

**BESCHLUSS**

des Burgenländischen Landtages vom ....., mit dem der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2018 bis 2020 zur Kenntnis genommen wird.

Der Landtag hat beschlossen:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2018 bis 2020 wird zur Kenntnis genommen.



Land  
Burgenland

22 - 1532

# GLEICHBEHANDLUNGS- BERICHT 2018-2020



Bericht der Gleichbehandlungskommission beim  
Amt der Burgenländischen Landesregierung



## INHALT

1.	Einleitung	4
2.	Gleichbehandlungsrecht in der Europäischen Union	6
2.1.1	Primärrechtliche Grundlagen	6
2.1.2	EU-Richtlinien	8
2.1.3	Gender Mainstreaming	10
2.1.4	Gender Budgeting	11
2.1.5	Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs	12
3.	Gleichbehandlungsrecht in Österreich	14
3.1	Österreichische Bundesverfassung	14
3.2	Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz	14
3.3	Anwendungsbereich	16
3.4	Gleichbehandlungsgebot	16
3.5	Frauenförderungsgebot	18
3.6	Rechtsprechung	19
4.	Stand der Verwirklichung	20
4.1	Frauenanteil und Frauenförderung	20
4.1.1	Frauenanteil 2018	20
4.1.2	Entwicklung des Frauenanteils seit 1999	21
4.1.3	Frauenanteil nach Verwendungsgruppen	22
4.1.4	Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen	25
4.1.5	Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion	26
4.2	Teilzeitbeschäftigte	28
4.2.1	Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht	30
4.3	Altersstruktur	30
4.3.1	Durchschnittsalter	30
4.3.2	Altersklassen	32
5.	Institutionen	36
5.1	Gleichbehandlungskommission	36
5.1.1	Aufgaben der Gleichbehandlungskommission	36
5.1.2	Bestellung der Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder	37
5.1.3	Zusammensetzung	37
5.1.4	Geschäftsführung der Kommission	38
5.2	Gleichbehandlungsbeauftragte	38
5.3	Kontaktfrauen	39
5.3.1	Aufgaben	39

5.3.2	Bestellung	39
6.	Tätigkeiten	40
6.1	Sitzungen	40
6.2	Erledigung von Anfragen	40

Erstellt von:

Mag.<sup>a</sup> Daniela Landl  
Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission  
Amt der Burgenländischen Landesregierung  
Europaplatz 1

7000 Eisenstadt

[daniela.landl@bgld.gv.at](mailto:daniela.landl@bgld.gv.at)

## **1. EINLEITUNG**

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht bezieht sich auf den Zeitraum Jänner 2018 bis einschließlich Dezember 2020.

Die gesetzliche Grundlage dafür bildet § 23 Abs. 9 des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (Bgl. L-GBG), LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung. Es ist Ziel dieses Berichts, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich zu berichten, sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Landes zu informieren.

In der Vergangenheit hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Unternehmenskultur des Landes Burgenland eine positive Entwicklung genommen. Durch entsprechende Bewusstseinsbildung erfolgte eine spürbare Akzeptanz, dass Frauen und Männer bei gleichen Rahmenbedingungen das Gleiche leisten.

Der Bedarf zur Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männer ist jedoch weiterhin gegeben, sodass man sich auch zukünftig zielgerichtet einer Verbesserung dieses Themas umfassend widmen muss. Es ist in diesem Sinne auch wichtig, dass die Unternehmensstruktur, begonnen bei den Führungskräften bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so zu gestalten ist, dass die Gleichstellung bestmöglich gefördert und umgesetzt wird.

Das Land Burgenland hat dazu Institutionen wie die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragte integriert, die, solange die Gleichstellung noch nicht vollständig in allen Bereichen umgesetzt ist, die Aufgabe hat, die bestehenden Ungleichheiten bewusst zu machen und die Wahrnehmung der Rechtsansprüche der Frauen sicherzustellen.

Im Berichtszeitraum waren im burgenländischen Landesdienst fast 45,8 % der Bediensteten weiblich (Landesverwaltung, Landeslehrerinnen und -lehrer sowie Krankenanstalten). Ein leichter Anstieg zum letzten Berichtszeitraum ist zu verzeichnen. In der Leitungsfunktion Abteilungsvorstand sind derzeit 66,7 % weiblich, insgesamt beträgt der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen 38,1 %.

Das Gleichbehandlungsrecht und die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission sollen für die Zukunft die Gleichstellung der Frauen weiter forcieren und neue Impulse setzen, um weiterhin effektiv an dieser gesellschaftspolitischen Herausforderung arbeiten zu können und die Frauen im Land zu stärken.

## 2. GLEICHBEHANDLUNGSRECHTS IN DER EUROPÄISCHEN UNION

### 2.1.1 Primärrechtliche Grundlagen

Eines der Ziele der Europäischen Union ist die Gleichstellung von Frauen und Männern. Schritt für Schritt ist es mittlerweile gelungen, mit Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung und Änderung der Verträge, diesen Grundsatz zu festigen und ihn in der Europäischen Union anzuwenden. Auch das Europäische Parlament hat sich seit jeher für den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern mit allem Nachdruck stark gemacht.

Bereits seit 1957 ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleich oder gleichwertiger Arbeit in Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) festgelegt. Gemäß Art. 153 Abs. 1 lit. i AEUV kann die Europäische Union generell auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung tätig werden. Darüber hinaus sind innerhalb dieses Rahmens nach Art. 157 AEUV positive Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Frau möglich. Gemäß Art. 157 Abs. 4 *hindert im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedsstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.*

Zudem können gemäß Art. 19 AEUV Rechtsvorschriften zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, erlassen werden. Weiters wurden auf der Grundlage von Art. 79 Abs. 2 lit. d und Art. 83 AEUV Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere des Handels mit Frauen und Kindern, angenommen, und mit dem Programm „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“ werden gemäß Art. 168 AEUV unter anderem Maßnahmen finanziert, mit denen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen beigetragen werden soll.

Gemäß Art. 2 EUV sind die Werte, auf die sich die Union gründet, die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, **Gleichheit**, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet. Und gemäß Art. 3 Abs. 3 EUV ist es Ziel der Europäischen Union die soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen zu bekämpfen und soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz zu fördern, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes. In Art. 21 der Charta der Grundrechte ist in diesem Sinne unter anderem die Nichtdiskriminierung wegen des Geschlechts normiert.

Darüber hinaus hat die Europäische Union gemäß Art. 8 AEUV bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Gender Mainstreaming).

Am 5. März 2020 hat die Europäische Kommission ihre **Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025** angenommen. Es wird damit ein ehrgeiziger Rahmen für die nächsten fünf Jahre geschaffen, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus voranzutreiben. Die Strategie beruht auf der Vision eines Europas, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt frei von Gewalt und Stereotypen leben, und die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln und Führungsrollen zu übernehmen.

Die wichtigsten Ziele der Europäischen Kommission im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den Jahren 2020 bis 2025 sind aus diesem Grunde folgende:

- die Beendigung geschlechterbezogener Gewalt,
- die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen,
- die Verringerung der geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt,

- die Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen,
- die Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern,
- der Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben und
- die Verwirklichung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und in der Politik.

Die Strategie verfolgt einen zweigeteilten Ansatz des Gender Mainstreaming mit zielgerichteten Maßnahmen einerseits und der Intersektionalität andererseits, die eine horizontale Umsetzung erfordert. Zwar konzentriert sich die Strategie auf Maßnahmen innerhalb der EU, sie steht jedoch auch im Einklang mit der EU-Außenpolitik.

Darüber hinaus legt die Europäische Kommission jährlich einen Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern vor, in dem auch die politischen Leitlinien und Prioritäten für die Zukunft festgelegt werden.

### **2.1.2 EU-Richtlinien**

EU-Richtlinien sind verbindliches Recht (Sekundärrecht) für die Rechtsbeziehungen zwischen der Europäischen Union 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.

In diesem Zusammenhang wurden unter anderem folgende EU-Rechtsvorschriften angenommen, die meisten davon im Rahmen des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens:

- Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit;
- Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz;
- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit; der EuGH hat Schlechterstellungen von Teilzeitbeschäftigten als versteckte Diskriminierung von Frauen betrachtet, da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind;
- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;
- Richtlinie 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);

- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG;
- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/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, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates;
- Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates;
- Richtlinie 2011/99/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über die Europäische Schutzanordnung;
- Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI des Rates;
- Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

### **2.1.3 Gender Mainstreaming**

Gemäß Art. 8 AEUV hat die Europäische Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (Gender Mainstreaming).

Gender Mainstreaming ist ein offizielles 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. Gender Mainstreaming kann somit als Werkzeug für das bessere Verständnis der Ursachen der sozialen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in unserer Gesellschaft sowie die Anwendung geeigneter Strategien zu ihrer Beseitigung gesehen werden. Ziel ist es in jedem Fall, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Der Begriff "Gender Mainstreaming" beinhaltet gemäß der Definition der Europäischen Union von 1996 *die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichstellung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen.*

Um Gender Mainstreaming in die Tat umzusetzen, wurden eine Reihe von Verfahren entwickelt. Damit dies wirksam funktionieren kann, bedarf es umfassender Statistiken, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, und geschlechtsspezifischer Indikatoren.

Um Gender Mainstreaming systematisch und effektiv betreiben zu können, sind ein hohes Maß an Engagement, die Schulung des Personals, eine Koordinierung über die Politikbereiche hinweg und eine angemessene Mittelausstattung notwendig.

#### **2.1.4 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. Jänner 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.

Österreich hat rechtliche und politische Verpflichtungen, Gleichstellung mittels gendersensibler Politiken umzusetzen. Auf internationaler Ebene hat sich Österreich mit der Unterzeichnung der Pekinger 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.

### **2.1.5 Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs**

Der EuGH spielte eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Zu diesem Grundsatz hat der EuGH eine umfassende Rechtsprechung entwickelt:

- **Defrenne-II-Urteil vom 8. April 1976 (Rechtssache 43/75):** Der Gerichtshof erkannte die unmittelbare Geltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen an und urteilte, dass der Grundsatz nicht nur für den Bereich der öffentlichen Behörden gilt, sondern sich auch auf alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge erstreckt. Durch die unmittelbare Wirkung kann der unionsrechtliche Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen direkt gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann.
- **Bilka-Urteil vom 13. Mai 1986 (Rechtssache C-170/84):** Hier entschied der Gerichtshof, dass eine Maßnahme, die Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersvorsorge ausschließt, als „mittelbare Diskriminierung“ einen Verstoß gegen den ehemaligen Art. 119 des EWG-Vertrags darstellt, wenn sie wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft, außer wenn nachgewiesen werden konnte, dass diese Situation auf Faktoren beruhte, die objektiv gerechtfertigt

waren und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hatten.

- **Barber-Urteil vom 17. Mai 1990 (Rechtssache C-262/88):** Der Gerichtshof entschied, dass alle Formen von Betriebsrenten einem Entgelt im Sinne des ehemaligen Art. 119 gleichzustellen sind und der Grundsatz der Gleichbehandlung daher auf sie anwendbar ist. Der Gerichtshof leitete daraus den Grundsatz ab, dass Arbeitnehmer männlichen Geschlechts ihre Rechte in Bezug auf Alters- und Hinterbliebenenrenten im gleichen Alter wie ihre Kolleginnen geltend machen können.
- **Marschall-Urteil vom 11. November 1997 (Rechtssache C-409/95):** Schließlich billigte der Gerichtshof die Möglichkeit, in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsumfeld einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt Bewerberinnen zu befördern („positive Diskriminierung“), wenn der Vorteil nicht automatisch ist und die Bewerbungen von Männern nicht von vornherein ausgeschlossen, sondern objektiv geprüft werden.
- **Test-Achats-Urteil vom 1. März 2011 (Rechtssache C-236/09):** Der Gerichtshof erklärte Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG des Rates für ungültig, weil er dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuwiderläuft. Bei der Festlegung von Versicherungsbeiträgen und -leistungen müssen für Männer und Frauen dieselben versicherungsmathematischen Grundsätze zugrunde gelegt werden.
- **Korwin-Mikke-Urteil vom 31. Mai 2018 (Rechtssachen T-770/16 und T-352/17):** Der Gerichtshof entschied, dass die Sanktionen gegen den rechtsextremen polnischen Abgeordneten Janusz Korwin-Mikke aufzuheben sind.

### **3. Gleichbehandlungsrecht in Österreich**

#### **3.1 Österreichische Bundesverfassung**

Gemäß Art. 7 Abs. 2 B-VG bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist somit 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. Art. 7 Abs. 2 B-VG besagt weiters, dass Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten zulässig sind.

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.

#### **3.2 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz**

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG), über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Landes und der Gemeinden, wurde 1997 beschlossen. Ziel dieses Gesetzes ist es grundsätzlich, im Rahmen von Vorgaben des Frauenförderprogrammes, auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen in jeweils festgelegten Bereichen hinzuwirken. Die Ausgewogenheit von Frauen und Männern soll sowohl in den Dienststellen, Verwendungsgruppen, Verwendungszweigen als auch in den Leitungsfunktionen erreicht werden.

Das Bgl. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung, wurde mit Art § 38 des Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsbarkeits-Begleitgesetzes (Bgl. LvwgBG, LGBl. Nr. 79/2013) an die neuen Strukturen nach der Verwaltungsreform angepasst.

Mit der Novelle LGBl. Nr. 23/2013 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 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.

Mit einer weiteren Novelle LGBl. Nr. 79/2013 erfolgten Anpassungen aufgrund der generellen und ausschließlichen Zuständigkeit der neuen Verwaltungsgerichte erster Instanz als Rechtsmittelinstanzen gegen Bescheide von Verwaltungsbehörden. Dies führte aufgrund der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 grundsätzlich zur Beseitigung aller administrativen Instanzenzüge. Lediglich in den Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches der Gemeinde besteht nach Art. 118 Abs. 4 zweiter Satz B-VG (neu) weiterhin ein zweistufiger Instanzenzug.

Mit den Novellen LGBl. Nr. 25/2020 und Nr. 83/2020 erfolgten Anpassungen aufgrund der Covid-19-Pandemie, in der Form, dass Sitzungen der Kommission auch in Form

von Video- oder Telefonkonferenzen möglich sind. Auch die Möglichkeit eines Umlaufbeschlusses wurde aufgenommen.

### **3.3 Anwendungsbereich**

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz gilt für Frauen und Männer in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen zum Land (Amt, Bezirksverwaltungsbehörden, 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 Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es – ähnlich wie beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – Benachteiligungen im Berufsleben auf Grund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Dienstausbübung 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.

### **3.4 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.

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. Unmittelbare und sofort auf den ersten Blick als solche erkennbaren 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.

Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung erfolgt die Ungleichbehandlung einer Person nicht offensichtlich aufgrund der oben genannten Diskriminierungsgründe, sondern aufgrund einer dem Anschein nach neutraler 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.

Das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männer hat insbesondere 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 Berücksichtigung zu finden. 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-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 im Sinne des Bgld. L-GBG gleich zu halten und daher verboten.

Von Diskriminierung betroffene Personen haben Ansprüche auf

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

### **3.5 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 ermittelndem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im jeweiligen Frauenförderbereich an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

### 3.6 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 kurz dargestellt werden:

- **OGH v. 27.2.2019, 9 ObA 25/18v**

*Ein Kollektivvertrag enthält eine Übergangsregelung für betriebliche Pensionen im Bankensektor von der Direktzusage zum Pensionskassensystem. Die Regelung gilt für PensionsempfängerInnen, deren Pensionsanspruch nach dem 31.12.1967 entstanden ist, und enthält eine für Frauen und Männer unterschiedliche Regelung hinsichtlich deren Einordnung als ÜbergangspensionistInnen und BesitzstandspensionistInnen. Die Einordnung erfolgt nach dem Lebensalter und dem Dienstalalter, wobei für Männer und Frauen unterschiedliche Grenzen gelten. Der Kläger fühlt sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert, da eine Frau mit gleichem Eintrittsdatum und gleichem Lebensalter auf Grund der anderen Einordnung eine höhere Betriebspension erhalten würde.*

*Der Oberste Gerichtshof (OGH) sieht darin, ebenso wie die Vorinstanzen, einen Verstoß gegen den unmittelbar anzuwendenden Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer nach Art 157 AEUV. Die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) besagt, dass betriebliche System der sozialen Sicherheit an diesem Grundsatz zu messen sind und ein unterschiedliches gesetzliches Pensionsalter keine Rechtfertigung für einen Verstoß darstellen kann.*

- **OGH v. 25.1.2019, 8 ObA 70/18d:**

*Eine von ihrem Arbeitgeber unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist gekündigte teilzeitbeschäftigte Angestellte klagt diesen auf Kündigungsentschädigung, da sie der Meinung ist, dass die Bestimmung des § 20 Angestelltengesetz alte Fassung (AngG aF) hinsichtlich der Berechnung der Länge der Kündigungsfrist eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthält.*

*Entsprechend dieser Bestimmung gelangen längere Kündigungsfristen erst dann zur Anwendung, wenn mindestens ein Fünftel des 4,3-fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit erreicht wird. Diese Bestimmung trifft die Gruppe der Frauen mehr als die der Männer, da mehr Frauen in Teilzeit arbeiten.*

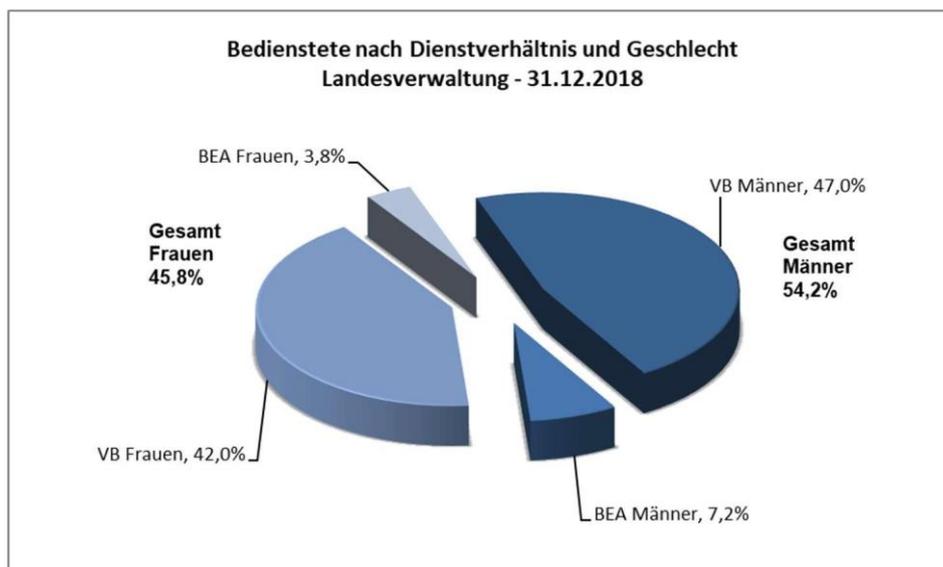
*Der OGH sieht in dieser Regelung eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Da § 20 AngG aF eine unionsrechtliche Interpretation nicht zulässt und Richtlinien (hier RL 2006/54/EG) unter Privaten nicht unmittelbar anwendbar sind, zieht er den für die Branche geltenden Kollektivvertrag, der auf § 20 AngG aF verweist, heran und spricht der Klägerin den Differenzbetrag zu.*

#### **4. STAND DER VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBEHANDLUNG**

##### **4.1 Frauenanteil und Frauenförderung**

###### **4.1.1 Frauenanteil 2018**

Der Frauenanteil in der Landesverwaltung betrug zum 31.12.2018 45,8%, 1.113 Männer standen 940 Frauen gegenüber. Der prozentuale Frauenanteil ist kontinuierlich seit 1999 aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung, trotz Verminderung des gesamten Personals, jährlich gestiegen. Nur im Jahr 2007 bis 2008 gab es einen Rückgang von -1,3% aufgrund der KV-Aufnahmen aus dem Baudienst – Straßenbau.

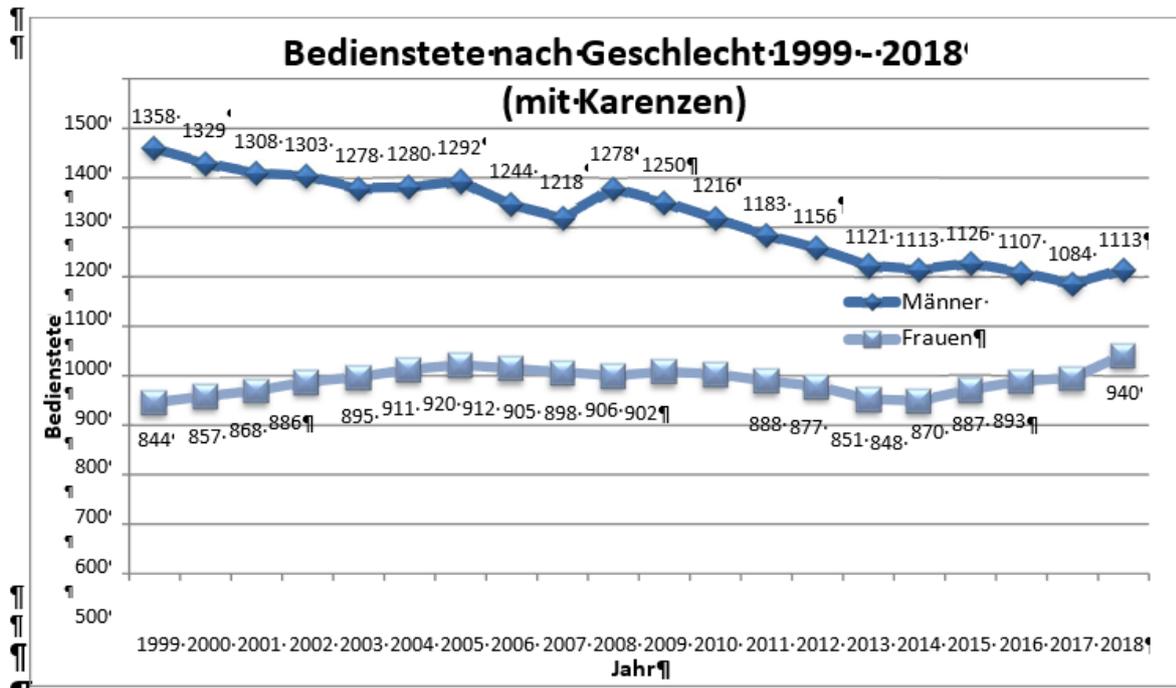


Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht (mit Karenzen)		
31.12.2018	Bed.	%Anteil
VB Männer	965	47,0%
BEA Männer	148	7,2%
<b>Männer Summe</b>	<b>1113</b>	<b>54,2%</b>
VB Frauen	862	42,0%
BEA Frauen	78	3,8%
<b>Frauen Summe</b>	<b>940</b>	<b>45,8%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>2053</b>	<b>100,00%</b>

Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil des Bundes in der Verwaltung bei 52,8 %, und im gesamten Bundesdienst bei 42,1 %. Der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen betrug österreichweit 47,6% (Quelle: Einkommensbericht 2018, RH; Das Personal des Bundes 2018).

#### 4.1.2 Entwicklung des Frauenanteils seit 1999

Der Frauenanteil konnte zwischen 1999 und 2018 in der Landesverwaltung aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung um 7,5% gehoben werden. Waren 1999 von 2202 Bediensteten 844 Frauen, waren es 2018 von 2053 Bediensteten 940 Frauen. Während im Beobachtungszeitraum 1999 bis 2018 in der Landesverwaltung 96 Frauen zusätzlich aufgenommen wurden, ist der Bedienstetenstand der Männer um 245 Bedienstete verringert worden.



Bedienstete 1999--2018 (mit Karenzen)										Diff. ...	%Anteil ...	%Anteil
Jahr	1999	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	18-99	1999	2018
<b>Männer</b>	1358	1183	1156	1121	1113	1126	1107	1084	1113	-245	61,70%	54,2%
<b>Frauen</b>	844	888	877	851	848	870	887	893	940	96	38,30%	45,8%
<b>Gesamt</b>	2202	2071	2033	1972	1961	1996	1994	1977	2053	-149	100,00%	100,00%
<b>Frauen%</b>	38,3%	42,9%	43,1%	43,2%	43,2%	43,6%	44,5%	45,2%	45,8%	7,5%	38,3%	45,8%
<b>Karenzen</b>	65	68	71	65	65	51	60	62	63	-2	3,0%	3,1%
<b>ohne-KU</b>	2137	2003	1962	1907	1896	1945	1934	1915	1990	-147		

Der Frauenanteil konnte kontinuierlich die letzten Jahre auf 45,8% im Amt der Landesregierung gesteigert werden.

#### 4.1.3 Frauenanteil nach Verwendungsgruppen

In fasten allen Verwendungsgruppen ist die Frauenquote gestiegen (Ausnahme: D und P). D-Mittlerer Dienst wurden viele Frauen in die C-Fachdienst-Verwendungsgruppe überstellt; im Verwendungszweig P-Baudienst wurden die männlichen KV-Bediensteten übernommen sowie die Frauen teilweise in C-Fachdienst überstellt.

Frauenquote nach Beschäftigungsverhältnis und Verwendungsgruppe 1999 und 2018											
	1999				2018				Differenz 18-99		
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote	Männer	Frauen	Frauen- quote
<b>Beamte</b>	496	139	635	21,9%	148	78	226	34,5%	-348	-61	12,6%
<b>VB</b>	862	705	1567	45,0%	965	862	1827	47,2%	103	157	2,2%
<b>Frauenquote nach Verwendungsgruppe</b>											
<b>A</b>	197	43	240	17,9%	173	147	320	45,9%	-24	104	28,0%
<b>B</b>	288	179	467	38,3%	237	293	530	55,3%	-51	114	17,0%
<b>C</b>	169	150	319	47,0%	115	273	388	70,4%	-54	123	23,3%
<b>D</b>	38	273	311	87,8%	35	135	170	79,4%	-3	-138	-8,4%
<b>E</b>	50	7	57	12,3%	17	13	30	43,3%	-33	6	31,1%
<b>L</b>	55	38	93	40,9%	39	30	69	43,5%	-16	-8	2,6%
<b>P</b>	561	154	715	21,5%	497	49	546	9,0%	-64	-105	-12,6%
<b>Gesamt</b>	1358	844	2202	38,3%	1113	940	2053	45,8%	-245	96	7,5%

Die Frauenquote beträgt bei den Vertragsbediensteten 47,2 % und bei den Beamten 34,5 %.

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

- Vor 20 bis 30 Jahren haben sich überwiegend männliche Bewerber um Aufnahme in die Landesverwaltung bemüht, wobei damals alle Verwendungsgruppen pragmatisiert wurden.
- 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. Obwohl der Frauenanteil bei den Beamten von 1999 bis 2018 um 12,6% gestiegen ist, muss auch erwähnt werden, dass die Beamtenanzahl im gleichen Zeitraum von 635 auf 226 gesunken ist. Die Anzahl der Vertragsbediensteten stieg von 1567 auf 1827 und der Frauenanteil stieg um 2,2%. Während sich im Beobachtungszeitraum 1999 - 2018 der Stand an männlichen Beamten um 348 verringerte, waren es im gleichen Zeitraum bei den Beamtinnen nur 61. Dies ergibt eine Steigerung des Frauenanteils unter den Beamten um 7,5 %.

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 31.12.2018									
		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
<b>VB</b>	Männer	104	172	104	35	17	38	495	965
	Frauen	119	262	257	133	13	29	49	862
<b>VB Summe</b>		<b>223</b>	<b>434</b>	<b>361</b>	<b>168</b>	<b>30</b>	<b>67</b>	<b>544</b>	<b>1827</b>
<b>BEA</b>	Männer	69	65	11			1	2	148
	Frauen	28	31	16	2		1		78
<b>BEA Summe</b>		<b>97</b>	<b>96</b>	<b>27</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>226</b>
<b>Summe VB und Beamte</b>									
<b>VB+BEA</b>	Männer	173	237	115	35	17	39	497	1113
	Frauen	147	293	273	135	13	30	49	940
<b>Gesamt</b>		<b>320</b>	<b>530</b>	<b>388</b>	<b>170</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>546</b>	<b>2053</b>
<b>Frauenquote</b>		<b>45,9%</b>	<b>55,3%</b>	<b>70,4%</b>	<b>79,4%</b>	<b>43,3%</b>	<b>43,5%</b>	<b>9,0%</b>	<b>45,8%</b>

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

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

Im Sinne des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes – Bgld. L-GBG kann von einer Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen dann gesprochen werden, wenn der Frauenanteil im untersuchten Beschäftigungsbereich den statistisch belegten Frauenanteil an der berufstätigen Bevölkerung in Österreich erreicht. Der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in Österreich beträgt derzeit ca. 47,1%, im Bundesdienst liegt der Frauenanteil im Jahre 2017 bei 42,1% (Quelle: Einkommensbericht 2018, RH; Das Personal des Bundes 2018).

#### 4.1.4 Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen

Die Frauenquote ist im Dienststellenbereich der „Technik“ 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. Dieses Frauendefizit wird jedoch durch die restlichen Dienststellenbereiche (Amt, Bezirksverwaltungsbehörden und Anstalten), in denen die Frauen durchwegs stark vertreten sind, ausgeglichen.

Frauenanteil nach Dienststellenbereich und Verwendungsgruppe zum 31.12.2018									
		A	B	C	D	E	L	P	Gesamt
Amt	Männer	98	102	35	23	8		28	294
	Frauen	114	147	119	67	10		14	471
<b>Amt Summe</b>		<b>212</b>	<b>249</b>	<b>154</b>	<b>90</b>	<b>18</b>		<b>42</b>	<b>765</b>
Technik	Männer	45	88	63	3	3		435	637
	Frauen	7	12	33	12			9	73
<b>Technik Summe</b>		<b>52</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>15</b>	<b>3</b>		<b>444</b>	<b>710</b>
BHS	Männer	23	44	14	7	4		7	99
	Frauen	21	126	109	48	3		6	313
<b>BHS Summe</b>		<b>44</b>	<b>170</b>	<b>123</b>	<b>55</b>	<b>7</b>		<b>13</b>	<b>412</b>
Anstalten	Männer	7	3	3	2	2	39	27	83
	Frauen	5	8	12	8		30	20	83
<b>Anstalten Summe</b>		<b>12</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>69</b>	<b>47</b>	<b>166</b>
Summe Männer		173	237	115	35	17	39	497	1113
Summe Frauen		147	293	273	135	13	30	49	940
% Anteil-Frauen		45,9%	55,3%	70,4%	79,4%	43,3%	43,5%	9,0%	45,8%
<b>Gesamt</b>		<b>320</b>	<b>530</b>	<b>388</b>	<b>170</b>	<b>30</b>	<b>69</b>	<b>546</b>	<b>2053</b>

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

Notwendige jährliche Wachstumsrate über 6 Jahre für 50% Frauenanteil nach Verwendungsgruppen								
	A	B	C	D	E	P	L	Gesamt
Amt	Okay	Okay	Okay	Okay	Okay	7,0%	keine	Okay
Technik	<b>24,4%</b>	<b>29,9%</b>	6,4%	Okay	keine	<b>70,6%</b>	keine	<b>30,2%</b>
BHS	0,8%	Okay	Okay	Okay	2,6%	1,3%	keine	Okay
Anstalten	3,1%	Okay	Okay	Okay	keine	2,7%	2,4%	Okay
Gesamt	<b>1,4%</b>	<b>Okay</b>	<b>Okay</b>	<b>Okay</b>	<b>2,4%</b>	<b>33,1%</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,5%</b>

Die Tabelle „Notwendige jährliche Wachstumsrate“ soll zeigen, ob 50 % Frauenanteil erreicht sind (=Okay) bzw. wie hoch die jährliche Steigerungsrate sein muss, um im Jahr 2024 die Frauenquote von 50 % zu erfüllen.

Bei Betrachtung der Dienststellenbereiche ist ersichtlich, dass der Dienststellenbereich „Technik“ männerdominiert. Hinsichtlich der Verwendungsgruppen gab es die letzten Jahre eine deutliche Steigerung in A-AkademikerInnen. Gesamtbetrachtet ist ebenso eine positiv steigende Tendenz zu beobachten. Im Jahr 2014 lag die notwendige jährliche Wachstumsrate noch bei 2,4% und 2018 liegt diese bei 1,5%.

#### **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 sollen 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 31.12.2014 und 31.12.2018 aufgezeigt.

Von 2014 bis 2018 wurden 7 Leitungsfunktionen aufgrund einer Verwaltungsreform gekürzt. Trotzdem gelang ein Anstieg der Frauenquote in Leitungsfunktionen von 6,7% innerhalb von 4 Jahren.

ausgewählte Leitungsfunktionen Stand: 31.12.2018				%Anteil Leitungsfunkt.
Funktion	Männer	Frauen	gesamt	%-Frauen
Abteilungsvorstand *)	3	6	9	66,7%
Abteilungsvorstand-Stellvertreter *)	5	3	8	37,5%
Stabstellenleiter (inkl. Gen.Sekretärin)	2	2	4	50,0%
Bezirkshauptmann	4	3	7	42,9%
Bezirkshauptmann-Stellvertreter	4	3	7	42,9%
Hauptreferatsleiter	20	10	30	33,3%
Referatsleiter	74	43	117	36,8%
Besondere Funktionen 1)	5	2	7	28,6%
LeiterInnen 2)	5	3	8	37,5%
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>75</b>	<b>197</b>	<b>38,1%</b>
<b>1) Besondere Funktionen sind:</b> Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertreter, Landesrechnungshofdirektor, Landtagsdirektor, Landtagsdirektorstellvertreter, LVWG-Präsident, LVWG-Vizepräsident. <b>2) LeiterInnen sind:</b> Leiter der BBDLZs (Nord, Süd), Landwirtschaftliche Fachschulen (Eisenstadt, Güssing), Landesberufsschule Eisenstadt, Landesfachschule Stoob, Biologische Station Illmitz, Joseph Haydn-Konservatorium, Landesmuseum. <b>Mehrfachfunktionen</b> wurden NICHT ausgenommen (ausgen. AV+HRefL!) *) Abteilungsvorstand: Abteilung 3 und 4 je 2 AV, Abteilungsvorstand-Stellvertreter: Abteilung 2 hat 2 AV-Stv,				

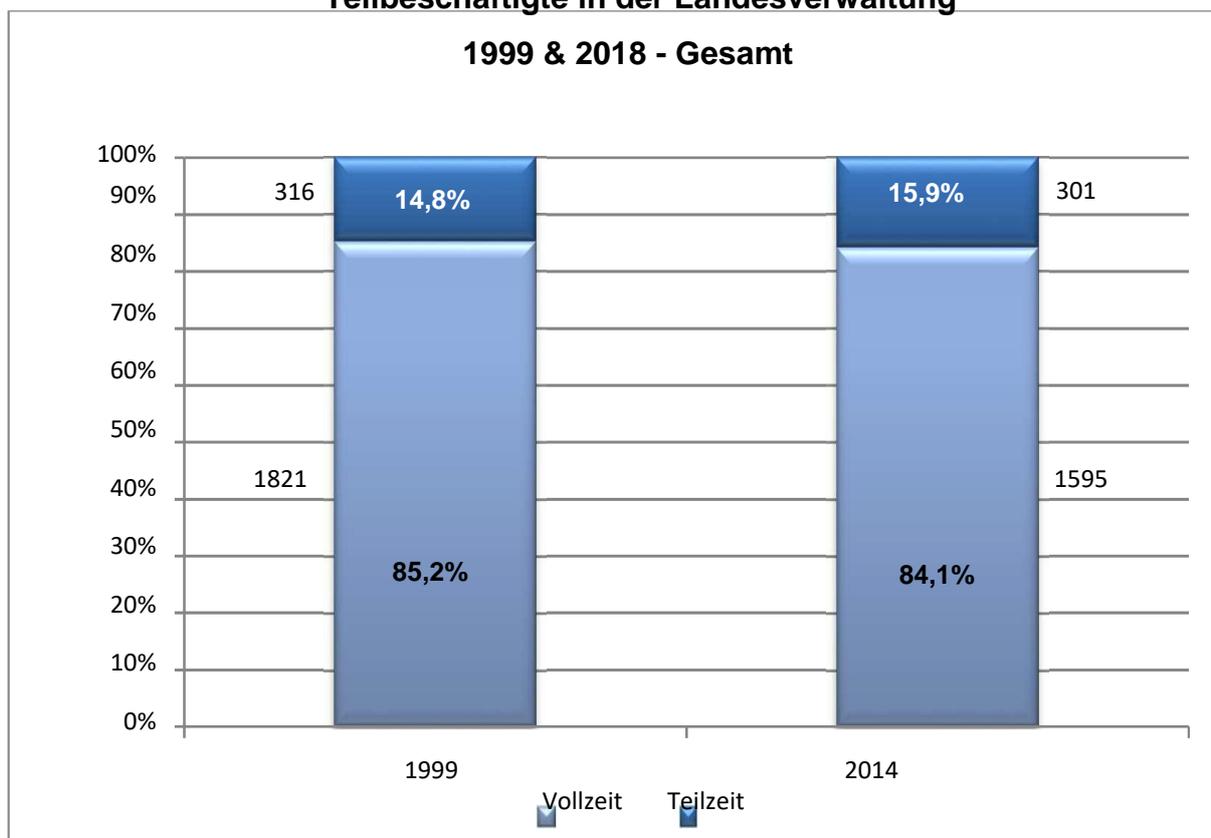
ausgewählte Leitungsfunktionen Stand: 31.12.2014				%Anteil Leitungsfunkt.
Funktion	Männer	Frauen	gesamt	%-Frauen
Abteilungsvorstand <sup>1)</sup>	8	2	10	20,0%
Abteilungsvorstand-Stellvertreter <sup>1)</sup>	7	3	10	30,0%
Stabstellenleiter (inkl. Gen.Sekretärin)	5	4	9	44,4%
Bezirkshauptmann	5	2	7	28,6%
Bezirkshauptmann-Stellvertreter	3	4	7	57,1%
Hauptreferatsleiter	25	7	32	21,9%
Referatsleiter	73	42	115	36,5%
Besondere Funktionen <sup>1)</sup>	7	0	7	0,0%
LeiterInnen <sup>2)</sup>	7	0	7	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>64</b>	<b>204</b>	<b>31,4%</b>

#### 4.2. Teilzeitbeschäftigte

Die Teilbeschäftigtenquote in der Landesverwaltung liegt im Jahr 2018 bei 15,9 %. Von 1.990 Bediensteten waren 316 teilzeitbeschäftigt. Beim Bund betrug der Anteil der Teilbeschäftigten 2017 17,7 %, bei den unselbstständig Erwerbstätigen Österreichs (inklusive öffentlicher Dienst) 29,1 % (Quelle: Das Personal des Bundes 2018, Daten und Fakten, 1010 Wien: BMöDS, 2018).

## Teilbeschäftigte in der Landesverwaltung

### 1999 & 2018 - Gesamt



Zwischen den Jahren 1999 bis 2018 ist nur ein leichter Anstieg von 1,1% zu erkennen. Auf die einzelnen Verwendungsgruppen gesehen ergeben sich deutliche Unterschiede. In den Verwendungsgruppen A, C und L sind deutliche Anstiege zu Teilzeitbeschäftigungen hin. Hingegen sind bei D und P ein Anstieg zur Vollzeitbeschäftigung ersichtlich. Beamtinnen und Beamte entschieden sich seit 1999 bis 2018 um 2,9% mehr zu einer Teilzeitbeschäftigung, bei den Vertragsbediensteten gab es eine Reduktion um 2,0%.

Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 1999						Teilbeschäftigte nach Verw.gruppe 2018					
1999	Bedienstete			%Anteil		2018	Bedienstete			%Anteil	
VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit	VWG	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
A	11	220	231	4,80%	95,20%	A	35	258	293	11,90%	88,10%
B	59	386	445	13,30%	86,70%	B	93	413	506	18,40%	81,60%
C	23	290	313	7,30%	92,70%	C	78	303	381	20,50%	79,50%
D	94	191	285	33,00%	67,00%	D	45	122	167	26,90%	73,10%
E	4	53	57	7,00%	93,00%	E	4	26	30	13,30%	86,70%
L	39	54	93	41,90%	58,10%	L	35	32	67	52,20%	47,80%

P	86	627	713	12,10%	87,90%	P	26	520	546	4,80%	95,20%
Gesamt	316	1821	2137	14,80%	85,20%	Gesamt	316	1674	1990	15,90%	84,10%

Der relativ geringe Frauenanteil bei den Beamten und der Gesamtrückgang an Beamten 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 Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

Nach wie vor sind Frauen im Landesdienst, sowohl Beamtinnen als auch Vertragsbedienstete, mit 30,6% deutlich häufiger teilbeschäftigt als Männer mit 3,8%. Im Vergleich dazu sind beim Bund 32,6% Frauen und 6,8% Männer teilzeitbeschäftigt (Quelle: Das Personal des Bundes 2018, Daten und Fakten, 1010 Wien: BMöDS, 2018).

Beinahe ausschließlich werden dabei Arbeitszeitmodelle mit Vormittagsarbeit genutzt.

Teilbeschäftigte nach Geschlecht 2018					
Bedienstete				%Anteil	
2018	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
<b>Männer</b>	41	1049	1090	3,8%	96,2%
<b>Frauen</b>	275	625	900	30,6%	69,4%
<b>Gesamt</b>	<b>316</b>	<b>1674</b>	<b>1990</b>	<b>15,9%</b>	<b>84,1%</b>
Teilbeschäftigte nach Geschlecht 1999					
Bedienstete				%Anteil	
1999	Teilzeit	Vollzeit	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
<b>Männer</b>	29	1321	1350	2,1%	97,9%
<b>Frauen</b>	287	500	787	36,5%	63,5%
<b>Gesamt</b>	<b>316</b>	<b>1821</b>	<b>2137</b>	<b>14,8%</b>	<b>85,2%</b>

### 4.3 Altersstruktur

#### 4.3.1 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter eines Burgenländischen Landesbediensteten betrug 2018 47,6 Jahre. Bundesbedienstete waren 2017 mit einem Durchschnittsalter von 46,0 Jahren

um 1,6 Jahre jünger als burgenländische Landesbedienstete. Unselbstständig Erwerbstätige (ohne Lehrlinge) in der Privatwirtschaft sind mit einem Durchschnittsalter von 39,0 Jahren sogar um 8 Jahre jünger (Quelle: Einkommensbericht 2018, RH; Das Personal des Bundes 2018).

Durchschnittsalter nach Dienststellenbereich									
Ø Alter	Jahr								18-99
	1999	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	Diff. in J.
<b>Amt</b>	42,3	42,6	44,2	47,0	46,6	46,5	46,7	46,1	3,8
<b>Technik</b>	46,3	46,2	46,2	48,4	49,0	49,3	49,7	48,9	2,6
<b>BHs</b>	39,6	39,8	43,2	45,5	47,6	47,5	47,4	46,4	6,8
<b>Anstalten</b>	44,2	44,4	46,8	48,3	48,6	48,6	48,4	48,2	4,0
<b>DFR</b>	42,8	43,4	48,2	48,5	52,5	53,6	53,2	53,6	10,8
<b>Gesamt</b>	<b>43,7</b>	<b>43,8</b>	<b>45,2</b>	<b>47,5</b>	<b>48,2</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>47,6</b>	<b>3,9</b>

Durchschnittsalter Beamte vs. Vertragsbedienstete									
Ø Alter	Jahr								18-99
	1999	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	Diff. in J.
<b>BEA</b>	47,6	48,0	49,9	52,9	55,7	56,1	56,7	57,1	9,5
<b>VB</b>	42,1	42,1	43,7	46,2	46,9	47,0	47,1	46,5	4,4
<b>Gesamt</b>	<b>43,7</b>	<b>43,8</b>	<b>45,2</b>	<b>47,5</b>	<b>48,2</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>47,6</b>	<b>3,9</b>

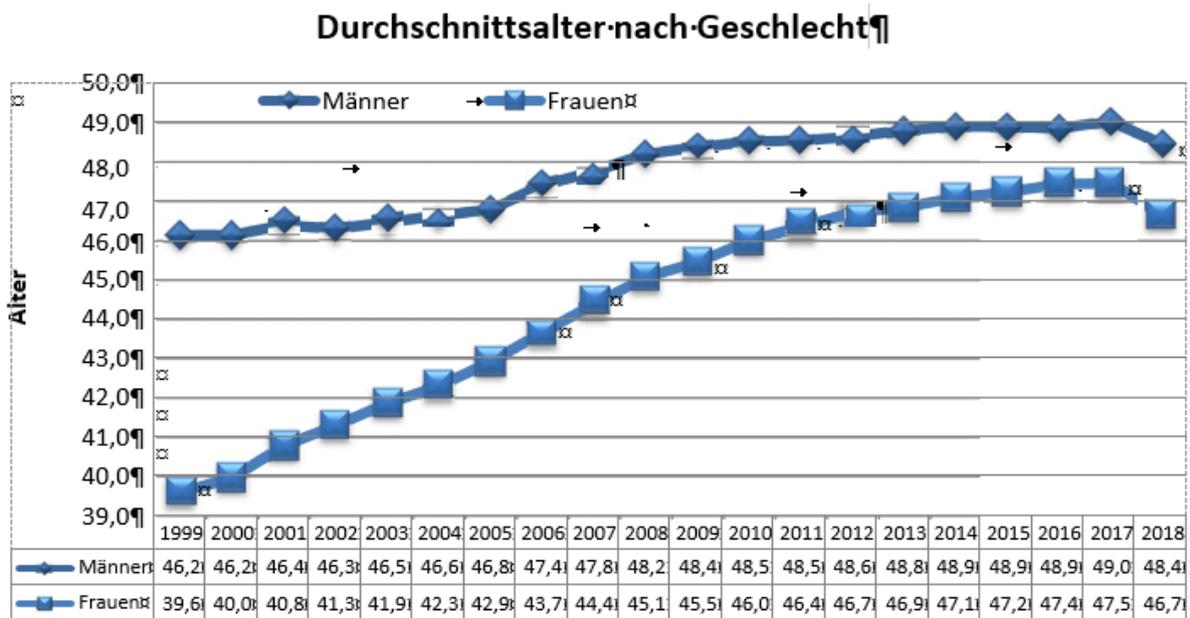
  

Durchschnittsalter nach dem Geschlecht									
Ø Alter	Jahr								18-99
	1999	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	Diff. in J.
<b>Männer</b>	46,2	46,2	46,8	48,5	48,9	48,9	49,0	48,4	2,2
<b>Frauen</b>	39,6	40,0	42,9	46,0	47,2	47,4	47,5	46,7	7,1
<b>Gesamt</b>	<b>43,7</b>	<b>43,8</b>	<b>45,2</b>	<b>47,5</b>	<b>48,2</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>47,6</b>	<b>3,9</b>

Die Männer hatten im Jahre 2018 ein Durchschnittsalter von 48,4 Jahren, die Frauen liegen im Schnitt bei 46,7 Jahren. Die Verwendungsgruppe E hat mit 50,6 Jahren das höchste Durchschnittsalter und die Verwendungsgruppe D mit 42,6 Jahren das Niedrigste.

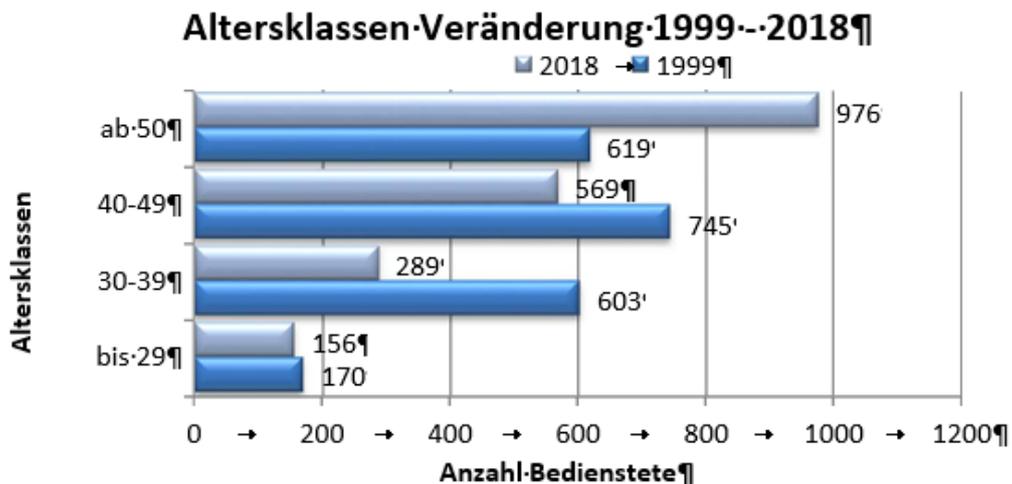
Ø Alter	Jahr								18-99
	1999	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	Diff. in J.
<b>Verw.gr. A</b>	44,9	44,5	45,4	48,1	48,3	48,4	47,8	47,5	2,6
<b>B</b>	42,6	42,8	44,5	46,5	46,9	46,7	46,8	45,5	2,9
<b>C</b>	45,0	44,2	45,5	47,2	48,8	49,3	49,9	50,2	5,2
<b>D</b>	34,7	35,2	39,5	43,6	45,4	44,7	44,0	42,6	7,9
<b>E</b>	45,7	46,0	48,1	50,0	50,3	49,1	49,5	50,6	4,9
<b>L</b>	43,9	44,8	46,4	46,4	47,4	47,5	48,2	48,5	4,6
<b>P</b>	46,9	46,8	46,9	48,9	49,4	49,6	50,0	49,1	2,2
<b>Gesamt</b>	<b>43,7</b>	<b>43,8</b>	<b>45,2</b>	<b>47,5</b>	<b>48,2</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>47,6</b>	<b>3,9</b>

Das Durchschnittsalter hinsichtlich des Geschlechtes ist bei den Männern nur um 2,2 Jahre und dies von den Frauen um 7,1 Jahre gestiegen. Jedoch muss dazu auch angemerkt werden, dass die Frauenquote um 7,5 % seit 1999 gestiegen ist.



### 4.3.2 Altersklassen

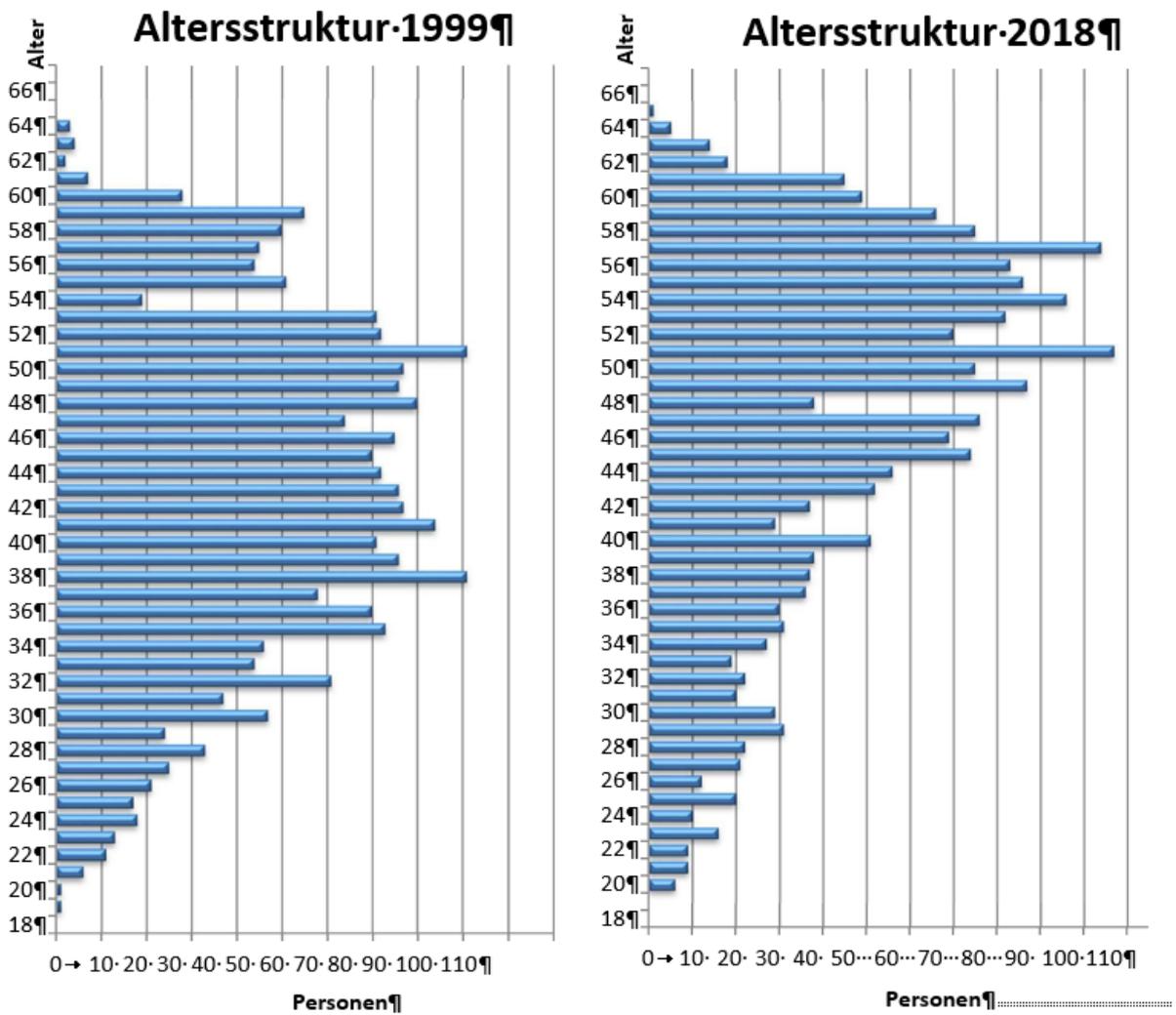
Die Zahl der über 50jährigen ist in den letzten 19 Jahren von 619 Bediensteten auf 976 Bediensteten angestiegen. Während im Jahre 1999 34,9% der Bediensteten zwischen 40 bis 49 Jahre alt waren, stellt nun im Jahre 2018 die größte Gruppe der Bediensteten die 50+ mit 49,1% der Bediensteten dar.



Der Anteil der unter 30 bis 39-Jährigen hat sich im Beobachtungszeitraum mehr als halbiert, die über 50-Jährigen sind um ein Drittel angewachsen. Waren 1999 603 Personen zwischen 30 und 39 Lebensjahren, sind es 2018 289; waren es 1999 619 über 50, sind es 2018 976 Personen.

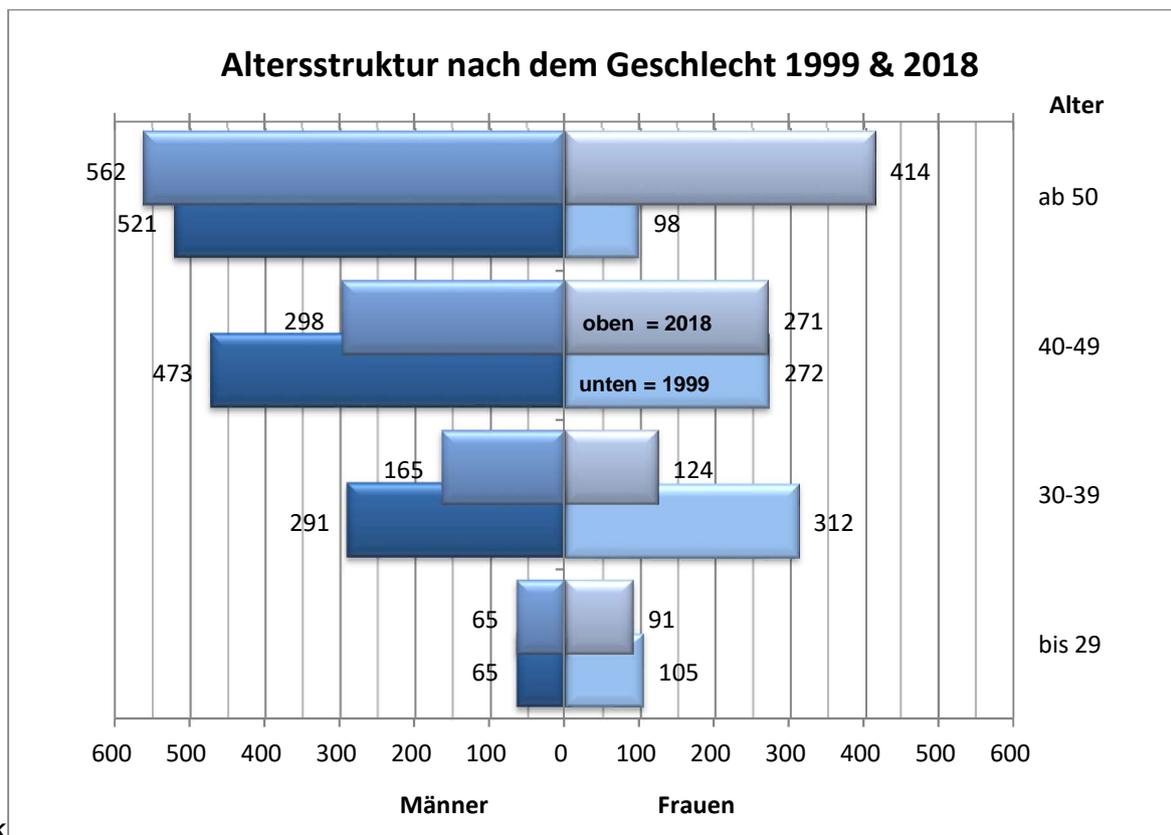
Der veränderte Altersaufbau ist vor allem eine Folge der restriktiven Aufnahmepolitik der letzten Jahre. Der Altersanstieg wird durch die Anhebung des Pensionsalters und die vermehrte Aufnahme älterer MitarbeiterInnen auch in niedriger Qualifikation (Bsp. Baudienst Straßenbau, Reinigungspersonal, KV-Bedienstete) besonders verstärkt. Jedoch gibt es nun langsam eine Kehrtwende, um diesem Effekt entgegenzuwirken. Von den 117 Abgängen im Jahre 2018 waren ca. 74% über 50 Jahre alt, hingegen von den 167 Eintritten waren ca. 66% jünger als 39 Jahre. In den kommenden Jahren, bis ca. 2025, werden Abgänge von ca. 150 Bediensteten und mehr pro Jahr erwartet.

Alter	1999		2015		2016		2017		2018		Diff. 14-99	
	Bed.	%Anteil	Bed.	%Diff								
<b>bis 29</b>	170	8,0%	89	4,5%	101	5,2%	107	5,5%	156	7,8%	-94	-55,3%
<b>30-39</b>	603	28,2%	256	13,2%	261	13,5%	271	14,2%	289	14,5%	-356	-59,0%
<b>40-49</b>	745	34,9%	661	34,0%	630	32,6%	561	29,3%	569	28,6%	-70	-9,4%
<b>ab 50</b>	619	29,0%	939	48,3%	942	48,7%	976	51,0%	976	49,1%	279	45,1%
<b>Gesamt</b>	2137	100,0%	1945	100,0%	1934	100,0%	1915	100,0%	1990	100,0%	-241	-11,3%



Zukünftig wird es aus diesem Grund die große Herausforderung sein, eine Unterbesetzung diverser Stellen zu vermeiden. Ebenso ist der Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Dienstnehmer hinsichtlich deren Jahresleistungs-äquivalentes eine wichtige Herausforderung sowie eine Steigerung der Motivation der Bediensteten bei den rasch ändernden Technologien und Anforderungen.

Aufgrund erhöhter Abgangszahlen muss mit einem erhöhten Personalaufbau kalkuliert werden, um die vielen Austritte abfangen zu können.



k

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.

Alter	1999			2018			Bed. Diff. 2018 1999		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	M	F	Gesamt
<b>bis 29</b>	65	105	170	65	91	156	0	-14	-14
<b>30-39</b>	291	312	603	165	124	289	-126	-188	-314
<b>40-49</b>	473	272	745	298	271	569	-175	-1	-176
<b>ab 50</b>	521	98	619	562	414	976	41	316	357
<b>Gesamt</b>	1350	787	2137	1090	900	1990	-260	113	-147

## **5. Institutionen**

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG) sieht folgende Organe vor:

- Gleichbehandlungskommission
- Gleichbehandlungsbeauftragte
- Kontaktfrauen

### **5.1 Gleichbehandlungskommission**

#### **5.1.1. 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 bgl. 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.

### **5.1.2 Bestellung der Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder**

Die Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission werden gemäß § 21 Bgld. L-GBG für die Dauer von fünf Jahren bestellt.

### **5.1.3 Zusammensetzung**

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

#### Gleichbehandlungskommission – Bgld. Landesdienst

<b>MITGLIEDER</b>	<b>ERSATZMITGLIEDER</b>
Mag. <sup>a</sup> Daniela Landl Vorsitzende	Mag. <sup>a</sup> Natascha Varga Vorsitzende–Stellvertreterin
Mag. <sup>a</sup> Katrin Hasler Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen	Mag. Bernhard Ozlsberger
Mag. <sup>a</sup> Gerda Konrat weit. Mitglied	OAR <sup>in</sup> Angela Fischer
Mag. <sup>a</sup> Ulrike Pichler, Mitglied PV	Pauline Benauer
OAR Wolfgang Toth GÖD	Veronika Putz

## Gleichbehandlungskommission – Bgld. Gemeindedienst

<b>MITGLIEDER</b>	<b>ERSATZMITGLIEDER</b>
Mag. <sup>a</sup> Daniela Landl Vorsitzende	Mag. <sup>a</sup> Natascha Varga Vorsitzende–Stellvertreterin
Mag. <sup>a</sup> Katrin Hasler Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen	Mag. Bernhard Ozlsberger
Mag. Thomas Steiner Bürgermeister	Ingrid Salamon Bürgermeisterin
Andrea Bschaden Gewerkschaft Gem.Bed.	Gerhard Scherbl
Edith Nagy Gewerkschaft Gem.Bed.	Agnes Trimmel

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

### **5.1.4 Geschäftsführung der Kommission:**

Die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission ist dem Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung zugeordnet.

## **5.2 Gleichbehandlungsbeauftragte**

### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird von der Landesregierung für 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.

### **5.3 Kontaktfrauen**

#### **5.3.1 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.

#### **5.3.2 Bestellung**

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

## **6. Tätigkeiten**

### **6.1 Sitzungen**

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 fanden mehrere Sitzungen statt. Zudem wurde auch die Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten im Burgenland abgehalten. In diesen wurde folgende Themenbereiche behandelt:

- Umgang mit personenbezogenen Daten und Fotos vor dem Hintergrund der EU-Datenschutz-Grundverordnung;
- Fortschreibung des Frauenförderprogramms;
- Familienhospizkarenz und Pflegeurlaub;
- Geschlechtergerechte Sprache;
- Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites;
- EU-Freizügigkeits-RL 2014/54 - Dienstrechtliches Benachteiligungsverbot;
- Vorschlag für die Neu- bzw. Weiterbestellung der Kontaktfrauen;
- Fortbildungsmaßnahmen;

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

### **6.2 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 Gleichbehandlungskommission wie auch der Gleichbehandlungsbeauftragten vorwiegend auf Vorfeldarbeit und interne Bereinigungsmöglichkeit konzentriert.