

# Bericht zur Gleichbehandlung



Bericht der Landes-  
Gleichbehandlungs-  
beauftragten

Gleichbehandlung &  
Frauenförderung

2011 - 2013

# Inhaltsverzeichnis



**A**ls Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden habe ich der Steiermärkischen Landesregierung jedes dritte Jahr über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu berichten. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 2011 bis 2013. Er zeigt zum einen Daten und Tendenzen sowie gesetzte Maßnahmen im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auf, soll aber auch als ein Kontroll- und Dokumentationsinstrument der Chancengleichheit dienen.



**Mag.ªDr.ª Sabine Schulze-Bauer**  
Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte

Seit der letzten Berichtlegung im Jahre 2010 konnte für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie für die Gleichbehandlung außerhalb von Beschäftigung und Beruf einiges bewirkt werden. Allerdings bedarf es weiterhin einer verstärkten Bewusstseinsbildung, um bestehende Vorurteile und Klischees abbauen zu können. Die Umsetzung einer gelungenen Gleichbehandlung und Frauenförderung kann nur erfolgreich sein, wenn wir uns alle dieser – nach wie vor – wichtigen Themen gemeinsam annehmen und jede/jeder Einzelne von uns bemüht ist, einen wertschätzenden Umgang der/dem anderen gegenüber zu pflegen und Vorurteile abzulegen. Diskriminierung muss, gleich in welcher Form sie in Erscheinung tritt, in jedem Fall als Missachtung der menschlichen Würde erkannt und geahndet werden. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen, die unterstützend und wohlwollend im Sinne der Chancengleichheit an meiner Seite mitgestalten und mitarbeiten, für die gute Zusammenarbeit herzlichst bedanken!

**„Durch die Gasse der Vorurteile muss die Wahrheit ständig Spießbruten laufen.“**

Indira Gandhi

# Gleichbehandlung als rechtliche Selbstverständlichkeit

Mit der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie (RL 2000/43/EG) und der Rahmgleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) trat mit 1. November 2004 ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz auf Landesebene in Kraft.

**Gesetz vom 6. Juli 2004, mit dem ein Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG) erlassen wird, LGBl. Nr. 66/2004**

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz regelt zum einen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, zum anderen die Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung.

Niemand darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land Steiermark, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband diskriminiert werden aufgrund:

- des Geschlechtes
- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung

Aus denselben Diskriminierungsgründen darf auch keine Bürgerin/kein Bürger durch Organe des Landes, der Gemeinden oder Gemeindeverbände in den Bereichen Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung und beim Zugang zu und Versorgung mit Gü-

tern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum diskriminiert oder (sexuell) belästigt werden.

Seit Erlassen der Stammfassung des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes hat sich einiges getan.

Das Land als öffentlicher Dienstgeber hat in seiner besonderen Vorbildfunktion ein Gleichbehandlungsgebot im Landes-Dienst- und Besoldungsrecht verankert.

Die Frauenförderung wird zum einen in Abschnitt 3 des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes geregelt, wesentliche Maßnahmen wurden aber bereits 2003 in einer Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung, betreffend das Landes-Frauenförderungsprogramm (L-FFP), LGBl. Nr. 23/2003 erlassen.

Das Landes-Frauenförderungsprogramm beinhaltet neben frauenfördernden Maßnahmen, wie der bevorzugten Aufnahme bzw. dem bevorzugten Aufstieg, auch Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Vereinbarkeitsmaßnahmen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

Durch das Gesetz über eine Änderung von Bestimmungen über die Weisungsfreistellung und die Selbstverwaltung, LGBl. Nr. 5/2010, welches mit 30. Jänner 2010 in Kraft trat, wurden bundesverfassungsrechtliche Vorgaben hinsichtlich der Notwendigkeit, für die Weisungsfreistellung von Behörden einfachgesetzliche Sonderregelungen zu erlassen, umgesetzt.

Die verfassungsrechtliche Weisungsfreistellung der/des Gleichbehandlungsbeauftragten, deren/dessen StellvertreterIn, der Kontaktpersonen sowie der Kommissionsmitglieder ist mit Inkrafttreten dieser Novelle entfallen und wurde einfachgesetzlich normiert.


Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren/dessen StellvertreterIn wurden in Ausübung ihres Amtes entsprechend den

bundesrechtlichen Vorgaben der Aufsicht der Landesregierung unterstellt.

Die Kontaktpersonen in den Dienststellen des Landes wurden der Aufsicht der Landesregierung, die Kontaktpersonen der Gemeinden der Aufsicht des Gemeinderates unterstellt.

Mit Inkrafttreten einer weiteren Sammelnovelle, dem Steiermärkischen EPG-Anpassungsgesetz, LGBl. Nr. 81/2010 im September 2010, wurde die Gleichstellung von „eingetragenen Partnerschaften“ auch im Bereich des Steirischen Landesrechts verwirklicht und u.a. das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz durch Artikel 8 des EPG-Anpassungsgesetzes dahingehend ergänzt.

Im Berichtszeitraum wurden in den Bezirksverwaltungsbehörden der Steiermark 110 Partnerschaften begründet, davon 49 zwischen Frauen und 61 zwischen Männern.

	2011	2012	2013
 Frauen	15	17	17
 Männer	24	23	14
 Gesamt	39	40	31

Es besteht die Möglichkeit, auch außerhalb der Amtsräume das Zeremoniell der Begründung der Eintragung der Partnerschaft durchführen zu lassen. Ob diese Möglichkeit angeboten wird, obliegt der dafür vom Gesetz bestimmten Behörde (Bezirkshauptmannschaft bzw. Magistrat Graz).

Aufgrund des Steiermärkischen EPG-Anpassungsgesetzes wurden auch einige Anpassungen im Bereich Familienstand betreffend eingetragene Partnerschaft notwendig.

Es wird empfohlen, sämtliche Formulare, die den Familienstand „verheiratet“ beinhalten, diesbezüglich anzupassen.

Mit dem EPG-Anpassungsgesetz wurde auch der Geltungsbereich des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auf LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Artikel 14 Abs. 2 und 14a Abs. 3 lit. b B-VG) erweitert.

2011 wurde die „Integrationspartnerschaft Steiermark“ gegründet und die „Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark“ beschlossen. Deren Grundsatz ist u.a., dass Diskriminierung in all ihrer schädlichen Wirkung als solche erkannt, benannt und rigoros abgestellt wird. Die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark definiert in Punkt 3.3., dass es eines der Ziele ist, Diskriminierung entschieden und sichtbar entgegen zu treten, insbesondere Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, nationaler und sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung etc.

2012 hat sich das Land Steiermark zum Ziel gesetzt, neben fachlicher Qualifikation und persönlicher Eignung auch eine ausgeglichene Geschlechterbalance in den durch die Landesregierung zu besetzenden Aufsichtsräten sicherzustellen und sich zu einer Quotenregelung verpflichtet.

Durch das Steiermärkische Landesverwaltungsgerichts-Anpassungsgesetz, LGBl. Nr. 87/2013, wurde neu festgelegt, wo Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen durch die Steiermärkische Landesregierung zu bestellen sind.

Die Europäische Kommission hatte festgestellt, dass die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz in einigen Punkten unzureichend umgesetzt war. Dieser Mangel wurde durch eine entsprechende Novelle zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2013 beseitigt.

Mit 21.12.2013 trat die Novelle zum Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 165/2013, in Kraft.

Durch diese Novelle wurde auch die Richtlinie

2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, umgesetzt.

Der Begriff „Rasse“ ist im deutschen Sprachgebrauch durch die Verwendung im Nationalsozialismus nachhaltig geprägt und diskreditiert worden. Dieser wurde daher im Zuge der Novellierung des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes durch den einheitlichen Begriff „ethnische Zugehörigkeit“ ersetzt.

Durch die Novelle 2013 wurde auch der Diskriminierungsschutz auf Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden, erweitert.

Um die Einkommenstransparenz zu sichern, ist nun auch die Angabe des gesetzlichen Mindestentgelts in Ausschreibungen für den öffentl. Dienst verpflichtend.

Der Mindestschadenersatz bei (sexueller) Belästigung wurde auf 1.000,- Euro angehoben sowie ein ausdrückliches Verbot der Belästigung und sexuellen Belästigung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung festgelegt.

Der Diskriminierungsschutz in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in Bezug

auf den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wurde um den Bereich der selbständigen und unselbständigen Erwerbstätigkeit erweitert.

Um Gleichbehandlung und Antidiskriminierung lebbarer zu machen und die gesetzlichen Bestimmungen auch der Rechtspraxis anzupassen, müssten trotz der jüngsten Novellierung weitere Änderungen im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz normiert werden.

Für die Erarbeitung eines neuen Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes wurde eine Arbeitsgruppe installiert, in welcher die Abteilung 5 Personal, die Fachabteilung 6A Gesellschaft und Diversität, der Verfassungsdienst sowie die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte vertreten sind. Ein Gesetzesvorschlag ist bereits in Erarbeitung.

Es wird empfohlen, ein neues, modernes und umfassendes Landes-Gleichbehandlungsgesetz zu erlassen, um zum einen der Lesbarkeit und dadurch auch der Rechtssicherheit Genüge zu tun, zum anderen aber den Entwicklungen auf europäischer Ebene im Bereich Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung nachzukommen.

## VertreterInnen der Gleichbehandlungsanliegen

Mit 1. März 2005 wurde Frau Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Sabine Schulze-Bauer für die Dauer von fünf Jahren zur Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 22. Februar 2010 wurde sie für eine weitere Funktionsperiode von fünf Jahren wiederbestellt.

Als Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark ist sie für alle Bediensteten des Landes (inklusive KAGes), der Gemeinden und der Gemeindeverbände, für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen, land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sowie für alle Personen, die sich bei diesen um eine Anstellung bewerben, die richtige Ansprechpart-

nerin, wenn sie aufgrund ihres Geschlechtes, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit sowie ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert oder belästigt werden. Weiters auch für alle, die sich von Maßnahmen, welche landesgesetzlich geregelt sind, in Bezug auf Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich Berufsberatung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum und Bildung, diskriminiert fühlen. Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist in ihrer Arbeit weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## Das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten stellt sich vor

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung besteht das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark aus vier Personen:



Mag.ª Dr.ª Sabine Schulze-Bauer  
Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte



Brigitta Semlitsch  
Assistentin (seit 1.10.2011)



Josef Ebner  
Referent



Peter Habelsberger  
Hilfsdienst

Im Berichtszeitraum haben zudem Frau Mag.<sup>a</sup> Sarah Uhl, MSc als Referentin (1.11.2011–1.11.2013) sowie eine Trainee (bis 1.9.2011) und drei PraktikantInnen (Studium „Gender Studies“) im Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützend mitgearbeitet.



Mag.ª Sarah Uhl, MSc  
Referentin (bis 1.11.2013)

Der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten stand im Berichtszeitraum jährlich ein Budget von 11.300,- Euro zur Verfügung.

Das barrierefreie Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten befindet sich seit 2012 in der Paulustorgasse 4, 3. Stock, 8010 Graz.





## Die Gleichbehandlungskommission des Landes Steiermark

Die derzeit tätige Landes-Gleichbehandlungskommission wurde mit Regierungsbeschluss vom 25. Jänner 2010 bestellt und konstituierte sich in der Sitzung am 22. Februar 2010.

Die Landes-Gleichbehandlungskommission kann Stellungnahmen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung abgeben, sowie zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen des Landes. Weiters hat sie auf Antrag über die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bzw. des Frauenförderungsgebotes Gutachten zu erstellen.

Im Berichtszeitraum von 1. Jänner 2011 bis 31. Dezember 2013 haben 16 Kommissionssitzungen stattgefunden. Es wurden in diesem Zeitraum zehn Stellungnahmen zu Novellen und Gesetzesentwürfen abgegeben und 3 Anträge auf Gutachtererstellung behandelt. In der Geschäftsführung wird die Landes-Gleichbehandlungskommission von der Geschäftsstelle der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt

Im Berichtszeitraum waren drei Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission anhängig. In zwei Kommissionsverfahren ging es um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Rechtsgrundlage: §§ 3, 5, 14 und 16 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. Nr. 66/2004) wobei es in einem Fall zusätzlich auch um die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes ging. Die Verfahrensdauer betrug jeweils rund 6 Monate. In beiden Fällen kam die Kommission zum Ergebnis, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gegenüber den Antragstellerinnen vorlag und im zweiten Fall auch keine Verletzung des Frauenförderungsgebots.

Ein weiteres Verfahren betraf den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, §11 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz, welcher im Gutachten der Kommission auch bestätigt wurde.

(Näheres zur Arbeit der Kommission siehe Bericht der Gleichbehandlungskommission 2011-2013).

**16** Kommissions-sitzungen      **10** Stellung-nahmen      **3** Anträge auf Gutachtererstellung

## Mitglieder der Kommission im Berichtszeitraum



Als Vertreterin der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung

**HR<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Alexandra Nagl**

Ersatzmitglied: Mag.<sup>a</sup> Astrid Kokoschinegg



Als Vertreterin der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Magistrates der Stadt Graz

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Priska Pschaid**

Ersatzmitglied: Mag.<sup>a</sup> Ingrid Krammer



Als Landesbedienstete, die rechtskundig sein und über eine mindestens dreijährige Erfahrung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes oder des Dienstrechtes des Landes oder der Gemeinden verfügen müssen

**Mag.<sup>a</sup> Manuela Ganster**

Ersatzmitglied: Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea Rothschild



**Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Leitner**

Ersatzmitglied: HR Dr. Klaus Rundhammer



Als Vertreterin der Landespersonalvertretung

**Barbara Riener**

Ersatzmitglied: Monique Fitzko



Als Vertreterin der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

**Elisabeth Aufreiter**

Ersatzmitglied: Helga Wasner

# Kontaktpersonen für Gleichbehandlung und Frauenförderung

Die Kontaktpersonen sind die ersten AnsprechpartnerInnen vor Ort. Sie haben sich mit den die Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrer Dienststelle betreffenden Fragen zu befassen, Anfragen, Wünsche, Beschwerden der Bediensteten entgegenzunehmen, Betroffene zu beraten und zu unterstützen.

Es sind Kontaktpersonen für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren, die Agrarbezirksbehörden, andere Verwaltungsstellen des Landes, sowie die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können auch zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies, unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststelle und der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung, zweckmäßig ist.

Im Berichtszeitraum waren 302 Kontaktpersonen tätig.

## Anzahl der Kontaktpersonen:

Dienststellen	82
Gemeinden	188
KAGes	32
<b>Gesamt</b>	<b>302</b>

Letzte Bestellung der Personen in den Dienststellen 10.1.2013.

## Dienststellen detailliert:

Abteilungen	28
Bezirkshauptmannschaften	18
Baubezirksleitungen	7
Agrarbezirksbehörden	2
Landesberufsschulen	5
Jugend- und Schülerheime	2
FS f. Land- und Ernährungswirtschaft	14
FS f. Land- und Forstwirtschaft	6

Die letzte Bestellung von Kontaktpersonen (mit Regierungssitzungsbeschluss vom 10. Jänner 2013) wurde durch die Reorganisation des Amtes und Zusammenführungen der Bezirkshauptmannschaften notwendig. Mit diesem Zeitpunkt wurden 26 neue Kontaktpersonen bestellt – 16 in den Abteilungen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, 7 in den Bezirkshauptmannschaften, 2 in den Schulen und 1 neue Kontaktperson für den Bereich der KAGes.

In Summe gibt es derzeit 82 Kontaktpersonen der Dienststellen des Landes Steiermark für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich. Zu den Kontaktpersonen in den Dienststellen gibt es im Bereich der KAGes in Summe 32 Kontaktpersonen.

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters eine Kontaktperson für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Mit Stand 31.12.2013 waren 188 Kontaktpersonen in den steirischen Gemeinden bestellt.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den Kontaktpersonen jährlich Schulungen an, welche unterschiedliche fachspezifische Schwerpunkte zum Inhalt haben. Näheres dazu im Kapitel 05 Informationsveranstaltungen.

Eine Auflistung der einzelnen Kontaktpersonen der Dienststellen des Landes Steiermark, der KAGes und der Gemeinden sind auf der Homepage der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unter [www.gleichbehandlung.steiermark.at](http://www.gleichbehandlung.steiermark.at) zu finden.

## Antidiskriminierungsstelle

Als Erstanlauf-, Clearing-, Beratungs- und Monitoringstelle wurde mit Mai 2011 die Antidiskriminierungsstelle Steiermark eröffnet, welche Beschwerden und Anfragen an die zuständigen Stellen weitervermittelt. Näheres dazu unter [www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at](http://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at)



## Wesentliches zuerst: Anfragen und Beschwerden während des Berichtszeitraumes

Viele Menschen haben sich mit ihren Sorgen und Problemen an uns gewandt. Wir können auf sehr arbeitsreiche Jahre mit insgesamt 1.591 Geschäftsfällen und 103 Schlichtungsfällen zurückblicken – das bedeutet nicht nur einen deutlichen Anstieg der Geschäftsfälle, sondern auch im Bereich der Mediation und Schlichtung viel mehr Verfahren!

Im Jahr 2011 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 505 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 361 Frauen und 144 Männer. Das ist ein Anstieg von mehr als 7 Prozent im

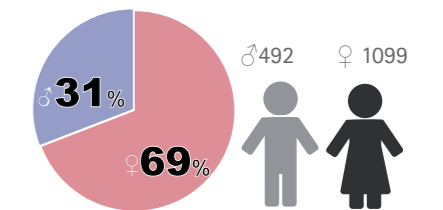
Vergleich zum Vorjahr, mit 471 Fällen. 2012 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 591 Geschäftsfälle zu bearbeiten, wobei 412 Anfragen bzw. Beschwerden von Frauen und 179 von Männern gestellt wurden. Das ist ein Anstieg von mehr als 17 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, mit 505 Fällen.

Im Jahr 2013 wurden 495 Geschäftsfälle an die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen, davon 326 von Frauen und 169 von Männern.

### Anfragen 2011-2013

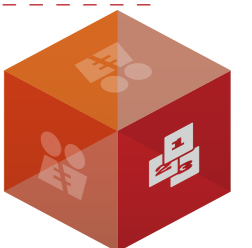
	2011	2012	2013
Bereich Beschäftigung	379	468	368
Außerhalb von Beschäftigung	21	28	37
Externe bzw. Sonstiges	105	95	90
<b>Gesamt</b>	<b>505</b>	<b>591</b>	<b>495</b>

### Gesamtanzahl der Anfragen Beschwerden im Berichtszeitraum



Der bemerkenswerte Anstieg im Bereich der Beschwerden und Anfragen ist auf eine verstärkte Sensibilisierung betreffend Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sowie auf die zunehmende Bekanntheit der Einrichtung zurückzuführen. Die Zu-

nahme im Jahr 2012 kann man aber auch auf die Reformen innerhalb der Landesverwaltung zurückführen.



Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation



# Anfragen im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung 2011

	Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>					
♀	32	15	1	32	80
♂	8	2	0	2	12
	40	17	1	34	92
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>					
♀	3	3	0	2	8
♂	2	1	0	3	6
	5	4	0	5	14
<b>Religion/Weltanschauung</b>					
♀	4	1	0	2	7
♂	2	0	0	0	2
	6	1	0	2	9
<b>Alter</b>					
♀	19	3	0	1	23
♂	7	2	0	1	10
	26	5	0	2	33
<b>Sexuelle Orientierung</b>					
♀	2	0	0	0	2
♂	2	0	0	0	2
	4	0	0	0	4
<b>Behinderung</b>					
♀	39	3	0	6	48
♂	22	6	0	5	33
	61	9	0	11	81
<b>Sonstiges</b>					
♀	65	19	5	13	102
♂	27	9	3	5	44
	92	28	8	18	146
<b>Gesamt</b>	<b>234</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	<b>72</b>	<b>379</b>

# 2012

	Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>					
♀	67	14	3	21	105
♂	13	5	1	7	26
	80	19	4	28	131
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>					
♀	1	0	0	3	4
♂	0	0	0	3	3
	1	0	0	6	7
<b>Religion/Weltanschauung</b>					
♀	0	0	1	1	2
♂	0	0	0	1	1
	0	0	1	2	3
<b>Alter</b>					
♀	23	2	1	4	30
♂	25	0	0	1	26
	48	2	1	5	56
<b>Sexuelle Orientierung</b>					
♀	2	0	0	0	2
♂	3	0	0	0	3
	5	0	0	0	5
<b>Behinderung</b>					
♀	38	6	2	13	59
♂	6	5	0	8	19
	44	11	2	21	78
<b>Sonstiges</b>					
♀	93	22	9	9	133
♂	31	11	5	8	55
	124	33	14	17	188
<b>Gesamt</b>	<b>302</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>79</b>	<b>468</b>

Allgemeines

Wesentliches zuerst

Gleichbehandlung bei Beschäftigung

Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung

Kommunikation



Allgemeines

Wesentliches zuerst

Gleichbehandlung bei Beschäftigung

Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung

Kommunikation



### 2013

	Land	Gemeinden	LehrerInnen	KAGes	Gesamt
<b>Geschlecht</b>					
♀	41	21	2	8	72
♂	16	5	0	0	21
	57	26	2	8	93
<b>ethnische Zugehörigkeit</b>					
♀	2	0	0	6	8
♂	0	0	0	0	0
	2	0	0	6	8
<b>Religion/Weltanschauung</b>					
♀	3	0	0	0	3
♂	0	2	0	0	2
	3	2	0	0	5
<b>Alter</b>					
♀	15	3	2	3	23
♂	11	0	0	0	11
	26	3	2	3	34
<b>Sexuelle Orientierung</b>					
♀	2	0	0	0	2
♂	2	0	0	0	2
	4	0	0	0	4
<b>Behinderung</b>					
♀	23	14	1	13	51
♂	20	4	1	6	31
	43	18	2	19	82
<b>Sonstiges</b>					
♀	58	25	0	15	98
♂	26	18	0	0	44
	84	43	0	15	142
<b>Gesamt</b>	<b>219</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>368</b>

**Betrachtet** man die Anfragen nach den im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Tatbeständen, so ist eindeutig erkennbar, dass die **überwiegende Anzahl der Geschäftsfälle den Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Be-**

**hinderung betrifft.** Zum Tatbestand der sexuellen Belästigung gingen bei der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten 26 Anfragen ein. Unter „sonstige Anfragen bzw. Beschwerden“ fallen Diskriminierungen bzw. Ungerechtigkeiten, welche nicht unter die landesgesetzlich normierten Tatbestände subsumierbar sind.

### Anfragen 2011-2013 nach Tatbestand

	2011	2012	2013
Geschlecht	119	153	105
ethnische Zugehörigkeit	39	23	24
Religion/Weltanschauung	20	6	21
Alter	39	73	48
sexuelle Orientierung	10	5	4
Behinderung	108	110	108
Sonstiges	170	221	185



Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation





## Schlichtungsverfahren während des Berichtszeitraumes

Ein deutlichen Anstieg gab es seit 2011 bei den Schlichtungsverfahren: Waren es im Berichtszeitraum 2008-2010 insgesamt 34 derartige Verfahren, so wurden im Berichtszeitraum 2011-2013 dreimal so viel, insgesamt 103 Schlichtungsverfahren, durchgeführt.

2011 ist es gelungen, 34 Schlichtungsverfahren durch mediative Beratungen positiv zu erledigen. Die Landes-Gleichbehandlungskommission, als nächste „Instanz“, hatte daher im Jahr 2011 keinen Fall zu bearbeiten.

Im Jahr 2012 kam es zu 32 Schlichtungsverfahren, von denen 30 mit mediativen Beratungen positiv erledigt werden konnten. In zwei Fällen wurde

ein Antrag auf Gutachtenerstellung an die Landes-Gleichbehandlungskommission gestellt.

Die Landes-Gleichbehandlungskommission, als nächste „Instanz“, für die das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten als Geschäftsstelle tätig ist, hatte daher im Jahr 2012 zwei Fälle zu bearbeiten.

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 41 Schlichtungsverfahren durchgeführt, wovon 37 neu eingeleitet wurden. Mittels mediativer Beratung konnten 38 einer Lösung zugeführt werden.

In den noch offenen Verfahren wird weiterhin an einer gemeinsamen Lösung gearbeitet.

## Stellenausschreibungen/ Auswahlverfahren

Von Gesetzes wegen (§ 9 Abs. 3 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz) sind alle Ausschreibungen im Wirkungsbereich der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten vor Kundmachung zur Überprüfung auf Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogramms der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Erhebt diese innerhalb von zehn Tagen keine Einwände, kann die Ausschreibung kundgemacht

werden. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1047 Stellenausschreibungen betreffend der Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogramms überprüft.

In den vergangenen Jahren ist ein Rückgang an fehlerhaften Stellenausschreibungen, in Bezug auf gendergerechte und diskriminierungsfreie Formulierungen, zu erkennen. Dies ist unter anderem auch auf eine breitere Akzeptanz und besseres Wissen über gendergerechte Sprache im Arbeitsalltag zurückzuführen.

	2011			2012			2013		
	Intern	Extern	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt
KAGes	19	164	183	10	191	201	27	249	276
Land	36	35	71	42	35	77	33	41	74
Gemeinden	0	48	48	0	52	52	0	65	65
<b>GESAMT</b>	<b>55</b>	<b>247</b>	<b>302</b>	<b>52</b>	<b>278</b>	<b>330</b>	<b>60</b>	<b>355</b>	<b>415</b>

## Gesamtausschreibungen 2011 - 2013

	Intern	Extern	Gesamt
KAGes	56	604	660
Land	111	111	222
Gemeinden	0	165	165
<b>GESAMT</b>	<b>167</b>	<b>880</b>	<b>1047</b>

In den Richtlinien betreffend Personalaufnahme beim Land Steiermark aus dem Jahre 2008 ist festgelegt, dass die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht hat, mit beratender Stimme an Sitzungen des Personalbeirates teilzunehmen. Im Berichtszeitraum fanden keine Sitzungen des Personalbeirates statt.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte war im Berichtszeitraum in 185 Auswahlverfahren des Landesdienstes mit eingebunden und bei 11

Hearings beratend und stimmberechtigt dabei. Nicht mit eingebunden war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Personalauswahl im Zuge der Verwaltungsreform sowie bei Nachbesetzungen ohne Ausschreibung.

Im Sinne der Gleichbehandlung und des Frauenförderungsgebotes wird empfohlen, die Möglichkeit der Bewerbung – gerade für leitende Funktionen – zu bieten und objektivierte Auswahlverfahren durchzuführen.



# Stellungnahmen und Begutachtungen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffen, im Begutachtungsverfahren Stellungnahmen abzugeben. Im Berichtszeitraum wurden 20

Gesetze und Verordnungen begutachtet und 10 Stellungnahmen dazu abgegeben. Inhaltlich schloss sich die Landes-Gleichbehandlungskommission bei 9 Begutachtungen den Stellungnahmen der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten an.

2011

## Stellungnahmen

1. Stellungnahme zum Entwurf einer Novelle des Stmk. Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes

## Begutachtungen

1. Verordnung, mit der die Verordnung über die Landes-Kinderbetreuungshilfe geändert wird (StKBFG-Durchführungsverordnung)
2. Entwurf des Frauenförderplans für den Bereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

2012

## Stellungnahmen

1. Entwurf einer Novelle des Stmk. Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes
2. Entwurf einer Novelle des Stmk. Pflichtschulerhaltungsgesetzes
3. Internationale Arbeitsorganisation (IAO), Erstellung der Berichte zu ratifizierten Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951; und über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

## Begutachtungen

1. Gesetz, mit dem das Stmk. Kinderbetreuungsförderungsgesetz geändert wird (8. Kinderbetreuungsförderungsgesetznovelle)
2. Entwurf zur Verordnung über die Festlegung der für eine Pragmatisierung geeigneten Stellen im Landesdienst (Stmk. Pragmatisierungsverordnung – StPragmatisierungsVO)
3. Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Behinderteneinstellungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geändert werden

2013

## Stellungnahmen

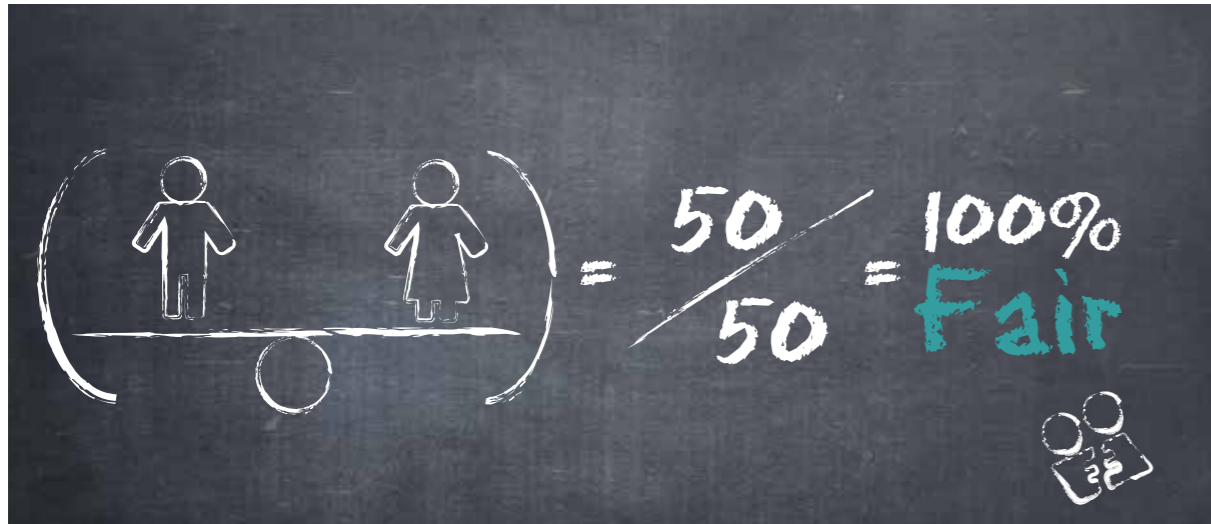
1. Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetzes 2013-StLDAG 2013
2. Entwurf einer Verordnung über die Objektivierung des Leiterbestellungsverfahrens zum Steiermärkischen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetz 2013-StLDAG-VO 2013
3. Entwurf des Steiermärkischen land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechts-Ausführungsgesetzes 2013
4. Entwurf der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung über die Objektivierung des Leiterbestellungsverfahrens an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen
5. Entwurf zum Gesetz, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark geändert wird
6. Entwurf zum Gesetz über die Neugliederung der Gemeinden des Landes Steiermark (Steiermärkisches Gemeindestrukturreformgesetz – StGsrG)

## Begutachtungen

1. Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004 geändert wird (StPEG-Novelle 2013)
2. Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1966 geändert wird (Steiermärkisches Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz-Novelle 2013)
3. Entwurf zum Landesverwaltungsgerichts-Anpassungsgesetz
4. Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz 1999 geändert wird (Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz-Novelle 2013)
5. Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Steiermärkische Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000 geändert wird (StPOG-Novelle 2013)

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation



## Gleichbehandlung & Frauenförderung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

### A. Allgemeine Landesverwaltung

Das Gleichbehandlungsgebot besagt, dass im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis niemand aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Aufgrund des Frauenförderungsgebotes hat das Land auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken. Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in der betreffenden Gehaltsklasse oder Verwendungs-/Entlohnungsgrup-

pe gemäß der Anlage zu dieser Verordnung in einer Dienststelle weniger als 50 % beträgt.

#### a. Personalstatistiken

Nachstehend Angaben zum Personalstand aufgeteilt nach Geschlecht und Verwendungs-/Entlohnungsgruppe zum Stichtag des jeweiligen 31.12.

#### Tarifgruppen 2011-2013

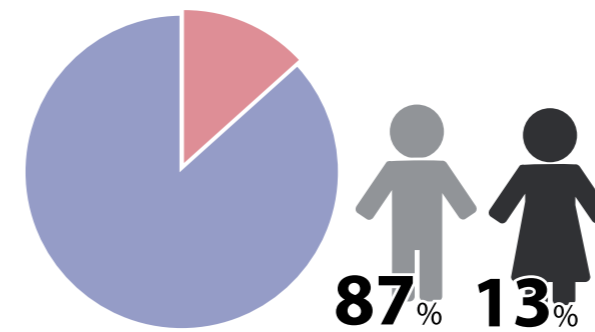
In einzelnen Tarif- und Verwendungsgruppen ist die Quote des 50%igen Frauenanteils bereits erreicht. Dies betrifft vorwiegend den Assistenzbereich aber auch den Bereich der SachbearbeiterInnen und ReferentInnen.

#### Leitungsfunktionen

Auf oberster Führungsebene ausgenommen Referatsleitung liegt der Frauenanteil bei **ca. 27%**

### Geleistete Überstunden

Rund 87% der angeordneten Überstunden werden von Männern verrichtet.



### Teilzeit, Pflegefreistellung, Karenz

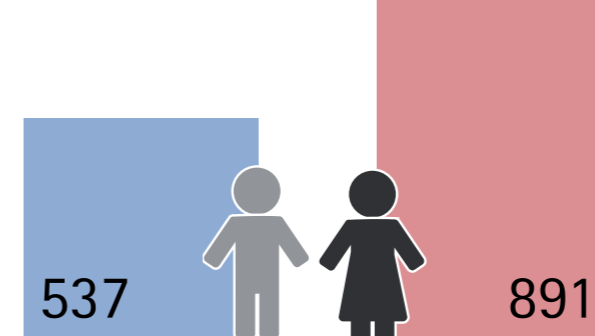
Typisch weiblich besetzt ist nach wie vor Teilzeitarbeit. Von insgesamt 3.408 weiblichen Bediensteten arbeiteten zum Stichtag 31.12.2013 rund 1/3 in Teilzeit. Wohingegen von 3.094 männlichen Bediensteten nur 109 die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nahmen.

Im Berichtszeitraum nahmen 21 Väter den „Papamonat“ (Väter-Frühkarenz) in Anspruch und 42 Männer gingen in Väterkarenz nach dem St.MSchKG.

In unbezahltem Karenzurlaub im Sinne des § 70 L-DBR befanden sich im Jahr 2013 ca. doppelt so viel Frauen wie Männer.

Die Möglichkeit der Pflegefreistellung nehmen wesentlich mehr Frauen als Männer in Anspruch, 2013 waren dies 891 von insgesamt 1428.

### Pflegefreistellungen 2013 nach Geschlecht



### Neueinstellungen

Im Berichtszeitraum kam es zu 707 Neueinstellungen, davon waren 439 weiblich und 18 „nicht Österreichische StaatsbürgerInnen“

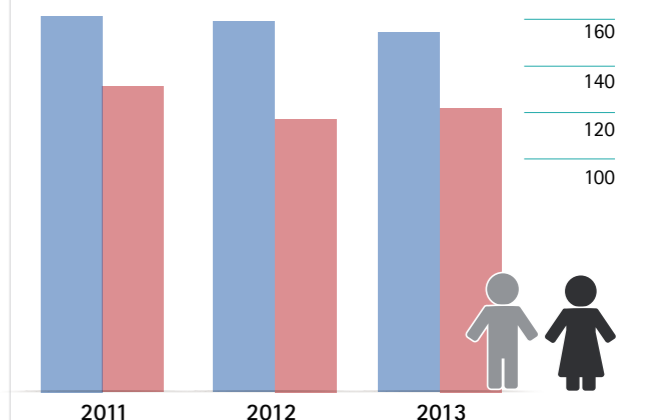
Im Berichtszeitraum wurden 133 Lehrstellen neu besetzt, davon waren 63 Frauen.

	2011	2012	2013
gesamt	187	251	269
unter anderen			
ST-Schema	59	72	110
Nicht-ÖsterreicherInnen	2	10	6
Gestützte	3	5	11
Lehrlinge	40	44	49
FachpraktikantInnen	22	33	34
Trainees	2	2	3
Versetzung aus den Polit. Büros	27	17	22

### Gestützte Dienstposten

Das Land in seiner Vorbildfunktion als sozialer Dienstgeber hat im Jahr 2013 nicht nur 276 gestützte MitarbeiterInnen nach dem Steirischen Behindertengesetz in unterschiedlichen Bereichen beschäftigt, sondern auch noch zusätzlich ca. 300 Bedienstete, deren Grad der Behinderung über 50 % liegt, nach dem Bundesbehinderteneinstellungsgesetz.

Weitere 15 Bedienstete konnten eine Integrationslehre absolvieren.



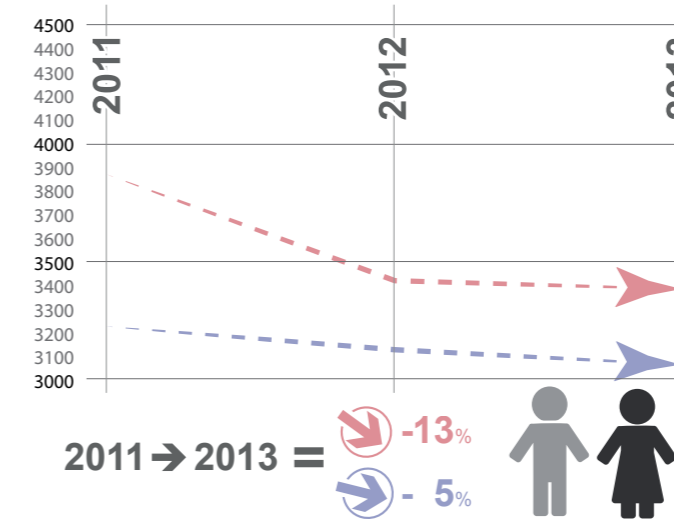
Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

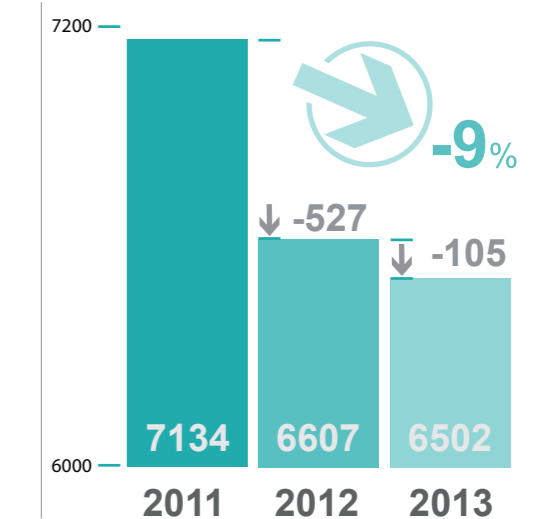
## Personalstand 31.12.2013 Anwesende Vertragsbedienstete und BeamtInnen

Anzahl der Frauen in den Tarifgruppen	Tarife	Anzahl der Männer in den Tarifgruppen	% Aufteilung	Gesamtzahl nach Tarif
140	A	292	32/68	432
357	B	362	50/50	719
	B1	1	0/100	1
728	C	246	75/25	974
198	D	76	72/28	274
5	E		100/0	5
3	FIX	5	38/63	8
4	K3		100/0	4
	KEINE	1	0/100	1
8	L1	10	44/56	18
59	L2A2	49	55/45	108
	L3	2	0/100	2
9	LVWG	2	82/18	11
	LVWGPRÄS	1	0/100	1
	P1	1	0/100	1
5	P2	55	8/92	60
4	P3	107	4/96	111
249	P4	83	75/25	332
23	P5		100/0	23
1	SI2	1	50/50	2
7	SII/1	2	78/22	9
100	SII/2	4	96/4	104
7	SII/3		100/0	7
3	SII/4		100/0	3
	SIV/7	3	0/100	3
2	SIV/8		100/0	2
25	SIV/9	1	96/4	16
64	ST01	10	86/14	74
24	ST02	2	92/8	26
10	ST03	226	4/96	236
16	ST04	17	48/52	33
204	ST05	50	80/20	254
108	ST06	64	63/37	172
207	ST07	547	27/73	754
147	ST08	182	45/55	329
68	ST09	97	41/59	165
76	ST10	51	60/40	127
96	ST11	94	51/49	190
238	ST12	149	61/39	387
33	ST13	55	37/63	88
127	ST14	149	46/54	276
32	ST15	55	37/63	87
10	ST16	18	36/64	28
2	ST17	2	50/50	4
1	ST18	6	14/86	7
8	ST19	13	38/62	21
	ST22	3	0/100	3

## Personalstand aufgeteilt nach Geschlecht und Jahr

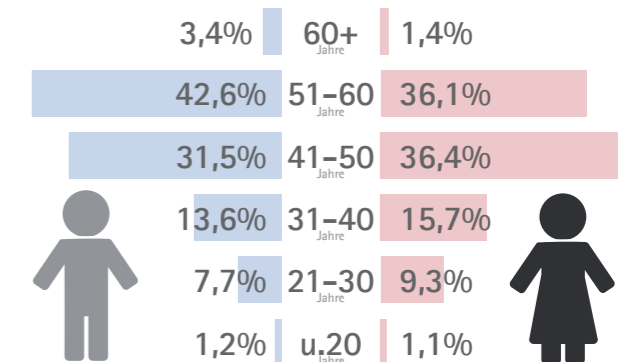


## Personalstand gesamt in Jahren



## Altersstruktur zum Stichtag 31.12.2013

Auffallend ist die Altersstruktur im steirischen Landesdienst. Rund 75,7% der Landesbediensteten sind 40 Jahre und älter (Tendenz weiter steigend!), das Durchschnittsalter liegt derzeit bei ca. 46 Lebensjahren. Der Leitfaden „Arbeitsfähigkeit“ (LAF) sowie Informationsveranstaltungen und Schulungen zum Thema „generationsgerechtes Führen“ sind Maßnahmen seitens der Abteilung 5 – Personal in Zusammenarbeit mit der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten, Altersdiskriminierung entgegenzuwirken.



## b. Verwaltungsreform 2012

Im Zeitraum dieses 3-Jahres-Berichts der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wurde die steirische Verwaltungsreform, die unter anderem Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis in leitenden Funktionen hatte, umgesetzt. Im Statistik-Teil dieses Berichts wird dies durch die deutlichen Unterschiede in den Tabellen von 2012 und 2013 sichtbar gemacht und hier soll nun zum besseren Verständnis ein kurzer Überblick über die Verwaltungsreform gegeben werden.

### Reorganisation des Amtes

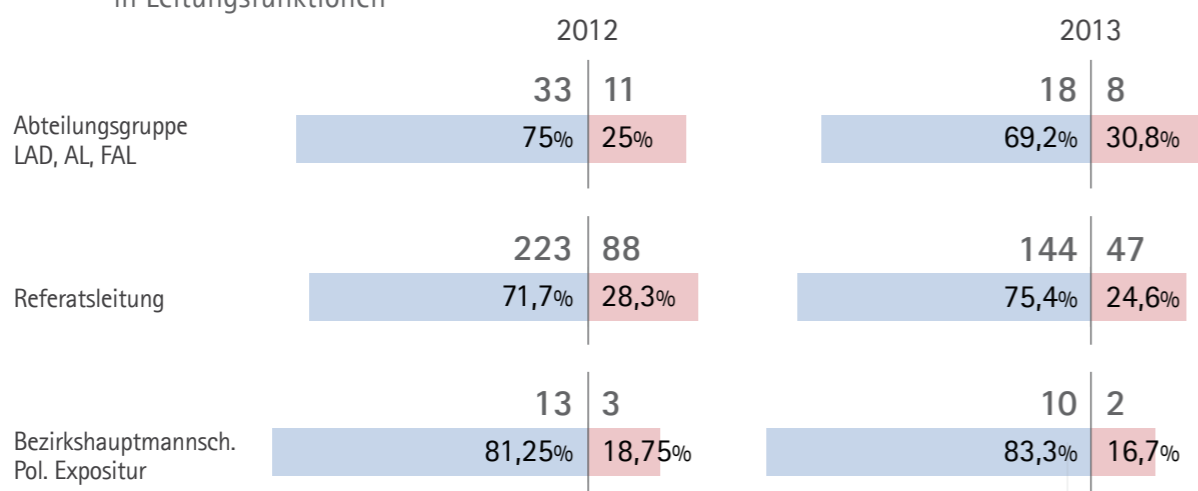
Ein wesentlicher Bestandteil der aktuellen Verwaltungsreform im Land Steiermark ist die Reorganisation des Amtes der Landesregierung. In der „Reformagenda Steiermark“ vom 30. Juni 2011 wurden zu diesem Vorhaben folgende Ziele formuliert: Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation, Verflachung von Hierarchien sowie Verschlankeung der Strukturen, wobei es im Idealfall zu einer Halbierung der Zahl der Organisationseinheiten kommen soll.

Vor der Reorganisation des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung waren ca. 3.150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2 Gruppen und 48 Abteilungen/Fachabteilungen und 227 Referaten unterschiedlicher Größe gegliedert. Mit der neuen Aufbauorganisation des Amtes der Landesregierung

wurden die beiden Gruppen und 48 Abteilungen/Fachabteilungen abgeschafft und stattdessen, eine Landesamtsdirektion und 16 Abteilungen sowie 9 Fachabteilungen eingerichtet, um auch in der Zentrale die Strukturen deutlich zu verschlanken. Das Top-Management des Landes wurde von bisher 50 auf 25 Personen reduziert und erhielt den Auftrag, die jeweiligen Organisationseinheiten neu zu strukturieren, sodass ab 1. August 2012 der Neuauftritt des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung realisiert werden konnte.

Mit der Neuorganisation des Amtes wurden einfachere und klarere Strukturen geschaffen. Die Anzahl der Organisationseinheiten wurde nahezu halbiert, eine Hierarchieebene entfiel, und 9 Gebäudestandorte konnten aufgelassen werden. Diese organisationsrechtlichen Maßnahmen zogen nach sich, dass die seinerzeitigen Gruppenleiter, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter abberufen und neue Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter für die ab 1. August 2012 eingerichteten Organisationseinheiten des Amtes bestellt wurden.

### Prozentuelle Geschlechterverteilung in Leitungsfunktionen



## Zusammenführung von Bezirkshauptmannschaften

Konkret wurden folgende Bezirkszusammenführungen durchgeführt:

- Zusammenführung der Bezirke Judenburg und Knittelfeld zum neuen Bezirk Murtal und Auflassung der politischen Expositur Bad Aussee: Auftrag: 6/2011, Umgesetzt: 1/2012
- Zusammenführung der Bezirke Bruck/Mur und Mürzzuschlag zum neuen Bezirk Bruck-Mürzzuschlag, Feldbach und Radkersburg zum neuen Bezirk Südoststeiermark sowie Fürstenfeld und Hartberg zum neuen Bezirk Hartberg-Fürstenfeld: Auftrag: 4/2012, Umgesetzt: 1/2013

Die Steiermark gliedert sich daher seit 1.1.2013 in 12 Bezirke und 1 Expositur (zuvor: 16 Bezirke und 2 Exposituren), wovon zwei Bezirkshauptmannschaften von Frauen geleitet werden, womit das Ziel einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in dieser Funktionsgruppe bei weitem nicht erreicht ist und daher nach wie vor eine Frauenförderung geboten ist. Die Steiermärkische Landesregierung sowie die Steuerungsgruppe der Verwaltungsreform wurden

seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten darauf hingewiesen, dass es im Sinne der Frauenförderung notwendig ist, dass Frauen die Möglichkeit der Bewerbung auf leitende Funktionen geboten wird und es zu einem objektivierten Auswahlverfahren kommt.

Frauenförderung ist nach wie vor als ein Ziel zur Umsetzung der Chancengleichheit zu wahren. Daher sind bei Bestellungen von allen Funktionen und künftigen Strukturänderungen das in § 14 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierte Frauenförderungsgebot sowie die Bestimmungen des Landes-Frauenförderungsprogrammes zu berücksichtigen und diese gezielt umzusetzen.

Es wird empfohlen, bei künftigen Strukturänderungen auf die Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Landes-Frauenförderungsprogrammes vermehrt Rücksicht zu nehmen, um die Frauenquote von 50% in Führungspositionen erreichen zu können.

## c. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Frauenförderung und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld

Um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, ist es notwendig, diesbezüglich Maßnahmen zu setzen. Im Berichtszeitraum konnten einige Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Frauenförderung umgesetzt werden. Beispielhaft sollen nachstehende erwähnt werden:

- Verankerung eines Mobbingverbotes im Dienstrecht
- Verankerung der Telearbeit im Dienstrecht
- Verankerung einer zweiten Woche Pflegefreistellung für Eltern von behinderten Kindern ohne Altersgrenzen im Dienstrecht

- Rechtsanspruch auf Frühkarenzurlaub für Väter
- Familienhospizfreistellung
- Rückkehrrecht nach Inanspruchnahme von Karenz auf einen gleichwertigen Dienstposten
- Herabsetzung der Wochendienstzeit vor Eintritt in den Ruhestand
- Leitfaden „Arbeitsfähigkeit“
- Leitfaden „Wiedereinstieg leichtgemacht“
- Richtlinien über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechte Sprache in Formularen des Amtes der Landesregierung

### d. Gleichbehandlung in der Aus- und Weiterbildung

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Landes-Frauenförderungsprogramm sprechen sich für eine Gleichbehandlung in der Aus- und Weiterbildung aus und sehen dafür spezielle Maßnahmen vor.

Die Steiermärkische Landesverwaltungsakademie als interner Dienstleister für Aus- und Fortbildungsfragen bietet ein breit gefächertes Seminarprogramm für die unterschiedlichen Zielgruppen an. Dieses Seminarprogramm steht im Sinne der Chancengleichheit jedermann/-frau gleichermaßen zur Verfügung.


Im Berichtszeitraum 2011-2013 haben 14.137 Landesbedienstete, davon 8444 Frauen, unterschiedlichste Seminare besucht.

#### Teilnahme an Seminaren

	2013	2012	2011	Gesamt
	2.820	2.739	2.885	8.444
	1.759	1.638	2.296	5.693
				14.137

#### Referentinnen

Der Anteil der weiblichen Referentinnen liegt durchschnittlich bei 40 %.

	2013	2012	2011
	43%	44%	35%

Auffallend ist, dass wesentlich mehr weibliche Bedienstete - annähernd 60 % - das Seminarprogramm der Steiermärkischen Landesverwaltungsakademie in Anspruch nehmen als männliche Kollegen.

#### Spezielle Seminare für Frauen

2011 wurden vier speziell für Frauen ausgerichtete Seminare angeboten, welche von 64 TeilnehmerInnen besucht wurden.

2012 wurden sechs Frauenseminare angeboten, an denen 88 Kolleginnen teilgenommen haben.

2013 fanden fünf speziell für Frauen ausgerichtete Seminare statt, welche von 63 MitarbeiterInnen besucht wurden.

#### Spezielle Seminare zum Thema Behinderung

Zum Thema Behinderung wurden 2011 zwei Seminare, 2012 ein Seminar und 2013 wieder zwei Seminare angeboten.

Insgesamt nahmen daran 57 Personen teil, davon waren 39 weiblich.

#### Corporate social responsibility im Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Im Amt der Steiermärkischen Landesregierung wurde vor einigen Jahren die CSR – corporate social responsibility Initiative gestartet, im Rahmen derer Seminare zu diesen Themen stattfanden. Im Jahr 2013 nahmen 54 Personen an diesen Seminaren teil.

Darüber hinaus wurden noch zwei weitere Seminare angeboten, die sich mit dem Thema Generationenmanagement sowie mit dem Berufsprozess Bediensteter über 45 Jahre beschäftigten. Daran nahmen weitere 71 Personen teil.

Im Berichtszeitraum fanden gemäß § 15 Landes-Frauenförderungsprogramm drei WiedereinsteigerInnenkurse mit 31 TeilnehmerInnen statt. Leider war es nicht möglich, während dieser auch eine Kinderbetreuung anzubieten.

Die Steiermärkische Landesverwaltungsakademie hat im Berichtszeitraum Lehrgänge im Sinne § 14 Landes-Frauenförderungsprogramm für Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte angeboten. Im Rahmen dieser wurden die Themen Frauenförderung, Landes-Gleichbehandlungsgesetz und

Umgang mit MitarbeiterInnen behandelt und bearbeitet.

Im Rahmen der Einführungskurse hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte die Möglichkeit neuen MitarbeiterInnen die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung näher zu bringen.

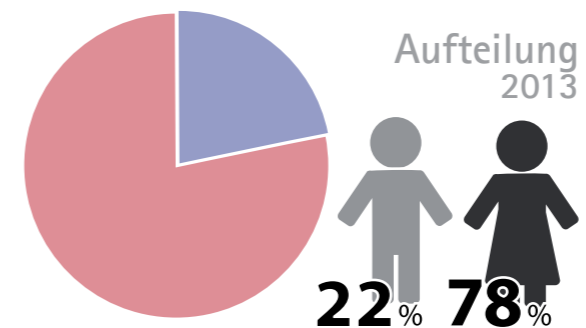
Ebenfalls hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte die Möglichkeit an der Gemeinde Verwaltungsakademie im Zuge von 5 Basislehrgängen mit den Gemeindebediensteten die Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung zu erörtern.

#### TeilnehmerInnen bei den Einführungskursen

	2013	2012	2011	Gesamt
	46	71	100	217
	35	38	79	152
				369

## B. Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH

Der Frauenanteil in der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH ist sehr hoch. Im Jahr 2013 waren 78 % der Beschäftigten Frauen.

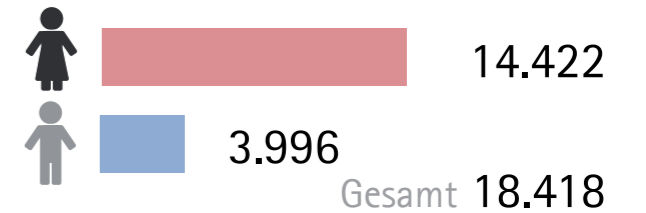


Der hohe Anteil an Frauen erklärt sich darin, dass der Pflegebereich nach wie vor rollentypisch weiblich gesehen und besetzt wird, da es auch an männlichen Bewerbern mangelt.

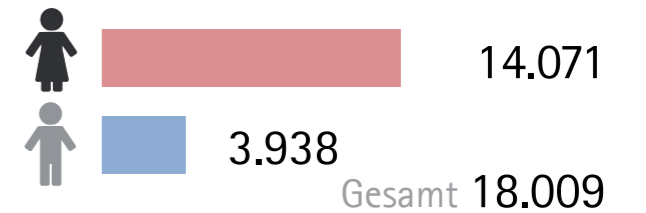
„Die Wahrheiten der Menschen sind die unwi-  
derlegbaren Irrtümer.“

Friedrich Nietzsche (1844-1900)

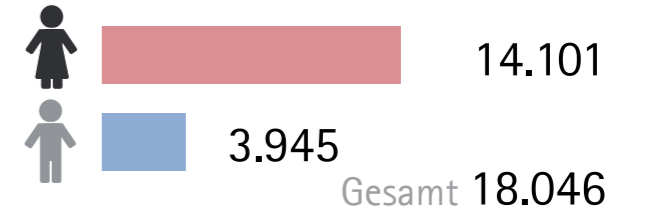
#### Beschäftigungsaufteilung 2013



#### Beschäftigungsaufteilung 2012



#### Beschäftigungsaufteilung 2011



## Neuaufnahmen der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH

Im Berichtszeitraum 2011-2013 wurden im Bereich der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH insgesamt 3442 Personen aufgenommen, davon waren 2693 weiblich. Der Anteil der MitarbeiterInnen ohne österreichische Staats-

bürgerschaft ist in den Jahren 2011- 2013 geringfügig gestiegen. Im Berichtszeitraum wurden 208 Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft neu aufgenommen.

### Aufnahmen pro Verwendungsgruppe

	2011		2012		2013	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Apotheker-Schema	2	1	2		1	3
Direktoren-Schema				1		
KV-Ang.Lehrling	13	3	10	2	4	22
KV-Arb.Lehrling	10	6	14	4	3	10
KindergärtnerInnen	2		1			
SI-Schema	168	96	156	104	95	183
SII-Schema	510	73	457	70	96	550
SIII-Schema	88	12	85	14	20	120
SIV-Schema	89	27	92	25	35	86
SV-Schema		1	1	4	4	
SIIIa-Schema		2				1
SIa-Schema		1				
Fixbezug	4	25	5	11	9	8
<b>Gesamt</b>	<b>886</b>	<b>247</b>	<b>823</b>	<b>235</b>	<b>267</b>	<b>984</b>

### Eintritte von MitarbeiterInnen OHNE österreichische Staatsbürgerschaft

	2013	2012	2011
♀	54	52	53
♂	20	13	13

### MitarbeiterInnen OHNE österreichische Staatsbürgerschaft

	2013	2012	2011
♀	354	328	318
♂	123	115	117

## Gestützte Dienstposten

Im Berichtszeitraum 2011-2013 konnten insgesamt 381 gestützte MitarbeiterInnen eingesetzt werden. Es standen 91 Dienstposten für gestützte MitarbeiterInnen für die LKHs und 18,25 für die Pflegeheime zur Verfügung.

### Vereinbarkeit

Im Berichtszeitraum nahmen 18 Väter die Möglichkeit der Väter-Frühkarenz (Papamonat) in Anspruch.

2011	Karenz nach MSchKG	unbez. Karenzurlaub	2012	Karenz nach MSchKG	unbez. Karenzurlaub
♀	1.197	598	♀	1.170	605
♂	39	78	♂	31	85
<b>Gesamt</b>	<b>1.236</b>	<b>676</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1.201</b>	<b>690</b>

## Führungsebene

Die Führungsebene im Bereich der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH scheint auf den ersten Blick weiblich und die 50% Quote Frauenanteil im Sinne des Landes-Frauenförderungsprogrammes erfüllt zu sein. Bei näherer Betrachtung ist diese jedoch nur im Pflegebereich eindeutig erfüllt.

Die Führungsebene im Bereich der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH im Pflegebereich ist eindeutig weiblich.

Auf Abteilungsleitungsebene und auch im ärztli-

chen Bereich (PrimärärztInnen und OberärztInnen) bedarf es nach wie vor einer zielgerichteten Frauenförderung.

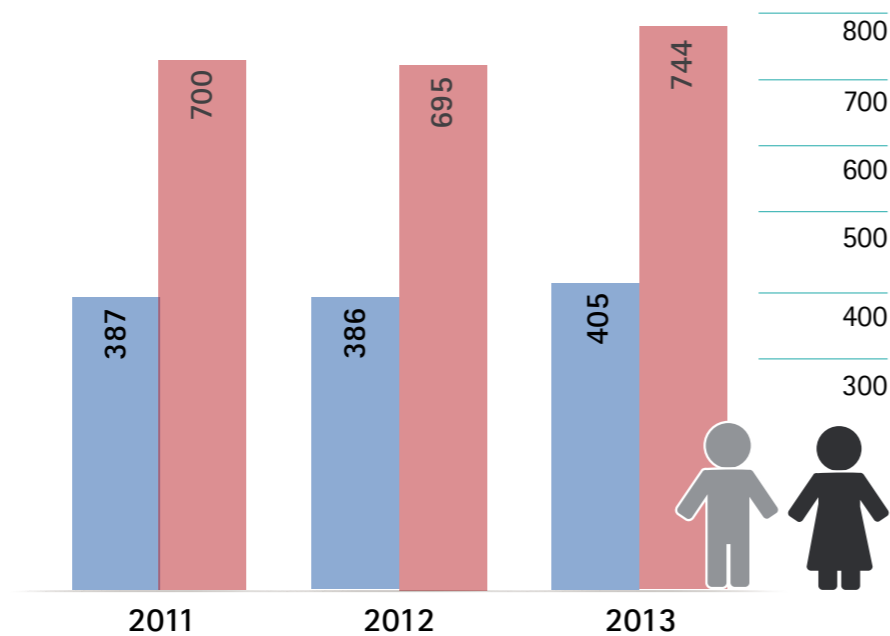
2011	gesamt	in Teilzeit	2012	gesamt	in Teilzeit
♀	700	138	♀	695	156
♂	387	7	♂	386	8
<b>Gesamt</b>	<b>1.087</b>	<b>145</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1.081</b>	<b>164</b>

## Führungsfunktionen

im gesamten KAGes – Bereich

### Führungsfunktionen gesamt

gesamte Führungsebene aufgeteilt nach Geschlecht.



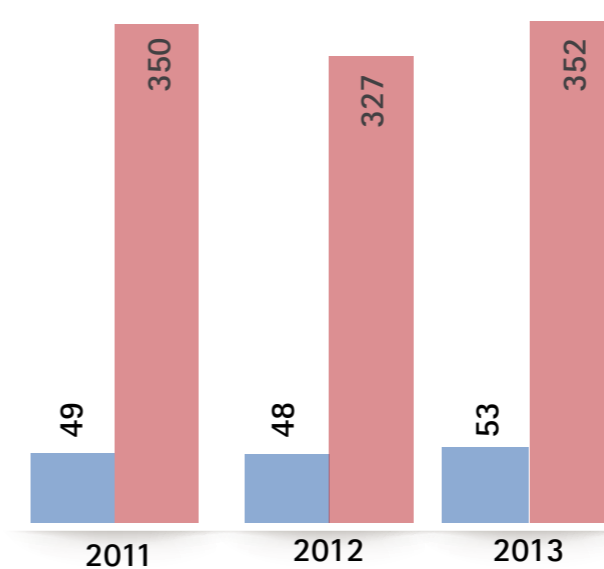
### Führungspositionen nach Funktionen

Gesamte Führungsebene aufgeteilt nach Geschlecht.

Funktion	2011		2012		2013	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Vorstand	2	1	2	1	2	1
AL-Mitglied	29	14	33	11	31	12
Prim.	66	6	67	5	65	5
Stationsleitung	49	350	48	327	53	352
OE-LeiterIn	241	329	236	351	254	374
<b>GESAMT</b>	<b>387</b>	<b>700</b>	<b>386</b>	<b>695</b>	<b>405</b>	<b>744</b>

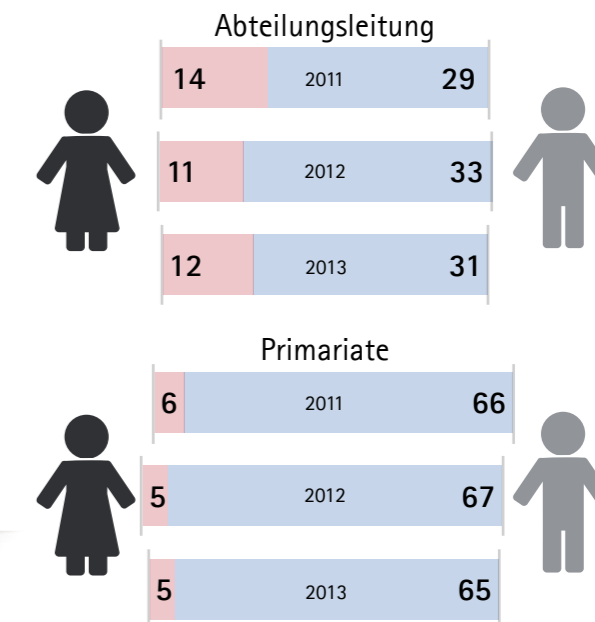
### Stationsleitung

Die Führungsebene im Bereich der Pflege ist vorwiegend weiblich besetzt.



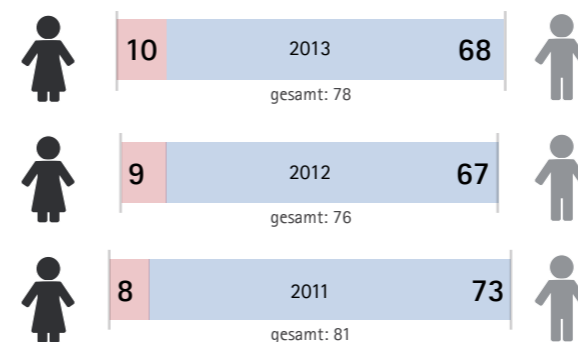
### Abteilungsleitung und Primariate

Im Gegensatz zur Stationsleitung ist die Leitung vorwiegend männlich.



### OberärztInnen der KAGES

Oberärztinnen sind in der Gesamtliste nicht enthalten.



2013 waren lediglich 5 von 70 PrimarärztInnen weiblich und nur 10 von 78 OberärztInnen.

Um längerfristig eine Ausgewogenheit der Geschlechter auch auf der Führungsebene herzustellen, setzt die Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung. Das Programm „Lebensphasenorientierung ÄrztInnen“, welches u.a. die Verbesserung von Beruf und Familie u.a. durch „Führen in Teilzeit“ ermöglichen soll, wurde bereits gestartet.

Die Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH hat Maßnahmen im Rahmen ihrer Personalpolitik etabliert, um die Aspekte der Gleichbehandlung und Frauenförderung adäquat zu vertreten und umzusetzen.

Durch bewusstseinsbildende Maßnahmen, über Schulungen und Informationsmaterial konnten im Bereich der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH MitarbeiterInnen, aber auch Führungskräfte, zum Thema (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden.

Näheres dazu auch siehe Kapitel 05 Informationsveranstaltungen.



## C. Gemeindeverwaltung

Gemeinden und Gemeindeverbände haben auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hinzuwirken.

Ziel ist die Erreichung einer Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern in den Verwendungs-, Entlohnungs- und Funktionsgruppen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind.

Soweit eine Frauenförderung im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes geboten ist, haben die Gemeinden und Gemeindeverbände ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen. In diesem ist festzulegen, welche Maßnahmen durchzuführen sind, um eine bestehende Unterrepräsentation oder eine bestehende Benachteiligung von Bediensteten zu beseitigen.

Gemäß § 20 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtet, ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen, soweit eine Frauenförderung geboten ist.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat die steirischen Gemeinden auf diese Bestimmungen hingewiesen.

In den Gemeinden Bruck an der Mur und Kapfenberg ist bereits seit einiger Zeit ein Frauenförderungsprogramm gültig. Die Gemeinde Weiz hat als 3. Gemeinde mit Gemeinderatsbeschluss vom 16.12.2013

ebenfalls ein Frauenförderungsprogramm beschlossen. In allen übrigen Gemeinden der Steiermark scheint eine Frauenförderung im Sinne des L-GBG durch Erlassung eines Frauenförderungsprogramms nicht geboten zu sein.

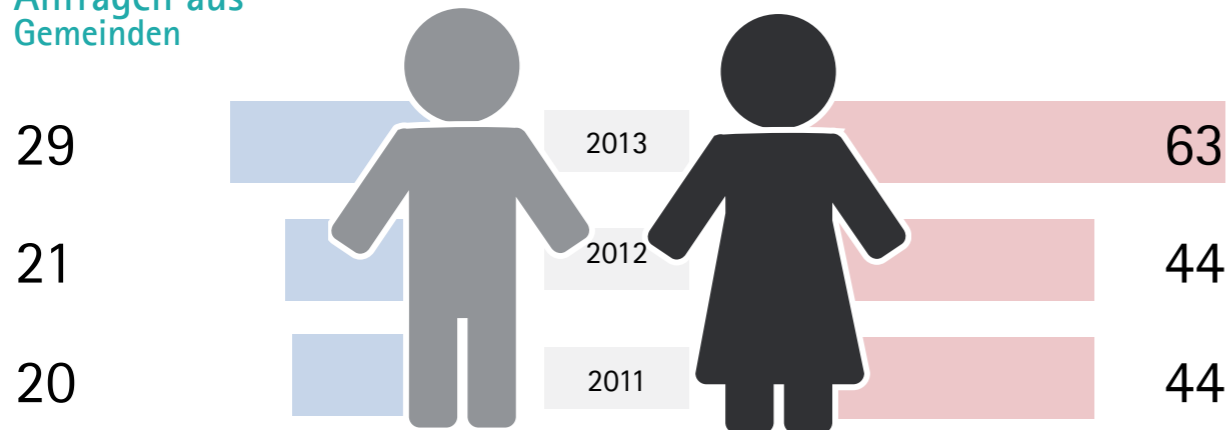
Es wird empfohlen, dass sich Gemeinden gerade im Zuge der Gemeindestrukturreform mit einer gezielten Frauenförderung auseinandersetzen und dementsprechend Maßnahmen im Sinne des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes verordnen.

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/ des Bürgermeisters eine Kontaktperson für Gleichbehandlungsfragen für die Dauer von 5 Jahren zu bestellen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung waren 188 Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen in den steirischen Gemeinden bestellt.

Im Zuge der Gemeindestrukturreform wurde seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten darauf hingewiesen, dass es durch die Zusammenlegung von Gemeinden zu keiner Diskriminierung von Bediensteten kommen darf und gegebenenfalls neue Kontaktpersonen zu bestellen sind.

Im Berichtszeitraum wurden 221 Anfragen seitens der Gemeindebediensteten zur Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierung bearbeitet.

### Anfragen aus Gemeinden

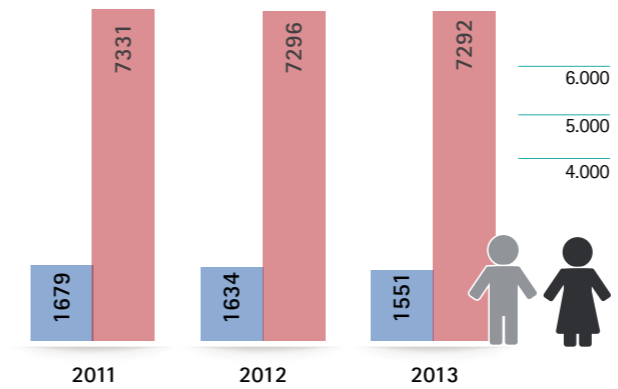


## D. Öffentliches Schulwesen

### a. Öffentliche Pflichtschulen

Seit 2010 gilt das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes auch für LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Die Schule ist eindeutig weiblich.

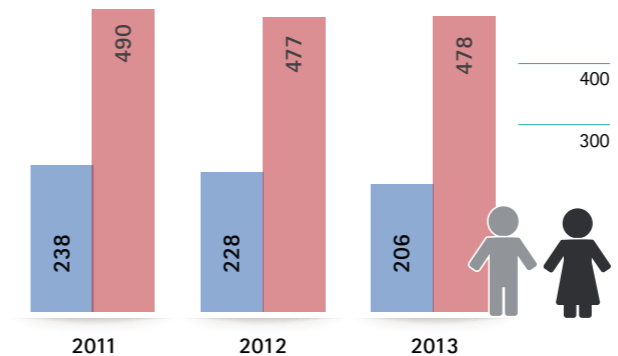
#### Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (Pflichtschulen)



Auch die Führungsebene ist im öffentlichen Pflichtschulbereich weiblich besetzt und bedarf daher keiner gezielten Frauenförderung.

Im Jahr 2013 waren von insgesamt 684 Schulleitungen 478 weiblich besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 69,8 %.

#### Leitung an öffentlichen Schulen (Pflichtschulen)



Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1384 Lehrkräfte neu aufgenommen, davon waren 1145 Frauen.

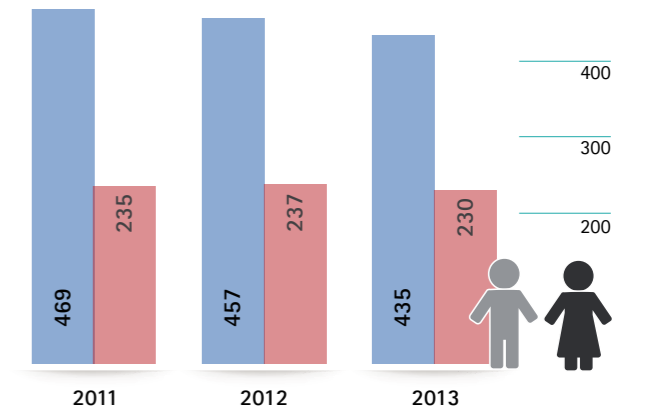
Auch bei den neu bestellten 117 Leitungsfunktionen wurden 80 mit Frauen besetzt.

### b. Landesberufsschulen

Im Bereich der Berufsschulen ist noch keine Ausgewogenheit der Geschlechter zu verzeichnen.

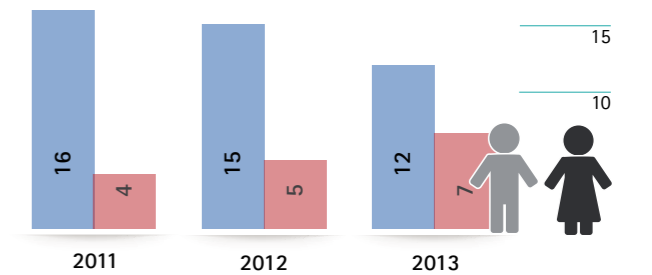
Sowohl das allgemeine Lehrpersonal als auch die Führungsebene ist in diesem Bereich überwiegend männlich besetzt.

#### Lehrkräfte an Landesberufsschulen



Im Berichtszeitraum wurden 78 Lehrkräften neu aufgenommen davon waren 31 weiblich.

#### Leitung an den Landesberufsschulen



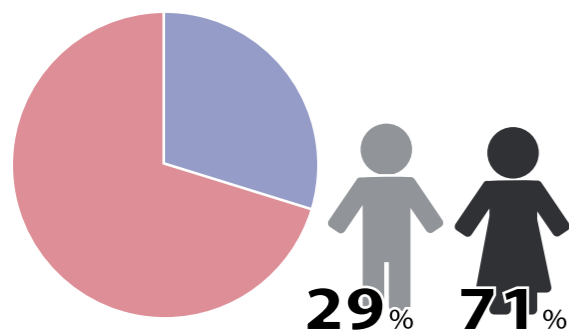
8 Leitungsfunktionen wurden neu besetzt, davon 5 mit Frauen.



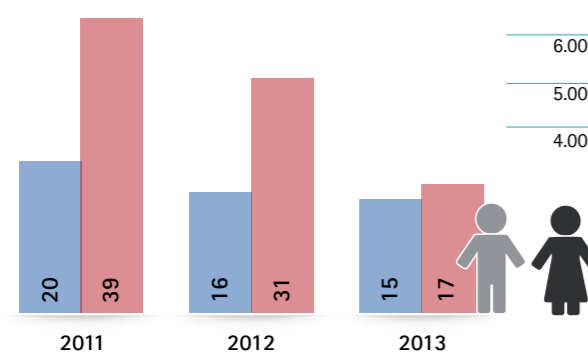
## C Land- und forstwirtschaftliche Berufs- & Fachschulen

Auch der Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen ist weiblich dominiert. Im I L- Schema erreicht der Frauenanteil zwei Drittel, im II L Schema ist das Verhältnis von Frauen und Männern annähernd gleich, so waren im Jahr 2013 von 32 Bediensteten 17 Frauen.

### I-L LehrerInnen gesamt

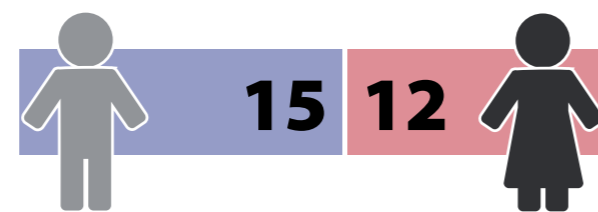


### II L-LehrerInnen

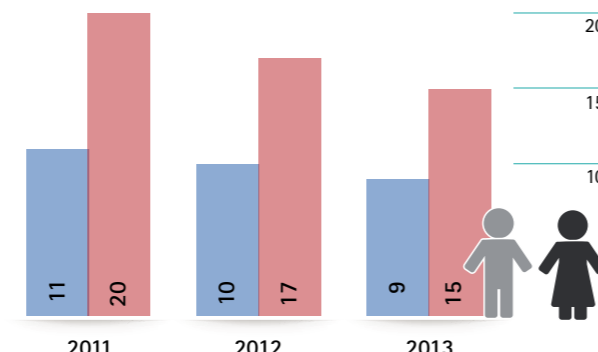


### Neuaufnahmen bei Land- u. forstwirtschaftlichen Schulen sowie Fachschulen

Neu aufgenommen wurden im Berichtszeitraum 15 Männer und 12 Frauen. Die Schulleitungen an den land- und forstwirtschaftlichen Schulen sind zum Großteil weiblich besetzt. Zum Stichtag 31.12.2013 wurden von 24 Schulen 15 von Frauen geleitet.



### Schulleitung



## Gleichbehandlung

### außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden im Sinne des Gesetzes mittelbar oder unmittelbar diskriminieren, belästigen oder sexuell belästigen.

Dies gilt in der Vollziehung der Angelegenheiten

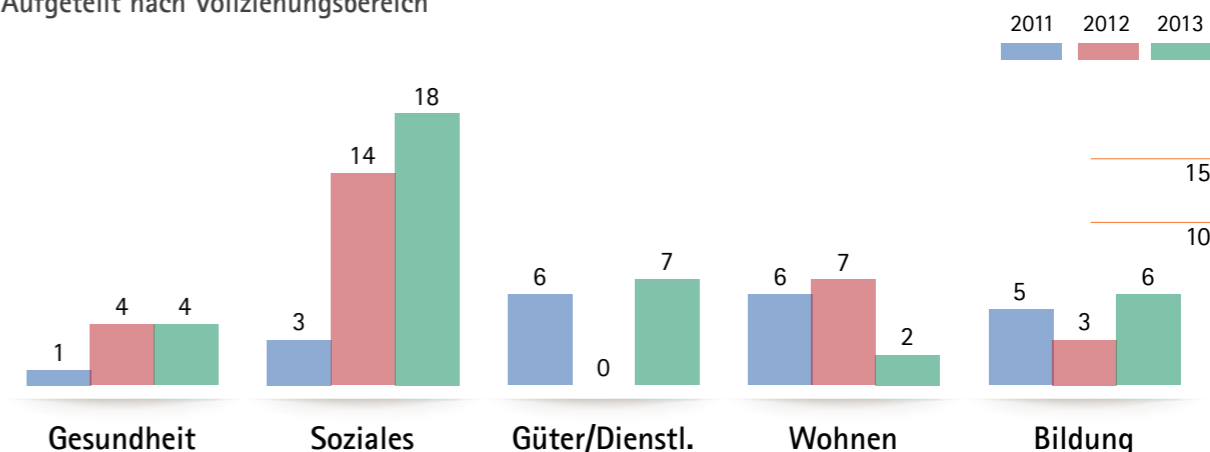
1. Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
2. Gesundheit,
3. Soziales,
4. Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung
5. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum soweit diese landesgesetzlich zu regeln sind.

Mit der Novelle LGBl. Nr. 165/2013 kam es zu Änderungen des 5. Abschnittes des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und somit zur

Umsetzung der im Bericht 2008-2010 der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten geforderten Klärung, dass das Gleichbehandlungsgebot außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung auch für die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt. Ergänzt wurde dieses Gleichbehandlungsgebot auch in der Vollziehung der Angelegenheiten, soweit sie landesgesetzlich zu regeln sind, um den Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung sowie um den Tatbestand der Belästigung und sexuellen Belästigung. Es wurde den EU-Richtlinien entsprochen und ein Benachteiligungsverbot eingefügt und die Rechtsfolgen bei Ungleichbehandlung und Mehrfachdiskriminierung ausgeführt.

Im Berichtszeitraum 2011-2013 wurden 86 diesbezügliche Geschäftsfälle bearbeitet sowie weitere 290 allgemeine Anfragen zur Gleichbehandlung und Diskriminierung von Bürgerinnen und Bürgern.

### Anfragen außerhalb von Beschäftigung Aufgeteilt nach Vollziehungsbereich



# Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark hat nicht nur die Aufgabe, den Bediensteten des Landes mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, sondern diese auch über ihre Möglichkeiten und Rechte nach dem Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz adäquat und umfangreich zu informieren. Zudem gehört es auch zu ihren Aufgaben, Privatpersonen, die sich durch Bedienstete des Landes oder einer Gemeinde diskriminiert fühlen, über ihre Rechte aufzuklären. Ein Anliegen der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist darüber hinaus, nicht nur Betroffene, sondern die steirische Gesellschaft generell, in Hinblick auf die Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Gender zu sensibilisieren, um einen konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung von Gleichbehandlung zu leisten.

Um diesen Aufgaben und Zielen gerecht zu werden, wurden im Laufe der letzten drei Jahre unter anderem folgende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt:

## Informationsbroschüren

Anlässlich des EU-Jahres des aktiven Alters 2012 wurde ein neuer Folder zu „Altersdiskriminierung“ aufgelegt. Der Folder beinhaltet Informationen und Ratschläge rund um diesen Diskriminierungstatbestand.

In den vergangenen Monaten wurden alle Informationsbroschüren zu den Themen „Diskriminierung“, „Chancengleichheit“, „Altersdiskriminierung“, „Genderfairness“ und „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ neu gestaltet.

Den „Diskriminiert“-Folder gibt es seit 2013 auch in einer englischen Übersetzung und in Leicht Lesen.



Mit den Foldern und dem neuen Plakat zu „Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, dem Jahres-schwerpunkt 2013, konnten wir in allen Dienststellen präsent sein, um in Folge für alle auffindbar zu sein und auf diesem Wege möglichst viele mit unseren Informationen zu erreichen.

## Sprechtage in den Bezirken

Im Berichtszeitraum wurden je nach Bedarf ein- bis zweimal jährlich Sprechstage in allen steirischen Bezirken abgehalten. Mit der vertraulichen Beratung vor Ort konnten auch jene erreicht werden, die nicht die Möglichkeit haben, in die Sprechstunden nach Graz zu kommen. Die regulären Sprechstunden im Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten finden jeweils Montag bis Freitag, von 9 bis 12 Uhr, sowie nach telefonischer Vereinbarung statt.

## Newsletter

Vierteljährlich und darüber hinaus zu aktuellen Ereignissen erschien ein „Newsletter“, welcher das gesamte Netzwerk der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten sowie die Kontaktpersonen über Termine bezüglich Sprechtagen und Schulungen sowie über aktuelle Aktivitäten im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung informierte.

## Pressearbeit

Im Berichtszeitraum konnten mit zielgerichteter Pressearbeit 85 Artikel in steirischen Tages- und Wochenzeitungen sowie 9 Berichte im ORF (TV, Radio und Internet) erreicht werden.

Kleine Zeitung	32
Kronen Zeitung	7
der Grazer	10
Woche Steiermark	14
Andere Printmedien	22
ORF (TV, Radio und Internet)	9



Die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit ist für das Thema Gleichbehandlung nicht zu unterschätzen. Durch einen öffentlichkeitswirksamen Auftritt werden mehr Menschen auf das Thema aufmerksam gemacht und erfahren auf diesem Weg auch, an wen sie sich wenden können. Mit neuen Broschü-

ren, regelmäßigen Newslettern, Veranstaltungen und aktiver Pressearbeit konnte im Berichtszeitraum viel erreicht werden, was sich unter anderem auch an den steigenden Geschäftsfällen bemerkbar macht.

© Marco2811 - Fotolia.com

# Informationsveranstaltungen während des Berichtszeitraumes

## Schulungen für Kontaktpersonen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den Kontaktpersonen jährlich Schulungen an, welche unterschiedliche fachspezifische Schwerpunkte zum Inhalt haben.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt neun Kontaktpersonenschulungen angeboten, bei denen den TeilnehmerInnen nicht nur über Fachvorträge, sondern auch in Workshops und mit praktischen Übungen, entsprechendes Fachwissen vermittelt werden konnte.

### 2011: Erfolg durch gelebte Wertschätzung

2011 fanden in der Landesbuchhaltung Graz Schulungen zum Thema „Erfolg durch gelebte Wertschätzung im Berufsalltag“ für die Kontaktpersonen aus dem Landes- und Gemeindedienst sowie der KAGes statt. Vortragende war die Buchautorin, Psychologin und Pädagogin Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Zechmeister.

In Form von Gruppenarbeiten wurden die Kontaktpersonen aufgefordert, den Begriff „Wertschätzung“ im Hinblick auf ihr eigenes Arbeitsumfeld zu reflektieren. Als Anregungspunkte, bezogen auf fehlende Wertschätzung, wurden unter anderem Aspekte wie z.B. Inflexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung, mangelnde und unklare Kommunikation, unterschiedliche Behandlung von Altersgruppen, ungleiche Bezahlung für selbe Tätigkeit genannt.

### 2012: Fortsetzung des Erfolgskonzeptes

Bei den Schulungen 2012 konnte den TeilnehmerInnen, aufbauend auf die erste Schulung im Jahr 2011, das Thema „Erfolg und gelebte Wertschätzung im Berufsalltag“ um neue Erfahrungen und Erkenntnisse erweitert näher gebracht werden. Im persönlichen Austausch in kleinen Gruppen und bei Übungen gab es die Gelegenheit der gemeinsamen Reflexion.

### 2012: Schwerpunkt Arbeit und Altern

Bei den Kontaktpersonenschulungen im November und Dezember 2012 hat ao. Univ.-Prof. Mag. Dr.



1



2



3

Franz Kolland anlässlich des EU-Jahres 2012 „Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ Vorträge unter dem Titel „Arbeit und Altern“ gehalten.

Es wurde u.a. auf die Problematik der Altersstruktur im steirischen Landesdienst eingegangen, wo das Durchschnittsalter der weiblichen Bediensteten 43,14 Jahre und der männlichen 45,76 Jahre im Jahr 2012 betrug – doch deutlich über dem österreichweiten Schnitt aller Beschäftigten, der unter bzw. um die 40 Jahre liegt – und weiter ansteigt und dadurch entstehende Altersdiskriminierungen besprochen.



4



5

Bild 01: Schulung der Kontaktpersonen im Jahr 2011

Bild 02: (v.l.n.r.) Vortragende Elisabeth Zechmeister (2011) mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Sabine Schulze-Bauer

Bild 03: (v.l.n.r.) Vortragender Franz Kolland (2012) mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Sabine Schulze-Bauer

Bild 04: Schulung der Kontaktpersonen im Jahr 2013

Bild 05: Schulung der Kontaktpersonen im Jahr 2012

### 2013: Sexuelle Belästigung im Beruf

In den Kontaktpersonenschulungen 2013 wurde zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ eingeladen.

Die Referentinnen Dr.<sup>in</sup> Britta Alder und Ursula Zeller-Lenz haben die TeilnehmerInnen dieses Thema interaktiv erarbeiten lassen. In Gruppenarbeit suchten die Kontaktpersonen Antworten auf die Fragen „Was ist sexuelle Belästigung?“, „Wie begegnet mir das Thema in meinem Berufsalltag?“ und „Was ge-

nau versteht man darunter?“, die anschließend von den Vortragenden beantwortet wurden. Außerdem wurden in kleineren Gruppen Fallbeispiele bearbeitet, die dann auch in der Gruppe diskutiert wurden.

Einen inhaltlichen Input gab es dann auch zur rechtlichen Situation, dem Begriff „Beweislastumkehr“ sowie zur Rolle der Kontaktpersonen insgesamt, ihren Rechten und Pflichten, der Verantwortung, der Befugnisse und Tätigkeiten.

## 2011 Vielfalt ist Reichtum

„Vielfalt in der Arbeitswelt“ war ein Thema in der mit dem europäischen Trainings- und Forschungszentrum (ETC) gemeinsam mit der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten organisierten Veranstaltung.

Diskutiert wurde wie sich die europäische Antidiskriminierungsgesetzgebung im Arbeitsleben auswirkt, ob man in bestehende Rechte eingreifen kann und welche Möglichkeiten betroffene Personen haben. Bei der Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus Wirtschaft und Verwaltung kristallisierten sich zwei



v.l.n.r.: Hiebler, Langmann, Schulze-Bauer, Starl, Jatscher-Schwarz, Poppe-Nestler, Hiebler

wesentliche Hindernisse heraus, das Nicht-Wissen und das Nicht-Wollen seitens der DienstgeberInnen.

# Veranstaltungen und Konferenzen während des Berichtszeitraumes

## Führungskräfteveranstaltung

Im Berichtszeitraum wurde eine Landes-Führungskräfteveranstaltung in Kooperation mit der Abteilung 5 Personal sowie zwei Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Klinikum und der KAGes durchgeführt.

### Schwerpunktthema 2012: „Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“

Anlässlich des europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen, hat die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte gemeinsam mit der Abteilung 5 Personal eine Veranstaltung für alle Führungskräfte des Landes Steiermark unter dem Titel „Jung und Alt erfolgreich führen! Aber wie?“, organisiert. Dr. Peter Tavalato, ein systemischer Organisationsberater, Executive Coach und Führungskräftetrainer mit dem Schwerpunkt Generationen-Management, hat von fünf Generationen gesprochen, die in Unternehmen aktuell aufeinandertreffen und möglichst effizient und reibungslos miteinander arbeiten sollten. Die zweite Vortragende, Ass.-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Eichinger, eine anerkannte Juristin, mit besonderer Kompetenz im Bereich der Rechtsfragen zur Altersdiskriminierung, ist auf konkrete Rechtsfragen zur Altersdiskriminierung eingegangen, denn „Alter“ ist auch einer der sechs Diskriminierungstatbestände nach dem Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz.



v.l.n.r.: Hirt, Kurzweil, Langmann, Schulze-Bauer, Eichinger, Tavalato

Zum Schwerpunktthema 2012 hat sich die Gleichbehandlungsbeauftragte auch an der 1. Steirischen Generationen-Fachtagung beteiligt, welche federführend von der damaligen FA6A – Gesellschaft und Generationen organisiert wurde.

### Schwerpunktthema 2013: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Das Schwerpunktthema der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten des Jahres 2013 war „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Da es immer wieder Fälle sexueller Belästigung gibt, war das Ziel, für eine entsprechende Sensibilisierung zu sorgen.

Dazu haben zwei Vorträge vor der Betriebsdirektion des Klinikums Graz, mit Betriebsdirektor Mag. Gebhard Falzberger und Pflegedirektorin DKKS Christa Tax, MSc, an der Spitze, allen Oberschwestern und Oberpflegern wie auch vor den BetriebsrätInnen und ArbeitsmedizinerInnen bei der Zentralbetriebsratssitzung der KAGes, stattgefunden. Eine Informationsveranstaltung zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte in der Landesverwaltung musste leider aufgrund der Absage des Hauptvortragenden auf das Jahr 2014 verschoben werden.



v.l.n.r.: Falzberger, Schulze-Bauer, Tax

## Konferenzen

September 2011, Graz

### 12. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Österreich:

Themen: Altersdiskriminierung in Bezug auf das Geschlecht; LandeslehrerInnen – Umsetzung der Neuerungen im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf Länderebene; Gleichstellungsprogramme der Bundesländer, in Graz auf Einladung der Steiermark

November 2011, St. Pölten

### Expertenkonferenz der ReferentInnen für Antidiskriminierungsrecht:

Themen: (Anti)Diskriminierung im Wohnbereich (equality in housing), Diskriminierung im Rahmen von Dienstverhältnissen, Diskriminierung außerhalb von Dienstverhältnissen

Dezember 2011, Graz

### ARGE-Ost Treffen:

Thema: „Einkommenstransparenz“

Mai 2012, Linz

### Expertenkonferenz der ReferentInnen für Antidiskriminierungsrecht:

Thema: „Landesmonitoringausschüsse“

Juni 2012, Wien

### Konferenz d. LandesbehindertenanwältInnen:

Thema: „Bildung im Rahmen der Chancengleichheitsgesetze“

Oktober 2012, Innsbruck

### 13. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden:

Themen: Einkommenstransparenz, Führen in Teilzeit, Auswirkung der Landesverwaltungsgerichte auf die Gleichbehandlungsgesetze der Länder; LandeslehrerInnen – Teilzeit wegen Kinderbetreuung

Dezember 2012, Graz

### ARGE-Ost Treffen:

Thema: „Organisation der GBB Konferenz 2013 mit Fachtagung Einkommenstransparenz“

Mai 2013, Salzburg

### Expertenkonferenz der ReferentInnen für Antidiskriminierungsrecht:

Themen: barrierefreie Gemeinde; Umsetzungsstand der UN-Behindertenkonvention in den Bundesländern; Barrierefreiheit beim Wohnbau und Zugang zu öffentlichen Gebäuden und Beratungsstellen, Diskriminierung im Rahmen von Dienstverhältnissen und außerhalb von Dienstverhältnissen

Juni 2013, Salzburg

### Konferenz der LandesbehindertenanwältInnen:

Themen: Umsetzung der Behindertenrechtskonvention auf Bundes- u. Landesebene, Gebärdensprache, Barrierefreiheit, Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Juni und Dezember 2013, St. Pölten

### ARGE-Ost Treffen:

Thema: „Einkommensberichte“

Oktober 2013, Wien

### 14. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden:

Thema: Diskriminierungsfreie Personalauswahl



oben: 12. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Österreichs, 2011 in Graz

mitte: Arge-Ost-Treffen, 2012 in Graz

unten: 13. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten Österreichs, 2012 in Innsbruck



### Projekte

Profit	Lebensphasenorientiertes Arbeiten	CSR	ETC – Veranstaltungen
--------	-----------------------------------	-----	-----------------------

### Vernetzung



## Resümee- Ausblick

Durch das Gleichbehandlungsgebot bzw. das Diskriminierungsverbot wird das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen festgeschrieben. Das Frauenförderungsgebot stellt eine Maßnahme dar, die dazu führen soll, antiquierte Berufshierarchien zu ändern.

Die in diesem Bericht dargelegten Zahlen zeigen deutlich, dass v.a. in den Führungspositionen sowie in den Spitzenverdienstklassen nach wie vor klassische Rollenbilder vorherrschen und gerade deshalb eine Frauenförderung geboten ist.

Die relativ hohe Anzahl von Anfragen und Schlichtungsgesprächen an das Büro der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zeigt zum einen die Akzeptanz dieser Beratungsstelle, zum anderen aber auch, dass durch zunehmenden Arbeitsdruck Konfliktfelder aufbrechen und es dadurch zu Ungleichbehandlungen kommen kann.

Es wird daher weiterhin eine wesentliche Aufgabe der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten sein, mediativ und rechtlich beratend Betroffenen zur Seite zu stehen sowie im Vorfeld zu informieren und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen, um Diskriminierungen rechtzeitig verhindern zu können.

Um den Stellenwert der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Land Steiermark zu untermauern wird, im Mai 2014 die ExpertInnenkonferenz der ReferentInnen für Antidiskriminierungsrecht der Bundesländer in Graz stattfinden. Regelmäßige Schulungen und Ausbildungen von Kontaktpersonen sowie von Führungskräften und MitarbeiterInnen sollen weiterhin dazu beitragen, Diskriminierungen zu erkennen und selbstbewusst dagegen



aufzutreten. Eine Neufassung der rechtlichen Bestimmungen und ein verstärkter Diskriminierungsschutz sollen die Gleichstellung fördern.

*„Es mag Zeiten geben, da wir gegen Ungerechtigkeiten machtlos sind, aber wir dürfen nie versäumen, dagegen zu protestieren.“*

Elie Wiesel (\*1928), amerik. Schriftsteller u. Journalist; Friedensnobelpreis 1986

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Allgemeines  
Wesentliches zuerst  
Gleichbehandlung bei Beschäftigung  
Gleichbehandlung außerhalb v. Beschäftigung  
Kommunikation

Impressum:

**Eigentümer und Herausgeber:**

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

**Für den Inhalt verantwortlich:**

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

8010 Graz, Paulustorgasse 4

Tel.: (0316) 877-5841 Fax: (0316) 877-4827

**Grafische Umsetzung & Satz**

Werbeagentur Höflechner

hoeflechner.net

**Bildlizenzen:**

KK, hoeflechner.net, Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten, fotolia (diverse),  
istockphoto (diverse)

**Druck und Verarbeitung**

Druckerei Moser und Partner