



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

**TÄTIGKEITSBERICHT DER
NÖ GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN
ZEITRAUM 2016 – 2018**

(GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT)

VORWORT



Als NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte lege ich der Landesregierung alle drei Jahre einen Gleichbehandlungsbericht vor. Der vorliegende Bericht umfasst die Jahre 2016 bis 2018 und ist nunmehr mein 7. Tätigkeitsbericht.

Zweierlei prägte diesen Zeitraum im Wesentlichen:

Im September 2016 beschloss die NÖ Landesregierung ein neues Programm für die Gleichstellung und Frauenförderung im Landesdienst mit einer Laufzeit 2016 bis 2022.

Zwei Jahre später ergab eine erfreuliche Zwischenbilanz, dass der Frauenanteil im Leitungsbereich per 1. Jänner 2018 generell leicht gestiegen ist. So stieg zB der Anteil der Dienststellen-Leiterinnen von 22% (2015) auf 25% und jener der Leiterinnen von Pflege- und Betreuungszentren von 42% auf 50%.

Für die restliche Laufzeit des Programms werden wir unser Augenmerk auf jene Bereiche legen, die derzeit noch einen zu geringen Frauenanteil haben; dies ist zB der Fall in den technischen Disziplinen und auch bei ärztlichen Top-Jobs. Besonders fokussiert wird auch weiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Im November 2017 feierte das Land „20 Jahre Gleichbehandlung & Frauenförderung in NÖ“ - die Festveranstaltung im Hippolyt-Haus war ausgezeichnet besucht; FestrednerInnen, Vortragende und „PionierInnen“ der Gleichbehandlung beleuchteten die Erfolge der letzten Jahre und auch die zahlreichen Herausforderungen der Zukunft.

Diesen wollen wir uns ebenso wie bisher mit Kraft, Ausdauer und Zuversicht stellen.

St. Pölten, im Juli 2019

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



INHALTSVERZEICHNIS

A. ALLGEMEINES	3
I. Übersicht Dienststelle	3
II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz	4
1. Gleichbehandlungsgebot	5
2. Frauenförderungsgebot	6
3. Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung	7
III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	10
B. TÄTIGKEITEN	13
I. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten	13
1. Geschäftsführung der NÖ Gleichbehandlungskommission	13
2. Anfragenbehandlung	13
3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen	14
4. Fortbildung der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen	14
5. Öffentlichkeitsarbeit/Referatstätigkeit und Veranstaltungen	15
6. Weitere Aktivitäten (Projekte, Studien, Tagungen, ...)	17
II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission	19
1. Einzel-Beschwerdeverfahren	19
2. Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramme	21
3. Stellungnahmen in gesetzlichen Begutachtungsverfahren	21
III. Tätigkeit der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen	22
C. ZIELE 2019 – 2021	23
D. RÜCK- und AUSBLICK	24
E. ANHANG	28
I. Daten im Überblick	28
II. NÖ Gleichbehandlungskommission	29
III. Zahlenteil	34
IV. Fotos	41



A. Allgemeines

I. Übersicht Dienststelle

Die Dienststelle „NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte“ hat seit ihrer Einrichtung 1997 im Laufe der Jahre eine Reihe von gesetzlichen Aufgaben übernommen, die von ihrem Wesen her grundsätzlich vergleichbar sind. Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung all ihrer Tätigkeiten weisungsfrei.

Mit Stichtag 31. Dezember 2018 waren gesamt 6 Personen an der Dienststelle tätig.

1. Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060–6

Die **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** hat sich mit Themen der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie mit diesbezüglichen Beschwerden von DienstnehmerInnen des Landes NÖ und der NÖ Gemeinden zu befassen. Ebenso obliegt ihr die Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission. Alle drei Jahre legt sie der Landesregierung einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vor; abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.html

2. Aufgaben nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017, LGBl. Nr. 24/2017

Die **NÖ Antidiskriminierungsstelle** wird seit 30. April 2005 von der Gleichbehandlungsbeauftragten geleitet.

Das neue NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017), LGBl. Nr. 24/2017, seit dem 14. März 2017 in Kraft, bietet umfassenden Diskriminierungsschutz – alle Diskriminierungsmerkmale sind in allen Lebensbereichen gleich geschützt.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle arbeitet weisungsfrei und unabhängig. Sie führt Schlichtungsversuche über Antrag von BürgerInnen durch.

Berichte der NÖ Antidiskriminierungsstelle sind abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe_Antidiskriminierung.html



3. Aufgaben nach dem NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291

Seit November 2013 leitet die Gleichbehandlungsbeauftragte den **NÖ Monitoringausschuss**. Diesem weisungsfreien und unabhängigen Ausschuss obliegen die Förderung und Überwachung der Durchführung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Rahmen der Vollziehung des Landes.

Mitglieder sind SelbstvertreterInnen, Fachleute aus Menschenrechtsorganisationen sowie Wissenschaft und Lehre und VertreterInnen von Behindertenorganisationen.

Berichte des NÖ Monitoringausschusses sind abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Berichte_NOeMTA.html

II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz gilt für Frauen und Männer in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen zum Land (Amt, Bezirkshauptmannschaften, Landeskliniken, Pflege- und Betreuungszentren, ...), zu den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Niederösterreich sowie teilweise für die NÖ Landeslehrerinnen und Landeslehrer (für das Lehrpersonal gilt überwiegend das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018).

Es ist unabhängig davon zu berücksichtigen, ob es sich bei den betreffenden Personen um vertragliche oder beamtete Bedienstete oder AufnahmewerberInnen in solche Dienst- und Ausbildungsverhältnisse handelt.

Zielsetzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes ist es – ähnlich wie beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – ungerechtfertigte Benachteiligungen im Berufsleben zu vermeiden. Das Gleichbehandlungsgebot des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes schützt vor Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Ebenso verboten sind sexuelle Belästigungen, Belästigungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, Anstiftungen zur Diskriminierung, Diskriminierungen durch Assoziierung und Benachteiligungen im Zusammenhang mit Verfahren nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz.



Weiters sind Frauen im Landes- und Gemeindedienst durch festgeschriebene Vorgaben (Frauenförderprogramme) zu fördern; anzustreben ist dabei ein Frauenanteil von 45% in allen Bereichen.

Das Gesetz richtet sich primär an die DienstgeberInnen Land und Gemeinden, konkret an die dort tätigen Personalverantwortlichen 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 Sanktionen vor.

1. Gleichbehandlungsgebot

Das Gleichbehandlungsgebot des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung und gilt für alle Bediensteten und AufnahmewerberInnen.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Eine mittelbare Diskriminierung hingegen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligen können und diese weder notwendig, noch angemessen und auch nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Das Prinzip der Gleichbehandlung hat insbesondere Berücksichtigung zu finden bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen, Aufnahme in ein Dienst- oder Lehrverhältnis, Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderung, Betrauung mit höherwertigen Funktionen und bei der Beendigung von Dienstverhältnissen. So ist es beispielsweise nicht gestattet, Menschen unter Hinweis auf ihr Geschlecht oder ihr Alter bestimmte Dienstposten vorzuenthalten; Lebensalter und Familiensituation dürfen beim



beruflichen Aufstieg, bei der Beförderung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen keine nachteiligen Auswirkungen haben.

Sexuelle Belästigungen, egal ob körperlich, verbal oder nonverbal, sind einer Diskriminierung gleich zu halten und daher verboten.

Gleiches gilt für Belästigungen im Zusammenhang mit einem verpönten Diskriminierungsgrund: darunter fallen zB Verhöhnungen, Verspottungen von Menschen wegen ihres fremdländischen Aussehens, ihrer Behinderung oder ihres Alters.

Auch Anweisungen zu Diskriminierungen oder (sexuellen) Belästigungen sind genauso verboten wie Diskriminierungen durch Assoziierung.

Die Verletzung von Diskriminierungsverboten wird im Wesentlichen mit Schadensersatzansprüchen sanktioniert, die innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen sind. Im Falle einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses besteht auch die Möglichkeit der Anfechtung der Beendigung.

2. Frauenförderungsgebot

Das vom Gesetz vorgegebene Ziel ist, in allen Personalständen und vor allem auf allen dienstrechtlichen Ebenen des Landesdienstes und der Gemeindedienste ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Es obliegt somit den DienstgeberInnen, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen (Frauenanteil unter 45%) zu beseitigen. Die Festsetzung der konkreten Maßnahmen, mit denen die bestehende Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, erfolgt in den Frauenförderprogrammen. Diese über Vorschlag der Gleichbehandlungskommission erstellten Programme werden in der Folge von der Landesregierung, von den Gemeinderäten und von den Vorständen der Gemeindeverbände für einen Zeitraum von 6 Jahren beschlossen und erforderlichenfalls angepasst. Gezielte Frauenförderung ist somit nach Maßgabe der Frauenförderprogramme u.a. bei der Aufnahme in ein Dienst- oder Lehrverhältnis, bei der Besetzung mit höherwertigen Funktionen und bei der Aus- und Weiterbildung geboten.



3. Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz sieht folgende Organe für NÖ Landesbedienstete (ausgenommen NÖ LandeslehrerInnen) und NÖ Gemeinde(verbands)bedienstete vor:

- ❖ **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r**
- ❖ **NÖ Gleichbehandlungskommission**
- ❖ **KoordinatorInnen**

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r - Aufgaben

Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte wird von der NÖ Landesregierung auf die Dauer von 6 Jahren bestellt; die Ausübung der Tätigkeit erfolgt weisungsfrei.

Die Aufgaben sind in § 13 Abs. 2 NÖ Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Danach hat sie/er

- ❖ sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und ist berechtigt, in diese Angelegenheiten einbezogen zu werden,
- ❖ Anträge, Beschwerden, Anzeigen, Anfragen und Anregungen von DienstnehmerInnen in diesen Angelegenheiten entgegenzunehmen, zu beantworten und diese zu informieren,
- ❖ das Recht, jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Dienstgeber anzuzeigen,
- ❖ der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen,
- ❖ für die Fortbildung der KoordinatorInnen zu sorgen und
- ❖ die Geschäfte der NÖ Gleichbehandlungskommission zu führen.

Nach § 11 Abs. 4 NÖ Gleichbehandlungsgesetz hat sie/er die Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer/seiner Geschäftsführung (unter Wahrung der Verschwiegenheitsverpflichtung) zu informieren.



NÖ Gleichbehandlungskommission - Aufgaben

Die Gleichbehandlungskommission ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und setzt sich aus DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnenvertretungen sowie ExpertInnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zusammen. Je nach Herkunft des Anlassfalles (Bereich NÖ Landesdienst; NÖ Gemeinden und NÖ Gemeindeverbände; NÖ LandeslehrerInnen) tritt die Gleichbehandlungskommission in unterschiedlicher Besetzung zusammen.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission werden für die Dauer von 6 Jahren zum Teil von der NÖ Landesregierung bestellt und zum Teil von DienstnehmerInnenvertretungen entsendet. Sie üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus und sind dabei weisungsfrei.

Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt,

- ❖ Empfehlungen zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowie
- ❖ Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben.

Sie hat

- ❖ Vorschläge für Frauenförderungsprogramme für Land und Gemeinden zu erarbeiten.

Auf Antrag hat sie

- ❖ die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen und auf eine Einigung hinzuwirken.

Die Gleichbehandlungskommission fungiert dabei als vorgelagerte "Schlichtungsstelle" ohne behördliche Zwangsgewalt zwischen betroffenen Bediensteten und den DienstgeberInnen mit der Aufgabe, behauptete Benachteiligungen oder Verletzungen des Gesetzes zu überprüfen und auf eine Einigung hinzuwirken. Konsequenzen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind einerseits Schadenersatz und andererseits die Zuerkennung einer vorenthaltenen Leistung. Vor der klagsweisen Einbringung eines Schadenersatzanspruches ist die Gleichbehandlungskommission



zwingend mit dem Diskriminierungsvorwurf zu befassen. Das Ergebnis der Prüfung und der Hinwirkung auf eine Einigung wird in Form von Gutachten schriftlich festgehalten.

Im Falle einer Diskriminierung sind Ansprüche von Vertragsbediensteten innerhalb bestimmter Fristen mit Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchzusetzen, Beamtinnen und Beamte leiten mittels Antrag an die Dienstbehörde ebenfalls unter Beachtung von Fristen ein Dienstrechtsverfahren ein. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses beträgt die Frist 14 Tage, bei sexueller Belästigung 3 Jahre, bei Belästigung 1 Jahr und in allen anderen Fällen 6 Monate. Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf dieser Fristen.

Im Gerichtsverfahren herrscht Beweislastumkehr: Bedienstete haben den Diskriminierungsvorwurf glaubhaft zu machen, die beklagte Partei ihrerseits hat Beweis zu führen und das Gericht von der Richtigkeit ihres Vorbringens zu überzeugen.

Eine weitere Aufgabe der NÖ Gleichbehandlungskommission ist durch das am 13. Dezember 2012 vom NÖ Landtag beschlossene NÖ Monitoringgesetz (NÖ MTG), LGBl. 9291, hinzugekommen. Das NÖ MTG sieht in § 3 Abs. 1 vor, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder des NÖ Monitoringausschusses von der NÖ Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der NÖ Gleichbehandlungskommission bestellt werden.

KoordinatorInnen - Aufgaben

An Dienststellen/Betrieben des Landes Niederösterreich, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit mindestens sieben Bediensteten haben von der örtlichen Personalvertretung/Betriebsrat bestellte **KoordinatorInnen** die Bediensteten über die Möglichkeiten des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren und sie zu unterstützen.



III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Bereich NÖ LandeslehrerInnen)

Für die an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gebotes der Gleichbehandlung in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung im **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)**, BGBl. Nr. 100/1993, idF BGBl. I Nr. 60/2018. Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderung ist für LandeslehrerInnen materiellrechtlich im **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**, BGBl. Nr. 22/1970, idF BGBl. I Nr. 40/2017 normiert.

Für Landeslehrerinnen zuständige Organe sind:

- ❖ **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r**
- ❖ **NÖ Gleichbehandlungskommission**
- ❖ **Kontaktfrauen**

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r

- ❖ Befassung mit allen Fragen der Gleichbehandlung wegen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung nach dem B-GIBG sowie Behinderung nach dem BEinstG
- ❖ Jährliche Abhaltung von Besprechungen mit Kontaktfrauen
- ❖ Recht zur Erstattung einer Disziplinaranzeige direkt an die Disziplinarbehörde bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung im Zusammenhang mit
 1. der Begründung bis zur Beendigung eines Dienstverhältnisses,
 2. sexueller Belästigung
 3. Belästigung im Konnex mit einem Diskriminierungsgrund



Voraussetzung: schriftliche Zustimmung der Person, die die Diskriminierung behauptet.

Im Falle einer Disziplinaranzeige wegen sexueller Belästigung hat die Dienstbehörde diese jedenfalls an die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und Disziplinaranwalt/-anwältin weiterzuleiten. Hat die / der Gleichbehandlungsbeauftragte die Disziplinaranzeige erstattet, hat die Disziplinarkommission sie / ihn als Zeugin zu vernehmen.

NÖ Gleichbehandlungskommission

- ❖ Erstellung von Gutachten zu Fragen des Frauenfördergebotes sowie der Verletzung der Gleichbehandlungsgebote (B-GIBG und BEinstG).
- ❖ Antragsberechtigt sind:
 - von möglicher Diskriminierung betroffene Bedienstete und AufnahmewerberInnen
 - Gleichbehandlungsbeauftragte (betrifft der Antrag nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf es der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Person)
- ❖ Antragstellung an die Kommission oder Klage / Antrag an Dienstbehörde ist nur innerhalb von bestimmten Fristen (14 Tage bis 3 Jahre) ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung/Verletzung des Frauenfördergebotes zulässig; beispielsweise haben Anfechtungen von diskriminierenden Kündigungen, Entlassungen, Auflösungen von Probendienstverhältnissen oder von diskriminierenden Beendigungen von befristeten Dienstverhältnissen binnen 14 Tagen zu erfolgen. Infolge der unterschiedlichen Fristenläufe ist unbedingt rechtzeitige Beratung einzuholen.
- ❖ Die Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission hemmt den Fristenlauf.
- ❖ Erstattung des Gutachtens an AntragstellerIn und DienstgeberIn innerhalb von 6 Monaten ab Einlangen des Antrages (+ Verbesserungsvorschlag, Aufforderung die Diskriminierung zu beenden und die für die Diskriminierung verantwortlichen Bediensteten dienst-/ disziplinarrechtlich zu verfolgen).



Kontaktfrauen

In Agenden der Geschlechter-Gleichbehandlung und Frauenförderung werden die LandeslehrerInnen von **Kontaktfrauen** beraten. Das B-GIBG sieht für LandeslehrerInnen ein **explizites Frauenfördergebot**, die Verpflichtung zur Erlassung von **Frauenförderplänen** und die Erstellung von **Einkommensberichten** vor.



B. Tätigkeiten

I. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz

1. Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission

Im Rahmen der Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission oblag der Gleichbehandlungsbeauftragten u.a. die Vor- und Nachbereitung der 10 Arbeitssitzungen.

2. Anfragenbehandlung

Anfragen werden vertraulich behandelt und nur nach Rücksprache mit der/dem Bediensteten weitere Schritte unternommen. Die Hilfeleistung erfolgt auf dreierlei Art – durch Hilfe zur Selbsthilfe, direkte Intervention oder Abtretung an die zuständigen Stellen (z.B. Personalvertretung/Betriebsrat).

Im Berichtszeitraum wurden 146 telefonische und schriftliche Anfragen und Beschwerden von Landes- und Gemeindebediensteten sowie von LandeslehrerInnen behandelt.

Von den beschwerdeführenden Personen waren ca. 75% weiblich und 25% männlich:





Die Beschwerden befassten sich u.a. mit folgenden Themen:

Nicht-Aufnahme in ein Dienstverhältnis, Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses, Versetzung, Kündigung, Mobbing/Arbeitsklima, Karenz(rückkehr) und Teilzeit, beruflicher Aufstieg bzw. Zugang zu Leitungspositionen, Einstufung, Aufstockung von Wochenstunden, sexuelle Belästigung, Nichtgewährung von Zulagen, Väterkarenz.

Bei den Anfragen wurde am häufigsten das Geschlecht als möglicher Diskriminierungsgrund genannt, aber auch Behinderung und Alter sind oft genannte Gründe einer Benachteiligung. Einige Anfragen betrafen die Ethnie, die Religion oder Weltanschauung.

Häufig stehen die als „Mobbing“ empfundenen Probleme im Zusammenhang mit einem wenig wertschätzenden Umgang miteinander. Eine Vielzahl dieser Beschwerden steht nicht im unmittelbaren Konnex zu Diskriminierungsverboten. In diesen Fällen bestand die Hilfeleistung in Beratung zur Selbsthilfe und Weiterleitung an die zuständigen Stellen. In den anderen Fällen konnte eine Klärung herbeigeführt werden.

3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 68 Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Landes und auch des Bundes auf einen Bezug zu Gleichbehandlung/Frauenförderung durchgesehen. Ebenso wurden zu europarechtlichen bzw. internationalen Belangen zahlreiche Berichte erstellt und Fragebögen beantwortet.

4. Fortbildung der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte organisierte gemeinsam mit den für Fortbildung der Landes- und Gemeindebediensteten und LandeslehrerInnen zuständigen Stellen 8 zweitägige und 1 eintägiges Seminar für die gesamt ca. 235 KoordinatorInnen/Kontaktfrauen. Die KoordinatorInnen/Kontaktfrauen wurden im Rahmen von insgesamt 17 Seminartagen für ihren Aufgabenbereich weitergebildet. Schwerpunkte dabei waren u.a. Gleichbehandlungsrecht (Frauenförderung, Diskriminierung, Religion am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung), Rollenerwartungen, Männerbild im Wandel, Burn-Out-Prävention, Stressbewältigung, Resilienz, Beschwerdemanagement und Auffrischung in Erster Hilfe am Arbeitsplatz.



Weiters erhalten die KoordinatorInnen/Kontaktfrauen in regelmäßigen Abständen einschlägiges Informationsmaterial.

5. Öffentlichkeitsarbeit/Referatstätigkeit und Veranstaltungen

Anlässlich des 20-jährigen Bestehens des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997 feierte das Land am **8. November 2017** mit einem Festakt im Hippolyt-Haus St.Pölten:

„20 Jahre Gleichbehandlung & Frauenförderung in NÖ“

Seit 20 Jahren werden KollegInnen aus dem Landes- und Gemeindedienst beraten, Schlichtungen durchgeführt und Beschwerdefälle in der Gleichbehandlungskommission behandelt. Zumeist wurden die Diskriminierungsgründe Geschlecht, Behinderung und Alter geltend gemacht.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte zog rückblickend eine Erfolgsbilanz ihrer Dienststelle und stellte fest, dass die Gleichbehandlung und Frauenförderung in Niederösterreich auf einem guten Weg ist. Die Bemühungen aller Mitwirkenden der Gleichbehandlung zeigten erste beachtliche Erfolge. So konnten in den letzten 20 Jahren die Gesamtzahl der Dienststellenleiterinnen im Landesdienst auf 22 Prozent bzw. 25 Prozent¹ und die Zahl der Abteilungsleiterinnen von 4 auf 17 Prozent bzw. 19 Prozent¹ gesteigert werden. Ein Viertel der Bezirkshauptleute ist derzeit ebenfalls schon weiblich.

Die wichtige Arbeit der Gleichbehandlungs-Dienststelle wurde auch durch die Anwesenheit politischer MandatarInnen, den Spitzen der Landesverwaltung und der DienstnehmerInnen-Vertretungen bei der Veranstaltung unterstrichen. Für die Politik sprach Landtagsabgeordnete Doris Schmidl in Vertretung der Landeshauptfrau die Grußworte. In lockerer Interviewrunde mit Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende der NÖ Gleichbehandlungskommission), Maria Rigler (NÖ Frauenbeauftragte), Mag.^a Martina Eigelsreiter (Leiterin des Büros für Diversity der Landeshauptstadt St. Pölten), Mag. Johannes Landsteiner (Mitglied der NÖ Gleichbehandlungskommission) und Andreas Mühlbauer (Zentral-Behindertenvertrauensperson) wurden die Meilensteine präsentiert. Festvorträge von Dr.ⁱⁿ Maria Wais (Leitende Staatsanwältin und Vorsitzende

¹ Auswertung per Januar 2018



der Arbeitsgruppe Gleichbehandlung Justiz) zum Thema „Gleichbehandlung – gestern, heute und morgen“ sowie Dr. Erich Lehner (Männer- und Geschlechterforscher) zum Thema „Männerbild im Wandel – der männliche Beitrag zur Gleichstellung“ rundeten das Programm der Festveranstaltung ab.

Die Sonderkindergartenpädagogin Christiane Hangel sorgte mit ihrem Kabarettbeitrag zur Gleichbehandlung für einen humorvollen Blick auf diese Thematik.

Im Anschluss an den Festakt veranstaltete die Gleichbehandlungsbeauftragte ein Fortbildungsseminar für rund 100 KoordinatorInnen und Kontaktfrauen.

Schwerpunktthema war „Religiöse Diskriminierung am Arbeitsplatz“.

Dr. Herbert Hopf (Senatspräsident am Obersten Gerichtshof) erläuterte die rechtlichen Grundlagen der Religionsfreiheit und aktuelle Gerichtsurteile auf europäischer Ebene. Monika Gabriel (stellvertretende Vorsitzende der GÖD, Mitglied der Bundes-Gleichbehandlungskommission), Mag. Michael Fuchs-Robetin (Richter am Bundesverwaltungsgericht) und die Gleichbehandlungsbeauftragte sprachen über die Aufgaben von Gleichbehandlungskommissionen aus Sicht der Praxis.

❖ **Erstellung von zwei Informations-Foldern:**

- „Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst 2016 - 2022“
- „Hilfe & Beratung bei Diskriminierung am Arbeitsplatz im NÖ Landesdienst und NÖ Gemeindedienst“

abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.html

❖ **Verfassung von Artikeln in diversen Zeitungen von Interessensvertretungen**

❖ **Zielgruppe NÖ Landesbedienstete:**

In den Jahren 2016, 2017 und 2018 wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalangelegenheiten A/Bildungsmanagement folgende Seminare organisiert und in den Bildungsprogrammen angeboten:



- 1 eintägiges Seminar „Gottes starke Töchter – Frauenbilder in den Weltreligionen“
- 1 eintägiges Seminar zum Thema „Frauen und Männer im Christentum und im Islam – Voraussetzung für ein gelingendes Miteinander“ in Wien
- 1 eintägiges Seminar „Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan“
- 1 eintägiges Seminar „Gendermedizin – der kleine Unterschied mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit“
- 3 eintägige Seminare „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“,

darüberhinaus

- 1 zweitägiges Seminar „Rhythmus und Zeitgestaltung“

Die NÖ Landeskliniken-Holding übernahm dankenswerterweise mehrere Seminare vom Inhalt und den ReferentInnen her und organisierte diese für die Zielgruppe der ArbeitnehmerInnen in den NÖ Landeskliniken. Angeboten wurden 3 Seminare „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“, 2 Seminare „Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan“ und 1 Seminar „Gendermedizin – der kleine Unterschied mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit“ – dabei wurden jeweils auch Kurz-Referate über die „Grundzüge der Gleichbehandlung in der Arbeit“ gehalten.

Die Zielsetzungen des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes und von Frauenförderprogrammen sowie die Möglichkeiten der Gleichbehandlungseinrichtungen wurden auch in Referaten bei diversen Veranstaltungen, unter anderem bei der Abschlusskonferenz des europäischen Projektes GenderStrat4Equality und der Fachtagung des BHW "Abbau von Barrieren" vermittelt.

6. Weitere Aktivitäten (Projekte, Studien, Tagungen, ...)

- Arbeitskreis Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung
Dieser Arbeitskreis konstituierte sich im April 2004 aufgrund eines Beschlusses der NÖ Landesregierung. Seine Aufgabe ist es u.a. Vorhaben zu initiieren, die den Gender-Aspekt in der Verwaltung verankern. Die Mitglieder kommen aus Abteilungen der



Gruppen Landesamtsdirektion, Finanzen, Innere Verwaltung und den DienstnehmerInnenvertretungen. Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte, hat die stellvertretende Vorsitzführung inne. Im Berichtszeitraum wurden etliche Projekte weitergeführt (z.B. Gender Budgeting, GenderStrat4EQuality, ...). Im Berichtszeitraum fanden 8 Sitzungen statt.

- Arbeitskreis Audit berufundfamilie in der NÖ Landesverwaltung
Das Amt der NÖ Landesregierung erhielt 2016 als erste Landesverwaltung in Österreich das Zertifikat „Audit berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber. Der Arbeitskreis konstituierte sich ebenfalls 2016. Seine Aufgaben sind u.a. Unterstützung bei der Umsetzung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Koordinationsaufgaben. Die Mitglieder kommen aus Abteilungen der Gruppen Landesamtsdirektion, Finanzen, der Gleichbehandlungsbeauftragten und den DienstnehmerInnenvertretungen. Im Berichtszeitraum fanden 4 Sitzungen statt.
- Im Berichtszeitraum fanden drei bundesweite Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer/Magistrate statt:
 - 2016 in Vorarlberg
 - 2017 in Salzburg
 - 2018 im Burgenland

Bei diesen Expertinnen-Konferenzen wurden u.a. folgende Themen bearbeitet: frauenfördernde/elternfördernde Maßnahmen, Pflegeurlaub, Mehrfachdiskriminierung, sexuelle Belästigung, barrierefreies Internet, Datenschutz. Zu einzelnen Schwerpunkten, zB Pflegeurlaub bzw. Pflegefreistellung beschlossen die Gleichbehandlungsbeauftragten Empfehlungen.

- Weiters fanden drei Fachbesprechungen von Gleichbehandlungsbeauftragten der ARGE Ost (Wien, NÖ, Bgld, OÖ) statt, die durch Fachvorträge und regen Erfahrungsaustausch gekennzeichnet waren.
- Darüber hinaus nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an 49 Veranstaltungen, Konferenzen und Seminaren im einschlägigen Konnex teil.



II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum fanden 10 Sitzungen statt:

NÖ Landesdienst	5
NÖ Gemeinden	2
NÖ LandeslehrerInnen	1
Gemeinsame Sitzungen	2

• Einzel-Beschwerdeverfahren

Die Gleichbehandlungskommission befasste sich im Berichtszeitraum mit insgesamt 10 Anträgen wegen Diskriminierung; in 5 Fällen endeten Einzelbeschwerde-Verfahren mit Gutachten (in 3 Fällen wurde eine Diskriminierung festgestellt, in 2 Fällen nicht).

In den übrigen Fällen war das Verfahren im Berichtszeitraum noch offen oder BeschwerdeführerInnen zogen ihre Anträge zurück. Zurückziehungen erfolgten, weil sich bereits Lösungen der aufgezeigten Probleme abzeichneten oder andere Wege gewählt wurden.

3 Gutachten erörterten Beschwerden von Landesbediensteten (2 Frauen/1 Mann):

- ❖ Im Beschwerdeverfahren einer Antragstellerin wurde in der Kündigung ihres Dienstverhältnisses und im Verhalten ihrer Vorgesetzten **keine** Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oder Alter erkannt.
- ❖ In einem weiteren Fall einer Beschwerdeführerin wurde **eine** Diskriminierung aufgrund Behinderung im Hinblick auf diverse Verhaltensweisen ihrer Vorgesetzten und der mangelnden Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Dienstposten im Vorfeld der Beendigung des Dienstverhältnisses festgestellt.
- ❖ Im Fall eines Beschwerdeführers wurde **eine** Diskriminierung aufgrund Behinderung im Hinblick auf Verweigerung der Unkündbarstellung und der mangelnden Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Dienstposten im Vorfeld der Beendigung des Dienstverhältnisses festgestellt.



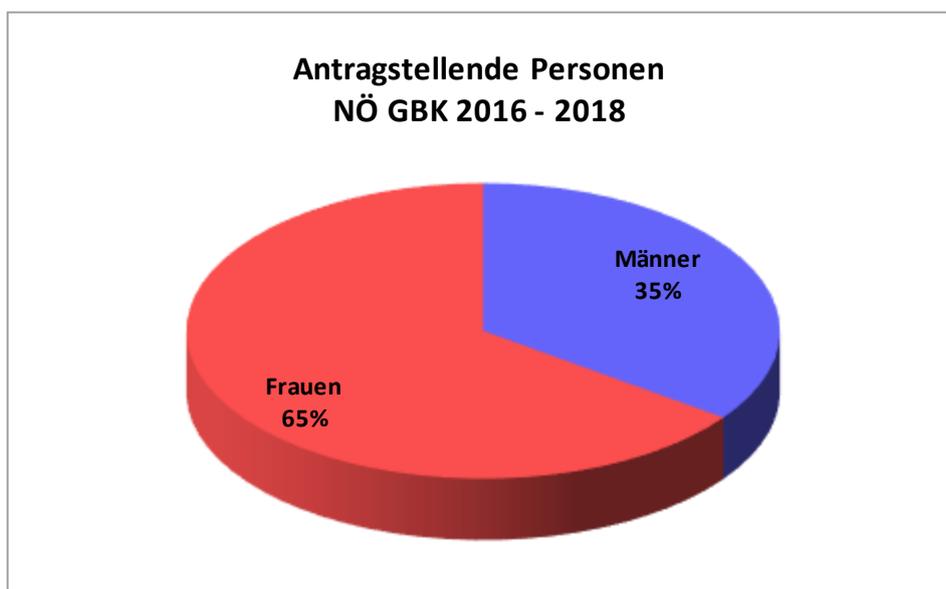
1 Gutachten erging über Antrag eines Gemeindebediensteten:

- ❖ In diesem Beschwerdeverfahren beantragte ein Gemeindebediensteter eine Überprüfung seiner Dienstbeschreibung, in der seine Arbeitsleistung als „nicht zufriedenstellend“ bewertet wurde und daraus resultierend der Nicht-Gewährung des Treue- und Jubiläumsgeldes. Die Kommission stellte **eine** Diskriminierung aufgrund der Behinderung fest.

1 Gutachten erging über Antrag einer Landeslehrerin:

- ❖ Die Kommission überprüfte die Abweisung ihrer Bewerbung um die Leitungsstelle an einer Neuen NÖ Mittelschule und konnte **keine** Diskriminierung aufgrund des Geschlechts feststellen.

Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 waren 65% der **antragstellenden** Personen Frauen:





- **Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme**

Das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm 2016 - 2022 für die Bediensteten des Landes NÖ wurde über Vorschlag der Gleichbehandlungskommission von der NÖ Landesregierung am 13. September 2016 beschlossen.

Im Zeitraum 1998 bis 2018 setzten folgende Gebietskörperschaften gesamt 23 Frauenförderprogramme über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission in Kraft: Land NÖ, Magistrat Waidhofen/Ybbs, Magistrat Krems/Donau, Klosterneuburg, Magistrat Wiener Neustadt, Gmünd, Amstetten, Magistrat St. Pölten, Stockerau, Perchtoldsdorf, Mödling, Schwechat, Bruck/Leitha, Lilienfeld, Wieselburg, Korneuburg, Melk, Pöchlarn, Langenlois, Scheibbs, Laa/Thaya, Tulln und Neulengbach.

- **Stellungnahmen in gesetzlichen Begutachtungsverfahren**

Im Rahmen von Begutachtungsverfahren wurden **5 Stellungnahmen** zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgegeben.



III. Tätigkeit der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen

Aus den Tätigkeitsberichten der **KoordinatorInnen** geht hervor, dass die Bestellung des Koordinators oder der Koordinatorin mittels persönlicher Gespräche, durch interne Printmedien, Rundläufer und E-Mail den Bediensteten der jeweiligen Dienststelle bekannt gegeben wurde. Die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung und der DienstnehmerInnenvertretung wird von den meisten als effektiv und lösungsorientiert beurteilt. Die KoordinatorInnen geben Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote, Frauenförderprogramme und Unterlagen, die sie bei Fortbildungsseminaren erhalten, an die Kolleginnen und Kollegen weiter. Sie motivieren KollegInnen für die Teilnahme an Seminaren der Bildungsprogramme und auch für frauenspezifische Seminare.

Bedienstete wandten sich u.a. mit folgenden Problemen an die KoordinatorInnen: Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung, Mobbing und Arbeitsklima, Aus- und Weiterbildung, Schwierigkeiten bei Vereinbarung Familie-Beruf, beruflicher Aufstieg, Kommunikationsprobleme, sexuelle Belästigung, Teilzeit, Papamonat,

Die KoordinatorInnen konnten die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen unterstützen, teilweise die Ungleichbehandlungen beseitigen oder sie an die zuständigen Stellen weiterleiten und damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung leisten.

Die Aufgaben der **Kontaktfrauen** für die NÖ Landeslehrerinnen orientieren sich an § 36 B-GIBG. Sie befassen sich mit Fragen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung in Schulen. Weiters nehmen sie Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen entgegen, beraten und unterstützen sie.

Im Gegensatz zu den KoordinatorInnen nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich ihr Aufgabenbereich auf Frauenförderung und Geschlechter-Gleichbehandlung der NÖ Landeslehrerinnen.



C. Ziele 2019 – 2021

- ❖ **Fokussierung auf weitere Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips** unter dem Blickwinkel der Diskriminierungsverbote wegen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung.
- ❖ **Sensibilisierung** für einen wertschätzenden Umgang miteinander und Respektierung der Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung.
- ❖ **Weiterverfolgung des Weges zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsalltag**
 - Unterstützung bei der Umsetzung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 - Verstärkte Bewusstseinsbildung für Väterkarenz („aktive Väter“)
 - Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Karenzmanagement
 - Verstärkte Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Sprache („sprachliche Gleichbehandlung“)
- ❖ **Schwerpunktsetzung auf bestehende und zukünftige Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme**
 - Unterstützung und Mithilfe bei der Umsetzung der bestehenden Förderprogramme
 - Gewinnung weiterer Gemeinden für Förderprogramme
- ❖ **Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**
 - im Personalbereich des Landes und von Gemeinden
 - Dokumentation der Auswirkungen legislativer Vorhaben auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau in deren Erläuterungen
- ❖ **Weiterführung der Betreuung und Weiterbildung der KoordinatorInnen / Kontaktfrauen an Dienststellen** durch Seminare und Übermittlung relevanter Informationen.



D. RÜCK- UND AUSBLICK

„Sagen, was ist, verändert die Welt.“

(Hannah Arendt, deutsch-amerik. Philosophin/Publizistin, 1906-1975)

Rückblickend auf 2016 bis 2018 – ein DANKESCHÖN

- Dieser Tätigkeitsbericht zeigt die fortgesetzte positive Entwicklung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im **NÖ Landesdienst** auch in den letzten drei Jahren. Dies ist nur möglich, weil Gleichbehandlung und Chancengleichheit als zentrale Themen in der NÖ Landespolitik verstanden werden.

Unserer **Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Miki-Leitner** gebührt an erster Stelle Dank für ihre Unterstützung, Frauen die gleichen Chancen für Karriere und Verdienst zu ermöglichen. 1998 wurde erstmals eine Bezirkshauptfrau bestellt - nunmehr werden fünf Bezirkshauptmannschaften von Frauen geleitet; ebenso erfreulich ist es, dass bereits vier Frauen als stellvertretende BehördenleiterInnen tätig sind.

Ebenso gebührt Dank **allen anderen Regierungsmitgliedern**, die sich für Frauenförderung und Chancengleichheit einsetzen und die Anliegen von Frauen in unserem Land vertreten bzw. vertreten.

- **In den Gemeinden** kommt es sehr stark auf das Engagement der BürgermeisterInnen und leitenden Bediensteten in Bezug auf das Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung an. Durch die Verabschiedung von Gleichstellungs- und Frauenförderprogrammen können Gemeinden gut sichtbare Zeichen einer frauenfreundlichen und familienfreundlichen Personalpolitik setzen.

Ein Danke an all jene in unseren NÖ Gemeinden, die sich bislang engagiert mit der Frauenförderung auseinandergesetzt haben und dies auch noch weiter tun werden.

- Ich möchte mich auch bei allen **Kolleginnen und Kollegen** bedanken, die durch ihren Einsatz einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vermeidung von Diskriminierung wegen Herkunft, Alter,



Behinderung, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexueller Orientierung im Berufsleben leisten:

- meine MitarbeiterInnen, die diese Anliegen mit ihrem Engagement und ihrer Kreativität tatkräftig unterstützen,
- die Mitglieder und Ersatzmitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission, die neben ihren beruflichen Verpflichtungen noch immer Zeit finden und auch nehmen, sich mit Fachwissen und Freude für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einzusetzen,
- die zahlreichen KoordinatorInnen und Kontaktfrauen, die an ihren Dienststellen ehrenamtlich für Gleichbehandlung und Frauenförderung eintreten,
- die Ausbildungseinrichtungen für den Landes- und Gemeindedienst,
- die Interessensvertretungen im Bereich des Landes und der Gemeinden, Gewerkschaften, Personalvertretungen und Betriebsräte, die ihre Seminarprogramme/Veranstaltungen um Gleichbehandlungsthemen erweiterten und die Gleichbehandlung/Frauenförderung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben umsetzen,
- sowie all jene Vorgesetzten und MitarbeiterInnen, die sich in ihren Dienststellen tagtäglich darum bemühen, Gleichbehandlung und auch Frauenförderung zu „leben“.

In diesem Berichtszeitraum waren meine Bemühungen darauf gerichtet, Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsplatz zu intensivieren und zur nachhaltigen Umsetzung von Frauenförderung beizutragen. Ein wesentliches Thema war mir – so wie auch in den Jahren zuvor - die Erhaltung eines konstruktiven Gesprächsklimas sowie der wertschätzende Umgang miteinander. Es konnten viele Schwierigkeiten gelöst werden, andere Themen brauchen noch nachhaltige Bearbeitung.



Mein Resümee und Ausblick auf 2019 – 2021

Die Statistiken zeigen erfreuliche Steigerungszahlen beim **Frauenanteil** in vielen Segmenten – darüber können wir uns freuen. Trotzdem sind wir in etlichen Bereichen vom 45%-Ziel noch entfernt - daher müssen wir alle die nach wie vor bestehenden Defizite im Auge behalten und verstärkte Bemühungen setzen, wie zB im Bereich der Top-Jobs im ärztlichen Bereich, in der Verwaltung und generell in den technischen Disziplinen.

Ein nicht zu unterschätzender wichtiger Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit ist auch die zunehmende Sensibilisierung in Richtung einer **geschlechtergerechten Sprache**. Es fällt positiv auf, dass in Ausschreibungen von freien Dienstposten, im internen Schriftverkehr, bei Reden und Vorträgen sowie bei Gesetzesentwürfen vermehrt eine geschlechtergerechte Sprache zum Einsatz kommt. Eine große Hilfe bei der Verfassung von Texten ist nach wie vor der „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ des Arbeitskreises Gender Mainstreaming.

Trotzdem gibt es auch vereinzelte Negativ-Beispiele; um eine negative Breitenwirkung zu vermeiden, heißt es unverändert aufmerksam sein und beharrlich auf die Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache hinzuweisen.

In diesem Zusammenhang gilt es auch die inhaltliche Dimension zu berücksichtigen; bei allen einschlägigen legislativen Vorhaben sind auch deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Erläuterungen zu dokumentieren.

Wie auch in den Jahren zuvor, gelingt es nur durch das **Miteinander** der in Sachen Gleichstellung engagierten Führungskräfte, Interessensvertretungen und MandatarInnen des Landes NÖ und der Gemeinden, die Idee von Gleichstellung, Chancengleichheit und Frauenförderung für Menschen weiter in die Praxis umzusetzen.

Abschließend möchte ich anmerken, dass die vergangenen Jahre viele Fortschritte und Verbesserungen gebracht haben; die Erfahrungen zeigen aber auch, dass es unverändert Einrichtungen wie der unseren bedarf, zu deren gesetzlichen Auftrag es gehört,



unermüdlich die Grundsätze der Gleichbehandlung und Frauenförderung in Erinnerung zu rufen.

Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungskommission, KoordinatorInnen und Kontaktfrauen dürfen auch in Zukunft nicht nachlassen, sich aktiv für die weitere Umsetzung dieser Prinzipien in ihren Wirkungsbereichen einzusetzen.

Eine Optimierung der Frauenförderung und somit zahlenmäßig ausgewogenere Strukturen in den öffentlichen Diensten auf den Führungsebenen ebenso wie in allen Berufsgruppen werden – so wie bisher – auch weiterhin nur durch die vereinten Kräfte aller mit Personalangelegenheiten befassten Personen möglich sein.

***Ich bin zuversichtlich,
dass diese Überzeugungen und Bereitschaften auch in den nächsten Jahren
vorhanden sind und weiter Früchte tragen werden.***

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
(NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte)



E. ANHANG

I. Daten im ÜBERBLICK

- ❖ Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der **NÖ Gleichbehandlungskommission** wurden mit Beschluss der Landesregierung mit Wirksamkeit vom 1. Juni 2016 für die Dauer von 6 Jahren wieder- bzw. Neubestellt.
- ❖ Seit August 2017 verstärkt Dr.ⁱⁿ Gabriela Hullik, das **Team der Dienststelle**.
- ❖ Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 fanden insgesamt **10 Sitzungen der NÖ Gleichbehandlungskommission** statt.
- ❖ Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** erstellte **5 Gutachten** in Einzel-Beschwerdeverfahren (3 Diskriminierungen / 2 Nichtdiskriminierungen) und **5 Stellungnahmen** im gesetzlichen Begutachtungsverfahren.
- ❖ Im Berichtszeitraum waren rund **235 KoordinatorInnen (und Kontaktfrauen)** in den Dienststellen und Betrieben des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) tätig. Deren einschlägige Fortbildung erfolgte bei **9 Seminaren** im Ausmaß von 17 Seminartagen.
- ❖ **8 Sitzungen des Arbeitskreises Gender Mainstreaming** zur Weiterführung von Vorhaben, die den Gender-Aspekt in der Verwaltung verankern.
- ❖ Teilnahme an **4 Sitzungen des Arbeitskreises „Audit berufundfamilie“** zur Unterstützung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der NÖ Landesverwaltung.



❖ NÖ GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Andrea Barnert Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-B	Bernhard Riedl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Gabriele Tremer Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Othmar Rauscher Bezirkshauptmannschaft Baden	Bezirkshauptmann Mag. Johann Seper Bezirkshauptmannschaft Scheibbs
Dr.ⁱⁿ Eleonore Wolf Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1, IVW7	Mag.^a Eleonora Pretscher Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LF3 Edith Redl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD1-IT
Martina Lehrbaum Universitätsklinikum Tulln	Sabine Ernst Pflege- und Betreuungszentrum Retz Elisabeth Hofmann Landesklinikum Gmünd Maria Kruckenfellner Pflege- und Betreuungszentrum Mödling



NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Gemeindedienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Mag. Johannes Landsteiner Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	Gerhard Figl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
Bürgermeisterin Petra Zeh Gemeinde Annaberg	Bürgermeisterin Karin Winter Gemeinde Maria Anzbach
Bürgermeister RegRat Franz Zwicker Gemeinde Herzogenburg	Bürgermeisterin Ursula Puchebner Gemeinde Amstetten
Petra Hartmann Younion NÖ_Die Daseinsgewerkschaft	Manuela Kittl Younion NÖ_Die Daseinsgewerkschaft
Ulrike Becksteiner Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft	Monika Pökl Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft



NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ LandeslehrerInnen

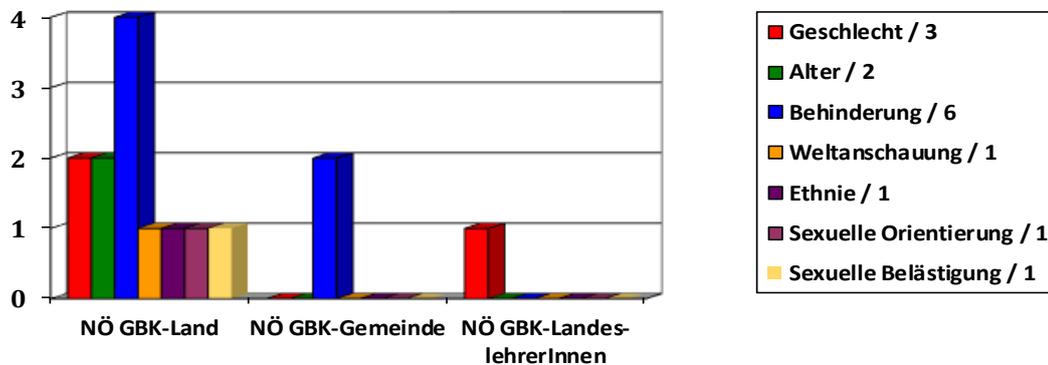
MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Bezirkshauptmann Mag. Johann Seper Bezirkshauptmannschaft Scheibbs	Othmar Rauscher Bezirkshauptmannschaft Baden
Mag. Markus Loibl Bildungsdirektion für NÖ	Maria Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Dr. Andreas Haider Bildungsdirektion für NÖ Dipl.Päd.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Rosina Neuhold Landwirtschaftliche Fachschule Sooß
Barbara Heindl Zentralausschuss für APS	Hildegard Berger Zentralausschuss für APS Claudia Andre Zentralausschuss für APS
Mag.^a Belinda Kalab Vorsitzende des Zentralausschusses der NÖ BerufsschullehrerInnen	Dipl. Päd.ⁱⁿ Angela Grath Landesberufsschule Hollabrunn
Ing.ⁱⁿ Christine Riedl Landwirtschaftliche Fachschule Zwettl	Dipl. Päd.ⁱⁿ Regina Pribitzer Landwirtschaftliche Fachschule Obersiebenbrunn



Übersicht NÖ Gleichbehandlungskommission 2016 - 2018

Geltend gemachte Diskriminierungsgründe in 10 Einzel-Beschwerden

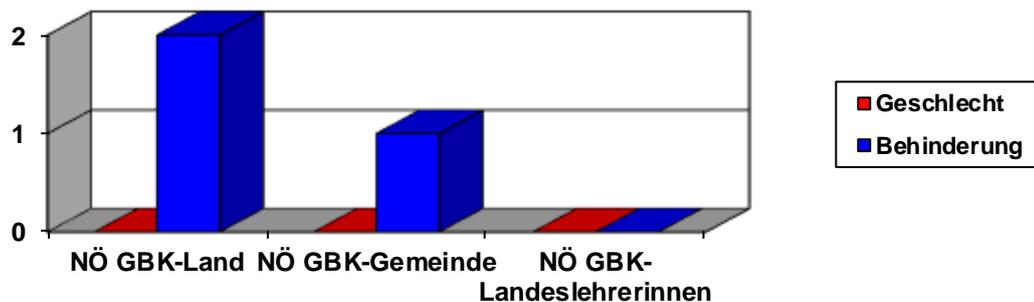
Im Bereichszeitraum 2016-2018 wurden am häufigsten die Diskriminierungsgründe Behinderung (6x) und Geschlecht (3x) geltend gemacht. In manchen Anträgen wurden auch mehrere Diskriminierungsgründe genannt.



Übersicht NÖ Gleichbehandlungskommission 2016 – 2018

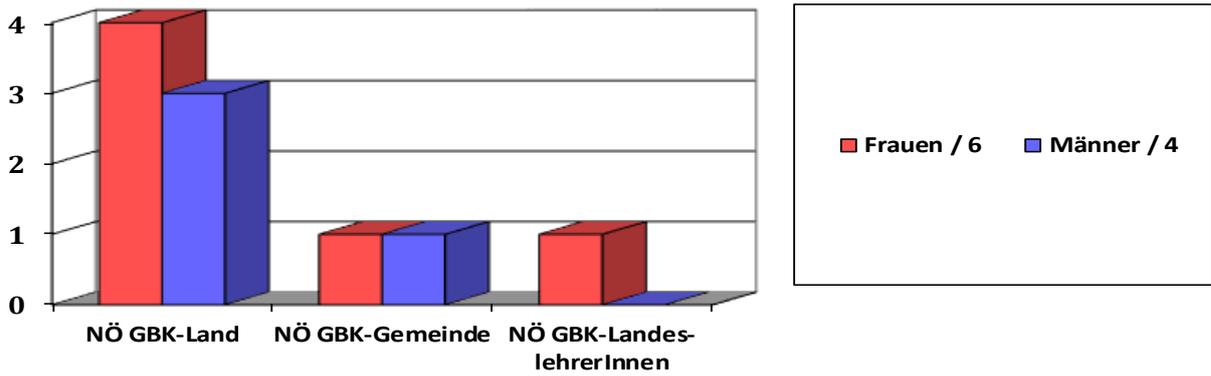
Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 erging in 5 Fällen ein Gutachten: in 3 Einzel-Beschwerden wurden Diskriminierungen aufgrund der Behinderung festgestellt, in 2 Einzel-Beschwerden wurden keine Diskriminierungen festgestellt. In den anderen Fällen erfolgte entweder eine Zurückziehung des Antrages oder das Verfahren war noch offen.

Festgestellte Diskriminierungen 2016-2018





Übersicht NÖ Gleichbehandlungskommission 2016 – 2018 Geschlecht von AntragstellerInnen





II. ZAHLENTEIL

❖ NÖ Landesdienst

Das **Gleichstellungs- Frauenförderprogramm** NÖ Landesdienst wurde am 13. September 2016 von der Landesregierung beschlossen. Die erste Auswertung erfolgte mit Daten per 1. Jänner 2018. Eine Kurzfassung der Endauswertung ist unter www.noe.gv.at/gleichbehandlung – Tätigkeitsberichte abrufbar.

Im Jänner **2018** waren beim Land NÖ (inklusive Landeskliniken) **38.580** Bedienstete, davon **26.639 Frauen (69%)** und **11.941 Männer (31%)** beschäftigt.

Im Vergleich zum 1. September 2015 kam es zu einem leichten allgemeinen Anstieg der Personenzahl und des Frauenanteiles.

Davon zählten 987 Frauen und 741 Männer (gesamt 1728 Personen) zum Kreis der begünstigten Behinderten nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.

Entwicklung des Frauenanteils – Der Frauenanteil bei Führungspositionen ist im Bereich Leitungsfunktionen per Jänner 2018 leicht gestiegen:

LeiterInnen* **Frauen 25%** (2015: 22%) **Männer 75%** (2015: 78%)

Zwischenvorgesetzte **Frauen 45%** (2015: 45%) **Männer 55%** (2015: 55%)

*Anteil der LeiterInnen ohne Landeskindergärten

Gesamt **Frauen 69%** (2015: 69%) **Männer 31%** (2015: 31%)

Konkret stieg der Frauenanteil unter anderem bei

- AbteilungsleiterInnen im Amt der NÖ Landesregierung von 17% auf **19%**
- Zwischenvorgesetzten im Amt der NÖ Landesregierung auf **26%**
- Leitungspositionen in Sozialpädagogischen Betreuungszentren u.ä. auf **86%**



- Leitungspositionen in Pflege- und Betreuungszentren von 42% auf **50%**
- Landeskliniken – Kaufmännische Leitung von 6% auf **13%**
- Bezirkshauptmannschaften im Bereich der LeiterInnen (Bezirkshauptleute) auf **25%**, Zwischenvorgesetzten auf **37%** und anderen Bediensteten auf **72%**

Besonders erfreulich ist, dass

- **5** Frauen mit der Leitung und **4** Frauen mit der stellvertretenden Leitung einer Bezirkshauptmannschaft betraut und
- zwei Frauen als ärztliche Leiterinnen eines Landesklinikums tätig sind.

Trotz dieser positiven Trends sind auch in Zukunft weitere Anstrengungen notwendig, den Pool weiblicher Nachwuchskräfte für Führungsfunktionen in allen Berufsgruppen auf Verwaltungs- und Anstaltenebene zu erweitern.



Hauptstatistik LeiterInnen+Zwischenvorgesetzte (ohne Landeskindergärten)

□ LeiterInnen (2015)	284
■ Frauen	22%
■ Männer	78%
□ LeiterInnen (2018)	272
■ Frauen	25%
■ Männer	75%
□ Zwischenvorgesetzte (2015)	2 488
■ Frauen	45%
■ Männer	55%
□ Zwischenvorgesetzte (2018)	2 441
■ Frauen	45%
■ Männer	55%
□ Leit. und Zwischenvorg. (2015)	2 772
■ Frauen	43%
■ Männer	57%
□ Leit. und Zwischenvorg. (2018)	2 713
■ Frauen	43%
■ Männer	57%
□ Andere Bedienstete (2015)	27 829
■ Frauen	70%
■ Männer	30%
□ Andere Bedienstete (2018)	28 436
■ Frauen	70%
■ Männer	30%

Stand 1.1.2018



Hauptstatistik LeiterInnen+Zwischenvorgesetzte (mit Landeskindergärten)

□ LeiterInnen (2015)	1 145
■ Frauen	81%
■ Männer	19%
□ LeiterInnen (2018)	1 218
■ Frauen	83%
■ Männer	17%
□ Zwischenvorgesetzte (2015)	2 489
■ Frauen	45%
■ Männer	55%
□ Zwischenvorgesetzte (2018)	2 442
■ Frauen	46%
■ Männer	54%
□ Leit. und Zwischenvorg. (2015)	3 634
■ Frauen	56%
■ Männer	44%
□ Leit. Und Zwischenvorg. (2018)	3 660
■ Frauen	58%
■ Männer	42%
□ Andere Bedienstete (2015)	30 574
■ Frauen	73%
■ Männer	27%
□ Andere Bedienstete (2018)	31 425
■ Frauen	73%
■ Männer	27%

Stand 1.1.2018



Begünstigte Behinderte im NÖ Landesdienst			
Organisationseinheit	Männer	Frauen	Summe
A - Amt NÖ LReg+zentrale Dienststellen	176	92	268
B - Straßenbau/Gebietsbauämter	116	6	122
C - Bezirkshauptmannschaften	90	140	230
D – SPZ/Schulwesen	27	41	68
E - PBZ-kaufmännischer Dienst	52	85	137
E - PBZ-Pflegedienst	16	89	105
F - Landeskliniken - ärztlicher Dienst	-	1	1
F - Landeskliniken - kaufmännischer Dienst	185	212	397
F - Landeskliniken - Pflegedienst	79	291	370
G - Kindergärten	-	30	30
Gesamt	741	987	1728

Stand per 1.1.2018



❖ NÖ Gemeindedienst

Bis 12/2018 haben insgesamt **22 Gemeinden Frauenförderprogramme** in Kraft gesetzt: Magistrat Waidhofen/Ybbs, Magistrat Krems/Donau, Magistrat Wiener Neustadt, Klosterneuburg, Gmünd, Amstetten, Magistrat St. Pölten, Stockerau, Perchtoldsdorf, Mödling, Schwechat, Bruck/Leitha, Lilienfeld, Wieselburg, Korneuburg, Melk, Pöchlarn, Scheibbs, Langenlois, Tulln, Laa/Thaya und Neulengbach.

Nach dem Stand der jeweiligen Frauenförderprogramme sind ca. 2/3 Frauen und 1/3 Männer beschäftigt. Für leitende Funktionen ergibt sich jedoch ein umgekehrtes Bild: hier liegen der Frauenanteil bei ca. 1/3 und der Männeranteil bei ca. 2/3.

Außerhalb der traditionellen Frauenbereiche bedarf es noch Anstrengungen, in den höheren Funktionen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu erzielen.

Die obgenannten Gemeinden haben diese Notwendigkeit erkannt und bemühen sich mittels Frauenförderprogrammen um eine sukzessive Steigerung des Frauenanteiles in allen Sparten und Hierarchieebenen.

❖ NÖ LandeslehrerInnen

Die ausgewiesenen Daten entstammen Statistiken der Bildungsdirektion für NÖ (Stand 12/2018).

Der Frauenanteil in allen Schultypen liegt gesamt betrachtet bei 84%. Weiters stieg der Frauenanteil bei den Direktionsposten von 75% (2015) auf 77%.



LehrerInnen an NÖ Schulen				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
1.Volksschule	264	6404	6668	96,04%
Neue Mittelschule	1317	4599	5916	77,74%
Sonderschule	106	1152	1258	91,57%
Polytechnische Schule	158	219	377	58,09%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	402	218	620	35,16%
2.Land- u. forstwirtschaftliche Schule	182	264	446	59,19%
SUMME	2429	12856	15285	84,11%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2018

LeiterInnen an NÖ Schulen				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
1.Volksschule	24	418	442	94,57%
Neue Mittelschule	106	130	236	55,08%
Sonderschule	7	66	73	90,41%
Polytechnische Schule	19	12	31	38,71%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	15	6	21	28,57%
2.Land- u. forstwirtschaftliche Schule	12	8	20	40%
SUMME	183	640	823	77,76%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2018

Begünstigte Behinderte LehrerInnen an NÖ Schulen			
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt
1.Volksschule	2	15	17
Neue NÖ Mittelschule	8	30	38
Sonderschule		12	12
Polytechnische Schule	1	1	2
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	6	3	9
2.Land- u. forstwirtschaftliche Schule		1	1
SUMME	17	62	79

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2018



Fotos von der Festveranstaltung „20 Jahre Gleichbehandlung und Frauenförderung in Niederösterreich“ am 8. November 2017



v.l.: LAbg. Doris Schmidl,
NÖ GBB Dr.ⁱⁿ Christine
Rosenbach,
Moderatorin Inge Winder-
Holcik (ORF NÖ),
GBB-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Ing.ⁱⁿ
Claudia Camerloher

*alle Fotos dieser und
folgender Seite:
Reinhard Brein*



Die Festveranstaltung im Hippolyt-Haus war sehr gut besucht. In der ersten Reihe (v.r.n.l.):
LAD Mag. Werner Trock, AL Mag. Gerhard Dafert (LAD2-A), AL Mag. Andreas Achatz (LAD-2B),
Mag. Johannes Zöhling (LPV), DI Andreas Neuwirth (DPV), Dr. Peter Pitzinger (Büro GBB)



In lockerer Interviewform wurden die Meilensteine präsentiert:
v.l. Moderatorin Inge Winder-Holcik (ORF NÖ), Andreas Mühlbauer (ZBVP), Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, Maria Rigler (F3), Mag. Johannes Landsteiner (IVW3), Mag.^a Martina Eigelsreiter (Magistrat St. Pölten)

Foto rechts: Vertretungen der DienstnehmerInnen nahmen zahlreich am Festakt teil:
v.l. BR a.D. Alfred Schöls, Mag. Johann Zöhling, Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, Josefa Pointner, Monika Gabriel, Mag. Michael Fuchs-Robetin



Foto links: Christiane Hangel bei ihren künstlerischen Beiträgen



Seminare



Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung –
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst in Tulln, April 2018



Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung –
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst in Langenlois, April 2018



Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung –
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst in Lackenhof am Ötscher, Juni 2018



Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung –
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst in St. Pölten, Oktober 2018



Das Team der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten



(v.l.n.r.): Dr.ⁱⁿ Gabriela Hullik, Monika Wanitschek, Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach,
Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grübler-Camerloher, Mag. Dr. Peter Pitzinger, LL.M., Bernadette Albrecht
Foto: Xaver Lahmer



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: **Amt der NÖ Landesregierung**

Für den Inhalt verantwortlich: **Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach**
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. B
3109 St. Pölten

Telefon: 0 2742 / 9005 16212

Fax: 0 2742 / 9005 16279

E-Mail: post.gbb@noel.gv.at

Web: www.noe.gv.at/gleichbehandlung

Druck: **Amt der NÖ Landesregierung**
Abt. Gebäudeverwaltung
Amtdruckerei
3109 St. Pölten