

# GLEICHBEHANDLUNG STEIERMARK

## TÄTIGKEITSBERICHT DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN

Gleichbehandlung & Frauenförderung

2014 – 2016

## **Impressum**

### **Eigentümer und Herausgeber**

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

### **Für den Inhalt verantwortlich**

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

8010 Graz, Burgring 4

Tel.: (0316) 877-5841, FAX: (0316) 877-4827

E-Mail: [gleichbehandlung@stmk.gv.at](mailto:gleichbehandlung@stmk.gv.at)

[www.gleichbehandlung.steiermark.at](http://www.gleichbehandlung.steiermark.at)

### **Grafische Umsetzung & Satz**

Jasmina Parcz

### **Bildlizenzen**

hoeflechner.net, Adobe Stock, diverse

### **Druck und Verarbeitung**

Land Steiermark



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich freue mich Ihnen den fünften Tätigkeitsbericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung vorlegen zu können. Der Bericht als Kontroll- und Dokumentationsinstrument betrifft die Jahre 2014 bis 2016. Er zeigt zum einen Daten und Tendenzen auf und bietet andererseits einen Überblick der umgesetzten Maßnahmen im Sinne des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes. Er enthält den Iststand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung.

Gerade in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels ist ein wertschätzender Umgang miteinander ebenso von Bedeutung wie sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden.

Nur wenn wir gemeinsam die Verantwortung übernehmen, wie wir miteinander umgehen, kann Gleichbehandlung gelingen.

Einige Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung wurden bereits umgesetzt. Dennoch bedarf es nach wie vor des Engagements, Frauen in ihren Rechten zu stärken und eines gemeinsamen Willens, achtsam mit den erworbenen Frauenrechten umzugehen.

Ich bedanke mich bei meinem Team sowie bei allen Kooperationspartnerinnen und -partnern für die gute und konstruktive Zusammenarbeit, ohne deren wohlwollende Unterstützung eine gelingende Gleichbehandlung und Frauenförderung nicht möglich wäre.

Graz, im März 2017

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer

*„Jeder möchte die Welt verbessern und jeder könnte es auch –  
wenn er nur bei sich selbst anfangen würde.“*

*Karl Heinrich Waggerl*

*Wofür leben wir, wenn nicht dafür, das Leben  
füreinander einfacher zu gestalten?*

*George Eliot*





# INHALTSVERZEICHNIS

## ALLGEMEINES.....6

- Rechtliche Grundlagen
- Aufgaben und Zuständigkeiten

## BÜRO DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN.....9

- Budget und Standort
- Team

## GESCHÄFTSSTELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION.....12

- Gleichbehandlungskommission
- Mitglieder und Ersatzmitglieder

## KONTAKTPERSONEN FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG.....14

- Kontaktpersonen

## ARBEITSSCHWERPUNKTE.....16

- Anfragen und Beschwerden im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung
- Anfragen und Beschwerden außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung
- Interventionen, Mediationen & Schlichtungen
- Stellenausschreibungen & Auswahlverfahren
- Stellungnahmen & Begutachtungen

## KOMMUNIKATION.....28

- Bewusstseinsbildung & Öffentlichkeitsarbeit
- Projekte

## NATIONALE UND INTERNATIONALE VERNETZUNG.....34

- Vernetzung

## GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG.....36

- Allgemeine Landesverwaltung
- Vereinbarkeit Beruf & Familie
- Aus- und Weiterbildung
- Öffentliches Schulwesen
- Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.
- Gemeindeverwaltung

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

**M**it der Umsetzung der Richtlinie RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Anti-Rassismus-Richtlinie) und der Richtlinie RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie) trat mit 1. November 2004 ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz auf Landesebene in Kraft.

Mit 6. Juli 2004 wurde das Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz, L-GBG, LGBl Nr. 66/2004) erlassen.

Dieses regelt zum einen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, zum anderen die Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung.

Das *Gleichbehandlungsgebot im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung* besagt, dass niemand im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband aufgrund

- des Geschlechtes
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung

unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Aus denselben Diskriminierungsgründen darf aufgrund des *Gleichbehandlungsgebotes außerhalb vom Bereich Beschäftigung, Aus-*

*und Weiterbildung* niemand durch Organe des Landes, der Gemeinden oder Gemeindeverbände in Bezug auf Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung und beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum, diskriminiert oder (sexuell) belästigt werden.

Seit Inkrafttreten des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde dieses einige Male novelliert. Dennoch hat sich gezeigt, dass das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz in der derzeit gültigen Fassung einer zeitgemäßen Rechtspraxis anzupassen wäre.

### **Empfehlung**

*Um der Lesbarkeit und dadurch auch der Rechtssicherheit Genüge zu tun und auch den Entwicklungen auf europäischer Ebene im Bereich Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung nachzukommen, wird die bereits im Tätigkeitsbericht 2011-2013 ausgesprochene Empfehlung ein neues, modernes und umfassendes Landes-Gleichbehandlungsgesetz zu erlassen, aufrecht gehalten.*

Der 3. Abschnitt des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes regelt die *Frauenförderung* im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung.

Aufgrund des in § 14 Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Frauenförderungsgebotes haben das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammen-

hang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

Nach Einholung eines Vorschlages der Landes-Gleichbehandlungskommission wurde 2003 die Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung, betreffend das Landes-Frauenförderungsprogramm (L-FFP), LGBl Nr. 23/2003 erlassen. Ziele des Landes-Frauenförderungsprogrammes sind u.a. Chancengleichheit, Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung und flexible Arbeitszeitstrukturen.



*Aufgrund einer Empfehlung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wird zum Zeitpunkt der Berichtslegung der Anhang zum Landes-Frauenförderungsprogramm (Bedienstetenstatistik Stichtag 31.12.2002) an die aktuelle Abteilungsstruktur und Personalstatistik seitens der A5 - Personal angepasst.*

Soweit eine Frauenförderung im Sinne des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes geboten ist, haben auch Gemeinde- und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen.

Trotz des Angebotes der Unterstützung seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Erstellung eines Frauenförderungsprogrammes, haben von den 287 steirischen Gemeinden lediglich die Gemeinden Weiz, Bruck an der Mur und Kapfenberg ein solches beschlossen (siehe Seite 53).

Das Steiermärkische EPG-Anpassungsgesetz, LGBl Nr. 81/2010, wonach die Gleichstellung von „eingetragenen Partnerschaften“ auch im Bereich des Steirischen Landesrechts verwirklicht wurde und das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz durch Art. 8 des EPG-Anpassungsgesetzes ergänzt wurde, trat mit 25. September 2010 in Kraft.

Im Berichtszeitraum wurden in den Bezirksverwaltungsbehörden der Steiermark 148 Partnerschaften begründet, davon 83 zwischen Frauen und 65 zwischen Männern.

	2014	2015	2016
 Frauen	21	37	25
 Männer	26	23	16
gesamt	47	60	41

Es besteht die Möglichkeit auch außerhalb der Amtsräume das Zeremoniell der Begründung der Eintragung der Partnerschaft durchführen zu lassen. Ob diese Möglichkeit angeboten wird, obliegt der dafür vom Gesetz bestimmten Behörde (Bezirkshauptmannschaft bzw. Magistrat Graz).

Aufgrund des Steiermärkischen EPG-Anpassungsgesetzes wurden Anpassungen hinsichtlich des Familienstandes notwendig.

Eine entsprechende Ergänzung der aufliegenden Formulare, die den Familienstand „verheiratet“ erfassen, ist bis dato nicht durchgehend erfolgt.

**Empfehlung:**  
*Sämtliche Formulare, die den Familienstand „verheiratet“ beinhalten, sollten im Sinne des EPG-Anpassungsgesetzes auch eingetragene Partnerschaften erfassen und dahingehend ergänzt werden.*

# AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist für alle Bediensteten des Landes (inkl. Landesbedienstete der Krankenanstaltengesellschaft m.b.H), der Gemeinden und der Gemeindeverbände, für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen, land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen sowie für alle Personen, die sich bei diesen um eine Anstellung bewerben, die richtige Ansprechpartnerin, wenn sie auf Grund ihres Geschlechtes, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit sowie ihrer sexuellen Orientierung, diskriminiert oder belästigt werden.

Sie ist auch für alle Bürgerinnen und Bürger, die sich von Maßnahmen, welche landesgesetzlich geregelt sind, in Bezug auf Bildung, Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich Berufsberatung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert oder belästigt fühlen, zuständig.

Der Aufgabenbereich der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist in § 42 und § 42 a Landes-Gleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. festgeschrieben.

Demnach hat sich die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen. Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten bzw. zu diesem Zweck Sprechstunden (Sprechtage) in ihrem Wirkungsbereich abzuhalten.

Sie ist weiters verpflichtet, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung durch eine Beamtin/einen Beamten mit schriftlicher

Zustimmung jener Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, unverzüglich und unmittelbar der Disziplinarkommission Disziplinaranzeige zu erstatten.

Sie hat Opfer von Diskriminierungen insbesondere durch Beratung über die auf Grund des Gesetzes gegebenen Möglichkeiten der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes zu unterstützen.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen und ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten und hat für deren Fortbildung Sorge zu tragen.

Schließlich hat die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte der Landesregierung bis 31. März jedes dritten Jahres einen schriftlichen Bericht über die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu erstatten.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß § 44 Landes-Gleichbehandlungsgesetz in Ausübung ihres Amtes **an keine Weisungen gebunden** und kann daher ihre inhaltliche Tätigkeit ohne Einflussnahme von außen durchführen.

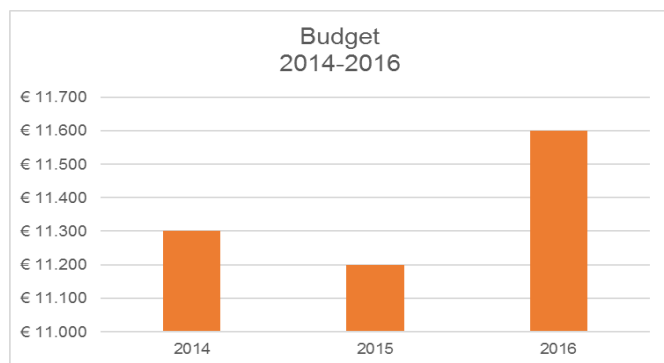
Sie ist während ihrer Tätigkeit, aber auch nach der Beendigung ihrer Tätigkeit, **zur Verschwiegenheit verpflichtet**.

## BUDGET & STANDORT

Der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten steht für Projekte, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu den Themen Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung sowie für Schulungen der Kontaktpersonen ein jährliches Budget von durchschnittlich 11.300 Euro zur Verfügung.

Mit den vorhandenen Mitteln werden schwerpunktmäßig für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Führungskräfte zu verschiedenen Themengebieten Informations- bzw. Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt.

Des Weiteren werden auch die Fortbildungsmaßnahmen für Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen mit diesen Mitteln ermöglicht.



Die jeweilige Projektarbeit wurde bzw. wird zum weitaus überwiegenden Teil von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gleichbehandlungsbeauftragten geleistet. Allfällige im untergeordneten Ausmaß zugekaufte Leistungen wurden mit den der Beauftragten zur Verfügung gestellten Budgetmitteln finanziert.

Das Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten befand sich von Februar 2012 bis Juni 2014 in der Paulustorgasse 4, 3. Stock, 8010 Graz.

Seit 24. Juni 2014 befindet sich die Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten und jene der Landes-Gleichbehandlungskommission in den barrierefreien Büroräumlichkeiten am Burgring 4, erste Ebene, 8010 Graz.

Die Büroräumlichkeiten werden auch für diverse Sitzungen von der Landes-Gleichbehandlungskommission und für die Netzwerkarbeit der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten genutzt.



v.l.n.r.: Josef Ebner, Dr.<sup>in</sup> Bettina Vollath, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer, Barbara Riener und Mag.<sup>a</sup> Alexandra Pichler-Jessenko

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team haben gemeinsam mit zahlreichen Gästen die Eröffnung der neuen Geschäftsstelle mit einem „Nachmittag der offenen Tür“ gefeiert.



## DAS TEAM



v.l.n.r.: Jasmina Parcz, Helene Cibinello, Sabine Schulze-Bauer, Brigitta Semlitsch und Peter Habelsberger

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung besteht das Team der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten aus fünf Personen:

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> SABINE SCHULZE-BAUER**, Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte, im März 2010 mit Beschluss der Steiermärkischen Landesregierung bestellt und im März 2015 mit Regierungssitzungsbeschluss wiederbestellt; Juristin, Mediatorin, beratendes Mitglied in der Gleichbehandlungskommission, beratendes Mitglied im Personalbeirat, Vertreterin des Landes Steiermark in der Arbeitsgruppe zur Erstellung eines Nationalen Aktionsplanes gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Ländervertreterin beim „High level event Non-discrimination and Equality, Shaping the future of equality policies in the EU“, Ländervertreterin am Rechtsseminar „Durchsetzung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts“ in Brüssel, nominiert im „Monitoring Committee of the INTERREG V A SI-AT 2014-2020 Cooperation Programme“

*“Trenne dich nicht von deinen Illusionen. Wenn sie verschwunden sind, wirst du weiter existieren, aber aufgehört haben zu leben.“*

*Mark Twain*

**JOSEF EBNER**, Referent bis Ende 2014

**HELENE CIBINELLO**, Referentin seit November 2014, Kindergartenpädagogin, Erwachsenenbildnerin, Mediatorin. Arbeitsschwerpunkte sind die Kooperation mit den Kontaktpersonen an den Dienststellen und die Organisation von Weiterbildungsangeboten für Kontaktpersonen und die beratende, lösungsorientierte Begleitung bzw. Unterstützung der anfragenden Frauen und Männer.

*“Das Maß in dem ich Bereicherung herstellen kann – die das Wachsen anderer als eigenständiger Personen fördert – ist ein Maßstab für das Wachsen, das ich in mir selber erreicht habe.“*

*Unbekannt*

**JASMINA PARCZ**, Sachbearbeiterin seit April 2014

Arbeitsschwerpunkte sind die Kontrolle von Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren, die Betreuung der Homepage, Erstellung von Newslettern, der Aufbau und die Betreuung des Netzwerks für Kontaktpersonen, die Organisation von Kommissionssitzungen sowie die Schriftführung.

*„Sei realistisch: Plane für ein Wunder!“*

*Osho – („Rajneesh“ Chandra Mohan Jain)*

**BRIGITTA SEMLITSCH**, Assistentin

*„Viele, verschieden gestimmte Saiten geben erst Harmonie“*

*Josef Karl Benedikt Freiherr von Eichendorff*

**PETER HABELSBERGER**, Hilfsdienst

*„Lehne es nicht ab, das Negative zur Kenntnis zu nehmen.  
Weigere dich lediglich, dich ihm zu unterwerfen.“*

*Tseng Kuang*

.....

Im Berichtszeitraum haben außerdem zwei Praktikantinnen (Studien Rechtswissenschaften & Gender Studies) im Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten Erfahrungen im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung gesammelt.

# GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Laut § 35 Landes-Gleichbehandlungsgesetz ist beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung die Landes-Gleichbehandlungskommission einzurichten.

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 18. Dezember 2014 wurden die Mitglieder und Ersatzmitglieder für den Zeitraum 2015 - 2019 neu bestellt.

Die konstituierende Sitzung fand am 28. Jänner 2015 statt.

Aufgrund der Ruhestandsversetzung von Frau Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Leitner als ständiges Kommissionsmitglied mit Ende Februar 2016, ergab sich die Notwendigkeit von Neubestellungen.

So wurde Herr Dr. Harald Hanik mit Regierungssitzungsbeschluss vom 7. Juli 2016 als ständiges Mitglied der Gleichbehandlungskommission bestellt.

Frau Dr.<sup>in</sup> Angelika Schaunig wurde bis zum Ende der Funktionsperiode als Ersatzmitglied für Dr. Hanik bestellt.

## **Geschäftsstelle**

In der Geschäftsführung wird die Landes-Gleichbehandlungskommission von der Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt.

Diese Unterstützung umfasst neben allgemeinen administrativen Tätigkeiten auch die Organisation von Kommissionssitzungen, sowie die Schriftführung.



**Helene Cibinello** und **Jasmina Parcz** wurden in der konstituierenden Sitzung im Jänner 2015 von den Kommissionsmitgliedern mit diesen Aufgaben betraut.



***Die Gleichbehandlungsbeauftragte gehört der Kommission als beratendes Mitglied an.***



# MITGLIEDER & ERSATZMITGLIEDER



© Freiburger

**Mag. Christian Freiburger**  
Vorsitzender

Ersatzmitglied:  
Mag.<sup>a</sup> Manuela Ganster

Als Landesbedienstete, die rechtskundig sein und über eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes oder des Dienstrechtes des Landes oder der Gemeinden verfügen müssen.



© Sissi Furgler Fotografie

**HRin Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl**  
Stellvertretende Vorsitzende

Ersatzmitglied:  
Mag.<sup>a</sup> Astrid Kokoschinegg

Als Vertreterinnen der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung.



© Fotostudio Lend

**Dr. Harald Hanik**

Ersatzmitglied:  
Dr.<sup>in</sup> Angelika Schaubig

Als Landesbedienstete, die rechtskundig sein und über eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes oder des Dienstrechtes des Landes oder der Gemeinden verfügen müssen.



© Foto Fischer

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Priska Pschaid**

Ersatzmitglied:  
Mag.<sup>a</sup> Ingrid Krammer

Als Vertreterinnen der für allgemeine Frauen- und Gleichstellungsagenden zuständigen Organisationseinheit des Magistrates der Stadt Graz.



© Foto STVP

**Barbara Riener**

Ersatzmitglied:  
Monique Fitzko

Als Vertreterinnen der Landespersonalvertretung.



© Sissi Furgler Fotografie

**Elisabeth Aufreiter**

Ersatzmitglied:  
Ingrid Wolfger

Als Vertreterinnen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Seit November 2015 - younion - die Daseinsgewerkschaft.

**Näheres zur Arbeit der Kommission ist dem Bericht der GBK 2014-2016 zu entnehmen.**

# KONTAKTPERSONEN

Von der Landesregierung sind Kontaktpersonen für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren, die Agrarbezirksbehörden, andere Verwaltungsstellen des Landes, sowie für die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen.

Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können auch zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden. Die Kontaktpersonen sind für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich für die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung zu bestellen.

## Kontaktpersonen detailliert:

Landesdienststellen u. Betriebe	41
Bezirkshauptmannschaften	17
Baubezirksleitungen	7
Agrarbezirksbehörden	3
Landesberufsschulen	10
Jugend(sport)häuser	7
Land- u. forstwirtschaftliche Fachschulen	19
Gesundheits- und Krankenpflegeschulen	8

Im Berichtszeitraum wurden 146 Kontaktpersonen für diverse Dienststellen des Landes und der KAGes mit Regierungssitzungsbeschluss bestellt.

Des Weiteren wurde aufgrund der Gemeindestrukturreform eine Neubestellung von Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen auch auf Gemeindeebene notwendig. Gemeinden mit mehr als 15 Bediensteten haben auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des

Bürgermeisters durch Gemeinderatsbeschluss mindestens eine Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen.

Im Berichtszeitraum wurden 201 Kontaktpersonen in den Steirischen Gemeinden mittels Gemeinderatsbeschluss bestellt.

## Anzahl der Kontaktpersonen

Landesdienst	112
Gemeinden	201
KAGes	34
<b>Gesamt</b>	<b>347</b>

Insgesamt wurden in den letzten drei Jahren 347 Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung bestellt.

.....

Eine Auflistung der Kontaktpersonen der Dienststellen des Landes, der KAGes und der Gemeinden sind auf der Homepage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unter [www.gleichbehandlung.steiermark.at](http://www.gleichbehandlung.steiermark.at) zu finden.

.....

## Aufgaben der Kontaktpersonen

Zu den Aufgaben der Kontaktpersonen zählen die Auseinandersetzung mit den die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung betreffenden Fragen, weiters nehmen die Kontaktpersonen die Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten bzw. unterstützen die Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Kontaktpersonen sind in Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und es ist ihnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen. Um diesem hohen Anspruch gerecht werden zu können, werden seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten laufend Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Kontaktpersonen gesetzt.

Zu Beginn der Zuständigkeit werden **Informationstage** angeboten, an denen in erster Linie über Rechte und Pflichten der Kontaktpersonen in Ausübung ihrer Funktion hinsichtlich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und Landes-Frauenförderprogrammes informiert wird.

Des Weiteren gibt es **Fortbildungsangebote** mit internen oder externen ReferentInnen zu unterschiedlichen Themen, die die Kontaktpersonen in Ausübung ihrer Funktion unterstützen, stärken, aber auch inhaltlich schulen sollen.

Im Frühjahr 2016 wurden erstmals **“Regionaltreffen“** initiiert, die eine Vernetzung der Kontaktpersonen in den Regionen der Steiermark zum Ziel haben. Dabei soll es zu einer Erweiterung der persönlichen Sichtweisen und zu einem Gedanken- bzw. Ideenaustausch kommen. Durch den gelebten Dialog soll eine Steigerung von Engagement, Verantwortlichkeit, Effizienz und Effektivität erreicht werden.

Grundsätzlich zeigt die Erfahrung, dass der persönliche Kontakt eine der besten Voraussetzungen für eine gelungene Kooperation darstellt.

Kontaktpersonen sind einerseits das „Bindeglied“ zwischen Dienststelle und Landes-Gleichbehandlungsbeauftragter, andererseits können (ausreichend) geschulte Kontaktpersonen vor Ort durch Vorbildwirkung und sensibles Hinschauen zu einer Kultur der Wertschätzung an den jeweiligen Dienststellen bzw. Arbeitsplätzen beitragen.

### **Fortbildungsangebote 2014-2016 für Kontaktpersonen**

<b>2014</b>	2 Veranstaltungen zum Thema Neuerungen im L-GBG und dienstrechtliche Bestimmungen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<b>47</b>
	1 Informationsveranstaltung zur Entwicklung eines Frauenförderprogramms	<b>25</b>
	2 Veranstaltungen zum Thema Bewusstsein und Argumentationstechniken für Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz	<b>30</b>
<b>2015</b>	5 Informationstage für neu bestellte Kontaktpersonen des Landes, der KAGes und Gemeinden	<b>112</b>
	2 Kontaktpersonenschulungen zum Thema Humor	<b>30</b>
	2 Impulstage zum Thema Selbstmanagement und Gesundheit	<b>43</b>
<b>2016</b>	1 Informationstag für neu bestellte Kontaktpersonen	<b>20</b>
	1 Impulstag zum Thema Selbstmanagement und Gesundheit	<b>22</b>
	1 Workshop zum Thema Was uns stark macht - Resilienztraining	<b>25</b>
	6 Regionaltreffen in den steirischen Bezirken	<b>57</b>

Insgesamt wurden die Fortbildungsangebote 411 mal in Anspruch genommen.

# ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

Im Berichtszeitraum wurden **1125 Beratungen** durchgeführt und **103 Interventionen** (mittel- und langfristige Begleitung bzw. Unterstützung in Form von Mediation) verzeichnet.

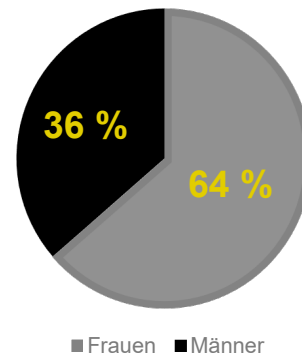
Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2011-2013 bedeutet dies einen leichten Rücklauf der Beratungsgespräche bei gleichbleibender Anzahl der Interventionen.

Im Jahre 2014 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 373 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 262 Frauen und 111 Männer.

2015 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 421 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 259 Frauen und 162 Männer.

2016 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 331 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 195 Frauen und 136 Männer.

Anfragen 2014-2016	2014	2015	2016
Bereich Beschäftigung	301	316	241
außerhalb von Beschäftigung	72	105	90
<b>GESAMT</b>	<b>373</b>	<b>421</b>	<b>331</b>

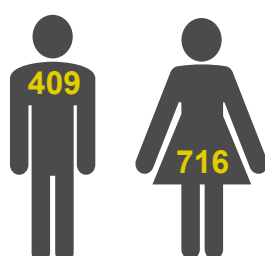


Der Rücklauf der Anfragen und Beschwerden im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zeigt, dass die bereits gesetzten Maßnahmen betreffend Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen wirken und durch gezielte Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit ein diskriminierungsfreieres Arbeitsumfeld geschaffen wurde.

Die Anfragen im Bereich außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung haben sich im Vergleich mit dem Berichtszeitraum 2011-2013 hingegen fast verdoppelt.

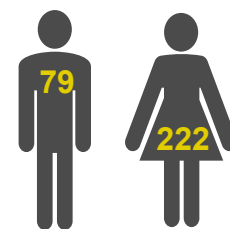
Betrachtet man die Anfragen nach dem Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz anhand der normierten Tatbestände, so wird ersichtlich, dass der Tatbestand des Geschlechtes, gefolgt vom Tatbestand der Behinderung am Häufigsten von den anfragenden Personen genannt wird.

Zum Tatbestand der sexuellen Belästigung gingen im Berichtszeitraum 17 Anfragen ein.



Unter „sonstige Anfragen und Beschwerden“ werden von der Ombudsstelle jene Anfragen verzeichnet, welche nicht unter den im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Tatbeständen zu subsumieren sind.

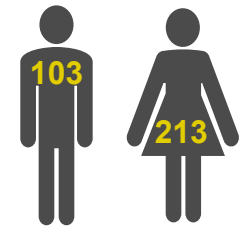
2014



## ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

		Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>						
	Frauen	40	22	11	12	85
	Männer	3	0	0	3	6
		<b>43</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>91</b>
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>						
	Frauen	1	0	1	0	2
	Männer	1	1	0	0	2
		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Religion/Weltanschauung</b>						
	Frauen	0	0	0	0	0
	Männer	2	0	0	0	2
		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Behinderung</b>						
	Frauen	23	0	0	23	46
	Männer	12	0	0	10	22
		<b>35</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>68</b>
<b>Alter</b>						
	Frauen	12	1	0	3	16
	Männer	5	0	0	4	9
		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>sexuelle Orientierung</b>						
	Frauen	0	0	0	0	0
	Männer	0	0	0	0	0
		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Sonstiges</b>						
	Frauen	36	19	1	17	73
	Männer	18	10	0	10	38
		<b>54</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>111</b>
<b>Gesamt</b>		<b>153</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>82</b>	<b>301</b>

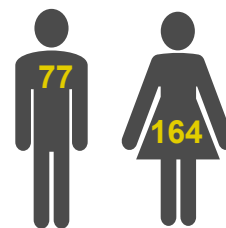
2015



**ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG**

		Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>						
	Frauen	16	11	2	6	35
	Männer	4	4	0	0	8
		<b>20</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>43</b>
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>						
	Frauen	0	1	0	9	10
	Männer	0	0	0	0	0
		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>Religion/Weltanschauung</b>						
	Frauen	1	0	0	3	4
	Männer	0	0	0	0	0
		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Behinderung</b>						
	Frauen	3	0	0	3	6
	Männer	11	1	0	1	13
		<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
<b>Alter</b>						
	Frauen	2	3	5	2	12
	Männer	0	0	0	1	1
		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>sexuelle Orientierung</b>						
	Frauen	0	0	0	0	0
	Männer	1	0	0	0	1
		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Sonstiges</b>						
	Frauen	73	46	5	22	146
	Männer	35	42	0	3	80
		<b>108</b>	<b>88</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>226</b>
<b>Gesamt</b>		<b>146</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>316</b>

2016



## ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

	Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>					
Frauen	17	6	1	3	27
Männer	2	5	0	1	8
	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>35</b>
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>					
Frauen	0	1	0	1	2
Männer	1	0	0	0	1
	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Religion/Weltanschauung</b>					
Frauen	0	0	0	1	1
Männer	0	0	0	0	0
	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Behinderung</b>					
Frauen	5	0	1	1	7
Männer	4	6	0	0	10
	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>
<b>Alter</b>					
Frauen	0	2	0	1	3
Männer	1	2	0	0	3
	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>sexuelle Orientierung</b>					
Frauen	1	0	0	0	1
Männer	0	0	0	0	0
	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Sonstiges</b>					
Frauen	68	32	3	20	123
Männer	24	18	3	10	55
	<b>92</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>178</b>
<b>Gesamt</b>	<b>123</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>241</b>

2014-2016

### JAHRESVERGLEICH DER ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG NACH TATBESTAND

	2014-2016	2014	2015	2016
Geschlecht	169	91	43	35
ethnische Zugehörigkeit	17	4	10	3
Religion/Weltanschauung	7	2	4	1
Behinderung	104	68	19	17
Alter	44	25	13	6
sexuelle Orientierung	2	0	1	1
Sonstiges	515	111	226	178
<b>GESAMT</b>	<b>858</b>	<b>301</b>	<b>316</b>	<b>241</b>

*Manche Menschen merken erst, wie sie mit anderen umgehen, wenn sie selbst so behandelt werden – und plötzlich ist das Leben unfair.*

unbekannt





# AUSSERHALB VON BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

## Gleichbehandlungsgebot außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung:

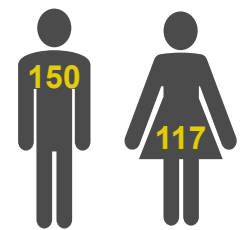
Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung diskriminieren, belästigen oder sexuell belästigen.

Dies gilt in der Vollziehung folgender Angelegenheiten, soweit diese landesgesetzlich geregelt sind:

- Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Gesundheit
- Soziales
- Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum

Im Berichtszeitraum wurden **126 Geschäftsfälle** zu den im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Tatbeständen bearbeitet.

Weitere **141 allgemeine Anfragen** (Sonstiges) sind von Bürgerinnen und Bürgern zu den Themen Gleichbehandlung und Diskriminierung im Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten eingegangen.



2014-2016

### Gesundheit

Frauen	5
Männer	5
	<b>10</b>

### Soziales

Frauen	22
Männer	30
	<b>52</b>

### Güter/Dienstleistungen

Frauen	5
Männer	14
	<b>19</b>

### Wohnen

Frauen	4
Männer	10
	<b>14</b>

### Bildung

Frauen	14
Männer	13
	<b>27</b>

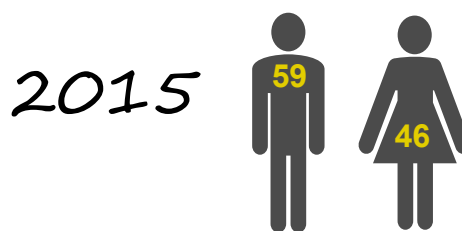
### un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	2
Männer	2
	<b>4</b>

### Sonstiges

Frauen	65
Männer	76
	<b>141</b>

<b>Gesamt</b>	<b>267</b>
---------------	------------



## ANFRAGEN AUSSERHALB VON BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

### Gesundheit

Frauen	1
Männer	2
	<b>3</b>

### Soziales

Frauen	7
Männer	5
	<b>12</b>

### Güter/Dienstleistungen

Frauen	2
Männer	0
	<b>2</b>

### Wohnen

Frauen	3
Männer	3
	<b>6</b>

### Bildung

Frauen	6
Männer	3
	<b>9</b>

### un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	1
Männer	0
	<b>1</b>

### Sonstiges

Frauen	20
Männer	19
	<b>39</b>

**Gesamt**

**72**

### Gesundheit

Frauen	3
Männer	1
	<b>4</b>

### Soziales

Frauen	13
Männer	17
	<b>30</b>

### Güter/Dienstleistungen

Frauen	2
Männer	5
	<b>7</b>

### Wohnen

Frauen	1
Männer	0
	<b>1</b>

### Bildung

Frauen	5
Männer	8
	<b>13</b>

### un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	1
Männer	1
	<b>2</b>

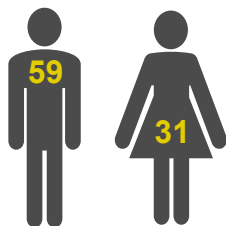
### Sonstiges

Frauen	21
Männer	27
	<b>48</b>

**Gesamt**

**105**

2016



### Gesundheit

Frauen	1
Männer	2
	<b>3</b>

### Soziales

Frauen	2
Männer	8
	<b>10</b>

### Güter/Dienstleistungen

Frauen	1
Männer	9
	<b>10</b>

### Wohnen

Frauen	0
Männer	7
	<b>7</b>

### Bildung

Frauen	3
Männer	2
	<b>5</b>

### un-/selbstständige Erwerbstätigkeit

Frauen	0
Männer	1
	<b>1</b>

### Sonstiges

Frauen	24
Männer	30
	<b>54</b>

**Gesamt**

**90**

*Man darf die  
Wahrheit nicht  
mit Mehrheit  
verwechseln.*

*Jean Cocteau*



# INTERVENTIONEN, MEDIATIONEN, SCHLICHTUNGEN

**D**ie Anzahl der durch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte gesetzten Interventionen im Berichtszeitraum sind im Vergleich zum Zeitraum 2011-2013 gleichbleibend.

Interventionen sind mittel- und langfristige Begleitungen bzw. Unterstützungen von Betroffenen in Form von Mediationen bzw. Schlichtungen.

**2014** ist es gelungen **38 Verfahren** durch mediative Beratung positiv zu erledigen. Die Landes-Gleichbehandlungskommission, als nächste „Instanz“, hatte daher nur einen Antrag auf Gutachtenerstellung zu bearbeiten.

**2015** fanden **32 Mediationen** statt und es konnten in 30 Fällen positive Lösungen für die Betroffenen gefunden werden.

In lediglich zwei Fällen wurden Anträge auf Gutachtenerstellung bei der Landes-Gleichbehandlungskommission eingebracht, wobei einer wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen wurde.

**2016** wurden **33 Mediationen** durchgeführt, wovon 31 einer Lösung zugeführt werden konnten und lediglich vier Anträge auf Gutachtenerstellung bei der Gleichbehandlungskommission eingingen.



# STELLENAUSSCHREIBUNGEN & AUSWAHLVERFAHREN

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist die Prüfung der Ausschreibungen von Stellen und Funktionen hinsichtlich der Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogrammes.

Stellenausschreibungen sind der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten vor der Kundmachung zur Prüfung zu übermitteln. Erhebt diese innerhalb von zehn Tagen keine Einwände, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **1447 Stellenausschreibungen** hinsichtlich der Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogramms überprüft.

In den vergangenen Jahren ist ein Rückgang an fehlerhaften Stellenausschreibungen, in Bezug auf gendergerechte und diskriminierungsfreie Formulierungen, zu erkennen. Dies ist unter anderem auch auf eine breitere Akzeptanz aufgrund fortwährender Information über die Verwendung der gendergerechten Sprache im Arbeitsalltag zurückzuführen.

In den Richtlinien betreffend Personalaufnahme beim Land Steiermark aus dem Jahre 2008 ist festgelegt, dass die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht hat, mit beratender Stimme an Sitzungen des Personalbeirates teilzunehmen.

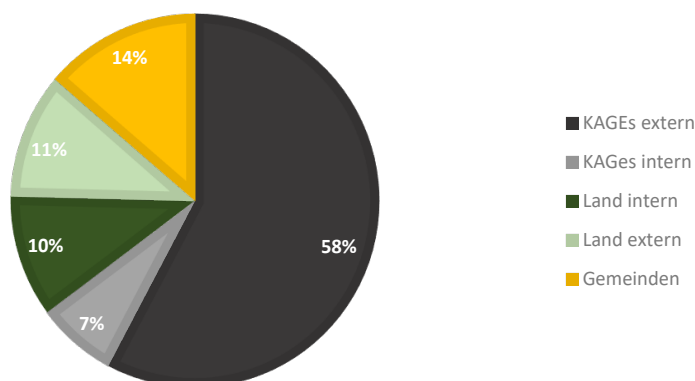
Im Berichtszeitraum fanden keine Sitzungen des Personalbeirates statt.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte war im Berichtszeitraum bei 13 Hearings beratend und stimmberechtigt miteingebunden.

Nicht miteingebunden war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Personalauswahl von Nachbesetzungen ohne Ausschreibungen.

## **Empfehlung:**

*Im Sinne der Frauenförderung und Chancengleichheit, wird empfohlen, dass Frauen wie Männern die Möglichkeit zur Bewerbung - gerade in leitenden Funktionen - geboten wird und objektivierte Auswahlverfahren durchgeführt werden, um dem gesetzlich normierten Frauenförderungsgebot zu entsprechen.*



# STELLUNGNAHMEN & BEGUTACHTUNGEN

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffen, im Begutachtungsverfahren Stellungnahmen abzugeben.

## 2014 **Stellungnahmen**

Entwurf Steiermärkisches Behindertengesetz

Projekt zur Einführung eines steirischen Sozialpasses

Gender und Diversität in der Legistik - Beispielgesetze

Gesetz, mit dem das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark, das Steiermärkische Pensionsgesetz 2009, das Gesetz über die Regelung des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechtes der Distriktsärzte und Landesbezirkstierärzte, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen, das Landes-Reisegebührengesetz und das Steiermärkische Bedienstetenschutzgesetz 2000 geändert werden, Dienstrechtsnovelle 2014

Personaleinstellungsmodell Steiermark – Eignungsfeststellung

## **Begutachtungen**

Tierschutz bei der Beurteilung eines Blindenführhundes

Modellversuch Betreuungsstätten „Tagesmütter-/Tagesväterbetreuungsstätten“

Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes Vorarlberg

Steiermärkisches Schulaufsichtsausführungsgesetz – Novelle

Steiermärkisches Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz – Novelle

Steiermärkisches Schulzeit-Ausführungsgesetz – Novelle

Steiermärkisches Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz – Novelle

Steiermärkisches Musiklehrergesetz 2014

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen (CEDAW)

## **Empfehlungen**

Empfehlung, verbindliche Richtlinie Auswahlverfahren

## **2015    Stellungnahmen**

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung über das Personalcontrolling (Steiermärkische Personalcontrollingverordnung)

CEDAW-Staatenprüfung; Follow-up 2015

Erhebung Menschenrechtsregion Steiermark

Steiermärkisches Rettungsdienstgesetz 2015

ÖNORM ISO 10002 – geschlechtergerechte Sprache

## **Begutachtungen**

Sonderpensionengesetz

Entwurf eines Gesetzes mit dem das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Menschenrechtsbeirat, Sexuelle Gewalt durch Personal in psychiatrischen Krankenanstalten, Leitlinien, Länderumfrage

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes; Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulerhaltungsgesetzes;

## **Empfehlungen**

Broschüre „Betriebliche Suchtprävention - Leistungsrückgang am Arbeitsplatz“

## **2016    Stellungnahmen**

Istanbulkonvention Staatenprüfung Österreich

Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts

Fragenkatalog Gender Equality

Fragebogen betreffend Gleichstellung und Gendergerechtigkeit

Verordnung zur Wirkungsorientierung

Führungsrichtlinien

## **Begutachtungen**

Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes Vorarlberg

## **Empfehlungen**

Geschlechtergerechte Sprache in Formularen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung



# BEWUSSTSEINSBILDUNG & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

**G**leichbehandlung ist nicht nur eine Angelegenheit von Politik und Verwaltung – alle Frauen und Männer können ihren Beitrag leisten bzw. können wir alle Opfer von Ungleichbehandlung und Diskriminierung werden. Auch aus diesem Grund sind der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten bewusstseinsbildende Maßnahmen ein großes Anliegen.

Regelmäßige Information trägt zur Sensibilisierung bei und fördert eine positive Einstellung hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Veranstaltungen, Projekte, mediale Auftritte und diverse Informationsmaterialien sind aktive Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung.

In den letzten drei Jahren wurden neben der im § 42 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes festgeschriebenen Abhaltung von Sprechtagen viele verschiedene Aktivitäten in diesem Sinne durchgeführt.

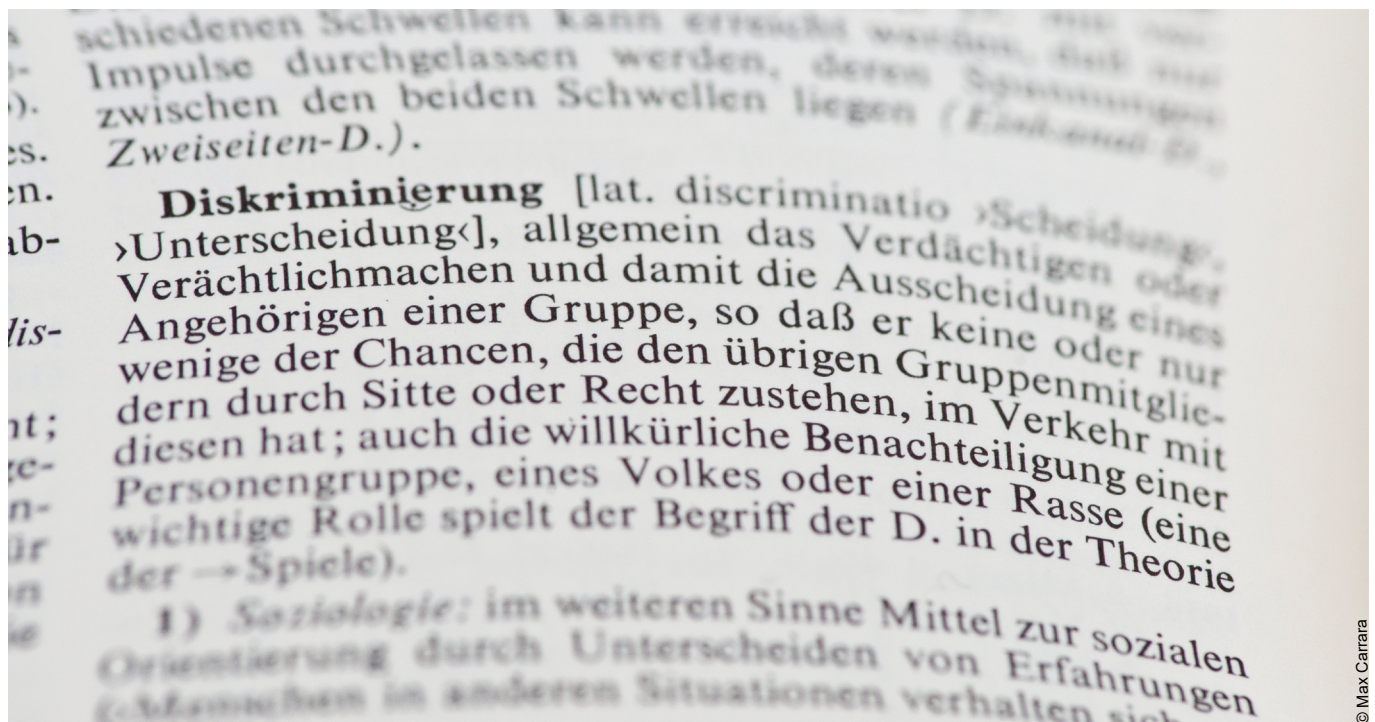
Für den Berichtszeitraum 2014-2016 wurde in allen steirischen Bezirken jährlich jeweils mindestens ein Sprechtag abgehalten.

## PRESSESPIEGEL

März 2014	Kommunikation Land Steiermark	Sprechtag der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark - Vertrauliche Beratung in den steirischen Bezirken
März 2014	Radio Steiermark und livestream	Radiodiskussion „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
April 2014	Die Gemeinde	Sprechtag für Vertrauliches
April 2014	Panther Intern	Von sexueller Belästigung und lebenswerten Räumen
Mai 2014	Kommunikation Land Steiermark	Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsbeauftragten beschlossen - Noch immer zu wenig Frauen in Führungspositionen
Mai 2014	Kommunikation Land Steiermark	Erfahrungsaustausch stand im Mittelpunkt des österreichweiten Treffens - AntidiskriminierungsexpertInnen zu Gast in Graz
Mai 2014	Steiermark 1	Antidiskriminierungstreffen in Graz
Mai 2014	Woche Graz	Drei Fragen an... Sabine Schulze-Bauer, GBB
Mai 2014	Bizeps-Info - der Nachrichtendienst	Tätigkeitsbericht der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten beschlossen
Juni 2014	Steiermark Report	Für ein gerechteres Miteinander
Juni 2014	Die Gemeinde	Österreichweiter Austausch - Antidiskriminierungskonferenz



Juli 2014	Kommunikation Land Steiermark	Vertrauliche Beratung bietet die Beratungsstelle auch am Burgring
Juli 2014	Kronen Zeitung	Sprachliche Gleichstellung
Juli 2014	Woche Graz	Eine stolze Bilanz und ein neues Büro
August 2014	Panther Intern	Gleichbehandlung übersiedelt
September 2014	Süd-Ost Journal	Neue Räumlichkeiten für Gleichbehandlungsbeauftragte
Oktober 2014	Offensiv	Gleichberechtigung in Stadtgemeinde Weiz
November 2014	Kommunikation Land Steiermark	Symposium anlässlich 10 Jahre erweiterter Diskriminierungsschutz
November 2014	Kommunikation Land Steiermark	Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte: Für ein besseres Miteinander
Dezember 2014	Panther Intern	Für ein besseres Miteinander: Symposium
Februar 2015	Steiermark Report	Vertrauliche Beratung vor Ort; Die Gleichbehandlungsbeauftragte tourt im März wieder durch die Steiermark
Februar 2015	Panther Intern	Gleichbehandlungskommission neu bestellt
Februar 2015	Kommunikation Steiermark	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten
Februar 2015	Kleine Zeitung	Wiederbestellung
März 2015	ORF Steiermark online	Gleichbehandlung: Informationstour durch alle Bezirke
März 2015	Radio Steiermark	Gleichbehandlungsbeauftragte tourt durch alle Bezirke
März 2015	Infopost Fürstentfeld	Information zur Gleichbehandlung
April 2015	Megaphon	Stimmen
April 2015	Panther Intern	Kontaktpersonen für Gleichbehandlung
Oktober 2015	Panther Intern	Offensiv gegen Benachteiligung
November 2015	Die Gemeinde	Für mehr Gleichbehandlung
Dezember 2015	Panther Intern	Miteinander im Dialog: Ein gelungener Auftakt
Dezember 2015	Panther Intern	Tag der Lehrlinge
Dezember 2015	Kommunikation Steiermark	Tag der Lehrlinge in der Alten Universität



© Max Carrara

PRESSESPIEGEL		
März 2016	Kommunikation Land Steiermark	Vertrauliche Beratung in den steirischen Bezirken; Sprechtag der Gleichbehandlungsbeauftragten
März 2016	Kronen Zeitung	Auf, gegen Diskriminierung
April 2016	Die Woche	Beratung zur Gleichbehandlung
April 2016	Panther Intern	Eröffnung der Wanderausstellung „(sexuelle) Belästigung - nicht mit mir!“
April 2016	Aktiv Zeitung	Gleichbehandlung
April 2016	Die Steirerin	Gleichbehandlung - vertrauliche Beratung
Juni 2016	Panther Intern	Vernetzung vor Ort
Juni 2016	Standpunkte	Wanderausstellung
August 2016	Panther Intern	Belästigungsfreier Arbeitsplatz
September 2016	Die Gemeinde	Gleichbehandlung in den Gemeinden
Dezember 2016	Panther Intern	Richtlinien sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## INFORMATIONSTAGE FÜR NEUE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

An 13 Informationstagen der Landesverwaltungsakademie konnten neue Kolleginnen und Kollegen zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz informiert werden. Ebenso wurden den neu in den Landesdienst eingetretenen Lehrlingen bei den von der Abteilung 5 veranstalteten Informationstagen Inhalte zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung näher gebracht.

## DIVERSE VERANSTALTUNGEN

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte wird immer wieder als Expertin bzw. Referentin zu den Themen Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz eingeladen.

### „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Führungskräfteschulung mit Prof. Dr. Wolfgang Mazal

### „Sexuelle Belästigung im Pflegebereich“

Führungskräfteschulung im Bereich KAGes

### „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im öffentlichen Raum“

Diskussionsveranstaltung der Stadt Graz und der AK

### „Kulturen und Religionen im Dialog“

Veranstaltung der LAVAK

### „Miteinander im Dialog“

Informationsstand im Rahmen der Veranstaltung

Die erforderliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wird u.a. durch die Teilnahme an spezifischen Veranstaltungen sichergestellt.

## AKADEMIE DES STEIRISCHEN GEMEINDEBUNDES

Auch im Lehrplan des Basislehrganges der Gemeindeverwaltungsakademie findet das L-GBG Berücksichtigung.

Im Berichtszeitraum hat die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bei insgesamt 6 Lehrgängen ihr Fachwissen eingebracht.

## NEWSLETTER

Der Newsletter erscheint grundsätzlich vierteljährlich und informiert die Kontaktpersonen und das Netzwerk der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zu aktuellen Aktivitäten und Themen im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Im Downloadbereich der Homepage werden interessante Unterlagen zu vorangegangenen Veranstaltungen online zur Verfügung gestellt.



Helene Cibinello am Infostand bei der Veranstaltung „Miteinander im Dialog“, 2015

# PROJEKTE

## 1. LANDESLEHRLINGSWETTBEWERB

2015 wurde für die Landeslehrlinge ein Wettbewerb zum Thema "(sexuelle) Belästigung - nicht mit mir!" von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ausgeschrieben.

Die Lehrlinge wurden aufgefordert einen Flyer zu gestalten, der das Thema Belästigung am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Unterstützungsmöglichkeiten zum Inhalt hat.

Die kreativen Einreichungen der Lehrlinge wurden von einer Jury bewertet.

Beim Lehrlingstag am 16. Dezember 2015 präsentierten in der Aula der alten Universität Graz die Lehrlinge die Ergebnisse ihrer Auseinandersetzung mit den Themen Diskriminierung, Gleichberechtigung, Rollenspezifische Berufsbilder, Behinderung und Umgang mit Vorurteilen.



LH Hermann Schützenhöfer mit der Gewinnerin Bernadette Frötscher

In diesem feierlichen Rahmen hat Landeshauptmann Hermann Schützenhöfer an die Gewinnerinnen des Wettbewerbes die Preise verliehen.

## WANDERAUSSTELLUNG

Aufgrund des großen Erfolges des Wettbewerbes und seiner Präsentation entstand die Idee, die Beiträge der Lehrlinge großflächig in Form einer Wanderausstellung zu präsentieren. Diese sollte einerseits die Kolleginnen und Kollegen an den Dienststellen zum Thema "belästigungsfreier Arbeitsplatz" sensibilisieren, andererseits innerhalb des Landesdienstes auf die Auseinandersetzung der Landeslehrlinge mit dem Thema aufmerksam machen.

Die Wanderausstellung wurde steiermarkweit mittlerweile an 10 Dienststellen jeweils für mindestens 4 Wochen präsentiert.

Als Auftaktveranstaltung zur Wanderausstellung hat am 30. März 2016 in der LUV-Betriebskantine eine Vernissage stattgefunden die von LR Mag. Christopher Drexler eröffnet wurde.





## MASSNAHMEN ZUR MITARBEITERINNENBEFRAGUNG 2015

Aufgrund der Ergebnisse der Befragung zum Benachteiligungserleben, insbesondere zum Anstieg betreffend unerwünschte sexuelle Anspielungen, wurde von Seiten der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten der Schwerpunkt „Umgang mit und Wahrnehmung von Benachteiligungserleben“, gesetzt.

Dazu wurden folgende Maßnahmen initiiert:

### VERHALTENSKODEX

Das Erscheinungsbild des Landesdienstes in der Öffentlichkeit wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jeder/jedes Einzelnen, vor allem auch durch den wertschätzenden Umgang miteinander beeinflusst.

Daher wurde seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten empfohlen, das Leitbild des Steirischen Landesdienstes um einen verbindlichen Verhaltenskodex zu ergänzen.

Dieser soll in übersichtlicher Weise Verhaltensempfehlungen geben, welche den Umgang mit Parteien, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreffen. Er kann einerseits helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen zu bewältigen und andererseits durch Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie durch Beispiele für richtiges Verhalten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schutz vor dienstrechtlichen Konsequenzen und strafrechtlichen Folgen bieten.

Dieser Empfehlung entsprechend wurde seitens des Landesamtsdirektors eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung eines Verhaltenskodex installiert, welche mittlerweile ihre Arbeit abgeschlossen hat.

## LEITFADEN FÜR EINEN BELÄSTIGUNGSFREIEN ARBEITSPLATZ

Als weitere Maßnahme wurde ein Leitfaden für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz entwickelt. Dieser soll einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten und ermutigen jeder Form der Belästigung, insbesondere sexueller Belästigung, entgegen zu treten.



### DIENSTSTELLENVERSAMMLUNGEN

In Kooperation mit der Landespersonalvertretung bzw. den Dienststellenpersonalvertretungen erfolgte durch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte im Zuge von 24 Dienststellenversammlungen eine Grundinformation zu den Themen (sexuelle) Belästigung und Gleichbehandlung.

Im persönlichen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen und durch die Aushändigung diverser Informationsmaterialien konnte über die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Ombudsstelle informiert werden.

# VERNETZUNG

Beim Gleichbehandlungsrecht handelt es sich um eine sehr zersplitterte Materie. Es kann dadurch zu Unklarheiten bei der Anwendbarkeit von Regelungen und zu Kompetenzkonflikten kommen.

Wichtig ist daher eine Vernetzung und ein regelmäßiger Austausch mit unterschiedlichen Institutionen, die sich mit Gleichbehandlung, Frauenförderungsprogrammen und Diskriminierungsschutz beschäftigen.

## *Teilnahme der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten an Konferenzen und Vernetzungstreffen:*

<b>2014</b>	Tagung der Ombudsstellen für Menschen mit Behinderung; Graz
	7. ExpertInnenkonferenz für das Antidiskriminierungsrecht; Graz
	15. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden; Linz
	Treffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost zum Thema „10 Jahre erweiterter Diskriminierungsschutz“; Graz
<b>2015</b>	Besuch der Menschenrechtsexpertin Rosa Kornfeld-Matte; Graz
	8. ExpertInnenkonferenz für das Antidiskriminierungsrecht; Innsbruck
	Tagung der Ombudsstellen für Menschen mit Behinderung; Innsbruck
	16. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden; Klagenfurt
	Treffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost zu den Themen „Diskriminierungsmerkmal Behinderung“ und „Männer in Pädagogik und Pflege“; St. Pölten
<b>2016</b>	20 Jahre Landes-Gleichbehandlungsgesetz Wien; Wien
	Tagung der Ombudsstellen für Menschen mit Behinderung; Bregenz
	9. ExpertInnenkonferenz für das Antidiskriminierungsrecht; Bregenz
	17. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden; Bregenz
	Treffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost zum Thema „Präventions- bzw. Fortbildungsmaßnahmen hinsichtlich belästigungsfreier Arbeitsplatz“; Graz
	2 Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft; Graz

## **ANTIDISKRIMINIERUNGSKONFERENZ IN DER STEIERMARK**

Einmal im Jahr bietet die Antidiskriminierungskonferenz den Rahmen für gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Am 14. und 15. Mai 2014 haben sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer sowie Vertreterinnen und Vertreter von Antidiskriminierungsstellen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich zur 7. Antidiskriminierungskonferenz in Graz getroffen.

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer war gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Magistrates Graz Gastgeberin.

Für einen Blick über den Tellerrand während dieser Konferenz sorgte der Europarechtsexperte Mag. Stefan Börger, Leiter des Referates Europa und Außenbeziehungen des Landes Steiermark. Er präsentierte aktuelle Urteile des Europäischen Gerichtshofs.

## **SYMPOSIUM „10 JAHRE ERWEITERTER DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ“**

Anlässlich des 10jährigen Bestehens des erweiterten Diskriminierungsschutzes im Landes-Gleichbehandlungsgesetz lud die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte am 3. November 2014 zu einem Symposium im Wartingersaal in Graz ein.

Die Vortragenden Dr.<sup>in</sup> Caroline Voithofer von der Uni Innsbruck und Mag. Christopher Frank von der Uni Linz gingen in ihren Referaten auf die Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes ebenso ein, wie auch auf die rechtliche und philosophische Herausforderung der Gleichbehandlung.

## **RECHTSSEMINAR IN BRÜSSEL**

Am 26. November 2014 fand in Brüssel ein Rechtsseminar zur Durchsetzung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts auf Einladung der Europäischen Kommission statt.

Die Verbindungsstelle der Bundesländer nominierte für die Teilnahme an diesem Seminar Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer als gemeinsame Ländervertreterin. Diese Seminare finden jährlich statt und dienen dazu, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die jüngsten Entwicklungen des EU-Rechtes zu informieren und die vom Europäischen Netzwerk herausgegebenen Berichte zu erörtern.

## **HIGH LEVEL EVENT OF NON-DISCRIMINATION AND EQUALITY-SHAPING THE FUTURE OF EQUALITY POLICIES IN THE EU**

Die italienische Präsidentschaft des Rates der Europäischen Union lud gemeinsam mit der Europäischen Kommission am 6. und 7. November 2014 in Rom zur Veranstaltung „Die Zukunft der Gleichstellungspolitik in der EU“ ein, welche die Bedeutung der Gleichstellungspolitik betonte.

Die Steiermark war durch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte vertreten.

## **WO STEHE ICH? WANN GEHT ES MIR ZU WEIT?**

Am 6. Juli 2016 wurde im Rahmen einer Führungskräfteinformation der neue Leitfadens für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz präsentiert. Die neue Broschüre soll einen Beitrag zur Sensibilisierung leisten und ermutigen, jeder Form der Belästigung, insbesondere sexueller Belästigung, entgegen zu treten.

Führungskräfte sind gefordert präventiv für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu sorgen.

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Nora Melzer-Azodanloo vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Karl-Franzens-Universität Graz erörterte in ihrem Referat die Frage: „der belästigungsfreie Arbeitsplatz - ist dies überhaupt möglich?“ und Frau Mag.<sup>a</sup> Marion Egger vom Gewaltschutzzentrum Steiermark informierte in ihrem Vortrag zum Thema: „Haltung zeigen - über den Umgang mit Grenzüberschreitungen“.

## ALLGEMEINE LANDESVERWALTUNG

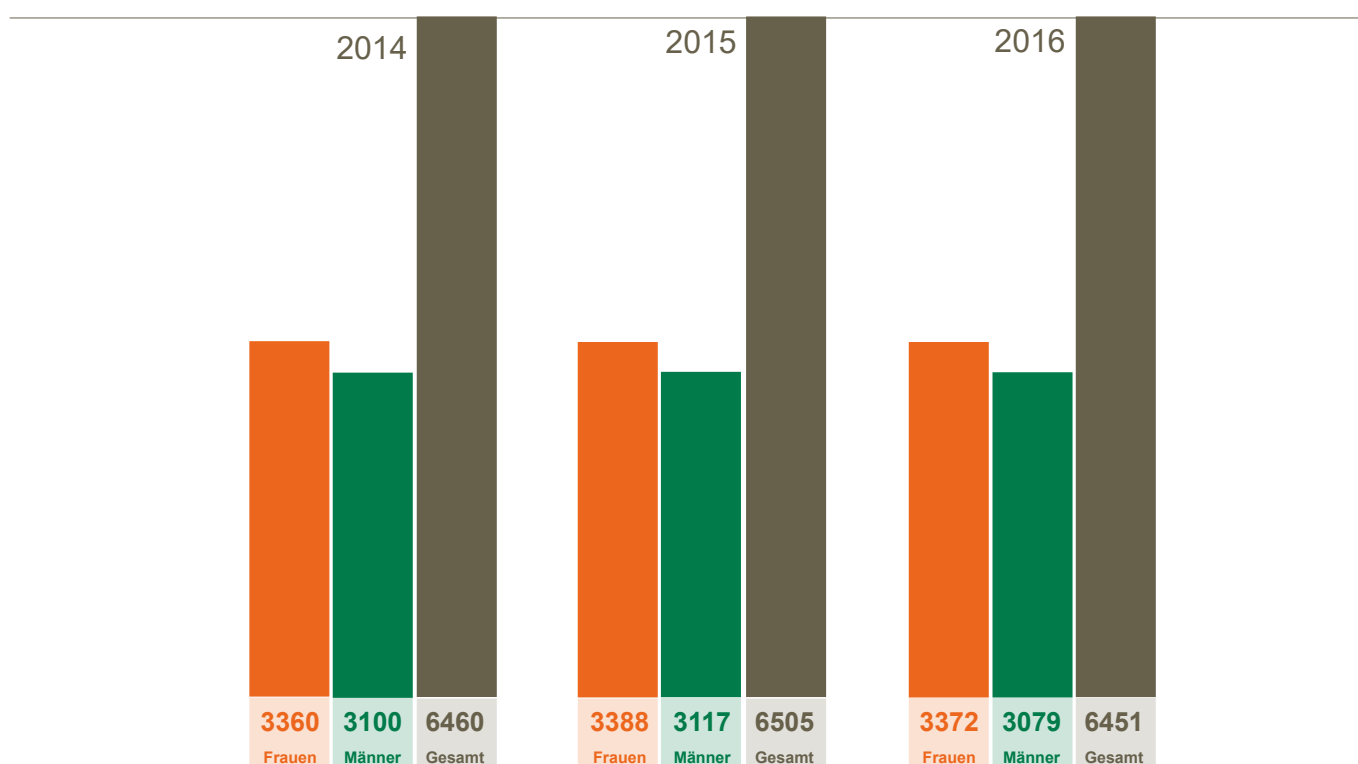
Das im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierte Frauenförderungsgebot besagt, dass das Land auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken hat. Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Sinne von § 3 Landes-Frauenförderungsprogramm sind Frauen dann unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in der betreffenden Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppe in einer Dienststelle weniger als 50 % beträgt.

Um dieses Ziel zu erreichen werden Frauen im Zuge von Ausschreibungen nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen.

Die folgenden Angaben beziehen sich ausschließlich auf anwesende Vertragsbedienstete, Beamtinnen & Beamte.

### ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE, BEAMTINNEN & BEAMTE IM BERICHTSZEITRAUM

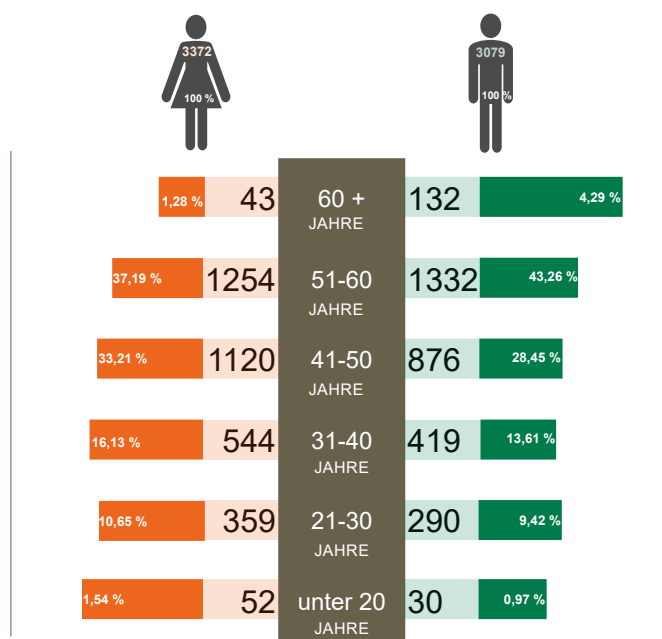




## ALTERSSTRUKTUR ZUM STICHTAG 31.12.2016

Wie schon im letzten Tätigkeitsbericht ersichtlich, bleibt die Altersstruktur im steirischen Landesdienst insofern auffallend, dass nach wie vor rund 74 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2417 Frauen und 2340 Männer) älter als 40 Jahre sind.

Dementsprechend ist der Bedarf an Maßnahmen, die zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit beitragen und der Altersdiskriminierung entgegen wirken immer noch gegeben.



## TEILZEITARBEIT ZUM STICHTAG 31.12.2016

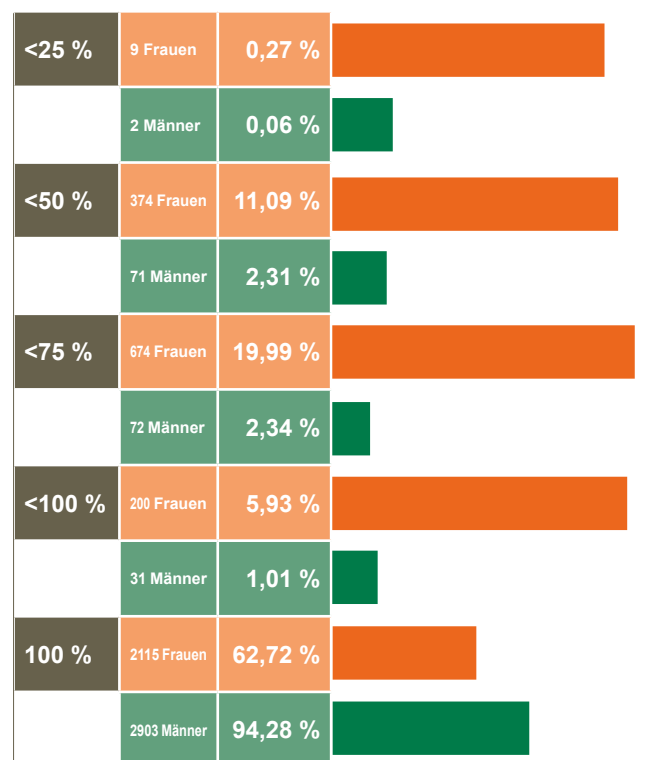
Teilzeitarbeit ist wie in der gegenüberliegenden Tabelle ersichtlich, nach wie vor typisch weiblich.

Von insgesamt 3372 Mitarbeiterinnen arbeiten 1257 in Teilzeit. Dem gegenüber stehen 3079 männliche Bedienstete von denen nur 176 Teilzeitarbeit beanspruchen.

Das bedeutet, dass 62,72 % der Frauen und 94,28 % der Männer Vollzeit beschäftigt sind.

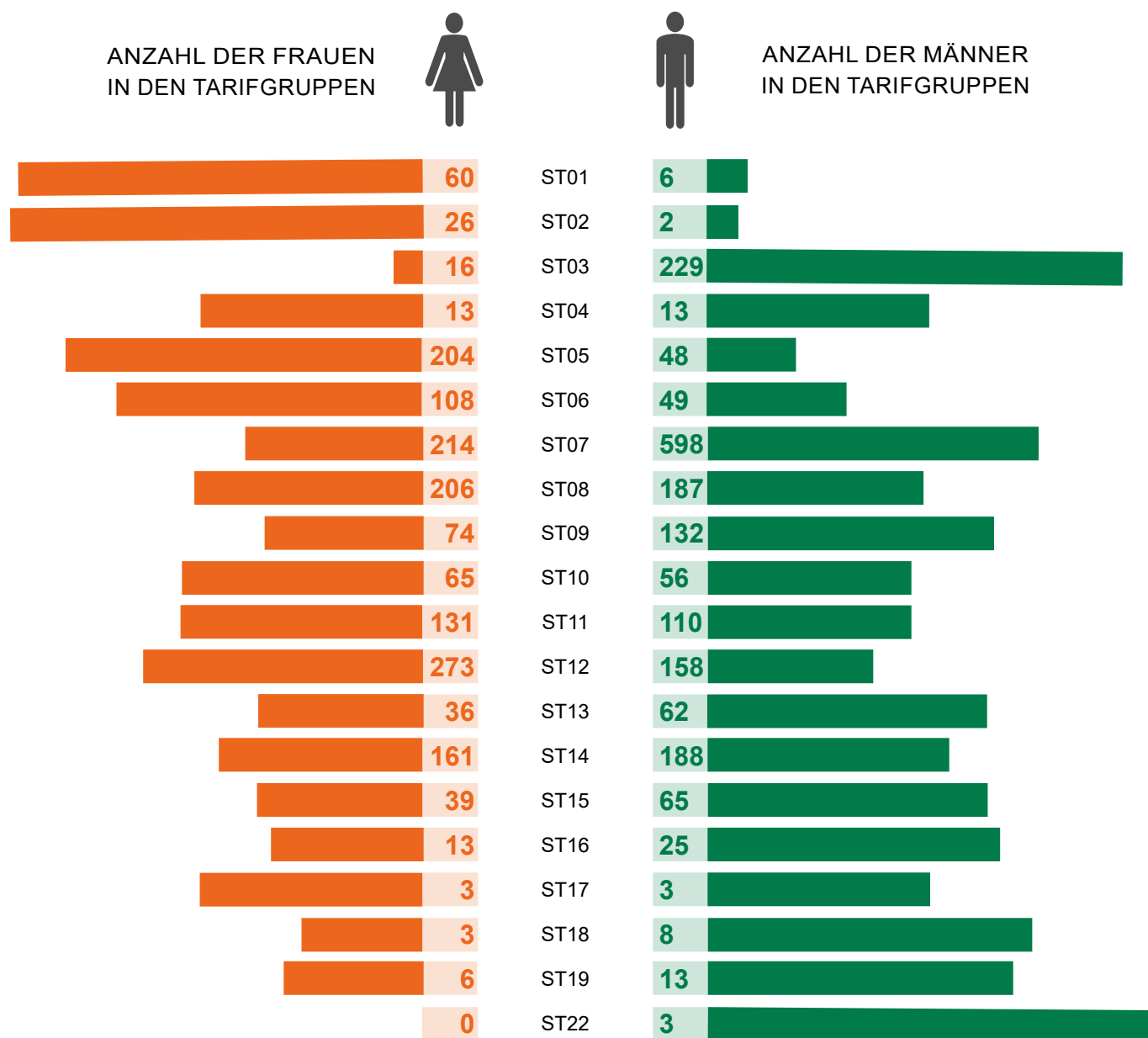
Mit Stichtag 31.12.2016 befanden sich 16 Frauen und 27 Männer in Gleitpension sowie 38 Mitarbeiterinnen und 23 Mitarbeiter in Altersteilzeit.

Zum Stichtag 31.12.2016 sind von insgesamt ca. 283 Führungskräften (Referatsleitung aufwärts) nur 8 Frauen und 1 Mann in Teilzeit beschäftigt.



## ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE, BEAMTINNEN & BEAMTE IN DEN TARIFGRUPPEN

Personalstand 31.12.2016

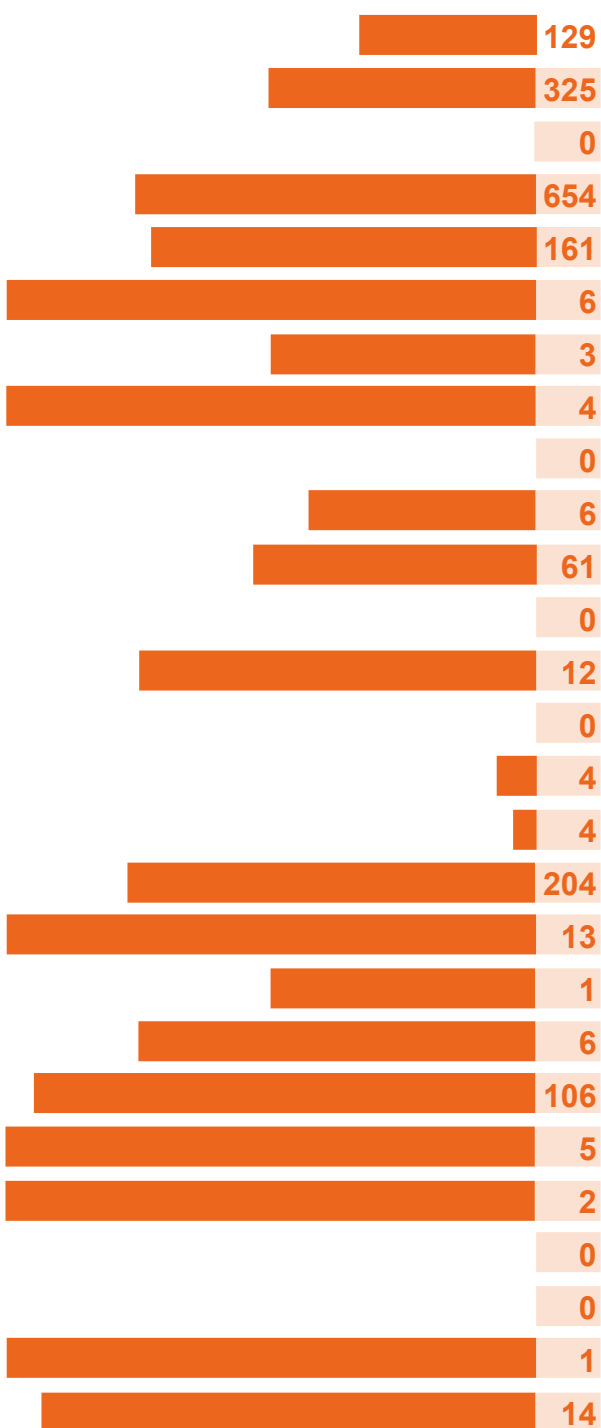


### NATIONALITÄTEN

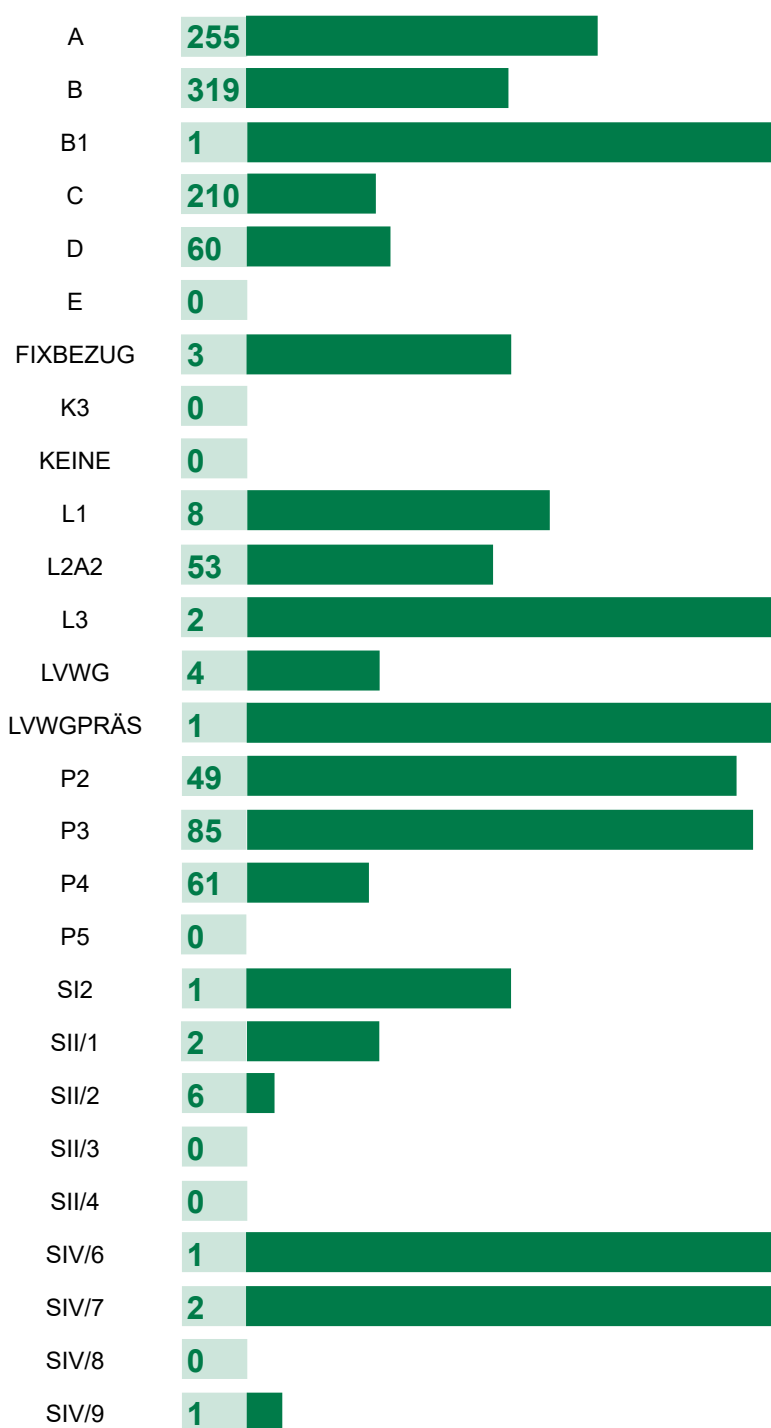
Neben Österreich sind im Landesdienst insgesamt 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus folgenden Ländern vertreten:

Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Kanada, Kroatien, Lettland, Luxemburg, Polen, Rumänien, Slowenien und Ungarn.

ANZAHL DER FRAUEN  
IN DEN TARIFGRUPPEN

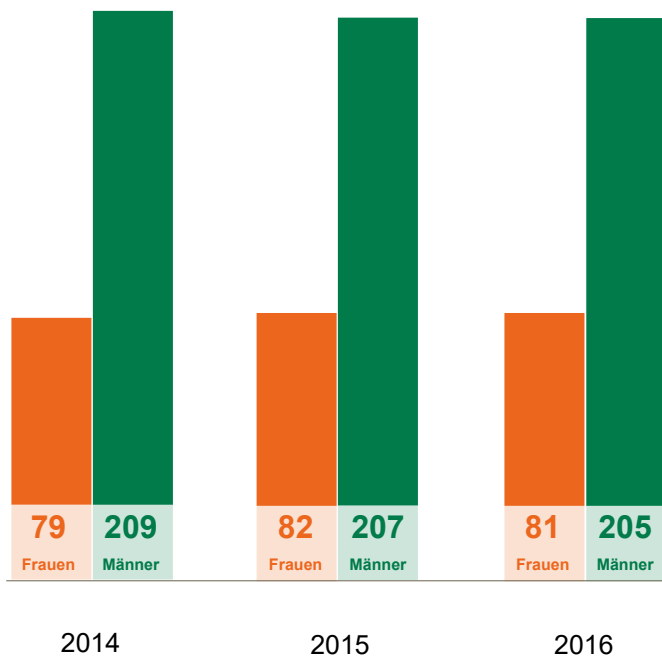


ANZAHL DER MÄNNER  
IN DEN TARIFGRUPPEN



## FÜHRUNGSKRÄFTE

exkl. Distriktsärztinnen&Distriktsärzte, Landesbezirkstierärztinnen & Landesbezirkstierärzte, Landesforste, Ausgegliederte & Anwalt-/Ombudsschaften



Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Frauenanteil von Referatsleitung aufwärts bis zur obersten Führungsebene bei 28,6 %.

Dies zeigt, dass der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2011-2013 leicht gestiegen ist.

Daraus ergibt sich, dass die im Frauenförderungsprogramm vorgesehene Quote von 50 % noch lange nicht erreicht ist.

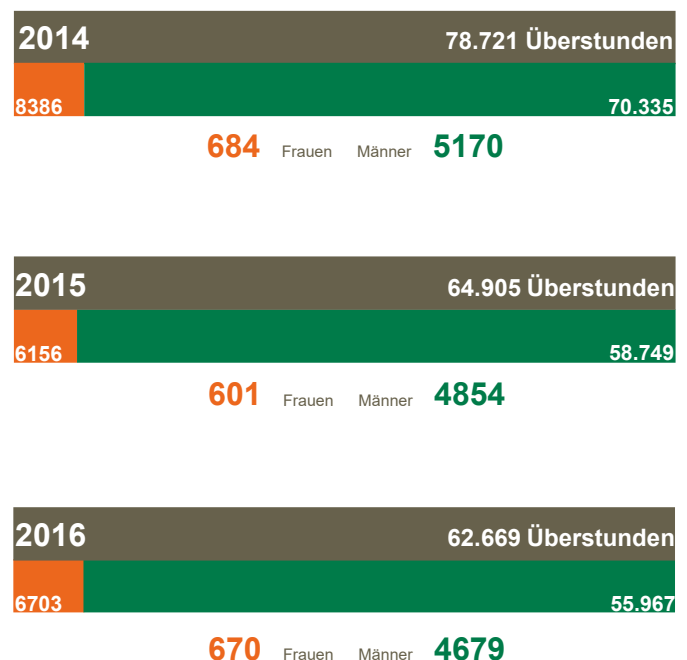
Angemerkt wird, dass zum Stichtag 31.12.2016 sieben Führungsfunktionen unbesetzt waren und bei der Nachbesetzung dieser das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen ist.

## GELEISTETE ÜBERSTUNDEN

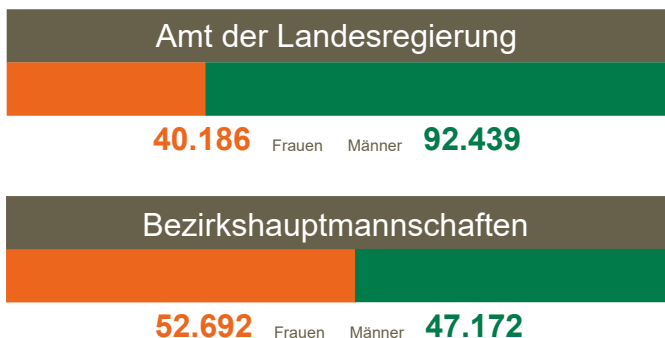
Im Berichtszeitraum 2014-2016 wurden insgesamt 206.295 angeordnete Überstunden geleistet.

Dies bedeutet, dass 21.245 Stunden von Frauen und 185.051 Stunden von Männern erbracht wurden.

Die hohe Anzahl der durch Männer geleisteten Überstunden ergibt sich daraus, dass mehr als die Hälfte vom hauptsächlich männlich besetzten Straßenerhaltungsdienst erbracht wurden.



## DIENSTREISEN



In den Jahren 2014-2016 wurden im Amt der Landesregierung insgesamt 132.625 Dienstreisen und in den Bezirkshauptmannschaften 99.864 Dienstreisen durchgeführt.

Der neben stehenden Tabelle ist zu entnehmen, wie viele Dienstreisen von Frauen bzw. Männern absolviert wurden.

## NEUEINSTELLUNGEN

In den Jahren 2014-2016 wurden insgesamt 113 Stellen öffentlich und 152 über den internen Stellenmarkt ausgeschrieben.

Des weiteren wurden 78 Lehrstellen öffentlich ausgeschrieben.

Zu den öffentlichen Stellenausschreibungen wurden 147 Auswahlverfahren durchgeführt. Es haben sich 1133 Frauen und 666 Männer beworben.

Bei der Besetzung des internen Stellenmarktes haben 34 Auswahlverfahren mit 284 Mitarbeiterinnen und 136 Mitarbeitern stattgefunden.

	2014	2015	2016
Landes-VB	151	171	137
Landes-VB Geschützte	15	5	8
Lehrlinge	22	29	34
Integrations- lehrlinge	3	2	4

Diese Tabelle ist ein Auszug aus der Gesamtstatistik der Neueinstellungen 2014-2016.



© Max Carrara

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

Laut Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz sind alle Dienstgeber die 25 oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 Bedienstete mindestens eine begünstigt Behinderte bzw. einen begünstigt Behinderten einzustellen.

Das Land Steiermark als sozialer Dienstgeber kommt dieser Verpflichtung vorbildlich nach, da auf 13,6 Beschäftigte eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH kommt.

Im Bereich der Lehrlinge bedeutet das, dass im Berichtszeitraum pro Jahr ca. 13 Personen eine Integrationslehre beim Land Steiermark absolvierten.

Für Menschen mit Behinderung stehen 17 Telearbeitsplätze zur Verfügung, 13 nutzen Frauen und 4 Männer.

### Begünstigt Behinderte

(VB, BT und Geschützte > 50 %)

Frauen 257

Männer 239

**496**

### davon in geschützter Arbeit

Frauen 102

Männer 125

**227**

### Integrationslehrlinge

Frauen 1

Männer 12

**13**

Stichtag 31.12.2016

# VEREINBARKEIT BERUF & FAMILIE

Das Land Steiermark bietet als Dienstgeber eine Vielzahl an unterschiedlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## TELEARBEIT

wurde im Berichtszeitraum gem. § 16a L-DBR von 69 Frauen, davon eine in Führungsfunktion und von 33 Männern in Anspruch genommen. Im Zuge des Projekts „Kinderleben“ stehen jährlich weitere 130 Telearbeitsplätze zur Verfügung. Diese wurden 2016 von 85 Frauen und 45 Männern genutzt.

## BILDUNGSKARENZ

In Bildungskarenz gingen in den letzten drei Jahren 35 Bedienstete, davon 23 Frauen.

## KARENZ

2014-2016 nutzten 316 Mütter im Sinne des Steiermärkischen Mutterschutz-Karenzgesetzes.

Die Möglichkeit der Väterkarenz wurde im Berichtszeitraum von 36 Männern in Anspruch genommen. Auch hier kann ein leichtes Plus im Vergleich zum Bericht 2011-2013 verzeichnet werden.

Väterfrühkarenz (Papamonat) wurde in den Jahren 2014-2016 von 22 Vätern in Anspruch genommen, im Vergleich zu 2011-2013 ist das um 1 Vater mehr.

Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes wurde im Berichtszeitraum 5 mal (4 Frauen & 1 Mann) genehmigt.

## SABBATICAL YEAR

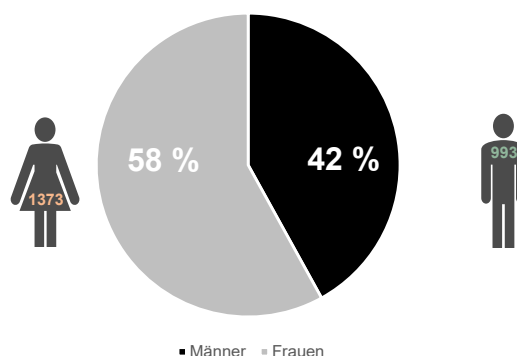
Zum Stichtag 31.12.2016 nutzten 20 Personen Sabbatical, davon 12 Frauen.

## HERABSETZUNG DER WOCHENDIENSTZEIT

Zum Stichtag 31.12.2016 nahmen zur Pflege eines noch nicht schulpflichtigen Kindes 194 Mütter und 6 Väter eine Teilzeitbeschäftigung an.

## PFLEGEFREISTELLUNG

wurde im Berichtszeitraum überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.



## FAMILIENHOSPIZKARENZ

Ebenso besteht die Möglichkeit der Familienhospizkarenz, welche im Berichtszeitraum 2 mal beansprucht wurde.

**Z**usammenfassend kann man sagen, dass die Pflege und Betreuung von Angehörigen im überwiegenden Ausmaß von Frauen geleistet wird. Erfreulich ist, dass die Anzahl jener Männer, die Karenz und Frühkarenz in Anspruch nehmen leicht im Steigen ist.

Die Umsetzung von diversen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt indirekt auch zur Frauenförderung bei und sollte daher seitens des Dienstgebers auf allen Ebenen forciert werden.



# AUS- UND WEITERBILDUNG

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Landes-Frauenförderungsprogramm sprechen sich für eine Gleichbehandlung in der Aus- und Weiterbildung aus und sehen dafür spezielle Maßnahmen vor (§ 17 L-GBG und § 2 und 11 ff L-FPP).

Die Steiermärkische Landesverwaltungsakademie als interner Dienstleister für Aus- und Fortbildungsfragen bietet ein breit gefächertes Seminarprogramm für die unterschiedlichen Zielgruppen an. Dieses Seminarprogramm steht im Sinne der Chancengleichheit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum 2014-2016 haben 10.529 Landesbedienstete, davon 6.733 Frauen, unterschiedlichste Seminare besucht.

## SEMINARTEILNAHMEN

### 2014

Frauen	2660
Männer	1235
<b>Gesamt</b>	<b>3895</b>

### 2015

Frauen	2036
Männer	1213
<b>Gesamt</b>	<b>3249</b>

### 2016

Frauen	2037
Männer	1348
<b>Gesamt</b>	<b>3385</b>

## SEMINARE FÜR FRAUEN

2014 wurden zwölf speziell für Frauen ausgerichtete Seminare angeboten, welche von 141 Teilnehmerinnen besucht wurden.

2015 waren es zwölf Seminare, an denen 147 Kolleginnen teilgenommen haben.

2016 fanden zehn Frauenseminare statt, die von 107 Mitarbeiterinnen besucht wurden.

## SEMINARE ZUM THEMA BEHINDERUNG

Im Berichtszeitraum wurden zum Thema Behinderung insgesamt 9 Veranstaltungen angeboten, die von 122 Personen besucht wurden.

## WIEDEREINSTEIGERINNEN UND WIEDEREINSTEIGER

Im Berichtszeitraum fanden 15 Kurse zum Wiedereinstieg statt, welche von insgesamt 111 Frauen und 3 Männern besucht wurden.

Im Rahmen des Seminars „Ich bin dann mal weg“ wird auf die Veranstaltung „Ich komme wieder“ hingewiesen und schließlich noch mit einem persönlichen Einladungsschreiben zeitgerecht vor dem Wiedereintritt daran erinnert.

Grundsätzlich können alle LAVAK-Seminare auch während der Karenzzeit besucht werden.

Leider fanden keine Seminare statt, bei denen eine Kinderbetreuung angeboten wurde.



## INFORMATIONSTAGE FÜR NEUE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Im Berichtszeitraum 2014-2016 haben 345 Frauen und 247 Männer an den von der LAVAK angebotenen Informationstagen teilgenommen. Im Rahmen dieser Kurse hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte die Möglichkeit zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung aufzuklären und zu sensibilisieren.

---

## SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Die Themen Frauenförderung, Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in allen Führungskräfte Seminaren sowie in den jeweiligen Führungskräftelehrgängen behandelt.

## DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG & GLEICHBEHANDLUNG

Für die Themen Diversity, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung gibt es einen eigenen Bereich CSR im Seminarprogramm, der eine Plattform für alle Kooperationspartnerinnen und -partner darstellt und auf einzelne Angebote im Seminarprogramm der Steirischen Landesverwaltungsakademie verweist.

Ab 2017 gibt es einen neuen Bereich im Seminarprogramm der Landesverwaltungsakademie mit dem Titel: „Gesellschafts- und sozialpolitische Themen“, der sich mit dieser Materie befassen wird.

---

Der Anteil der weiblichen Referentinnen liegt durchschnittlich bei 46 %.

*Bildung ist das Vermögen, Dinge vom  
Standpunkt eines anderen aus  
betrachten zu können.*

Georg Friedrich Hegel



## ÖFFENTLICHES SCHULWESEN

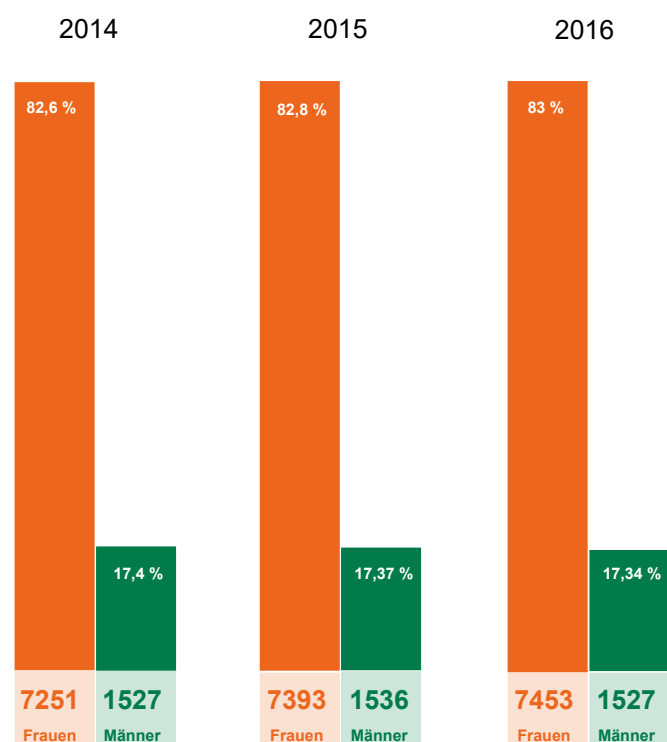
Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz gilt unter Bezugnahme der Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auch für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

### PFLICHTSCHULEN

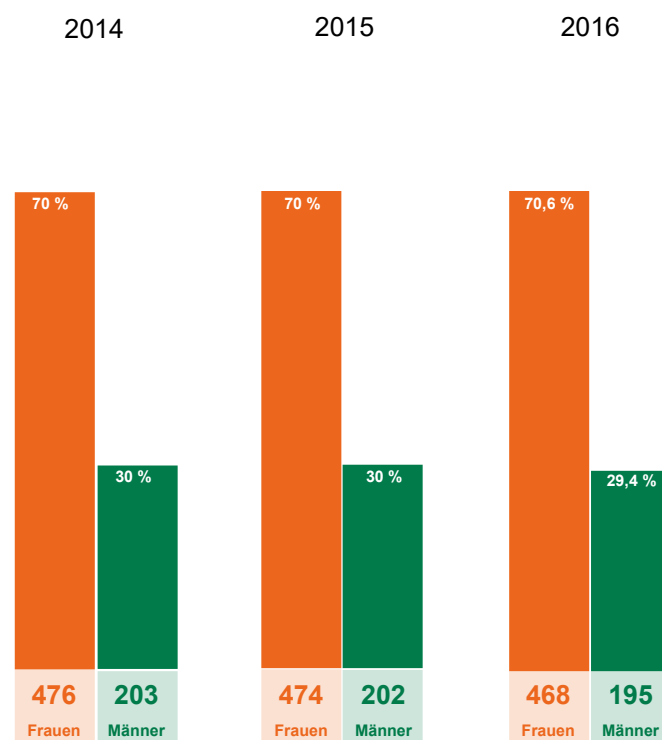
Sowohl im allgemeinen Lehrpersonal als auch in den Leitungsfunktionen sind an öffentlichen Pflichtschulen überwiegend Frauen tätig.

Im Berichtszeitraum wurden an den allgemein bildenden Pflichtschulen 578 weibliche und 159 männliche Lehrpersonen neu angestellt.

### LEHRKRÄFTE



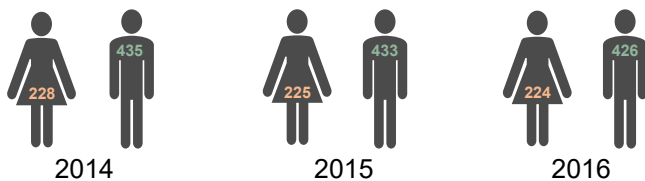
### SCHULLEITUNGEN



In den letzten drei Jahren wurden insgesamt 108 Leitungsstellen neu besetzt, von diesen waren 77 Lehrerinnen und 31 Lehrer. Dies waren 71,3 % Frauen und 28,7 % Männer in Führungsfunktion.

## BERUFSBILDENDES SCHULWESEN

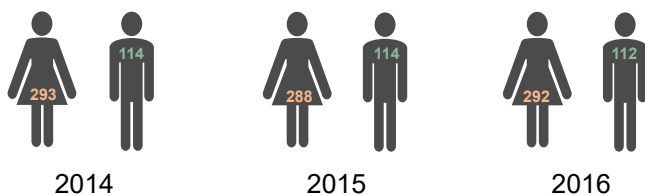
Im Berufsschulwesen liegt der Anteil der Frauen im allgemeinen Lehrkörper bei 34 %.



Im Berichtszeitraum wurden an den berufsbildenden Pflichtschulen 6 weibliche und 12 männliche Lehrpersonen neu angestellt.

## LANDWIRTSCHAFTLICHES SCHULWESEN

Der Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ist ebenfalls weiblich dominiert:



Es gab im Berichtszeitraum lediglich eine öffentliche Stellenausschreibung, diese wurde 2014 mit einer männlichen Lehrperson neu besetzt.

Der hohe Frauenanteil spiegelt sich auch in den Schulleitungen wider. Zwischen 2014 und 2016 waren von 25 Schulen, 15 mit Direktorinnen und 9 mit Direktoren besetzt.

2014 kam es zu drei Neubestellungen, wovon zwei Frauen als Direktorinnen bestellt wurden. 2016 wurde eine Direktorin neu bestellt.



## STEIERMÄRKISCHE KRANKENANSTALTEN- GESELLSCHAFT m.b.H.

**D**er Frauenanteil der Landebediensteten der Steiermärkischen Krankenanstalten Ges.m.b.H. ist mit 78,25 % relativ hoch und im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gleichbleibend. Dieser hohe Anteil an Frauen ergibt sich daraus, dass der Pflegebereich nach wie vor zum überwiegenden Maß weiblich besetzt ist.

Auch die Führungsebene der Stationsleitungen ist eindeutig weiblich dominiert.

Dagegen sind die Abteilungsleitungsebene und der ärztliche Leitungsbereich überwiegend männlich besetzt.

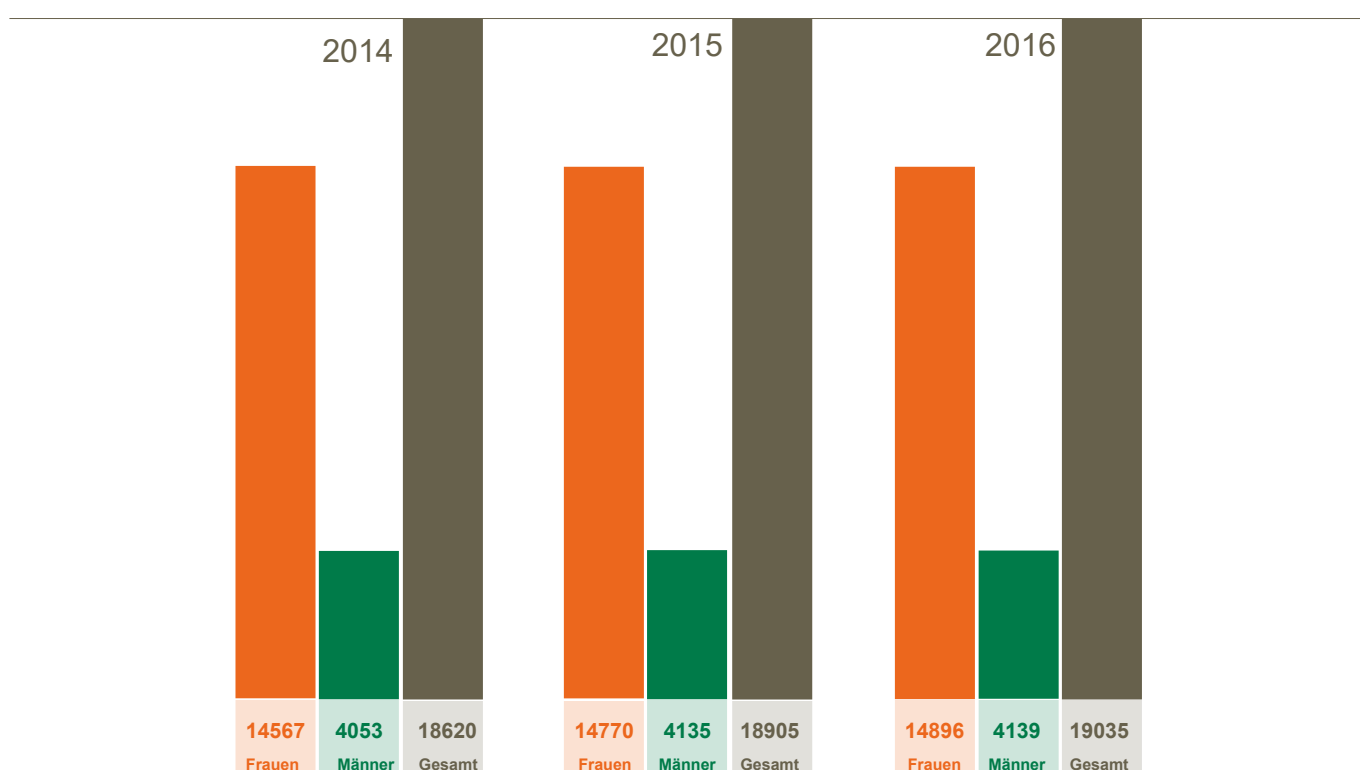
Im Jahr 2016 hatten insgesamt 663 Bedienstete eine Führungsfunktion inne. Von den 401 Frauen in Führungsfunktion waren 89 und von den 262 Männern, waren 10 teilzeitbeschäftigt.

Der Frauenanteil in Führungspositionen inklusive Stationsleitungen liegt bei 17,90 %.

Von 67 Primariaten waren im Jahr 2016 lediglich drei mit Frauen besetzt.

Dem gegenüber stehen 434 Stationsleitungen, wovon 360 von Frauen geleitet werden und 74 von Männern.

### PERSONEN INKL. KARENZIERUNGEN



## FÜHRUNGSFUNKTIONEN 2016

### Vorstand

Frauen	0
Männer	2
	<b>2</b>

### AL-Mitglied

Frauen	13
Männer	30
	<b>43</b>

### Primariatsleitung

Frauen	3
Männer	64
	<b>67</b>

### OE-Leitung/Teamleitung in KMS

Frauen	10
Männer	33
	<b>43</b>

### Stationsleitung

Frauen	360
Männer	74
	<b>434</b>

### 1. OberärztInnen/GOA

Frauen	15
Männer	59
	<b>74</b>

### GESAMT

Frauen	401
Männer	262
	<b>663</b>

## MASSNAHMEN DER KAGES ZU FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG

Die KAGES wurde im Jänner 2016 als familienfreundlichstes Unternehmen der Steiermark im öffentlich-rechtlichen Bereich sowie im Juni mit dem zweiten Platz beim österreichischen Staatspreis für die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe im öffentlich-rechtlichen Bereich ausgezeichnet.

Unter anderem wurden folgende Maßnahmen in die Prämierung miteinbezogen:

- Einführung der Altersteilzeit mit 1.1.2014
- Schwerpunkt Angehörigenpflege
- Umfassendes Programm in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Errichtung einer Servicestelle für Ärztinnen und Ärzte
- Umfassende Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu allen relevanten Themen im Intranet
- Laufend bewusstseinsbildende Maßnahmen (zB.: im Rahmen der Führungskräfte-schulung und in diversen Publikationen)
- Forcierung der Väterbeteiligung

Seit Oktober 2013 werden im Rahmen der Projekte „Lebensphasenorientierung für den ärztlichen Bereich“ bzw. „Lebensphasenorientierung für den Pflegebereich“ jeweils im Teilprojekt „Lebensphasenorientierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unter anderem Maßnahmen zur Frauenförderung erarbeitet.

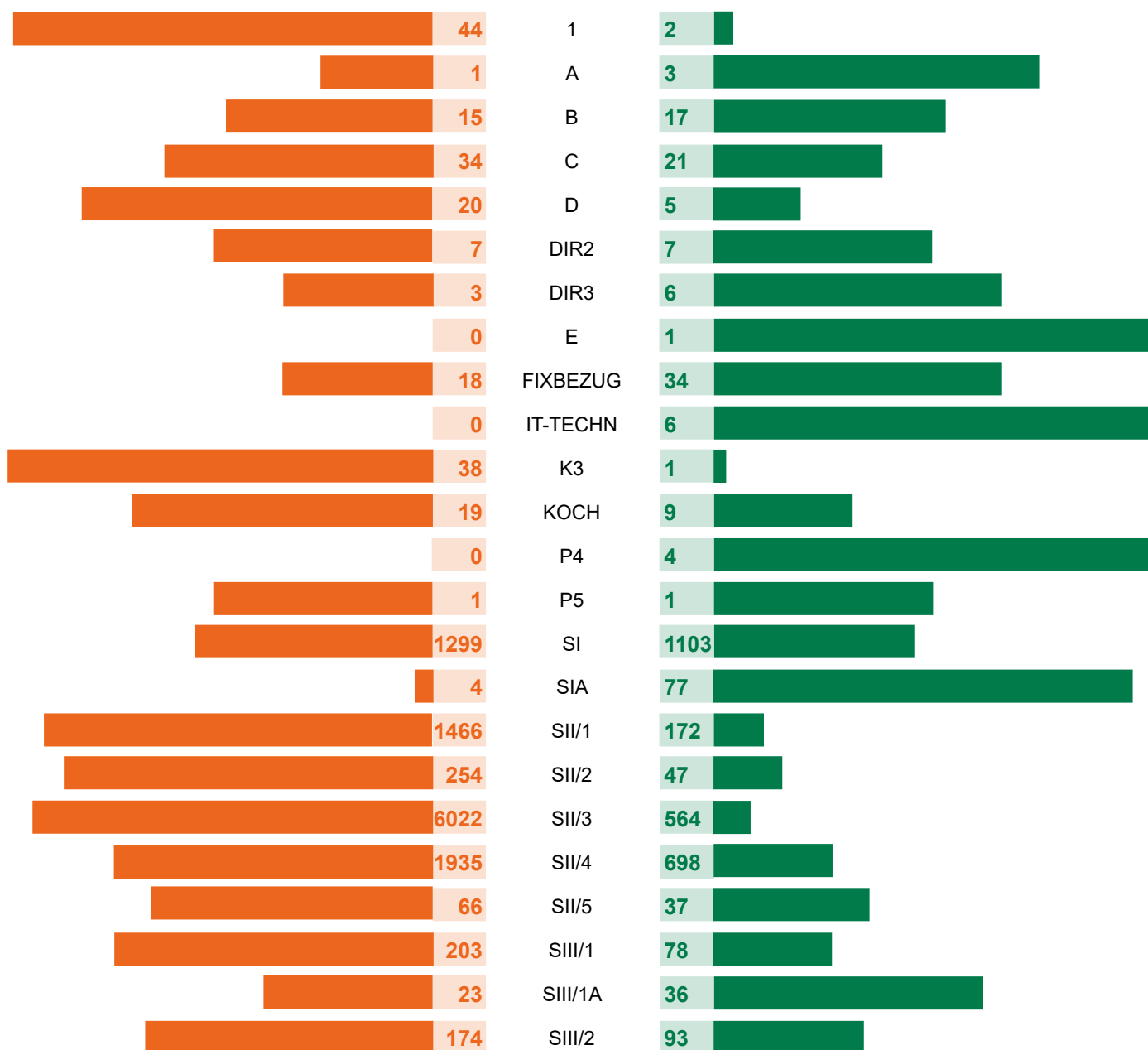
## LANDESBEDIENSTETE DER STEIERMÄRKISCHEN KRANKENANSTALTENGESSELLSCHAFT m.b.H.

Personalstand 2016

ANZAHL DER FRAUEN  
IN DEN TARIFGRUPPEN



ANZAHL DER MÄNNER  
IN DEN TARIFGRUPPEN



ANZAHL DER FRAUEN  
IN DEN TARIFGRUPPEN



ANZAHL DER MÄNNER  
IN DEN TARIFGRUPPEN



## ALTERSTEILZEIT

Im Berichtszeitraum nahmen 6 mal so viele Frauen als Männer die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch. Von insgesamt 302 Bediensteten waren dies 260 Frauen und 42 Männer.

## NEUAUFNAHMEN ALLGEMEIN

2014-2016 kam es im Bereich der KAGes zu 4454 Neuaufnahmen, davon 3320 Frauen.

Anm.: ohne die Dienstzweige 16\* und FerialarbeiterInnen

## MA MIT BEHINDERUNG UNTER 50 %

	2014	2015	2016
Frauen	586	602	621
Männer	158	167	176

## MA MIT BEHINDERUNG ÜBER 50 %

	2014	2015	2016
Frauen	842	844	838
Männer	356	357	357

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ANDERER NATIONEN

	2014	2015	2016
Frauen	343	370	410
Männer	130	157	170

## Neubesetzung

	2014	2015	2016
ohne Lehrlinge/ PraktikantInnen	86	112	108
mit Lehrlingen/ PraktikantInnen	92	123	112

## PRÄVENTIVE MASSNAHMEN DER KAGES HINSICHTLICH (SEXUELLER) BELÄSTIGUNG

Im „KAGes-Kodex“ wird auf die Würde des Menschen und ein respektvolles Miteinander, Achtung, Toleranz, Vertrauen und teamorientierte Zusammenarbeit Wert gelegt.

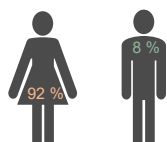
Bewusstseinsbildung durch diverse Schulungen und Publikationen.

Folgende interne Beratungsangebote stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch bei (sexueller) Belästigung zur Verfügung:

- Anonymes Hinweisgebersystem
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Betriebsrat
- Interne psychosoziale Servicestelle

## KARENZ & MUTTERSCHUTZ

Im Jahr 2016 waren 1663 Frauen und 146 Männer in Karenz und 20 Väter nahmen Frühkarenz in Anspruch.



	2014		2015		2016	
	Karenz MSchG/VKG	unbezahl. KU	Karenz MSchG/VKG	unbezahl. KU	Karenz MSchG/VKG	unbezahl. KU
Frauen	1221	388	1242	367	1278	385
Männer	55	70	71	62	86	60
Summe	1276	458	1313	429	1364	445



# GEMEINDEVERWALTUNG

Um auch in der Gemeindeverwaltung ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen zu erreichen, ist seitens der Gemeinden und Gemeindeverbände auf eine Ausgewogenheit in den Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen hinzuwirken. Ziel ist die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten.

Eine zentrale Aufzeichnung wieviele Bedienstete derzeit in den einzelnen Verwendungsgruppen bzw. Gehaltsklassen in den Gemeinden beschäftigt sind und wie sich die Dienstposten der Amtsleitungen auf Frauen und Männer verteilen, erfolgt derzeit leider nicht.

Die Erhebung dieser Daten durch das Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten würde die vorhandenen Ressourcen überschreiten.

## FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMM

Soweit eine Frauenförderung gemäß § 20 L-GBG geboten ist, haben Gemeinden und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen.

In diesem ist festzulegen, welche Maßnahmen durchzuführen sind um eine bestehende Unterrepräsentation oder eine bestehende Benachteiligung von Bediensteten zu beseitigen.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat die steirischen Gemeinden mehrmals auf diese Bestimmungen hingewiesen.

Bisher wurde lediglich in den Gemeinden Bruck an der Mur, Kapfenberg und Weiz ein Frauenförderungsprogramm beschlossen.

In allen übrigen Gemeinden der Steiermark scheint eine Frauenförderung im Sinne des L-GBG durch Erlassung eines Frauenförderungsprogramms nicht nötig zu sein.

Es wird empfohlen, dass sich Gemeinden mit einer gezielten Frauenförderung auseinandersetzen und dementsprechende Maßnahmen im Sinne des L-GBG mittels Gemeinderatsbeschluss verordnen.

## KONTAKTPERSONEN IN GEMEINDEN

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters eine Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen für die Dauer von 5 Jahren zu bestellen.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung sind 201 Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen in den steirischen Gemeinden bestellt.

## ANFRAGEN AUS GEMEINDEN

Im Berichtszeitraum wurden 233 Anfragen auf Gemeindeebene zu Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierung bearbeitet.

Geschlecht	48
ethnische Zugehörigkeit	3
Behinderung	7
Alter	8
Sonstiges	167

## AKADEMIE - GEMEINDEBUND

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hatte im Zuge von 6 Basislehrgängen die Möglichkeit an der Akademie des Steirischen Gemeindebundes zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung vorzutragen.

# RESÜMEE - AUSBLICK

**W**ir blicken auf arbeitsreiche Jahre zurück, in denen wir uns verstärkt der Bewusstseinsbildung bezüglich der Themen Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit gewidmet haben.

In zahlreichen individuellen Beratungen konnten Betroffene unterstützt, gestärkt und bei Bedarf in Verfahren begleitet werden.

Dem Themenschwerpunkt entsprechende Schulungen und Informationsveranstaltungen wurden organisiert und durchgeführt.

Diese tragen zur Bewusstseinsbildung bei und können Grundlage für einen belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz sein.

Die Anzahl der Anfragen an das Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten weisen jedoch darauf hin, dass Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung noch nicht durchgängig erreicht sind.

Auch die Personalstatistiken zeigen, dass wir von einer Ausgewogenheit und damit einer Gleichstellung von Frauen und Männern in den unterschiedlichsten Funktions- und Entlohnungsgruppen noch weit entfernt sind.

Die juristische Gleichbehandlung führt nicht automatisch zu einer faktischen Gleichstellung.

Es bedarf nach wie vor gezielter Maßnahmen, besonders auch auf oberster Führungsebene braucht es eine verstärkte Frauenförderung.

Das Durchschnittsalter der Frauen im steirischen Landesdienst liegt derzeit bei ca. 45 Jahren und das der Männer bei ca. 47 Jahren. 43 % der Landesbediensteten sind älter als 50 Jahre!

Diese Tatsache stellt für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Herausforderung dar. Gerade deshalb dürfen in den kommenden Jahren besonders Maßnahmen, die der Altersdiskriminierung entgegenwirken und jene die zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit beitragen, nicht aus den Augen verloren werden.

Die steigende Anzahl der Anfragen zum Gleichbehandlungsgebot außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung verlangen auch in diesem Bereich verstärkt Beratungs- und Aufklärungsarbeit, um das gegenseitige Verständnis und eine gelebte Wertschätzung positiv zu unterstützen.

Das erste Landes-Gleichbehandlungsgesetz trat mit November 1997 in Kraft. Dieses hatte ausschließlich die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes und die Frauenförderung zum Ziel.

Das 20jährige Jubiläum soll nicht nur Anlass für einen Rückblick sein, sondern auch die Möglichkeit bieten dieses im Zuge eines bereits geplanten Festaktes im November 2017 entsprechend zu würdigen.

In 20 Jahren Gleichbehandlung im Landes- und Gemeindedienst ist vieles erreicht worden und dennoch verdeutlichen die in diesem Bericht aufgezeigten Zahlen und Daten, dass Gleichstellung offensichtlich ein langfristiges Ziel ist!

In diesem Sinne sind wir alle, vor allem Personalverantwortliche, wie politische Entscheidungsträgerinnen und -träger gefordert, Voraussetzungen zu schaffen, die eine weitere Umsetzung der Ziele des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes unterstützen und ermöglichen.



