

BESCHLUSS

des Burgenländischen Landtages vom, mit dem der
Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2015 bis 2017 zur
Kenntnis genommen wird

Der Landtag hat beschlossen:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2015 bis 2017
wird zur Kenntnis genommen.

GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT **2015-2017**

**Bericht der Gleichbehandlungskommission beim
Amt der Burgenländischen Landesregierung**



Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Das Gleichbehandlungsrecht	5
2.1	Die Grundlagen	5
2.1.2	Österreichische Bundesverfassung	5
2.1.2	Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz.....	5
2.1.3	Anwendungsbereich	6
2.1.4	Gleichbehandlungsgebot	7
2.1.5	Frauenfördergebot.....	8
2.2	Meilensteine des Gleichbehandlungsrechts	9
2.3	Gender Mainstreaming	12
2.4.	Gender Budgeting	12
2.4.1	Rechtliche Grundlagen für Gender Budgeting	12
2.5	Rechtsprechung.....	14
2.5.1	OGH 17.8.2016, 8 Ob A 47/16v	14
2.5.2	OGH 27.8.2015, 9 Ob A 87/15g.....	15
2.5.3	EuGH v. 15.11.2016, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias.....	16
2.5.4	EuGH v. 14.3.2017, C-188/15, Asma Bougnaoui gegen Micropole SA.....	17
3.	Aktuelles	17
3.1	Auf LinkedIn sucht ein Unternehmen nach neuen MitarbeiterInnen.....	17
3.2	§ 9 GIBG Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	18
4.	Fragen zur Diskriminierung in der Arbeitswelt.....	20
5.	Übersicht: Frauenanteil nach Organisationseinheiten.....	21
5.1.	Vor Verwaltungsreform.....	21
5.2.	Nach Verwaltungsreform	22
5.3.	Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung.....	23
5.3.1	Frauenanteil und Frauenförderung.....	23
5.3.2	Frauenanteile im zeitlichen Verlauf – 1984 bis 2017	24
5.3.3	Frauenanteil und Frauenförderung.....	25
5.3.4	Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen.....	27
5.3.5	Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion	28
5.4	Teilbeschäftigte.....	30
5.4.1	Teilbeschäftigte nach Geschlecht.....	31

5.5. Altersstruktur	32
5.5.1 Durchschnittsalter.....	32
5.5.2 Altersklassen	34
6. Institutionen	36
6.1 Gleichbehandlungskommission.....	36
6.2 Gleichbehandlungsbeauftragte	38
6.2.1 Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten.....	38
6.2.2 Bestellung.....	39
6.3 Kontaktfrauen.....	39
6.3.1 Aufgaben.....	39
6.3.2 Bestellung.....	40
7. Tätigkeiten	40
7.1 Sitzungen	40
7.2 Erledigung von Anfragen	41

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag.^a Natascha Varga – Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission

Amt der Burgenländischen Landesregierung

Europaplatz 1

7000 Eisenstadt

natascha.varga@bgld.gv.at

1. Einleitung

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht, bezieht sich auf den Zeitraum Jänner 2015 bis einschließlich Dezember 2017. Der Gleichbehandlungsbericht des Landes Burgenland ist seit 2000 jeweils bis zum 31. Jänner jeden dritten Jahres dem Landtag vorzulegen. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 23 Abs. 9 des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (Bgl. L-GBG), LGBL.Nr. 59/1997. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im öffentlichen Dienst des Burgenlandes sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Landes zu informieren.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat in der Unternehmenskultur des Landes Burgenland eine positive Entwicklung genommen. Durch entsprechende Bewusstseinsbildung wird zunehmend erkannt, dass Gleichstellung eine Selbstverständlichkeit sein sollte und eine unternehmerische Notwendigkeit darstellt. Um die Weiterentwicklung in diesem Bereich zu fördern, braucht es politisch und unternehmerisch Verantwortliche, die sich diesem Thema nachhaltig widmen. Es ist auch wichtig, die Unternehmensstruktur, begonnen bei den Führungskräften bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so zu gestalten, dass Gleichstellung gefördert wird und gelebt werden kann.

Das Land Burgenland hat dazu Institutionen wie die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragte integriert, die, solange die Gleichstellung noch nicht selbstverständlich ist, die Aufgabe hat, die bestehenden Ungleichheiten bewusst zu machen.

Im Berichtszeitraum waren im burgenländischen Landesdienst fast 45,2 % der Bediensteten weiblich (Landesverwaltung, LandeslehrerInnen und Krankenanstalten). Die Führungspositionen haben sich seit dem letzten Bericht der Gleichbehandlungskommission wesentlich verbessert. In der Leitungsfunktion Abteilungsvorstand sind derzeit 71,4 % weiblich.

Im vorliegenden Bericht werden die Daten für den Zeitraum 2015 bis 2017 vor und nach der Verwaltungsreform dargestellt.

Für folgende Personengruppen wurde eine Darstellung gewählt:

- Gesamtpersonal nach Organisationseinheiten
- Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlechtern
- Frauenquote nach Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis und Verwendungsgruppe
- Teilzeitbeschäftigte

► Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder sonstigen wichtigen Führungspositionen

► Durchschnittsalter nach Geschlecht

Es ist uns ein großes Anliegen, dass wir weiterhin die Unterstützung und das Vertrauen der politisch Verantwortlichen, der Leitung des Amtes sowie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes der Burgenländischen Landesregierung haben, um so auch in Zukunft gezielt an einer Lösung dieser gesellschaftspolitischen Herausforderung arbeiten zu können.

2. Das Gleichbehandlungsrecht

2.1 Die Grundlagen

2.1.1 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. Die Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst ist ein spezielles Segment der Dienstrechtspolitik der staatlichen Einrichtungen. Frauenförderungsmaßnahmen sind dezidiert 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.

2.1.2 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgld. L-GBG), 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 Verwaltungsreform 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-Gleichbehandlungsgesetz 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 Assoziation**) 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 720,00 auf 1.000 EUR 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.

2.1.3 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.

2.1.4 Gleichbehandlungsgebot

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes und gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Es besagt, dass grundsätzlich niemand aufgrund von

- Geschlecht,
- Alter,
- ethnischer Zugehörigkeit,
- Religion oder Weltanschauung,
- sexueller Orientierung oder
- Behinderung

benachteiligt werden darf.

Unmittelbare Diskriminierung: Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung oder ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Beispiel: Einer Frau oder einem Mann mit dunkler Hautfarbe wird aufgrund ihrer/seiner ethnischen Zugehörigkeit der Zutritt zu einem Restaurant verweigert.

Im Falle einer **mittelbaren Diskriminierung** erfolgt die Ungleichbehandlung einer Person nicht offensichtlich aufgrund der oben genannten Diskriminierungsgründe, sondern aufgrund einer dem Anschein nach neutralen Regelung, die benachteiligende Auswirkungen haben kann. Allerdings liegt dann keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die betreffende Regelung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung des Zieles angemessen und erforderlich sind.

Beispiel: In einem Unternehmen werden Teilzeitkräfte von Führungspositionen ausgeschlossen. Da in diesem Unternehmen vor allem Frauen als Teilzeitkräfte arbeiten, werden hierdurch hauptsächlich Frauen hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen gegenüber Männern, die als Vollzeitkräfte für Führungspositionen vorgesehen sind, benachteiligt.

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 Be-

förderung 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 LGBI.Nr. 18/2010 ex lege unmittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechtes (§ 19e Abs 5 Bgld. L-GBG).

Seit der Novelle 2013 ist auch die Diskriminierung durch Assoziierung – etwa wenn MitarbeiterInnen wegen der Pflege eines Angehörigen benachteiligt werden – vom Anwendungsbereich des Bgld. L-GBG umfasst.

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

Von Diskriminierung betroffene Personen haben Ansprüche auf

- Schadenersatz oder
- Beseitigung der Diskriminierung und
- Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

2.1.5 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 DienstgeberInnen, 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-GBG 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-GBG). 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.

2.2 Meilensteine des Gleichbehandlungsrechts

- 1911: Erster Internationaler Frauentag: Eine der Forderungen ist „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
- 1918: Das allgemeine aktive und passive Wahlrecht von Frauen für den Nationalrat wird eingeführt;
- 1919: Die ersten acht weiblichen Abgeordneten ziehen ins Parlament ein;
- 1927: Der Österreichische Bundesrat hat eine weibliche Präsidentin – die weltweit erste Frau an der Spitze einer parlamentarischen Kammer;
- 1939: Ehegesetz gestattet in Österreich erstmals die Scheidung unabhängig von konfessionellen Auffassungen;
- 1945: Charta der Vereinten Nationen: *„Wir, die Völker der Vereinten Nationen, (sind) fest entschlossen (...) unseren Glauben an die Grundrechte des Menschen, an Würde und Wert der menschlichen Persönlichkeit, an die Gleichberechtigung von Mann und Frau (...) erneut zu bekräftigen.“*
- 1948: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: In Art. 2 wird Diskriminierungsverbot in Hinblick auf das Geschlecht festgeschrieben. *„Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“*; Die erste weibliche Bürgermeisterin wird gewählt;
- 1949: UN-Konvention gegen den Menschenhandel;
- 1952: Österreich unterzeichnet verfassungsänderndes UN-Übereinkommen über die politischen Rechte der Frau, dieses enthält u.a. das Recht zu wählen (Art. 1) und gewählt zu werden (Art. 2), also aktives und passives Wahlrecht – ohne jede Diskriminierung;
- 1953: Europäische Menschenrechtskonvention des Europarates enthält Diskriminierungsverbot (Artikel 14);

- 1957: Gründungsvertrag der Europäischen Gemeinschaften (EG): Rechtsgrundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben werden verankert;
 - 1966: Erstmals wird eine Frau in Österreich Ministerin (Grete Rehor war von 1966 bis 1970 Bundesministerin für soziale Verwaltung);
 - 1975: Die Fristenregelung für den straffreien Schwangerschaftsabbruch wird ins Strafgesetzbuch aufgenommen; Die Familienrechtsreform stellt Frauen und Männer rechtlich gleich: Frauen dürfen ohne Zustimmung des Mannes arbeiten, über den Wohnsitz mitentscheiden und den Familiennamen wählen; Ab 1975: Richtlinien des Rates der EG zur Durchsetzung der Gleichstellung (u.a. Entgeltrichtlinie, Gleichbehandlungsrichtlinie);
 - 1976: Das Unterhaltsvorschussgesetz tritt in Kraft;
 - 1977: Umfassende Sozialreformen: Erhöhung des Karenzgeldes, Einführung des Mutter-Kind-Passes, Verlängerung des Mutterschutzes, einwöchige Pflegefreistellung;
 - 1977: UN erklären 8. März zum Internationalen Frauentag. Die Idee zur Einrichtung eines Weltfrauentages bestand bereits am Beginn des 20. Jahrhunderts, ebenso wie die Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
 - 1978: Das erste Frauenhaus wird in Wien eröffnet;
 - 1979: Johanna Dohnal wird erste Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen;
 - Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts wird beschlossen;
 - 1981: In Wien wird die erste Frauenberatungsstelle eröffnet;
 - 1982: Österreich ratifiziert das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW);
 - 1989: Durch die Sexualstrafrechtsreform werden Vergewaltigung und geschlechtliche Nötigung in der Ehe oder Lebensgemeinschaft strafbar;
- 1990: Die erste Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wird angelobt (Johanna Dohnal); Das Väterkarenzgesetz wird beschlossen;

- 1993: Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird beschlossen;
- 1996: EU-Kommission bekennt sich zu „Gender Mainstreaming“ als Grundsatz und fordert Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche gemeinschaftliche Konzepte und Maßnahmen;
- 1997: Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung wird im Bundeskanzleramt gegründet;
- Mit dem Bundesgesetz zum Schutz vor Gewalt in der Familie werden die Wegweisung, das Betretungsverbot und die einstweilige Verfügung als Schutzmaßnahmen eingeführt; Das erste Frauenvolksbegehren findet statt;
- 2000: Gender Mainstreaming ist in der Bundesverwaltung verpflichtend anzuwenden;
- 2004: Das Recht auf Elternteilzeit wird gesetzlich eingeführt;
- 2006: Das Anti-Stalking-Gesetz tritt in Kraft; Erstmals wird eine Frau Präsidentin des Nationalrates;
- 2009: Das kostenlose letzte Kindergartenjahr wird bundesweit eingeführt; Das Eingetragene Partnerschafts-Gesetz wird beschlossen; Die Anwendung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Haushaltsführung wird in der Bundesverfassung verankert (Gender Budgeting);
- 2010: Der Nationale Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt 2010 - 2013 wird veröffentlicht;
- 2011: Der Ministerrat beschließt die Frauenquote für Aufsichtsräte in staatsnahen Unternehmen; Betriebsinterne Einkommensberichte werden gesetzlich verpflichtend;
- 2013: Die erste Notwohnung für von Zwangsheirat bedrohte oder betroffene Mädchen und junge Frauen wird geschaffen; Österreich ratifiziert das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul Konvention);
- 2017: Das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat wird beschlossen;

2.3 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie für Politik und Verwaltung zur Umsetzung und Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in sämtlichen Lebensbereichen, sowohl gesellschaftlich als auch politisch. Die konsequente Anwendung des Konzepts erleichtert die Definition von Gleichstellungszielen und die Überprüfung der Annäherung an diese. Gender Mainstreaming ist somit als Querschnittsthema auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu integrieren. Für die Bereiche von Politik und Verwaltung bedeutet dies, dass Gender Mainstreaming in allen Aktivitäten, Maßnahmen und Zielsetzungen mitgedacht und unter diesem Aspekt analysiert und evaluiert werden muss.

2.4. Gender Budgeting

Gender Budgeting bedeutet ins Deutsche übertragen: „Geschlechtergerechte Budgetgestaltung“. Damit ist gemeint: Ein Budget soll so geplant werden, dass für die Anliegen von Frauen und Männern gleich viele Mittel zur Verfügung stehen. Ziel von Gender Budgeting ist es, auf die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen gezielt einzugehen. Geschlechtergerechte Budgetpolitik führt zu mehr Verteilungsgerechtigkeit in unserer Gesellschaft. Es ist das finanzpolitische Instrument der Gender Mainstreaming Strategie. Seit 1.1.2009 ist es in der Bundesverfassung verankert, d.h. Bund, Länder und Gemeinden wurden dazu verpflichtet, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

2.4.1 Rechtliche Grundlagen für Gender Budgeting

Internationale Verpflichtungen: Österreich hat rechtliche und politische Verpflichtungen, Gleichstellung mittels gendersensiblen Politiken umzusetzen. Auf internationaler Ebene hat sich Österreich mit der Unterzeichnung der Pekingener Aktionsplattform bei der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 und der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) zur Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen verpflichtet. Gender Mainstreaming und die Einbeziehung eines geschlechtsbezogenen Ansatzes in die Budgetpolitik (Gender Budgeting) wurden bei der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking als wichtige Bestandteile der staatlichen Bemühungen um Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit verabschiedet.

Rechtlicher Rahmen auf EU-Ebene: Gender Mainstreaming ist ein zentraler Pfeiler europäischer Gleichstellungspolitik und Teil des Primärrechts (Artikel 2 und 3 EUVertrag, Artikel 8 AEUV). Es beinhaltet die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Budgeting als Konkretisierung von Gender Mainstreaming in der Budgetpolitik.

Der Europarat definiert Gender Budgeting wie folgt:

„Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.“

Rechtliche Grundlagen in Österreich: In Artikel 7 (Absatz 2) der Österreichischen Bundesverfassung sind die Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot festgeschrieben. Mittels Gender Budgeting kann überprüft werden, inwiefern dies auch eingehalten wird und wie die Ressourcenverteilung dazu beiträgt (oder auch nicht). Darüber hinaus existiert ein Ministerratsbeschluss zur Einführung von Gender Budgeting vom 09.03.2004. Damit wurde die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen budgetpolitischen Maßnahmen der Ministerien als Metaziel definiert.

Gender Budgeting ist gesetzlich im Bundesverfassungsgesetz (BV-G) verankert

- **Art. 13 Abs. 3:** *Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.*

In den Erläuterungen wird dazu ausgeführt: „Die Gebietskörperschaften sind mittels dieser Bestimmung dazu verhalten, sowohl bei der Erstellung als auch beim Vollzug ihrer Haushalte die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Dies bedeutet, dass bei Erstellung und Vollzug geeignete Maßnahmen vorzusehen sind, die dieser Zielbestimmung Rechnung tragen.“

Vorgaben auf Ebene des Landes Burgenland: Mit Regierungsbeschluss vom 22.07.2003 wurde die Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und Verwaltung im Land Burgenland verankert. Der Burgenländische Landtag fasste am 11.12.2008 eine EntschlieÙung betreffend Umsetzung von Gender Budgeting im Burgenland und forderte die Landesregierung auf, für die Umsetzung von Gender Budgeting als Methode der Politik und der Verwaltung Sorge zu tragen.

2.5 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-GBG 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:

2.5.1 OGH 17.8.2016, 8 Ob A 47/16v

Ansprüche bei sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis - Kein Schadenersatzanspruch aufgrund sexueller Diskriminierung bei arbeitnehmerseitiger Auflösung des Dienstverhältnisses

Der eindeutige Wortlaut des § 12 Abs. 7 GBG lässt nach der in diesem Beitrag zu besprechenden OGH-Entscheidung vom 17.8.2016, 8 Ob A 47/16v, keine Ausweitung des Anspruchs auf immateriellen Schadenersatz auf Fälle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zu. Auch ein Analogieschluss scheidet mangels planwidriger Gesetzeslücke aus.

Im konkreten Fall ist die Arbeitnehmerin aufgrund der festgestellten sexuellen Belästigung bzw. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts berechtigt vorzeitig auszutreten. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber lag sohin nicht vor. Ob von § 12 Abs. 7 GBG auch eine arbeitnehmerInnenseitige Beendigung erfasst ist, ist im Wege der allgemeinen Auslegungsregeln für Gesetze nach den §§ 6 und 7 ABGB zu ermitteln. § 6 ABGB bestimmt, dass einem Gesetz in der Anwendung keine andere Bedeutung beigelegt werden darf als jene, die aus der eigentümlichen Bedeutung der Worte in ihrem Zusammenhang und aus der klaren Absicht des Gesetzgebers hervorleuchtet. Am Anfang jeder Gesetzesauslegung steht daher die wörtliche (sprachliche, grammatikalische) Auslegung, der nach ständiger Rechtsprechung große Bedeutung zukommt.

Immaterieller Schadenersatz kann im Allgemeinen nur dann zugesprochen werden, wenn dies im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist.

Es mag zwar zutreffen, dass § 3 Abs. 7 GBG jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbietet, worunter jegliche Art der Beendigung

verstanden werden kann, also auch jene Lösungsformen, die vom/von Dienstnehmer/der Dienstnehmerin (etwa durch berechtigten vorzeitigen Austritt) ausgehen, jedoch wird damit noch keine Grundlage für eine Schadenersatzforderung nach § 12 Abs. 7 GBG geschaffen.

Für einen von der Klägerin geforderten Analogieschluss wäre eine planwidrige Gesetzeslücke erforderlich. Eine echte Gesetzeslücke ist eine planwidrige Unvollständigkeit innerhalb des positiven Rechts, gemessen am Maßstab der gesamten geltenden Rechtsordnung. Das Gesetz ist in einem solchen Fall, gemessen an seiner eigenen Absicht und immanenten Teleologie, ergänzungsbedürftig, ohne dass die Ergänzung einer vom Gesetz gewollten Beschränkung widerspricht. Eine solche Unvollständigkeit liegt jedoch nur dann vor, wenn eine anzuwendende Rechtsvorschrift zwar vorhanden, aber in einer bestimmten Richtung nicht präzisiert ist.

Ein Analogieschluss zu § 12 Abs. 7 GBG in Bezug auf eine arbeitnehmerseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nach Ansicht des OGH nicht gerechtfertigt, da aufgrund der im Gesetz hergestellten Beziehung zwischen Anfechtung und alternativem Schadenersatz ein Versehen des Gesetzgebers gerade nicht unterstellt werden kann.

Das Begehren der Klägerin scheiterte sohin letztendlich am Wortlaut des Gesetzes.

Der Wortlaut des § 12 Abs. 7 GBG würde keine Ausweitung des Anspruchs auf immateriellen Schadenersatz auf Fälle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer zulassen (Doris Braun, Ansprüche bei sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis, ASoK 2016, 479ff).

2.5.2 OGH 27.8.2015, 9 Ob A 87/15g

- Die Beendigung eines Lehrverhältnisses während der Probezeit wegen Schwangerschaft stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.
- Lässt die Arbeitnehmerin die Beendigung gegen sich gelten und wählt den Vermögensschaden, so ist der hier geltend gemachte Schadenersatz im Ausmaß der entgangenen Lehrlingsentschädigung bis zum Beginn des Mutterschutzes jedenfalls berechtigt.
- Bei der Ermittlung des immateriellen Schadens bilden Dauer und Intensität des erlittenen Ungemachs einen bestimmenden Faktor. Bei der Ausmessung dieser Genugtuungsleistung (Geldersatz) wird die psychophysische Situation der Betroffenen, die Beschaffenheit ihrer
- Gefühlswelt, ihre Empfindsamkeit, die Schwankungsbreite ihrer Psyche gleichfalls zu berücksichtigen und überdies zu beachten sein, dass diese der in ihrem Recht Verletzten nicht nur einen Ausgleich für die beeinträchtigte Lebensfreude bringen, sondern ihr auch

- das Gefühl der Verletzung nehmen und damit das gestörte Gleichgewicht in ihrer Persönlichkeit wiederherstellen soll.
- Der Entschädigung für den immateriellen Schaden hat nach dem expliziten gesetzlichen Auftrag des § 12 Abs. 14 GIBG auch präventive Funktion zuzukommen.

2.5.3 EuGH v. 15.11.2016, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias

Einstellungskriterium Höchstalter fünfunddreißig Jahre für den Eintritt in den Polizeidienst ist zulässig (EuGH v. 15.11.2016, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo gegen Academia Vasca de Policía y Emergencias).

Eine spanische Regelung sieht für den Eintritt in die nationale Polizei vor, dass BewerberInnen zwischen achtzehn und fünfunddreißig Jahre alt sein müssen. Ein spanischer Bürger hält die Bedingung des Höchstalters von fünfunddreißig Jahren im Rahmen eines Auswahlverfahrens für die Einstellung von Beamten der Polizei für rechtswidrig. Das nationale Gericht lässt diese Regelung vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) prüfen.

Der EuGH stellt keine Rechtswidrigkeit fest und führt aus, dass die Bestimmung zwar eine unmittelbare Ungleichbehandlung aufgrund des Alters enthält, diese jedoch gerechtfertigt werden kann.

Das Vorhandensein besonderer körperlicher Fähigkeiten ist eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, um die wesentlichen Aufgaben der Polizei zu erfüllen, die in der Gewährleistung des Schutzes von Personen und Sachen, der freien Ausübung der Rechte und Freiheiten einer jeden Person, und der Sicherheit der BürgerInnen bestehen. Das Bemühen, die Einsatzbereitschaft und das ordnungsgemäße Funktionieren der Polizei zu gewährleisten, stellt einen rechtmäßigen Zweck dar.

Es wurde vorgebracht, dass ab dem vierzigsten Lebensjahr ein Leistungsrückgang zu verzeichnen sei, ältere Beamte nicht mehr überall einsetzbar seien und aufgrund der Personalstruktur Vorkehrungen für einen schrittweisen Ersatz der ältesten Beamten durch jüngeres Personal zu treffen sei. Aufgrund dessen ist die Regelung als angemessen und als zur Erreichung dieses Ziels erforderlich anzusehen.

2.5.4 EuGH v. 14.3.2017, C-188/15, Asma Bougnaoui gegen Micropole SA

Kopftuch als Kündigungsgrund (EuGH v. 14.3.2017, C-188/15, Asma Bougnaoui gegen Micropole SA)

Frau Bougnaoui, die als Softwaredesignerin angestellt ist, wird von ihrem Arbeitgeber gekündigt, weil sie sich auf Wunsch eines Kunden weigert, ihr Kopftuch abzunehmen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) sieht darin eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion.

Er führt aus, dass ein Merkmal, das unter anderem mit der Religion im Zusammenhang steht, nur unter sehr begrenzten Bedingungen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen kann. Dieses betreffende Merkmal kann eine solche Anforderung nur „aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung“ darstellen. Der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ verweist auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist.

Der EuGH betont, dass Kundinnenwünsche keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG darstellen können, um von einer Arbeitnehmerin das Ablegen des muslimischen Kopftuches zu verlangen.

3. Aktuelles

3.1 Auf LinkedIn sucht ein Unternehmen nach neuen MitarbeiterInnen

Das Unternehmen Vistra Inet suchte auf der Jobplattform LinkedIn eine/n Content Writer & SEO SpecialistIn. Ihre/Seine Aufgabe war, die Performance des Unternehmens in Suchmaschinen zu verbessern. Allerdings sei es in dem Job auch notwendig, die Aufgaben eines/einer Rezeptionistin/Rezeptionisten zu übernehmen – weshalb **Frauen bevorzugt** werden.

Werden zunächst noch Computerwissen, eine Affinität zu Social Media und Organisationstalent von den Bewerberinnen und Bewerbern gefordert, ist es der letzte Satz, der den Ärger vieler Frauen (und sicherlich auch Männer) auf sich zieht:

Please note that the Position requires filling in the responsibilities of a receptionist, so female candidates are preferred."

„The position is for a receptionist, so female candidates are preferred."

(<https://t.co/CVKXzt2aIZ> pic.twitter.com/Nfsf9kyBxv — Caro (@socarolinesays) 23. November 2015)

Gleichbehandlung in Österreich vorgeschrieben

In Österreich würde diese Ausschreibung zumindest eine Geldstrafe nach sich ziehen. Das Gleichbehandlungsgesetz verlangt seit 1985 die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen. Aus gutem Grund heißt es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft: *"Denn die Formulierung von Stellenausschreibungen hat Einfluss auf das Bewerbungsverhalten sowie auf die tatsächliche Stellenbesetzung. Die Stellenausschreibung ist die erste Möglichkeit, einen Menschen aufgrund seines Geschlechts in der Arbeitswelt zu diskriminieren – oder nicht."*

Das liege auch im Interesse des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, immerhin verdopple er/sie so seine/ihre Chancen, eine wirklich geeignete Person zu finden. Die Verpflichtung gilt allerdings nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

Bei Verstößen gegen die geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Stellenausschreibung ist für ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen eine Verwaltungsstrafe bis zu 360 Euro vorgesehen. Auch bei Alter, Herkunft, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung darf ein Inserat in Österreich keine Einschränkungen enthalten. Auch der Bezug auf Ehe- und Familienstand ist nicht erlaubt (<https://derstandard.at/2000026375306/Eine-Stellenausschreibung-wie-aus-Mad-Men>).

3.2 § 9 GIBG Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (Mayr, Arbeitsrecht § 9 GIBG (Stand 1.4.2016, rdb.at))

§ 9 (1) Der/die Arbeitgeber/in oder private/r Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969,3) oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes

Geschlecht schließen lassen.

(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. Dies gilt sinngemäß für Arbeitsverträge in Wirtschaftsbereichen, in denen es kein kollektivvertraglich oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregeltes Mindestentgelt gibt, ausgenommen Arbeitnehmer/innen gemäß § 10 Abs. 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz 1992, BGBl. Nr. 626/1991. In der Stellenausschreibung ist jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll.

Folgende Entscheidungen ergingen größtenteils zur gleichen oder doch ähnlichen Vorläuferbestimmung:

E 1. Die Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung löst noch keinen abstrakten Ersatzanspruch der abgewiesenen Bewerberin aus. Es müssen vielmehr die Voraussetzungen des [§ 2a Abs. 1, jetzt wohl § 3 Z 1] vorliegen (OGH 12.1.2000, 9 Ob 318/99a, ZASB 2000, 33 = RdW 2000/474, 500).

E 2. Dem/der ArbeitgeberIn bzw. dem für ihn handelnden Vermittler steht daher auch im Fall einer Verletzung des [§ 2c, jetzt wohl § 9] die Möglichkeit offen, sachliche Gründe für die Bevorzugung männlicher Bewerber anzuführen (OGH 12.1.2000, 9 Ob 318/99a, ZASB 2000, 33 = RdW 2000/474, 500); s auch bei § 3 E 2.

E 3. Dem Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung kann auch durch den Hinweis im Ausschreibungstext entsprochen werden, dass mit der männlichen Bezeichnung immer beide Geschlechter gemeint sind (VwGH 30.6.1998, 96/08/0375, VwSlgNF 14.931 = ZfVB 1999/1654 = ÖJZ 1999, 153).

E 4. Es können nur solche Voraussetzungen als unverzichtbar angesehen werden, die ein Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen des anderen Geschlechts praktisch oder rechtlich ausschließen (VwGH 30.6.1998 ZUV 1998/3, 30).

E 5. Es muss sich daher jede Stellenausschreibung, von den eng auszulegenden Ausnahmen abgesehen, sowohl an männliche als auch an weibliche Personen richten (VwGH 30.6.1998 ZUV 1998/3, 30).

E 6. In Äußerungen, dass sich Personen weiblichen Geschlechts gleich gar nicht um bestimmte Lehrstellen bewerben sollen, ist ein klarer und massiver Verstoß gegen das Gebot des diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens zu sehen (OGH 23.4.2009, 8 ObA 11/09i, Arb 12.810).

4. Fragen zur Diskriminierung in der Arbeitswelt

Darf in einem Bewerbungsgespräch nach meiner Schwangerschaft und nach Kinderwunsch gefragt werden? Darf ich auf eine solche Frage lügen?

Hinsichtlich des Fragerechts des/des Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss das Persönlichkeitsrecht der/des Befragten abgewogen werden. Da eine bestehende Schwangerschaft kein Entlassungsgrund ist, kann daraus der Schluss gezogen werden, dass im Bewerbungsgespräch die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft bzw. einem Kinderwunsch unzulässig ist. Sie dürfen die Frage sogar ohne Folgen verneinen.

Ich bin ein Mann. Als ich die Frage, falls meine Partnerin ein Kind bekäme, in Karenz ginge, mit JA beantwortete, erhielt ich den Job nicht. Kann ich gegen die Arbeitgeberin etwas unternehmen?

Es stellt sich hier die Frage ob die gesellschaftliche Geschlechterrolle (gender) auch als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt. Ist dies der Fall, so ist § 3 GIBG anwendbar. Gemäß § 3 Z 1 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 GIBG nicht begründet worden, so ist der/die ArbeitgeberIn gegenüber dem/der StellenwerberIn zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt mindestens zwei Monatsentgelte, wenn der/die Stellenwerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder bis zu 500,- EUR, wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, dass der einem/einer StellenwerberIn durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird (siehe dazu § 12 GIBG).

Ich bin schwul. Muss ich bei einem Vorstellungsgespräch auf die Frage, ob und mit wem ich in einer Lebensgemeinschaft lebe, antworten?

Nein. Hinsichtlich des Fragerechts des Arbeitgebers muss das Persönlichkeitsrecht des Befragten abgewogen werden. Sie müssen diese Frage daher auch nicht wahrheitsgemäß beantworten (<https://www.klagsverband.at/info/was-ist-diskriminierung-in-der-arbeitswelt>).

5. Übersicht: Frauenanteil nach Organisationseinheiten

5.1. Vor Verwaltungsreform

Bereich	OrgEinheit	1999			2014			2015			Frauenanteil		
		M	W	Sum	M	W	Sum	M	W	Sum	1999	2014	2015
A - Amt	LAD	94	125	219	101	128	229	110	128	238	57,10%	55,90%	53,78%
	LAD_polB	23	23	46	37	25	62	27	27	54	50,00%	40,32%	50,00%
	LandtagDion	6	7	13	9	11	20	10	14	24	53,80%	55,00%	58,33%
	LRHof	4	1	5	7	2	9	7	3	10	20,00%	22,22%	30,00%
	LVwG	4	4	8	6	12	18	5	12	17	50,00%	66,67%	70,59%
	Abt1 Personal	18	23	41	13	27	40	15	26	41	56,10%	67,50%	63,41%
	Abt2 GemSchul	27	16	43	14	29	43	15	27	42	37,20%	67,44%	64,29%
	Abt3 Finanz	14	36	50	6	30	36	5	35	40	72,00%	83,33%	87,50%
	Abt4a AgrarVetW	20	18	38	16	18	34	17	20	37	47,40%	52,94%	54,05%
	Abt5 AnlUmwVerk	38	41	79	24	30	54	25	35	60	51,90%	55,56%	58,33%
	Abt6 SozGesFaSp	47	49	96	30	57	87	30	60	90	51,00%	65,52%	66,67%
	Abt7 KuWiArchiv	21	16	37	14	19	33	13	21	34	43,20%	57,58%	61,76%
	Abt7_Amt_KUZ	8	6	14	5	2	7	4	2	6	42,90%	28,57%	33,33%
A - Amt Ergebnis		324	365	689	282	390	672	283	410	693	53,00%	58,04%	59,16%
BD Technik	Abt4b GüterAgFoT	52	14	66	20	8	28	21	8	29	21,20%	28,57%	27,59%
	Abt4b_Amt_AgrarASTOw	12	1	13							7,70%	0,00%	0,00%
	Abt4b_Amt_AstOberw.				11	1	12	10	1	11	0,00%	8,33%	9,09%
	Abt4b_Amt_GüterASTOw	37	6	43							14,00%	0,00%	0,00%
	Abt4b_Amt_Landesforstgärt.	2		2	4	2	6	4	2	6	0,00%	33,33%	33,33%
	Abt8 StraMaHoch	91	29	120	86	31	117	90	29	119	24,20%	26,50%	24,37%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord	268	15	283	207	6	213	212	7	219	5,30%	2,82%	3,20%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord-Güter				24	1	25	25	1	26	0,00%	4,00%	3,85%
	Abt8_Amt_BDLZ Nord-Wasser				12	1	13	12	1	13	0,00%	7,69%	7,69%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd	220	18	238	187	9	196	189	9	198	7,60%	4,59%	4,55%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd-Güter				25	3	28	24	3	27	0,00%	10,71%	11,11%
	Abt8_Amt_BDLZ Süd-Wasser				22		22	21		21	0,00%	0,00%	0,00%
	Abt8_Amt_Hochb-ASTO	11	1	12							8,30%	0,00%	0,00%
	Abt9 WasserAbf	38	12	50	33	12	45	35	12	47	24,00%	26,67%	25,53%
	Abt9_Amt_Ast. Oberwart				11	3	14	8	3	11	0,00%	21,43%	27,27%
	Abt9_Amt_LWBBA Oberw, Sch	47	9	56							16,10%	0,00%	0,00%
BD – Technik Ergebnis		778	105	883	642	77	719	651	76	727	11,90%	10,71%	10,45%
B - BHs	_BH1 Eis	22	36	58	13	43	56	16	40	56	62,10%	76,79%	71,43%
	_BH2 Neus	22	55	77	17	67	84	19	70	89	71,40%	79,76%	78,65%
	_BH3 Matt	17	38	55	16	47	63	15	47	62	69,10%	74,60%	75,81%
	_BH4 Oberp	20	35	55	14	43	57	13	46	59	63,60%	75,44%	77,97%
	_BH5 Oberw	26	39	65	25	40	65	25	42	67	60,00%	61,54%	62,69%
	_BH6 Güss	16	22	38	9	28	37	8	29	37	57,90%	75,68%	78,38%
	_BH7 Jenn	13	19	32	9	19	28	10	19	29	59,40%	67,86%	65,52%
B - BHs Ergebnis		136	244	380	103	287	390	106	293	399	64,20%	73,59%	73,43%
M - Anstalten	Abt2_Anst_AssKg		6	6		3	3		2	2	100,00%	100,00%	100,00%
	Abt2_Anst_KGA		2	2		1	1		1	1	100,00%	100,00%	100,00%
	Abt2_Anst_LBS Eis	6	16	22	5	12	17	4	10	14	72,70%	70,59%	71,43%
	Abt2_Anst_LBS Pf	5	7	12	3	5	8	3	5	8	58,30%	62,50%	62,50%
	Abt2_Anst_LBS Pf HTBL		5	5		1	1		1	1	100,00%	100,00%	100,00%
	Abt2_Anst_LFS StooB	3	12	15	1	7	8	1	7	8	80,00%	87,50%	87,50%
	Abt2_Anst_LJH Altenm	2	11	13							84,60%	0,00%	0,00%
	Abt4a_Anst_LWS Eis	21	5	26	21	8	29	21	6	27	19,20%	27,59%	22,22%
	Abt4a_Anst_LWS Güss	17	11	28	11	19	30	12	20	32	39,30%	63,33%	62,50%
	Abt4a_Anst_LWS Neus	1	12	13							92,30%	0,00%	0,00%
	Abt5_Anst_BiolSt	10	12	22	9	8	17	10	8	18	54,50%	47,06%	44,44%
	Abt7_Anst_JHKons	32	17	49	26	20	46	26	20	46	34,70%	43,48%	43,48%
	Abt7_Anst_LM	22	14	36	10	10	20	9	11	20	38,90%	50,00%	55,00%
	Abt7_Anst_MLA	1		1							0,00%	0,00%	0,00%
M - Anstalten Ergebnis		120	130	250	86	94	180	86	91	177	52,00%	52,22%	51,41%
Gesamtergebnis		1358	844	2202	1113	848	1961	1126	870	1996	38,30%	43,24%	43,59%
davon Zuweisungen (DFR)		32	32	65	57	63	120	57	63	120	50,80%	52,50%	52,50%

5.2. Nach Verwaltungsreform

Bereich	OrgEinheit	2016			2017			Frauenanteil	
		M	W	Sum	M	W	Sum	2016	2017
A - Amt	LAD	93	97	190	90	101	191	51,05%	52,88%
	LAD_polB	32	27	59	32	25	57	45,76%	43,86%
	LandtagDion	10	12	22	11	10	21	54,55%	47,62%
	LRHof	5	4	9	6	4	10	44,44%	40,00%
	LVwG	5	12	17	5	12	17	70,59%	70,59%
	A1 - Personal	15	32	47	13	35	48	68,09%	72,92%
	A2 - Landesplanung, Sicher, Gemeinden und Wirtschaft	31	49	80	30	50	80	61,25%	62,50%
	A3 - Finanzen	19	60	79	18	60	78	75,95%	76,92%
	A4 - Ländliche entwicklung, Agrarwesen und Naturschutz	34	28	62	36	29	65	45,16%	44,62%
	A6 - Psycho Sozialerdienst	1	1	2	1	1	2	50,00%	50,00%
	A6 - Soziales und Gesundheit	25	57	82	25	55	80	69,51%	68,75%
	A7 - Bildung, Kultur und Gesellschaft	25	54	79	25	53	78	68,35%	67,95%
A - Amt Ergebnis		295	433	728	292	435	727	59,48%	59,83%
BD Technik	A5 - Baudirektion	157	52	209	159	55	214	24,88%	25,70%
	A5 - BB Nord	236	9	245	226	7	233	3,67%	3,00%
	A5 - BB Süd	228	11	239	219	10	229	4,60%	4,37%
	A5 - Landesforstgarten	4	2	6	9	1	10	33,33%	10,00%
BD – Technik Ergebnis		625	74	699	613	73	686	10,59%	10,64%
B - BHs	BH1 Eisenstadt	17	38	55	14	44	58	69,09%	75,86%
	BH2 Neusiedl am See	20	73	93	15	72	87	78,49%	82,76%
	BH3 Mattersburg	14	46	60	15	49	64	76,67%	76,56%
	BH4 Oberpullendorf	11	47	58	12	46	58	81,03%	79,31%
	BH5 Oberwart	22	45	67	21	46	67	67,16%	68,66%
	BH6 Güssing	9	27	36	10	26	36	75,00%	72,22%
	BH7 Jennersdorf	10	19	29	10	19	29	65,52%	65,52%
B - BHs Ergebnis		103	295	398	97	302	399	74,12%	75,69%
M - Anstalten	A4 - Biologische Station	9	8	17	9	10	19	47,06%	52,63%
	A7 - BS Eisenstadt	4	8	12	5	8	13	66,67%	61,54%
	A7 - BS Pinkafeld	3	5	8	2	5	7	62,50%	71,43%
	A7 - J. Haydn-Konservatorium	26	18	44	27	16	43	40,91%	37,21%
	A7 - Kindergartenassistenten		2	2		2	2	100,00%	100,00%
	A7 - Kindergartenaufsicht		2	2		2	2	100,00%	100,00%
	A7 - KUZ	4	2	6	4	2	6	33,33%	33,33%
	A7 - Landesmuseum	6	6	12	6	6	12	50,00%	50,00%
	A7 - LFS Stoob	1	7	8	1	6	7	87,50%	85,71%
	A7 - LWS Eisenstadt	21	6	27	19	7	26	22,22%	26,92%
	A7 - LWS Güssing	10	20	30	9	19	28	66,67%	67,86%
	A7 - Verein z- Förderung Schulen Pinkafeld		1	1				100,00%	0,00%
M - Anstalten Ergebnis		84	85	169	82	83	165	50,30%	50,30%
Gesamtergebnis		1107	887	1994	1084	893	1977	44,48%	45,17%
davon Zuweisungen (DFR)		51	58	109	51	60	111	53,21%	54,05%

5.3. Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung

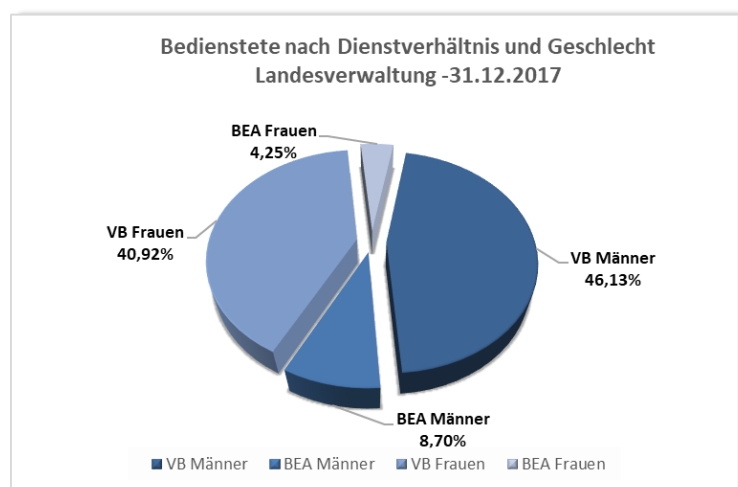
5.3.1 Frauenanteil und Frauenförderung

Frauenanteil 2017

Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht			Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht		
31.12.2014	Bed.	%Anteil	31.12.2015	Bed.	%Anteil
VB Männer	887	45,23%	VB Männer	917	45,94%
BEA Männer	226	11,52%	BEA Männer	209	10,47%
Männer Summe	1113	56,76%	Männer Summe	1126	56,41%
VB Frauen	756	38,55%	VB Frauen	780	39,08%
BEA Frauen	92	4,69%	BEA Frauen	90	4,51%
Frauen Summe	848	43,24%	Frauen Summe	870	43,59%
Gesamt	1961	100,00%	Gesamt	1996	100,00%

Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht			Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht		
31.12.2016	Bed.	%Anteil	31.12.2017	Bed.	%Anteil
VB Männer	921	46,19%	VB Männer	912	46,13%
BEA Männer	186	9,33%	BEA Männer	172	8,70%
Männer Summe	1107	55,52%	Männer Summe	1084	54,83%
VB Frauen	800	40,12%	VB Frauen	809	40,92%
BEA Frauen	87	4,36%	BEA Frauen	84	4,25%
Frauen Summe	887	44,48%	Frauen Summe	893	45,17%
Gesamt	1994	100,00%	Gesamt	1977	100,00%

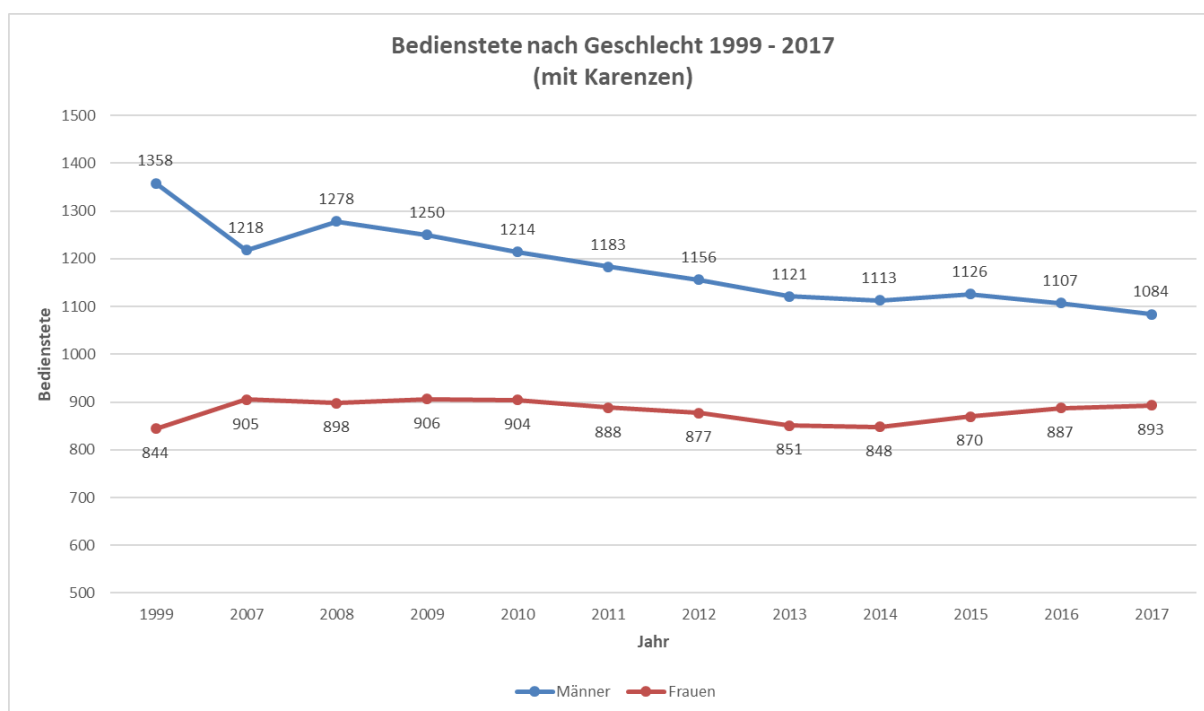
Der Frauenanteil in der Landesverwaltung betrug zum 31.12.2017 45,2 %, 1084 Männer standen 893 Frauen gegenüber. Der Frauenanteil ist von 2014 bis 2017 aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung jährlich gestiegen.



5.3.2 Frauenanteile im zeitlichen Verlauf – 1984 bis 2017

Seit Mitte der 80er Jahre ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich deutlich gestiegen. Im Jahr 1984 lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen noch bei 49,4 %, 2017 lag er bei 68,2 %. Bei Männern ist die Erwerbsbeteiligung im gleichen Zeitraum relativ konstant geblieben und betrug 2017 76,2 %. Bei den Vertragsbediensteten betrug der Anteil 58,7 %, bei Beamtinnen und Beamten 26,7 %.

Ein besonders hoher Anstieg des Frauenanteils ist in der Berufsgruppe Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen und Akademiker zu beobachten (Quelle: https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_2018_BF.pdf?6spumg).



Bedienstete 1999 - 2017 (mit Karenzen)															
Jahr	1999	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Diff. 2017-99	%Anteil 1999	%Anteil 2017
Männer	1358	1218	1278	1250	1214	1183	1156	1121	1113	1126	1107	1084	-274	61,70%	54,8%
Frauen	844	905	898	906	904	888	877	851	848	870	887	893	49	38,30%	45,2%
Gesamt	2202	2123	2176	2156	2118	2071	2033	1972	1961	1996	1994	1977	-225	100,00%	100,00%
Frauen%	38,3%	42,6%	41,3%	42,0%	42,7%	42,9%	43,1%	43,2%	43,2%	43,6%	44,5%	45,2%	6,8%	38,3%	45,2%
Karenzen	65	93	77	63	73	68	71	65	65	51	60	62	-3	3,0%	3,1%
ohne KU	2137	2030	2099	2093	2045	2003	1962	1907	1896	1945	1934	1915	-222		

5.3.3 Frauenanteil und Frauenförderung

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, 2014 und 2017																		
1999					2014				2017				Differenz 17-99			Differenz 17-14		
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
Beamte	496	139	635	21,90%	226	92	318	28,90%	172	84	256	32,81%	-270	-47	10,91%	-54	-8	3,91%
VB	862	705	1567	45,00%	887	756	1643	46,00%	912	809	1721	47,01%	25	51	2,01%	25	53	1,01%
Frauenquote nach Verwendungsgruppe																		
A	197	43	240	17,92%	169	107	276	38,77%	169	132	301	43,85%	-28	89	25,94%	0	25	5,09%
B	288	179	467	38,33%	223	240	463	51,84%	231	269	500	53,80%	-57	90	15,47%	8	29	1,96%
C	169	150	319	47,02%	127	271	398	68,09%	125	277	402	68,91%	-44	127	21,88%	-2	6	0,82%
D	38	273	311	87,78%	20	108	128	84,38%	31	117	148	79,05%	-7	-156	-8,73%	11	9	-5,32%
E	50	7	57	12,28%	21	16	37	43,24%	16	12	28	42,86%	-34	5	30,58%	-5	-4	-0,39%
L	55	38	93	40,86%	39	31	70	44,29%	37	29	66	43,94%	-18	-9	3,08%	-2	-2	-0,35%
P	561	154	715	21,54%	514	75	589	12,73%	475	57	532	10,71%	-86	-97	-10,82%	-39	-18	-2,02%
Gesamt	1358	844	2202	38,33%	1113	848	1961	43,24%	1084	893	1977	45,17%	-274	49	6,84%	-29	45	1,93%

Frauenanteil nach Dienstverhältnis und Verwendungsgruppe zum 31.12.2017									
Verwendungsgr.		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
VB	Männer	94	155	107	31	16	36	473	912
	Frauen	102	235	260	115	12	28	57	809
VB Summe		196	390	367	146	28	64	530	1721
BEA	Männer	75	76	18	0	0	1	2	172
	Frauen	30	34	17	2	0	1	0	84
BEA Summe		105	110	35	2	0	2	2	256
Summe VB und Beamte									
VB+BEA	Männer	169	231	125	31	16	37	475	1084
	Frauen	132	269	277	117	12	29	57	893
Gesamt		301	500	402	148	28	66	532	1977

Von 1721 Vertragsbediensteten sind 809 Frauen, von 256 BeamtInnen sind 84 Frauen.

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

- Vor einigen 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 BeamtInnenbereich erfolgreich der Frauenanteil gefördert.

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, L-LehrerInnen und E-Hilfsdienst der Anteil von Frauen zu Männern beinahe ausgeglichen. In den Verwendungszweigen P-ArbeiterInnen und A-AkademikerInnen sind Frauen unterrepräsentiert.

Frauenanteil nach Dienststellenbereich und Verwendungsgruppe zum 31.12.2017									
		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
Amt	Männer	93	107	36	21	7	0	28	292
	Frauen	101	128	122	58	10	0	16	435
Amt Summe		194	235	158	79	17	0	44	727
Technik	Männer	46	78	70	2	3	0	414	613
	Frauen	5	11	36	11	0	0	10	73
Technik Summe		51	89	106	13	3	0	424	686
BHs	Männer	22	43	16	6	4	0	6	97
	Frauen	22	121	107	41	2	0	9	302
BHs Summe		44	164	123	47	6	0	15	399
Anstalten	Männer	8	3	3	2	2	37	27	82
	Frauen	4	9	12	7	0	29	22	83
Anstalten Summe		12	12	15	9	2	66	49	165
Summe Männer		169	231	125	31	16	37	475	1084
Summe Frauen		132	269	277	117	12	29	57	893
% Anteil-Frauen		43,85%	53,80%	68,91%	79,05%	42,86%	43,94%	10,71%	45,17%
Gesamt		301	500	402	148	28	66	532	1977

Notwendige jährliche Wachstumsrate über 6 Jahre 2017-2023								
für 50% Frauenanteil nach Verwendungsgruppen								
	A	B	C	D	E	P	L	Gesamt
Amt	Okay	Okay	Okay	Okay	Okay	5,50%	keine	Okay
Technik	31,20%	26,20%	6,70%	Okay	keine	66,40%	keine	29,40%
BHs	Okay	Okay	Okay	Okay	7,00%	Okay	keine	Okay
Anstalten	7,00%	Okay	Okay	Okay	keine	1,80%	2,20%	Okay
Gesamt	2,20%	Okay	Okay	Okay	2,60%	29,30%	2,20%	1,70%

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 und Verwaltungsfachdienst (Verwendung: Sekretariate, Kanzleien...) zurückzuführen.
- In der Verwendungsgruppe P-ArbeiterInnen ist der hohe Männeranteil bei den Vertragsbediensteten vor allem auf den Verwendungszweig Baudienst-Straßenbau zurückzuführen.

5.3.4 Frauenanteil und Förderbedarf nach

Dienststellenbereichen

Die Frauenquote ist im Dienststellenbereich der „technischen Abteilungen“ durch den großen Anteil an ArbeiterInnen im Baudienst beeinflusst. Dieser Bereich weist so gut wie keine Frauen auf. Aufgrund fehlender Bewerbungen von Frauen im Baudienst wird eine Anteilssteigerung schwierig.

Frauenanteil nach Dienststellenbereich und Verwendungsgruppe zum 31.12.2017									
		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
Amt	Männer	93	107	36	21	7	0	28	292
	Frauen	101	128	122	58	10	0	16	435
Amt Summe		194	235	158	79	17	0	44	727
Technik	Männer	46	78	70	2	3	0	414	613
	Frauen	5	11	36	11	0	0	10	73
Technik Summe		51	89	106	13	3	0	424	686
BHs	Männer	22	43	16	6	4	0	6	97
	Frauen	22	121	107	41	2	0	9	302
BHs Summe		44	164	123	47	6	0	15	399
Anstalten	Männer	8	3	3	2	2	37	27	82
	Frauen	4	9	12	7	0	29	22	83
Anstalten Summe		12	12	15	9	2	66	49	165
Summe Männer		169	231	125	31	16	37	475	1084
Summe Frauen		132	269	277	117	12	29	57	893
% Anteil-Frauen		43,85%	53,80%	68,91%	79,05%	42,86%	43,94%	10,71%	45,17%
Gesamt		301	500	402	148	28	66	532	1977

Notwendige jährliche Wachstumsrate über 6 Jahre 2017-2023								
für 50% Frauenanteil nach Verwendungsgruppen								
	A	B	C	D	E	P	L	Gesamt
Amt	Okay	Okay	Okay	Okay	Okay	5,50%	keine	Okay
Technik	31,20%	26,20%	6,70%	Okay	keine	66,40%	keine	29,40%
BHs	Okay	Okay	Okay	Okay	7,00%	Okay	keine	Okay
Anstalten	7,00%	Okay	Okay	Okay	keine	1,80%	2,20%	Okay
Gesamt	2,20%	Okay	Okay	Okay	2,60%	29,30%	2,20%	1,70%

Die Tabelle „Notwendige jährliche Wachstumsrate“ soll zeigen, ob 50 % Frauenanteil erreicht sind (=Okay) bzw. wie hoch die jährliche Steigerungsrate sein muss, um im Jahr 2023 einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. In den Verwendungsgruppen A-AkademikerInnen und E-Hilfsdienst ist die nötige Wachstumsrate im Vergleich zur Statistik 2012 bis 2014 gesunken, in der Verwendungsgruppe P-ArbeiterInnen und L-LehrerInnen gestiegen. In den Verwendungsgruppen B-MaturantInnen, C-Fachdienst und D-Mittlerer Dienst ist der 50 % Frauenanteil erreicht bzw. bereits überschritten. In den übrigen Verwendungsgruppen besteht Förderbedarf.

5.3.5 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 Frauenanteils 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 Frauenförderprogrammes sind:

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

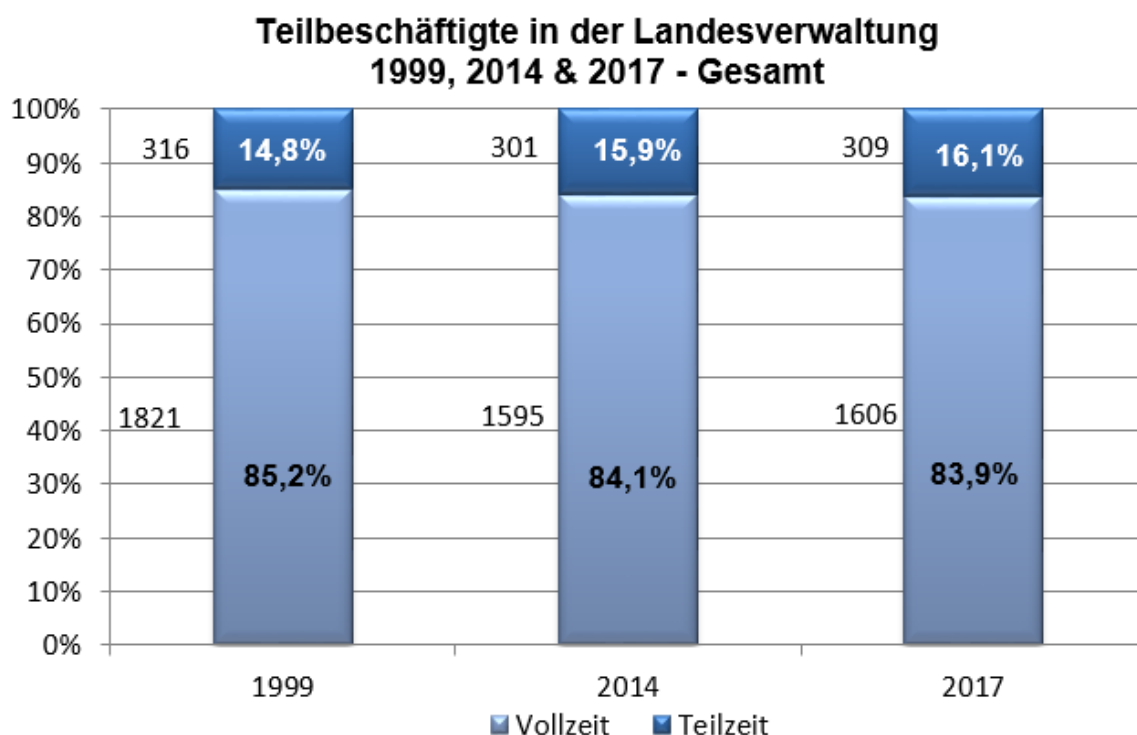
- b) Stellen der Abteilungsvorständin oder des Abteilungsvorstandes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
- c) Stellen der Hauptreferatsleiterin oder des Hauptreferatsleiters,
- d) Stellen der Referatsleiterin oder des Referatsleiters im Amt der Landesregierung,
- e) Stellen der Bezirkshauptfrau oder des Bezirkshauptmannes sowie ihrer oder seiner Stellvertretung,
- f) Stellen der Leiterin, des Leiters einer dem Amt der Landesregierung nachgeordneten Dienststelle, Anstalt,
- g) Stelle der Leiterin oder des Leiters einer Außenstelle des Amtes der Landesregierung,
- h) Stelle der Präsidentin oder des Präsidenten des Unabhängigen Verwaltungssenates,
- i) Stelle der Direktorin oder des Direktors des Landes-Rechnungshofes;
- j) Stelle der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs und
- k) Stelle der Stabstellenleiterin oder des Stabstellenleiters.

Nachstehend werden in zusammengefasster Form die Leitungsfunktionen zum 31.12.2017 aufgezeigt.

ausgewählte Leitungsfunktionen Stand: 31.12.2017				%Anteil an Leitungsfunkt.
Funktion	männl	weibl	gesamt	Frauen
besondere Funktion 1)	5	2	7	28,6%
Abteilungsvorstand	2	5	7	71,4%
Abteilungsvorstand-Stellvertreter *)	5	3	8	37,5%
Stabstellenleiter (inkl. Gen. sekretärin)	2	2	4	50,0%
Stabstellenleiter-Stellvertreter	1	1	2	50,0%
Bezirkshauptmann	4	3	7	42,9%
Bezirkshauptmann-Stellvertreter *)	2	4	6	66,7%
Hauptreferatsleiter	18	9	27	33,3%
LeiterInnen 2)	6	2	8	25,0%
Referatsleiter	75	40	115	34,8%
Gesamt	120	71	191	37,2%
1) Besondere Funktionen sind: Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertreter, Landesrechnungshofdirektor, Landtagsdirektor, Landtagsdirektorstellvertreter, LVWG-Präsident, LVWG-Vizepräsident. 2) LeiterInnen sind: Leiter der BBDLZs, Außenstellen, Landwirtschaftliche Fachschulen, Landesberufsschule Eisenstadt, Landesfachschule Stoob, Biologische Station Illmitz, Joseph Haydn-Konservatorium, Landesmuseum. Mehrfachfunktionen wurden NICHT ausgenommen (ausgen. AV+HRefL)!				
*) Abteilungsvorstand-Stellvertreter: Abteilung 2 hat 2 Abt-Stv; Bezirkshauptmann-Stellvertreter: BH Jennersdorf hat keinen BH-Stv.				

5.4 Teilbeschäftigte

Die Teilbeschäftigtenquote in der Landesverwaltung liegt bei 16,1 %. 2017 waren von 1.915 Bediensteten 309 in Teilzeit. Die Hauptgründe für Teilzeitbeschäftigung sind für Frauen die Betreuungspflicht für Kinder und erwerbsunfähige Personen. Österreich nimmt den dritten Platz unter allen EU-Ländern ein. Österreichische Männer arbeiten überwiegend wegen Weiter- und Ausbildungen und Nichtvorhandensein von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeit. Frauen hingegen aufgrund von Betreuungspflichten.



Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 1999						Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 2014						Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 2017					
1999	Bedienstete			%Anteil		2014	Bedienstete			%Anteil		2017	Bedienstete			%Anteil	
VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
A	11	220	231	4,80%	95,20%	A	20	230	250	8,00%	92,00%	A	30	244	274	10,95%	89,05%
B	59	386	445	13,30%	86,70%	B	80	357	437	18,30%	81,70%	B	92	386	478	19,25%	80,75%
C	23	290	313	7,30%	92,70%	C	86	303	389	22,10%	77,90%	C	80	316	396	20,20%	79,80%
D	94	191	285	33,00%	67,00%	D	42	84	126	33,30%	66,70%	D	42	102	144	29,17%	70,83%
E	4	53	57	7,00%	93,00%	E	6	31	37	16,20%	83,80%	E	5	23	28	17,86%	82,14%
L	39	54	93	41,90%	58,10%	L	32	36	68	47,10%	52,90%	L	31	33	64	48,44%	51,56%
P	86	627	713	12,10%	87,90%	P	35	554	589	5,90%	94,10%	P	29	502	531	5,46%	94,54%
Gesamt	316	1821	2137	14,80%	85,20%	Gesamt	301	1595	1896	15,90%	84,10%	Gesamt	309	1606	1915	16,14%	83,86%

Teilbeschäftigte nach Dienstverhältnis 1999						Teilbeschäftigte nach Dienstverhältnis 2014						Teilbeschäftigte nach Dienstverhältnis 2017					
1999	Bedienstete			%Anteil		2014	Bedienstete			%Anteil		2017	Bedienstete			%Anteil	
	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit		Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit		Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Beamte	31	595	626	5,00%	95,00%	Beamte	19	282	301	6,30%	93,70%	Beamte	18	227	245	7,35%	92,65%
VB	285	1226	1511	18,90%	81,10%	VB	282	1313	1595	17,70%	82,30%	VB	291	1379	1670	17,43%	82,57%
Gesamt	316	1821	2137	14,80%	85,20%	Gesamt	301	1595	1896	15,90%	84,10%	Gesamt	309	1606	1915	16,14%	83,86%

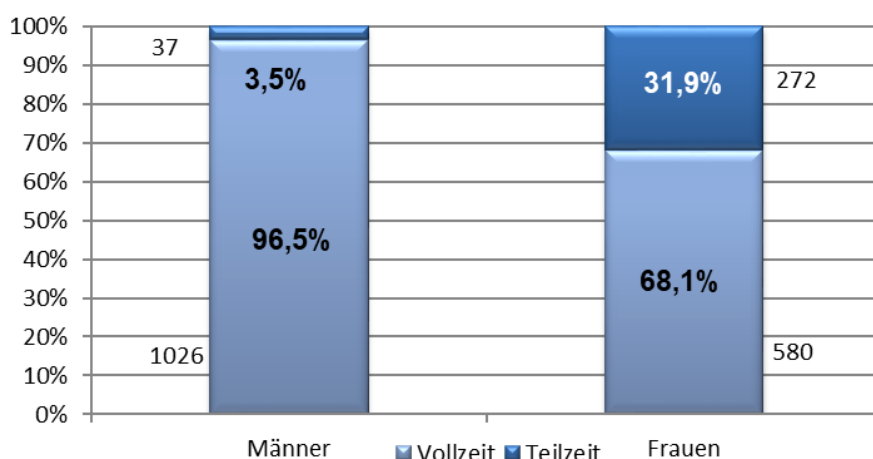
Die Teilbeschäftigung in der Landesverwaltung ist im Jahr 2017 gegenüber dem Jahr 2014 wieder geringfügig gestiegen. Der Teilbeschäftigtenanteil lag 2017 bei den BeamtInnen bei 7,35 %, bei den Vertragsbediensteten bei 17,43 %.

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).

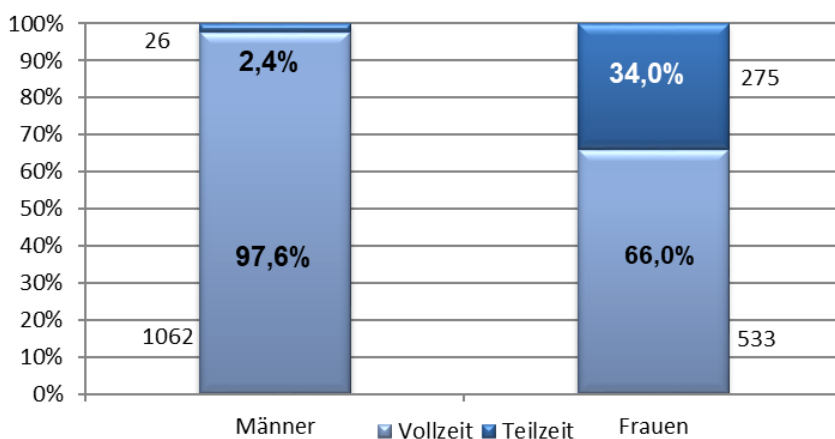
5.4.1 Teilbeschäftigte nach Geschlecht

Nach wie vor wird die Teilbeschäftigung vermehrt von Frauen angenommen (Frauen: 272 d.h. 31,9 %, Männer: 37 d.h. 3,5 %).

Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2017



Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2014



Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2017					
Bedienstete			%Anteil		
2017	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Männer	37	1026	1063	3,5%	96,5%
Frauen	272	580	852	31,9%	68,1%
Gesamt	309	1606	1915	16,1%	83,9%

Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2014					
Bedienstete			%Anteil		
2014	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Männer	26	1062	1088	2,4%	97,6%
Frauen	275	533	808	34,0%	66,0%
Gesamt	301	1595	1896	15,9%	84,1%

Der Teilbeschäftigtenanteil 2017 liegt bei Männern bei 3,5 %, bei Frauen bei 31,9 %. Frauen nutzen die Möglichkeit der Teilbeschäftigung weitaus öfter als Männer.

Österreichweit ist die Vollzeitbeschäftigung in den letzten fünfzehn Jahren gesunken (1995: 3.154.300 – 2016: 2.009.100), die Teilzeitarbeit hingegen hat sich mehr als verdoppelt (1995: 512.200 – 1.211.300).

5.5 Altersstruktur

5.5.1 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter eines/einer burgenländischen Landesbediensteten betrug 2017 48,3 Jahre. Bundesbedienstete waren 2017 mit einem Durchschnittsalter von 46,0 Jahren um 2,3 Jahre jünger als burgenländische Landesbedienstete.

Im Beobachtungszeitraum 2014 bis 2017 ist das Durchschnittsalter der Landesbediensteten um 0,2 Jahre gestiegen.

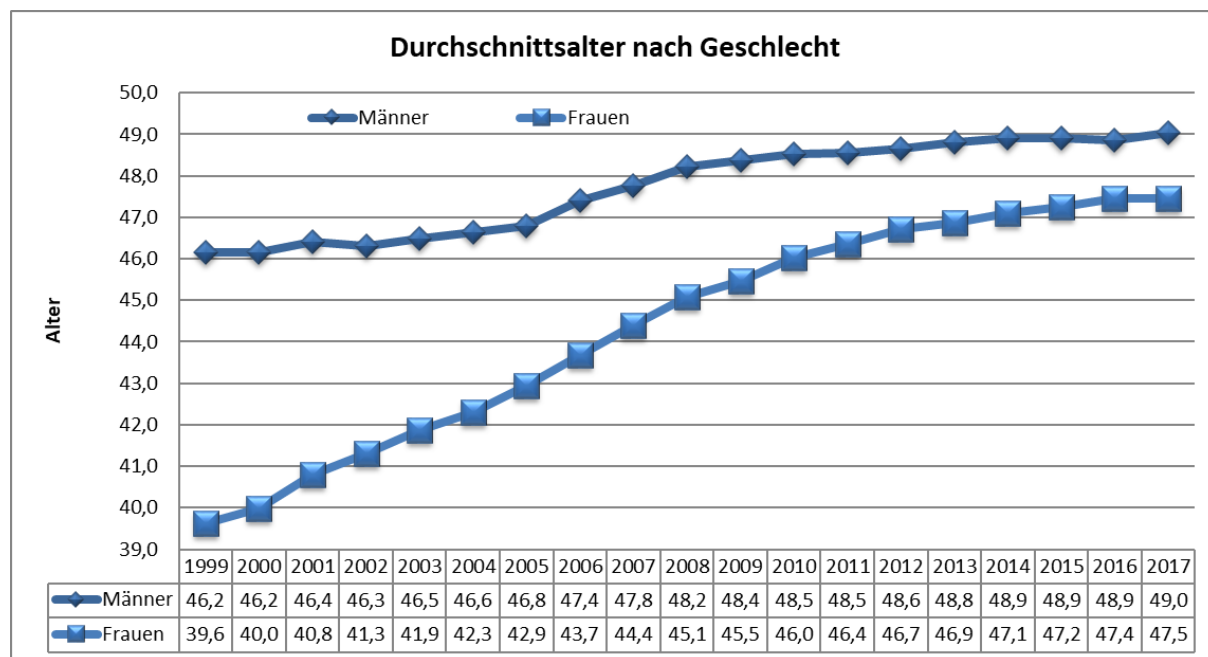
Bedienstete im Amt sind mit durchschnittlich 46,7 Jahren am Jüngsten, Bedienstete in den technischen Abteilungen mit 49,7 Jahren am Ältesten (ausgenommen DFR). Beamte sind um 9,6 Jahre älter als Vertragsbedienstete. Während das Durchschnittsalter der Vertragsbediensteten zwischen 2014 und 2017 um 0,3 Jahre gestiegen ist, stieg das der Beamtinnen und Beamten um 1,6 Jahre.

Durchschnittsalter nach DST-Bereichen							
Ø Alter	Jahr					17-99	17-14
	1999	2014	2015	2016	2017	Diff. in J.	Diff. in J.
Amt	42,3	47,0	46,6	46,5	46,7	4,4	-0,3
Technik	46,3	48,9	49,0	49,3	49,7	3,4	0,8
BHs	39,6	47,2	47,6	47,5	47,4	7,8	0,2
Anstalten	44,2	48,3	48,6	48,6	48,4	4,2	0,1
DFR	42,8	51,5	52,5	53,6	53,2	10,4	1,7
Gesamt	43,7	48,1	48,2	48,2	48,3	4,6	0,2
Durchschnittsalter Beamte vs Vertragsbedienstete							
Ø Alter	Jahr					17-99	17-14
	1999	2014	2015	2016	2017	Diff. in J.	Diff. in J.
BEA	47,6	55,1	55,7	56,1	56,7	9,1	1,6
VB	42,1	46,8	46,9	47,0	47,1	5,0	0,3
Gesamt	43,7	48,1	48,2	48,2	48,3	4,6	0,2
Durchschnittsalter nach dem Geschlecht							
Ø Alter	Jahr					17-99	17-14
	1999	2014	2015	2016	2017	Diff. in J.	Diff. in J.
Männer	46,2	48,9	48,9	48,9	49,0	2,8	0,1
Frauen	39,6	47,1	47,2	47,4	47,5	7,9	0,4
Gesamt	43,7	48,1	48,2	48,2	48,3	4,6	0,2

Das Durchschnittsalter der Männer betrug 2017 49,0 Jahre, das der Frauen 47,5 Jahre. Das Durchschnittsalter ist stark von der Qualifikation abhängig und schwankt 2017 zwischen 44,0 Jahren im mittleren Dienst und 49,9 Jahren im Fachdienst bzw. 50,0 Jahren bei den ArbeiterInnen (größte Gruppe).

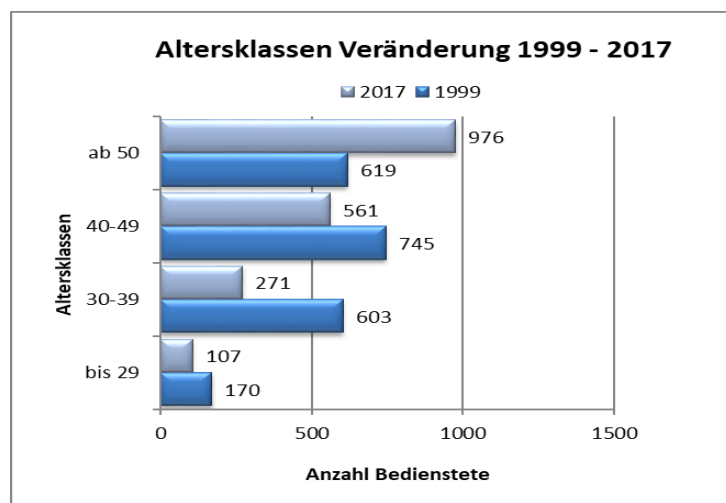
Durchschnittsalter nach Verwendungsgruppen							
Ø Alter	Jahr					17-99	17-14
	1999	2014	2015	2016	2017	Diff. in J.	Diff. in J.
Verw.gr. A	44,9	48,7	48,3	48,4	47,8	2,9	-1,0
B	42,6	47,4	46,9	46,7	46,8	4,2	-0,6
C	45,0	48,0	48,8	49,3	49,9	4,9	1,9
D	34,7	45,2	45,4	44,7	44,0	9,3	-1,1
E	45,7	49,2	50,3	49,1	49,5	3,8	0,4
L	43,9	46,6	47,4	47,5	48,2	4,3	1,6
P	46,9	49,3	49,4	49,6	50,0	3,1	0,7
Gesamt	43,7	48,1	48,2	48,2	48,3	4,6	0,2

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.



5.5.2 Altersklassen

Während im Jahr 1999 die über 50-Jährigen mit 619 Bediensteten 28,97 % ausmachten, sind es 2017 mit 976 Bediensteten 50,97 %. Von 1915 Bediensteten waren 2017 nur 107 Bedienstete unter 30 Jahren.

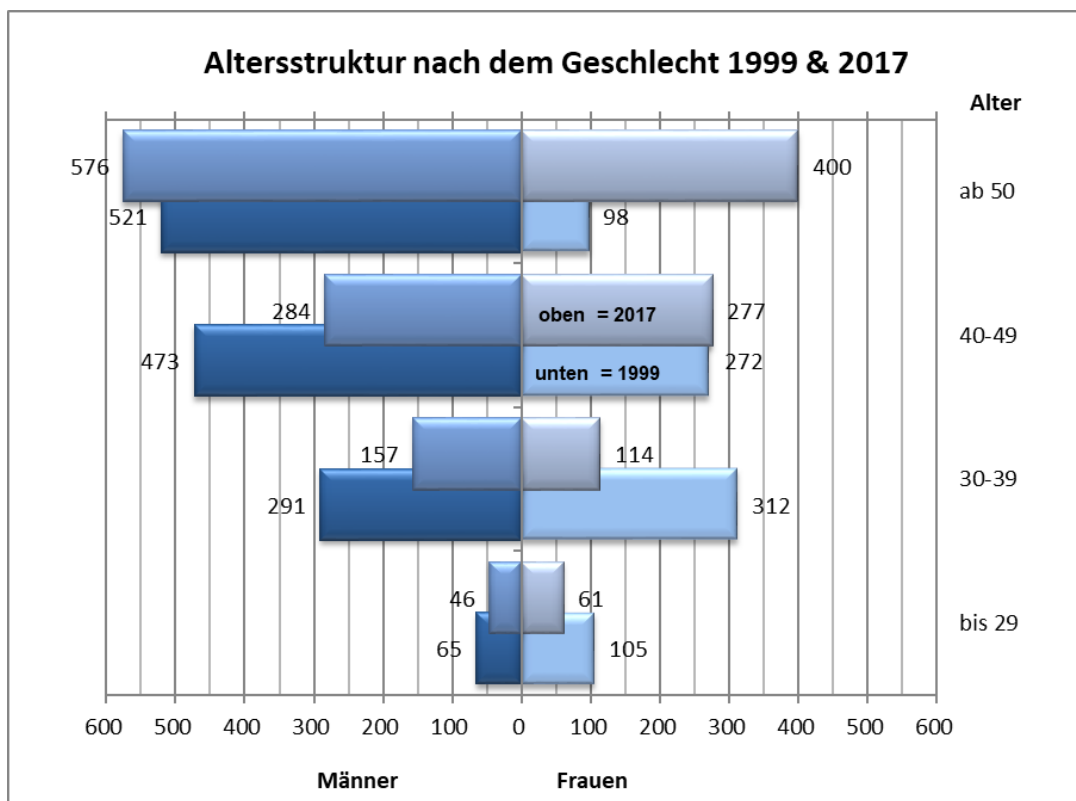


Waren 1999 170 Personen unter 30 Lebensjahren, sind es 2017 107 Personen; waren 1999 619 über 50, sind es 2017 976 Personen.

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.

Altersklassen Veränderung 1999 – 2017												
	1999		2014		2015		2016		2017		Diff. 17-99	
Alter	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Anteil	Bed.	%Diff
bis 29	170	7,96%	76	4,01%	89	4,58%	101	5,22%	107	5,59%	-63	-37,06%
30-39	603	28,22%	247	13,03%	256	13,16%	261	13,50%	271	14,15%	-332	-55,06%
40-49	745	34,86%	675	35,60%	661	33,98%	630	32,57%	561	29,30%	-184	-24,70%
ab 50	619	28,97%	898	47,36%	939	48,28%	942	48,71%	976	50,97%	357	57,67%
Gesamt	2137	100,00%	1896	100,00%	1945	100,00%	1934	100,00%	1915	100,00%	-222	-10,39%

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.



Bedienstete pro Altersstufe nach Geschlecht 1999 - 2017												
	1999			2014			2017			Bed. Diff. 2017 - 1999		
Alter	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
bis 29	65	105	170	39	37	76	46	61	107	-19	-44	-63
30-39	291	312	603	140	107	247	157	114	271	-134	-198	-332
40-49	473	272	745	360	315	675	284	277	561	-189	5	-184
ab 50	521	98	619	549	349	898	576	400	976	55	302	357
Gesamt	1350	787	2137	1088	808	1896	1063	852	1915	-287	65	-222

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 rechtskundigen 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:

Der Gleichbehandlungskommission gehörten im Berichtszeitraum folgende Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder an:

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Mag. ^a Natascha Varga, Vorsitzende	Mag. ^a Gabriela Perusich Vorsitzende –Stellvertreterin
Mag. ^a Katrin Hasler, Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen	Mag. Bernhard Ozlsberger
Iris Peck, OAR ⁱⁿ weit. Mitglied	Angela Fischer
Pauline Benauer Mitglied PV	Sabine Mannsberger
Wolfgang Toth, AR GÖD	Veronika Putz

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Gemeindedienst

<i>MITGLIEDER</i>	<i>ERSATZMITGLIEDER</i>
Mag. ^a Natascha Varga, Vorsitzende	Mag. ^a Gabriela Perusich Vorsitzende –Stellvertreterin
Mag. ^a Katrin Hasler, Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen	Mag. Bernhard Ozlsberger
Mag. Thomas Steiner Bürgermeister	Ingrid Salamon Bürgermeisterin
Andrea Bschaten Gewerkschaft Gem.Bed.	Gerhard Scherbl
Edith Nagy Gewerkschaft Gem.Bed.	Ing. Gerald Werschlein

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 dem LAD-Frauenbüro zugeordnet.

6.2 Gleichbehandlungsbeauftragte

6.2.1 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.

6.2.2 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 fanden mehrere Sitzungen, unter anderem die Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten, statt. In diesen wurden folgende Themenbereiche behandelt:

- Pflegeurlaub und gemeinsamer Haushalt
- Pensionssplitting
- Frauenrechte – Religion, ethnische Herkunft
- Frauenförderungsprogramme bzw. Gleichstellungsprogramme
- Abgeltung von Pensionsbeiträgen durch die PVA bei Pragmatisierung
- Rolle der Organe nach den Gleichbehandlungsgesetzen bei Hearings und Auswahlverfahren
- Konkrete frauenfördernde und elternfördernde Maßnahmen in den Landes- und Gemeindediensten mit Schwerpunkt Bildung
- Sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz – warum es immer wieder wichtig ist, die Dynamik und deren Folgen für Betroffene zu begreifen
- Sexuelle Belästigung in der Rechtsordnung. Ein Gesetz mit scharfen Zähnen, oder doch nur ein Papiertiger?
- Diskriminierung von Transgender-Personen und intersexuellen Menschen
- Umsetzung der Richtlinie 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen in den Bundesländern
- Kontroverse im Kopftuchverbot
- Aliquotierung der Leitungszulage bei Teilzeitbeschäftigung
- Zwei Wochen Pflegeurlaub für alle Kinder mit erhöhter Familienbeihilfe ohne Alterseinschränkung

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