

BESCHLUSS

des Burgenländischen Landtages vom, mit dem der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2020 bis 2023 zur Kenntnis genommen wird.

Der Landtag hat beschlossen:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission für die Jahre 2020 bis 2023 wird zur Kenntnis genommen.



Land
Burgenland

GLEICHBEHANDLUNGS- BERICHT 2021-2023



Bericht der Gleichbehandlungskommission beim
Amt der Burgenländischen Landesregierung



INHALT

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Einleitung | 4 |
| 2. | Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz | 5 |
| 2.1 | Allgemeines | 5 |
| 2.2 | Entwicklung | 6 |
| 2.3 | Gleichbehandlungsgebot | 8 |
| 2.4 | Frauenförderungsgebot | 10 |
| 3. | Zahlen und Fakten zur Gleichbehandlung und Frauenförderung | 10 |
| 3.1 | Gesamtpersonalstand | 10 |
| 3.2 | Frauen- und Männeranteil | 12 |
| 3.3 | Neuaufnahmen | 13 |
| 3.4 | Entwicklung des Frauenanteils | 14 |
| 3.5 | Frauen- und Männeranteil nach Dienstverhältnis | 15 |
| 3.6 | Frauenanteil nach Verwendungsgruppen bzw. Funktionsgruppen | 16 |
| 3.7 | Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen | 19 |
| 3.8 | Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion | 20 |
| 3.9 | Teilzeitbeschäftigte | 23 |
| 3.10 | Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht | 24 |
| 3.11 | Altersstruktur | 24 |
| 4. | Institutionen | 25 |
| 4.1 | Gleichbehandlungskommission | 25 |
| 4.2 | Gleichbehandlungsbeauftragte | 28 |
| 4.3 | Kontaktfrauen | 29 |
| 5. | Tätigkeiten | 30 |
| 5.1 | Sitzungen | 30 |
| 5.2 | Anfragen | 31 |
| 6. | Resümee | 32 |

Erstellt von:

Mag.^a Martina Pohn
Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission
Amt der Burgenländischen Landesregierung
Europaplatz 1

7000 Eisenstadt

martina.pohn@bgld.gv.at

1. Einleitung

Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht bezieht sich auf den Zeitraum Jänner 2021 bis einschließlich Dezember 2023. Der Gleichbehandlungsbericht des Landes Burgenland ist seit dem Jahr 2000 jeweils jedes dritte Jahr dem Landtag vorzulegen.

Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 23 Abs. 9 Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG), LGBl. Nr. 59/1997.

Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Landesbereich sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission zu berichten.

In der Vergangenheit hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Unternehmenskultur des Landes Burgenland eine positive Entwicklung genommen und durch entsprechende Bewusstseinsbildung wird auch zunehmend erkannt, dass Gleichstellung eine Selbstverständlichkeit sein soll.

Besonders wichtig ist, die Unternehmensstruktur, begonnen bei den Führungskräften bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so zu gestalten, dass die Gleichstellung bestmöglich gefördert und umgesetzt wird.

Beim Land Burgenland wurden Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung besonders befassen, integriert.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine dieser Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen hat.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass Ende 2023 im Burgenländischen Landesdienst fast 52 % der Bediensteten weiblich waren. Zum letzten Berichtszeitraum ist ein deutlicher Anstieg der weiblich Bediensteten zu verzeichnen und erstmalig sind im Burgenländischen Landesdienst mehr Frauen als Männer tätig.

Das Gleichbehandlungsrecht und die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission sollen für die Zukunft die Gleichstellung weiter forcieren und neue Impulse setzen.

2. Burgenländisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz

2.1 Allgemeines

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.

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz zielt darauf ab,

- jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – zu vermeiden (Gleichbehandlungsgebot) und
- nach Maßgabe der Vorgaben des Frauenförderprogrammes, welches von der Landesregierung als Verordnung im Landesgesetzblatt zu verlautbaren ist, auf die Beseitigung einer Unterrepräsentation von Frauen sowie von Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

Zielsetzung des Burgenländischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es also – 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.

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Personen ohne Unterschied auf Grund des Geschlechts 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.

2.2 Entwicklung

Das Bgld. L-GBG, LGBl. Nr. 59/1997, in der jeweils geltenden Fassung, wurde mit Art § 38 des Burgenländischen Landesverwaltungsgerichtsbarkeits-Begleitgesetzes (Bgld. 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.

Mit der Novelle LGBl. Nr. 35/2023 erfolgte u.a. eine ergänzende Klarstellung im Hinblick auf den Anwendungsbereich des Bgld. L-GBG im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz. Der bundesrechtlichen Regelung folgend (s. § 4 B-GBG) wurde Diskriminierung „insbesondere auch unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder ob jemand Kinder hat“ verboten. Damit erfolgt zugleich eine Umsetzung von Art. 11 der Richtlinie 2019/1158/EU. Weiters wurde der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungskommission - in Umsetzung der Art. 11 und 15 der Richtlinie 2019/1158/EU - um Gutachtenerstellungen zu Fragen betreffend die Verletzung des Diskriminierungsverbotes von Eltern und pflegenden Angehörigen nach den dienstrechtlichen Vorschriften für Landes- und Gemeindebedienstete erweitert. Auch wurde der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten und

Kontaktfrauen in Umsetzung von Art. 11 und 15 der Richtlinie 2019/1158/EU mit der Befassung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen erweitert.

2.3 Gleichbehandlungsgebot

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes und für alle Personen unabhängig vom Geschlecht 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 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.

Das Prinzip der Gleichbehandlung von Frauen und Männern 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.

2.4 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.

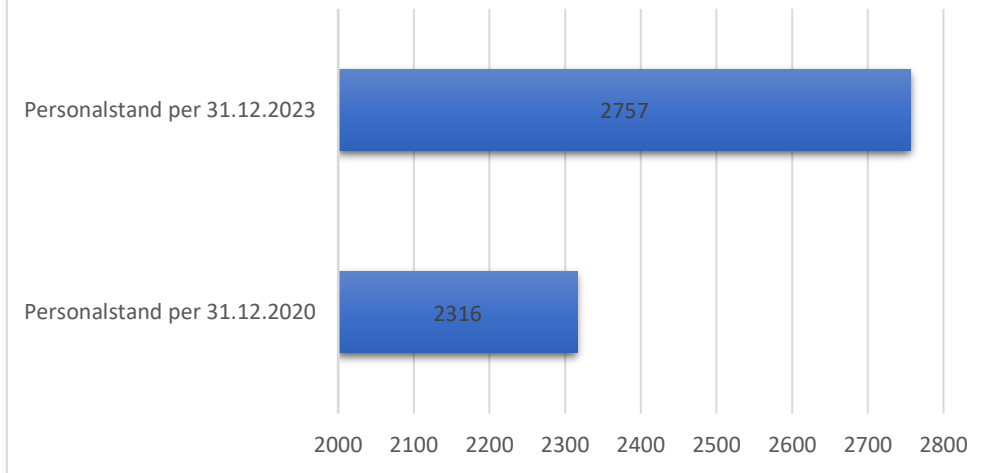
3. Zahlen und Fakten zur Gleichbehandlung und Frauenförderung

Die Datenerhebung für den Gleichbehandlungsbericht 2021-2023 erfolgte durch die Abteilung 1 – Personal - beim Amt der Bgld. Landesregierung. Es wurden Daten per 31.12.2020, 31.12.2021, 31.12.2022 und 31.12.2023 bekanntgegeben.

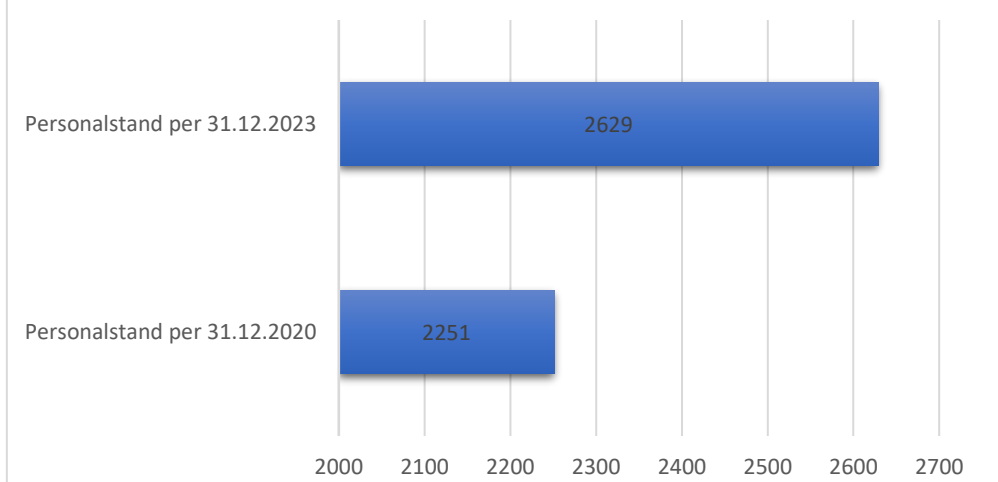
3.1 Gesamtpersonalstand

Der Gesamtpersonalstand wies per 31.12.2023 und per 31.12.2020 folgende Werte aus:

Personalstand mit Karenzen



Personalstand ohne Karenzen

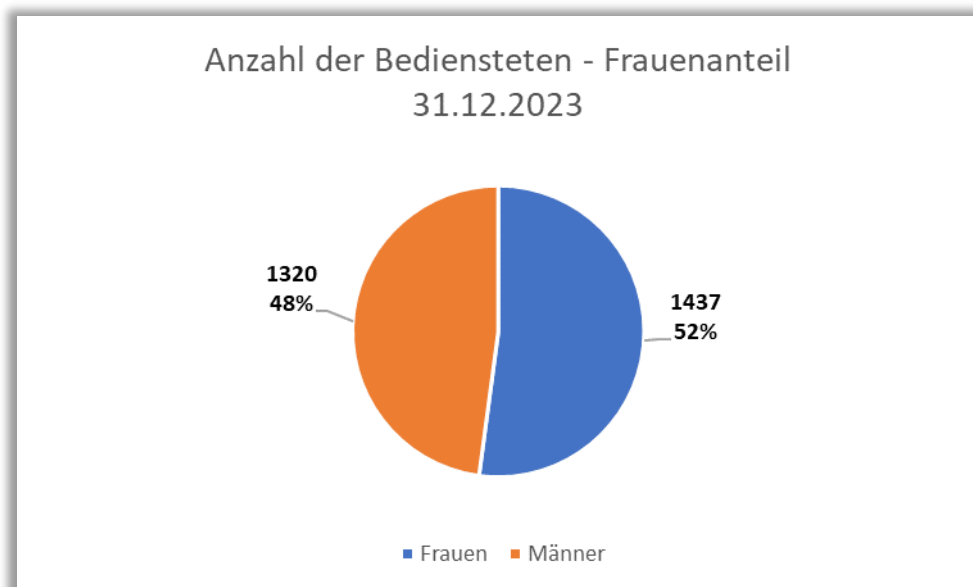


Der Gesamtpersonalstand hat sich seit Ende 2020 um 441 Bedienstete (Personalstand mit Karenzen) bzw. 378 Bedienstete (Personalstand ohne Karenzen) erhöht.

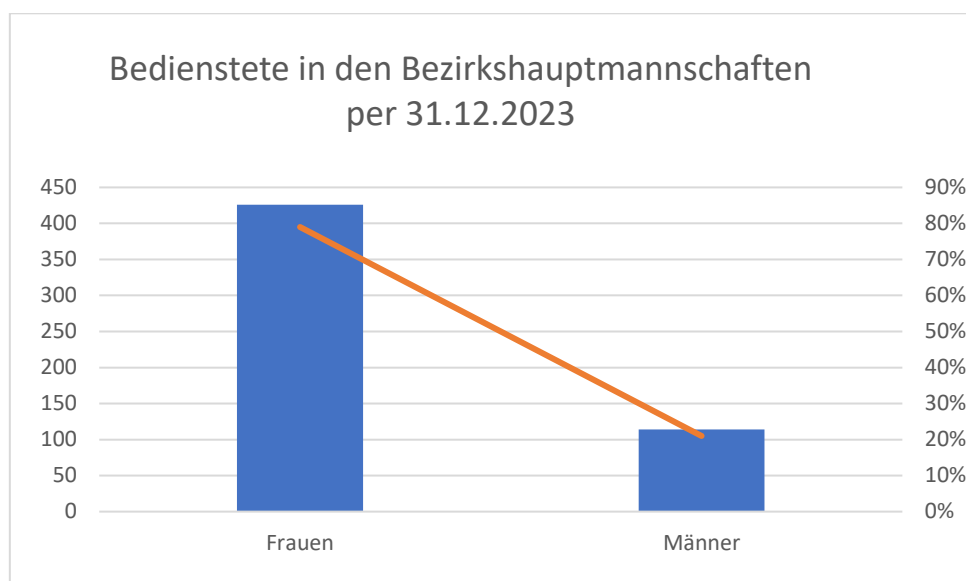
3.2 Frauen- und Männeranteil per 31.12.2023

Betrachtet man die Gesamtzahlen zeigt sich ein fast ausgewogenes Bild.

Der Frauenanteil in der Landesverwaltung betrug zum 31.12.2023 ca. 52% und der Männeranteil ca. 48%. 1437 Frauen standen 1320 Männer gegenüber. Erstmals seit der Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils in Gleichbehandlungsberichten sind demnach mehr Frauen als Männer in der Burgenländischen Landesverwaltung beschäftigt.



Sieht man sich das Verhältnis der in der gesamten Landesverwaltung beschäftigten Frauen und Männer detaillierter an, zeigt sich sogar, dass der Frauenanteil mit ca. 79% in den Bezirkshauptmannschaften besonders hoch ist. 426 Frauen standen 114 Männern gegenüber.



Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil des Bundes in der Verwaltung im Jahr 2021 bei 53,4 %, und im gesamten Bundesdienst bei 43 %. (Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022).

3.3 Neuaufnahmen

Die Erhöhung des Frauenanteils in der Bgld. Landesverwaltung konnte durch die überdurchschnittlich hohe Zahl an weiblichen Neuaufnahmen in den Landesdienst erreicht werden. Bei den Neuaufnahmen im Berichtszeitraum zeigt sich, dass wesentlich mehr Frauen als Männer in den Bgld. Landesdienst aufgenommen wurden. Im Jahr 2023 wurden 176 Frauen und 112 Männer aufgenommen, das ergibt einen Frauenanteil bei den Neuaufnahmen von 61%. Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen sogar bei 66%.

| Neuaufnahmen im Berichtszeitraum | | | |
|----------------------------------|------|------|------|
| Jahr | 2021 | 2022 | 2023 |
| Männer | 149 | 96 | 112 |
| Frauen | 169 | 188 | 176 |
| Gesamt | 318 | 284 | 288 |
| Frauenanteil | 53% | 66% | 61% |

3.4 Entwicklung des Frauenanteils

Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum aufgrund der erfolgreichen Frauenförderung um ca. 2% gehoben werden. Ende 2021 waren von 2501 Bediensteten 1238 Frauen und Ende 2023 von 2757 Bediensteten 1437 Frauen.

Der Frauenanteil konnte in den letzten Jahren somit kontinuierlich auf ca. 52% gesteigert werden.

| Entwicklung Frauenanteil im Berichtszeitraum | | | |
|--|------------|------------|------------|
| | 31.12.2021 | 31.12.2022 | 31.12.2023 |
| Männer | 1263 | 1275 | 1320 |
| Frauen | 1238 | 1329 | 1437 |
| Gesamt | 2501 | 2604 | 2757 |
| Frauenanteil in Prozent gerundet | 50% | 51% | 52% |

Ein im Sinne des Frauenförderprogramm ausgewogenes Verhältnis konnte bereits Ende 2021 erreicht werden. 1263 Männern standen 1238 Frauen gegenüber, dies ergab einen Frauenanteil von gerundet 50%.

| Entwicklung Frauenanteil seit dem letzten Gleichbehandlungsbericht | | |
|--|------------|------------|
| | 31.12.2020 | 31.12.2023 |
| Männer | 1190 | 1320 |
| Frauen | 1126 | 1437 |
| Gesamt | 2316 | 2757 |
| Frauenanteil in Prozent gerundet | 49% | 52% |

Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil im letzten Berichtszeitraum mit Ende 2020 noch bei 49%. Damit ergibt sich eine Erhöhung des Frauenanteils seit Ende 2020 um ca. 3%.

Per 31.12.2018 lag der Frauenanteil sogar nur bei 45,8% (Quelle: Bericht der Gleichbehandlungskommission 2018-2020), womit es zu einer Steigerung des Frauenanteils von über 6% gekommen ist.

Seit dem letzten Gleichbehandlungsbericht konnte somit der Frauenanteil erfolgreich durch Frauenfördermaßnahmen auf über 50% gesteigert werden.

3.5 Frauen- und Männeranteil nach Dienstverhältnis

Mit 1.1.2020 trat das Burgenländische Landesbedienstetengesetz 2020 in Kraft. Seitdem unterscheidet man bei den Bediensteten zwischen Beamten, Vertragsbediensteten „alt“ und Vertragsbediensteten „neu“.

Das neue Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 gilt für alle Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2019 begründet wurde. Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2020 begründet wurde und den Bestimmungen des Landesvertragsbedienstetengesetz 2013 unterliegen, können durch Abgabe einer Erklärung in das neue Landesbedienstetengesetz 2020 optieren.

| Bedienstete nach Dienstverhältnis und Geschlecht per 31.12.2023 | | |
|--|-------------|---------------|
| | Anzahl | %Anteil |
| VB alt Männer | 684 | 24,80% |
| VB neu Männer | 566 | 20,50% |
| BEA Männer | 70 | 2,50% |
| Summe Männer | 1320 | 47,80% |
| VB alt Frauen | 620 | 22,50% |
| VB neu Frauen | 777 | 28,20% |
| BEA Frauen | 40 | 1,50% |
| Summe Frauen | 1437 | 52,20% |
| Gesamt | 2757 | 100% |

Sieht man sich die Tabelle der Beschäftigten nach Dienstverhältnis näher an, sieht man, dass im Bereich Beamte und Vertragsbedienstete „alt“ mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. Bei den Beamten standen 70 Männer 40 Frauen, bei den Vertragsbediensteten „alt“ standen 684 Männer 620 Frauen gegenüber.

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 pragmatisiert. Dies fällt mit dem Beginn der verstärkten Frauenförderung zusammen.

Der niedrigere Frauenanteil bei den Vertragsbediensteten „alt“ ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Dienstverhältnisse nach dem 31.12.2019 den Bestimmungen des Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 unterliegen.

Bei den Vertragsbediensteten „neu“ standen per 31.12.2023 777 Frauen 566 Männern gegenüber. Der höhere Frauenanteil bei den Vertragsbediensteten „neu“ lässt sich durch die überdurchschnittlich hohe Anzahl der weiblichen Neuaufnahmen in den letzten drei Jahre erklären.

3.6 Frauenanteil nach Verwendungsgruppen bzw. Funktionsgruppen

Nach dem Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 erfolgt die Einteilung in Funktionsgruppen beginnend bei FG07 (B1/1-3) für unterstützendes Personal z.B. Reinigung bis FG01 (B22-26) für das Top Management z.B. Abteilungsvorstände.

Besoldung neu (Neueintritte ab 01.01.2020 sowie Optanten)

| Funktionsgruppe | B1/ | Funktionsgruppe Text | zB. |
|-----------------|-------|-------------------------------------|----------------------|
| FG07 | 1-3 | Unterstützendes Personal | Reinigung |
| FG06 | 4-6 | Sachbearbeitung/Fachdienst | Verwaltung Allg. |
| FG05 | 7-10 | Fachführung/Referenten/IKT | Sachbearbeiter |
| FG04 | 11-14 | Unteres Management/Spezialisten/IKT | Spezialisten |
| FG03 | 15-18 | Mittleres Management/Experten/IKT | Führung, Fachexpert. |
| FG02 | 19-21 | Geh. Management/Strateg. Experten | Führung, Strat. Exp. |
| FG01 | 22-26 | Top Management | Abteilungsvorstände |

Bei den Beamten und Vertragsbediensteten „alt“ erfolgt die Einteilung wie bisher:

| Besoldung alt | |
|----------------------|------------------|
| Verwendungsgruppe | |
| A, a | AkademikerInnen |
| B, b | MaturantInnen |
| C, c | Fachdienst |
| D, d | Mittlerer Dienst |
| E, e | Hilfsdienst |
| P, p | ArbeiterInnen |
| L, l | LehrerInnen |
| SV | Sonderverträge |

| Frauenanteil nach Verwendungsgruppen bzw. Funktionsgruppen | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------------|
| | | 31.12.2020 | | | | 31.12.2023 | | | | Differenz | | |
| | | Männer | Frauen | Gesamt | Frauenquote | Männer | Frauen | Gesamt | Frauenquote | Männer | Frauen | Frauenquote |
| Beamte | A | 52 | 28 | 80 | 35,00% | 43 | 24 | 67 | 35,00% | -9 | -4 | 0,00% |
| | B | 46 | 20 | 66 | 30,30% | 24 | 11 | 35 | 31,00% | -22 | -9 | 0,70% |
| | C | 3 | 9 | 12 | 75,00% | 2 | 4 | 6 | 50,00% | -1 | -5 | -25,00% |
| | D | | 1 | 1 | 100,00% | | 1 | 1 | 100,00% | | 0 | 0,00% |
| | L | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 1 | | 1 | 0,00% | 0 | -1 | -50,00% |
| Ergebnis | | 102 | 59 | 161 | 36,60% | 70 | 40 | 110 | 36,40% | -32 | -19 | -0,20% |
| VB alt | div. | 2 | 1 | 3 | 33,30% | | | | | -2 | -1 | |
| | a | 102 | 127 | 229 | 55,50% | 96 | 113 | 209 | 54,10% | -6 | -33 | -1,40% |
| | b | 154 | 242 | 396 | 61,10% | 135 | 209 | 344 | 60,80% | -19 | -33 | -0,30% |
| | c | 107 | 223 | 330 | 67,60% | 79 | 172 | 251 | 68,50% | -28 | -51 | 0,90% |
| | d | 17 | 80 | 97 | 82,50% | 10 | 55 | 65 | 84,60% | -7 | -25 | 2,10% |
| | e | 11 | 7 | 18 | 38,90% | 9 | 3 | 12 | 25,00% | -2 | -4 | -13,90% |
| | L | 38 | 29 | 67 | 43,30% | 34 | 23 | 57 | 40,40% | -4 | -6 | -2,90% |
| | p | 438 | 38 | 476 | 8,00% | 294 | 26 | 320 | 8,10% | -144 | -12 | 0,10% |
| | SV | 38 | 32 | 70 | 45,70% | 27 | 19 | 46 | 41,30% | -11 | -13 | -4,40% |
| Ergebnis | | 907 | 779 | 1686 | 46,20% | 684 | 620 | 1304 | 47,50% | -223 | -159 | 1,30% |
| VB neu | FG07 | 36 | 94 | 130 | 72,30% | 68 | 154 | 222 | 69,40% | 32 | 60 | -2,90% |
| | FG 06 | 44 | 70 | 114 | 61,40% | 202 | 202 | 404 | 50,00% | 158 | 132 | -11,40% |
| | FG 05 | 24 | 32 | 56 | 57,10% | 107 | 158 | 265 | 59,60% | 83 | 126 | 2,50% |
| | FG 04 | 34 | 42 | 76 | 55,30% | 105 | 168 | 273 | 61,50% | 71 | 126 | 6,20% |
| | FG 03 | 13 | 18 | 31 | 58,10% | 44 | 65 | 109 | 59,60% | 31 | 47 | 1,50% |
| | FG 02 | 3 | 2 | 5 | 40,00% | 6 | 3 | 9 | 33,33% | 3 | 1 | -6,67% |
| | FG 01 | | 1 | 1 | 100,00% | 2 | 1 | 3 | 33,33% | 2 | 0 | -66,67% |
| | SV | 27 | 29 | 56 | 51,80% | 32 | 26 | 58 | 44,80% | 5 | -3 | -7,00% |
| Ergebnis | | 181 | 288 | 469 | 61,40% | 566 | 777 | 1343 | 57,90% | 385 | 489 | -3,50% |
| Gesamtergebnis | | 1190 | 1126 | 2316 | 48,60% | 1320 | 1437 | 2757 | 52,10% | 130 | 311 | 3,50% |

Bei den Beamten und Vertragsbediensteten „alt“ ist der Frauenanteil aber auch der Männeranteil im Berichtszeitraum fast bei allen Verwendungsgruppen gesunken. Dies lässt sich v.a. durch Pensionierungen, Pragmatisierung nur mehr in Einzelfällen und

dem Optieren in das Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 erklären. Neuaufnahmen unterliegen hauptsächlich dem Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020.

Die Frauenquote beträgt per 31.12.2023 bei den Vertragsbediensteten „alt“ 47,50% und bei den Beamten 36,40%.

Der Frauenanteil bei den Beamten ist stark von der jeweiligen Verwendungsgruppe abhängig. Während in den Verwendungsgruppen D-Mittlerer Dienst und C-Fachdienst Frauen überrepräsentiert sind, ist in den Verwendungsgruppen A-AkademikerInnen und B-MaturantInnen der Anteil von Frauen unterrepräsentiert.

Bei den VB „alt“ konnte der Frauenanteil bei den a-AkademikerInnen erfolgreich auf über 50% gesteigert werden. In den Verwendungsgruppen b-MaturantInnen, c-Fachdienst und d-Mittlerer Dienst besteht sogar eine Frauenüberrepräsentation. In den Verwendungszweigen p-Arbeiter und e-Hilfsdienst sind hingegen Frauen unterrepräsentiert.

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

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

Ein Handlungsbedarf kann durch Zurückgang des Frauenanteils bei Beamten und Vertragsbediensteten „alt“ nicht erkannt werden, zumal auch der Männeranteil gesunken ist und der Frauenanteil durch die hohe Zahl der weiblich Bediensteten bei den VB „neu“ ausgeglichen wird.

Im Bereich der Vertragsbediensteten „neu“ sind Frauen in fast allen Bereichen überrepräsentiert. In der Funktionsgruppe FG 06 herrscht Ausgewogenheit (Frauen- und Männeranteil 50%). Dieser Bereich betrifft die Sachbearbeitung und den Fachdienst. Die hohe Frauenquote von 69,40% bei der Funktionsgruppe FG 07 lässt sich darauf zurückführen, dass im Bereich Reinigung vorwiegend Frauen beschäftigt sind.

Der Überrepräsentation der Frauen im Bereich unteres und mittleres Management (FG 04 und FG 05) steht eine Unterrepräsentation in den oberen Funktionsgruppen FG 01 (Top Management) und FG 02 (gehobenes Management) gegenüber. In den oberen Funktionsgruppen FG 01 und FG 02 betrug die Frauenquote per 31.12.2023 nur 33,33%. In den Funktionsgruppen FG 03 und FG 04 betrug sie demgegenüber ca. 60%.

Im Bereich der Sonderverträge ist der Frauenanteil gesunken und der Männeranteil gestiegen. Die Frauenquote betrug per Ende 2023 bei den Sonderverträgen 41,30%.

Trotz der niedrigeren Frauenquote im oberen Management wurde gerade im Bereich des unteren und mittleren Managements erfolgreich der Frauenanteil gefördert. Im nächsten Gleichbehandlungsbericht wird aufgrund eines längeren Vergleichszeitraums (das Bgld. Landesbedienstetengesetz 2020 trat erst mit 1.1.2020 in Kraft) die Entwicklung des Frauenanteils in den oberen Funktionsgruppen FG 01 und FG 02 näher zu evaluieren sein.

3.7 Frauenanteil und Förderbedarf nach Dienststellenbereichen

Die Frauenquote in der technischen Baudirektion wird 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 und Bezirksverwaltungsbehörden), in denen die Frauen überrepräsentiert sind, ausgeglichen.

| Frauenanteil nach Dienststellenbereich | | | | | |
|--|--------|------------|------------|-----------------|-----------------|
| | | 31.12.2020 | 31.12.2023 | %Anteil 2020 | %Anteil 2023 |
| Amt | Männer | 366 | 516 | 36% | 51% |
| | Frauen | 642 | 855 | 64% | 62% |
| Amt Ergebnis | | 1008 | 1371 | 100% | 100% |
| BH's | Männer | 98 | 114 | 23% | 21% |
| | Frauen | 333 | 426 | 77% | 79% |
| BH's Ergebnis | | 434 | 540 | 100% | 100% |
| Baudirekton | Männer | 641 | 580 | 90% | 89% |
| | Frauen | 72 | 70 | 10% | 11% |
| Baudirektion Ergebnis | | 713 | 650 | 100% | 100% |
| Anstalten | Männer | 85 | 110 | 52% | 56% |
| | Frauen | 79 | 86 | 48% | 44% |
| Anstalten Ergebnis | | 164 | 196 | 100% | 100% |
| Gesamtergebnis | | 2316 | 2757 | 49% | 52% |

Der 50%ige Frauenanteil wurde in den Dienststellen Amt und Bezirkshauptmannschaften erreicht. In der Baudirektion und bei den Anstalten konnte der 50%ige Frauenanteil nicht erreicht werden. Der Frauenanteil in den Anstalten ist in den letzten Jahren gesunken, in der Baudirektion leicht gestiegen (11 % Frauenanteil in der Baudirektion) und ist weiterhin stark männerdominiert. Vor allem in diesem technischen Bereich ist weiterhin, zur Steigerung des Frauenanteils auch in technischen Berufen, Handlungsbedarf gegeben.

3.8 Frauengleichbehandlung und Leitungsfunktion

Dieser Teil des Gleichbehandlungsberichts zeigt die Geschlechterverteilung bei Bediensteten in leitenden Positionen.

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 Frauenanteils sind für Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen und Dienststellen festgelegt.

Das Frauenförderprogramm wurde zuletzt mit LGBl. Nr. 31/2016 geändert.

Ein 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 Stabsstellenleiterin oder des Stabsstellenleiters.

Nachstehend werden in zusammengefasster Form ausgewählte Leitungsfunktionen zum 31.12.2023 aufgezeigt.

| Leitungsfunktionen per 31.12.23 | Männer | Frauen | gesamt | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| Gruppenvorstand | 2 | 3 | 5 | 60% |
| Abteilungsvorstand ¹⁾ | 7 | 5 | 12 | 41,70% |
| prov. Abteilungsvorstand | - | 1 | 1 | 100% |
| Stabsstellenleiter | - | 1 | 1 | 100% |
| Hauptreferatsleiter | 18 | 12 | 30 | 40% |
| prov. Hauptreferatsleiter | 5 | 6 | 11 | 54,50% |
| Referatsleiter | 46 | 40 | 86 | 46,50% |
| prov. Referatsleiter | 12 | 27 | 39 | 69,20% |
| Bezirkshauptleute | 4 | 3 | 7 | 42,90% |
| Bezirkshauptleute - Stellvertreter | 1 | 5 | 6 | 83,30% |
| prov. Bezirkshauptleute-Stellvertreter | 1 | - | 1 | 0% |
| Besondere Funktionen ²⁾ | 3 | 2 | 5 | 40% |
| LeiterInnen ³⁾ | 3 | 1 | 4 | 25% |
| 1) Inklusive Stabsabteilungsvorstände; Abteilungsvorstand Abteilung 3 war unbesetzt wegen Karenz | | | | |
| 2) Besondere Funktionen: Landesamtsdirektor, Landesamtsdirektor-Stellvertreterin, Landesrechnungshofdirektor, Landtagsdirektor, Landtagsdirektor-Stellvertreter, LVwG Präsident derzeit unbesetzt | | | | |
| 3) Leiter Landwirtschaftliche Fachschulen, Landesberufsschule, Biologische Station Illmitz | | | | |

Positiv zu erwähnen ist, dass bei den neu geschaffenen Gruppenvorständen per 31.12.2023 mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Von den insgesamt 5 Gruppenvorständen sind 3 Frauen in dieser Funktion tätig.

Bei den Abteilungsvorständen und bei den Hauptreferatsleitern sind wiederum mehr Männer als Frauen beschäftigt. Bei den Bezirkshauptleuten sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert.

Im Bereich der Referatsleiter sind mehr Frauen als Männer beschäftigt, jedoch nur, wenn man die provisorischen Stellen miteinbezieht. Anzuführen ist in diesem Zusammenhang, dass provisorische Stellen insgesamt einen hohen Frauenanteil aufweisen. Im nächsten Bericht wird die Entwicklung im Bereich der provisorischen Besetzung näher auszuwerten sein.

Bezirkshauptleute-Stellvertreter sind eindeutig weiblich besetzt.

Die besonderen Funktionen sind wiederum mit 60% männlich besetzt.

Im Bereich der „höheren“ Stellen (z.B. Abteilungsvorstände, Bezirkshauptleute, Hauptreferatsleiter, Besondere Funktionen, LeiterInnen) wird – außer bei den

Gruppenvorständen - das Ziel einer ausgewogenen Frauenbeteiligung noch nicht erreicht, da diese überwiegend männlich besetzt sind. Bezirkshauptleute-Stellvertreter und prov. Referatsleiter sind überwiegend weiblich besetzt.

3.9 Teilzeitbeschäftigte

Die Teilzeitbeschäftigtenquote in der Landesverwaltung liegt im Jahr 2023 bei 19%. Von 2.629 Bediensteten (ohne Karenzen) waren 504 teilzeitbeschäftigt. Laut dem letzten Bericht der Gleichbehandlungskommission lag die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2018 bei 15,9%. Damit ergibt sich ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung um 3,1% seit 2018.

Beim Bund betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 2021 16,9%, bei den unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) 29,9% (Quelle: Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2022).



Seit dem Jahr 2018 (letzter Bericht der Gleichbehandlungskommission) ist damit ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung um 3,1% zu erkennen.

3.10 Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht

Nach wie vor sind Frauen im Landesdienst mit 33% deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer mit 4%.

Beinahe ausschließlich werden dabei Arbeitszeitmodelle mit Vormittagsarbeit genutzt.

| Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht 2023 | | | | | |
|---|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Bedienstete | | | | %Anteil | |
| 2023 | Teilzeit | Vollzeit | Gesamt | Teilzeit | Vollzeit |
| Männer | 55 | 1228 | 1283 | 4% | 96% |
| Frauen | 449 | 897 | 1346 | 33% | 67% |
| Gesamt | 504 | 2125 | 2629 | 19% | 81% |
| Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht 2021 | | | | | |
| Bedienstete | | | | %Anteil | |
| 2021 | Teilzeit | Vollzeit | Gesamt | Teilzeit | Vollzeit |
| Männer | 51 | 1187 | 1238 | 4% | 96% |
| Frauen | 385 | 788 | 1173 | 33% | 67% |
| Gesamt | 436 | 1975 | 2411 | 12% | 88% |

3.11 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter eines Burgenländischen Landesbediensteten betrug per 31.12.2023 45,2 Jahre. Im letzten Gleichbehandlungsbericht betrug das Durchschnittsalter im Jahr 2018 noch 47,6 Jahre.

Die Männer hatten im Jahre 2023 ein Durchschnittsalter von 46,3 Jahren, das Durchschnittsalter der Frauen lag bei 44,1 Jahren.

Das Durchschnittsalter beider Geschlechter ist gesunken. Dies lässt sich hauptsächlich auf die Neuaufnahme jüngerer Menschen zurückführen.

| Durchschnittsalter im Berichtszeitraum | | | |
|--|------|------|------|
| Jahr | 2021 | 2022 | 2023 |
| Männer | 46,8 | 46,6 | 46,3 |
| Frauen | 44,7 | 44,4 | 44,1 |
| Gesamtergebnis | 45,8 | 45,5 | 45,2 |

Bedingt durch die Neuaufnahmen zeigt sich, dass das Durchschnittsalter im Berichtszeitraum kontinuierlich gesunken ist.

4. Institutionen

Das Burgenländische Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Bgl. L-GBG) sieht folgende Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung besonders zu befassen haben, vor:

- Gleichbehandlungskommission
- Gleichbehandlungsbeauftragte
- Kontaktfrauen

4.1 Gleichbehandlungskommission

Beim Amt der Bgl. Landesregierung ist die Gleichbehandlungskommission für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung einzurichten.

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

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 Personal-

vertretung, des Zentralbetriebsrates 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 Antrags an die Dienstbehörde ebenfalls unter Beachtung von Fristen ein Dienstrechtsverfahren ein.

Die Gleichbehandlungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Landesdienst

| MITGLIEDER | ERSATZMITGLIEDER |
|---|--|
| Mag. ^a Martina Pohn Vorsitzende | Mag. ^a Nicole Schläffer Vorsitzende–Stellvertreterin |
| Carmen Barger Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen | Mag. Bernhard Ozlsberger |
| Mag. ^a Gerda Konrath weit. Mitglied | OAR ⁱⁿ Angela Fischer |
| Mag. ^a Ulrike Pichler, Mitglied PV | Pauline Benauer |
| OAR Wolfgang Toth GÖD | Veronika Putz |

Gleichbehandlungskommission – Bgld. Gemeindedienst

| MITGLIEDER | ERSATZMITGLIEDER |
|---|--|
| Mag. ^a Martina Pohn Vorsitzende | Mag. ^a Nicole Schläffer Vorsitzende–Stellvertreterin |
| Carmen Barger Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen | Mag. Bernhard Ozlsberger |
| Mag. Thomas Steiner Bürgermeister | Elisabeth Böhm Bürgermeisterin |
| Andrea Bschaten Gewerkschaft Gem.Bed. | Gerhard Scherbl |
| Edith Nagy Gewerkschaft Gem.Bed. | Agnes Trimmel |

Gleichbehandlungskommission – Landeskrankenanstalten und -betriebe und
KRAGES

| MITGLIEDER | ERSATZMITGLIEDER |
|---|--|
| Mag. ^a Martina Pohn Vorsitzende | Mag. ^a Nicole Schlaffer Vorsitzende–Stellvertreterin |
| Carmen Barger Landesbed. mit Erfahrung in Gleichbehandlungsfragen | Mag. Bernhard Ozlsberger |
| Mag. ^a Gerda Konrath weit. Mitglied | OAR ⁱⁿ Angela Fischer |
| Alfred Peterszel Mitglied Zentralbetriebsrat | Josef Glantschnig |
| Bianca Graf GÖD | Dietmar Ochsenhofer, MA |

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

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

4.2 Gleichbehandlungsbeauftragte

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 sowie mit Fragen im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot von Eltern und pflegenden Angehörigen 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.

4.3 Kontaktfrauen

Nach § 28 Abs. 1 Bgld. L-GBG kann in jeder Dienststelle, in der mehr als fünf Dienstnehmerinnen beschäftigt sind, eine Dienstnehmerin zur Kontaktfrau bestellt werden, solange eine Frauenförderung geboten ist. Für zwei oder mehrere Dienststellen desselben Rechtsträgers kann eine gemeinsame Kontaktfrau bestellt werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststellen der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung am besten entspricht.

Für den Bereich des Bgld. Landesdienstes wurde 1 Kontaktfrau für das Amt der Bgld. Landesregierung bestellt und jeweils 1 Kontaktfrau in jeder Bezirkshauptmannschaft.

Die Kontaktfrauen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen sowie mit Fragen im Zusammenhang mit dem Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen zu befassen.

Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Dienstnehmerinnen entgegenzunehmen und diese zu beraten und zu unterstützen.

Gegenstand der Beratung ist die Information der Dienstnehmerinnen über ihre Rechte, die Möglichkeit der Geltendmachung dieser Rechte und die Verfolgung von Pflichtverletzungen im Sinne des Bgld. L-GBG.

Die Kontaktfrauen sind in Ausübung ihres Amtes selbständig und unabhängig. Sie sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

Die Kontaktfrauen sind mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung und unter Bedachtnahme auf einen Vorschlag der Gleichbehandlungskommission auf fünf Jahre zu bestellen. Als Kontaktfrauen sind nach Möglichkeit gewählte Personalvertreterinnen heranzuziehen. Finden sich aus dem Kreis der gewählten Personalvertreterinnen jedoch keine geeigneten Kontaktfrauen, so können auch andere Dienstnehmerinnen vorgeschlagen werden.

5. Tätigkeiten

5.1 Sitzungen

Im Berichtszeitraum 2021 bis 2023 fanden mehrere Sitzungen, unter anderem die Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten, statt. In diesen wurden u.a. folgende Themenbereiche behandelt:

- Umsetzung EU Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige
- Gleichstellungsprogramme
- Frauen und Führung
- Ende des befristeten Dienstverhältnisses bei Schwangerschaft
- gendergerechte und barrierefreie Schreibweise
- Umsetzung des 3. Geschlechts in der Verwaltungssprache

Ein Beschwerdeverfahren im Sinne des L-GBG wurde nicht durchgeführt.

5.2 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 erledigt.

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.

6. Resümee

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten zeigt, dass aufgrund der Frauenförderung die Gleichbehandlung in den letzten Jahren eine positive Entwicklung genommen hat und im Burgenländischen Landesdienst nun erstmals mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Der Frauenanteil in der gesamten Burgenländischen Landesverwaltung lag per 31.12.2023 bei über 50%, bei den Bezirkshauptmannschaften sogar fast bei 80%. Im technischen Bereich hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren kaum verändert und blieb weiterhin niedrig bei 11%. Hier zeigt sich, dass bei diesen traditionell männerdominierten Berufen weiterhin Frauen stark unterrepräsentiert sind.

Die Auswertung der Daten hat auch verdeutlicht, dass die Ausgewogenheit der Geschlechter in den oberen Leitungsfunktionen bzw. oberen Funktionsgruppen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen weiterhin zu forcieren wäre.

Ziel für die Zukunft muss es jedenfalls sein, die positive Entwicklung in den letzten Jahren im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung weiterhin erfolgreich voranzutreiben.