BESCHLUSS

des Burgenländischen Landtages vom ....., mit dem der Gleichbehandlungsbericht 2012 bis 2014 zur Kenntnis genommen wird

Der Landtag hat beschlossen:

Der Gleichbehandlungsbericht 2012 bis 2014 wird zur Kenntnis genommen.

BURGENLAND

Gleichbehandlungsbericht 2012 bis 2014

Bericht der
Gleichbehandlungskommission
beim
Amt der Burgenländischen
Landesregierung

INHALT

1 Einleitung 4
2 Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts 6
2.1 Europäisches Gleichbehandlungsrecht 6
2.1.1 Primärrecht 6
2.1.2 EU-Richtlinien 8
2.1.3 Gender Mainstreaming 9
2.2 Österreichische Bundesverfassung 11
2.3 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz 11
2.3.1 Anwendungsbereich 12
2.3.2 Gleichbehandlungsgebot 13
2.3.3 Frauenfördergebot 14
2.4 Rechtsprechung 15
2.4.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts 15
2.4.2 Schadenersatz 16
2.4.3 EU-Recht 17
3 Übersicht: Frauenanteil nach Organisationseinheiten 18
4 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung 19
4.1 Frauenanteil und Frauenförderung 19
4.1.1 Frauenanteil 2012 19
4.1.2 Entwicklung des Frauenanteils seit 1999 20
4.1.3 Frauenanteil nach Verwendungsgruppen 21
4.1.4 Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen 24
4.1.5 Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion 25
4.2 Teilbeschäftigte 27
4.2.1 Teilbeschäftigte nach Geschlecht 29
4.2.2 Altersteilzeit 31
4.3 Altersstruktur 31
4.3.1 Durchschnittsalter 31
4.3.2 Altersklassen 34
5 Aktuelle gleichbehandlungsrechtliche Problembereiche 37

5.1 Mobbing und Diskriminierung 37
5.2 Herausgabe von Informationen in einem Bewerbungsprozess 38
6 Institutionen 40
6.1 Gleichbehandlungskommission 40
6.2 Gleichbehandlungsbeauftragte 43
6.3 Kontaktfrauen 44
6.3.1 Aufgaben 44
6.3.2 Bestellung 45
7 Tätigkeiten 45
7.1 Sitzungen 45
7.2 Erledigung von Anfragen 46
7.3 Kooperation Gender Mainstreaming 46

Für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Peter Zinggl, LL.M. – Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission
Amt der Burgenländischen Landesregierung
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt
peter.zinggl@bgld.gv.at

1 Einleitung

Der folgende Gleichbehandlungsbericht bezieht sich auf den Zeitraum Jänner 2012 bis einschließlich Dezember 2014.

Die Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst ist spezielles Segment der Dienstrechtspolitik der staatlichen Einrichtungen. Auch wenn es aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst keine Geschlechtsunterschiede bei der Bezahlung geben darf, gibt es doch viele andere Bereiche, in denen noch ein weiter Weg bis zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zurückzulegen ist. Evident wird dies allein schon durch die Tatsache, dass im burgenländischen Landesdienst fast 65 % der Bediensteten weiblich sind (Landesverwaltung, LandeslehrerInnen und Krankenanstalten), die Führungspositionen trotz Verbesserungen jedoch noch immer eine Domäne der Männer sind und zwar umso mehr, je höher die Funktion ist.

Die Gleichbehandlung hat in der Unternehmenskultur des Landes Burgenland eine durchwegs positive Entwicklung genommen. Die spürbare Akzeptanz und das Selbstverständnis, mit dem dieses Thema in Diskussionen aufgenommen und einbezogen wird, zeugen von einer fortgeschrittenen Bewusstseinsbildung.

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von weiblichen Führungskräften liegen zum einem in den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und andererseits auch in männerdominierte Spielregeln beim Aufstieg. Dass das Land Burgenland trotz dieser gewachsenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auf einem guten Weg in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern im Landesdienst ist, zeigt die Entwicklung des Frauenanteils. Initiativen im Bereich Gender Mainstreaming (vom Gender Budgeting bis zum geschlechtergerechten Formulieren) leisten einen weiteren Beitrag.

Frauenförderung ist im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Männerbild zu sehen. Wichtig ist das Weiterarbeiten am gesellschaftlichen Wandel in Österreich: Hand in Hand mit der Erwerbsarbeit muss auch die Familienarbeit gerecht verteilt werden. Der

gesellschaftliche Druck muss weiter anwachsen, dass Männer ihre Verantwortung wahrnehmen und gleichzeitig muss die Rechtsordnung sicherstellen, dass Frauen und Männern, die eine gerechte Aufteilung der Erziehungs- und Familienarbeiten treffen, kein Nachteil entsteht. Das Engagement der Männer muss zur Selbstverständlichkeit werden – auch für ArbeitgeberInnen.

Das Gleichbehandlungsrecht und die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission sollen die Wahrnehmung der Rechtsansprüche der Frauen sicherstellen. Die aktive Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung der Männer ist mit legistischen Mitteln schwerer fassbar – umso mehr ist an einer Lösung dieser gesellschaftspolitischen Herausforderung zu arbeiten.

2 Entwicklung des Gleichbehandlungsrechts

2.1 Europäisches Gleichbehandlungsrecht

2.1.1 Primärrecht

Seit 1957 ist der Grundsatz **"Gleicher Lohn für gleiche Arbeit"** in den Gründungsverträgen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Art. 119 EWG-Vertrag) fixiert.

Im Jahr 1972 wurde der Begriff **"Europäische Union"** auf der Gipfelkonferenz der Staats- und Regierungschefs der EG-Staaten geprägt und erstmals in der EEA (Einheitliche Europäische Akte) vertraglich verankert. Der im Jahr 1992 in Maastricht unterzeichnete und am 1.11.1993 in Kraft getretene Vertrag über die Europäische Union ist Rechtsgrundlage für die Gründung der EU.

Mit Österreichs Beitritt zur Europäischen Union (EU) ab **1.1.1995** ("Beitritts B-VG", BGBl. 1994/744) ist der Vertrag über die Europäischen Gemeinschaften auch in Österreich geltendes Recht.

Die EU-Rechtsordnung ist in **EU-Primärrecht (Gründungs- und Revisionsverträge, Erweiterungsverträge), EU-Sekundärrecht** bzw. abgeleitetes EU-Recht (Verordnungen, EU-Richtlinien, Empfehlungen), **Verträge mit Drittstaaten und internationalen Organisationen** sowie nicht verbindliche **Empfehlungen und Entschließungen** des Rates der Europäischen Union und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegliedert. Das EU-Recht ist mit unterschiedlichen Rechtswirkungen gegenüber Mitgliedsstaaten bzw. Privatpersonen ausgestattet (Drittwirkung).

In der europäischen Union bildet **Art. 157 AEUV (Vertrag von Lissabon; ex –Artikel 141 EGV)** die Basis der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Mit dem EU-Beitritt hat sich Österreich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die österreichischen Gesetze diesen Bestimmungen entsprechen. Das bedeutet, dass die vom Europäischen Gerichtshof in Sachen Gleichbehandlung getroffenen Entscheidungen und die in diesem Zusammenhang

vertretenen Grundsätze zu beachten sind. Vor allem aufgrund der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes wird Art. 157 AEUV mittlerweile als Ausdruck des allgemeinen Diskriminierungsverbotes und als Gemeinschaftsgrundrecht verstanden, das zwingenden Charakter hat und unmittelbar anwendbar ist. Dies gilt nicht nur für öffentliche Behörden, sondern erstreckt sich auch auf Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sowie auf privatrechtliche Verträge. Im **Vertrag von Lissabon** wurde der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern als ein Wert verankert, auf den sich die Europäische Union gründet (Art 2 EUV). Die Union fördert die **Gleichstellung von Frauen und Männern** (Art 3 EUV) und wirkt bei ihren Tätigkeiten darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen (Art 8 EUV). Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist auch in der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** in Art 21 verankert. Die Charta der Grundrechte gilt im Anwendungsbereich des EU-Rechts und ist nach Art 6 Abs 1 EUV Teil des EU-Primärrechts und daher rechtsverbindlich.

Die **Frauen-Charta** und die **Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern** (2010-2015) sind eine der jüngsten Maßnahmen der EU. Mit der von der Kommission im Oktober 2010 vorgestellten Frauen-Charta und der zugehörigen Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, die am 21. September 2010 angenommen wurde, wird ein umfassender Rahmen für die Förderung der Gleichstellung in allen EU-Politikbereichen geschaffen. Gleichzeitig werden darin auch fünf **Schlüsselbereiche** für Maßnahmen festgelegt:

- **Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt** und wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen wie für Männer, was insbesondere im Rahmen der Strategie „Europa 2020“ gefördert wird;
- **gleiches Entgelt** für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten zur deutlichen Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den nächsten fünf Jahren;
- EU-Fördermaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in **Entscheidungs-prozessen**;
- Würde, Integrität und das **Beenden der geschlechtsspezifischen Gewalt** im Zuge umfassender politischer Maßnahmen;

- Gleichstellung der Geschlechter über die Europäische Union hinaus durch Behandlung der Frage in den **Außenbeziehungen** und bei internationalen Organisationen.

2.1.2 EU-Richtlinien

EU-Richtlinien sind verbindliches Recht (Sekundärrecht) für die Rechtsbeziehungen zwischen der EU und den Mitgliedsstaaten. Richtlinien sind nicht unmittelbar anwendbar, sondern müssen von den Mitgliedsstaaten in das innerstaatliche Recht umgesetzt werden. Ziel einer EU-Richtlinie ist die Verpflichtung des nationalen Gesetzgebers, innerhalb einer gewissen Umsetzungsfrist ein den Vorgaben der Richtlinie entsprechendes nationales Gesetz zu schaffen bzw. bereits bestehende Gesetze zu ändern. Ab 1975 wurden verschiedene EU-Gleichbehandlungsrichtlinien erlassen. Sie gehen auf ein von der Kommission ausgearbeitetes, ausführliches Memorandum zur Gleichbehandlung zurück, das einen umfassenden Forderungskatalog enthielt.

Folgende EU-Richtlinien haben derzeit Auswirkungen auf die Rechtsstellung von Frauen:

- Richtlinie zur **Gleichbehandlung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung sowie der betrieblichen Sozialversicherung** 1979 (79/7/EWG).
- **Mutterschutzrichtlinie** 1992 (92/85/EWG) Richtlinie zum Elternurlaub 1996 (96/34/EWG).
- Richtlinie über **Teilzeitarbeit** 1997 (beruht auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner): der EuGH hat Schlechterstellungen von Teilzeitbeschäftigten als versteckte Diskriminierung von Frauen betrachtet, da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind (97/81/EWG).
- Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethischen Herkunft (2000/43/EG) (**Rassismusrichtlinie**).
- Richtlinie 2010/18/EU des Rates über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (**Elternurlaubsrichtlinie**).

- Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (**Antidiskriminierungsrichtlinie**) (2000/78/EG).
- Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur **Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen** (2002/73/EG).
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen,47 die eine **selbständige Erwerbstätigkeit** ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates.
- **Richtlinie 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in **Arbeits- und Beschäftigungsfragen** (Neufassung: hob die **Entgeltrichtlinie** 1975 (Lohngleichheitsrichtlinie (75/117EWG), die **Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts** (97/80/EWG) und die **Gleichbehandlungs- und Zugangsrichtlinie** (76/207/EWG) auf).

2.1.3 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein politisches Konzept, dessen Zweck es ist, die Integration der geschlechterbezogenen Sichtweise in alle gesellschaftlichen und politischen Bereiche zu erreichen. Die konsequente Anwendung des Konzepts erleichtert die Definition von Gleichstellungszielen und die Überprüfung der Annäherung an diese.

Auf der **3. UN-Weltfrauenkonferenz** in Nairobi 1985 und der 4. Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 wurde diese politische Strategie entwickelt und dahingehend konkretisiert, dass alle Gesetze und Politikbereiche einer geschlechtsspezifischen Prüfung im Sinne einer Gleichstellung der Geschlechter zu unterziehen sind.

Mit der Aufnahme des Grundsatzes, die **gesamte politische Tätigkeit** der EU im Hinblick auf die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zu überprüfen, in Art. 3 (2) des EG-Vertrags durch den **Vertrag von Amsterdam** hat die EU eine Vorreiterrolle bei der Umsetzung des Konzepts des Gender Mainstreaming eingenommen.

Im Rahmen der Wachstumsstrategie „**Europa 2020**“ wurde die auch eine „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ (siehe 2.1.1.) formuliert, die als Ziele u.a. gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit und Gleichstellung in Entscheidungsprozessen vorgegeben hat.

2.2 Österreichische Bundesverfassung

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Staatsziel in der Verfassung verankert worden; dies kann als innerstaatliche Entsprechung zum Gender-Mainstreaming verstanden werden, da alle Bereiche der staatlichen Tätigkeit (Bund, Länder und Gemeinden) angesprochen sind. Frauenförderungsmaßnahmen sind dezitiert zulässig: „Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig“ (Art. 7 Abs. 2 i.d.F. B-VG BGBl. I Nr. 114/2013).

Nach Art. 7 Abs 3 B-VG können Amtsbezeichnungen in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt.

2.3 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (**Bgld. L-GlBG**), LGBl.Nr. 59/1997, wurde zuletzt mit Art § 38 des Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsbarkeits-Begleitgesetzes (Bgld. LvwgBG, LGBl. Nr. 79/2013, XX. Gp. RV 783 AB 799) an die neuen Strukturen nach der Verwaltungsrefom angepasst.

Mit der Novelle LGBl. Nr. 23/2013 (XX. Gp. RV 402 AB 675) [CELEX Nr. 32010L0041] wurde eine unionsrechtlich gebotene Ausdehnung und Anpassungen an das Bundes-Geichbehandlungsgesetz vorgenommen. Die Novelle 2013 hatte folgende Ziele:

- Erhöhung des Schutzniveaus gegen Diskriminierungen durch Erweiterung der Einbeziehung von solchen Personen in den Schutzbereich des Gesetzes, die wegen des Geschlechts einer anderen Person deshalb diskriminiert werden, weil sie zu dieser in einem Naheverhältnis stehen (**Diskriminierung durch Assoziierung**) beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie bei (sexueller) Belästigung im Landes- und Gemeindedienst.
- Verbesserung der **Einkommenstransparenz und Harmonisierung** mit den entsprechenden Regelungen für die Bundesbediensteten und die Landeslehrerinnen

und -lehrer durch Verpflichtung zur Angabe des mindestens gebührenden monatlichen Entgeltes bzw. Gehaltes auch in Stellenausschreibungen des Landes und der Gemeinden.

- Klarstellung, dass ein **immaterieller Schadenersatzanspruch** auch unabhängig von einem materiellen Schadenersatzanspruch besteht und Anhebung des Mindest-Schadenersatzes von 720 auf 1.000 Euro bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach dem 2a. Hauptstück des Gesetzes.
- Klarstellung, dass die im gerichtlichen Verfahren zugesprochenen **Schadenersätze** wirksam, **verhältnismäßig** und der erlittenen Beeinträchtigung **angemessen** sein müssen.

2.3.1 Anwendungsbereich

Das Bgld. Gleichbehandlungsgesetz gilt für Frauen und Männer in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen zum Land (Amt, Bezirkshauptmannschaften, Landeskrankenanstalten, Heime), zu den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Burgenland. Es ist unabhängig davon zu berücksichtigen, ob es sich bei den betreffenden Personen um vertragliche oder beamtete Bedienstete oder Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerber in solche Dienst- und Ausbildungsverhältnisse handelt.

Zielsetzung des Bgld. Gleichbehandlungsgesetzes ist es – ähnlich wie beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – Benachteiligungen im Berufsleben auf Grund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Dienstausübung zu vermeiden und Frauen im Landesdienst durch festgeschriebene Vorgaben (Frauenförderprogramme) zu fördern. Das Gesetz richtet sich primär an die Dienstgeber Land und Gemeinden und verpflichtet diese, bei allen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorgängen sowie Personalmaßnahmen die Prinzipien des Gleichbehandlungsgebotes und – nach Maßgabe von Frauenförderprogrammen – des Frauenfördergebotes zu beachten. Im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sieht das Gesetz Sanktionsmöglichkeiten vor.

2.3.2 Gleichbehandlungsgebot

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes und gilt für Frauen und Männer gleicher Maßen.

Unmittelbare und sofort auf den ersten Blick als solche erkennbare Benachteiligungen im Berufsleben, bei denen eine sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung ausdrücklich davon abhängig gemacht wird, dass die betroffene Person eine Frau oder ein Mann ist, sind selten.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligen und diese nicht notwendig, angemessen und durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männer hat insbesondere Berücksichtigung zu finden bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen, der Aufnahme in ein Dienst- oder Lehrverhältnis, der Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Beförderung und der Betrauung mit höherwertigen Funktionen. So ist es beispielsweise rechtswidrig, Frauen unter Hinweis auf ihr Geschlecht bestimmte Dienstposten vorzuenthalten; Lebensalter und Familiensituation dürfen beim beruflichen Aufstieg, Beförderung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen keine nachteiligen Auswirkungen haben. Diskriminierungen von Frauen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft sind seit der Novelle LGBl. Nr. 18/2010 ex lege unmittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechtes (§ 19e Abs 5 Bgld. L-GlBG).
Seit der Novelle 2013 ist auch die Diskriminierung durch Assozierung – etwa wenn MitarbeiterInnen wegen der Pflege eines Angehörigen benachteiligt werden – vom Anwendungsbereich des Bgld. L-GlBG umfasst.

Sexuelle Belästigungen, egal ob körperlich, verbal oder nonverbal sind unter bestimmten Voraussetzungen einer Diskriminierung iSd Bgld. L-GlBG gleich zu halten und daher verboten.

Die Verletzung des Verbotes dieser Diskriminierungen wird im Wesentlichen mit Schadenersatzansprüchen sanktioniert. Durch Novelle im Jahr 2011 wurde in den Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung der Mindest-Schadenersatz bei (sexueller) Belästigung auf 1.000 Euro angehoben. Durch die Novelle 2013 wurde der Mindest-Schadenersatz in Fällen des 2a. Hauptstücks von 700 auf 1.000 Euro erhöht.

2.3.3 Frauenfördergebot

Das vom Gesetz vorgegebene Ziel ist, in allen Personalständen und vor allem auf allen dienstrechtlichen Ebenen des Landesdienstes ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Es obliegt somit den Dienstgebern, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen zu beseitigen. Die Festsetzung der konkreten Maßnahmen, mit denen die bestehende Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, erfolgt im Frauenförderprogramm.

Die Landesregierung hat auf Grund des § 34 Abs. 1 Bgld. L-GlBG eine Verordnung betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Dienststellen des Landes mit Ausnahme der vom Wirkungsbereich der KRAGES erfassten Dienststellen („Frauenförderprogramm“) zu erlassen, die im Landesgesetzblatt zu verlautbaren ist (§ 34 Abs 1 letzter Satz Bgld. L-GlBG). Diese Verordnung ist jeweils nach einem Zeitraum von drei Jahren auf der Grundlage des 1. Jänner jedes dritten Jahres zu ermittelnden Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

2.4 Rechtsprechung

Im Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung kommt es äußerst selten zu anhängigen Fällen. Auch die Gerichte werden mit dem Bgld. L-GlBG kaum befasst. Das Gleichbehandlungsrecht ist jedoch eine österreichweit in großen Teilen inhaltlich gleichartig geregelte Materie. Insofern ist die Rechtsprechung zum Gleichbehandlungsgesetz des Bundes bzw. der Gesetze der anderen Länder im Wesentlichen umlegbar. Aus diesem Grund – und um einen Eindruck über die gleichbehandlungsrechtliche Thematik in der Praxis zu geben – sollen im Folgenden aktuelle Entscheidungen der Gerichte dargestellt werden:

2.4.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

a) VwGH 2010/12/0212 vom 04.09.2014

Der Vorwurf einer Diskriminierung kann entkräftet werden, wenn eine Bewerberin die gleiche Eignung wie der bestgeeignete Bewerber aufweist und aufgrund der Anwendbarkeit des § 11c B-GlBG 1993 vorrangig zu bestellen wäre. Im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GlBG 1993 ist es notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung eines der Bewerber abzuleiten ist. Dasselbe gilt auch für die Konstatierung der gleichen Eignung. Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber überstiegen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen. Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen

persönlichen Eindruck, der im angefochtenen Bescheid nicht nachvollziehbar dargestellt wurde, kann die Beurteilung einer besseren Eignung jedenfalls nicht gegründet werden.

b) VwGH 2013/12/0089 vom 27.2.2014

Das Diskriminierungsverbot gemäß § 4 Z. 5 B-GlBG 1993 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg; vgl. § 3 Z 5 Bgld. GlBG) und das Gebot der Frauenförderung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GlBG 1993 verleihen Bewerberinnen und Bewerbern um eine Schulleiterstelle keine im Ernennungsverfahren selbst verfolgbaren subjektiven Rechte oder rechtlichen Interessen. Die Bejahung eines subjektiven Rechts bzw. rechtlich geschützten Interesses von (seinerzeitigen) Bewerbern um eine schulfeste Stelle, die keine Leiterstelle ist, steht dem nicht entgegen, beruht sie doch auf der aus der "rechtlichen Verdichtung" abgeleiteten Annahme einer Parteistellung aller Bewerber um eine schulfeste Stelle, die keine Leiterstelle ist, unabhängig davon, ob deren Aufnahme in einen oder mehrere Besetzungsvorschläge erfolgt ist.

2.4.2 Schadenersatz

a) Ro 2014/12/0030 vom 18.12.2014

Da der Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 2 Z 1 B-GlBG 1993 (vgl. §§ 14f Bgld. GlBG) nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie - sei es auch erst auf Grund von im Schadenersatzverfahren gewonnen Beweisergebnissen - darlegt, dass die Anspruchswerberin im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde. ie zur Bemessung des Höchstmaßes des gemäß § 18a Abs. 2 Z 2 -GlBG 1993 zustehenden Schadenersatzanspruches für die erlittene persönliche Beeinträchtigung maßgebliche Bezugsdifferenz für drei Monate ist ab dem Ernennungszeitpunkt zu berechnen.

b) VwGH 2013/12/0177 vom 4.9. 2014

Ansprüche aus einer Belästigung stehen nicht primär gegen den Bund, sondern vielmehr gegen den Belästiger zu. Ein Anspruch gegen den Bund auf Grund einer Belästigung setzt eine schuldhafte Unterlassung des Dienstgebers im Verständnis des § 16 Abs. 1 Z. 2 B-GlBG 1993 (vgl. § 7 Abs 1 Z 1 Bgld. GlBGB) voraus.

2.4.3 EU-Recht

a) RS Test-Achats C-236/09

Das Test-Achats-Urteil vom 1. März 2011 (Rechtssache C-236/09): Der Gerichtshof erklärte Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2004/113/EG für ungültig, weil er dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuwiderläuft. Daher müssen bei der Festlegung von Versicherungsbeiträgen und -leistungen für Männer und Frauen dieselben versicherungsmathematischen Grundsätze zugrunde gelegt werden.

3 Übersicht: Frauenanteil nach Organisationseinheiten

		1999			2011			2012			Frauenanteil		
Bereich	**OrgEinheit**	**M**	**W**	**Sum**	**M**	**W**	**Sum**	**M**	**W**	**Sum**	**1999**	**2011**	**2012**
A - Amt	LAD	91	122	213	91	131	222	106	140	246	57,3%	59,0%	56,9%
	LAD_polB	23	23	46	36	24	60	33	25	58	50,0%	40,0%	43,1%
	LandtagDion	6	7	13	10	7	17	10	10	20	53,8%	41,2%	50,0%
	LRHof	4	1	5	5	2	7	6	1	7	20,0%	28,6%	14,3%
	UVS	4	4	8	4	8	12	5	8	13	50,0%	66,7%	61,5%
	Abt1 Personal	18	23	41	14	26	40	14	24	38	56,1%	65,0%	63,2%
	Abt2 GemSchul	27	16	43	18	28	46	15	29	44	37,2%	60,9%	65,9%
	Abt3 Finanz	14	36	50	8	30	38	8	29	37	72,0%	78,9%	78,4%
	Abt4a AgrarVetW	20	18	38	15	24	39	17	22	39	47,4%	61,5%	56,4%
	Abt5 AnlUmwVerk	38	41	79	28	31	59	26	29	55	51,9%	52,5%	52,7%
	Abt6 SozGesFaSp	46	42	88	32	56	88	33	53	86	47,7%	63,6%	61,6%
	Abt6_Amt_PsychoSD	1	7	8	1	3	4	1	3	4	87,5%	75,0%	75,0%
	Abt7 KuWiArchiv	21	16	37	16	20	36	13	18	31	43,2%	55,6%	58,1%
	Abt7_Amt_KUZ	8	6	14	6	2	8	6	2	8	42,9%	25,0%	25,0%
	Beh.KRAGES	3	3	6							50,0%	0,0%	0,0%
A - Amt Ergebnis		**324**	**365**	**689**	**284**	**392**	**676**	**293**	**393**	**686**	**53,0%**	**58,0%**	**57,3%**
davon Zuweisungen (DFR)		*31*	*28*	*59*	*23*	*20*	*43*	*22*	*19*	*41*	***47,5%***	***46,5%***	***46,3%***
BD Baudir.	Abt4b GüterAgFoT	52	14	66	20	6	26	19	6	25	21,2%	23,1%	24,0%
	Abt4b_Amt_AgrarAStOw	12	1	13							7,7%	0,0%	0,0%
	Abt4b_Amt_AstOberw.				13	2	15	12	2	14	0,0%	13,3%	14,3%
	Abt4b_Amt_GüterAStOw	37	6	43							14,0%	0,0%	0,0%
	Abt4b_Amt_LFG Weiden, Marz	2		2	5	1	6	6	3	9	0,0%	16,7%	33,3%
	Abt8 StraMaHoch	91	29	120	95	35	130	88	31	119	24,2%	26,9%	26,1%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord	268	15	283	214	8	222	207	7	214	5,3%	3,6%	3,3%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord-Güter				29	2	31	27	1	28	0,0%	6,5%	3,6%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord-Wasser				16	1	17	15	1	16	0,0%	5,9%	6,3%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd	220	18	238	188	12	200	190	11	201	7,6%	6,0%	5,5%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd-Güter				30	4	34	29	3	32	0,0%	11,8%	9,4%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd-Wasser				30		30	28		28	0,0%	0,0%	0,0%
	Abt8_Amt_Hochb-AStO	11	1	12							8,3%	0,0%	0,0%
	Abt9 WasserAbf	38	12	50	32	12	44	30	12	42	24,0%	27,3%	28,6%
	Abt9_Amt_Ast. Oberwart				9	3	12	10	3	13	0,0%	25,0%	23,1%
	Abt9_Amt_LWBBA Oberw, Sch	47	9	56							16,1%	0,0%	0,0%
BD - Baudirektion Ergebnis		**778**	**105**	**883**	**681**	**86**	**767**	**661**	**80**	**741**	**11,9%**	**11,2%**	**10,8%**
davon Zuweisungen (DFR)					*34*	*1*	*35*	*32*	*1*	*33*	***0,0%***	***2,9%***	***3,0%***
B - BHs	_BH1 Eis	22	36	58	15	38	53	13	39	52	62,1%	71,7%	75,0%
	_BH2 Neus	22	55	77	17	65	82	17	67	84	71,4%	79,3%	79,8%
	_BH3 Matt	17	38	55	14	45	59	15	44	59	69,1%	76,3%	74,6%
	_BH4 Oberp	20	35	55	17	41	58	15	42	57	63,6%	70,7%	73,7%
	_BH5 Oberw	26	39	65	27	39	66	25	40	65	60,0%	59,1%	61,5%
	_BH6 Güss	16	22	38	10	26	36	8	26	34	57,9%	72,2%	76,5%
	_BH7 Jenn	13	19	32	10	21	31	9	23	32	59,4%	67,7%	71,9%
B - BHs Ergebnis		**136**	**244**	**380**	**110**	**275**	**385**	**102**	**281**	**383**	**64,2%**	**71,4%**	**73,4%**
davon Zuweisungen (DFR)					*1*	*1*	*2*	*1*	*1*	*2*	***0,0%***	***50,0%***	***50,0%***
M - Anstalten	Abt2_Anst_AssKg		6	6		15	15		8	8	100,0%	100,0%	100,0%
	Abt2_Anst_KGA		2	2		1	1		1	1	100,0%	100,0%	100,0%
	Abt2_Anst_LBS Eis	6	16	22	5	13	18	5	13	18	72,7%	72,2%	72,2%
	Abt2_Anst_LBS Pf	5	7	12	5	6	11	4	7	11	58,3%	54,5%	63,6%
	Abt2_Anst_LBS Pf HTBL		5	5		3	3		3	3	100,0%	100,0%	100,0%
	Abt2_Anst_LFS Stoob	3	12	15	3	8	11	2	8	10	80,0%	72,7%	80,0%
	Abt2_Anst_LJH Altenm	2	11	13	2	7	9	3	8	11	84,6%	77,8%	72,7%
	Abt4a_Anst_LWS Eis	21	5	26	21	7	28	21	5	26	19,2%	25,0%	19,2%
	Abt4a_Anst_LWS Güss	17	11	28	16	18	34	16	18	34	39,3%	52,9%	52,9%
	Abt4a_Anst_LWS Neus	1	12	13	1	15	16	1	10	11	92,3%	93,8%	90,9%
	Abt5_Anst_BiolSt	10	12	22	11	8	19	9	8	17	54,5%	42,1%	47,1%
	Abt7_Anst_JHKons	32	17	49	30	20	50	27	23	50	34,7%	40,0%	46,0%
	Abt7_Anst_LM	22	14	36	14	14	28	12	11	23	38,9%	50,0%	47,8%
	Abt7_Anst_MLA	1		1							0,0%	0,0%	0,0%
M - Anstalten Ergebnis		**120**	**130**	**250**	**108**	**135**	**243**	**100**	**123**	**223**	**52,0%**	**55,6%**	**55,2%**
davon Zuweisungen (DFR)		*1*	*5*	*6*	*7*	*7*	*14*	*6*	*6*	*12*	***83,3%***	***50,0%***	***50,0%***
Gesamtergebnis		1358	844	**2202**	1183	888	2071	1156	877	2033	**38,3%**	**42,9%**	**43,1%**
davon Zuweisungen (DFR)		*32*	*33*	*65*	*65*	*29*	*94*	*61*	*27*	*88*	***50,8%***	***30,9%***	***30,7%***

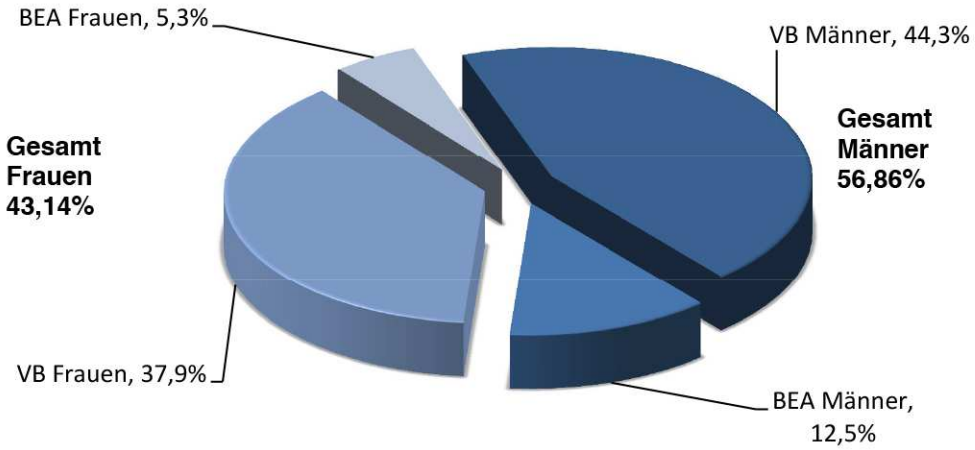
4 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung

4.1 Frauenanteil und Frauenförderung

4.1.1 Frauenanteil 2012

Der **Frauenanteil** in der Landesverwaltung betrug zum 31.12.2012 **43,1 %,** 1.156 Männer standen 877 Frauen gegenüber. Der Frauenanteil ist von 1999 bis 2012 aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung – und trotz Personalabbau - jährlich gestiegen. Einzig im Jahr 2008 gab es, verursacht durch die KV-Aufnahmen, einen Rückgang von -1,3 %.

Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht
Landesverwaltung - 31.12.2012



Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht		
31.12.2012	**Bed.**	**%Anteil**
VB Männer	901	44,32%
BEA Männer	255	12,54%
Männer Summe	1156	56,86%
VB Frauen	770	37,88%
BEA Frauen	107	5,26%
Frauen Summe	877	43,14%
Gesamt	2033	100,00%

Im **gesamten Landesdienst** (also Landesverwaltung, Landeslehrer und Krankenanstalten) betrug der Frauenanteil im Jahr 2012 **67,6 %**:

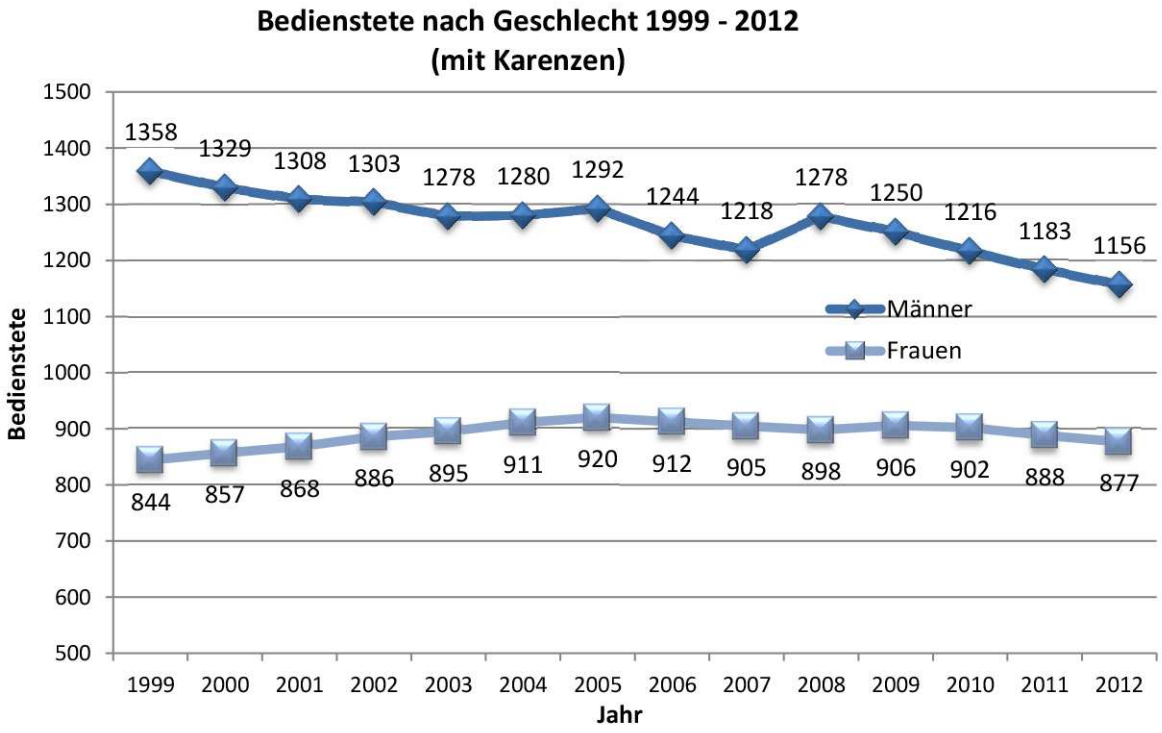
- Landesverwaltung 43,1 %
- Landeslehrer 79,3 %
- Krankenanstalten 79,1 %

Im Vergleich hiezu betrug der **Frauenanteil des Bundes** 2011 insgesamt **40,6 %**, der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen betrug österreichweit 47,6%.

4.1.2 Entwicklung des Frauenanteils seit 1999

Der **Frauenanteil** konnte zwischen 1999 und 2012 in der Landesverwaltung aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung um **4,8 Prozentpunkte** gehoben werden. Waren 1999 von 2202 Bediensteten 844 Frauen, waren es 2012 von 2033 Bediensteten 877 Frauen. Während im Beobachtungszeitraum 1999 bis 2012 in der Landesverwaltung 33 Frauen zusätzlich aufgenommen wurden, ist der Bedienstetenstand der Männer um 202 Bedienstete verringert worden.

Dies ist besonders wegen des großen Anteils an Arbeitern in der Verwendungsgruppe P (634 Bedienstete, das sind 32,3 % der gesamten Landesverwaltung ohne nennenswerten Frauenanteil) bemerkenswert. Infolge der KV-Übernahmen in den Landesdienst hat sich 2008 der langjährige Trend – Verringerung der Männeranzahl bei Erhöhung bzw. Gleichbleiben der Frauenanzahl – nicht ungebrochen fortgesetzt. Der Frauenanteil 2012 ist gegenüber 2008 laufend gestiegen. Der Trend über den gesamten Beobachtungszeitraum mit laufend steigendem Frauenanteil bleibt davon unberührt.



Bedienstete 1999 - 2012 (mit Karenzen)												
	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Diff. 12-99	%Anteil 99	%Anteil 12
Männer	1358	1292	1244	1218	1278	1250	1216	1183	1156	-202	61,7%	56,9%
Frauen	844	920	912	905	898	906	902	888	877	33	38,3%	43,1%
Gesamt	**2202**	**2212**	**2156**	**2123**	**2176**	**2156**	**2118**	**2071**	**2033**	**-169**	**100,0%**	**100,0%**
Karenzen	65	92	98	93	77	63	73	68	71	6	3,0%	3,5%
ohne KU	2137	2120	2058	2030	2099	2093	2045	2003	2003	-134		

4.1.3 Frauenanteil nach Verwendungsgruppen

In fast allen Verwendungsgruppen ist die Frauenquote gestiegen (Ausnahmen: D-Mittlerer Dienst – begründet durch Überstellungen in C-Fachdienst sowie P-Baudienst – aufgrund der Übernahme der überwiegend männlichen KV-Bediensteten).

Frauenquote nach Beschäftigungsverhältnis und Verwendungsgruppe 1999 und 2012											
	1999				2012				Differenz 12-99		
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen-quote	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen-quote	Männer	Frauen	Frauen-quote
Beamte	496	139	635	21,9%	255	107	362	29,6%	-241	-32	7,7%
VB	862	705	1567	45,0%	901	770	1671	46,1%	39	65	1,1%
Frauenquote nach Verwendungsgruppe											
A	197	43	240	17,9%	170	94	264	35,6%	-27	51	17,7%
B	288	179	467	38,3%	228	237	465	51,0%	-60	58	12,6%
C	169	150	319	47,0%	132	268	400	67,0%	-37	118	20,0%
D	38	273	311	87,8%	19	119	138	86,2%	-19	-154	-1,5%
E	50	7	57	12,3%	29	17	46	37,0%	-21	10	24,7%
L	55	38	93	40,9%	44	42	86	48,8%	-11	4	8,0%
P	561	154	715	21,5%	534	100	634	15,8%	-27	-54	-5,8%
Gesamt	1358	844	2202	38,3%	1156	877	2033	43,1%	-202	33	4,8%

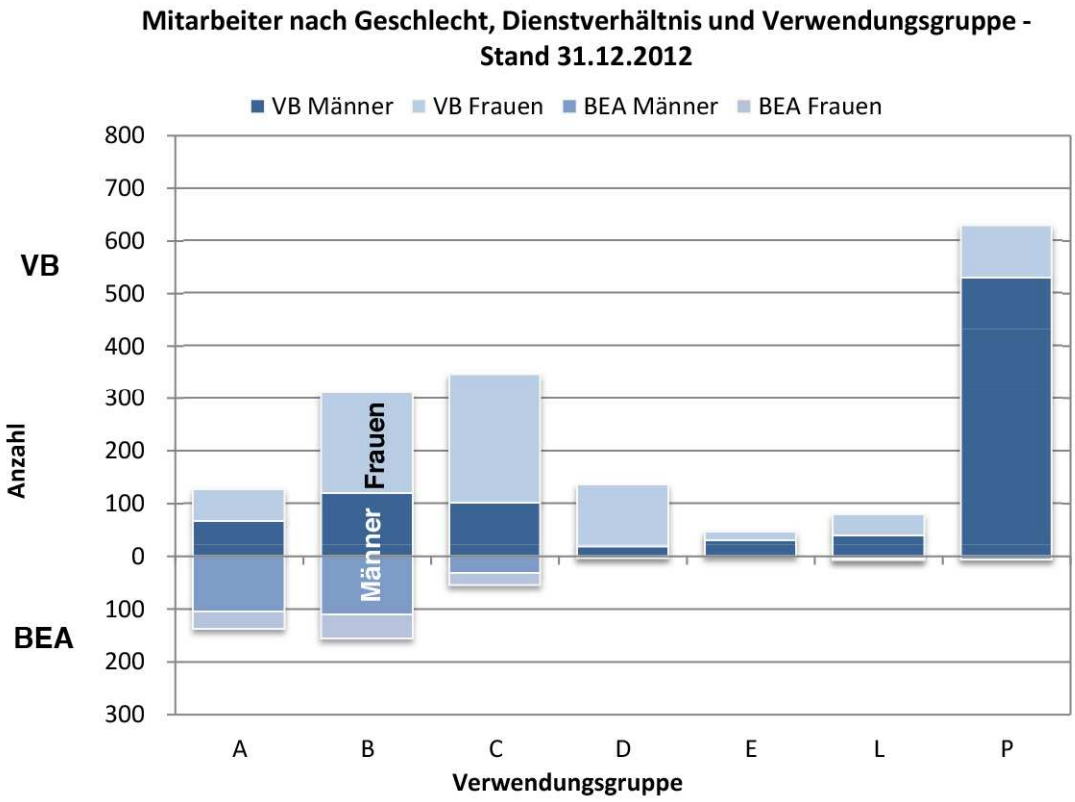
Die Frauenquote beträgt bei den **Vertragsbediensteten 46,1 %** und bei den **Beamtinnen und Beamten 29,6 %**.

Der niedrige Frauenanteil bei den BeamtenInnen ist auf zwei Faktoren zurückzuführen:

- Vor 20 bis 30 Jahren haben sich überwiegend männliche Bewerber um Aufnahme in die Landesverwaltung bemüht, wobei damals über alle Verwendungsgruppen pragmatisiert wurde.
- Seit 1991 wird nur mehr in Einzelfällen und vor allem in den Verwendungsgruppen A und B pragmatisiert. Dies fällt mit dem Beginn der verstärkten Frauenförderung zusammen.

Trotzdem wurde gerade im Beamtenbereich erfolgreich der Frauenanteil gefördert. Während sich im Beobachtungszeitraum 1999 - 2012 der Stand an männlichen Beamten um 241 verringerte, waren es im gleichen Zeitraum bei den Beamtinnen nur 32. Dies ergibt eine Steigerung des Frauenanteils unter den Beamten um 7,7 Prozentpunkte.

Der Frauenanteil ist stark von der jeweiligen Verwendungsgruppe abhängig. Während in den Verwendungsgruppen D-Mittlerer Dienst und C-Fachdienst Frauenüberhang besteht, ist in den Verwendungsgruppen B-MaturantInnen und L-LehrerInnen der Anteil von Frauen zu Männern beinahe ausgeglichen. In den Verwendungszweigen P-Arbeiter, E-Hilfsdienst und A-AkademikerInnen sind Frauen unterrepräsentiert.



Frauenanteil nach Dienstverhältnis und Verwendungsgruppe zum 31.12.2012									
		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
VB	Männer	66	119	101	19	29	39	528	901
	Frauen	61	191	245	116	17	40	100	770
VB Summe		127	310	346	135	46	79	628	1671
BEA	Männer	104	109	31			5	6	255
	Frauen	33	46	23	3		2		107
BEA Summe		137	155	54	3	0	7	6	362
Summe VB und Beamte									
VB+BEA	Männer	170	228	132	19	29	44	534	1156
	Frauen	94	237	268	119	17	42	100	877
Gesamt		264	465	400	138	46	86	634	2033

Die Unterschiede des Frauenanteils in den Verwendungsgruppen sind vor allem auf traditionelle Männer- bzw. Frauenberufe zurückzuführen:

- In der Verwendungsgruppe A-AkademikerInnen ist der hohe Männeranteil überwiegend auf die technischen Verwendungszweige zurückzuführen.

- In der Verwendungsgruppe D-Mittlerer Dienst ist der hohe Frauenanteil bei den Vertragsbediensteten vor allem auf die Verwendungszweige: Mittlerer Kanzleidienst, Verwaltungsfachdienst (Verwendung: Sekretariate, Kanzleien…) zurückzuführen.
- In der Verwendungsgruppe P-Arbeiter ist der hohe Männeranteil bei den Vertragsbediensteten vor allem auf den Verwendungszweig Baudienst-Straßenbau zurückzuführen.

Im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetz kann von einer Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen dann gesprochen werden, wenn der Frauenanteil im untersuchten Beschäftigungsbereich (siehe auch folgende Kapitel) den statistisch belegten Frauenanteil an der berufstätigen Bevölkerung in Österreich erreicht. Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in Österreich beträgt derzeit 47,6%.

4.1.4 Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen

Die Frauenquote ist im Dienststellenbereich der „technischen Abteilungen“ durch den großen Anteil an Arbeitern im Baudienst beeinflusst. Dieser Bereich weist so gut wie keine Frauen auf. Aufgrund fehlender Bewerbungen von Frauen im Baudienst wird eine Anteilssteigerung auch nicht zu fördern sein. In den restlichen Dienststellenbereichen (Amt, BH’s und Anstalten) sind die Frauen in der Überzahl.

Frauenanteil nach Dienststellenbereich und Verwendungsgruppe zum 31.12.2012									
		A	B	C	D	E	P	L	Gesamt
Amt	Männer	94	105	32	9	16	37		293
	Frauen	72	112	119	57	10	23		393
Amt Summe		166	217	151	66	26	60	0	686
Technik	Männer	45	78	75	1	1	461		661
	Frauen	3	11	37	13	1	15		80
Technik Summe		48	89	112	14	2	476	0	741
BHs	Männer	24	39	21	7	5	6		102
	Frauen	18	107	95	40	5	16		281
BHs Summe		42	146	116	47	10	22	0	383
Anstalten	Männer	7	6	4	2	7	30	44	100
	Frauen	1	7	17	9	1	46	42	123
Anstalten Summe		8	13	21	11	8	76	86	223
Summe Männer		170	228	132	19	29	534	44	1156
Summe Frauen		94	237	268	119	17	100	42	877
Gesamt		**264**	**465**	**400**	**138**	**46**	**634**	**86**	**2033**

Notwendige jährliche Wachstumsrate über 6 Jahre für 50% Frauenanteil nach Verwendungsgruppen								
	A	B	C	D	E	P	L	Gesamt
Amt	2,4%	Okay	Okay	Okay	4,5%	4,5%	keine	Okay
Technik	**41,4%**	**26,2%**	7,2%	Okay	Okay	**58,5%**	keine	**29,1%**
BHs	2,6%	Okay	Okay	Okay	Okay	Okay	keine	Okay
Anstalten	**26,0%**	Okay	Okay	Okay	**26,0%**	Okay	0,4%	Okay
Gesamt	**6,4%**	**0,5%**	**Okay**	**Okay**	**6,2%**	**24,5%**	**0,4%**	**4,1%**

***Anmerkung**: notwendige Wachstumsraten über 10 % sind hervorgehoben.*

Die Tabelle „Notwendige jährliche Wachstumsrate“ soll zeigen, ob 50 % Frauenanteil erreicht sind (=Okay) bzw. wie hoch die jährliche Steigerungsrate sein muss, um im Jahr 2016 einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. In den Verwendungsgruppen A-Akademikerinnen, B-Maturantinnen sowie E-Hilfsdienst ist die nötige Wachstumsrate gesunken und in der Verwendungsgruppe P-ArbeiterInnen gestiegen.

In den Verwendungsgruppen B-MaturantInnen, C-Fachdienst, D-Mittlerer Dienst und L-LehrerInnen ist der 50% Frauenanteil erreicht bzw. bereits überschritten. In den übrigen Verwendungsgruppen (P, E, A) besteht Förderbedarf.

In der Verwendungsgruppe A-AkademikerInnen ist in allen Dienststellenbereichen Frauenförderung geboten, wobei anzumerken ist, dass zwischen 1999 und 2012 die Frauenquote in A über alle Dienststellenbereiche bereits um 17,7 Prozentpunkte gehoben werden konnte. Sie liegt aktuell bei 35,6 %.

4.1.5 Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion

Das Frauenförderprogramm wird nach Einholung eines Vorschlages der Gleichbehandlungskommission durch die Landesregierung beschlossen (Frauenförderbereich Land) und legt fest mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und fortbildenden Maßnahmen bestehende Benachteiligungen (bzw. Unterbesetzungen) von Frauen beseitigt werden sollen. Diese Zielvorgaben sollten in Dreijahresschritten erreicht werden. Die Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles sind für Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen und Dienststellen festgelegt.

Ein weiterer wichtiger Bereich im Frauenförderprogramm ist die Erreichung der Ausgewogenheit bei **Leitungsfunktionen**.

Funktionen im Sinne des Frauenförderungsprogrammes sind:

a) der Landesamtsdirektorin oder des Landesamtsdirektors sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,

b) der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,

c) der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,

d) der Referatsleiterin oder des Referatsleiters im Amt der Landesregierung,

e) der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,

f) der Leiterin, des Leiters einer dem Amt der Landesregierung nachgeordneten Dienststelle, Anstalt,

g) der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,

h) der Präsidentin oder des Präsidenten des Unabhängigen Verwaltungssenates,

i) der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes;

j) der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs und

k) der Stabstellenleiterin oder des Stabstellenleiters.

Nachstehend werden in zusammengefasster Form die Leitungsfunktionen zum 31.12.2012 und 2003 aufgezeigt. Da die Ernennungspraxis der letzten Jahre nur mehr provisorische Ernennungen vorsieht und diese meist über Jahre andauern, werden ab 2012 auch provisorische Leitungsfunktionen in die Darstellung aufgenommen (dies sind: provisorische, vorübergehend mit der Leitung betraute oder geschäftsführende Leiterinnen bzw. Leiter). Als Vergleichsjahr kann erst 2003 herangezogen werden, da ein Großteil der Leitungsfunktionen erst 2003 bestellt wurde (Beispiel ReferatsleiterInnen).

ausgewählte Leitungsfunktionen Stand: 31.12.2012				%Anteil an Funktionen	%Anteil an Detailsumme Geschlecht und VGR		
Funktion	**männl**	**weibl**	**gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**VGR**
Abteilungsvorstand	8	2	10	**20,0%**	4,7%	2,1%	A
Abteilungsvorstand-Stellvertreter	7	3	10	**30,0%**	4,1%	3,2%	A
Stabstellenleiter (inkl. Generalsekretärin)	6	2	8	**25,0%**	3,5%	2,1%	A
Hauptreferatsleiter	21	7	28	**25,0%**	12,4%	7,4%	A
Referatsleiter	67	38	105	**36,2%**	29,4%	16,0%	B
Bezirkshauptmann	6	1	7	**14,3%**	3,5%	1,1%	A
Bezirkshauptmann-Stellvertreter	3	4	7	**57,1%**	1,8%	4,3%	A
besondere Funktion [1)]	7	0	7	**0,0%**	4,1%	0,0%	A
LeiterInnen [2)]	10	2	12	**16,7%**	5,9%	2,1%	A
Gesamt	**135**	**59**	**194**	**30,4%**	**33,9%**	**18,3%**	**A+B**

1) Besondere Funktionen sind: Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertreter, Landesrechnungshofdirektor, Landtagsdirektor, Landtagsdirektorstellvertreter, UVS-Präsident, UVS-Vizepräsident.
2) LeiterInnen sind: Leiter der BBDLZs, Außenstellen, Landwirtschaftliche Fachschulen, Landesberufsschule Eisenstadt, Landesfachschule Stoob, Landesjugendheim Altenmarkt, Biologische Station Illmitz, Joseph Haydn-Konservatorium, Landesmuseum.
Mehrfachfunktionen wurden NICHT ausgenommen (ausgen. AV+HRefL)!

ausgewählte Leitungsfunktionen Stand: 31.12.2003				%Anteil an Funktionen	Anteil an Summe Geschlecht und VGR		
Funktion	**männl**	**weibl**	**gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**VGR**
Abteilungsvorstand	10	0	10	0,0%	5,4%	0,0%	A
Abteilungsvorstand-Stv	9	1	10	10,0%	4,9%	1,5%	A
Stabstellenleiter	3	1	4	25,0%	1,6%	1,5%	A
Hauptreferatsleiter	21	3	24	12,5%	11,4%	4,6%	A
Referatsleiter	68	24	92	26,1%	25,9%	12,1%	B
Bezirkshauptmann	6	1	7	14,3%	3,3%	1,5%	A
Bezirkshauptmann-Stv	5	2	7	28,6%	2,7%	3,1%	A
besondere Funktion 1)	7	0	7	0,0%	3,8%	0,0%	A
LeiterInnen 2)	12	1	13	7,7%	6,5%	1,5%	A
Gesamt	**141**	**33**	**174**	**19,0%**	**31,5%**	**12,5%**	**A+B**

Anmerkung: 1) und 2) siehe oben. Daten weichen gering von den im Frauenförderprogramm veröffentlichten Zahlen ab, da gegenüber dem Report andere Auswertungszeitpunkte maßgebend sind!

4.2 Teilbeschäftigte

Die Teilbeschäftigtenquote in der Landesverwaltung liegt bei 15,9 %. 2012 waren von 1.963 Bediensteten 312 auf Teilzeit. Beim Bund betrug der Anteil der Teilbeschäftigten 2011 16,8 %, bei den unselbstständig Erwerbstätigen Österreichs (inklusive öffentlicher Dienst) 28 % (Quelle: Einkommensbericht 2012 RH).

Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 1999						Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 2012					
1999	Bedienstete			%Anteil		2012	Bedienstete			%Anteil	
VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
A	11	220	231	4,8%	95,2%	A	16	227	243	6,6%	93,4%
B	59	386	445	13,3%	86,7%	B	73	362	435	16,8%	83,2%
C	23	290	313	7,3%	92,7%	C	77	311	388	19,8%	80,2%
D	94	191	285	33,0%	67,0%	D	49	83	132	37,1%	62,9%
E	4	53	57	7,0%	93,0%	E	6	40	46	13,0%	87,0%
L	39	54	93	41,9%	58,1%	L	40	44	84	47,6%	52,4%
P	86	627	713	12,1%	87,9%	P	51	583	634	8,0%	92,0%
Gesamt	**316**	**1821**	**2137**	**14,8%**	**85,2%**	**Gesamt**	**312**	**1650**	**1962**	**15,9%**	**84,1%**

Teilbeschäftigte nach Geschlecht 1999						Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2012					
1999	Bedienstete			%Anteil		2012	Bedienstete			%Anteil	
	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit		Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Beamte	31	595	626	5,0%	95,0%	Beamte	21	321	342	6,1%	93,9%
VB	285	1226	1511	18,9%	81,1%	VB	291	1329	1620	18,0%	82,0%
Gesamt	**316**	**1821**	**2137**	**14,8%**	**85,2%**	**Gesamt**	**312**	**1650**	**1962**	**15,9%**	**84,1%**

Die Teilbeschäftigung in der Landesverwaltung ist im Jahr 2012 gegenüber dem Vorjahr wieder geringfügig gestiegen. Der Teilbeschäftigtenanteil lag 2012 bei den Beamten bei 6,1 %, bei den Vertragsbediensteten bei 18,0 %.

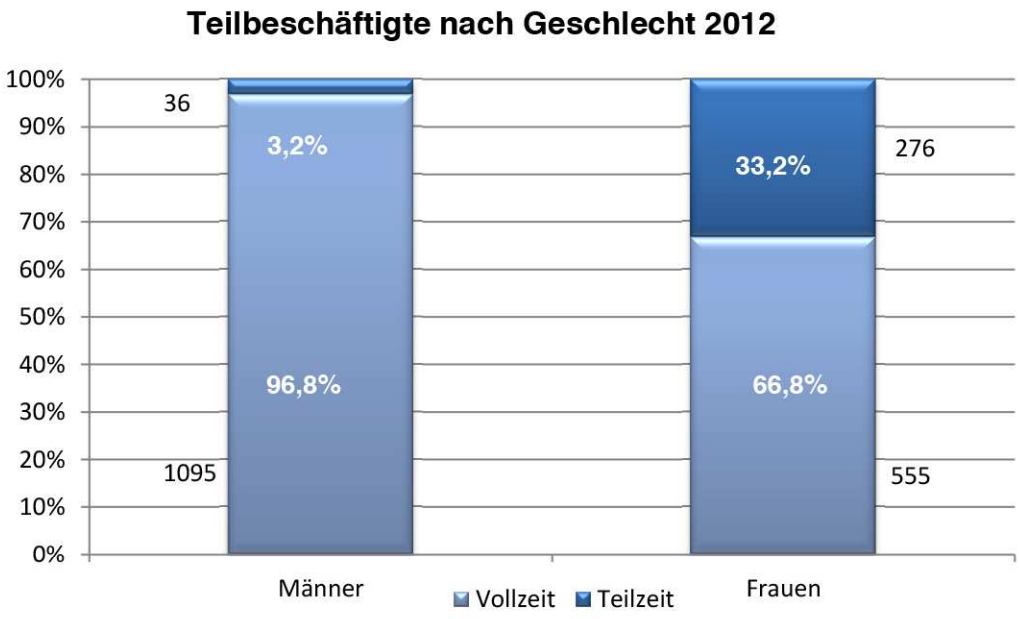
Der relativ geringe Frauenanteil bei den BeamtInnen und der Gesamtrückgang an BeamtInnen sind die Hauptgründe für den geringen Teilbeschäftigtenanteil dieser Gruppe. Ein weiterer Grund ist, dass es für Beamte erst seit 1998 die Möglichkeit gibt, das

Beschäftigungsausmaß zwischen 50 und 100 % frei nach den persönlichen Bedürfnissen zu gestalten (vorher nur Herabsetzung auf halbe Wochendienstzeit).

4.2.1 Teilbeschäftigte nach Geschlecht

Nach wie vor wird die Teilbeschäftigung vermehrt von Frauen angenommen (Frauen: 276 Personen dh. 33,2%, Männer: 36 Personen dh. 3,2%). Beinahe ausschließlich werden dabei Arbeitszeitmodelle mit Vormittagsarbeit genutzt.

Versuche, die Personalkapazität der Teilzeitkräfte auf den ganzen Tag aufzuteilen, sind aufgrund der fehlenden Akzeptanz fehlgeschlagen. Das Alter der Teilbeschäftigten liegt bei 45,7 Jahren (Durchschnittsalter Land Gesamt 47,8) und ist bei beiden Geschlechtern gleich.



Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2012					
	Bedienstete			%Anteil	
2012	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Männer	36	1095	1131	3,2%	96,8%
Frauen	276	555	831	33,2%	66,8%
Gesamt	**312**	**1650**	**1962**	**15,9%**	**84,1%**
Teilbeschäftigte nach Geschlecht 1999					
	Bedienstete			%Anteil	
1999	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Männer	29	1321	1350	2,1%	97,9%
Frauen	287	500	787	36,5%	63,5%
Gesamt	**316**	**1821**	**2137**	**14,8%**	**85,2%**

Der Teilbeschäftigtenanteil 2012 liegt bei Männern bei 3,2 %, bei Frauen bei 33,2 %. Frauen nutzen die Möglichkeit der Teilbeschäftigung weitaus öfter als Männer.

In Österreich betrug der Teilbeschäftigtenanteil 2011 unter den erwerbstätigen Frauen 44% unter den Männern 9%. Der Teilbeschäftigtenanteil bei den Frauen ist im Landesdienst gegenüber 1999 um 3,3 Prozentpunkte gestiegen.

Nähere Österreich-Daten zu diesem Thema finden Sie auf der Seite des Bundeskanzleramts „Gender Mainstreaming:

http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=49757.

4.2.2 Altersteilzeit

Der Anstieg der Teilzeit zwischen 1999 und 2004 ist insbesondere auf die Nutzung der Altersteilzeit zurückzuführen. Im Zeitraum 1.1.2002 bis 31.12.2003 bestand in der Burgenländischen Landesverwaltung für Vertragsbedienstete die Möglichkeit, Altersteilzeitvereinbarungen abzuschließen. Diese Vereinbarungen haben 66 Bedienstete (18 Frauen, 48 Männer) in Anspruch genommen. Der überwiegende Teil wählte dabei das ‚geblockte' Zeitmodell – d.h. mit einer maximalen Dienstleistung zu Beginn und einem Freistellungszeitraum am Ende der Altersteilzeit.

Ein Teil der Kosten der Altersteilzeit-Bediensteten wird durch das Arbeitsmarktservice refundiert – und zwar die Hälfte der Differenz zwischen Beschäftigungsausmaß während der Altersteilzeit und dem Ausmaß vor der Altersteilzeit. Diese Refundierung betrug für das Jahr 2010 102.000 Euro (im Jahr 2009 175.000 Euro; 2008 296.000 Euro; im Jahr 2007 423.000 Euro; im Jahr 2006 486.000 Euro).

Am 31.12.2010 waren von den ursprünglich 66 Altersteilzeit-Bediensteten noch 5 Bedienstete im Dienststand; wobei sich alle bereits in der Freistellungszeit befanden. Im Jahr 2011 sind diese Dienstverhältnisse ausgelaufen.

4.3 Altersstruktur

4.3.1 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter eines Burgenländischen Landesbediensteten betrug 2012 47,8 Jahre. Bundesbedienstete waren 2011 mit einem Durchschnittsalter von 45,0 Jahren um 2,8 Jahre jünger als burgenländische Landesbedienstete. Unselbstständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) in der Privatwirtschaft sind mit einem Durchschnittsalter von 38,0 Jahren sogar um 9 Jahre jünger (Quelle: Das Personal des Bundes 2012).

Im Beobachtungszeitraum 1999 bis 2012 ist das Durchschnittsalter der Landesbediensteten

um 4,1 Jahre gestiegen. Ein um ein Jahr älterer Bedienstetenstand verursacht im Durchschnitt einen um 2 % höheren Personalaufwand. Diese Faktoren sind bei der Betrachtung der Entwicklung der Personalkosten besonders zu berücksichtigen.

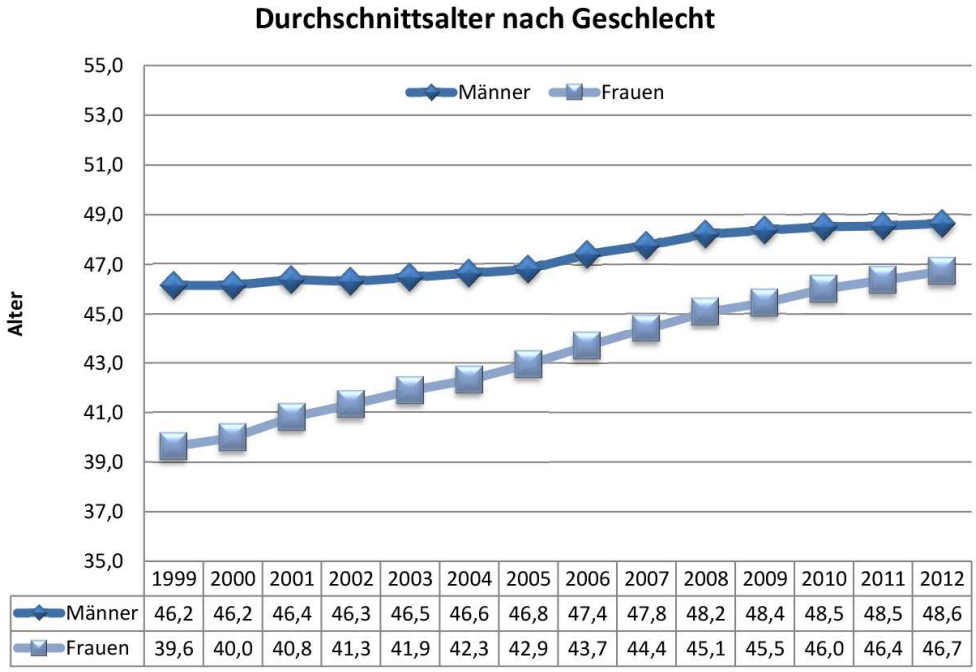
Bedienstete in den Bezirkshauptmannschaften sind mit durchschnittlich 46,5 Jahren am Jüngsten, Bedienstete in den technischen Abteilungen mit 48,8 Jahren am Ältesten (ausgenommen DFR). Beamte sind um 7,2 Jahre älter als Vertragsbedienstete. Während das Durchschnittsalter der Vertragsbediensteten zwischen 1999 und 2012 um 4,5 Jahre gestiegen ist, stieg das der Beamtinnen und Beamten um 6,2 Jahre.

Durchschnittsalter nach DST-Bereichen										
Ø Alter	Jahr									12-99
	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Diff. in J.
Amt	42,3	44,2	45,1	45,7	46,4	46,6	47,0	47,0	47,2	4,9
Technik	46,3	46,2	47,0	47,2	47,8	48,1	48,4	48,6	48,8	2,5
BHs	39,6	43,2	43,8	44,6	45,2	45,1	45,5	46,0	46,5	6,9
Anstalten	44,2	46,8	47,1	47,6	48,0	48,4	48,3	48,3	48,0	3,8
DFR	42,8	48,2	46,9	47,2	47,6	47,6	48,5	49,5	49,1	6,4
Gesamt	43,7	45,2	45,9	46,3	46,9	47,2	47,5	47,6	47,8	4,1
Durchschnittsalter Beamte vs Vertragsbedienstete										
Ø Alter	Jahr									Bund
	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2011
BEA	47,6	49,9	50,8	51,4	52,0	52,4	52,9	53,5	53,8	
VB	42,1	43,7	44,3	44,8	45,5	45,8	46,2	46,3	46,6	
Gesamt	43,7	45,2	45,9	46,3	46,9	47,2	47,5	47,6	47,8	45,0
Durchschnittsalter nach dem Geschlecht										
Ø Alter	Jahr									12-99
	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Diff. in J.
Männer	46,2	46,8	47,4	47,8	48,2	48,4	48,5	48,5	48,6	2,5
Frauen	39,6	42,9	43,7	44,4	45,1	45,5	46,0	46,4	46,7	7,1
Gesamt	43,7	45,2	45,9	46,3	46,9	47,2	47,5	47,6	47,8	4,1

Das Durchschnittsalter der Männer betrug 2012 48,6 Jahre, das der Frauen 46,7 Jahre. Das Durchschnittsalter ist stark von der Qualifikation abhängig und schwankt 2012 zwischen 45,3 Jahren im mittleren Dienst und 49,2 Jahren im Hilfsdienst bzw. 49,1 Jahren bei den Arbeitern (größte Gruppe).

Durchschnittsalter nach Verwendungsgruppen										
Ø Alter	Jahr									12-99
Verw.gr.	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Diff. in J.
A	44,9	45,4	46,4	46,9	47,6	47,8	48,1	48,1	48,3	3,4
B	42,6	44,5	45,1	45,8	46,3	46,3	46,5	46,6	46,9	4,3
C	45,0	45,5	45,8	46,3	46,8	46,8	47,2	47,6	47,5	2,5
D	34,7	39,5	40,6	41,4	42,4	42,7	43,6	44,4	45,3	10,6
E	45,7	48,1	48,7	49,4	49,0	49,3	50,0	49,1	49,2	3,5
L	43,9	46,4	46,9	47,3	47,5	47,1	46,4	46,1	46,2	2,3
P	46,9	46,9	47,5	47,8	48,3	48,7	48,9	49,0	49,1	2,2
Gesamt	43,7	45,2	45,9	46,3	46,9	47,2	47,5	47,6	47,8	4,1

Aufgrund der restriktiven Aufnahmepolitik der letzten Jahre, der verlängerten Lebensarbeitszeit und dem Trend zur Aufnahme von höher qualifiziertem (und damit älterem) Personal verschiebt sich die Altersstruktur immer stärker hin zu älteren Bediensteten. Dieser Trend ist besonders bei den Frauen zu beobachten.



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Männer	46,2	46,2	46,4	46,3	46,5	46,6	46,8	47,4	47,8	48,2	48,4	48,5	48,5	48,6
Frauen	39,6	40,0	40,8	41,3	41,9	42,3	42,9	43,7	44,4	45,1	45,5	46,0	46,4	46,7

4.3.2 Altersklassen

Während im Jahr 1999 die über 50jährigen mit 619 Bediensteten 29 % ausmachten, sind es 2012 mit 874 Bediensteten 44,5 %. Von 1.962 Bediensteten waren 2012 nur mehr 74 Bedienstete unter 30 Jahren, nur 2 Bedienstete davon unter 20 Jahren.

Der Anteil der unter 30 Jährigen hat sich im Beobachtungszeitraum mehr als halbiert, die über 50 Jährigen sind um ein Drittel angewachsen. Waren 1999 170 Personen unter 30 Lebensjahren, sind es 2012 74; waren es 1999 619 über 50, sind es 2012 874 Personen.

Der veränderte Altersaufbau ist vor allem eine Folge der restriktiven Aufnahmepolitik der letzten Jahre. Der Altersanstieg wird durch die Anhebung des Pensionsalters und die vermehrte Aufnahme älterer MitarbeiterInnen auch in niedriger Qualifikation (Bsp. Baudienst Straßenbau, Reinigungspersonal, KV-Bedienstete) besonders verstärkt.

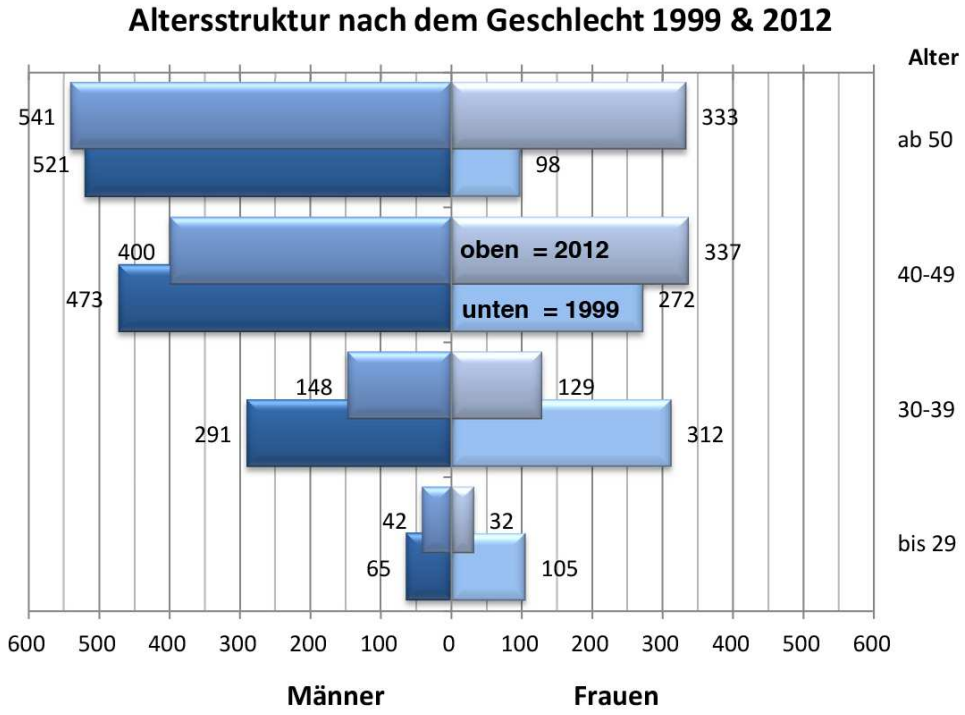
Im Lauf der nächsten Jahre wird es durch die derzeit starke Besetzung der älteren Jahrgänge

zu hohen Personalabgängen kommen. Derzeit sind bereits über 100 Abgänge pro Jahr zu verzeichnen. Die Spitzen mit Abgängen über 150 Personen werden dabei in den Jahren 2015 bis 2022 erreicht werden.

Verstärkt wird der Überalterungseffekt durch die erhöhten Anforderungen bei Neuaufnahmen und Nachbesetzungen, die ältere BewerberInnen bevorzugen. Waren 1999 die stärksten Jahrgänge zwischen 40 und 50 Jahren sind es 2010 die Jahrgänge zwischen 50 und 60 Jahren.

Altersklassen Veränderung 1999 – 2012												
	1999		2009		2010		2011		2012		Diff. 12-99	
Alter	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Diff
bis 29	170	8,0%	65	3,1%	66	3,2%	72	3,6%	74	3,8%	-96	-56,5%
30-39	603	28,2%	353	16,9%	336	16,4%	303	15,1%	277	14,1%	-326	-54,1%
40-49	745	34,9%	822	39,3%	789	38,6%	753	37,6%	737	37,6%	-8	-1,1%
ab 50	619	29,0%	853	40,8%	854	41,8%	875	43,7%	874	44,5%	255	41,2%
Gesamt	2137	100,0%	2093	100,0%	2045	100,0%	2003	100,0%	1962	100,0%	-175	-8,2%

Die Veränderung der Altersstruktur nach dem Geschlecht zeigt, dass der Altersanstieg bei Frauen ausgeprägter ist als bei Männern. Dies ist begründet durch vermehrte Aufnahme von höher qualifizierten Frauen, die Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Aufnahme (Aufnahme älterer Frauen bei niedriger Qualifikation) sowie dem allgemeinen Personalabbau. Diese Faktoren schlagen sich insbesondere in den Altersgruppen 40 bis 50 nieder.



Bedienstete pro Altersstufe nach Geschlecht 1999 vs 2012									
	1999			2012			Bed. Diff. 2012 zu 1999		
Alter	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	M	F	Gesamt
bis 29	65	105	170	42	32	74	-23	-73	-96
30-39	291	312	603	148	129	277	-143	-183	-326
40-49	473	272	745	400	337	737	-73	65	-8
ab 50	521	98	619	541	333	874	20	235	255
Gesamt	1350	787	2137	1131	831	1962	-219	44	-175

5 Aktuelle gleichbehandlungsrechtliche Problembereiche

Auch wenn es im Zuständigkeitsbereich der Gleichbehandlungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung äußerst selten zur Anhängigkeit von Verfahren kommt, ist es von Bedeutung, über die aktuellen Problembereiche im Gleichbehandlungsrecht informiert zu sein. Im Folgenden werden einige Bereiche kurz dargestellt:

5.1 Mobbing und Diskriminierung

Der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Mobbing wurde in Anwendung der Parallelbestimmung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz schon hergeleitet und stellt in Fällen von Diskriminierung ein immer wichtigeres Tatbestandselement dar.

Gemäß § 8a B-GlBG („Belästigung"; vgl. § 17 Bgld. L-GlBG) liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 Z 1 B-GlBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und auch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, sind geschlechtsbezogene Belästigungen **eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing**,

und zwar jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Nach der Rechtsprechung sollen demnach „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt (OGH 2.9.2008, ObA 59/08x). Entsprechende Verhaltensweisen können laut den Erläuterungen verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Auch einzelne Belästigungshandlungen, die für sich betrachtet nicht die geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen, können dazu führen, dass die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich wird und damit eine geschlechtsbezogene Belästigung darstellen (vgl. 735 BlgNR, 18. GP, 33).

Gemäß der **Beweislastregel** des § 25 Abs. 2 B-GlBG (§ 19i Bgld. L-GlBG) hat eine AntragstellerIn in den Fällen einer behaupteten Belästigung aufgrund des Geschlechtes diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

5.2 Herausgabe von Informationen in einem Bewerbungsprozess

In der Rechtssache Kelly vs. National University of Ireland (EuGH C-104/10) war der Europäische Gerichtshof mit der Frage konfrontiert, ob aus dem Unionsrecht ein Auskunftsrecht für abgelehnte StellenbewerberInnen auf Informationen über die Qualifikation der anderen BewerberInnen ableitbar ist.

Am 19.04.2012 entschied der EuGH (RS C-415/10 „Galina Meister“), dass die Verweigerung jeglicher Information zum Ausgang eines Bewerbungsverfahrens für das Vorliegen einer Diskriminierung eines abgelehnten Bewerbers sprechen kann. Diese Entscheidung war – aus Arbeitgebersicht – zu befürchten, nachdem der EuGH in der „Kelly“-Entscheidung vom

21.07.2011 (RS C-104/10) zwar festgestellt hatte, dass Bewerber keinen Auskunftsanspruch haben, eine Auskunftsverweigerung des Arbeitgebers aber nicht zur Beeinträchtigung des europäischen Diskriminierungsschutzes führen darf. Der Diskriminierungsschutz wird nun so sichergestellt, dass dem Schweigen des Arbeitgebers diskriminierende Bedeutung zukommen kann.

6 Institutionen

Das Burgenländische Gleichbehandlungsgesetz (Bgld. L-GBG) sieht folgende **Organe** vor:

- **Gleichbehandlungskommission**
- **Gleichbehandlungsbeauftragte**
- **Kontaktfrauen**

6.1 Gleichbehandlungskommission

a) Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission ist ein zusammengesetztes Kollegialorgan und setzt sich fachlich aus einer/einem rechtskundig Bediensteten, einer /einem mit Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung besonders vertrauten Landesbediensteten, je einem weiteren Mitglied aus der Dienstnehmerschaft, der Personalvertretung, des Zentralbetriebsrats der bgld. Landeskrankenanstalten oder eines Betriebsrates der KRAGES bzw. aus dem Gemeindebereich zusammen. Je nach Herkunft des Anlassfalles (Bereich Landesdienst, Bereich Gemeinden) tritt die Kommission in unterschiedlicher Besetzung zusammen.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission werden für die Dauer von 5 Jahren bestellt und sind bei der Ausübung ihrer Kommissionstätigkeit weisungsfrei.

Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt,

- Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landes- und – Gemeindedienst unmittelbar berühren.

Sie hat

- auf Antrag die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen und gegebenenfalls ein Gutachten darüber zu erstatten.

Die Gleichbehandlungskommission fungiert daher als vorgelagerte „Schlichtungsstelle“ ohne behördliche Zwangsgewalt zwischen betroffenen Bediensteten und dem Dienstgeber mit der Aufgabe, behauptete Benachteiligungen oder Verletzungen des Gesetzes zu überprüfen. Konsequenzen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots sind einerseits Schadenersatz und andererseits die Zuerkennung einer vorenthaltenen Leistung. Im Falle einer Diskriminierung sind Ansprüche von Vertragsbediensteten innerhalb bestimmter Fristen mit Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchzusetzen, Beamtinnen und Beamte leiten mittels Antrag an die Dienstbehörde ebenfalls unter Beachtung von Fristen ein Dienstrechtsverfahren ein.

b) Bestellung der Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder:

Die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder der Kommission wurden gem. § 21 Bgld. L-GBG für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Innerhalb dieses Zeitraums war keine Neubestellung erforderlich.

c) Zusammensetzung:

Für den Berichtszeitraum setzt sich die Gleichbehandlungskommission wie folgt zusammen:

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Landesdienst

MITGLIEDER	**ERSATZMITGLIEDER**
Mag. Peter Zinggl, LL.M., Vorsitzender	Mag.[a] Elke Landl, LL.M., Vorsitzende –Stellvertreterin
Gertrude Ofenböck, Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen	Eva Altenburger
Iris Peck, weit. Mitglied	Angela Fischer
Rudolf Hover, Mitglied PV	Wolfgang Toth
Pauline Benauer GÖD	Stefan Fercsak

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Gemeindedienst

MITGLIEDER	***ERSATZMITGLIEDER***
Mag. Peter Zinggl, LL.M., Vorsitzender	Mag.[a] Elke Landl, LL.M., Vorsitzende –Stellvertreterin
Gertrude Ofenböck, Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen.	Eva Altenburger
Mag. Thomas Steiner Bürgermeister	Ingrid Salamon Bürgermeisterin
Edeltraud Koppy Gewerkschaft Gem.Bed.	Karl Aufner
Edith Nagy Gewerkschaft Gem.Bed.	Andrea Bschaden

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission üben ihre Tätigkeit neben ihrer Haupttätigkeit als Landes-/Gemeindebedienstete ehrenamtlich und unentgeltlich aus.

d) Geschäftsführung der Kommission:

Die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission ist der LAD-Frauenbüro zugeordnet.

6.2 Gleichbehandlungsbeauftragte

a) Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird von der Landesregierung auf die Dauer von fünf Jahren bestellt. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in § 27 Bgld. L-GBG festgelegt.

Danach hat sie

- sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Vertretungsbereich betreffenden Fragen zu befassen;
- Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter ihres Vertretungsbereichs zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten und gegebenenfalls der Gleichbehandlungskommission weiter zu geben;
- über Wünsche, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zur Gleichbehandlung zu berichten, soweit dies von einer oder einem Bediensteten verlangt wird;

- das Recht, jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Dienstgeber anzuzeigen bzw. Disziplinaranzeige zu erstatten;
- das Recht, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

b) Bestellung

Gem. § 26 Bgld. L-GBG wurden im Berichtszeitraum

Frau Mag.a Nicole Schlaffer	Gleichbehandlungsbeauftragte
Frau Dr.in Pia Bayer	Gleichbehandlungsbeauftragte-Stellvertreterin

bestellt.

6.3 Kontaktfrauen

6.3.1 Aufgaben

Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen zu befassen.

Sie haben

- Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen.

Gegenstand der Beratung ist

- die Information der Bediensteten über ihre Rechte;
- die Möglichkeit der Geltendmachung nach diesem Gesetz und

- die Verfolgung von Pflichtverletzungen im Sinne des Bgld. L-GBG.

6.3.2 Bestellung

Die Kontaktfrauen sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung und unter Bedachtnahme auf einen Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen.

7 Tätigkeiten

7.1 Sitzungen

Im Berichtszeitraum 2012 bis 2014 wurde von der Gleichbehandlungskommission jährlich eine ordentliche Sitzung einberufen.

Im Rahmen dieser Sitzungen wurden Beschlüsse in folgenden Themenbereichen gefasst:

- Novellierung der Geschäftsordnung der Gleichbehandlungskommission
- Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes
- Fortschreibung des Frauenförderprogramms
- Vorschlag für die Neu- bzw. Weiterbestellung der Kontaktfrauen
- Fortbildungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum war kein Beschwerdeverfahren im Sinne des L-GBG durchzuführen.

7.2 Erledigung von Anfragen

Anfragen, denen keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu Grunde lag, wurden durch Information über die rechtliche Situation bzw. durch direkte Abklärung mit der Dienststelle abgeklärt.

Im Berichtszeitraum wurde kein Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

Wie die Erfahrung der letzten drei Jahre zeigt, hat sich die Beratungstätigkeit der Kommission wie auch der Gleichbehandlungsbeauftragten vorwiegend auf Vorfeldarbeit und interne Bereinigungsmöglichkeit konzentriert.

7.3 Kooperation Gender Mainstreaming

Im Berichtszeitraum fand eine Kooperation mit der Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe statt.

Es fand ein Austausch über folgende gleichbehandlungsrechtliche Problembereiche und Fallentscheidungen statt:

Geschlechtsmotivierte Nicht-Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

In vielen Unternehmen ist es gängige Praxis, vor dem Abschluss unbefristeter Verträge befristete Verträge abzuschließen. Dabei geschieht es immer wieder, dass die Verträge adäquat qualifizierter Arbeitnehmerinnen – selbst bei höherer Qualifikation als männliche Kollegen – aus diskriminierenden Gründen entgegen der gängigen Praxis nicht verlängert werden. Als Argumente werden geschlechtsspezifische Faktoren wie Schwangerschaft o.ä. angeführt.

In immer mehr Fällen gelingt es den betroffenen Frauen mittels Unterstützung durch den Betriebsrat oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft zwar, Vergleichszahlungen zu erreichen. Doch die von vielen Arbeitnehmerinnen angestrebte Weiterbeschäftigung ist für die betroffenen Unternehmen zu diesem Zeitpunkt oft nicht mehr vorstellbar.

Beispielfall: Eine Frau mit ausgezeichneten Qualifikationen im technischen Bereich beginnt nach einem mehrstufigen Auswahlverfahren in einem Unternehmen zu arbeiten. Ihr Vertrag ist zunächst auf sechs Monate befristet, es ist im Unternehmen jedoch üblich, die Verträge danach unbefristet zu verlängern.

Sie ist die einzige Frau und Akademikerin in ihrer Abteilung. Schon bald wird sie von ihrem Vorgesetzten mit der Einstellung konfrontiert, dass sie als Frau für die Position nicht geeignet sei und man eigentlich einen Mann gewollt habe. Nachdem die Situation immer unangenehmer wird, wendet sich die Frau schließlich an die Personalabteilung und teilt mit, sich auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert zu fühlen. Zwei Tage später wird sie darüber informiert, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird. Eine Beurteilung habe ergeben, dass sie nur unterdurchschnittliche Fähigkeiten im logisch-analytischen Denken habe.

Mit Unterstützung durch den Betriebsrat und die Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es, eine Vergleichszahlung in Höhe von € 10.000,- zu erreichen. Die von der Frau angestrebte Weiterbeschäftigung war für das Unternehmen nicht vorstellbar.

Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch in Stelleninseraten noch immer Thema

Sprache ist nicht neutral. Wertvorstellungen, Klischees und Vorurteile prägen die Sprache, diese wiederum das Bewusstsein der Menschen. Daher ist geschlechtergerechte Sprache kein Formalismus, sondern ein aktiver Beitrag in der Umsetzung gleichberechtigter Teilhabe aller Geschlechter. Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, dass Männer und Frauen in Texten sprachlich sichtbar werden und sich gleichermaßen angesprochen fühlen.

So entspricht beispielsweise ein Inserat, mit dem „ein/e AssistentIn der Rechtsabteilung (Berufsanfänger!) mit abgeschlossenem Jus-Studium“ gesucht wird, nicht einer diskriminierungsfreien Stellenausschreibung.

Die in Klammern gesetzte und mit Ausrufungszeichen versehene Einfügung „Berufsanfänger“ ist in diesem Zusammenhang doppelt problematisch. Einerseits zielt sie, im verwendeten Sprachgebrauch, ausschließlich auf junge Stellenwerber ab. Andererseits stellt die Verwendung der rein männlichen Form des Zusatzes „Berufsanfänger“ ein sprachliches Ausgrenzen von Berufsanfängerinnen dar.

Das potentielle Verständnis der „Intention“, dass weibliche den männlichen Formen subsumiert seien, kann von den VerfasserInnen des Inserates nicht an die LeserInnen vorausgesetzt werden. In der gendersensiblen Sprachanalyse zählt ausschließlich, welche Bedeutung bzw. welches Verständnis dem Text nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und der Verkehrsauffassung zukommt.

Zu obigem Sachverhalt hält der UVS Salzburg fest:„ … kommt es doch bei der Beurteilung der Frage, ob eine Stellenausschreibung dem Gebot des § 23 GlBG entspricht nicht auf den vom/von der Arbeitgeber/in intendierten oder nicht intendierten Sinn der in der Ausschreibung verwendeten Wortwahl sondern darauf an, welche Bedeutung bzw. welches Verständnis dem Stellenangebot nach dem allgemeinen Sprachgebrauch und der Verkehrsauffassung zukommt. (..) Vor diesem Hintergrund kann es keinem Zweifel unterliegen, dass die in Rede stehende Stellenausschreibung durch die in Klammern gesetzte und mit Ausrufungszeichen versehe Einfügung „Berufsanfänger“ eine auf junge Stellenwerber abzielende und damit dem Gebot des § 23 GlBG widersprechende Einschränkung in Bezug auf das Alter der (möglichen) Bewerber erfuhr.“ Im Übrigen erkannte der UVS auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Fälle von Mehrfachdiskriminierung - Beispiel: Geschlecht/Alter – Hinausdrängen von Frauen aus dem Arbeitsmarkt

Es gibt vermehrt Beschwerden von Frauen, die so früh wie möglich von ihren DienstgeberInnen in Pension geschickt werden. Dies hängt auch mit dem Privileg des früheren Pensionsantrittsalters zusammen, das dazu verwendet wird, Frauen, ohne dass sie dies wollen, aus dem Arbeitsleben zu drängen, während Männer oft bis zu fünf Jahre länger im Arbeitsverhältnis bleiben können. Auch bei Erreichen des Pensionsantrittsalters ist es für Männer oft kein Problem, im Job zu verbleiben, oder es wird zumindest auf ihre Erfahrung gern zurückgegriffen. Es ist offenbar für viele ArbeitgeberInnen schwer vorstellbar, dass auch Frauen sich über ihre Tätigkeit definieren und diese länger ausüben wollen, so wie es bei Männern in hochqualifizierten Jobs üblich ist. Außerdem wird Frauen so eine bessere Altersversorgung durch einen längeren Aktivbezug verwehrt. Und das, obwohl Frauen in der Pension ohnehin über weit weniger Geld verfügen als Männer. Betroffen sind die Diskriminierungsgründe Alter und Geschlecht (Mehrfachdiskriminierung).

Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung bei Erreichen des Regelpensionsalters für Frauen (OLG Innsbruck, nicht rechtskräftig):

Die Frage nach geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Bereich des Übertritts vom Berufsleben in die Alterspension ist gerade für ältere Arbeitnehmerinnen von großer Bedeutung. So sehen sich viele Frauen bei Erreichen des Regelpensionsalters (von 60 Jahren) damit konfrontiert, dass sie in Anbetracht der möglichen Inanspruchnahme einer Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung von ihren ArbeitgeberInnen zum frühest möglichen Zeitpunkt in die Pension „gedrängt“, in den schlimmsten Fällen auch gekündigt werden.

Das OLG Innsbruck hatte folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Der beklagte Arbeitgeber kündigte Dienstnehmerinnen mit Erreichen des Regelpensionsalters. Die Klägerin erblickte darin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Berufungsgericht erklärte die Kündigung für rechtsunwirksam.

Das OLG Innsbruck beurteilte die Kündigung als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es hielt dazu fest, dass es grundsätzlich ein geschlechtsneutrales Merkmal darstellt, wenn die Beklagte als Beendigungsgrund das Erreichen des Regelpensionsalters und damit die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung heranzieht. Im Ergebnis läuft dies aber darauf hinaus, dass die Klägerin, wäre sie ein Mann, bis zu einer Altersgrenze von 65 Jahren arbeiten könnte, als Frau aber nur bis zur Grenze von 60 Jahren.

In der Erreichung des Zwecks, Arbeitsplätze für JungmedizinerInnen zu schaffen, erblickte das Berufungsgericht keine sachliche Rechtfertigung für die mittelbare Diskriminierung, weil eine vorzeitige Kündigung ausschließlich von Frauen nicht als geeignetes Mittel hierfür angesehen werden kann.

Während das Erstgericht die Versetzung in den Ruhestand als notwendig erachtete, um den Doppelbezug des aktiven Einkommens und der ASVG-Pension und damit eine Besserstellung gegenüber männlichen Kollegen zu verhindern, hält dazu das Berufungsgericht fest: „Es wäre unverhältnismäßig, der Klägerin die mit der Versetzung in den Ruhestand mit 60 Jahren verbundenen finanziellen Nachteile (…) sowie den Nachteil des Verlusts einer befriedigenden Arbeitssituation aufzubürden, nur um den Vorteil des ASVG-Pensionsbezuges zu verhindern. Ein solches Vorgehen stünde nicht mit Art 4 Z 1 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (…) in Einklang.“