

GLEICHBEHANDLUNG STEIERMARK

TÄTIGKEITSBERICHTE DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN UND DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Gleichbehandlung & Frauenförderung

2017 – 2019

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

www.gleichbehandlung.steiermark.at

Grafische Umsetzung & Satz

Carina Gartner

Bildlizenzen

Kommunikation Land Steiermark, alle übrigen siehe Bildrand

Druck und Verarbeitung

Land Steiermark



Sehr geehrte Damen und Herren!

Als Gleichbehandlungsbeauftragte habe ich der Steiermärkischen Landesregierung jedes dritte Jahr einen schriftlichen Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie der Frauenförderung zu erstatten.

Auch die Gleichbehandlungskommission hat der Landesregierung alle drei Jahre über ihre Tätigkeit, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

Zahlreiche Gesetze, Richtlinien, Verordnungen und das Bekenntnis der Landesregierung zu Gleichstellung und gegen Benachteiligung in allen Lebensbereichen tragen dazu bei, dass sich die Steiermark zu einer Menschenrechtsregion entwickeln kann. Dies kann jedoch nur mit einem, auf gegenseitigen Respekt beruhenden, wertschätzenden Umgang miteinander gelingen. Dazu müssen diesbezügliche gesetzliche Vorgaben mit Leben erfüllt und dementsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Das vorliegende Dokument beinhaltet den Tätigkeitsbericht der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten und jenen der Landes-Gleichbehandlungskommission über den Berichtszeitraum 1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2019. Beide Berichte sind Kontroll- wie Dokumentationsinstrumente und zeigen, wo bereits entsprechende Rahmenbedingungen für eine gelingende Gleichbehandlung herrschen und wo diese noch geschaffen werden müssen.

Die Tätigkeitsberichte geben nicht nur einen Überblick über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Zeitraum 2017 - 2019, sondern zeigen auch die seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gesetzten Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Förderung der Gleichbehandlung auf.

Gleichbehandlung, Frauenförderung, Antidiskriminierung sowie belästigungs- und diskriminierungsfreies Arbeiten kann nur in Kooperation mit vielen Verantwortlichen gelingen.

Ich danke daher allen, die mich in meiner Arbeit als Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützen und zu diesem Gelingen beitragen.

Graz, März 2020

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINES.....	6
<ul style="list-style-type: none">• Rechtliche Grundlagen• Aufgaben und Zuständigkeiten	
GESCHÄFTSSTELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN.....	11
<ul style="list-style-type: none">• Budget und Standort• Das Team	
KONTAKTPERSONEN FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG.....	13
<ul style="list-style-type: none">• Kontaktpersonen	
ARBEITSSCHWERPUNKTE.....	16
<ul style="list-style-type: none">• 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
<ul style="list-style-type: none">• Bewusstseinsbildung & Öffentlichkeitsarbeit• Projekte	
REGIONALE & NATIONALE VERNETZUNG.....	33
<ul style="list-style-type: none">• Vernetzung	
GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG.....	34
<ul style="list-style-type: none">• Allgemeine Landesverwaltung<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarkeit Beruf & Familie• Synergetische Wirkung von Qualitätsmanagement & Gleichbehandlung• Aus- und Weiterbildung• Öffentliches Schulwesen• Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.• Gemeindeverwaltung	
BERICHT DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION.....	60
<ul style="list-style-type: none">• Kommissionsmitglieder• Verfahren• Begutachtungen	

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

STEIERMÄRKISCHES LANDES- GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

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 i.d.g.F.*) erlassen.

Dieses regelt:

1. die Gleichbehandlung aufgrund des **Geschlechtes**, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die besondere **Förderung von Frauen**.
2. die Gleichbehandlung aufgrund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** sowie der **sexuellen Orientierung** und **Identität**.

Als **Diskriminierungsgründe** werden jene, die in den EU-Richtlinien vorgegeben sind, genannt.

GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

Der Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes umfasst Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen und Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu diesen bewerben.

§ 3 des Steiermärkischen Landes-Dienst- und Besoldungsrechtes wiederholt und bekräftigt dieses umfassende Gleichbehandlungsgebot.

GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT AUSSERHALB VON BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

Der Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich auch auf Bürger_innen, welche durch Organe des Landes, der Gemeinden oder Gemeindeverbände in der Vollziehung landesgesetzlicher Vorgaben diskriminiert oder (sexuell) belästigt werden. Dies gilt insbesondere in den Bereichen Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung sowie beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

FRAUENFÖRDERUNGSGEBOT

Ziel des im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Frauenförderungsgebotes ist eine Ausgewogenheit der Geschlechter in den einzelnen Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen. Um dieses Ziel zu erreichen hat die Steiermärkische Landesregierung mit Verordnung vom 10. März 2003 für den steirischen Landesdienst ein Frauenförderungsprogramm, LGBl. Nr. 23/2003, erlassen.

Mit 1. Jänner 2017 trat die Verordnung zur Wirkungsorientierung, LGBl. Nr. 152/2017 in Kraft.

Mit Umsetzung der wirkungsorientierten Haushaltsführung wurden für die 28 Globalbudgets 128 Wirkungsziele definiert, davon sind 52 Gleichstellungsziele. Diese dienen der Gleichstellung in unterschiedlichen Dimensionen.

Sie umfassen insbesondere die Auswirkung auf die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter, die Erhöhung der Chancengleichheit, die Aufhebung von Diskriminierungen bestimmter Anspruchsgruppen und den Abbau regionaler Disparitäten.

STEIERMÄRKISCHES WEB-ZUGANGSGESETZ

Mit 1. Juli 2019 trat das Steiermärkische Web-Zugangsgesetz, LGBl. Nr. 50/2019, in Kraft. Das Steiermärkische Web-Zugangsgesetz regelt den Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen des Landes Steiermark, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Websites und mobile Anwendungen dieser sind barrierefrei, d.h. wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust zu gestalten. Auf den Websites ist eine diesbezügliche Erklärung zur Barrierefreiheit zu veröffentlichen.

Mit diesem Gesetz wurde die EU-Richtlinie Nr. 2016/2012 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen umgesetzt.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat seit Juli 2019 auch Beschwerden betreffend die Verletzung gegen die Bestimmungen des neuen Steiermärkischen Web-Zugangsgesetzes entgegenzunehmen und zu prüfen. 2019 gingen dazu bereits *drei Anfragen* bei der Ombudsstelle ein. Bei berechtigter Beschwerde kann diese Handlungsempfehlungen aussprechen und Maßnahmen vorschlagen.

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ BEHINDERTENEINSTELLUNGSGESETZ

In den Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes fallen auch Lehrer_innen an öffentlichen Pflichtschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

Für diese erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gleichbehandlungsgebotes in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, i.d.g.F.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderung ist für Lehrer_innen materiellrechtlich im Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, i.d.g.F. normiert.

EMPFEHLUNG:

Das tägliche Arbeiten mit dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz zeigt, dass dieses den Entwicklungen im Bereich Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung der Rechtspraxis anzupassen ist. Es wird daher wie bereits im letzten Bericht empfohlen, ein neues, modernes und umfassendes Landes-Gleichbehandlungsgesetz zu erlassen. Dadurch würde der Lesbarkeit und der Rechtssicherheit Genüge getan. Damit könnten auch die Rechtssprüche des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofes sowie jene des Europäischen Gerichtshofes und die Empfehlungen des Komitees der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) sowie der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) umgesetzt werden.

EU-RICHTLINIEN

Mit dem Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Stmk. Web-Zugangsgesetz wurden folgende EU-Richtlinien umgesetzt:

- Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117/EWG, (Lohngleichheitsrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zu Berufsbildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, 97/80/EG (Beweislastrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Änderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie)
- Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie)
- Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), 2006/54/EG, (Gleichbehandlungsrichtlinie)
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (Gleichbehandlungsrichtlinie Selbständige)
- Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmer_innen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (Freizügigkeitsrichtlinie)
- Richtlinie 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (Web-Accessibility-Richtlinie)

EUROPÄISCHE MENSCHENRECHTS-KONVENTION/GLEICHHEITSGRUND-SATZ

DRITTES GESCHLECHT

Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 15. Juni 2018, G 77/2018, wurde anerkannt, dass intersexuelle Menschen, deren biologisches Geschlecht nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ ist, ein Recht darauf haben ihre Geschlechtlichkeit entsprechend im Personenstandsregister und Urkunden eintragen zu lassen. Das Urteil gründet auf Artikel 8 EMRK, der die Achtung des Privat- und Familienlebens gewährleistet.

„Art. 8 EMRK räumt daher Personen mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung, gegenüber männlich oder weiblich das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht ein, dass auf das Geschlecht abstellende Regelungen ihre Variante der Geschlechtsentwicklung, als eigenständige geschlechtliche Identität anerkennen und schützt insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechteridentität vor einer fremdbestimmten Geschlechterzuweisung.“ VFGH G 77/2018

Der Verfassungsgerichtshof verweist bei der Bezeichnung „inter“, „divers“ oder „offen“ auf den Vorschlag der Bioethikkommission beim Bundeskanzleramt.

EMPFEHLUNG:

Um dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes Genüge zu tun, wird die Umsetzung einer diskriminierungsfreien Sprache im amtlichen Schriftverkehr wie auch bei Stellenausschreibungen empfohlen.

GLEICHGESCHLECHTLICHE EHE

Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 31. Dezember 2018, G 258/2017, wurde die unterschiedliche Regelung für verschieden- und gleichgeschlechtliche Paare beim Zugang zur Ehe aufgehoben. Der Verfassungsgerichtshof begründet diesen Schritt mit dem Diskriminierungsverbot des Gleichheitsgrundsatzes. Seit 1. Jänner 2019 haben somit gleichgeschlechtliche wie verschieden-geschlechtliche Paare die Möglichkeit zu heiraten oder sich gemäß des Eingetragenen Partnerschaft-Gesetzes zu verpartnern.



ANZAHL DER EINGETRAGENEN PARTNERSCHAFTEN IN DER STEIERMARK

	2017	2018
Partnerschaften Frauen	25	25
Partnerschaften Männer	28	29
Gesamt	53	54

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen nur vorläufige Zahlen von Statistik Austria von Jänner bis September 2019 für die Steiermark vor. Laut diesen gab es 5.450 Eheschließungen, wovon 118 gleichgeschlechtliche waren. Weiters gab es im selben Zeitraum 102 eingetragene Partnerschaften, wovon 11 gleichgeschlechtliche waren.

AUFGABEN & ZUSTÄNDIGKEITEN

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

Die Gleichbehandlungsbeauftragte

- hat sich mit allen Fragen, die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffend, zu befassen und Stellenausschreibungen vor Kundmachung zu prüfen.

- hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten. Zu diesem Zweck sind Sprechtage im Wirkungsbereich abzuhalten.

- fördert die Gleichbehandlung und unterstützt Arbeitnehmer_innen der Europäischen Union und ihre Familienangehörigen im Sinne Art. 4 der Freizügigkeitsrichtlinie.

- ist 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 bei der Disziplinarkommission Anzeige zu erstatten.

- hat Opfer von Diskriminierungen zu unterstützen, insbesondere durch Beratung über die aufgrund des Gesetzes gegebenen rechtlichen Möglichkeiten.

- hat unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang stehen.

- ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben.

- ist verpflichtet, mindestens einmal im Jahr Besprechungen mit den Kontaktpersonen abzuhalten.

- hat für die Fortbildung der Kontaktpersonen Sorge zu tragen.

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

Des Weiteren ist die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte **beratendes Mitglied** in der **Landes-Gleichbehandlungskommission**.

Mit 8. Dezember 2017 wurde die Ombudsstelle zusätzlich als **Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung** und **Unterstützung im Sinne der EU-Freizügigkeitsrichtlinie** eingerichtet. Dazu wurde das Landes-Gleichbehandlungsgesetz mit 14. November 2017 novelliert.

Gemäß § 24 Steiermärkisches Regionalentwicklungsgesetz ist sie **beratendes Mitglied** bei **Regionalversammlungen**.

Als Expertin ist sie außerdem in unterschiedlichsten Projekten, Fachbeiräten und Auswahlverfahren tätig.

Mit 1. Juli 2019 wurde die Ombudsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten als **Beschwerdestelle nach dem Steiermärkischen Web-Zugangsgesetz** eingerichtet.

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 und nach Beendigung dieser zur **Verschwiegenheit** verpflichtet.

BUDGET & STANDORT

Für Projekte, diverse bewusstseinsbildende Maßnahmen und Veranstaltungen zu den Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Belästigung sowie für Schulungen der Kontaktpersonen standen der L-Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum jährlich durchschnittlich 11.466,- Euro zur Verfügung.

Trotz der bescheidenen budgetären Mittel und personellen Ressourcen, ist es gelungen, für eine große Anzahl an Kontaktpersonen Fortbildungsangebote zur Verfügung zu stellen.

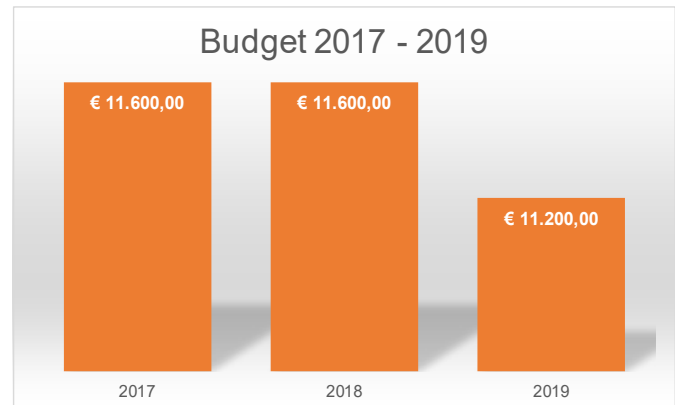
Zusätzlich wurden mehrere Veranstaltungen zu aktuellen Themen organisiert und durchgeführt.

Die Homepage konnte barrierefrei gestaltet, ein Filmprojekt umgesetzt und ein Postkartenheft zum Thema Menschenrechte aufgelegt werden.

Die Ombudsstelle der L-Gleichbehandlungsbeauftragten ist in die Landesverwaltung eingegliedert und der Abteilung 2 - Zentrale Dienste organisatorisch zugeordnet.



Das Büro der L-Gleichbehandlungsbeauftragten und die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission befinden sich am **Burgring 4, erste Ebene, 8010 Graz.**



Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz legt unter anderem in den allgemeinen Politikempfehlungen Nr. 2: Zentrale Punkte, Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von Gleichbehandlungsstellen fest. Diesen Empfehlungen entsprechend, sollen Gleichbehandlungsstellen u.a. unabhängig über ihre interne Struktur, die Bewirtschaftung ihres Budgets sowie die Erstellung und den Einsatz ihrer Mitarbeiter_innen entscheiden können. Sie sollen über hinreichendes Personal und Finanzmittel verfügen, um alle ihre Aufgaben und Zuständigkeiten wirkungsvoll wahrnehmen zu können. *ECRI(2018)06*

Die Europäische Kommission hat 2018 Standards zur Unabhängigkeit und Wirksamkeit der Gleichbehandlungsstellen empfohlen. (*Empfehlung EU 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018*)

EMPFEHLUNG:

Um diesen Standards zu entsprechen, sollten den Empfehlungen der Europäischen Kommission, insbesondere bei der organisatorischen Ausgestaltung der Unabhängigkeit der Ombudsstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Ausstattung dieser mit personellen und finanziellen Ressourcen nachgekommen werden.

DAS TEAM

In der Ombudsstelle der L-Gleichbehandlungsbeauftragten waren im Berichtszeitraum nachstehende Personen tätig:



MAG.ª DR.ª SABINE SCHULZE-BAUER
Gleichbehandlungsbeauftragte



CARINA GARTNER
Sachbearbeiterin
seit Jänner 2018



PETER HABELSBERGER
Hilfsdienst
Pensionierung März 2019



HELENE CIBINELLO
Referentin



BRIGITTA SEMLITSCH
Assistenz



JASMINA PARCZ
Sachbearbeiterin
in Karenz seit April 2018

Die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt auch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission. Für die Schriftführung waren für administrative Tätigkeiten und die Organisation von Sitzungen Helene Cibinello und Carina Gartner bzw. Jasmina Parcz tätig.

Als Fachpraktikantin konnte Mag.ª Elisabeth Hausegger Erfahrungen im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung sammeln.

KONTAKTPERSONEN

Gemäß § 43 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes sind Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und die politische Expositur Gröbming, die Agrarbezirksbehörde, andere Verwaltungsstellen sowie für die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen.

Die Kontaktpersonen werden mit Regierungsbeschluss für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden.

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Vertreter_innen des Dienstgebers dürfen nicht als Kontaktpersonen bestellt werden.

Kontaktpersonen detailliert:

Landesdienststellen u. Betriebe	39
Bezirkshauptmannschaften	13
Baubezirksleitungen	7
Agrarbezirksbehörde	3
Landesberufsschulen	7
Jugend(sport)häuser	6
Land- u. forstwirtschaftliche Fachschulen	17
Gesundheits- und Krankenpflegesschulen	7

Anzahl der Kontaktpersonen

Landesdienst	99
Gemeinden	198
KAGes	32
Gesamt	329

Stand 31.12.2019

AUFGABEN DER KONTAKTPERSONEN

Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Frauenförderung betreffenden Fragen in ihrer Dienststelle zu befassen. Sie nehmen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten bzw. unterstützen diese. Sie sind in Ausübung ihrer Funktion zur Verschwiegenheit verpflichtet und weisungsfrei. Es ist ihnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen.

Kontaktpersonen sind erste Ansprechpersonen vor Ort und können eine Brückenfunktion zwischen Dienststelle und Gleichbehandlungsbeauftragter einnehmen. In Ausübung ihrer (beratenden) Funktion sind Kontaktpersonen oft sehr gefordert, deshalb werden von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten laufend Fortbildungen, die diese Tätigkeit unterstützen, organisiert bzw. durchgeführt. Diese Angebote beinhalten beispielsweise die Einführung in die Funktion der Kontaktperson, Sensibilisierungen zu den einzelnen Tatbeständen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und Workshops zu Gesprächsführung und Konfliktregelung.

Für die Funktionsperiode 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2024 wurden für die Dienststellen und Betriebe des Landes 105 Kontaktpersonen und für den Bereich der KAGes 22 Kontaktpersonen neu bestellt.

An dieser Stelle soll nicht vergessen werden, dass Kontaktpersonen ihre Funktion als zusätzliche Aufgabe zu ihrem eigentlichen dienstlichen Auftrag (Stellenbeschreibung) ausführen. Nicht selten kommt es vor, dass Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen auch schon andere zusätzliche Funktionen an der Dienststelle innehaben. Diese „ehrenamtlichen“ Tätigkeiten

(z.B. Mitwirkung in der Personalvertretung, im Gesundheitszirkel, alle die Sicherheit betreffenden Funktionen, usw.) nehmen nicht nur Zeit in Anspruch, sie benötigen auch eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema. Das Engagement dieser Kolleg_innen trägt wesentlich zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsplatz an den Dienststellen bei.

Fortbildungsangebote 2017 - 2019 für Kontaktpersonen

2017 1 Informationstag für neu bestellte Kontaktpersonen

1 Kontaktpersonenschulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“

1 Veranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

1 Sensibilisierungsworkshop „Blinde und sehbehinderte Menschen“

1 Festveranstaltung „20 Jahre Landes-Gleichbehandlungsgesetz“

6 Regionaltreffen in den steirischen Bezirken

2018 1 Informationstag für neu bestellte Kontaktpersonen

1 Kontaktpersonenschulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“

1 Sensibilisierungsworkshop „Blinde und sehbehinderte Menschen“

1 Vortrag „Verwaltung & Menschenrechte“

1 Workshop zum Thema „Kontaktpersonen als Wähler der Menschenrechte“

2 Regionaltreffen in den steirischen Bezirken

2019 1 Ausstellung zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“

4 Workshops zum Thema Wertschätzende Kommunikation

2 Regionaltreffen in den steirischen Bezirken

REGIONALTREFFEN 2017 - 2019

Die jährlich stattfindenden Regionaltreffen für Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen an den Dienststellen des Landes, der Gemeinden und der KAGes dienen der Vernetzung und dem Informationsaustausch.

2017 wurde bei den Regionaltreffen das Thema „*Beratungsgespräche führen*“ wiederaufgegriffen und auf verschiedene Fragetechniken und deren Wirkung eingegangen.

2018 standen anlässlich des Menschenrechtsjahres die Regionaltreffen unter dem Motto „*70 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte*“.

2019 wurde dem Thema „*Die richtige Distanz im beruflichen Umfeld*“ gewidmet. Mit Fragen wie: „*Wie viel Abstand braucht ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz im Arbeitsalltag? Worauf ist im Umgang mit anderen zu achten?*“ wurde das Thema bearbeitet.

EFFIZIENT, WERTSCHÄTZEND UND RESPEKTIVOLL KOMMUNIZIEREN IM BERUFSALLTAG

In einem zweiteiligen Seminar wurden den Kontaktpersonen die Grundsätze der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg vermittelt.

Anhand konkreter Beispiele aus dem Arbeitsalltag wurden Haltung und Methoden der Gewaltfreien Kommunikation thematisiert und in Übungen vertieft.

ÜBERGRIFFE UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

In Kooperation mit dem Gewaltschutzzentrum Steiermark wurde eine Veranstaltung zum Thema „*Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*“ durchgeführt. Die Kontaktpersonen haben sich mit Gewaltdynamiken beschäftigt und wurden hinsichtlich hilfreicher Verhaltensweisen und Unterstützungsmöglichkeiten sensibilisiert.

100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT

Im Februar 2019 haben die Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen die Ausstellung „*100 Jahre Frauenwahlrecht in Österreich*“ in der Stmk. Landesbibliothek besucht. Die interessante Führung durch die Ausstellung hat einen Einblick in die historischen und politischen Gegebenheiten von der Geburtsstunde Österreichs als Republik bis in die Gegenwart ermöglicht und Pionierinnen in der Politik vorgestellt.

SENSIBILISIERUNGSWORKSHOP BLINDEN- UND SEHBEHINDERTEN-VERBAND STEIERMARK

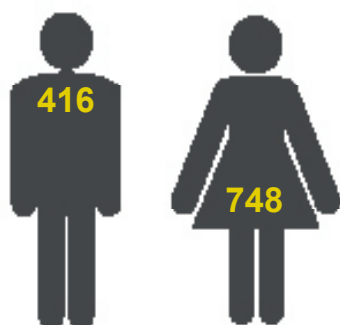
Blindsein bedeutet sein Leben an eine visuell ausgerichtete Gesellschaft anpassen zu müssen – nur wenige Menschen haben eine Vorstellung davon, wie es ist, blind zu sein. Geführt von blinden, sehbehinderten und sehenden Mitarbeiter_innen konnten die Kontaktpersonen einen Einblick in das Leben von sehbehinderten und blinden Menschen erhalten. Der Workshop hat auch Anregungen für den Umgang mit blinden und sehbehinderten Kolleg_innen, sowie beim Zusammentreffen im öffentlichen Raum, geboten.

ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

Im Berichtszeitraum 2017 - 2019 wurden insgesamt **1.164 Beratungen** durchgeführt und **114 Interventionen** (mittelfristige bis langfristige Begleitung und Unterstützung u.a. in Form von Mediationen) verzeichnet. 748 Frauen und 416 Männer haben sich an die Ombudsstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

Im Berichtszeitraum fanden annähernd gleich viele Beratungen statt wie 2014 - 2016. Anfragen und Beschwerden im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sind in den letzten Jahren mit rund 300 jährlich gleichbleibend.

Anfragen 2017 - 2019	2017	2018	2019
im Bereich Beschäftigung	287	304	300
außerhalb von Beschäftigung	117	87	69
GESAMT	404	391	369



2017 wurden 404 Geschäftsfälle bearbeitet, davon betrafen 254 Frauen und 150 Männer.

2018 hatte die Gleichbehandlungsbeauftragte 391 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 245 Frauen und 146 Männer.

2019 haben 369 Personen bei der Ombudsstelle um Unterstützung gebeten, davon waren 249 Frauen und 120 Männer.

Im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung wird nach wie vor der Tatbestand **Geschlecht**, gefolgt von **Behinderung** und **Alter** am häufigsten von den anfragenden Personen genannt. Es ist nicht davon auszugehen, dass es in der Landesverwaltung zu mehr Ungleichbehandlungen als in anderen Zuständigkeitsbereichen kommt, obwohl die meisten Anfragen von Landesbediensteten an die Ombudsstelle gerichtet werden. Der Grund dafür mag sein, dass die Ombudsstelle in die Landesverwaltung eingegliedert und dadurch innerhalb dieser bekannter ist, als in anderen Zuständigkeitsbereichen.

Im Berichtszeitraum gingen **35 Beschwerden** wegen **Mehrfachdiskriminierungen** in der Ombudsstelle ein. Diese betrafen vor allem die Tatbestände Geschlecht und Alter.

Zum Tatbestand der **sexuellen Belästigung** gingen im Berichtszeitraum **44 Anfragen** ein.

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

2017

ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht						
	Frauen	24	3	1	8	36
	Männer	3	1	0	0	4
		27	4	1	8	40
Ethnische Zugehörigkeit						
	Frauen	0	1	0	0	1
	Männer	0	0	0	0	0
		0	1	0	0	1
Religion/Weltanschauung						
	Frauen	0	0	0	0	0
	Männer	3	0	0	0	3
		3	0	0	0	3
Behinderung						
	Frauen	4	2	1	7	14
	Männer	3	7	1	0	11
		7	9	2	7	25
Alter						
	Frauen	1	0	0	4	5
	Männer	6	2	0	0	8
		7	2	0	4	13
Sexuelle Orientierung						
	Frauen	1	0	0	0	1
	Männer	0	0	0	0	0
		1	0	0	0	1
Sonstiges						
	Frauen	82	32	1	15	130
	Männer	32	25	0	4	61
		114	57	1	19	191
Belästigung						
	Frauen	4	1	0	1	6
	Männer	2	0	0	0	2
		6	1	0	1	8
Sexuelle Belästigung						
	Frauen	3	1	0	0	4
	Männer	0	1	0	0	1
		3	2	0	0	5
Gesamt		168	76	4	39	287

2018

ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht						
	Frauen	15	8	0	7	30
	Männer	12	0	1	1	14
		27	8	1	8	44
Ethnische Zugehörigkeit						
	Frauen	1	0	0	1	2
	Männer	0	1	1	0	2
		1	1	1	1	4
Religion/Weltanschauung						
	Frauen	2	2	0	1	5
	Männer	1	0	0	0	1
		3	2	0	1	6
Behinderung						
	Frauen	10	7	1	3	21
	Männer	14	7	0	1	22
		24	14	1	4	43
Alter						
	Frauen	8	3	3	3	17
	Männer	6	0	0	1	7
		14	3	3	4	24
Sexuelle Orientierung						
	Frauen	1	0	0	0	1
	Männer	8	0	3	0	11
		9	0	3	0	12
Sonstiges						
	Frauen	56	39	0	8	103
	Männer	17	24	1	1	43
		73	63	1	9	146
Belästigung						
	Frauen	3	0	0	0	3
	Männer	1	1	0	0	2
		4	1	0	0	5
Sexuelle Belästigung						
	Frauen	11	0	0	5	16
	Männer	3	1	0	0	4
		14	1	0	5	20
Gesamt		169	93	10	32	304

2019

ANFRAGEN IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Geschlecht						
	Frauen	20	6	1	10	37
	Männer	6	4	2	2	14
		26	10	3	12	51
Ethnische Zugehörigkeit						
	Frauen	0	0	0	1	1
	Männer	0	1	5	0	6
		0	1	5	1	7
Religion/Weltanschauung						
	Frauen	3	0	0	0	3
	Männer	5	0	0	0	5
		8	0	0	0	8
Behinderung						
	Frauen	5	0	0	4	9
	Männer	19	0	0	0	19
		24	0	0	4	28
Alter						
	Frauen	3	2	10	4	19
	Männer	3	0	1	5	9
		6	2	11	9	28
Sexuelle Orientierung						
	Frauen	0	0	0	1	1
	Männer	4	0	0	0	4
		4	0	0	1	5
Sonstiges						
	Frauen	70	29	5	11	115
	Männer	20	10	1	4	35
		90	39	6	15	150
Belästigung						
	Frauen	3	0	0	2	5
	Männer	1	0	0	1	2
		4	0	0	3	7
Sexuelle Belästigung						
	Frauen	11	0	0	3	14
	Männer	1	0	0	1	2
		12	0	0	4	16
Gesamt		174	52	25	49	300

2017-2019

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

	2017-2019	2017	2018	2019
Geschlecht	135	40	44	51
Ethnische Zugehörigkeit	12	1	4	7
Religion/Weltanschauung	17	3	6	8
Behinderung	96	25	43	28
Alter	65	13	24	28
Sexuelle Orientierung	18	1	12	5
Sonstiges	487	191	146	150
Belästigung	20	8	5	7
Sexuelle Belästigung	41	5	20	16
GESAMT	891	287	304	300

ANFRAGEN AUSSERHALB VON BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG

2017-2019

Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund der im Landes-Gleichbehandlungsgesetz genannten Tatbestände diskriminieren oder 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 141 diesbezügliche Geschäftsfälle zu den im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Tatbestände bearbeitet. Die Anzahl der Anfragen im Bereich außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung ist im Vergleich mit dem Berichtszeitraum 2014 - 2016 gleichbleibend.

Als Tatbestände werden am häufigsten die Diskriminierung aufgrund des **Geschlechtes**, der **ethnischen Herkunft** und der **Behinderung** genannt.

273 Bürger_innen haben sich an die Ombudsstelle gewandt, davon **149 Frauen** und **124 Männer**.

Gesundheit

Frauen	5
Männer	12
	17

Soziales

Frauen	20
Männer	27
	47

Güter/Dienstleistungen

Frauen	18
Männer	10
	28

Wohnen

Frauen	1
Männer	0
	1

Bildung

Frauen	18
Männer	6
	24

un-/selbständige Erwerbstätigkeit

Frauen	19
Männer	5
	24

Sonstiges

Frauen	68
Männer	64
	132

Gesamt	273
---------------	------------

**ANFRAGEN
AUSSERHALB VON BESCHÄFTIGUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG**

2017

Gesundheit

Frauen	0
Männer	1
	1

Soziales

Frauen	7
Männer	18
	25

Güter/Dienstleistungen

Frauen	5
Männer	2
	7

Wohnen

Frauen	1
Männer	0
	1

Bildung

Frauen	5
Männer	0
	5

un-/selbständige Erwerbstätigkeit

Frauen	11
Männer	0
	11

Sonstiges

Frauen	28
Männer	39
	67

Gesamt

117

2018

Gesundheit

Frauen	2
Männer	3
	5

Soziales

Frauen	6
Männer	6
	12

Güter/Dienstleistungen

Frauen	6
Männer	6
	12

Wohnen

Frauen	0
Männer	0
	0

Bildung

Frauen	6
Männer	3
	9

un-/selbständige Erwerbstätigkeit

Frauen	5
Männer	2
	7

Sonstiges

Frauen	22
Männer	20
	42

Gesamt

87

2019

Gesundheit

Frauen	3
Männer	8
	11

Soziales

Frauen	7
Männer	3
	10

Güter/Dienstleistungen

Frauen	7
Männer	2
	9

Wohnen

Frauen	0
Männer	0
	0

Bildung

Frauen	7
Männer	3
	10

un-/selbständige Erwerbstätigkeit

Frauen	3
Männer	3
	6

Sonstiges

Frauen	18
Männer	5
	23

Gesamt

69

INTERVENTIONEN, MEDIATIONEN & SCHLICHTUNGEN

Die Anzahl der längerfristig begleitenden Maßnahmen in Form von Mediationen, Interventionen oder Schlichtungen ist mit gesamt 114 in den letzten Jahren steigend.

2017 fanden **30 Verfahren** in Form von Mediationen und Interventionen statt. Davon konnten 28 positiv erledigt werden. 2 Verfahren wurden 2018 weitergeführt.

2018 fanden **48 Verfahren** statt. Es konnten in 45 Fällen positive Lösungen für die Betroffenen gefunden werden. Es wurde 1 Antrag auf Gutachtererstellung bei der Landes-Gleichbehandlungskommission eingebracht. 2 Verfahren wurden 2019 weitergeführt.

2019 wurden **36 Verfahren** durchgeführt, wovon 30 einer Lösung zugeführt wurden, 2 Anträge auf Gutachtererstellung wurden bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht und 4 Verfahren laufen 2020 weiter.

EMPFEHLUNG:

Grundsätzlich kann die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte nur Interventionen setzen, wenn die von Diskriminierung und Belästigung betroffenen Personen ihre Zustimmung dazu erteilen. Wenden sich Bedienstete direkt an ihre Vorgesetzten bzw. an die Dienstbehörde, sind diese u.U. verpflichtet disziplinare Maßnahmen zu setzen. Es wird empfohlen, dass bei offizieller Meldung von Belästigungen/Diskriminierungen an die Dienstbehörde von dieser rechtzeitig begleitende Maßnahmen zum Aufarbeitungsprozess gesetzt werden, um Folgeerscheinungen, wie beispielsweise Mobbing, zu verhindern. Um Betroffene unabhängig beraten und begleitende Maßnahmen setzen zu können, wird weiters empfohlen, seitens der Dienstbehörde die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte über Vorfälle von Belästigungen/Diskriminierungen zu informieren.

MEDIATION ist ein Angebot zur Konfliktregelung, wenn zwischen zwei oder mehreren Menschen ein Konflikt vorliegt. Das Ziel ist die einvernehmliche, außergerichtliche Lösung des Konfliktes.

Mediator_innen sind unparteiische Vermittler_innen zwischen den streitenden Parteien, begleiten das strukturierte, freiwillige Verfahren und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Sie treffen keine Entscheidungen bezüglich des Konflikts, sondern sind lediglich für den Ablauf der Mediation verantwortlich. Eine der Grundideen der Mediation ist die Achtung der Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer_innen. Die Arbeit mit einer einzelnen Person ist keine Mediation, sondern ein Konflikt-Coaching.



gettyimages.at/Kerrick

STELLENAUSSCHREIBUNGEN & AUSWAHLVERFAHREN

Zu einer wesentlichen Aufgabe der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gehört die Kontrolle der Ausschreibungen von Stellen und Funktionen hinsichtlich der Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogrammes.

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

Im Berichtszeitraum 2017 - 2019 wurden insgesamt **1.668 Stellenausschreibungen** dahingehend überprüft.

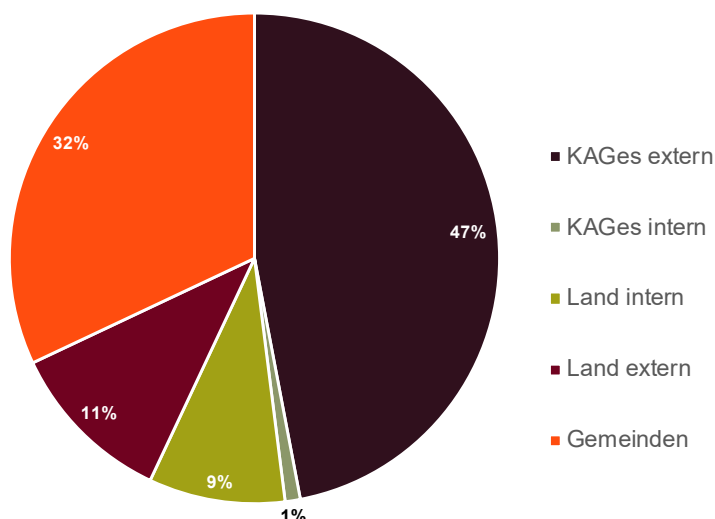
Fehlerhafte Stellenausschreibungen, in Bezug auf gendergerechte und diskriminierungsfreie Formulierungen, sind rückläufig. Dies ist unter anderem auch auf eine breitere Akzeptanz aufgrund fortwährender Information über die Verwendung einer gendergerechten Sprache im Arbeitsalltag zurückzuführen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte war im Berichtszeitraum in Auswahlverfahren des Landesdienstes bei **17 Hearings** beratend und stimmberechtigt miteingebunden.

Bei der Personalauswahl bei Nachbesetzungen ohne Ausschreibungen war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte nicht mit eingebunden.

EMPFEHLUNG:

Im Sinne der Frauenförderung und Chancengleichheit, wird wie bereits im Bericht 2014 - 2016 empfohlen, dass Frauen wie Männern die Möglichkeit zur Bewerbung - gerade für leitende Funktionen - geboten wird. Durch objektivierte Auswahlverfahren kann das gesetzlich normierte Frauenförderungsprogramm bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt werden.



STELLUNGNAHMEN & BEGUTACHTUNGEN

2017 **Stellungnahmen**

Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark geändert wird

Steiermärkisches Landes- und Regionalentwicklungsgesetz

Begutachtungen

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulerhaltungsgesetzes

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Empfehlungen

EU-Datenschutz-Verordnung, Umsetzung der Länder

"Verständliche Steiermark" Geschriebene Sprache, geschlechtsneutral formulieren

2018 **Stellungnahmen**

Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Internationales Arbeitsübereinkommen - UNO

Steiermärkisches Kinderbetreuungsförderungsgesetz 2018

Steiermärkisches Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2018

Steiermärkisches Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz

Begutachtungen

Gesetz, mit dem das Steiermärkische Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004, das Steiermärkische Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000, das Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz 1999, das Steiermärkische Berufsschulorganisationsgesetz 1979 und das Steiermärkische Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1966 geändert, das Steiermärkische Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz 2018 erlassen sowie das Schulaufsichts-Ausführungsgesetz 2000 aufgehoben werden (Steiermärkisches Bildungsreformgesetz 2018)

Datenschutz-Grundverordnung 2018

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung über besonders belastende Berufstätigkeiten (Steiermärkische Schwerarbeitsverordnung)

Gesetz über eine Änderung des Antidiskriminierungsgesetzes des Landes Vorarlberg

Empfehlungen

Empfehlungen aufgrund der Mitarbeiter_innenbefragung 2018

LAVAK Seminarprogramm 2019, Anregungen zu Seminarinhalten

2019 Stellungnahmen

Steiermärkisches Web-Zugangsgesetz

Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark geändert wird

Neuerlassung des Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz

CESCR Österreichischer Staatsbericht

OECD-Fragebogen zu LGBTI

ECRI 6. Prüfzyklus

CEDAW Österreichische Staatenprüfung 2019

Begutachtungen

Entwurf einer Verordnung über die Anforderungen an den Barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen, Burgenland

Entwurf einer Novelle, mit der das Stmk. Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004, das Stmk. Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000 und das Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz 1999 geändert werden

Empfehlungen

Empfehlung der EK zu Standards für Gleichbehandlungsstellen

Kinderrechtemonitor Steiermark, Kinderbüro

BEWUSSTSEINSBILDUNG & ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Erfahrung zeigt, dass es nach wie vor wichtig ist, die Themen **Gleichbehandlung**, **Frauenförderung** und **Antidiskriminierung** bewusst zu machen. Durch gezielte Information und Aufklärung sollen Menschen sensibilisiert werden. Das Wissen über Ungleichbehandlung und Diskriminierung kann die Zivilcourage einzelner unterstützen und die Menschen auffordern, einzugreifen und nicht wegzuschauen.

Neben zahlreichen Veranstaltungen, die die Gleichbehandlungsbeauftragte mit ihrem Team oder auch mit Netzwerkpartner_innen organisiert und durchführt, wird sie immer wieder als **Expertin** eingeladen.

Im Berichtszeitraum ist der bereits etablierte **Newsletter** weiterhin regelmäßig erschienen. Die im Landes-Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebenen **Sprechtage** wurden wieder mindestens einmal jährlich in den Bezirken angeboten.

Im Zuge der **Grundausbildung neuer Mitarbeiter_innen** an der Steirischen Landesverwaltungsakademie ist das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung fixer Bestandteil. Auch im **Basislehrgang der Gemeindeverwaltungsakademie** wird das Landes-Gleichbehandlungsgesetz vorgetragen.

TAG DER LANDESLEHRLINGE ZUM THEMA MENSCHENRECHTE

2018 fand der Tag der Landeslehrlinge zum Thema „Menschenrechte“ unter Einbeziehung der Ombudsstelle der Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Helene Cibinello hat einen Impulsworkshop zu diesem Thema mit den Lehrlingen abgehalten. Die großartige Umsetzung durch die Lehrlinge, die u.a. Interviews im öffentlichen Raum durchführten, wurde in der Aula der „Alten Universität“ präsentiert.

20 JAHRE LANDES – GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Am 1. November 1997 trat das erste Landes-Gleichbehandlungsgesetz in der Steiermark in Kraft. Aus diesem Grund fanden am 6. und 15. November 2017 Festveranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz statt.

Am 6. November fand auf Einladung von LH Hermann Schützenhöfer ein Festakt statt. Neben vielen Ehrengästen konnte als Gastreferent Ass. Prof. Dr. Thomas Schoditsch vom Institut für Rechtswissenschaftliche Grundlagenforschung der Universität Graz begrüßt werden. Er wies in seiner Festrede u.a. darauf hin, dass anders als in anderen Gleichbehandlungsgesetzen die Diskriminierungsgründe im Gesetz der Steiermark alle gleichwertig und für einen großen Anwendungsbereich gültig sind. Offen bleibt jedoch eine Anpassung an die unionsrechtliche Lage.

Am 15. November wurde das Engagement der Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen an den Dienststellen gebührend geehrt. Durch ihre Bereitschaft diese Funktion zu übernehmen, unterstützen Kontaktpersonen die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und stehen den Mitarbeiter_innen vor Ort als erste Ansprechpersonen zur Verfügung.

WANDERAUSSTELLUNG MEDIATION IN DER LANDESVERWALTUNGS-AKADEMIE

Helene Cibinello, Referentin in der Ombudsstelle, wurde im Zuge ihrer Ausbildung zur Mediatorin auf die Wanderausstellung „Konflikt & Mediation“ aufmerksam. In Kooperation mit der Abteilung 5 - Personal ist es gelungen die Wanderausstellung auch für Bedienstete des Landes zur Verfügung zu stellen.

VERWALTUNG & MENSCHENRECHTE

Anlässlich des Jubiläumsjahres 2018 wurden die Führungskräfte der Landesverwaltung und der Stadt Graz, sowie die Kontaktpersonen von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz zur Veranstaltung „*Verwaltung und Menschenrecht*“ eingeladen.

Neben den Fachvorträgen „*Relevanz der Menschenrechtskonvention in der Verwaltung*“ und „*Aspekte der Sichtbarkeit der Grundrechte im Landesdienst*“ nutzten die Teilnehmenden den Vormittag zum Erfahrungsaustausch. Für die Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen fanden Workshops unter dem Motto „*Kontaktpersonen als Wahrer der Menschenrechte*“ statt. Durchgeführt wurden die Workshops vom Europäischen Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie der Universität Graz.

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde das *Postkartenheft Menschenrechte* präsentiert.

DIE ROLLE DES GESCHLECHTS IN DEN DREI MONOTHEISTISCHEN RELIGIONEN

Die universitäre Initiative *„Religiöse Diskurse in westlichen Demokratien – Initiative christlich - jüdische Studienwoche im Gespräch mit dem Islam“* lud 2019 zum Diskurs über *„Die Rolle des Geschlechts in den drei monotheistischen Religionen“*. Im Zuge dessen konnte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ihre diesbezüglichen Erfahrungen im Rahmen von Grußworten und in Arbeitsgruppen einbringen.

MITEINANDER IM DIALOG

Im Zuge der Veranstaltungsreihe *„Miteinander im Dialog“* des Referates Kommunikation Land Steiermark, informierte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte Landesbedienstete über die täglichen Herausforderungen der Ombudsstelle sowie die Diskriminierungstatbestände nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz.

FRAUENGESPRÄCHSRUNDE, SELBSTBESTIMMT LEBEN, STEIERMARK

Der Verein *„Selbstbestimmt Leben“* lud 2019 monatlich Frauen und Mädchen mit unterschiedlichen Behinderungen, Beeinträchtigungen, Erkrankungen, etc. zum gemeinsamen Gespräch, Gedanken- und Erfahrungsaustausch. Im Zuge dessen war es der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten möglich, Betroffene über ihre Rechte und Möglichkeiten nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz zu informieren.

FÜHRUNGSKRÄFTE – IHRE RECHTE UND PFLICHTEN

Seit 2019 wird an der Steirischen Landesverwaltungsakademie ein Seminar für Führungskräfte angeboten, in welchem die Rechte und Pflichten der Führungskräfte an Hand von Praxisbeispielen auch im Bereich Diskriminierung und Belästigung erläutert werden.

WANN GEHT ES MIR ZU WEIT? DIE EIGENEN GRENZEN WAHRNEHMEN UND DIE DER ANDEREN AKZEPTIEREN

Im Rahmen der Fortbildungsangebote an der Steirischen Landesverwaltungsakademie konnten sich die Teilnehmenden bei diesem Workshop mit einem professionellen Umgang mit Nähe und Distanz im beruflichen Umfeld auseinandersetzen. Informationen zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Grundsätzliches zum diskriminierungsfreien Arbeitsplatz rundeten das Thema ab.

WORKSHOPS UND VORTRÄGE ZUM THEMA (SEXUELLE) BELÄSTIGUNG

Zum Thema *„Belästigungsfreier Arbeitsplatz“* wurden in verschiedenen Dienststellen der Landesverwaltung und Landeskrankenhäuser Führungskräfte sowie Mitarbeiter_innen sensibilisiert.

PRESSESPIEGEL 2017

Steiermark Report	Sprechtage in den Bezirken
Homepage Marktgemeinde Sinabelkirchen	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten im Bezirk Weiz
Kommunikation Land Steiermark	Sprechtage der L-Gleichbehandlungsbeauftragten
Der Grazer	Diskriminierung: Alter wird das große Thema
Die Gemeinde	Gleichbehandlungsbeauftragte on Tour
Kommunikation Land Steiermark	Tätigkeitsbericht der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Standpunkte	...immer zu Ihren „zentralen“ Diensten
Radio Steiermark Journal	Tätigkeitsbericht der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten, Frauenförderungsprogramm
Steiermark.orf.at	Gleichbehandlung zeigt Verbesserung
Kronen Zeitung	Drei-Jahres-Bilanz der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Steiermark Report	Mehr Väter gehen in Karenz
Panther Intern	Daumen hoch für den steirischen Landesdienst
Panther Intern	Wanderausstellung Mediation
Radio Steiermark	Mittagsjournal, Interview zu Frauenfußball
Land Salzburg	Was wir gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz tun können
Salzburg24.at	Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz: Das können wir dagegen tun
Kommunikation Land Steiermark	Landesgleichbehandlungsgesetz feiert 20-Jahr-Jubiläum „Gleichbehandlung sichert Chancengleichheit für alle“
Kleine Zeitung online	Festakt zum Jubiläum, seit 20 Jahren ist Gleichbehandlung gesetzlich verankert
Steiermark heute	20 Jahre Gleichbehandlungsgesetz
ORF.at	Hohe Dunkelziffer bei sexueller Belästigung
Kleine Zeitung	Altersdiskriminierung steigt - Feier zu 20 Jahre Landes-Gleichbehandlungsgesetz
Österreich	Land feiert 20 Jahre Gleichbehandlung
ORF Radio Steiermark	Radiojournal, Interview mit der Gleichbehandlungsbeauftragten
ORF Steiermark heute	Brennpunkt: Sexuelle Belästigung
Der Grazer	Eine Feier für die Gleichbehandlung
news.wko.at	Wo Grenzen überschritten werden...
Ausseer Regional Fernsehen	Gleichbehandlung sichert Chancengleichheit für alle, Landes-Gleichbehandlungsgesetz feiert 20-Jahr-Jubiläum

Steiermark Report	Chancengleichheit für alle
Panther Intern	Gleichbehandlungsgesetz feiert 20-Jahr-Jubiläum
PRESSESPIEGEL 2018	
Panther Intern	Vielfalt als Chance sehen
Die Gemeinde	Gleichbehandlungsbeauftragte on Tour
Kommunikation Land Steiermark	Entschlossenes Vorgehen gegen verbale sexuelle Belästigung
Die Woche, Leoben	Vertrauliche Beratung in Fragen der Gleichbehandlung
Homepages Gemeinden	Bezirkssprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Homepages Bezirkshauptmannschaften	Sprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Kommunikation Land Steiermark	Vertrauliche Beratung in den steirischen Bezirken - Sprechtag der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark
Kronen Zeitung	Vertrauliche Beratung vor Ort in den Regionen
Steiermark Report	Vertrauliche Beratung in den Bezirken
Die Woche, Graz	Ein Stück Gerechtigkeit
Panther Intern	Blick auf die Menschenrechte
Wandzeitung	Chancengleichheit für alle Menschen
PRESSESPIEGEL 2019	
Newsletter Marktgemeinde Sinabelkirchen	Postkarten Menschenrechte
Panther Intern	Sprechtage in den Bezirken
Homepages Gemeinden	Sprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Homepages Bezirkshauptmannschaften	Sprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Intranet Land Steiermark	Sprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Facebook Land Steiermark	Sprechtage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten
Die Gemeinde	Landesweite Sprechtag zu Gleichbehandlungsfragen
Steiermark Report	Sprechtage in den Bezirken
Panther Intern	Richtlinien über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im steirischen Landesdienst

PROJEKTE

FILM "20 JAHRE GLEICHBEHANDLUNG"

Das 20-jährige Bestehen des L-Gleichbehandlungsgesetzes war Anlass für die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes in Kooperation mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz ein Filmprojekt in Auftrag zu geben. Dieser Film wurde bei der Jubiläumsveranstaltung präsentiert. Er gibt Einblick in Themen, die Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst betreffen.

VERSTÄNDLICHE STEIERMARK

Die L-Gleichbehandlungsbeauftragte war im Zuge des Projektes *"Verständliche Steiermark"* in den Bereichen gesprochene und geschriebene Sprache mitgebunden.

ARBEITSGRUPPE INTEGRATION

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Integration wurden seitens der Ombudsstelle Workshops für Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen organisiert:

Unter dem Titel: *„Interkulturelle Kompetenz stärken – Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen“* fanden im Berichtszeitraum zwei Workshops statt.

Diese bewusstseinsbildende Maßnahme sensibilisierte die Teilnehmer_innen hinsichtlich der Kommunikation von Menschen unterschiedlicher Kulturen. Es wurden Reflexionsmöglichkeiten geboten, Wissen hinsichtlich Migration (Ursachen, ökologische Zusammenhänge, usw.) vermittelt, Einblicke in andere Kulturen ermöglicht und Sprache als Ausdruck von Haltungen thematisiert. Insbesondere wurde auf die Wirkung (un-)bewusster Vorurteile und wie sich Alltagsrassismus auswirken kann, hingewiesen.

URBAN DIVERSITY

Im Rahmen des Interregg - Projektes *„Urban Diversity“* wurden für die Mitarbeiter_innen des Bildungshauses Schloss St. Martin Workshops zum Thema diskriminierungsfreier Arbeitsplatz abgehalten.

MITARBEITER_INNENBEFRAGUNG 2018

Die Ergebnisse der Befragung 2018 zeigten, dass das Benachteiligungserleben im Vergleich zu den Vorjahren aufgrund diverser, auch seitens der L-Gleichbehandlungsbeauftragten gesetzter Maßnahmen, gesunken ist. Dennoch sind die Werte in Bezug auf unerwünschte sexuelle Anspielungen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und des Alters, im Vergleich mit der Benchmarkgruppe deutlich erhöht. Deshalb wurden alle Dienststellenleitungen durch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte über die Möglichkeit informiert, gemeinsam dienststellenspezifische Maßnahmen und Vorgehensweisen zu entwickeln. Dieses Angebot wurde von mehreren Dienststellen genutzt. Je nach Bedarf wurden Vorträge, Workshops oder persönliche Beratungen in Anspruch genommen.

BARRIEREFREIE HOMEPAGE

Seit 2018 ist die Homepage der L-Gleichbehandlungsbeauftragten auch für Menschen mit Behinderungen gut erreichbar. Die Webseite ist mit einfach strukturierten Texten gestaltet, die auch von sehbehinderten Personen mit einer entsprechenden Software gelesen werden können. Bilder wurden mit Alternativtexten ergänzt. Mit dem Gütesiegel Leichter Lesen A1 und B1 wird das Lesen der Texte in leichter Sprache ermöglicht.

FOLDER "SEXUELLE BELÄSTIGUNG"

Der Folder sowie das Plakat zum Thema *"Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"* wurden 2018 neugestaltet.

VERNETZUNG

Konferenzen und Vernetzungstreffen an denen die Gleichbehandlungsbeauftragte teilgenommen hat:

2017	<p>Bundesländerkonferenz für das Antidiskriminierungsrecht, Wien <i>Fachlicher Austausch über gesetzliche Änderungen im Antidiskriminierungsbereich und diskriminierungsfreier Zugang zu Bildung</i></p>
	<p>Bundesländerkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten, Salzburg <i>Schwerpunktthema: Sexuelle Belästigung</i></p>
	<p>Österreichweite Tagung der Anwaltschaften für Menschen mit Behinderung, Wien</p>
	<p>Anti-Rassismuskonferenz, Graz</p>
	<p>Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Graz</p>
	<p>Treffen der Projektgruppe "Arbeitsprogramm Integration"</p>
	<p>Vernetzung mit der Ombudsstelle für Grazer Mädchen und Frauen</p>
2018	<p>Bundesländerkonferenz der Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten und der Anwaltschaften für Menschen mit Behinderung, Burgenland <i>Fachvorträge zu den Themen Geschlechtergleichheit und Mehrfachdiskriminierung, Datenschutzgrundverordnung. Beratungsthemen: Verbesserung von Vereinbarkeitsmaßnahmen, barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen und die Freizügigkeitsrichtlinie.</i></p>
	<p>Konferenz Evaluierung von Gleichstellung in ländlichen Entwicklungsprogrammen, Wien</p>
	<p>Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Graz</p>
	<p>Steirisches Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt</p>
	<p>Vernetzungstreffen mit der Arbeitsgemeinschaft-Ost, St. Pölten</p>
2019	<p>Bundesländerkonferenz der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten und der Anwaltschaften für Menschen mit Behinderung, Niederösterreich <i>Fachvorträge zu den Themen Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung als Herausforderung für Gleichbehandlungsbeauftragte; Rechtliche Möglichkeiten bei Mobbing und Belästigung im Netz, Kopftuchverbot im Kindergarten, Umsetzung der EU-RL zur Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen auf Bundesebene</i></p>
	<p>Vernetzungstreffen mit der Arbeitsgemeinschaft-Ost in Linz und Wien</p>
	<p>Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Graz</p>
	<p>Steirisches Netzwerk gegen sexualisierte Gewalt</p>
	<p>Vernetzung mit der Ombudsstelle für Grazer Mädchen und Frauen</p>

ALLGEMEINE LANDESVERWALTUNG

Das L-Gleichbehandlungsgesetz normiert für den Landesdienst ein Frauenförderungsgebot. Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit der Geschlechter in den einzelnen Gehaltsklassen, Funktionen, Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Dabei ist auf die Beseitigung einer Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten hinzuwirken. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Frauen nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen.

Mit Verordnung vom 10. März 2003 wurde das L-Frauenförderungsprogramm (LGBl. Nr. 23/2003) erlassen. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsprogrammes sollen u.a. die Chancengleichheit, die Änderung der Berufshierarchie und die Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung erreicht werden. Die Verordnung sieht die Erreichung eines 50%-igen Frauenanteils vor.

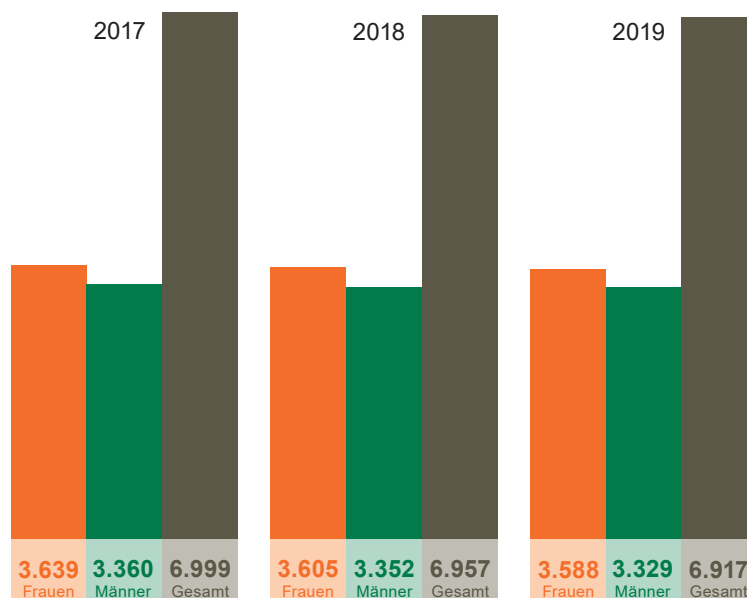
EMPFEHLUNG:

Die Anlage zum Landes-Frauenförderungsprogramm beruht auf der Bedienstetenstatistik vom 31. Dezember 2002.

Es wird wiederholt empfohlen, diese dem aktuellen Personalstand anzupassen.

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz wie auch das Landes-Frauenförderungsprogramm normieren eine „reine“ Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung. In manchen Berufsgruppen, vor allem in pädagogischen und sozialen Bereichen, sind jedoch Männer unterrepräsentiert. Um auch hier eine Ausgewogenheit der Geschlechter zu erreichen, wird empfohlen in diesen Bereichen ebenso die Aufnahme von Männern im Sinne eines modernen Gleichstellungsprogrammes zu fördern.

ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE UND BEAMT_INNEN IM BERICHTSZEITRAUM ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



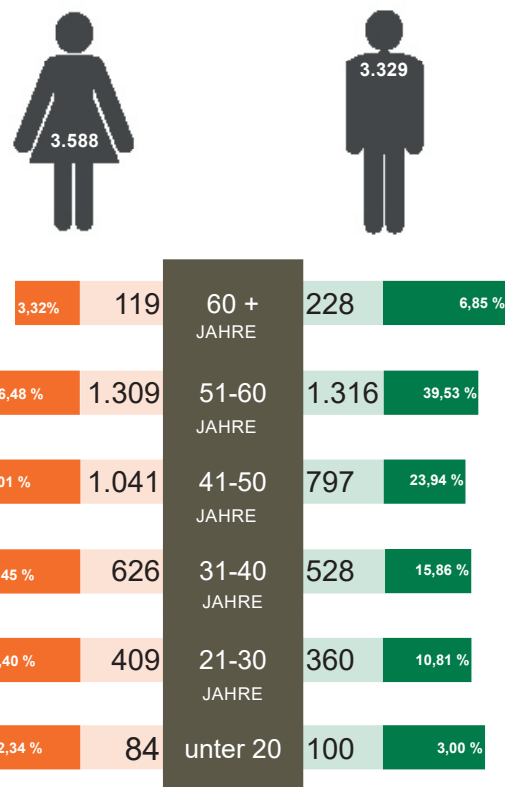
ALTERSSTUKTUR zum Stichtag 31.12.2019

Die Altersstruktur im Landesdienst verändert sich nur langsam. Mit Stichtag 31.12.2019 sind 70 % der Bediensteten älter als 41 Jahre.

Das hohe Durchschnittsalter bedarf vor allem gezielter Maßnahmen der Personalentwicklung. Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, werden seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements Maßnahmen gesetzt und an der Steirischen Landesverwaltungsakademie themenspezifische Seminare angeboten.

EMPFEHLUNG:

Es ist auf eine zeitnahe Nachbesetzung von Dienstposten, die durch Pensionierungen frei werden, zu achten. Dies stellt erfolgreiches Wissensmanagement sicher und beugt eventuell auftretender Altersdiskriminierung zwischen den Bediensteten - Generationen vor.

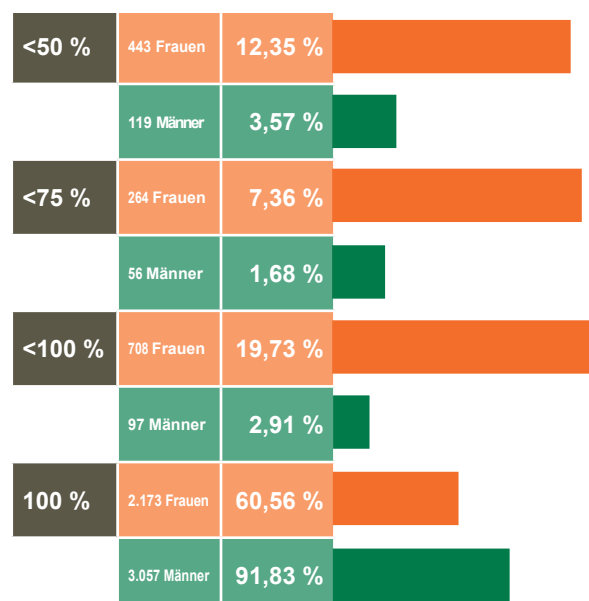


TEILZEITARBEIT zum Stichtag 31.12.2019

Der überwiegende Teil der Bediensteten arbeitet in Vollzeit.

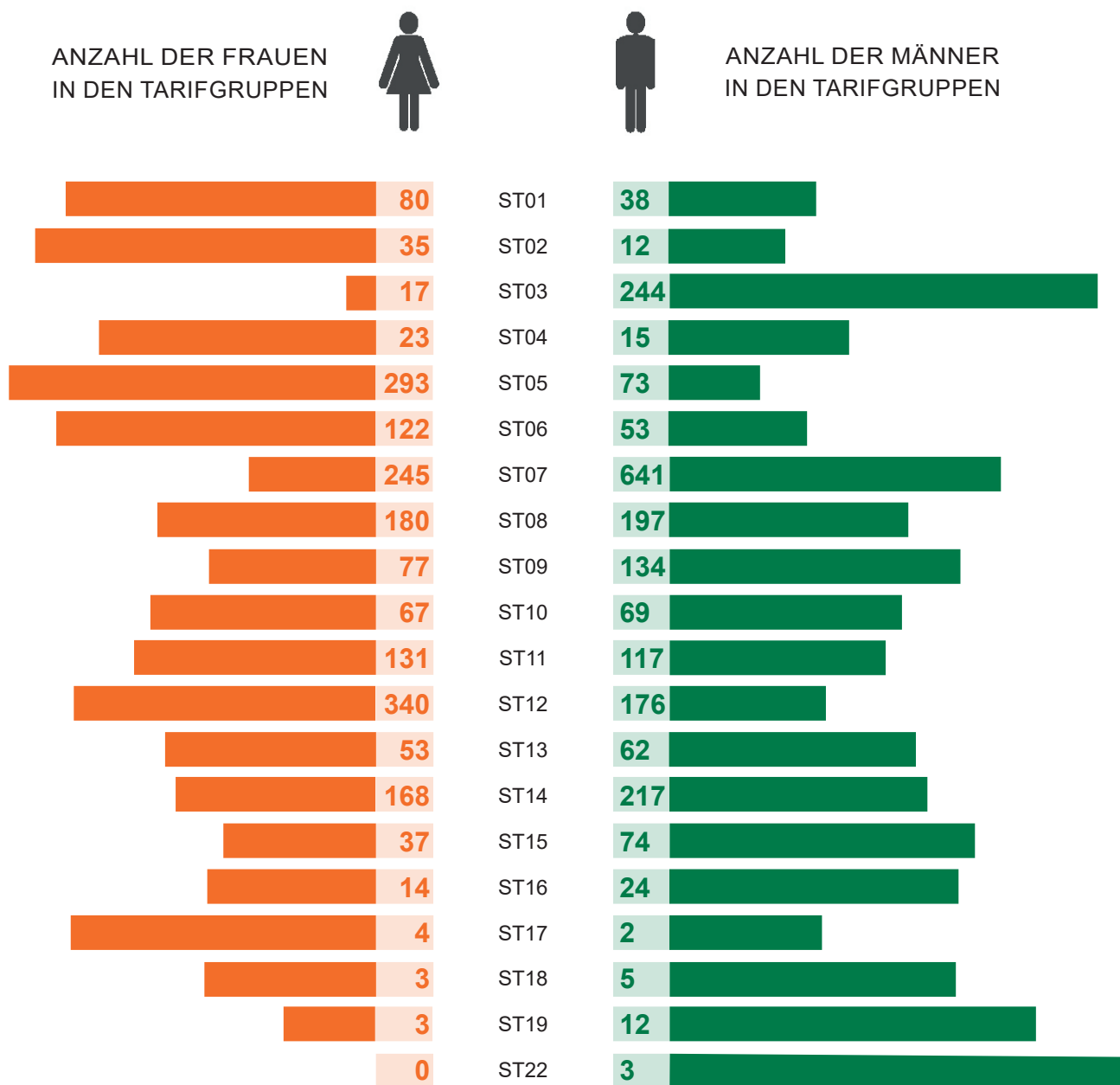
Teilzeitarbeit ist nach wie vor typisch weiblich. Von insgesamt 3.588 Mitarbeiterinnen arbeiten 39 % in Teilzeit. Lediglich 8 % der männlichen Bediensteten verrichten ihre Arbeit in Teilzeit.

Mit Stichtag 31.12.2019 befanden sich 134 Personen, davon 96 Frauen, in Altersteilzeit und 119 Personen, davon 46 Frauen, in Gleitpension.



ANWESENDE VERTRAGSBEDIENSTETE UND BEAMT_INNEN IN DEN TARIFGRUPPEN

Auszug des Personalstandes zum Stichtag 31.12.2019

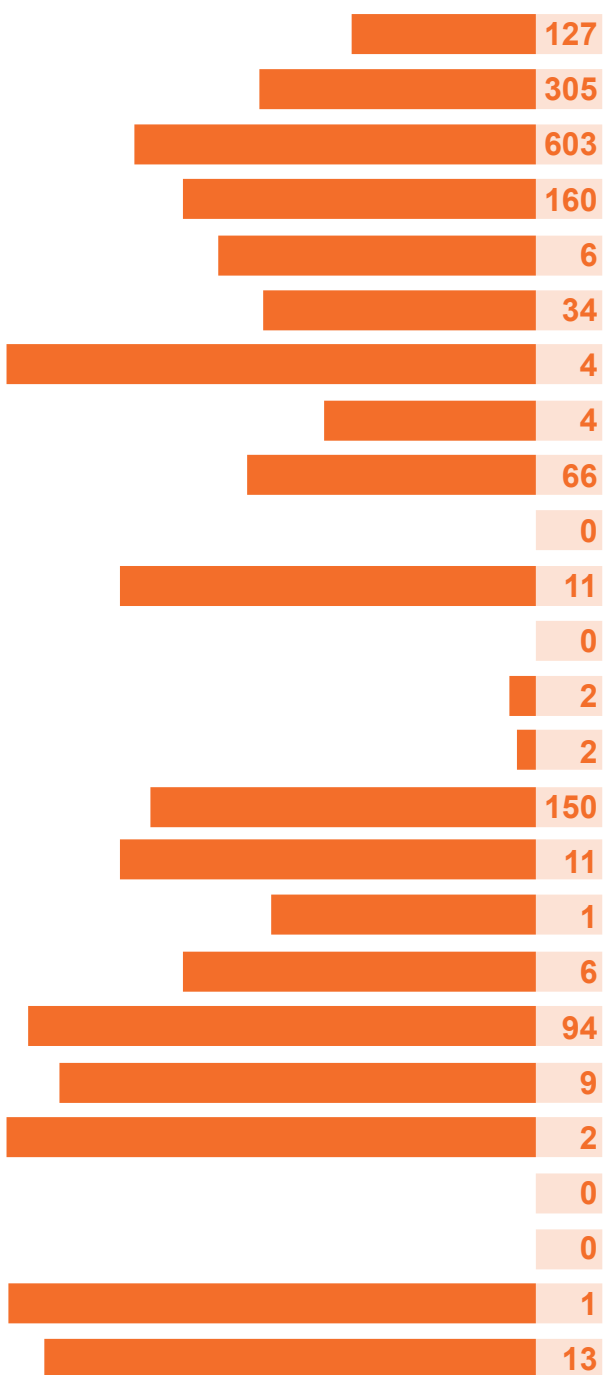


NATIONALITÄTEN

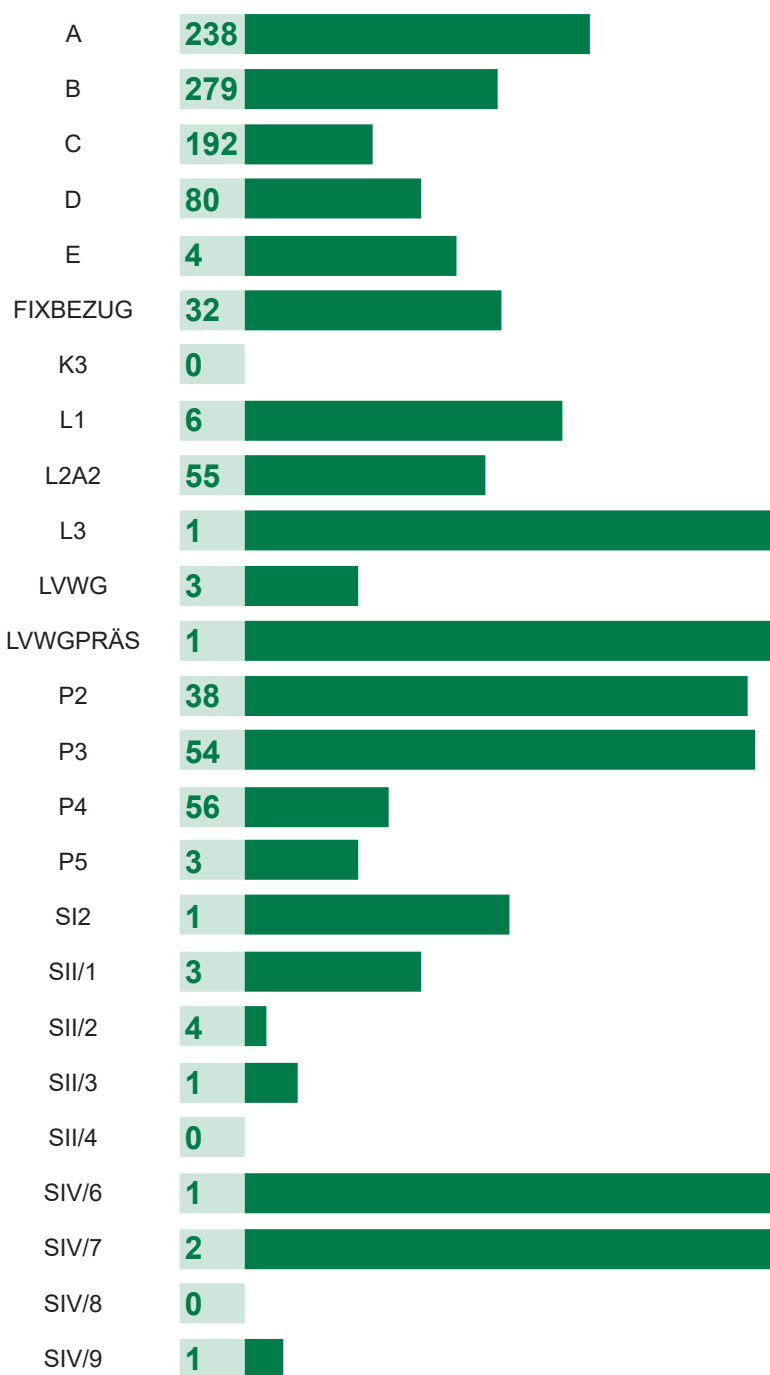
Neben Österreich sind im Landesdienst insgesamt 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus folgenden Ländern vertreten:

Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Kanada, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Polen, Rumänien, Schweiz, Serbien/Montenegro, Slowenien, Uganda, Ukraine und Ungarn.

ANZAHL DER FRAUEN
IN DEN TARIFGRUPPEN



ANZAHL DER MÄNNER
IN DEN TARIFGRUPPEN

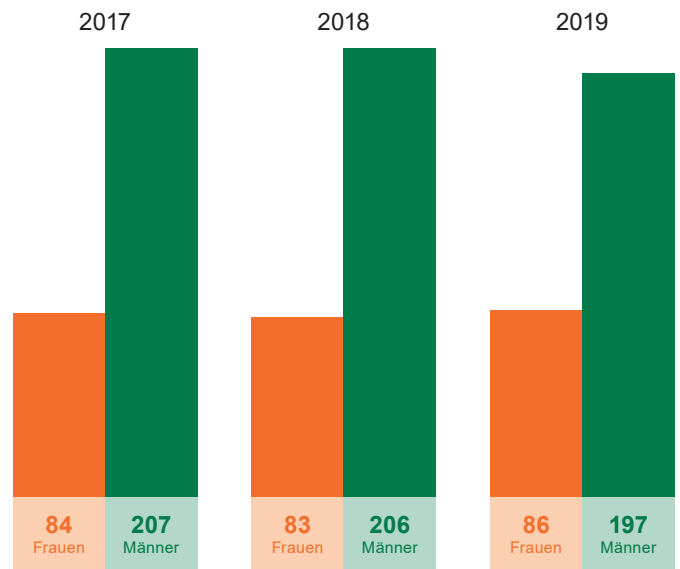


FÜHRUNGSKRÄFTE

exklusive Distriktsärzt_innen, Landesbezirkstierärzt_innen, Landesforste, Ausgegliederte, Anwaltschaften und Ombudsschaften

Mit Stichtag 31.12.2019 befanden sich 283 Personen von Referatsleitungen aufwärts in unterschiedlichen Führungsfunktionen. Ab Referatsleitungen aufwärts bis zur obersten Führungsebene des Landesdienstes ist in den letzten drei Jahren der Frauenanteil um 1,4 % gestiegen und liegt derzeit bei 30 %.

Der Frauenanteil in Führungsfunktionen ist tendenziell **steigend**, dennoch bedarf es nach wie vor einer gezielten Frauenförderung bis eine Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Führungsebenen erreicht ist.



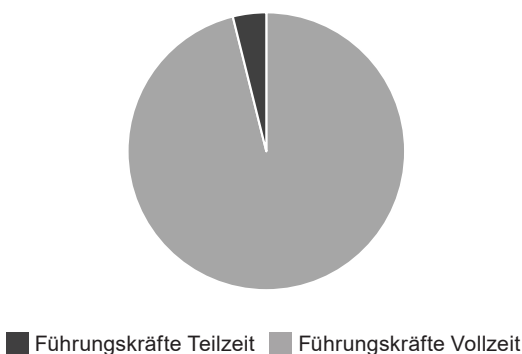
FÜHREN IN TEILZEIT

Von den oben genannten Führungskräften befanden sich mit Stichtag 31.12.2019 lediglich 7 Frauen und 4 Männer in Teilzeit, davon 2 in Gleitpension.

Gemäß § 10 des Landes-Frauenförderungsprogrammes müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden können.

Gerade im mittleren Management, wie der Referatsleitungsebene, sollte es bei entsprechenden Rahmenbedingungen und personeller Unterstützung für den inhaltlichen Fachbereich möglich sein, Teilzeit in Anspruch nehmen zu können.

Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Führungskräfte zu gestalten, könnte zum einen dazu beitragen, die sogenannte „gläserne Decke“ auf höchster Führungsebene zu durchstoßen, zum anderen männliche Führungskräfte als Rollenmodell für moderne Familienarbeit präsentieren.



EMPFEHLUNG:

Die Erweiterung der Anwendbarkeit des derzeit gültigen Gleitzeiterlasses auf alle Hierarchieebenen (auch für Abteilungsleitungen) könnte Diskriminierungen verhindern und die Vereinbarkeit im Sinne der Ziele des Landes-Frauenförderungsprogrammes forcieren.

ÜBERSTUNDEN & DIENSTREISEN

Der überwiegende Anteil der angeordneten Überstunden und Dienstreisen wird von Männern erbracht. Ein Grund dafür mag sein, dass ein Großteil dieser vom männlich dominierten Sachverständigen- und Straßen-erhaltungsdienst geleistet wird.

WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

2019 wurde die Wiedereingliederungsteilzeit im Steiermärkischen Landes-Dienst- und Besoldungsrecht umgesetzt. Bediensteten wird nunmehr nach einem langen Krankenstand eine schonende, unterstützte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess ermöglicht.

2019 nahmen dies bereits 6 Frauen und 1 Mann in Anspruch.

MITARBEITER_INNEN MIT BEHINDERUNG

Das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet Dienstgeber auf je 25 Bedienstete mindestens eine begünstigt behinderte Person einzustellen. Das Land Steiermark kommt dieser Verpflichtung vorbildlich nach.

Mit Stichtag 31.12.2019 waren 513 begünstigt Behinderte beschäftigt, weiters waren 285 geschützte Dienstposten besetzt.

Auch im Bereich der Lehrlinge kommt der Dienstgeber Land Steiermark seiner sozialen Verpflichtung nach. Im Berichtszeitraum absolvierten durchschnittlich 16 Lehrlinge eine Integrationslehre. Neu aufgenommen wurden davon 11 Männer und 5 Frauen.

NEUEINSTELLUNGEN

In den Jahren 2017 - 2019 wurden insgesamt **256 Positionen** ausgeschrieben. 110 davon extern über das Internetportal und 69 über den internen Stellenmarkt.

Davon wurden insgesamt **77 Lehrstellen** in den unterschiedlichsten Berufssparten ausgeschrieben. Dafür haben sich 529 Frauen und 430 Männer beworben.

Für die extern öffentlich ausgeschriebenen Positionen haben sich 1.423 Frauen und 604 Männer beworben. Auf dem internen Stellenmarkt waren es 300 Frauen und 159 Männer.

1.599 Frauen und 748 Männer wurden im Berichtszeitraum im Rahmen von 502 Auswahlverfahren getestet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist von der Stellenausschreibung beginnend im Auswahlprozess miteingebunden und war bei 17 Hearings stimmberechtigt beteiligt.

	2017		2018		2019	
Landes-VB	103	79	136	108	155	109
Landes-VB Geschützte	4	4	2	1	3	3
Lehrlinge	14	21	14	29	18	16
Integrationslehrlinge	2	4	0	6	3	1

Diese Tabelle ist ein Auszug aus der Gesamtstatistik der Neueinstellungen.

Erfreulich ist, dass bei der Bewerbung für Lehrstellen und Ferialjobs die **Altersdiskriminierung behoben** wurde. Die bis 2017 bestehenden Altersgrenzen wurden aufgehoben.

VEREINBARKEIT BERUF & FAMILIE

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für viele Bedienstete eine besondere Herausforderung dar und steht im Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Gesellschaft und Berufsalltag.

Durch familienfreundliche berufliche Rahmenbedingungen steigt nicht nur die Motivation der Bediensteten, sondern sinken auch Burnout bedingte Krankenstände.

Gemäß § 17 des Landes-Frauenförderungsprogrammes sind frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen, wie z.B. flexible Dienstzeiten nach budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes anzustreben.

Das Stmk. Landes-Dienst- und Besoldungsrecht sowie ein großzügiger Gleitzeiterlass bieten grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarung von Beruf und Privatleben.

Dennoch sind Bedienstete in verschiedensten Bereichen und Hierarchieebenen immer wieder mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert, zumal stundenweise Abwesenheit in der Blockzeit z.B. für die Inanspruchnahme von Elternsprechtagen oder die Begleitung betagter Angehöriger nur dann möglich ist, wenn die dafür nötigen Überzeiten vorhanden sind.

EMPFEHLUNG:

Wie bereits in der Stellungnahme der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zur 2. Dienstrechtsnovelle 2019 angeregt wurde, sollte als budgetneutrale Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Landes-Dienst- und Besoldungsrecht dahingehend novelliert werden, dass ein Teil des jährlichen Urlaubskontingentes auch stundenweise verbraucht werden kann.

TELEARBEIT

Ein gutes Instrument Beruf und Privatleben zu verbinden ist die Möglichkeit der Telearbeit. Diese wird vermehrt genutzt und unterstützt auch die Vollzeitbeschäftigung. Es stehen verschiedene Varianten der Telearbeit zur Verfügung.

Insgesamt gab es mit Stichtag 31.12.2019 543 genehmigte Telearbeitsplätze. Diese wurden von 396 Frauen und 147 Männern genutzt.

Im Rahmen des Projektes „KindERleben“ stehen 120 Telearbeitsplätze für Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr und für Bedienstete zur Pflege eines nahen Angehörigen zur Verfügung. Diese wurden von 92 Frauen und 28 Männern genutzt.

Insgesamt nahmen 27 Führungskräfte, davon 12 Frauen, die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch.

Bei der Inanspruchnahme ist eine Individualvereinbarung mit der Dienststellenleitung und eine Genehmigung durch die Abteilung 5 - Personal erforderlich.

Um Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben voll nutzen zu können, wäre bei der Gestaltung dieser Vereinbarung wichtig, auf mehr Flexibilität, auf die jeweiligen Lebensumstände und den dienstlichen Auftrag zu achten.

KARENZ

Im Berichtszeitraum nahmen 345 Mütter Karenzurlaub im Sinne von § 18 und § 21 des Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes in Anspruch.

Der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Karenz im Sinne des § 70 L-DBR (Karenzurlaub) lag in den letzten 3 Jahren bei durchschnittlich 63 %.

VÄTERFRÜHKARENZ – BABYMONAT

Im Zuge der 1. Dienstrechtsnovelle 2019 wurde der in § 71a Stmk. L-DBR angeführte Rechtsanspruch auf Frühkarenz diskriminierungsfrei normiert und auf gleichgeschlechtliche Paare und Adoptiveltern erweitert. Die Möglichkeit des Babymonats wurde im Berichtszeitraum 45 Mal in Anspruch genommen. Erfreulich ist, dass fast doppelt so viele Männer (40) wie im Berichtszeitraum 2014 - 2016 diese Möglichkeit in den ersten Lebenswochen des Kindes in Anspruch genommen haben.

PFLEGEFREISTELLUNG

Gemäß § 75 Abs. 1 Z 1 Stmk. Landes-Dienst- und Besoldungsrecht haben Bedienstete dann Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn die zu Pflegenden nahe Angehörige sind und im gemeinsamen Haushalt leben. Dies ist in der Praxis, außer bei Partnerschaften, in aufrechter Ehe oder Lebensgemeinschaft und minderjährigen Kindern, meist nicht gegeben.

In Hinblick auf Demografie und steigende Herausforderungen bezüglich der Pflege älterer Angehöriger würde die Pflegefreistellung für nahe Angehörige, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben, betroffene Mitarbeiter_innen in ihrer Pflegeverpflichtung unterstützen.

Das hohe Durchschnittsalter der Landesbediensteten bedingt, dass auch diese vermehrt in der Betreuung bzw. Begleitung ihrer betagten Angehörigen gefordert sind.

HERABSETZUNG DER WOCHENDIENSTZEIT

Zum Stichtag 31.12.2019 befanden sich 306 Mütter und 8 Väter bis zum Schuleintritt des Kindes in Teilzeitarbeit.

In Teilzeit aus beliebigem Anlass waren 296 Bedienstete, davon 268 Frauen.

BILDUNGSKARENZ

Im Berichtszeitraum 2017 - 2019 nahmen durchschnittlich 28 Personen Bildungskarenz in Anspruch.

Im Jahr 2019 waren dies 11 Männer und 15 Frauen.

SABBATICAL

11 Personen, davon 8 Frauen und 3 Männer haben zum Stichtag 31.12.2019 Sabbatical in Anspruch genommen.

Ziel der Pflegefreistellung ist, Familien in schwierigen Lebenssituationen zu entlasten. Dieses Ziel muss auch in Hinblick auf den gesellschaftlichen Wandel und moderner Wohnsituationen verfolgt werden. Die Haushaltszugehörigkeit sollte daher bei der Pflege naher Angehöriger keine Rolle spielen.

EMPFEHLUNG:

Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung sollte überdacht werden. Der Wegfall der Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes im Steiermärkischen Landes-Dienst- und Besoldungsrecht bei der Inanspruchnahme von Pflegefreistellungen, würde die Bediensteten bei der Erfüllung ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen unterstützen.

SYNERGETISCHE WIRKUNG VON QUALITÄTSMANAGEMENT & GLEICHBEHANDLUNG

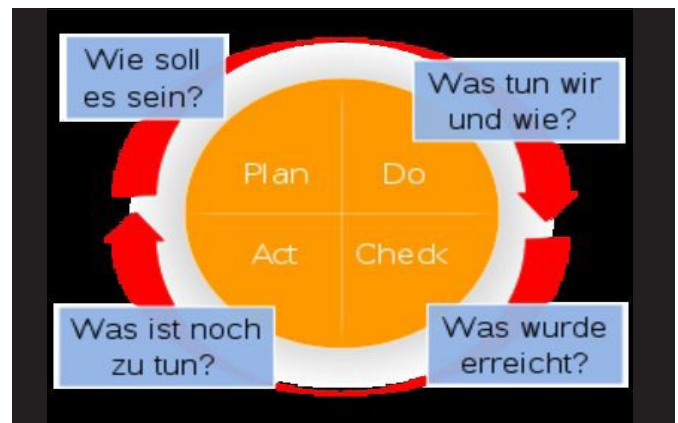
Im Rahmen der Qualitätsmanagement-Strategie des Landes Steiermark wird seit 2012 der Einsatz des Qualitätsmanagement-Systems **CAF – Common Assessment Framework** besonders gefördert.

CAF ist ein europäisches Qualitätsmanagement-System auf EFQM-Basis, welches besonders für den öffentlichen Dienst konzipiert wurde.

Unter der CAF-Programmleitung von Ing. Helfried Ogrisek (Abteilung 1 - Organisation und Informationstechnik/Zentrales Qualitätsmanagement) haben von 2014 bis 2019 insgesamt 16 (Fach-)Abteilungen und Bezirkshauptmannschaften auf Basis freiwilliger Beteiligung CAF-Dienststellenprojekte erfolgreich durchgeführt.

2019 wurden die Führungsaufgaben des Landes Steiermark von der Landesamtsdirektion neu herausgegeben. Die Führungsaufgabe „**STEUERN UND KONTROLLIEREN**“ sieht vor: Qualitätsmanagement sicherstellen.

Im Qualitätsfokus steht der PDCA-Zyklus:



© KDZ – „CAF-Wirkungskreis nach Deming“

WIE NIMMT CAF BEZUG AUF DAS THEMA GLEICHBEHANDLUNG?

Ein CAF Projekt zielt darauf ab, Führungskräfte, Mitarbeiter_innen und die Personalvertretung einer Dienststelle „gemeinsam an einem Tisch zu versammeln“, um im interdisziplinären, teamorientierten Kommunikationsweg möglichst flächendeckend vorhandenes Wissen und Erfahrungen der Bediensteten einer Dienststelle gezielt zu nutzen und für die Weiterentwicklung der Organisation zur Verfügung zu bekommen.

Einen wesentlichen Bezugspunkt im CAF-Fragenprogramm stellt dabei die Thematik Gleichbehandlung dar.

Ergibt sich in den CAF-Workshops ein Handlungsbedarf hinsichtlich der Weiterentwicklung von Gleichbehandlungsthemen in der Dienststelle, werden diese Erfordernisse in Form von Maßnahmen(paketen) abgebildet und von der Dienststellenleitung zur Umsetzung beauftragt.

In der Praxis nimmt anschließend die mit der Umsetzung beauftragte Person – zumeist die CAF-Dienststellenprojektleitung oder die Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen - mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Kontakt auf, um die weitere Umsetzung in die Wege zu leiten.

Strategische Zusammenarbeit zwischen Qualitätsmanagement und Gleichbehandlung bildet sich besonders im erfolgreichen organisationsübergreifenden Zusammenwirken ab.

CAF-Programmleitung und Gleichbehandlungsbeauftragte sind als Expert_innen in verschiedene Projekte und Fachbeiräte eingebunden. Beispielhaft werden hier die Mitarbeit an der Gestaltung des neuen Leitbildes und der neu entwickelten Führungsaufgaben genannt, sowie die Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement.

AUS- UND WEITERBILDUNG

STEIRISCHE LANDESVERWALTUNGS-AKADEMIE

Gleichbehandlung in der Aus- und Weiterbildung wird sowohl im L-Gleichbehandlungsgesetz als auch im L-Frauenförderungsprogramm gefordert und durch zahlreiche Maßnahmen seitens des Dienstgebers unterstützt.

Die LAVAK bietet für unterschiedliche Zielgruppen ein breitgefächertes Seminarprogramm an und stellt so die Aus- und Fortbildung in diversen Fachbereichen sicher. 2017 und 2018 wurden außerdem sozial- und gesellschaftspolitische Themen angeboten. Im Berichtszeitraum haben 12.599 Mitarbeiter_innen die Angebote der LAVAK in Anspruch genommen. Davon waren 61 % Frauen. Der Anteil der Referentinnen lag 2019 bei rund 42 %.

SEMINARE FÜR FRAUEN

Durchschnittlich 9 Seminare pro Jahr werden *speziell für Frauen* ausgerichtet, daran haben in den letzten drei Jahren 297 Frauen teilgenommen.

FÜR (ZUKÜNFTIGE) ELTERN

„*Ich bin dann mal weg*“, dienstrechtliche Bestimmungen rund um Mutterschutz und Karenzzeit. „*Ich komme wieder*“, Überblick über die wichtigsten Neuerungen in dienstrechtlicher und organisatorischer Hinsicht für einen erfolgreichen Wiedereinstieg. Außerdem können alle übrigen Seminare während der Karenzzeit besucht werden.

WIEDEREINSTEIGER_INNEN

Für Wiedereinsteiger_innen fanden im Berichtszeitraum 6 Seminare statt. An diesen haben insgesamt 45 Frauen teilgenommen. Seminare mit Kinderbetreuung wurden nicht angeboten.

SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Gemäß § 14 L-Frauenförderungsprogramm sind in den Schulungen für Führungskräfte Themen wie Frauenförderung, Gleichbehandlung und der Umgang mit Mitarbeiter_innen zu behandeln. Diese Themen kommen in allen Führungskräfte-Seminaren sowie im jeweiligen Führungskräfte-Programm (Lehrgang) vor.

Die Anzahl der Teilnehmer_innen an Führungskräfte-Schulungen ist im Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Geht man aber davon aus, dass der Prozentsatz an weiblichen Führungskräften im Landesdienst bei 30 % liegt, ist augenscheinlich, dass weibliche Führungskräfte ein höheres Interesse an diesen Fortbildungen haben.

Die Fortbildung „*Bildungspass für Führungskräfte*“ wurde in den letzten drei Jahren von insgesamt 44 Männern und 51 Frauen besucht.

SEMINARE ZUM THEMA BEHINDERUNG

Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 9 Fortbildungsangebote zum Thema Behinderung. Daran haben 113 Personen teilgenommen.

Die Seminare der LAVAK stehen grundsätzlich allen Landesbediensteten gleichermaßen offen. In der Ombudsstelle gehen dazu immer wieder Beschwerden ein, dass es für Bedienstete ohne eigenen dienstlichen E-Mail-Account schwierig ist, diese Angebote zu nutzen.

EMPFEHLUNG:

Um Diskriminierungen vorzubeugen, wird empfohlen, organisatorisch sicherzustellen, dass alle Bediensteten die Möglichkeit zur Anmeldung und Teilnahme an den Seminaren erhalten.

ÖFFENTLICHES SCHULWESEN

Für Lehrer_innen an öffentlichen Pflichtschulen verweist das Landes-Gleichbehandlungsgesetz bei der Umsetzung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz.

Dementsprechend dürfen bei der Auswahl von Bewerber_innen und bei der Aufnahme ins Dienstverhältnis keine Kriterien herangezogen werden, die eine Diskriminierung zur Folge haben.

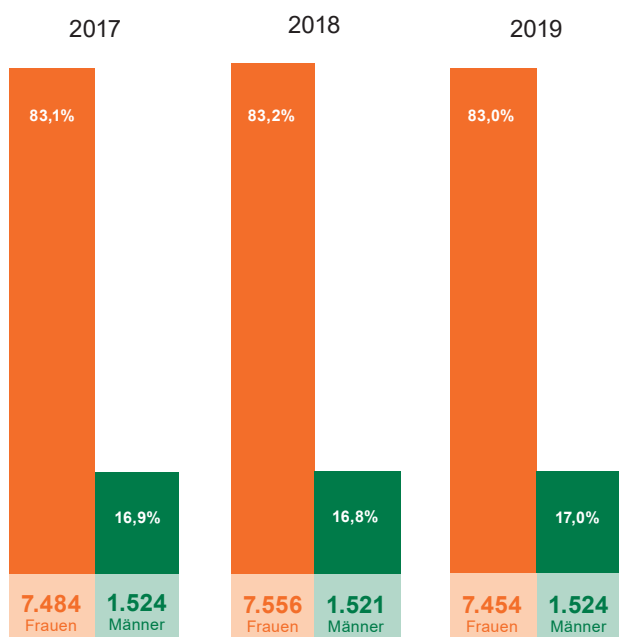
PFLICHTSCHULEN

An öffentlichen Pflichtschulen ist sowohl bei den Lehrkräften wie in den Leitungsfunktionen der Frauenanteil überwiegend.

Im Berichtszeitraum wurde an den öffentlichen Pflichtschulen 1.627 Frauen und 477 Männer neu angestellt.

LEHRKRÄFTE

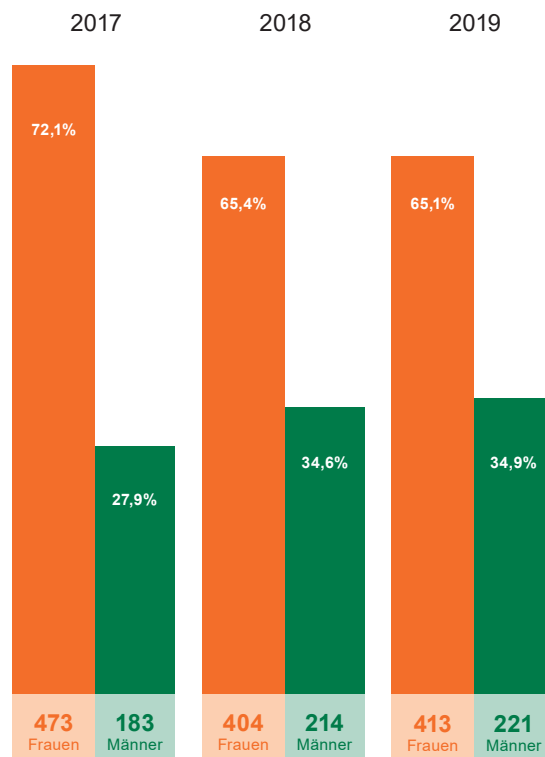
ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



In den letzten 3 Jahren wurden 47 Leitungsfunktionen neu besetzt, von diesen 35 mit Frauen. Insgesamt lag der Frauenanteil in Leitungsfunktionen bei 65 %.

SCHULLEITUNGEN

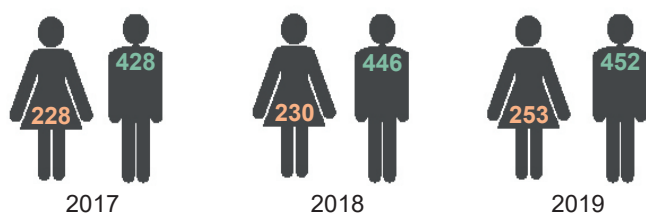
ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



Mit 1. Jänner 2019 trat die Novelle zum Landes-Lehrer-Dienstrechtsgesetz (BGBl. Nr. 60/2018) in Kraft. Dementsprechend ist für die Auswahl und Besetzung von Leitungsfunktionen in der Bildungsdirektion Steiermark eine Begutachtungskommission einzurichten. Dieser gehört die Gleichbehandlungsbeauftragte als beratendes Mitglied an.

BERUFSBILDENDES SCHULWESEN

Im Berufsschulwesen liegt der Anteil der Frauen im allgemeinen Lehrkörper bei rund 36 %.



Im Berichtszeitraum waren in den Berufsschulen 14 Frauen und 37 Männer mit der Schulleitung betraut.

Im selben Zeitraum wurden 78 Lehrkräfte neu angestellt, davon sind 30 Frauen und 48 Männer.

EMPFEHLUNG:

Um Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis im Pflichtschulbereich zu vermeiden, wird empfohlen, Auswahlverfahren generell und nicht nur im Leitungsbereich transparent und für einzelne Bewerber_innen nachvollziehbar zu gestalten.



LANDWIRTSCHAFTLICHES SCHULWESEN

Im Berichtszeitraum waren im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen insgesamt 401 Lehrpersonen tätig. Davon waren 288 Frauen und 113 Männer. 27 Lehrerinnen und 24 Lehrer wurden seit 2017 neu aufgenommen.

Der Frauenanteil bei den Schulleitungen lag bei 64%. Seit 2017 wurden 6 Schulleitungen mit jeweils 3 Frauen und 3 Männern neu besetzt.

Auch im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Schulen sollten Personalauswahl und Entscheidungen darüber, möglichst nachvollziehbar gestaltet sein.

Zur Durchführung des Auswahlverfahrens und der Beurteilung der Eignung von Bewerber_innen für ausgeschriebene Leitungsfunktionen, ist analog zu den Bestimmungen in § 26a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, eine Begutachtungskommission einzurichten.

EMPFEHLUNG:

Zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Auswahl von Bewerber_innen für Leitungen an land- und forstwirtschaftlichen Schulen wird empfohlen, die Gleichbehandlungsbeauftragte als beratendes Mitglied in die Begutachtungskommission mit aufzunehmen.

STEIERMÄRKISCHE KRANKENANSTALTEN-GESELLSCHAFT m.b.H.

Das im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierte Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot ist auch im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. umzusetzen.

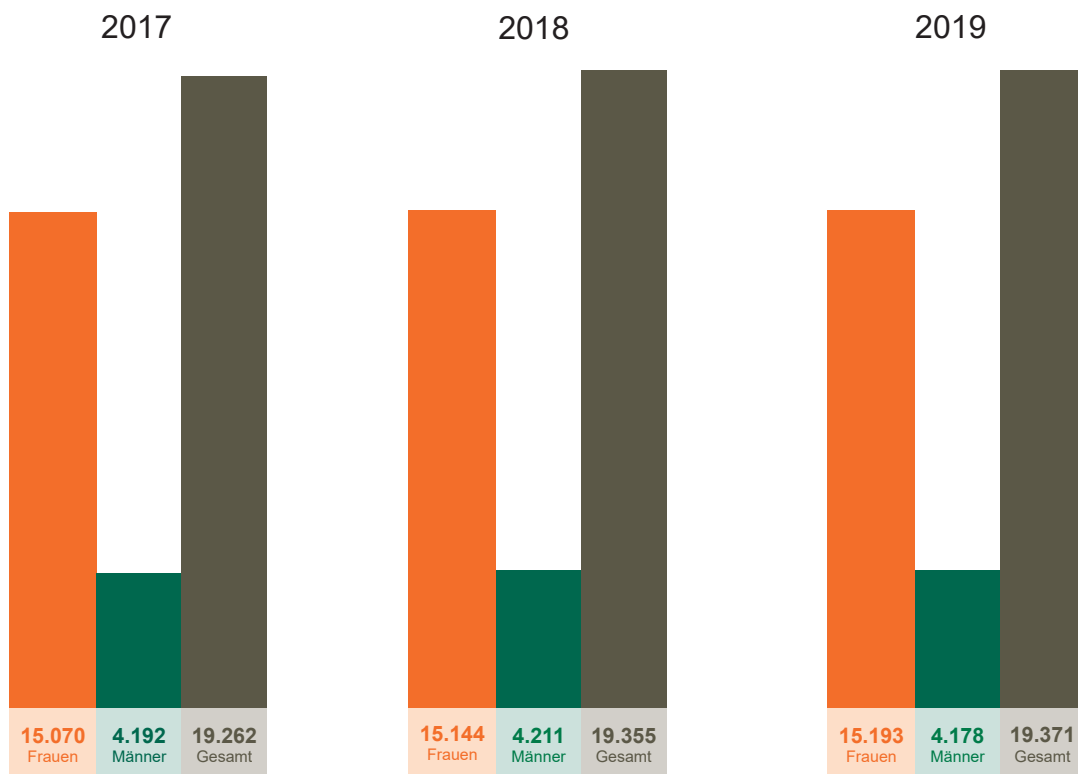
Ausgehend von den historisch gewachsenen Strukturen sind im Sinne des Landes-Frauenförderungsprogrammes vor allem im ärztlichen Bereich sowie im Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Der Frauenanteil der Landesbediensteten der KAGes insgesamt ist im Vergleich zu den letzten Berichtszeiträumen gleichbleibend. Dieser hohe Frauenanteil ergibt sich vor allem aus dem überwiegend weiblich besetzten Pflegebereich. In diesem Zusammenhang wird auf die Empfehlung auf Seite 34 verwiesen und Förderungsmaßnahmen für Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gefordert.

Trotz des hohen Frauenanteils im Bereich der KAGes sind Leitungsfunktionen überwiegend männlich besetzt.

PERSONEN INKL. KARENZIERUNGEN

ZUM JEWEILIGEN STICHTAG 31.12.



MASSNAHMEN DER KAGES ZU FRAUEN-FÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG

Frauen in Führung im ärztlichen Bereich: Start zum Themenschwerpunkt war der Resonanzworkshop zur Fragestellung wie die Entwicklungsmöglichkeiten in der KAGES für Ärztinnen besonders hinsichtlich Führung gesehen werden.

Lebensphasenorientiertes Attraktivitätsprogramm für den Pflegebereich, Teilprojekt Lebensphasenorientierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Beschäftigung mit den Bedürfnissen von Mitarbeiter_innen und Führungskräften in den einzelnen Lebensphasen. Der Fokus wurde auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. Weitere Schwerpunktewar die Unterstützungsmöglichkeiten für ältere Mitarbeiter_innen und die Herausforderung der Pflege von Angehörigen.

- Zusätzlich zu den bereits bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen wurden an 2 weiteren Standorten (Wagna und Weiz) Tagesmutterbetreuungseinrichtungen eröffnet
- Altersteilzeit wird weiterhin angeboten und gerne angenommen
- Einführung eines strukturierten Prozederes für das Betriebliche Eingliederungsmanagement/ Einführung der Wiedereingliederungsteilzeit
- Schwerpunkt Angehörigenpflege in Kooperation mit den Grazer Universitäten, dem Joanneum Research und der GKK mit laufendem Informationsangebot (Broschüre, Informationsveranstaltungen, Workshops etc.) für alle Mitarbeiter_innen
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Umfassende Betreuung von Ärzt_innen in Ausbildung durch die Ärzteservicestelle
- Laufend bewusstseinsbildende Maßnahmen (z.B. im Rahmen der Führungskräftebildung, in diversen Publikationen, Informationen im Intranet)
- Forcierung der Väterbeteiligung (Babyonat, Väterkarenz, Teilzeitmodelle etc.)

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 in diversen Schulungen und Publikationen
- Folgende interne Beratungsangebote stehen auch bei sexueller Belästigung zur Verfügung:

Anonymes Hinweisgebersystem
Arbeitsmedizinischer Dienst
Betriebsrat
Interne Psychosoziale Servicestelle

- Errichtung zahlreicher technischer Schutzvorrichtungen (zB: Schließsysteme, Verbesserungen der Einsicht in die Umgebung von Stationsstützpunkten, sichere Fluchtmöglichkeiten bei Übergriffen, Videokameras)
- Schulungen der Mitarbeiter_innen (z.B. Deeskalationsmaßnahmen)
- Rasche Erreichbarkeit von befugten Ärzt_innen
- Nachsorgegespräche und Coachingangebote

Im Oktober 2019 wurde die verbindliche Richtlinie "Gewalt gegenüber Mitarbeiter_innen" eingeführt. Mittels einheitlichem Meldeformular und einer Jahrestatistik werden die belästigenden Übergriffe durch Patient_innen und Besucher_innen dokumentiert.

Im Berichtszeitraum gingen bei der Ombudsstelle 13 Anfragen bzw. Beschwerden den Tatbestand der (sexuellen) Belästigung betreffend ein. Keine davon betraf Übergriffe auf das Personal durch Besucher_innen oder Patient_innen. Im Leitfaden der KAGES "Mobbing-Bossing-Stuffing" wird auf die Beratungsmöglichkeit bei der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten hingewiesen.

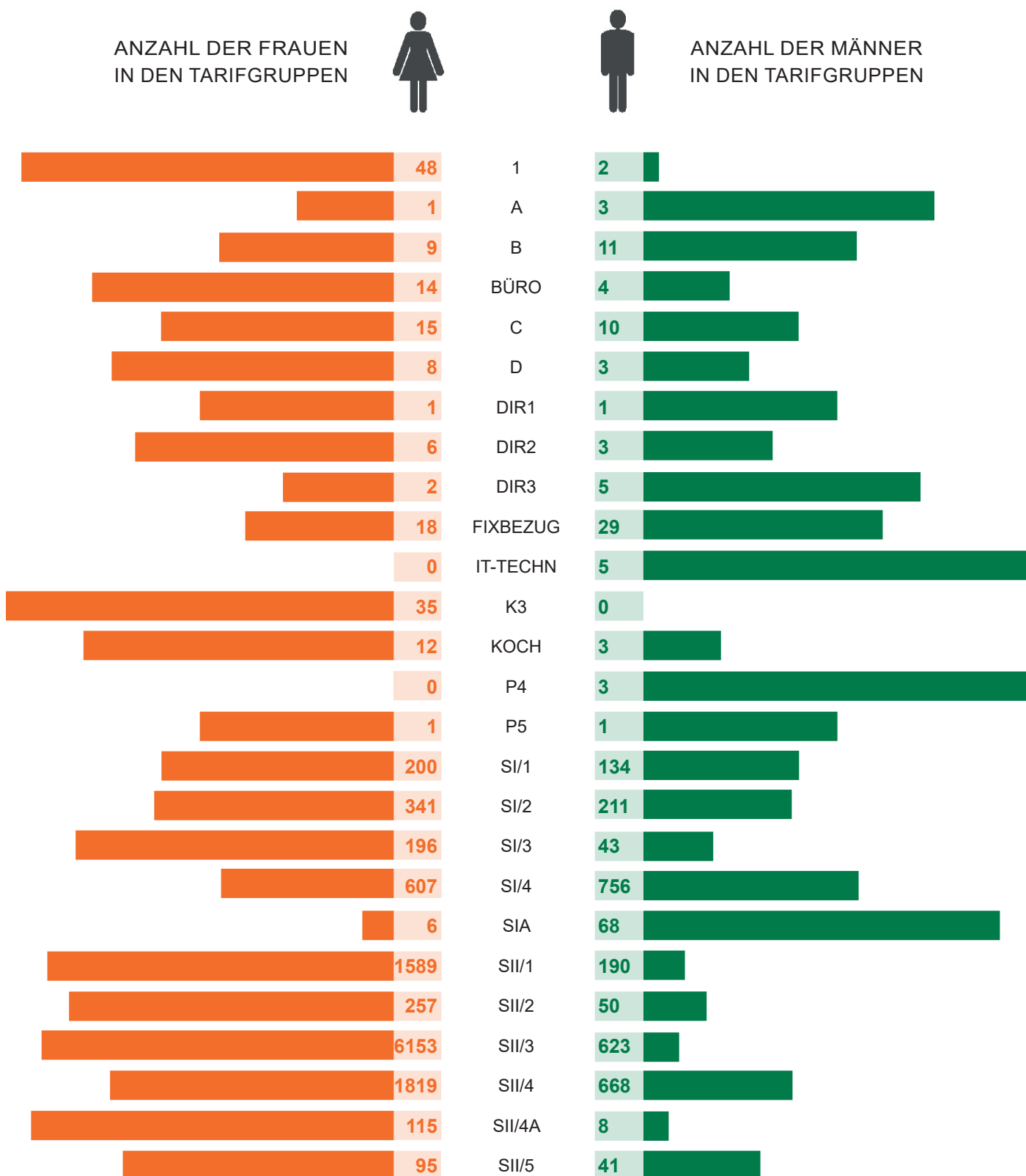
EMPFEHLUNG:

Es wird empfohlen, dass im Fall von Übergriffen und Belästigungen die Gleichbehandlungsbeauftragte auch von Seiten des Dienstgebers informiert wird, um Maßnahmen setzen zu können.

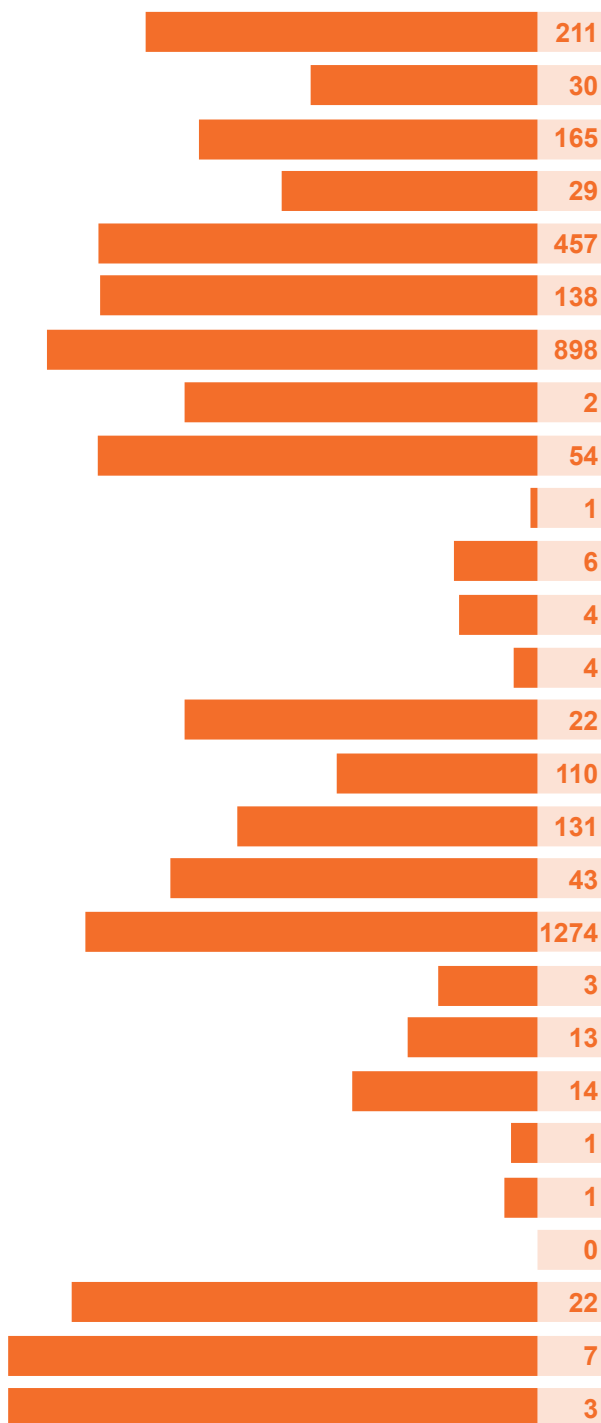
GLEICHBEHANDLUNG & FRAUENFÖRDERUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG

LANDESBEDIENSTETE DER STEIERMÄRKISCHEN KRANKENANSTALTENGESELLSCHAFT m.b.H.

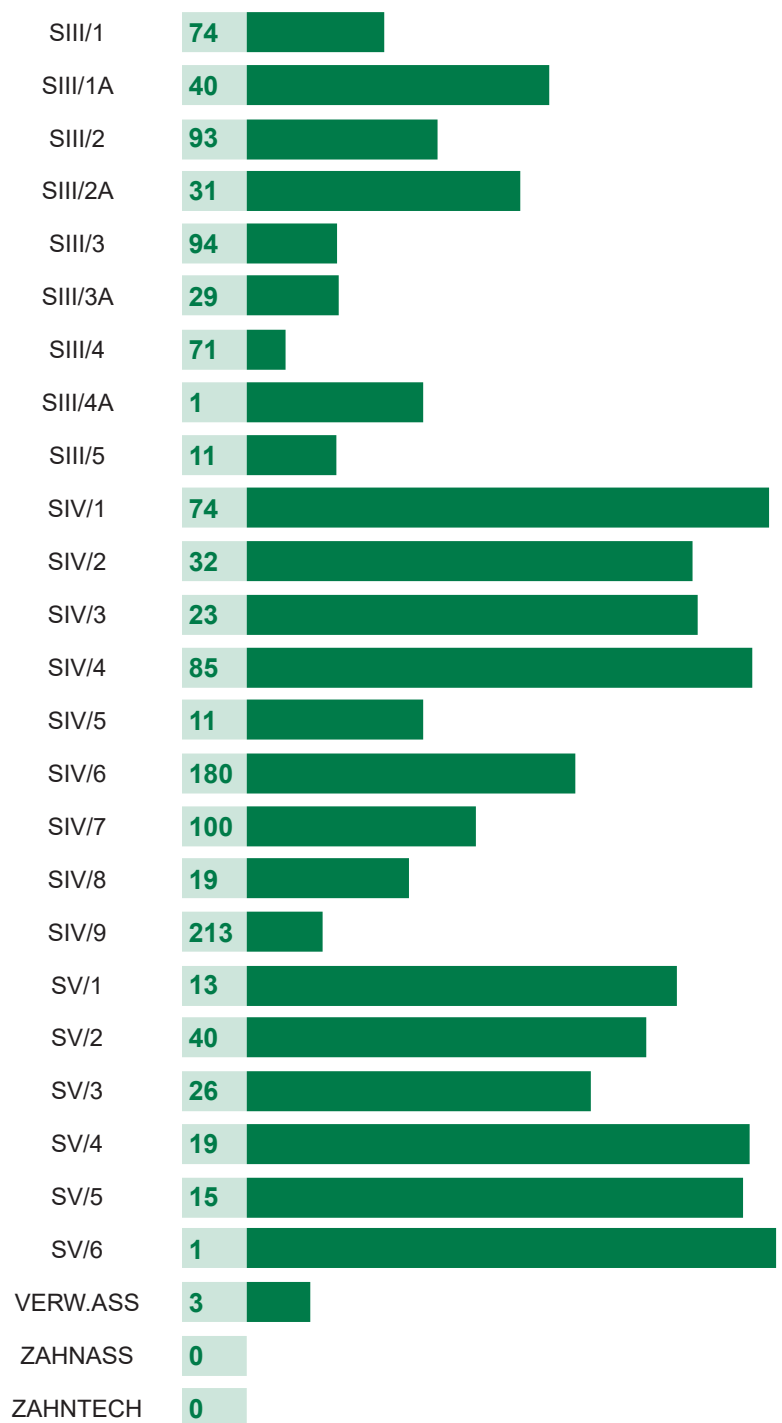
Auszug des Personalstandes zum Stichtag 31.12.2019



ANZAHL DER FRAUEN
IN DEN TARIFGRUPPEN



ANZAHL DER MÄNNER
IN DEN TARIFGRUPPEN



GLEICHBEHANDLUNG & FRAUENFÖRDERUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG

ÄRZTLICHER DIENST		2017		2018		2019	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
ÄRZTLICHE DIREKTOR_INNEN	Vollzeit	1	15	0	14	0	13
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
PRIMARÄRZT_INNEN	Vollzeit	3	57	4	55	5	53
	Teilzeit	1	0	1	1	1	0
DEPARTMENTLEITUNGEN UND ÄRZTLICHE LEITER_INNEN	Vollzeit	1	7	1	7	1	7
	Teilzeit	0	1	1	1	1	1
GESCHÄFTSFÜHRENDE UND 1. OBERÄRZT_INNEN	Vollzeit	12	55	13	54	11	53
	Teilzeit	4	2	3	2	3	3
AUSBILDUNGS- UND FUNKTIONSOBERÄRZT_INNEN	Vollzeit	52	129	54	132	55	136
	Teilzeit	13	10	15	13	16	14
OBERÄRZT_INNEN	Vollzeit	193	347	199	344	194	333
	Teilzeit	163	96	160	96	167	95
FACHÄRZT_INNEN	Vollzeit	73	95	85	102	95	102
	Teilzeit	51	8	64	9	66	18
STATIONS- UND ZAHNÄRZT_INNEN	Vollzeit	80	46	73	33	69	32
	Teilzeit	140	17	144	23	138	23
ÄRZT_INNEN IN AUSBILDUNG	Vollzeit	416	325	400	333	370	330
	Teilzeit	166	14	171	11	171	15
GESAMT VOLLZEIT		831	1.076	829	1.074	800	1.059
GESAMT TEILZEIT		538	148	559	156	563	169
GESAMT zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.369	1.224	1.388	1.230	1.363	1.228

2019 wurden von 59 Primariaten lediglich 6 von Frauen geleitet. Der Frauenanteil in der Departmentleitung lag bei 20 %. Eine Ausgewogenheit der Geschlechter ist annähernd im Bereich der Oberärzt_innen erreicht. Vom Studium an über die Ausbildung bis zur Stations- und Fachärzt_innenkarriere, ist der Anteil von Frauen höher. Die mangelnde weibliche Besetzung von Spitzenpositionen ist u.a. auch ein Generationenproblem, deshalb bedarf es auf Leitungsebenen weiterhin gezielter Frauenfördermaßnahmen im ärztlichen Bereich.

PFLEGEDIENST & SONSTIGE MEDIZINISCHE DIENSTE		2017		2018		2019	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
PFLEGEDIREKTOR_INNEN	Vollzeit	9	4	8	4	8	4
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
PFLEGEDIENSTLEITUNGEN, PFLEGE-LEITUNGEN, STV. PFLEGEDIREKTOR_INNEN	Vollzeit	23	10	28	10	28	10
	Teilzeit	7	0	4	0	4	0
STATIONSLEITUNGEN	Vollzeit	253	48	232	52	217	51
	Teilzeit	52	3	58	2	65	2
DGKP (OHNE LEITUNGSFUNKTION)	Vollzeit	3.054	507	2.979	518	2.947	521
	Teilzeit	2.753	46	2.866	52	2.948	51
MITTLERER SANITÄTSDIENST UND SONSTIGE MEDIZINISCHE DIENSTE	Vollzeit	1.092	706	1.083	685	1.064	660
	Teilzeit	1.400	88	1.396	105	1.443	99
GESAMT VOLLZEIT		4.431	1.275	4.330	1.269	4.264	1.246
GESAMT TEILZEIT		4.212	137	4.324	159	4.460	152
GESAMT zum jeweiligen Stichtag 31.12.		8.643	1.412	8.654	1.428	8.724	1.398

Im Pflegedienst sowie in den sonstigen Medizinischen Diensten lag 2019 der Anteil der Männer bei 14 %. Die Leitungsfunktionen sind im Pflegebereich überwiegend weiblich besetzt. Dies muss allerdings im Verhältnis zum niedrigen Männeranteil in der Diplomgesundheits- und Krankenpflege gesehen werden. Demnach waren 2019 4 % der weiblichen DGKP in einer Leitungsfunktion und 5 % der männlichen.

MEDIZINISCH-TECHNISCHER DIENST		2017		2018		2019	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
LEITUNG MEDIZINISCH-TECHNISCHER DIENST	Vollzeit	54	19	49	19	50	16
	Teilzeit	41	2	52	3	53	5
MEDIZINISCH-TECHNISCHER DIENST	Vollzeit	687	165	686	176	670	175
	Teilzeit	788	30	819	30	837	35
GESAMT VOLLZEIT		741	184	735	195	720	191
GESAMT TEILZEIT		829	32	871	33	890	40
GESAMT zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.570	216	1.606	228	1.610	231

Der Medizinisch - Technische Dienst war 2019 überwiegend weiblich besetzt. Auffallend ist, dass auch hier im Verhältnis zum niedrigen Männeranteil 9 % Männer diese Führungsfunktionen innehaben und lediglich 6 % der weiblichen Bediensteten.

GLEICHBEHANDLUNG & FRAUENFÖRDERUNG IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG

VERWALTUNG		2017		2018		2019	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
VORSTAND	Vollzeit	0	2	0	2	0	2
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
BETRIEBSDIREKTION	Vollzeit	3	10	2	10	3	9
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
OE-LEITUNG	Vollzeit	2	12	2	13	2	13
	Teilzeit	1	1	1	1	1	1
TEAMLEITUNG	Vollzeit	7	28	7	25	9	28
	Teilzeit	1	0	2	0	4	2
LEITUNGSFUNKTIONEN VERWALTUNG WIRTSCHAFT/ TECHNIK AN DEN STANDORTEN	Vollzeit	99	144	93	142	92	139
	Teilzeit	26	0	24	2	26	5
GESAMT VOLLZEIT		111	196	104	192	106	191
GESAMT TEILZEIT		28	1	27	3	31	8
GESAMT zum jeweiligen Stichtag 31.12.		139	197	131	195	137	199

Der Frauenanteil in Führungsfunktionen der Verwaltung der KAGes liegt exklusive der Leitungen in den Bereichen Wirtschaft und Technik bei 26 %, inklusive dieser bei 41 %.

LEHRLINGE	2017		2018		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Zum jeweiligen Stichtag 31.12.	72	24	68	24	59	20

MITARBEITER_INNEN ANDERER NATIONEN	2017		2018		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Zum jeweiligen Stichtag 31.12.	456	188	487	219	548	237

VEREINBARKEIT

BESCHÄFTIGTE MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN

	2017	2018	2019
Frauen	5.296	5.281	5.274
Männer	1.328	1.321	1.308

2019 befanden sich 1.646 Frauen und 182 Männer in unterschiedlichsten Formen der **KARENZ**. Davon traten 20 Frauen und 1 Mann eine **FAMILIENHOSPIZFREI-STELLUNG** sowie 8 Frauen und 1 Mann einen **PFLEGEKARENZURLAUB** an.

2019 befanden 88 Frauen und 11 Männer in **BILDUNGSTEILZEIT** und 1 Frau in **PFLEGETEILZEIT**.

Rund 56 % der KAGes-Bediensteten sind zum Stichtag 31.12.2019 älter als 41 Jahre. In **ALTERSTEILZEIT** befanden sich zum selben Stichtag 611 Frauen und 116 Männer.

Im Berichtszeitraum nahmen 116 Väter ein **BABYMONAT** in Anspruch. Das Freijahr im Zuge des **SABBATICALS** traten 9 Frauen und 4 Männer an.

ANTRITT KARENZ

	2017		2018		2019	
	Karenz MSchG/ VKG	unbezahl. KU	Karenz MSchG/ VKG	unbezahl. KU	Karenz MSchG/ VKG	unbezahl. KU
Frauen	1.065	357	1.007	330	929	287
Männer	55	54	65	54	52	48
Summe	1.120	411	1.072	384	981	335

MITARBEITER_INNEN MIT BEHINDERUNG UNTER 50 %

	2017	2018	2019
Frauen	623	620	620
Männer	176	180	180

MITARBEITER_INNEN MIT BEHINDERUNG ÜBER 50 %

Frauen	857	856	858
Männer	365	367	345

MITARBEITER_INNEN IM RAHMEN DER GESCHÜTZTEN ARBEIT

	2017	2018	2019
Frauen	106	133	116
Männer	44	56	43

2019 wurde auf 16 KAGes-Bedienstete eine begünstigt behinderte Person eingestellt. Somit ist die Vorgabe des Bundes-Behinderteneinstellungsgesetzes mehr als erfüllt.



GEMEINDEVERWALTUNG

FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMM

Das Gleichbehandlungsgebot als auch das Frauenförderungsgebot ist für Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtend. Gemeinden und Gemeindeverbände haben auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter in den einzelnen Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen und auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten hinzuwirken. Frauen sind bei der Aufnahme wie beim beruflichen Aufstieg zu bevorzugen bis eine Ausgewogenheit der Geschlechter erreicht ist.

Soweit eine Frauenförderung im Sinne des L-Gleichbehandlungsgesetzes geboten ist, haben Gemeinden und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den steirischen Gemeinden und Gemeindeverbänden Unterstützung bei der Erarbeitung eines Frauenförderungsprogrammes an und weist regelmäßig darauf hin, dass ein solches zu erlassen ist.

Die Gemeinden Bruck an der Mur, Kapfenberg und Weiz haben ein Frauenförderungsprogramm bereits seit einigen Jahren in die Praxis umgesetzt.

EMPFEHLUNG:

Empfohlen wird, dass sich alle steirischen Gemeinden mit einer gezielten Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung auseinandersetzen, dementsprechende Maßnahmen entwickeln und im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsprogramme erlassen.

KONTAKTPERSONEN

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

Obwohl die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte die Gemeinden auf diese gesetzliche Verpflichtung regelmäßig hinweist, hatten 95 Gemeinden mit Stichtag 31.12.2019 keine Kontaktpersonen für Gleichbehandlung und Frauenförderung bestellt. Als Bedienstete sind alle Mitarbeiter_innen einer Gemeinde zu verstehen, von der Gemeindeverwaltung, über das Personal der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen bis zu jenen im Bauhof.

Derzeit sind in steirischen Gemeinden insgesamt **198 Kontaktpersonen** bestellt.

EMPFEHLUNG:

Empfohlen wird, dass alle steirischen Gemeinden und Gemeindeverbände mit mehr als 15 Bediensteten der gesetzlichen Verpflichtung, eine Kontaktperson zu bestellen, nachkommen.

ANZAHL KONTAKTPERSONEN IN DEN BEZIRKEN

Stichtag 31.12.2019

Bruck-Mürzzuschlag	15	Liezen	20
Deutschlandsberg	11	Murau	10
Graz-Umgebung	27	Murtal	12
Hartberg-Fürstenfeld	21	Südoststeiermark	20
Leibnitz	19	Voitsberg	10
Leoben	12	Weiz	21

ANFRAGEN

221 Anfragen, die steirischen Gemeinden betreffend, zu Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierung wurden im Berichtszeitraum von der Ombudsstelle bearbeitet.

	GESAMT	2017	2018	2019
GESCHLECHT	22	4	8	10
ETHNISCHE ZUGEHÖRIGKEIT	3	1	1	1
RELIGION/WELTANSCHAUUNG	2	0	2	0
BEHINDERUNG	23	9	14	0
ALTER	7	2	3	2
BELÄSTIGUNG	2	1	1	0
SEXUELLE BELÄSTIGUNG	3	2	1	0
SONSTIGES	159	57	63	39

Wie im Bericht bereits erwähnt, war 2018 das Jahr der Menschenrechte. Aus diesem Grund wurde das **Postkartenheft – Menschenrechte** von der Ombudsstelle entwickelt und aufgelegt.

Die *Marktgemeinde Sinabelkirchen* hat auf Initiative der Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen im Newsletter der Marktgemeinde jeweils eine Karte aus diesem Postkartenheft abgedruckt.

Diese Initiative machte somit auch innerhalb der Gemeinde auf die Menschenrechte aufmerksam und leistete damit einen wertvollen Beitrag zur Sensibilisierung der Bevölkerung.



© Foto: gettyimages.at

GRAZ
GEMEINSCHAFTS-
BEWAHRUNG

GLEICHBEHANDLUNG
2019-2020

Das Land
Steiermark

RESÜMEE - AUSBLICK

Mit Beschluss vom 31. Jänner 2019 hat die Steiermärkische Landesregierung für den steirischen Landesdienst ein neues Leitbild genehmigt und festgelegt.

Unter dem Punkt *"Werte Leben"* wird ein partnerschaftliches und faires Agieren sowie die Achtung der Würde der Menschen betont und jegliche Form der Diskriminierung abgelehnt.

Im Zuge des Projektes *"Verständliche Steiermark"* wurde u.a. ein "Rechte und Pflichten-Poster" entwickelt, mit dem Ziel Rechte und Pflichten klar zu vermitteln, um einen wertschätzenden Umgang zwischen Parteien und Bediensteten zu unterstützen.

Auch der Verhaltenskodex der Steiermärkischen Krankenanstalten spricht sich für Gleichbehandlung, Respekt und Fairness im Umgang miteinander aus.

Obwohl in den unterschiedlichen Leitbildern und Verhaltenskodizes der partnerschaftliche und wertschätzende Umgang miteinander festgelegt ist und sich diese auch gegen jede Form der Belästigung und Diskriminierung aussprechen, kommt es, wie die Zahlen im vorliegenden Bericht zeigen, immer wieder zu Übergriffen unterschiedlichster Art.

Ein Tätigkeitsschwerpunkt der Ombudsstelle in den letzten Jahren war daher das Thema *"Belästigungsfreier Arbeitsplatz"*.

Ein wertschätzender Umgang trägt zu einem belästigungs- und diskriminierungsfreien Miteinander bei. Auch in den kommenden Jahren wird uns dieses Thema begleiten und wir werden weiterhin dahingehende Maßnahmen setzen.

Wie die Daten und Zahlen in diesem Bericht zeigen, sind die Anfragen an die Ombudsstelle in den letzten Jahren gleichbleibend. Die Anzahl der längerfristig begleitenden Maßnahmen und Interventionen, sind jedoch in den letzten Jahren gestiegen.

Das hohe Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst stellt für Personalverantwortliche wie für politische Entscheidungsträger_innen eine große Herausforderung dar und spiegelt sich auch bei Anfragen zu Altersdiskriminierung wider.

Die vorliegenden Daten zeigen, dass in einzelnen Bereichen die Ausgewogenheit der Geschlechter bereits gegeben ist. Der Frauenanteil in Führungsfunktionen steigt langsam aber stetig. In den kommenden Jahren müssen dennoch gezielte Maßnahmen gesetzt werden, um eine Ausgewogenheit auf allen Führungs- und Leitungsebenen zu erreichen.

Eine Ausgewogenheit der Geschlechter sollte in den unterschiedlichsten Berufssparten angestrebt werden sowie in den einzelnen Abteilungen, Departments, Bezirkshauptmannschaften, etc. Die derzeitige Altersstruktur birgt die Chance in sich, bei Nachbesetzungen von Pensionierungen darauf Rücksicht zu nehmen.

Die steigende Inanspruchnahme des *"Baby-monats"* zeigt, dass sich Väter vermehrt in die Familienarbeit einbringen. Teilzeit, Pflegefreistellung, aber auch Fortbildung werden nach wie vor überwiegend von Frauen beansprucht. Strukturelle Änderungen und gezielte Fördermaßnahmen können zum einen die Vollbeschäftigung weiblicher Bediensteter zum anderen Männer in der Familienarbeit unterstützen.

In den letzten Jahren konnten einige wichtige Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung gesetzt werden, dennoch bedarf es weiterer.

Im Herbst 2020 wird die Länderkonferenz der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer und Magistrate in der Steiermark stattfinden.

Diese sowie weitere bewusstseinsbildende Maßnahmen in den kommenden Jahren und die Umsetzung der Empfehlungen dieses Berichtes können das Vorhaben *"Menschenrechtsregion Steiermark"* positiv unterstützen.

GLEICHBEHANDLUNGS- KOMMISSION

TÄTIGKEITSBERICHT DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Verfahren und Begutachtungen

2017 – 2019

Der vorliegende Bericht wurde in der Sitzung vom 16. Jänner 2020
einstimmig von den Kommissionsmitgliedern beschlossen.

Gemäß § 47 Abs. 1 Landes-Gleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. hat die Gleichbehandlungskommission der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres über ihre Tätigkeiten in den jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

Geschäftsstelle

Die Kommission wird in der Geschäftsführung von der Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt. Dies umfasst neben allgemeinen administrativen Tätigkeiten, die Organisation von Kommissionssitzungen und die Schriftführung.

BESTELLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Gemäß § 35 Abs. 1 des Steiermärkischen L-Gleichbehandlungsgesetzes ist die Gleichbehandlungskommission beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung einzurichten.

Gemäß § 36 Abs. 2 des Steiermärkischen L-Gleichbehandlungsgesetzes sind die Mitglieder und Ersatzmitglieder nach § 36 Abs. 1 von der Landesregierung jeweils für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei Wiederbestellungen zulässig sind.

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 18. Dezember 2014 und 7. Juli 2016 wurden die auf der nächsten Seite genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder gemäß § 36 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz von der Landesregierung für den Zeitraum **1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2019** bestellt.

Aufgrund beruflicher Veränderungen von Frau LT-Abg. Barbara Riener (Vertreterin der Landespersonalvertretung) und Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid (Vertreterin des Magistrates der Stadt Graz) kam es im Jahr 2019 zu Änderungen in der Besetzung der Gleichbehandlungskommission.

Für Frau LT-Abg. Barbara Riener hat Frau Monique Fitzko, in ihrer Funktion als Ersatzmitglied, bis zum Ablauf der Funktionsperiode die Vertretung der Landespersonalvertretung in der Gleichbehandlungskommission übernommen.

Für Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid wurde Frau Doris Kirschner mit Regierungssitzungsbeschluss vom 11.04.2019, bis zum Ablauf der Funktionsperiode, als ständiges Mitglied der Kommission bestellt.

Für die Funktionsperiode 01.01.2020 - 31.12.2024 wurden folgende Mitglieder und Ersatzmitglieder mit Regierungsbeschluss vom 12. Dezember 2019 beschlossen:

Mag. Christian Freiberger
Ersatzmitglied: Mag.^a Manuela Rappold

Mag.^a Alexandra Nagl
Ersatzmitglied: Mag.^a Astrid Kokoschinegg

Mag. Dr. Harald Hanik
Ersatzmitglied: Dr.ⁱⁿ Angelika Schaunig

Mag. Andreas Neuhold, MSc
Ersatzmitglied: Monique Fitzko

Doris Kirschner
Ersatzmitglied: Mag.^a Ingrid Krammer

Sabine Fössl
Ersatzmitglied: Anita Ledinski

KOMMISSIONSMITGLIEDER

INKLUSIVE ERSATZMITGLIEDER



© Freiburger

Mag. Christian Freiburger
Vorsitzender

Ersatzmitglied:
Mag.^a 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

Mag.^a Alexandra Nagl
Stellvertretende Vorsitzende

Ersatzmitglied:
Mag.^a Astrid Kokoschinegg

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



© Fotostudio Lend

Mag. Dr. Harald Hanik

Ersatzmitglied:
Dr.ⁱⁿ Angelika Schaunig

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 Furgler

Doris Kirschner
ab April 2019

Ersatzmitglied:
Mag.^a Ingrid Krammer

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



© Foto STVP

Barbara Riener
bis Jänner 2019

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.

Die Landes-Gleichbehandlungskommission hat im Berichtszeitraum 2017 - 2019 in insgesamt neun Sitzungen fünf Anträge bearbeitet und diese jeweils mit einem Gutachten abgeschlossen. In zwei Fällen wurden im Zuge der Gutachtenerstellung Empfehlungen an die Dienstgeber ausgesprochen. Alle antragstellenden Personen waren weiblich.

	Diskriminierungstatbestand	Rechtsgrundlage	
1	<p>Sexuelle Belästigung gemäß § 11 L-GBG</p> <p><i>Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund sexueller Belästigung durch den Vertreter der Dienstgeberin</i></p>	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz	
2	<p>Sexuelle Belästigung gemäß § 11 L-GBG</p> <p><i>Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund sexueller Belästigung durch den Vertreter der Dienstgeberin</i></p>	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz	
3	<p>Behinderung gemäß § 3 Abs. 1 Z 4 iVm § 5 Abs. 1 Z 7 L-GBG</p> <p><i>Unmittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bei Beendigung des Dienstverhältnisses</i></p>	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz	
4	<p>Sexuelle Belästigung gemäß § 11 L-GBG sowie Belästigung aufgrund des Geschlechts gemäß § 10 L-GBG</p> <p><i>Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund sexueller Belästigung und des Geschlechts durch einen Kollegen</i></p>	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz	
5	<p>Alter gemäß § 3 und § 38 L-GBG gemäß § 13 B-GIBG</p> <p><i>Mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Besetzung eines Dienstpostens</i></p>	Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	

VERFAHREN

	Dienstgeber	Sitzungen	Ergebnis
	Gemeinde	2	Die Kommission stellt fest, dass der Vorgesetzte die Antragstellerin durch diverse Verhaltensweisen sexuell belästigt hat.
	Gemeinde	3	Die Kommission kommt zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mangels Glaubhaftmachung durch die Antragstellerin nicht vorliegt.
	Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH	1	Die Kommission stellt fest, dass die Antragstellerin bei der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert worden ist.
	Land Steiermark	1	Die Kommission kommt zum Ergebnis, dass eine sexuelle Belästigung und eine Belästigung aufgrund des Geschlechts vorliegen.
	Land Steiermark, Bildungsdirektion	2	Die Kommission stellt fest, dass durch die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Besetzung des Dienstpostens keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt.

BEGUTACHTUNGEN

VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN

2017

Begutachtungen

Gesetz, mit dem das Steiermärkische Pflichtschulorganisations – Ausführungsgesetz 2000 geändert wird (St. POG-Novelle 2017).

Novelle des Steiermärkischen Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Stellungnahmen

Gesetz, mit dem das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes geändert wird. Die Kommission schließt sich der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten an.

2018

Begutachtungen

Novelle des Steiermärkischen Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Gesetz, mit dem das Steiermärkische Pflichtschülerhaltungsgesetz 2004, das Steiermärkische Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000, das Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz 1999, das Steiermärkische Berufsschulorganisationsgesetz 1979 und das Steiermärkische Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1966 geändert, das Steiermärkische Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz 2018 erlassen sowie das Schulaufsichts-Ausführungsgesetz 2000 aufgehoben werden (Steiermärkisches Bildungsreformgesetz 2018).

Stellungnahmen

Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations- Ausführungsgesetzes
Die Kommission schließt sich der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten an.

2019

Begutachtungen

Novelle des Steiermärkischen Pflichtschülerhaltungsgesetzes 2004, des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations- Ausführungsgesetzes 2000 und des Steiermärkischen Schulzeit – Ausführungsgesetzes

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz	iVm	in Verbindung mit
Art.	Artikel	KAGes	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft
Ass. Prof.	Assistenzprofessor	KU	Karenzurlaub
BGBI.	Bundes-Gesetzblatt	LAVAK	Landesverwaltungsakademie
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	L-DBR	Landes-Dienst- und Besoldungsrecht
bzw.	beziehungsweise	L-GBG	Landes-Gleichbehandlungsgesetz
ca.	circa	LGBl.	Landes-Gesetzblatt
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women	LH	Landeshauptmann
CESCR	Comittee on Economic, Social and Cultural Rights	Mag.	Magister
d.h.	das heißt	Mag.^a	Magistra
DGKP	Diplomierte/-r Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	MSc	Master of Science
Dr.	Doktor	MSchG	Mutterschutzgesetz
Dr.ⁱⁿ	Doktorin	Nr.	Nummer
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance	OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
EFQM	European Foundation for Quality Management	PDCA	PLAN / DO / CHECK / ACT
EG	Europäische Gemeinschaft	RL	Richtlinie
EK	Europäische Kommission	Stmk.	Steiermärkische
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention	u.a.	unter anderem
etc.	et cetera	u.U.	unter Umständen
EU	Europäische Union	UNO	United Nations Organization
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	usw.	und so weiter
GesmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	VFGH	Verfassungsgerichtshof
GKK	Gebietskrankenkasse	VKG	Väterkarenzgesetz
i.d.F.	in der Fassung	Z	Ziffer
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung	z.B.	zum Beispiel

