B/b	8	8	16	50,00
		C/c	5	8	13	61,54
		D/d	1	1	2	50,00
	gesamt		36	25	61	40,98
206	Abteilung 6	A/a	43	9	52	17,31
		B/b	60	15	75	20,00
		C/c	50	22	72	30,56
		D/d	5	6	11	54,55
		p1-p5	246	13	259	5,02
	gesamt		404	65	469	13,86
207	Abteilung 7	A/a	11	11	22	50,00
		B/b	1	2	3	66,67
		C/c		5	5	100,00
		D/d	1	1	2	50,00
	gesamt		13	19	32	59,38

208	Abteilung 8	A/a	9	5	14	35,71
		B/b	4	3	7	42,86
		C/c	8	8	16	50,00
		D/d	2	1	3	33,33
		p1-p5		11	11	100,00
gesamt			23	28	51	54,90
209	Abteilung 9	A/a	9	11	20	55,00
		B/b	10	10	20	50,00
		C/c	4	15	19	78,95
		D/d	1	3	4	75,00
		gesamt			24	39
210	Abteilung 10	A/a	3	5	8	62,50
		B/b	10	10	20	50,00
		C/c	3	10	13	76,92
		D/d		4	4	100,00
		gesamt			16	29
211	Abteilung 11	A/a	5		5	0,00
		B/b	6	7	13	53,85
		C/c	2	1	3	33,33
		D/d		1	1	100,00
		gesamt			13	9
212	Abteilung 12	A/a	7	21	28	75,00
		B/b	7	22	29	75,86
		C/c	1	13	14	92,86
		D/d	1	2	3	66,67
		Erzieher		1	1	100,00
		ki1-ki2	1	12	13	92,31
		p1-p5		1	1	100,00
		gesamt			17	72
213	Abteilung 13	A/a	12	10	22	45,45
		B/b	4	3	7	42,86
		C/c	1	8	9	88,89
		D/d	1		1	0,00
		gesamt			18	21
214	Abteilung 14	A/a	5	4	9	44,44
		B/b	9	13	22	59,09
		C/c	3	8	11	72,73
		D/d	2	2	4	50,00
		Lehrlinge	6	17	23	73,91
		gesamt			25	44
280	Personalvertretung der Landesbediensteten	A/a	1		1	0,00
		B/b	3		3	0,00
		C/c	1	5	6	83,33
		D/d	1		1	0,00
		gesamt			6	5

302	Bezirkshauptmannschaft Hallein	A/a	5	2	7	28,57
		B/b	13	26	39	66,67
		C/c	6	26	32	81,25
		D/d		2	2	100,00
		p1-p5			2	2
gesamt			24	58	82	70,73
303	Bezirkshauptmannschaft Salzburg-Umgebung	A/a	7	6	13	46,15
		B/b	27	52	79	65,82
		C/c	15	62	77	80,52
		D/d	4	6	10	60,00
		gesamt			53	126
304	Bezirkshauptmannschaft St.Johann/Pg.	A/a	6	6	12	50,00
		B/b	17	30	47	63,83
		C/c	6	41	47	87,23
		D/d	3	2	5	40,00
		p1-p5	1	3	4	75,00
gesamt			33	82	115	71,30
305	Bezirkshauptmannschaft Tamsweg	A/a	4	3	7	42,86
		B/b	7	14	21	66,67
		C/c	4	18	22	81,82
		D/d		1	1	100,00
		p1-p5	1	3	4	75,00
gesamt			16	39	55	70,91
306	Bezirkshauptmannschaft Zell am See	A/a	9	5	14	35,71
		B/b	19	20	39	51,28
		C/c	6	50	56	89,29
		D/d	2		2	0,00
		p1-p5		2	2	100,00
gesamt			36	77	113	68,14
404	Landesabgabenamt	A/a		1	1	100,00
		C/c	9	12	21	57,14
		D/d		1	1	100,00
		gesamt			9	14
405	Landesverwaltungsgericht Salzburg	A/a	12	12	24	50,00
		B/b		2	2	100,00
		C/c	3	9	12	75,00
		D/d		2	2	100,00
		Ri	2	3	5	60,00
		RP		1	1	100,00
gesamt			17	29	46	63,04
410	Kinder- und Jugendanzwaltschaft	A/a		5	5	100,00
		B/b		1	1	100,00
		C/c		2	2	100,00
		gesamt				8

413	Patientenvertretung	A/a	1	1	2	50,00
		C/c	2	2	4	50,00
		D/d		2	2	100,00
		gesamt	3	5	8	62,50
505	Landeszentrum für Hör- und Sehbehinderte	B/b	1	9	10	90,00
		C/c	1	3	4	75,00
		D/d		2	2	100,00
		Erzieher		4	4	100,00
		ki1-ki2		7	7	100,00
		Lehrlinge	12	4	16	25,00
		p1-p5	7	7	14	50,00
gesamt	21	36	57	63,16		
507	Konradinum Eugendorf	B/b		2	2	100,00
		C/c	4	15	19	78,95
		D/d	11	6	17	35,29
		p1-p5	2	7	9	77,78
gesamt	17	30	47	63,83		
508	Sozialpädagogisches Zentrum	A/a	1	8	9	88,89
		B/b	1	14	15	93,33
		C/c	3	11	14	78,57
		D/d		1	1	100,00
		Erzieher	2	3	5	60,00
		ki1-ki2		10	10	100,00
		p1-p5	3	13	16	81,25
gesamt	10	60	70	85,71		
530	Landesliegenschaften SLL	A/a	2		2	0,00
		B/b	1	3	4	75,00
		C/c	4	1	5	20,00
		D/d	4	1	5	20,00
		p1-p5	9		9	0,00
gesamt	20	5	25	20,00		
540	Burgen- und Schlösser- betriebsführung	A/a	1		1	0,00
		B/b	3	2	5	40,00
		C/c	7	1	8	12,50
		D/d	1	1	2	50,00
		p1-p5	11	2	13	15,38
gesamt	23	6	29	20,69		
551	Residenzgalerie GmbH	A/a	1	2	3	66,67
		B/b		1	1	100,00
		C/c	3	2	5	40,00
		D/d	1		1	0,00
		p1-p5		2	2	100,00
gesamt	5	7	12	58,33		
552	Internationale Sommerakademie	A/a		2	2	100,00
		B/b		1	1	100,00
		gesamt		3	3	100,00

553	Museum der Moderne Rupertinum GesmbH	A/a		1	1	100,00
		B/b		1	1	100,00
		C/c		1	1	100,00
		D/d	2	3	5	60,00
		gesamt		2	6	8
557	Freilichtmuseum	A/a	2	2	4	50,00
		B/b	2		2	0,00
		C/c		2	2	100,00
		D/d	4		4	0,00
		p1-p5	13	3	16	18,75
gesamt		21	7	28	25,00	
572	Verwaltungsakademie	A/a	1	1	2	50,00
		B/b	1	1	2	50,00
		C/c		2	2	100,00
		D/d		1	1	100,00
		gesamt		2	5	7
573	KFZ-Prüfstelle	A/a	2		2	0,00
		B/b	8	1	9	11,11
		C/c	9	2	11	18,18
		D/d	1	1	2	50,00
		gesamt		20	4	24
576	Kulturelle Sonderprojekte	A/a		3	3	100,00
		C/c		1	1	100,00
		gesamt			4	4
578	Internationale Stiftung Mozarteum	A/a		1	1	100,00
		gesamt			1	1
580	Salzburg 2016	A/a		1	1	100,00
		gesamt			1	1
601	Landeslandwirtschaftsbetrieb Kleßheim	p1-p5	1	1	2	50,00
		gesamt		1	1	2
602	Landeslandwirtschaftsbetrieb Winklhof	p1-p5	4	1	5	20,00
		gesamt		4	1	5
603	Landeslandwirtschaftsbetrieb Bruck	p1-p5	2	1	3	33,33
		gesamt		2	1	3
604	Landeslandwirtschaftsbetrieb Tamsweg	p1-p5	2		2	0,00
		gesamt		2		2

703	Landwirtschaftsschulen des Landes	A/a	1		1	0,00
		C/c	1	7	8	87,50
		p1-p5	9	37	46	80,43
	gesamt	11	44	55	80,00	
Gesamt			1337	1391	2728	50,99

**Für die Landesregierung:
Der Landeshauptmann:
Haslauer**