



10 Jahre
Gleichbehandlung und Frauenförderung
im NÖ Landes- und Gemeindedienst
1997 - 2007

Festschrift

Festakt, 15. Oktober 2007, NÖ Landtagssaal, St. Pölten

Vorwort

Landeshauptmann Dr. Erwin Pröll

**10 Jahre Gleichbehandlung
und Frauenförderung
im NÖ Landes- und Gemeindedienst**



Dass das Bundesland Niederösterreich stets weiter vorne ist, wenn es um das Land und seine Zukunft geht und näher dran ist, wenn es um die BürgerInnen und deren Sorgen geht, zeigt sich mittlerweile in vielen Bereichen. Es kommt nicht von ungefähr, dass unser Land sich immer wieder durch das Einnehmen einer Vorreiterrolle auszeichnet; sei es nun in der Wirtschafts-, der Bildungs- oder auch in der Gesundheitspolitik.

In Bereichen, in denen Niederösterreich ganz klar wichtige Vorarbeit geleistet hat, sind zweifelsohne auch jene der Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Mit dem Beschluss des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes im Jahre 1997, der Konstituierung der NÖ Gleichbehandlungskommission im darauf folgenden Jahr, der Aufnahme von „Gender Mainstreaming“ als Leitziel der Landespolitik, der Installierung der Koordinationsstelle „Gendernow“ und unzähligen weiteren Maßnahmen wie etwa dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, der finanziellen Förderung von Familien oder auch dem Bewerb „Taten statt Worte“ hat unser Land eine wichtige Vorreiterrolle in ganz Europa übernommen und auch schon viel bewegt. Überdies sind in den vergangenen zehn Jahren auf Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission insgesamt 18 Frauenförderprogramme in Kraft getreten; eines für den NÖ Landesdienst und die übrigen in 17 niederösterreichischen Gemeinden.

Niederösterreich zeigt damit unmissverständlich, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter hierzulande als ein unantastbarer Grundpfeiler moderner Gesellschaft und Politik verstanden wird und das Land sich sowohl als politischer Gestalter als auch als Dienstgeber seiner diesbezüglichen Verantwortung bewusst ist.

Als Landeshauptmann bin ich auf die Vorreiterrolle in diesem Bereich ganz besonders stolz und danke allen Personen, die sich in den vergangenen Jahren für die gerechte Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Frauenförderung im NÖ Landes- und Gemeindedienst eingesetzt haben. Ich hoffe, dass Niederösterreich seinen erfolgreichen Weg auch in diesem wichtigen Bereich fortsetzen kann und danke insbesondere der Gleichbehandlungsbeauftragten von Niederösterreich, Dr. Christine Rosenbach, sowie deren Team für deren bisheriges Engagement und für die Erstellung der vorliegenden Festschrift, die ein wertvolles und informatives Dokument im Kampf gegen Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung darstellt.



Heini Proell

Heidemaria Onodi
Landeshauptmannstellvertreterin



Vorwort

Wir feiern heuer „10 Jahre Gleichbehandlung und Frauenförderung im NÖ Landes- und Gemeindedienst“.

Dem Land NÖ und den NÖ Gemeinden sind Gleichstellung in der Berufs- und Arbeitswelt, Chancen- und Einkommensgerechtigkeit sowie das Verbot von Diskriminierung wichtige Anliegen.

Der Blick auf die vergangenen 10 Jahre zeigt, dass viel bewegt und in Gang gebracht werden konnte. Besonders im Bereich der beruflichen Frauenförderung wurden zahlreiche Aktivitäten gesetzt und konnten auch schon viele Fortschritte erreicht werden.

Wir werden den eingeschlagenen guten Weg der Gleichbehandlung und Frauenförderung fortsetzen.

Eine der großen Zielsetzungen für die Zukunft wird die rasche Umsetzung der legislativen Vorgaben und der verschiedenen Förderprogramme sein.

Ich bedanke mich bei allen Verantwortlichen und deren MitarbeiterInnen für die erfolgreiche Arbeit der letzten 10 Jahre und wünsche für die kommenden Herausforderungen alles Gute.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Onodi', written in a cursive style.

INHALTSVERZEICHNIS

1997 – wie alles begann ... (Dr.ⁱⁿ Rosenbach)

**10 Jahre Gleichbehandlung und Frauenförderung
im NÖ Landes- und Gemeindedienst: 1997 – 2007
im Rückblick (Dr.ⁱⁿ Rosenbach)**

Statistiken

- + NÖ Landesdienst - Vergleichsstatistiken 1999/2002/2004/2006
- + NÖ LandeslehrerInnen und DirektorInnen an NÖ Schulen 2000/2006
- + Leitende Verwendungen – NÖ Gemeinden 1998/2006

**Resümee über 10 Jahre Gleichbehandlung/Frauenförderung
im NÖ Landes- und Gemeindedienst (Dr.ⁱⁿ Rosenbach)**

**Festvortrag Ass.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Eichinger,
Wirtschaftsuniversität Wien**

**Festvortrag Univ.Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ jur. Rotraud Perner,
Donauuniversität Krems**

Fotos



„1997 – wie alles begann ...“

„Wo wären wir heute, wenn man zu Columbus gesagt hätte: Christoph, bleiben Sie hier. Warten Sie noch mit Ihrer Entdeckungsreise, bis unsere wichtigsten Probleme gelöst sind.“ (.....)

Bill Gates (*1955), Gründer, Unternehmer, Visionär

In freier Abwandlung dieses Statements von Bill Gates **meine Frage:**

Wo wären wir heute in Sachen Gleichstellung von weiblichen und männlichen Bediensteten, wenn unsere politisch Verantwortlichen seinerzeit gewartet hätten, bis die „wichtigsten“ (nämlich alle anderen) Probleme gelöst sind

Meine Antwort: Sicher nicht so weit fortgeschritten, wie wir es heute im NÖ Landes- und Gemeindedienst tatsächlich sind.

Erfreulicherweise warteten unsere Verantwortlichen in NÖ nicht zu, sondern schritten 1997 zur Tat.

Im April 1997 beschloss der NÖ Landtag das NÖ Gleichbehandlungsgesetz und im Oktober 1997 wurde ich mit Beschluss der NÖ Landesregierung zur ersten NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt.

Was folgte, waren 10 Jahre kontinuierliche und konsequente Arbeit für mehr gerechte Gleichstellung im NÖ Landes- und Gemeindedienst und für gezielte Frauenförderung. Im Alleingang ist ein solches Vorhaben nicht verwirklichtbar – dazu bedarf es umfangreicher Unterstützungen und Mithilfe vieler Menschen auf allen Ebenen. Nach diesem Jahrzehnt ist es nun an der Zeit „Danke“ zu sagen.

Auf politischer Ebene möchte ich meinen Dank zuallererst unserem Landeshauptmann, **Dr. Erwin Pröll** aussprechen. Unter ihm wurden u.a. das NÖ Gleichbehandlungsgesetz und das 1. Frauenförderungsprogramm für den NÖ Landesdienst beschlossen. Er bekennt sich dazu, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt in Führungsfunktionen des Landesdienstes einziehen sollen; zahlreiche Taten sind gefolgt.

Eine starke Unterstützerin war die frühere Landeshauptmann-Stellvertreterin und spätere Bundesministerin **Liese Prokop** (+2006); sie trug die Verbreitung und Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen überzeugt und tatkräftig mit – für all die Unterstützung und das immer offene Ohr ein von Herzen kommendes Dankeschön.

Ebenso gebührt Dank den anderen Regierungsgliedern, insbesondere Landeshauptmann-Stellvertreterin **Heidemaria Onodi** und Landesrätin **Mag.^a Johanna Mikl-Leitner**, die sich im umfassenden Sinn tatkräftig für Gerechtigkeit engagieren und die Anliegen von Frauen in unserem Land vertreten.

Existenziell für die erfolgreiche Aufbauarbeit der Einrichtung der „NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten“ war die Mithilfe der beamteten Ebene.

Für die damaligen Legisten und Personalverantwortlichen war es eine Premiere, sich mit Themen wie „Frauenförderung“ und „Gleichbehandlung der Geschlechter“ auf gesetzlicher Ebene und in der Praxis bewusst und gezielt auseinander zu setzen.

Mein Start im Oktober 1997 war ebenfalls eine Premiere, weil es mangels Vorgängerin keine „gelegten Schienen“, keine festen Vorgaben und Ziele sowie – logischerweise – auch keine Infrastruktur für die Arbeit gab.

In dieser Situation erlebte ich meine KollegInnen im NÖ Landesdienst als eine große Familie, die sich gegenseitig unterstützt und – nicht nur aus rein dienstlicher Pflicht heraus, sondern auch bereitwillig und gerne hilft.

Die KollegInnen jener Abteilungen, die für Personal, Raumzuteilung, Ausstattung und EDV verantwortlich sind, waren immer freundlich zur Stelle und binnen kürzester Zeit „stand“ ein funktionsfähiges Büro.

Auch für den „inhaltlichen“ Start in meiner neuen Funktion gab es eine Reihe wertvoller Anregungen.

Es würde den Rahmen sprengen, alle „guten Geister“ namentlich zu bedanken; stellvertretend für sie alle möchte ich auf der beamteten Ebene daher nur einige Personen namentlich herausstreichen, die für mich in der Aufbauphase besonders wichtig waren:

Seitens der Personalabteilung erlebte ich den früheren Abteilungsleiter **Dr. Heribert Tauböck** als sehr hilfsbereit und mit Rat und Tat zur Verfügung stehend; die Positionierung der Dienststelle „NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte“ als „sonstige Dienststelle“ mit eigenen, frei verfügbaren Geldmitteln und letztlich auch eigenen Dienstposten geht auf seine kluge Vorausschau und Weitsicht zurück.

Der damalige Präsident des UVS NÖ, **Dr. Herbert Boden** stand mir von Beginn an – noch lange bevor die ersten Mentoring-Programme im Landesdienst starteten – als Mentor zur Seite; seine Erfahrungen hinsichtlich Aufbau einer neuen Dienststelle und Einführung in den Kreis von DienststellenleiterInnen ermöglichten mir den raschen Einstieg in meine neue Funktion.

Die damalige NÖ Frauenreferentin, **Ingrid Grün** und ihre Stellvertreterin **Maria Rigler** (heutige NÖ Frauenreferentin) waren Verbündete der 1. Stunde; sie standen und stehen für qualitätsvolle und kameradschaftliche Zusammenarbeit.

Dr. Herbert Salaun, der frühere Leiter der Aus- und Weiterbildung in der Abteilung Landesamtsdirektion, band mich von Beginn an aktiv in die Bildungsangebote für die Landesbediensteten ein und gab so die Chance, die Idee der Gleichbehandlung und Frauenförderung „unter die Menschen“ zu bringen und die Einrichtung bekannt zu machen.

Dr. Hans Freiler, Obmann der Zentralpersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten, war ebenfalls (und ist es bis heute) ein fairer Partner in der Verfolgung gemeinsamer Anliegen. Die von Anfang an bestehende Vertrauens- und Gesprächsbasis sowie die gleich zu Beginn klargestellte Abgrenzung der Zuständigkeiten und Kompetenzen schufen die Grundlage für ein – im Sinne der Bediensteten – gutes Miteinander in gemeinsamen Angelegenheiten.

Der Aufbau einer Dienststelle und der Beginn in einer neuen Funktion ist eine große Herausforderung, die von einer Einzelperson nicht im Alleingang bewältigbar ist.

Ich war damals in der glücklichen Situation, dass meine dienstliche Umgebung die neue Stelle der „NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten“ sehr positiv aufnahm und die notwendige Unterstützung gewährte.

Es nützen die besten Ideen nichts, wenn nicht kluge und fleissige MitarbeiterInnen zur Seite stehen. Auch dies entwickelte sich günstig – in der Person von Frau **Kornelia Voin** steht mir **seit Dezember 1998** eine Mitarbeiterin mit schier unermüdlichem Engagement, Fleiß und Loyalität zur Seite; Frau **Bernadette Albrecht** und Herr **Johann Kamleitner** ergänzen und verstärken unser Team seit Oktober 2006 – ihnen allen möchte ich an dieser Stelle ebenfalls Danke sagen.

Ein **weiteres Dankeschön** richte ich an all jene Menschen, die durch ihr Tun im jeweiligen Wirkungsbereich einen wichtigen Beitrag zum erfolgreichen Wirken unserer Einrichtung leisteten, u.a. an:

- die Mitglieder und Ersatzmitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission, die mit Fachverstand, Disziplin und Freude ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nachkommen
- die zahlreichen KoordinatorInnen, für die es ebenfalls eine „Ehrensache“ ist, an ihren Dienststellen für mehr Gerechtigkeit einzutreten
- die Ausbildungseinrichtungen für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Gewerkschaft, Personalvertretungen und Betriebsräte, die ihre Seminarprogramme um Gleichbehandlungsthemen erweiterten
- sowie all jene Vorgesetzten, BürgermeisterInnen und MitarbeiterInnen, die sich an ihren Dienststellen ernsthaft darum bemühen, Gleichbehandlung fair zu leben

Dafür möchte ich mich bei allen von ganzem Herzen bedanken.

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

10 Jahre Gleichbehandlung und Frauenförderung im NÖ Landes- und Gemeindedienst

1997 – 2007 im Rückblick

Ein Jahrzehnt – für Menschen, für eine Dienststelle und für ein Gesetz eine lange und doch auch wieder sehr kurze Zeit.

Ich möchte die Ereignisse und die Fortschritte dieses Jahrzehnts im Zeitraffer Revue passieren lassen. Wenn jemand nähere Details zu einzelnen Vorhaben und Geschehnissen haben möchte, ist dies in den Tätigkeitsberichten 1997 – 2000, 2001 – 2003 und 2004 – 2006 auf unserer Homepage nachzulesen (www.noef.gv.at/gleichbehandlung).

Gesetz, Organisation, Infrastruktur

Um 1995 startete das NÖ Frauenreferat/Abteilung F3 mit den Vorarbeiten für ein NÖ Gleichbehandlungsgesetz (z.B. erste Gespräche mit Personalverantwortlichen, Gemeindevertreterverbänden, etc.).

Fortgesetzt wurde von der (auch für die Logistik zuständigen) Personalabteilung des Landes NÖ.

Die offizielle Geburtsstunde für unsere Rechtsgrundlage schlug dann im April 1997:

- | | |
|---|--|
| 24.04.1997 | NÖ Gleichbehandlungsgesetz – Beschluss im NÖ Landtag |
| 13.12.2001 | NÖ Gleichbehandlungsgesetz – 1.Novelle |
| 01.07.2004 | NÖ Gleichbehandlungsgesetz - 2.Novelle |
| 24.02.2005 | NÖ Gleichbehandlungsgesetz - 3.Novelle |
| 07.10.1997 | Bestellung von Frau Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach zur
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten – Beschluss der
NÖ Landesregierung |
| 23.09.2003 | Wiederbestellung |
| 08.05.2007 | Bestellung von Herrn Johann Kamleitner zum Stellvertreter
der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten – Beschluss der
NÖ Landesregierung |
| Bis März 2005 | belief sich unser Personalstand auf gesamt 2 Personen :
die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte und eine Mitarbeiterin |
| Ab 30. April 2005 | wurde der Aufgabenbereich der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten
um die Agenden des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes erweitert |
| Derzeit arbeiten drei Frauen und ein Mann hauptamtlich für die Umsetzung des NÖ
Gleichbehandlungsgesetzes und NÖ Antidiskriminierungsgesetzes. | |

Oktober 1997 Sitz der Einrichtung im **Bundesländerhaus**, Neugebäudeplatz/St.Pölten
Februar 1998 Übersiedlung ins **Tor zum Landhaus**, Rennbahnstrasse 29/St.Pölten

Finanzielle Ressourcen

Für die Bestreitung des notwendigen **Sachaufwandes** (Honorare für ReferentInnen bei Veranstaltungen, Seminaren, Ankauf von einschlägiger Literatur,...) und für **Reisekosten** standen und stehen ausreichende Budgetmittel zur Verfügung; der Einsatz dieser Geldmittel erfolgt zielorientiert, effizient und sparsam.

Die Zuteilung ausreichender Ressourcen ermöglicht in Wirklichkeit erst ein weisungsfreies Arbeiten: Geld eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten und die Realisierung der gesetzlichen Aufgaben unserer Dienststelle, z.B. die Mitfinanzierung von frauenfördernden Vorhaben, Antidiskriminierungsseminaren, die Durchführung von Veranstaltungen mit selbst ausgewählten ReferentInnen, den Druck von Informationsmaterial, etc.

Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung

- **NÖ Gleichbehandlungskommission** (weisungsfrei)
- **KoordinatorInnen** an den Dienststellen des Landes und der Gemeinden
- **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** (weisungsfrei)

NÖ Gleichbehandlungskommission

Die NÖ Gleichbehandlungskommission prüft und schlichtet in Beschwerdefällen von NÖ Landes- und Gemeindebediensteten (und AufnahmewerberInnen), die sich durch eine dienstliche Entscheidung diskriminiert fühlen; Gutachten tragen auch dazu bei, DienstgebervertreterInnen hinsichtlich Gleichstellungsfragen zu informieren und zu sensibilisieren. Die Befassung der Gleichbehandlungskommission ist darüber hinaus Voraussetzung für die gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen. Im gesetzlichen Begutachtungsverfahren werden legislative Vorhaben aus dem Blickwinkel Gleichstellung und Frauenförderung beurteilt sowie der Gender Mainstreaming-Aspekt eingebracht; damit wird ein wesentlicher Beitrag zur Qualität und Treffsicherheit von legislativen Maßnahmen geleistet.

16.06.1998	Erstmalige Bestellung der NÖ Gleichbehandlungskommission – Beschluss der NÖ Landesregierung
28.09.1998	Erste Konstituierung der NÖ Gleichbehandlungskommission in Anwesenheit von Landeshauptmann Dr. Erwin Pröll und Landeshauptmann-Stellvertreter Dr. Hannes Bauer, NÖ Landhaus
22.06.2004	Bestellung der NÖ Gleichbehandlungskommission – Beschluss der NÖ Landesregierung
24.09.2004	Konstituierende Sitzung in der lufw Fachschule Pyhra
1998 – 2007	89 Sitzungen: <ul style="list-style-type: none">• 20 Gutachten in Beschwerdefällen von NÖ Landesbediensteten (inkl. NÖ LandeslehrerInnen) und NÖ Gemeindebediensteten über behauptete Diskriminierungen in dienstlichen Agenden• 5 Empfehlungen in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung• 50 Stellungnahmen zu Entwürfen von NÖ Landesgesetzen und –verordnungen• 18 Vorschläge für Frauenförderungsprogramme (NÖ Landesdienst; 17 NÖ Gemeinden)

KoordinatorInnen

sind ehrenamtlich tätige Frauen und Männer an Dienststellen des Landes und der Gemeinden und Gemeindeverbände, die ihre KollegInnen in Gleichbehandlungsfragen beraten und bei Konflikten im Diskriminierungszusammenhang schlichten.

Die Bestellung erfolgt durch die örtlichen DienstnehmerInnenvertretungen:

NÖ Landesdienst:	139 KoordinatorInnen
NÖ Gemeinden/Gemeindeverbände:	93 KoordinatorInnen
NÖ LandeslehrerInnen:	27 KoordinatorInnen

Tätigkeiten, Projekte, Referatstätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und wird für jeweils 6 Jahre mit Beschluss der NÖ Landesregierung bestellt. Gleiches gilt für den bestellten Stellvertreter.

1 Tag der Offenen Tür im Tor zum Landhaus (Mai 1998)

1 Veranstaltung „Frauenpower“ u.a. gemeinsam mit Frauenreferat, ZPV (Mai 1998)

2 Landhaus-Gespräche (März 1998; September 2000)

1 Pressekonferenz (Juni 2000)

3 Vernissagen mit jeweils einer Künstlerin und einem Künstler aus dem NÖ Landesdienst im NÖ Landhaus/ St. Pölten (2003, 2005, 2007)

29 Frauen-Stammtische und –Treffe

Seit 2001 treffen weibliche Landesbedienstete in Führungsfunktion mit Dienort St. Pölten in regelmäßigen Abständen (in ihrer Freizeit) zusammen, um sich besser kennen zu lernen und Erfahrungen auszutauschen; Höhepunkte waren ein Diavortrag über den spanischen „Jakobsweg“, Besuche des Liechtenstein`schen Museums in Wien, des NÖ Landesmuseums in St. Pölten, der Donau-Universität Krems und der 1. NÖ Schokoladenmanufaktur in Krems sowie eine Schnupper-Einheit in Business-Yoga.

2 Mentoring-Programme (Projektleitung über Auftrag des Landesamtsdirektors):

- Mentoring im NÖ Landesdienst 2003/2004

Basierend auf dem Frauenförderprogramm wurde 2003/04 ein Mentoring-Projekt als frauenfördernde Maßnahme durchgeführt. 15 MentorInnen aus der Top-Führungsebene des Landesdienstes (Bezirkshauptleute, AbteilungsleiterInnen des Amtes der NÖ Landesregierung) gaben ein Jahr lang ihren Erfahrungsschatz weiter an 15 lernorientierte Mentees (13 Frauen, 2 Männer). Die externe Auswertung bestätigte den erfolgreichen Verlauf und ergab, dass Mentoring für die Mentees, MentorInnen und für die Organisation einen erheblichen Gewinn darstellt.

- Cross Mentoring Land NÖ-Bund 2006

Das Land NÖ beteiligte sich am Mentoring-Programm des Bundes und führte von April – Dezember 2006 ein 9-monatiges Mentoring-Programm durch: 3 Mentorinnen und 3 Mentees aus dem NÖ Landesdienst wurden jeweils Mentoring-Partnerinnen aus dem Bundesdienst zugeteilt.

3 Auswertungen des Frauenförderprogramms NÖ Landesdienst (2002, 2004, 2006)

2 Länder-ExpertInnen-Konferenzen im NÖ Landhaus/St. Pölten:

- Konferenz aller Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Magistrate (Mai 2000)
- Konferenz der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommissionen in den Bundesländern (Oktober 2005)

Teilnahme/Mitarbeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten an größeren Projekten anderer Einrichtungen

- **Mitglied im NÖ Regional-Arbeitskreis „Observatoria“**
„Observatoria“ entstand 2002 als bundesweites Projekt im Rahmen eines EU-Programms zum Thema „Gender Mainstreaming und Equal Pay“. Der NÖ Arbeitskreis entwickelte ein Instrument zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Die Gemeinde Waidhofen/Ybbs (erste NÖ Gemeinde mit einem Frauenförderungsprogramm) und zwei private Betriebe beteiligten sich daran.
- **Genderglobal**
Dieses EU-Projekt befasste sich mit genderspezifischer Bildung für Nachhaltigkeit und interkultureller Kommunikation und wurde von den Ländern NÖ und Tschechien getragen.
- **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 sind breit gestreut und kommen aus allen wesentlichen Bereichen. Den Vorsitz führt der Leiter der Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr, Prof. DI Dr. Friedrich Zibuschka, seine Stellvertreterin ist Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte.
Weitere Infos unter www.noegv.at/chancengleich.
- **Mitglied in der Jury „Taten statt Worte“**
Im Rahmen dieser Jury werden jährlich die frauen- und familienfreundlichsten Betriebe und Organisationen aus dem privaten und dem öffentlichen Bereich zur Prämierung ausgewählt. Getragen wird dieser Wettbewerb von der Interessensvertretung der NÖ Familien. Weitere Infos unter www.interesten-noefamilien.at.

Referatstätigkeit über Gleichbehandlung/Frauenförderung bei

- 61 Einführungsseminaren für neue MitarbeiterInnen im NÖ Landesdienst
- 16 Ausbildungsseminaren (Vorbereitung für Dienstprüfung)
- 11 Führungskräfte-seminaren, Kurzlehrgängen für Zwischenvorgesetzte
- 2 Bezirkshauptleute-Konferenzen (2/1998; 10/2000)
- 1 BürgermeisterInnen-Konferenz (Gänserndorf 4/1999)
- 12 Seminaren der DienstnehmerInnen-Vertretungen NÖ Landesdienst
- 6 Gewerkschaftsveranstaltungen
- 1 Workshop im Rahmen der Sommerbildungswoche für LandwirtschaftslehrerInnen
- 1 Sitzung des Landessanitätsrates für NÖ
- 1 BetriebsrätInnen-Seminar der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer

- 1 Treffen des Arbeitskreises Frauen der Katholischen ArbeitnehmerInnen-Bewegung St. Pölten
- 10 Informationsveranstaltungen verschiedener Einrichtungen: Thermenklinikum Mödling, Rathaus Schwechat, NÖ Städtebund/St. Pölten, Universität Wien, Regionaltagung der Kontaktfrauen des Finanzressorts, im Rahmen des Besuchsprogramms einer südkoreanischen Delegation von RegierungsbeamtInnen

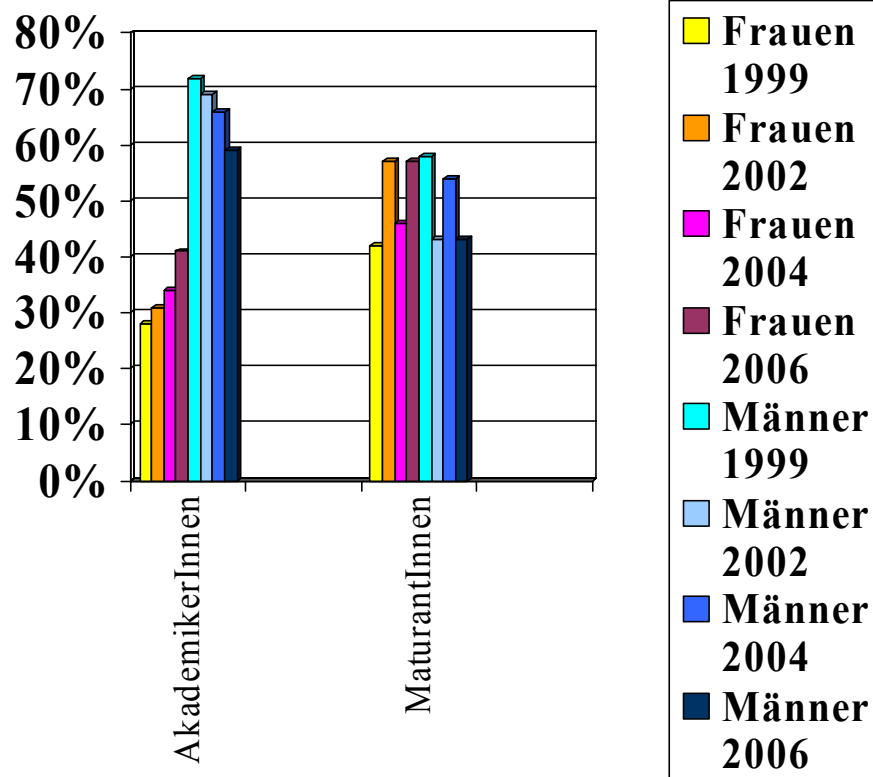
Herausgabe von Broschüren (zum Herunterladen auf www.noe.gv.at/gleichbehandlung)

- Frauenförderungsprogramm NÖ Landesdienst 2000 – 2006
- Auswertung des Frauenförderungsprogramms NÖ Landesdienst 2000 – 2006
- Tätigkeitsberichte der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten 1997 – 2000, 2001 – 2003, 2004 – 2006 (Gleichbehandlungsberichte)
- Tätigkeitsbericht der NÖ Gleichbehandlungskommission 1998 – 2006
- Informations-Folder zum Thema „Antidiskriminierung in NÖ“

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

NÖ Landesdienst - Allgemeine Bedienstetenstruktur

Vergleichsstatistik 1999/2002/2004/2006



- **Statistik - AkademikerInnen**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige

1, 6, 7, 13, 14, 18, 21, 22, 30, 36, 38, 39, 54, 55, 56

Frauen: 28% (1999) ⇨ 31% (2002)

⇨ 34% (2004) ⇨ 41% (2006)

Männer: 72% (1999) ⇨ 69% (2002)

⇨ 66% (2004) ⇨ 59% (2006)

- **Statistik – MaturantInnen**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige

2, 8, 15, 19, 23, 29, 31, 32, 37, 46, 57, 57a, 61

Frauen: 42% (1999) ⇨ 57% (2002)

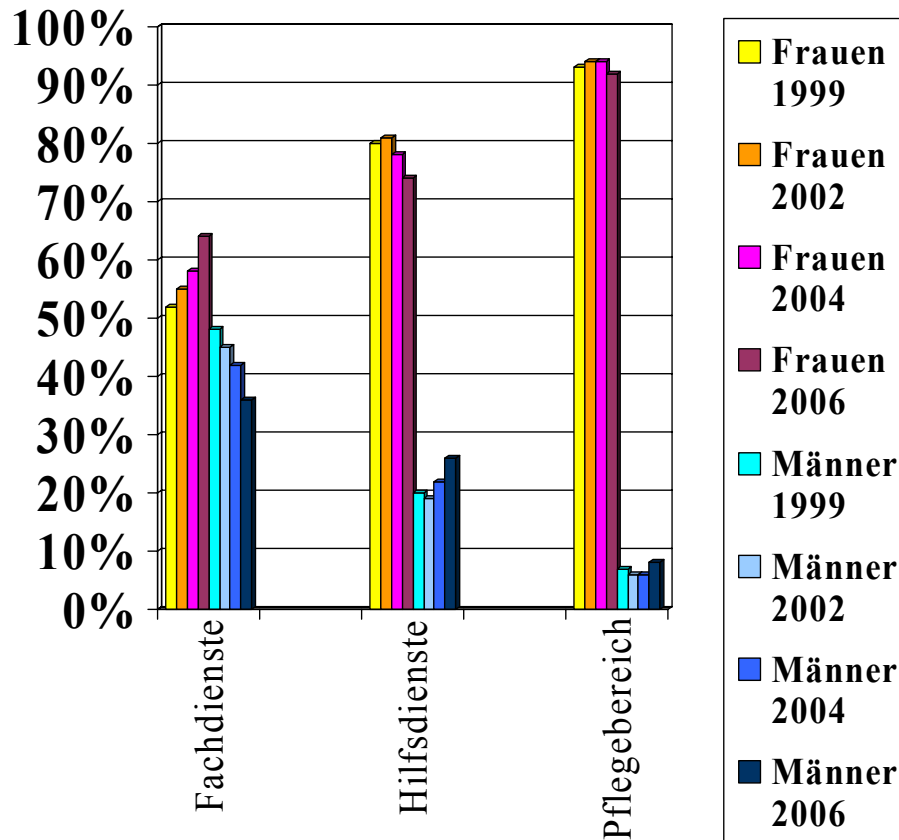
⇨ 46% (2004) ⇨ 57% (2006)

Männer: 58% (1999) ⇨ 43% (2002)

⇨ 54% (2004) ⇨ 43% (2006)

NÖ Landesdienst - Allgemeine Bedienstetenstruktur

Vergleichsstatistik 1999/2002/2004/2006



- **Statistik - Fachdienste**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige
3, 9, 11, 16, 24, 26, 33, 47, 49, 58, 62, 65, 69, 72

Frauen: 52% (1999) ⇒ 55% (2002)

⇒ 58% (2004) ⇒ 64% (2006)

Männer: 48% (1999) ⇒ 45% (2002)

⇒ 42% (2004) ⇒ 36% (2006)

- **Statistik - Hilfsdienste**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 4, 5,
10, 12, 17, 25, 27, 28, 34, 35, 43, 48, 50, 51, 59, 60, 63,
64, 66, 67, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81

Frauen: 80% (1999) ⇒ 81% (2002)

⇒ 78% (2004) ⇒ 74% (2006)

Männer: 20% (1999) ⇒ 19% (2002)

⇒ 22% (2004) ⇒ 26% (2006)

- **Statistik - Kindergarten u. Pflegebereich**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige
40, 40a, 41, 42, 52, 53

Frauen: 93% (1999) ⇒ 94% (2002)

⇒ 94% (2004) ⇒ 92% (2006)

Männer: 7% (1999) ⇒ 6% (2002)

⇒ 6% (2004) ⇒ 8% (2006)

NÖ Landesdienst - Leitungsfunktionen

Vergleichsstatistik 1999/2002/2004/2006

- Statistik – AkademikerInnen**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige

1, 6, 7, 13, 14, 18, 21, 22, 30, 36, 38, 39, 54, 55, 56

Frauen: 18% (1999) ⇒ 22% (2002)

⇒ 27% (2004) ⇒ 30% (2006)

Männer: 82% (1999) ⇒ 78% (2002)

⇒ 73% (2004) ⇒ 70% (2006)

- Statistik - MaturantInnen**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige

2, 8, 15, 19, 23, 29, 31, 32, 37, 46, 57, 57a, 61

Frauen: 18% (1999) ⇒ 20% (2002)

⇒ 22% (2004) ⇒ 15% (2006)

Männer: 82% (1999) ⇒ 80% (2002)

⇒ 78% (2004) ⇒ 85% (2006)

- Statistik - Fachdienste**

alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige

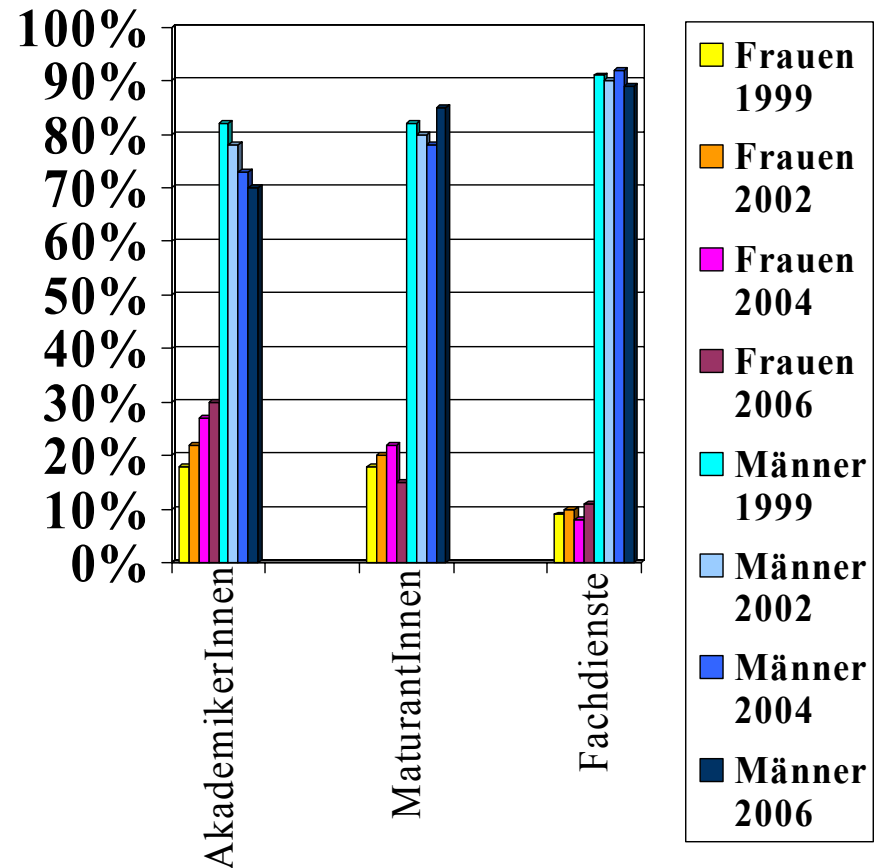
3, 9, 11, 16, 24, 26, 33, 47, 49, 58, 62, 65, 69, 72

Frauen: 9% (1999) ⇒ 10% (2002)

⇒ 8% (2004) ⇒ 11% (2006)

Männer: 91% (1999) ⇒ 90% (2002)

⇒ 92% (2004) ⇒ 89% (2006)



LehrerInnen an NÖ Schulen 2000				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1.) Volksschule	715	5582	6297	89
Hauptschule	2173	4496	6669	67
Sonderschule	169	965	1134	85
Polytechnische Schule	170	174	344	51
Berufsschule	515	176	691	25
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	171	153	324	47
SUMME	3913	11546	15459	75

LehrerInnen an NÖ Schulen 2006				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1.) Volksschule	311	5186	5497	94
Hauptschule	1635	4263	5898	72
Sonderschule	115	968	1083	89
Polytechnische Schule	185	216	401	54
Berufsschule	200	441	641	69
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	134	153	287	53
SUMME	2580	11227	13807	81

DirektorInnen an NÖ Schulen 2000				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1.) Volksschule	227	412	639	64
Hauptschule	217	44	261	17
Sonderschule	41	57	98	58
Polytechnische Schule	28	7	35	20
Berufsschule	14	3	17	18
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	16	6	22	27
SUMME	543	529	1072	49

DirektorInnen an NÖ Schulen 2006				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1.) Volksschule	145	415	560	74
Hauptschule	173	69	242	29
Sonderschule	26	57	83	69
Polytechnische Schule	24	9	33	27
Berufsschule	15	3	18	17
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	15	6	21	29
SUMME	398	559	957	58

Leitende Verwendungen - 17 NÖ Gemeinden 2006

Gleichstellungs- u. Frauenförderprogramme

DZW	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1	1	1	2	50
2	95	5	100	5
6	2	0	2	0
7	11	0	11	0
8	1	0	1	0
9	3	0	3	0
11	7	3	10	30
15	1	0	1	0
32	3	1	4	25
33	3	1	4	25
34	74	6	80	8
35	8	1	9	11
36	22	1	23	4
39	3	4	7	57
40	0	1	1	100
43	1	0	1	0
44	15	2	17	12
45	22	5	27	19
46	59	2	61	3
47	2	1	3	33
48	1	0	1	0
49	2	2	4	50
50	3	0	3	0
51	3	0	3	0
51a	1	0	1	0
52	2	0	2	0
53	6	26	32	81
53a	0	4	4	100
54	38	4	42	10
55	4	0	4	0
56	79	11	90	12
57	1	0	1	0
58	12	1	13	8
60	0	3	3	100
63	0	4	4	100
65	8	191	199	96
68	3	6	9	67
69	17	5	22	23
70	4	2	6	33
71	46	32	78	41
72	3	0	3	0
75	1	0	1	0
81	1	0	1	0
85	1	0	1	0
86	0	1	1	100
95	2	0	2	0
99	3	0	3	0
99b	1	0	1	0
107	0	10	10	100
108	2	0	2	0
SUMME	577	336	913	37

Leitende Verwendungen - NÖ Gemeinden 1998

(Auswertung der 447 eingelangten Fragebögen)

DZW	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1	22	2	24	8
2	205	11	216	5
4	1	0	1	0
6	10	0	10	0
7	12	1	13	8
8	1	0	1	0
9	6	0	6	0
10	1	0	1	0
11	16	2	18	11
12	0	2	2	100
15	1	0	1	0
19	1	0	1	0
32	1	0	1	0
33	2	1	3	33
34	80	7	87	8
35	0	1	1	100
36	13	0	13	0
39	3	0	3	0
42	1	1	2	50
44	32	2	34	6
45	19	5	24	21
46	53	2	55	4
47	1	1	2	50
48	1	0	1	0
49	2	1	3	33
50	0	1	1	100
51	2	0	2	0
51a	1	0	1	0
52	2	0	2	0
53	2	19	21	90
53a	1	4	5	80
54	43	23	66	35
55	12	2	14	14
56	186	45	231	19
57	2	0	2	0
58	26	1	27	4
60	0	1	1	100
63	0	1	1	100
65	9	80	89	90
68	1	0	1	0
69	36	19	55	35
70	21	14	35	40
71	297	124	421	29
72	2	1	3	33
73	5	0	5	0
75	1	0	1	0
76	0	1	1	100
85	3	9	12	75
86	1	1	2	50
88	1	0	1	0
95	3	1	4	25
99	4	1	5	20
99a	1	2	3	67
99b	3	1	4	25
106	0	1	1	100
107	0	10	10	100

Resümee über 10 Jahre Gleichbehandlung und Frauenförderung im NÖ Landes- und Gemeindedienst

Im vergangenen Jahrzehnt 1997 – 2007 wurde viel Positives erreicht.

Die Weiterentwicklung der Idee der Gleichbehandlung und ihre Umsetzung im beruflichen Alltag ist ein Prozess – mit schönen Erfolgen versehen und doch nie abgeschlossen.

Frauenförderprogramme – Erhöhung des Frauenanteiles

Die zuständigen politischen Organe (NÖ Landesregierung, NÖ Gemeinderäte) haben in den letzten 10 Jahren über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission gesamt 18 Frauenförderprogramme in Kraft gesetzt:

- NÖ Landesdienst
- Waidhofen/Ybbs, Krems, Klosterneuburg, Wiener Neustadt, Gmünd, Amstetten, St. Pölten, Stockerau, Perchtoldsdorf, Mödling, Schwechat, Bruck/Leitha, Lilienfeld, Wieselburg, Korneuburg, Melk und Pöchlarn.

Diese Programme entstanden in intensiver Zusammenarbeit von BürgermeisterInnen, Amtsleitungen, PersonalchefInnen, PersonalvertreterInnen und Mitgliedern der NÖ Gleichbehandlungskommission; danach folgten Erörterungen in Stadtsenaten und Gemeinderäten sowie die Beschlussfassungen.

Frauenförderprogramme weisen die aktuellen Frauen-Männeranteile in allen Sparten und Hierarchieebenen in den Personalständen aus, führen konkrete Zielvorgaben für den Frauenanteil in diesen Bereichen an und enthalten u.a. frauenfördernde Maßnahmen, die mithelfen, diese Ziele zu erreichen; im übrigen wird alle zwei Jahre überprüft, ob die Entwicklung des Frauenanteiles in die Ziel-Richtung geht oder ob es Rückschritte bei der Präsenz von Frauen gibt.

Die Statistiken der diversen Personalstände (Landesdienst, Gemeinden) lassen in vielen Bereichen Steigerungen des Frauenanteiles erkennen; einen wesentlichen Beitrag dazu leisteten die Frauenförderprogramme.

Aktive Öffentlichkeitsarbeit

Parallel zur inhaltlichen Arbeit betrieb die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte aktive Öffentlichkeitsarbeit (Zeitungsartikel in internen Veröffentlichungen, Seminarbeiträge, Herausgabe von Broschüren, Internetseite, etc.); auch die anderen Gleichbehandlungsorgane (Ersatz/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission, KoordinatorInnen) haben ihren wichtigen Beitrag dazu geleistet.

Geschlechtersensible Sprache

Bei Ausschreibungen von freien Dienstposten des Landes und der Gemeinden, im internen Schriftverkehr der Landesverwaltung (z.B. Erlässe, etc.) aber auch in Vorträgen und Reden bei Veranstaltungen ist eine zunehmende Sensibilisierung hinsichtlich der Verwendung geschlechtersensibler Sprache erkennbar. Diese Entwicklung bedurfte freundlichen und hartnäckigen Aufzeigens von sprachlichen Defiziten in Texten.

Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Aspektes

Gender Mainstreaming setzt in der Struktur von Organisationen an und verlangt, dass alle Maßnahmen auf ihre konkreten Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft und auf ihre Gleichstellungsorientierung hin justiert werden. Bezugnehmend auf den Zuständigkeitsbereich nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz bedeutet dies, dass z.B. dienst- und

besoldungsrechtliche Bestimmungen im Gesetzwerdungsprozess ebenfalls dieser Überprüfung zu unterziehen sind. Dieser Prozess hat erst begonnen.

Vermehrte Sensibilisierung in Fragen der Gleichbehandlung/Frauenförderung

Durch die Erarbeitung von Frauenförderprogrammen sowie aktive Öffentlichkeitsarbeit ist der Aspekt der Gleichbehandlung Frauen-Männer bei Personalverantwortlichen, Vorgesetzten und DienstnehmerInnen-Vertretungen vermehrt ins Bewusstsein gerückt; Frauenförderung ist in etlichen Bereichen ein bereits aktiv angesteuertes Ziel.

Als ungerecht erlebte Arbeitssituationen werden von Betroffenen nicht einfach hingenommen, sondern es wird Abhilfe gesucht. Viele Frauen und Männer in den Dienststellen des Landes und der Gemeinden/verbände greifen die Idee der Gleichbehandlung von Frau und Mann zunehmend aktiv auf und setzen diesbezüglich Schritte in ihrer täglichen Arbeit.

Die Gleichbehandlungsthematik wird generell verstärkt wahrgenommen und beeinflusst den Berufsalltag; überwiegend erfolgt die Wahrnehmung im Zusammenhang mit der Geschlechterthematik; Anfragen und Beschwerden im Zusammenhang mit den Diskriminierungsgründen Behinderung, Ethnie, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung kommen im Vergleich zu den Geschlechter-Fällen seltener vor, sind jedoch im Vergleich zu 2005 im Ansteigen.

Trotz dieser erfreulichen und guten Entwicklung ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin ein zentrales Anliegen unserer Arbeit. So wird es in Zukunft wohl verstärkter Bemühungen bedürfen, die Vereinbarkeitsfrage Beruf-Familie zu einem Anliegen von Frauen und Männern gleichermaßen zu machen. Erst wenn Frauen und Männer in ähnlichem Verantwortungsausmaß familiäre Aufgaben und die Möglichkeiten für familienbedingte Auszeit wahrnehmen, ist wieder ein großer Schritt in Richtung gerechte Gleichstellung der Geschlechter im Beruf gelungen.

Seit 2004 rückt das Thema Chancengleichheit langsam unter einem breiteren Blickwinkel in den Mittelpunkt gesellschaftlichen Bewusstseins: Bundes- und Landesgesetze, so auch das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, legen explizite Diskriminierungsverbote wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung fest.

Auch hier wird es in Zukunft verstärkter Anstrengungen bedürfen, Vorurteile, Klischees oder einfach nur Unwissenheit bei Menschen abzubauen.

Entscheidend ist, Diskriminierung in jedem Fall – gleichgültig, welches Merkmal eines Menschen dafür ausschlaggebend ist, - als eine Missachtung und Verletzung der menschlichen Würde zu erkennen. Dem gilt es entgegen zu arbeiten - auch in den nächsten 10 Jahren.

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Ein Überblick vor dem Hintergrund des Antidiskriminierungsrechts in der EU und im österreichischen Bundesrecht

Dr. Julia Eichinger, Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: FR, 10. August 2007)

1. Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Österreich und in der EU

1.1. Diskriminierungsverbot – Gleichbehandlungsgebot

Diskriminierungen sind, vereinfacht formuliert, ungerechtfertigte (willkürliche oder unsachliche) Benachteiligungen bestimmter Personen oder Personengruppen, die in verschiedenen Lebensbereichen – zB in der Politik, im Sozialwesen oder in der Arbeitswelt – vorkommen können. Diskriminierungen weichen vom allgemeinen Rechtsgrundsatz ab, dass Personen, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, in der Regel gleich zu behandeln sind, während Personen in unterschiedlichen Ausgangssituationen regelmäßig auch verschieden behandelt werden sollen.

„Diskriminierungsverbote“ werden daher häufig auch als „Gleichbehandlungsgebote“ bezeichnet. Der Begriff „Gleichbehandlungsgebot“ ist im Europäischen Gemeinschaftsrecht (EG-Recht) und in der österreichischen Rechtsprache gebräuchlich; beispielsweise auch im NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GIBG; s Abschnitt 2). Typischerweise knüpfen Gleichbehandlungsgebote an bestimmte „geschützte“ **Unterscheidungsmerkmale (Diskriminierungsgründe)** – wie zB das Geschlecht oder das Alter einer Person – an, auf die in aller Regel keine benachteiligende Ungleichbehandlung gestützt werden darf.

1.2. Ältere Rechtsgrundlagen bis 2000 – Unterscheidungsmerkmal „Geschlecht“

Der Schutz vor Diskriminierungen ist sowohl in internationalen Rechtsquellen – etwa in Übereinkommen der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation – als auch in zahlreichen (inner-)staatlichen Rechtsordnungen verankert. Das gilt auch für Diskriminierungsverbote im Bereich der Arbeitswelt.

In Österreich ist die Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts eng mit dem EG-Recht verbunden. Sowohl innerstaatlich als auch gemeinschaftsrechtlich ging es zunächst um die Verhinderung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts bei der Entlohnung. Bereits 1957, im Gründungsjahr der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), wurde der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ungeachtet des Geschlechts in **Art 119 EWG-Vertrag** verankert. Im Vordergrund standen nicht sozialpolitische, sondern wirtschaftliche Gründe: Frankreich, wo das **Lohnleichheitsprinzip** schon damals galt, befürchtete deswegen Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Mitgliedstaaten ohne vergleichbare Regelungen (zB Deutschland).

Der schrittweise Ausbau des Antidiskriminierungsrechts in der EG begann in den 1970-er Jahren. Seit dem Jahr 1975 wurden mehrere für die Mitgliedstaaten verbindliche Richtlinien erlassen, die den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuerst im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, später aber auch in anderen Bereichen – insb in der sozialen Sicherheit – kontinuierlich ausdehnten. In Bezug auf die Arbeitswelt sind die „**Lohnleichheitsrichtlinie**“ aus 1975 (**RL 75/117/EWG**) zur Konkretisierung des Art 119 EWG-Vertrag und die „**Allgemeine Gleichbehandlungsrichtlinie**“ aus 1976 hervorzuheben. Durch die **RL 76/207/EWG** wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz über die Lohnleichheit hinaus auf das gesamte Arbeitsverhältnis einschließlich seiner Begründung und Beendigung erstreckt.

In Österreich erließ der Bundesgesetzgeber erst 1979 ein **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG 1979)** für „Arbeitsverhältnisse“, die auf „**privatrechtlichem Vertrag**“ beruhen; das sind hauptsächlich die Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitern und Angestellten in der Privatwirtschaft. Die Stammfassung des GIBG 1979 beschränkte sich auf den Grundsatz der Lohnleichheit für Frauen und Männer. Erst im Zusammenhang mit der Teilnahme Österreichs am Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und dem späteren Beitritt in die Europäische Union (EU) erfolgte in den 1990-er Jahren eine Anpassung der Bestimmungen im GIBG an die damals wesentlich weiterreichenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften. Im Ergebnis sind Arbeitnehmer/innen in Österreich seither vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts im Zusammenhang mit ihren Arbeitsverhältnissen – zB bei der Einstellung, beim beruflichen Fortkommen oder bei der Vertragsbeendigung – rechtlich umfassend geschützt.

Für den **öffentlichen Dienst** wurde 1993 zunächst ein Gleichbehandlungsgesetz für Bedienstete des Bundes (Bundesbeamte und -vertragsbedienstete) verabschiedet, das sich zwar grundsätzlich an den für die Privatwirtschaft geltenden Regelungen orientierte, aber in Teilbereichen – insb bei den Institutionen und hinsichtlich der Frauenförderung (zB durch Quotenregelungen; s Abschnitt 3.1) – davon abwich bzw darüber hinaus ging (**Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-GIBG 1993**). Erst in den Folgejahren erließen auch die einzelnen **Länder** für ihre Bediensteten am EG-Recht und am Bundesrecht orientierte Gleichbehandlungsbestimmungen. In Niederösterreich verabschiedete der Landtag im Juli 1997 das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GIBG; s Abschnitt 2).

1.3. Jüngere Rechtsgrundlagen ab 2000 – weitere Unterscheidungsmerkmale

In der EU gewann die Sozialpolitik vor allem in den beiden letzten Jahrzehnten wesentlich an Bedeutung. Das hatte auch positive Auswirkungen für die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts. Insb die durch den Vertrag von Amsterdam ermöglichte Ausdehnung des gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgebots über das Unterscheidungsmerkmal Geschlecht hinaus auf eine Reihe weiterer geschützter Merkmale kann als „Meilenstein“ in der einschlägigen Rechtsentwicklung bezeichnet werden (s insb Art 13 EG-Vertrag). Dazu wurden im Jahr 2000 zwei Richtlinien erlassen, die „**Antirassismus-Richtlinie**“ (RL 2000/43/EG), die das Merkmal der ethnischen Herkunft in den Gleichbehandlungsgrundsatz mit einbezog und die „**Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie**“ (RL 2000/78/EG), die einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festlegte. Auf Grund dieser Richtlinien erstreckt sich das gemeinschaftsrechtliche Gleichbehandlungsgebot neben dem Geschlecht nunmehr auch auf die folgenden, abschließend aufgezählten **Unterscheidungsmerkmale**:

- **Alter**
- **Behinderung**
- **Ethnische Zugehörigkeit**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Sexuelle Orientierung**

Auf dem Gebiet der **Geschlechtergleichbehandlung** wurde Art 119 durch **Art 141 EG-Vertrag** abgelöst. Diese grundlegende Bestimmung beschränkt sich nicht auf die Lohnleichheit, sondern lässt zB auch positive Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung der Frauen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen ausdrücklich zu. Wenig später dehnte die **RL 2002/73/EG zur Änderung der RL 76/207/EWG** die Vorschriften zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben insb im Rechtsschutzbereich

weiter aus. Außerdem bemühte sich der Gemeinschaftsgesetzgeber um die Harmonisierung dieser Regelungen mit der für die übrigen geschützten Unterscheidungsmerkmale geltenden Rechtslage.

Die Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinienvorgaben in den Mitgliedstaaten machte in Österreich eine neuerliche Anpassung der Gleichbehandlungsbestimmungen an die EU-Rechtslage erforderlich. Auf Bundesebene erließ der Gesetzgeber 2004 – dh teilweise erst nach dem Ablauf der Fristen für die Richtlinienumsetzung – ein „neues“ **Gleichbehandlungsgesetz für „private“ Arbeitsverhältnisse (GIBG 2004)**, das über den Regelungsinhalt des „alten“ GIBG 1979 hinausging (insb durch die Erfassung weiterer Unterscheidungsmerkmale). Gleichzeitig wurde das GIBG 1979 in Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G) umbenannt und inhaltlich neu ausgestaltet. Es enthält institutionelle Bestimmungen über Aufgaben, Befugnisse und Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission (GBK) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sowie verfahrensrechtliche Vorschriften für die Durchsetzung von Ansprüchen aus dem GIBG 2004. Im selben Jahr erfolgte im Bereich des öffentlichen Dienstes eine tiefgreifende **Novellierung des Bundes-GIBG**. Im Mittelpunkt dieser Regelungen standen jeweils die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgebots auf die sog „neuen“ Unterscheidungsmerkmale Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung, die Definition von Schlüsselbegriffen (zB unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung) und Verbesserungen im Rechtsschutzbereich (zB Benachteiligungsverbot; s Abschnitt 2.6).

Schließlich wurde 2005 das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)** verabschiedet, das die Gleichbehandlung und weitestgehende Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung in allen wichtigen Lebensbereichen sicherstellen soll. Dazu gehört auch die gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsleben, die durch ein spezielles Diskriminierungsverbot im **Behinderteneinstellungsgesetz** (s §§ 7a - 7r BEinStG) gewährleistet werden soll.

Auch die Gleichbehandlungsbestimmungen der Länder mussten nach 2000 an die geänderten, strengeren Vorgaben des EU-Rechts angeglichen werden. In **Niederösterreich** wurde das Landesgleichbehandlungsgesetz daher 2004 und 2005 tiefgreifend novelliert (s Abschnitt 2 und Anhang). Außerdem erließ der Landtag 2005 das **NÖ Antidiskriminierungsgesetz**. Das Diskriminierungsverbot im **NÖ ADG** erstreckt sich – über Dienstverhältnisse hinausgehend – auf wichtige Bereiche der „sonstigen“ Arbeitswelt, wie etwa den Zugang zur Berufsberatung und -ausbildung, und hinsichtlich des Unterscheidungsmerkmals „Ethnie“ auch auf wichtige Bereiche außerhalb des Arbeitslebens; zB auf den Sozialschutz oder den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Gütern (s Abschnitt 3).

1.4. Aktuelle in Österreich noch umzusetzende EU-Rechtsgrundlagen

2004 erweiterte der Gemeinschaftsgesetzgeber durch die **RL 2004/113/EG** das Gebot der **Gleichbehandlung der Geschlechter** über die Arbeitswelt hinaus. Nach dieser Richtlinie gilt das Gleichbehandlungsgebot nunmehr auch in bestimmten Bereichen **außerhalb der Arbeitswelt**. Hervorzuheben ist der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Die Frist für die Umsetzung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten läuft bis 21. Dezember 2007.

Zuletzt wurde die **RL 2006/54/EG („GleichbehandlungsRL-Neufassung“)** erlassen. Diese fasst die Inhalte der vorangegangenen Richtlinien zur Gleichbehandlung der Geschlechter in der Arbeitswelt in einem einzigen Rechtsakt zusammen. Die Umsetzungsfrist für diese Richtlinie läuft bis 15. August 2009 und kann aus wichtigen Gründen um ein Jahr verlängert werden.

2. Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz im Überblick

2.1. Allgemeines, Geltungsbereich und Regelungsziele

Wie in Abschnitt 1 erwähnt, verabschiedete der Landtag das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GIBG) vor zehn Jahren im Juli 1997. Die Stammfassung des Gesetzes wurde im LGBl Nr 2060-0, 69/97 veröffentlicht und trat am 12. Juli 1997 in Kraft. Mittlerweile wurde das NÖ GIBG drei Mal novelliert; zuletzt im Jahr 2005 (s Anhang).

Das Gesetz gilt für den öffentlichen Dienst in NÖ soweit die Regelungskompetenz beim Landesgesetzgeber liegt. Geschützt werden insb Dienstnehmer/innen. Damit sind im NÖ GIBG **Bedienstete** gemeint, die zum **Land NÖ**, zu einer **nö Gemeinde** oder einem **nö Gemeindeverband** in einem **Dienstverhältnis** stehen (s § 2). Bedienstete sind sowohl Beamte/Beamtinnen (dh durch Bescheid ernannte Personen) als auch Vertragsbedienstete (dh durch Dienstvertrag verpflichtete Personen). Im Einzelnen ist das NÖ GIBG anwendbar auf:

- Dienstnehmer/innen
- Lehrlinge (in Ausbildungsverhältnissen)
- Bewerber/innen um die Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis
- Landeslehrer/innen (für sie gelten jedoch nur die institutionellen Bestimmungen; s Abschnitt 2.7)

Das NÖ GIBG verfolgt zwei **Ziele** (§ 1):

- **Gleichbehandlung** in Bezug auf alle im Gesetz angeführten Diskriminierungsgründe
- **Frauenförderung**

Nach der Gleichbehandlungszielsetzung soll jede sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung (Diskriminierung) von Bediensteten auf Grund der durch das Gesetz geschützten Unterscheidungsmerkmale (s Abschnitte 2.2 und 2.3) verhindert werden.

Durch das Gleichbehandlungsgebot ergänzende Frauenförderungsmaßnahmen soll ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in den Personalständen und auf allen dienstrechtlichen Ebenen der Dienstgeber erreicht werden (s Abschnitt 3.1).

2.2. Unterscheidungsmerkmale und Diskriminierungsarten

Das NÖ GIBG verbietet Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit Dienst- und Ausbildungsverhältnissen (Gleichbehandlungsgebot – § 3 Abs 1). Somit sind alle vom EU-Recht vorgegebenen Unterscheidungsmerkmale erfasst. Das NÖ GIBG zählt diese Merkmale **abschließend** auf und bezeichnet sie als **Diskriminierungsgründe** (§ 1 Z 1).

Das Gesetz unterscheidet mehrere **Arten der Diskriminierung** und enthält dazu auch nähere Begriffsbestimmungen („Legaldefinitionen“). Unzulässig sind sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen wegen eines oder mehrerer der im Gesetz angeführten Unterscheidungsmerkmale.

Unmittelbare Diskriminierungen (s § 3 Abs 2) knüpfen direkt an ein gesetzlich geschütztes Unterscheidungsmerkmal (zB an die Religion) an und führen trotz vergleichbarer Situation mit Mitbewerber/innen oder Mitbediensteten zu einer ungünstigeren Behandlung. Beispiel: Trotz bester fachlicher Eignung stellt die Gemeinde XY eine Muslima nicht für

einen Dienstposten mit regelmäßigem Kundenkontakt ein, weil sie auch im Dienst ein islamisches Kopftuch tragen will.

Mittelbare Diskriminierungen (§ 3 Abs 3) knüpfen nicht direkt an ein geschütztes Unterscheidungsmerkmal an. Hier führt die Anwendung scheinbar unbedenklicher („neutraler“) Vorschriften, Kriterien und Verfahren zu benachteiligenden Auswirkungen für bestimmte Personen oder Personengruppen. Beispiel: manche Differenzierungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten – zB zum Erwerb von Anwartschaftszeiten für bestimmte Leistungen – können in Dienststellen mit einem hohen Frauenanteil unter den Teilzeitkräften „indirekt“ zur Benachteiligung von Frauen führen.

Nach den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien gilt auch die **Anweisung zur Diskriminierung** als spezieller Diskriminierungstatbestand. Dadurch können Fälle erfasst werden, in denen Diskriminierungsabsichten verfolgende Personen nicht selbst diskriminieren, sondern andere Personen, auf die sie Einfluss nehmen können, zu diskriminierenden Verhaltensweisen „auffordern“. Folglich können in solchen Fällen auch vom Dienstgeber verschiedene „Anweisende“ für Diskriminierungen zur Verantwortung gezogen werden (zB in Form von Ersatzansprüchen). Im NÖ GIBG gibt es keine dem entsprechende Spezialbestimmung zum Gleichbehandlungsgebot im engeren Sinn; nur bei Belästigungen sind auch dazu anstiftende Personen erwähnt (s Abschnitt 2.5). Daher sollte im Interesse der EU-Konformität eine einschlägige Bestimmung ergänzt werden.

2.3. Gleichbehandlungsgebot und Stellenausschreibungen

Das im NÖ GIBG festgelegte Gleichbehandlungsgebot ist weit formuliert und untersagt jegliche Diskriminierung im Zusammenhang mit **Dienst- und Ausbildungsverhältnissen**. Im Einzelnen erfasst es vor allem folgende, in § 3 Abs 1 nur beispielhaft („insbesondere“) aufgezählte Gegenstände:

- die **Begründung eines Dienstverhältnisses** (bzw eines Ausbildungsverhältnisses)
- die **Entlohnung**
- freiwillige **Sozialleistungen**
- **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** durch den Dienstgeber
- den **beruflichen Aufstieg** (insb Beförderungen)
- die **Beendigung** des Dienstverhältnisses (insb Dienstgeberkündigungen und Entlassungen)

Die „sonstigen“ **Arbeitsbedingungen** im aufrechten Dienstverhältnis sind zwar im Gesetzestext nicht ausdrücklich angeführt, sollen aber nach dem Willen des Gesetzgebers (Umsetzung der Vorgaben des EU-Rechts) ebenfalls vom Gleichbehandlungsgebot erfasst werden. Die nur beispielhafte Aufzählung der Gegenstände des Gleichbehandlungsgebots erlaubt methodisch eine dem EU-Recht entsprechende („richtlinienkonforme“) Auslegung der Regelung (s § 6 ABGB zur Gesetzesauslegung).

Im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsgebot bei der Einstellung ist auch auf das Gebot zur **diskriminierungsfreien Stellenausschreibung** (§ 3 Abs 4) hinzuweisen. Dieses erlaubt grundsätzlich keine Bezugnahme auf einen bestimmten Diskriminierungsgrund (zB auf das Alter oder das Geschlecht) in den Ausschreibungen von Dienstposten und Funktionen. Gesetzeskonform sind daher zB geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen.

Das Gleichbehandlungsgebot im NÖ GIBG ist kein „absolutes“ Unterscheidungsverbot. Das Gesetz lässt auch **Ausnahmen** zu, die dem Dienstgeber eine

sachliche Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ermöglichen. Nach dem für alle Diskriminierungsgründe geltenden „allgemeinen“ Ausnahmetatbestand müssen die damit zusammenhängenden Merkmale auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit und ihrer Ausübungsbedingungen „eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ sein, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (s § 3 Abs 5). Demzufolge wäre es zB rechtmäßig Stellen in Notrufzentralen für Frauen nur mit weiblichen Bediensteten zu besetzen. „Spezielle“ Ausnahmetatbestände sieht das NÖ GIBG nur für das Merkmal „Alter“ vor (s Abschnitt 3.2); wider Erwarten aber nicht für das Merkmal „Behinderung“, obwohl dies nach der Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG zulässig und wohl auch sinnvoll wäre.

2.4. Belästigungsverbote

Als Diskriminierungen im Sinne des NÖ GIBG gelten auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen. **Belästigungen** (s § 4 Abs 1) sind unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einem im Gesetz angeführten Unterscheidungsmerkmal (zB wegen der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Orientierung), die die Würde der betroffenen Personen verletzen und eine „belastende“ Arbeitssituation schaffen oder sonstige nachteilige Auswirkungen haben. So können zB Mobbing-Handlungen (dh ein systematisches „Zermürben“ der Betroffenen zumeist mit Ausgrenzungstendenz) Belästigungen sein; aber nicht jedes Mobbing erfüllt den Belästigungstatbestand und auch nicht jede Belästigung hat Mobbing-Charakter. Bei **sexuellen Belästigungen** (s § 4 Abs 2) bezieht sich das Fehlverhalten auf die Intimsphäre der Betroffenen. Die Abgrenzung von anderen geschlechtsbezogenen Belästigungen kann im Einzelfall schwierig sein, ist aber wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen relevant (s Abschnitt 2.5). Die Zuordnung orientiert sich daran, ob ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur vorliegt. Jede Art der Belästigung ist durch den Dienstgeber abzustellen.

2.5. Rechtsfolgen und Geltendmachungsfristen

Die bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot vorgesehenen Rechtsfolgen (s § 5) sind verschieden, je nach dem welcher Tatbestand („Gegenstand“) verletzt wurde. In manchen Fällen – zB bei Diskriminierungen bei der **Begründung des Dienstverhältnisses** („Aufnahme“) oder bei **Beförderungen** – ist ein finanzieller Ausgleich für die Betroffenen in Form von **Schadenersatzansprüchen** vorgesehen. Betreffen solche Diskriminierungen den/die jeweils **am besten geeignete Bewerber/in** – also jene Person, die bei diskriminierungsfreier Auswahl eingestellt oder befördert worden wäre – dann gebührt ein den Umständen des konkreten Falles angemessener Ersatzbetrag ohne gesetzliche Obergrenze. Für die Höhe des Ersatzbetrags sind insb die Schwere der Diskriminierung und die Größe des diese unmittelbar wahrnehmenden Personenkreises entscheidend. Sind hingegen **nicht die bestgeeigneten Bewerber/innen** betroffen, besteht die Diskriminierung „nur“ darin, dass ihre Bewerbungen aus gesetzwidrigen Gründen nicht berücksichtigt wurden. Für diese Fälle normiert das NÖ GIBG einen Ersatzrahmen von € 180 bis ca € 6.000 bei Einstellungsdiskriminierung und von € 180 bis zur Entgeltdifferenz für drei Monate bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg.

Im Übrigen greifen bei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots folgende Rechtsfolgen ein:

- Entgelt: Schadenersatz in Höhe der vorenthaltenen **Entgeltdifferenz**
- Freiwillige Sozialleistungen: Gewährung der vorenthaltenen **Sozialleistung**
- **Aus- und Weiterbildung ... : Einbeziehung** in die Bildungsmaßnahme

- **Beendigung** des Dienstverhältnisses (insb Dienstgeberkündigung und Entlassung):

Rechtsunwirksamkeitserklärung

Das NÖ GIBG beinhaltet keine ausdrückliche Regelung, die den von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots betroffenen Personen einen Anspruch auf (finanzielle) **Entschädigung für immaterielle Schäden** einräumt, die sich aus dem rechtswidrigen Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte ergeben. Dort wo das Gesetz als Rechtsfolge einen (**angemessenen**) „**Schadenersatz**“ vorsieht (zB bei Diskriminierungen bei Einstellungen und Beförderungen; allenfalls auch bei Entgeltdiskriminierungen), besteht mE methodisch die Möglichkeit zu einer weiten richtlinienkonformen Auslegung (s § 6 ABGB zu den Regeln der Gesetzesauslegung) dieser Wendung, die nicht nur materielle Schäden (insb Vermögensminderungen), sondern auch immaterielle Schäden (etwa aus Persönlichkeitsrechtsverletzungen) umfasst. Dafür sprechen auch systematische Erwägungen, weil die Rechtsfolgenbestimmung bei Belästigungen unter „Schadenersatz“ offenkundig nicht nur den Ersatz eventueller Vermögensminderungen erfasst, sondern auch die finanzielle Entschädigung „zum Ausgleich des durch die erschwerte Arbeitssituation entstandenen Nachteils“. Bei jenen Rechtsfolgetatbeständen, die keine Schadenersatzansprüche vorsehen (das sind die Rechtsunwirksamkeitserklärung bei gesetzwidriger Beendigung des Dienstverhältnisses, die Gewährung vorenthaltener Sozialleistungen und die Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des Dienstgebers), scheidet eine extensive Interpretation methodisch aus. Daher bestehen mE Bedenken im Hinblick auf die EU-Konformität dieser Rechtsfolgenbestimmungen. Allenfalls käme eine Analogie zur Schließung einer vom Landesgesetzgeber nicht beabsichtigten Regelungslücke in Betracht (s § 7 ABGB zu den Analogievoraussetzungen). Eine eindeutige Klärung der Rechtslage durch den Gesetzgeber wäre jedoch zu begrüßen.

Als Rechtsfolgen bei **sexuellen Belästigungen** und anderen **Belästigungen** sieht das Gesetz jeweils **Schadenersatzansprüche** vor (s § 6). Diese können sich gegen die belästigende/n Person/en, gegen die zur Belästigung anstiftende/n Person/en und gegen den Dienstgeber richten, wenn dieser seiner Pflicht zum Abstellen von Belästigungen nicht nachgekommen ist (zB der Dienstgeber bleibt passiv, obwohl er von einem Belästigungsverdacht Kenntnis hat). Im Einzelnen gebühren der Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens und eine angemessene Entschädigung für den immateriellen Schaden, der aus der durch die Belästigung erschwerten Arbeitssituation resultiert. Die gesetzliche Untergrenze für die Höhe dieser Entschädigung ist unterschiedlich: sie beträgt bei sexueller Belästigung mindestens € 720,- und bei den übrigen Belästigungsformen mindestens € 400,-.

Für die rechtzeitige Geltendmachung von Ansprüchen aus dem NÖ GIBG sind – je nach der Art des durchzusetzenden Anspruchs – unterschiedlich lange **Fristen** zu beachten:

- Anfechtung der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses: 14 Tage
- Ansprüche wegen anderer Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots: sechs Monate
- Ersatzansprüche wegen Belästigung: sechs Monate
- Ersatzansprüche wegen sexueller Belästigung: ein Jahr

2.6. Benachteiligungsverbot

Das Benachteiligungs- oder **Viktimisierungsverbot** (s § 7a) dient der Verbesserung des Rechtsschutzes in Gleichbehandlungsangelegenheiten. Es schützt Dienstnehmer/innen, die sich selbst auf das NÖ GIBG berufen, und auch solche, die sie dabei unterstützen, vor

„Repressalien“ (Kündigungen, Entlassungen, sonstige Benachteiligungen) des Dienstgebers. Konkret betrifft das Benachteiligungsverbot folgende Fallkonstellationen:

- **Beschwerden** wegen Diskriminierungen oder **Unterstützung** solcher Beschwerden
- **Einleitung eines Verfahrens** zur Durchsetzung von Ansprüchen aus dem NÖ GIBG
- Auftreten als **Zeuge/Zeugin** oder Auskunftsperson in Verfahren in Angelegenheiten der Gleichbehandlung

2.7. Institutionen

Das NÖ GIBG sieht drei spezielle mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Einrichtungen vor:

- Die NÖ Gleichbehandlungskommission (s § 12)

Die NÖ GBK hat insb folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Prüfung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots („Mediationsverfahren“)
- Vorschlagsrecht für Frauenförderungsprogramme
- Begutachtung einschlägiger Regelungsentwürfe
- Empfehlungen in Gleichbehandlungsangelegenheiten
- Erstellung eines Tätigkeitsberichts (dzt 1998 - 2004 mit Ergänzung 2005 – 2006)

- Der/die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte (s § 13)

Der/die von der Landesregierung für sechs Jahre bestellte NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte hat insb folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Geschäftsführung der NÖ GBK
- Grundsätzliche Auseinandersetzung mit Gleichbehandlungsangelegenheiten
- Information und „Unterstützung“ von Dienstnehmer/inne/n in Gleichbehandlungsangelegenheiten
- Erstellung eines Gleichbehandlungsberichts an die NÖ Landesregierung

- Die Koordinator/inn/en für Gleichbehandlung und Frauenförderung (s § 15)

Die Koordinator/inn/en sind in den einzelnen Dienststellen (Betrieben) mit mindestens sieben Dienstnehmer/innen einzusetzen und haben insb folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Information und „Unterstützung“ von Dienstnehmer/inne/n in Gleichbehandlungsangelegenheiten „vor Ort“
- Mitteilungs- und Vorschlagsbefugnisse gegenüber der Gleichbehandlungsbeauftragten

2.8. Rechtsschutz

Für die **Geltendmachung von Ansprüchen** aus dem NÖ GIBG sind folgende Möglichkeiten vorgesehen (s § 7):

- Befassung der NÖ GBK:

Auf Antrag von Dienstnehmer/inne/n (bzw Bewerber/inne/n), die meinen diskriminiert worden zu sein, erfolgt eine Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die NÖ GBK. Verfahrensziel ist die **Herbeiführung einer Einigung** zwischen den betroffenen Dienstnehmer/inne/n (bzw Bewerber/inne/n) und dem Dienstgeber. Dies ähnelt einem Mediationsverfahren.

- Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen und Beweislastverteilung:

Die gerichtliche Geltendmachung von Rechtsansprüchen wegen Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes oder wegen (sexueller) Belästigungen ist **erst nach der Befassung der NÖ GBK** (abgeschlossenes Verfahren!) zulässig. Während des Verfahrens vor der Kommission sind die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen unterbrochen (**Fristenhemmung**).

Für das Verfahren in Gleichbehandlungsangelegenheiten bestehen spezielle Regelungen für die **Beweisführung** vor Gericht. Hervorzuheben ist die Erleichterung der Beweisführung für die klagende Partei (Dienstnehmer/in). Es genügt, wenn diese Tatsachen glaubhaft macht, die für die Wahrscheinlich einer Diskriminierung sprechen. Gelingt diese **Glaubhaftmachung**, kommt es zu einer **Verlagerung der Beweislast** auf die beklagte Partei (Dienstgeber). Der beklagten Partei droht der Prozessverlust, wenn sie nicht „beweisen“ kann, „dass keine Diskriminierung vorgelegen hat (Beweislastumkehr)“.

3. Vertiefung ausgewählter Regelungsgegenstände des NÖ GIBG

3.1. Frauenförderung

Besondere Frauenförderungsmaßnahmen (sog „**positive Maßnahmen**“; s §§ 8 - 10) gehen über die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hinaus und sollen – einem Ziel des NÖ GIBG entsprechend – die Herbeiführung der **tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen im öffentlichen Dienst nachhaltig fördern. Als Frauenförderungsmaßnahmen lässt das Gesetz auch sog „**Quotenregelungen**“ zu. Bei ihrer Ausgestaltung sind die durch die einschlägige EuGH-Judikatur (s die Urteile Kalanke, Rs C-450/93 vom 17.10.1995; Marschall, Rs C-409/95 vom 11.11.1997; Badeck, Rs C-158/97 vom 28.3.2000 und Abrahamsson, Rs C-407/98 vom 6.7.2000) gesetzten Grenzen zu berücksichtigen. Danach sind Quotenregelungen unzulässig, die eine automatische Bevorzugung von Frauen vorsehen. Erforderlich sind sog „**Öffnungsklauseln**“, die die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles ermöglichen. Insb die Prüfung der individuellen fachlichen und persönlichen Eignung der Konkurrent/inn/en sowie bestimmter sozial berücksichtigungswürdiger Umstände (zB Vorliegen einer Behinderung, Status von Alleinerzieher/inne/n). Außerdem sollen positive Maßnahmen verhältnismäßig sein und häufig nur vorübergehend – bis zur Erreichung ihres Ziels – eingesetzt werden.

Nach der Quotenregelung im NÖ GIBG setzen einschlägige Förderungsmaßnahmen eine **Unterrepräsentation** von Frauen voraus; dh unter 40% Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bediensteten oder in leitenden Funktionen in einem Dienstzweig. Ziel der Förderungsmaßnahmen ist die Erreichung eines möglichst ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern in diesen Bereichen.

Das **Frauenförderungsgebot** ist im NÖ GIBG „sehr weich“ formuliert. Es bringt das „Bemühen“ des Dienstgebers um die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen zum Ausdruck. Gleichzeitig wird betont, dass damit keine Verpflichtung zur Schaffung neuer Dienstposten verbunden ist (s § 8). Im Einzelnen sind folgende **Förderungsmaßnahmen** vorgesehen, deren Einsatz davon abhängt, dass die dafür in

Betracht kommenden Bewerberinnen bzw Dienstnehmerinnen die **gleiche Eignung** aufweisen können wie ihre männlichen Konkurrenten:

- Kontinuierlicher Abbau einer Frauenunterrepräsentation:

Dies soll nach Maßgabe der Frauenförderungsprogramme insb durch die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei **Einstellungen** und **Besetzungen höherwertiger Funktionen** erfolgen (s § 10).

- Bevorzugte Zulassung von Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:

Dadurch soll die berufliche Qualifikation der Dienstnehmerinnen verbessert und auf diesem Weg eine Grundvoraussetzung für die stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen erfüllt werden.

-Bedachtnahme auf familiäre Verpflichtungen:

Diese Maßnahme dient der besseren Vereinbarkeit des Berufs mit privaten Pflichten der Beschäftigten, insb mit Betreuungspflichten gegenüber Familienangehörigen (zB Kinder- und Altenbetreuung). Das soll bei bestimmten Personalmaßnahmen männlichen und weiblichen Bediensteten zugute kommen (§ 10 Abs 3).

Details regeln die **Frauenförderungsprogramme**, die in NÖ nach einem Vorschlag der NÖ GBK je nach Regelungsebene die Landesregierung, der zuständige Gemeinderat oder der Vorstandsvorsitzende eines Gemeindeverbandes für einen Zeitraum von sechs Jahren beschließen. Im gesetzlich vorgegebenen Rahmen legen diese Programme konkrete Förderungsmaßnahmen fest. Wegen des großen Adressat/inn/enkreises ist das **Frauenförderprogramm für den NÖ Landesdienst** hervorzuheben. Das Programm für die Jahre 2000 - 2006 wurde im Bericht der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten ausgewertet. Für die Gemeindeebene kann exemplarisch auf das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm Korneuburg aus 2004 und auf das Frauenförderprogramm Klosterneuburg aus 2000 hingewiesen werden. Kleine Gemeinden und Gemeindeverbände mit bis zu 20 dauernd Bediensteten sind nicht zum Beschluss eines Frauenförderungsprogramms verpflichtet (s § 9).

Die einzelnen Förderungsprogramme sehen vielfältige Maßnahmen vor, die sich im Wesentlichen folgenden zwei Gruppen zuordnen lassen:

- Frauenförderungsmaßnahmen im engeren Sinn:

Zur „eigentlichen“ Frauenförderung gehören zB das gezielte Informieren fachlich geeigneter Frauen über Fortbildungsmaßnahmen und konkrete Aufstiegsgelegenheiten oder die bevorzugte Berücksichtigung von Dienstnehmerinnen bei Sonderaufgaben wie etwa Projektleitungen. Bei solchen Gelegenheiten können für den beruflichen Aufstieg wichtige Führungsqualifikationen bewiesen bzw erworben werden.

- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Solche Maßnahmen sind dem Anliegen einer partnerschaftlichen Lebensführung entsprechend auf männliche und weibliche Bedienstete zugeschnitten. Dazu gehören zB die bevorzugte Berücksichtigung von Wiedereinsteiger/inne/n bei Bewerbungen, die Beachtung durch die „Familienarbeit“ erworbener Fähigkeiten als Eignungskriterien oder die Erprobung flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung.

3.2. Diskriminierungsgründe „Alter“ und „Behinderung“

3.2.1. Unterscheidungsmerkmal „Alter“

Der Begriff „Alter“ im NÖ GIBG ist im Sinne der Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG auszulegen. Der Begriff bezieht sich vorrangig auf das **Lebensalter** einer Person. Nur indirekt können sich Auswirkungen auf das Dienstalter („Senioritätsprinzip“) ergeben (s unten EuGH Urteil „Cadman“). Charakteristisch für das Alter als geschütztes Unterscheidungsmerkmal sind seine „Dynamik“ und Vielschichtigkeit, weil grundsätzlich alle Altersstufen („Jung und Alt“) Schutz vor Benachteiligungen genießen sollen. Besondere praktische Bedeutung wird voraussichtlich dem Schutz älterer Bewerber/innen und Dienstnehmer/innen zukommen; nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Anhebung des Pensionsalters. In diesem Zusammenhang wird vor allem auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots bei der Beendigung des Dienstverhältnisses zu achten sein.

Trotz des grundsätzlichen Verbots von Altersdiskriminierungen sieht das NÖ GIBG zwei „spezielle“ **Ausnahmetatbestände** vor (s § 3 Abs 6):

- Ausnahme 1:

An das Alter anknüpfende Ungleichbehandlungen sind zulässig, wenn die Maßnahmen objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel (insb aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung) gerechtfertigt sind. Außerdem müssen die zur Zielerreichung eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich sein und damit einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhalten können.

- Ausnahme 2:

Die Festlegung von Altersgrenzen in Betriebspensionssystemen als Voraussetzung für die Einbeziehung in das System oder für den Leistungsbezug ist gerechtfertigt, sofern das zu keiner Diskriminierung wegen des Geschlechts führt.

In der Judikatur befasste sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) bereits zwei Mal, in den Rechtssachen „Mangold“ und „Cadman“, mit der Altersdiskriminierung. Im Fall „**Mangold**“ (Urteil 22.11.2005, Rs C-144/04) prüfte der EuGH, ob das **Lebensalter** als Kriterium für die uneingeschränkte Zulässigkeit der **Befristung von Arbeitsverhältnissen** herangezogen werden darf. Hintergrund des Verfahrens waren Bemühungen der deutschen Regierung zur Förderung der Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Der Gerichtshof verneinte die EU-Konformität solcher Regelungen. Er betrachtet das Ziel der beruflichen Eingliederung älterer Arbeitsloser zwar als legitimen beschäftigungspolitischen Ansatz, betont aber, dass die Anknüpfung nur an das Alter als Befristungskriterium eine unverhältnismäßige Maßnahme zur Verfolgung dieses Ziels ist.

Im Fall „**Cadman**“ (Urteil 3.10.2006, Rs C-17/05) ging es um die wichtige Frage, ob die Heranziehung des **Dienstalters** als **entgeltbestimmender Faktor** EU-konform ist. Der EuGH bejahte dies. Der Gerichtshof sieht im Rückgriff auf das Dienstalter die zulässige Anerkennung der Berufserfahrung und betrachtet das als ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik, das vom Dienstgeber daher in der Regel nicht im Einzelfall gerechtfertigt werden muss.

3.2.2. Unterscheidungsmerkmal „Behinderung“

Auch die Auslegung des Begriffs „Behinderung“ im NÖ GIBG muss im Einklang mit der Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG erfolgen. Auf dieser Grundlage hat der EuGH im Fall „**Navas**“ (Urteil 11.7.2006, Rs C-13/05) eine Begriffsbestimmung und -abgrenzung vorgenommen. Danach sind Behinderungen Einschränkungen, die insb auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sind und ein Hindernis für die Teilhabe

am Berufsleben bilden. Es muss wahrscheinlich sein, dass diese Einschränkungen für einen langen Zeitraum bestehen werden. Davon ausgehend nimmt der Gerichtshof auch die **Abgrenzung** vom Begriff „**Krankheit**“ vor. Nach dem EuGH kann der Krankheitsbegriff dem Behinderungsbegriff grundsätzlich nicht gleichgesetzt werden. Krankheit ist daher auch kein von der RL 2000/78/EG erfasstes Unterscheidungsmerkmal.

4. NÖ Antidiskriminierungsgesetz

Das im LGBl Nr 9290-0, 45/05 veröffentlichte NÖ Antidiskriminierungsgesetz (NÖ ADG) trat am 30. April 2005 in Kraft. Dieses Gesetz ist eine wichtige Ergänzung zum NÖ GIBG. Es legt für die Unterscheidungsmerkmale Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung ein **Diskriminierungsverbot** für ausgewählte Bereiche außerhalb des Arbeitsverhältnisses – für die sog „**sonstige Arbeitswelt**“ – fest. Dabei geht es zB um den Zugang zur Berufsberatung und -ausbildung, um die Mitgliedschaft in beruflichen Interessenvertretungen und um den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit.

Nur in Bezug auf die **ethnische Zugehörigkeit** geht das Diskriminierungsverbot im NÖ ADG in Umsetzung der Antirassismus-RL 2000/43/EG **über die Arbeitswelt hinaus** und erstreckt sich auf einige sehr wichtige Bereiche des **Privatrechtsverkehrs**. Das Verbot gilt insb für den Sozialschutz und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (einschließlich des Wohnraums). Zum Diskriminierungsverbot außerhalb der Arbeitswelt stellen sich noch viele Auslegungsfragen, auf die an dieser Stelle vorerst nur hingewiesen werden kann.

Zur Förderung der Gleichbehandlung in den im NÖ ADG geregelten Bereichen ist die **NÖ Antidiskriminierungsstelle** zuständig.

ANHANG – Literatur- und Quellenverzeichnis:

Im Folgenden sind ausgewählte Rechtsgrundlagen zum Antidiskriminierungsrecht in Österreich und in der EU sowie ihre Fundstellen zusammengestellt. Außerdem werden einige weiterführende Literaturhinweise gegeben.

1. Rechtsgrundlagen – Europäisches Gemeinschaftsrecht:

1.1. Primärrecht:

Art 119 EWG-Vertrag (Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft aus 1957). Die Bestimmung ist mittlerweile außer Kraft – „Nachfolgeregelung“ ist Art 141 EG-Vertrag

Art 13 und **Art 141 EG-Vertrag**, Beide Bestimmungen wurden auf der Grundlage des Vertrags von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften ... aus dem Jahr 1997 – eingeführt

1.2. Sekundärrecht („Gleichbehandlungs-Richtlinien“):

RL 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen („Lohnleichheits-RL“), EG-Amtsblatt L 45/19 vom 19.2.1975

RL 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen („Allgemeine Gleichbehandlungs-RL“), EG-Amtsblatt L 39/40 vom 14.2.1976

RL 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („Antirassismus-RL“), EG-Amtsblatt L 180/22 vom 19.7.2000

RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf („Gleichbehandlungsrahmen-RL“), EG-Amtsblatt L 303/21 vom 2.12.2000

RL 2002/73/EG zur Änderung der RL 76/207/EWG ... („Änderungs-RL“), EG-Amtsblatt L 269/15 vom 5.10.2002

RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen („Unisex-RL“), EU-Amtsblatt L 373/37 vom 21.12.2004

RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen („GleichbehandlungsRL-Neufassung“), EU-Amtsblatt L 204/23 vom 26.7.2006

2. Rechtsgrundlagen – Österreichisches Bundesrecht:

Gleichbehandlungsgesetz 1979, GIBG 1979

- Stammfassung: Bundesgesetz ... über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts, BGBl 1979/108
- 1985: Umbenennung in Bundesgesetz ... über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben durch die Novelle BGBl 1985/290
- 2004: Umbenennung in Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, GBK/GAW-G, und inhaltliche Neugestaltung durch die Novelle BGBl I 2004/66

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, Bundes-GIBG, Bundesgesetz ... über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Bereich des Bundes, BGBl 1993/100;

- 2004: tiefgreifende Novellierung zur Anpassung an das EU-Recht durch BGBl I 2004/65

Gleichbehandlungsgesetz 2004, GIBG 2004, Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl I 2004/66

GBK/GAW-G 2004, Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl I 2004/66

Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 2005, BGStG, Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, BGBl I 2005/82; mit Novellierung des Behinderteneinstellungsgesetzes, BEinStG

3. Rechtsgrundlagen – Niederösterreichisches Landesrecht:

NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, NÖ GIBG

- Stammgesetz: LGBl Nr 2060-0, 69/97, in Kraft seit 12. Juli 1997

- 1. Novelle: LGBl Nr 2060-1, 21/02
- 2. Novelle: LGBl Nr 2060-2, 65/04
- 3. Novelle: LGBl Nr 2060-3, 40/05

NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2005, NÖ ADG

- LGBl Nr 9290-0, 45/05, in Kraft seit 30. April 2005

Frauenförderungsprogramme des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände

4. Weiterführende Literatur:

Bei/Novak, Das Gleichbehandlungsgesetz, in *Aichhorn* (Hrsg), Frauen & Recht, Verlag Springer, Wien - New York 1997

Eichinger in *Oetker/Preis* (Hrsg), Europäisches Arbeits- und Sozialrecht – EAS, Teil B, B 4200, Systematische Darstellung zur RL 76/207/EWG, Loseblatt-Sammlung, 42. Ergänzungslieferung, Verlag Forkel, Heidelberg 1999

dies, EU-Rechtsangleichung und österreichisches Frauenarbeitsrecht, Forschungsberichte aus den österreichischen Universitätsinstituten für Arbeits- und Sozialrecht, Bd 9, Verlag Orac, Wien 1995

dies, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung – Sexuelle Belästigung – Beweislastverteilung, Forschungsberichte ... Bd 3, Verlag Orac, Wien 1993

dies, Die Frau im Arbeitsrecht, Verlag Orac, Wien 1991

Fischer/Köck/Karollus, Europarecht⁴, Verlag LINDE, Wien 2002

Gahleitner, Der Schutz vor Belästigung im Arbeitsverhältnis, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (ZAS) 2007, 148 ff

Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung – Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU, Wien 2004

Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch, Behindertengleichstellungsrecht, NWV – Neuer Wissenschaftlicher Verlag, Wien - Graz 2006

Hopf, Belästigung in der Arbeitswelt, in FS Bauer/Maier/Petrag, Verlag MANZ, Wien 2004

Krejci, Antidiskriminierung, Privatautonomie und Arbeitnehmerschutz, Das Recht der Arbeit (DRdA) 2005, 383 ff und 501 ff

Mayer-Maly, Gleichbehandlungsgesetz, Verlag MANZ, Wien 1981

Rebhahn, Das neue Antidiskriminierungsrecht – Anmerkungen zur Lage in Österreich, (dt) Zeitschrift für Arbeitsrecht (ZfA) 2006, 347 ff

ders (Hrsg), Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, Verlag Springer, Wien - New York 2005

Rosenkranz, Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Verlag Orac, Wien 1997

Runggaldier, Gehaltsstaffelungen nach Dienstalter (Seniorität) gemeinschaftsrechtswidrig? Zugleich Besprechung zum EuGH-Urteil Cadman, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (ZAS) 2007, 156 ff

ders, Neues zur Altersdiskriminierung, Österreichisches Recht der Wirtschaft (RdW) 2006, 512 f

Schrank/Tomandl, Ausgewähltes zum neuen Behindertenschutz, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (ZAS) 2006, 200 ff

Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz, ÖGB-Verlag, Wien 2001

Sturm/Körber, Die Gleichbehandlungspflichten im Arbeitsrecht, in *Mazal/Risak* (Hrsg), Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar, Loseblatt-Sammlung, 8. Ergänzungslieferung, Verlag LexisNexis, Wien 2006

Thun-Hohenstein/Cede/Hafner, Europarecht⁵, Verlag MANZ, Wien 2005

Tomandl/Schrammel (Hrsg), Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote, Verlag Braumüller, Wien 2005

Windisch-Graetz in *Reissner/Neumayr* (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 1519 ff zum GIBG und 1587 ff zum GBK/GAW-G, Verlag MANZ, Wien 2006

5. Internet: www.ris.gv.at, www.eurlex.eu

Kurzlebenslauf

Ass.-Prof. Mag. Dr. Julia Eichinger, WU-Wien

Jahrgang 1963; Matura 1981 in Wien im humanistischen Zweig; 1981-1985 Diplomstudium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien; anschließend Doktoratsstudium 1985-1988; Dissertation zum Thema „Die Frau im Arbeitsrecht“ veröffentlicht im ORAC-Verlag, Wien 1991; 1987-1989 zunächst Vertragsassistentin, danach 1990-1999 Universitätsassistentin und seit 1.5.1999 (Definitivstellung) Assistenzprofessorin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Langjähriger Forschungsschwerpunkt zu arbeitsrechtlichen Fragen der Frauenbeschäftigung; insb zum Antidiskriminierungsrecht in Österreich und in der EU mit zahlreichen Fachpublikationen. Ferner einschlägige Vorträge im In- und Ausland.

Langjährige Lehrerfahrung im Arbeits- und Sozialrecht an der WU-Wien; ua regelmäßige Speziallehrveranstaltung zum Themenbereich „Frau und Recht“.

Frau und Öffentlicher Dienst – gestern und heute

Rotraud A. Perner

Wenn wir in die Jahrhunderte zurück blicken, war „Dienen“ schon immer Frauenpflicht – ob als Tochter, Ehefrau, Magd, Gouvernante oder Nonne, jedenfalls aber „in Haus“. So dichtete schon Friedrich Schiller im „Lied von der Glocke“: „Der Mann muss hinaus Ins feindliche Lebe...“, wo hingegen „...drinnen waltet die züchtige Hausfrau, Die Mutter der Kinder, Und herrschet weise Im häuslichen Kreise, Und lehret die Mädchen Und wehret die Knaben, Und regt ohne Ende Die fleißigen Hände, Und mehret Gewinn Mit ordnendem Sinn.“, und damit wir diese Suggestionen auch ja verinnerlichen, mussten wir – zumindest im Gymnasium Babenbergerstraße in Wr. Neustadt – das ellenlange Gedicht (11 Seiten in der dtv-Taschenbuch-Ausgabe!) auswendig lernen.

Denn wenn auch Männer dienten, so taten sie dies „draußen“ – im straff hierarchisch organisierten Militärdienst oder in der ebenso auf Gehorsam aufgebauten Verwaltung, zuerst unter einem „Edlen“, egal ob weltlich oder kirchlich, und erst relativ spät in hochkomplexen Bürokratien, wo sie als Vertreter der Staatsmacht eher andere zum Dienen verpflichten durften (und diese Berechtigungen oft auch weidlich missbrauchten); doch findet sich in diesen Bereichen auch eine Haus-Symbolik: man(n) war eingeschlossen in eine Art „Bau“, von dem aus gelegentlich ausgeschwärmt wurde, in dem meist jedoch die Untergebenen untätigst warten mussten, um „vor“ gelassen zu werden. In anderen Bereichen – in der Landwirtschaft, im Gewerbe, im Handel und in den so genannten „freien“ Berufen, Kunst mit eingeschlossen – hingegen musste mit Flucht oder Widerstand, Sabotage oder gar Faustrecht gerechnet werden.

„Massenmenschhaltung“ nennt der international renommierte Unternehmensberater Othmar Hill die „Inhaftierung“ von Menschen in Fabriken und Büros, und auch wenn wir im Westen diese Form der Versklavung als abgeschafft wännen, lebt sie in der so genannten Dritten Welt weiter – wie Naomi Klein in ihrem Buch „No Logo“ an Hand von vielen Beispielen aus Südostasien aufzeigt.

Auch wenn die bittere Realität der Vergangenheit viele Frauen zum Andienen oder Betteln außer Haus zwang, war „Öffentlichkeit“ für eine „anständige“ Frau tabu, und anständig – „ehrbare“ – galt eine Frau, die von einem Mann „zu Hause gehalten“ sprich ausgehalten wurde. Ehrbare Frauen gingen nur in Begleitung ihres Mannes, ihrer Eltern oder einer Dienstbotin außer Haus – im anderen Fall wusste sie ihre Identität durch tiefe Verschleierung zu schützen, konnte man doch annehmen, dass sie in unehrenhaften Angelegenheiten unterwegs war. Und genau diese Klischees von der unmoralischen, lasterhaften Frau waren eine der wesentlichsten Motive für diese hohe soziale Kontrolle: verließ ein weibliches Wesen unbegleitet das Haus, war sie sexuellen Attacken ausgesetzt (und in dieser Logik selbst daran schuld, was blieb sie denn nicht zu Hause), insbesondere der Gefahr der Notzucht (sprich ungewollten Zwangsschwängerung) und damit verdächtig, „fremdes Blut“ in den Familienclan einzuschleusen.

Vor dem Hintergrund einer Zeit, in der es nicht die heute als selbstverständlich angesehene Kranken- und Altersversicherung gab, waren Kinder nicht nur willkommene Zusatzarbeitskräfte und Tauschobjekte für gewinnbringende Heiratspolitik, sondern vor allem auch Existenz sichernde Nothelfer im Falle von Krankheit oder anderen Formen von Arbeitsunfähigkeit. Die dazu gehörige Familien- und Blutideologie war zusammen mit

strikten Moralvorschriften Garant für die Einhaltung dieser „normalen“ – d. h. als Norm angesehenen und verinnerlichten - Pflichten.

Bürgerliche Frauen, die sich wenig um diese einschränkenden Spielregeln scherten wie die Wiener Weltreisende Ida Pfeiffer oder die legendäre Künstlermuse Alma Mahler-Gropius-Werfel oder die „Blaustrümpfe“, die unbedingt studieren wollten oder gar politische Rechte einforderten, gab es zwar gelegentlich, aber doch eher am Rande zur Boheme wenn nicht zur Psychiatrie oder schon darüber hinweg.

Erst die beiden Weltkriege des 20. Jahrhunderts mit ihrem hohen Blutzoll zwangen die Frauen jenseits gelegentlicher Berufstätigkeiten in Familienbetrieben „hinaus ins feindliche Leben“ – auf die verwaisten Männerarbeitsplätze. Und dort bewährten sie sich. Aber während sie nach dem Ersten Weltkrieg diese „Stellen“ wieder für die Kriegsheimkehrern räumten und „ins Haus“ zurückkehrten, waren viele nach dem Zweiten Weltkrieg dazu nicht mehr bereit – vor allem auch aus der wirtschaftlichen Not, als Alleinerzieherinnen ihre Kriegswaisen bzw. psychisch und auch physisch invaliden Männer und Eltern durchbringen zu müssen.

So erinnere ich mich an meine Großmutter mütterlicherseits, Jahrgang 1885, die ihren Ehemann, Volksschullehrer im niederösterreichischen Großengersdorf, am ersten Tag des Ersten Weltkriegs verlor – als seine Kompanie musizierend die serbische Grenze überschritt und er als einer, der musizieren konnte, in erster Reihe marschierte. Sein blutgetränktes Feldkofferchen befindet sich heute im Besitz meines jüngeren Sohnes. Sie war die älteste von vier Schwestern und vier Brüdern, durfte manchmal als Zitherlehrerin den Ehemann unterstützen, sonst aber den aufwändigen Lehrerhaushalt führen (quasi wie eine Pfarrersköchin) – und mühte sich später als Witwe einige Jahre bei einem entfernten Verwandten seinen Junggesellenhaushalt führen ohne von ihm sexuell belästigt zu werden; ihre jüngste Schwester hingegen arbeitete bereits bei der Post... und das „Fräulein von der Post“ war zu Beginn des 20. Jahrhunderts bereits Legende und in Schlagern verewigt, obwohl noch mit Heiratsverbot belegt – und dieses gab es ja zu dieser Zeit noch zahlreich. Heiraten hieß für Frauen, aus dem Staatsdienst ausscheiden – denn Beruf war maximal als Überbrückung bis zu dem Zeitpunkt gedacht, an dem die Eltern von den Lebenshaltungskosten für eine unverheiratete Tochter entlastet wären.

Blieb eine Tochter allerdings ehelos, galt sie als „alte Jungfer“, daher eher komische Figur, und als solche taucht sie dann auch als Staatsdienerin auf, als ältliche Lehrkraft primär in den musischen Fächern und in reinen Mädchenschulen. Ich kann mich noch gut erinnern, welche Sensation es war, als in dem altsprachlichen Gymnasium für Knaben in Wr. Neustadt, in dem ich mit Dispens als jahrelang einziges Mädchen Schülerin war, erstmals eine Frau – zart, jung, schüchtern und unauffällig – Englisch unterrichten „durfte“. Meine Alterskolleginnen und ich waren dann auch die erste Generation, deren im Zweiten Weltkrieg dienstverpflichteten Mütter – meine, auf Ehemannsgeheiß nie praktizierende Volksschullehrerin und Pianistin, war der Hohen Warte dienstzugeteilt, bezeichnete später das tägliche Wetterkartenzeichnen als ihre schönste Lebenszeit – sich gegen die Ehemänner durchsetzten, die das Erlernen eines Berufes für Töchter als unnötig betrachteten, denn „sie heiratet ja eh irgendwann“.

Als Berufe wählten meine hochschulreif gesprochenen Alterskameradinnen den Schuldienst, die „Fürsorge“ – heute Sozialarbeit – und den Verwaltungsdienst in Dienstklasse C und B. Von den etwa 25 Kolleginnen im Mädchengymnasium studierten nur drei, eine Lehramt, eine Rechtswissenschaft und eine Medizin, die allerdings brach dann ihr Studium wegen Schwangerschaft ab. An „Karriere“ dachte keine – eher an Unterstützung künftiger Ehepartner, die sie zukünftig als im gleichen Beruf stehend fantasierten.

Auch ich studierte Rechtswissenschaft und sah mich visionär als gerechte Richterin. Diese Hoffnung verging dann, als ich während des Studiums am Kreisgericht Wr. Neustadt praktizierte. Und in der überfüllten ersten Vorlesung „Einführung in das juristische Denken“ verschüchterte uns der damals jüngste o. Prof. Österreichs, der 28jährige Günther Winkler, mit den Sätzen: „Ich sehe schon wieder so viele Damen... Meine Damen, was wollen Sie hier? Wenn Sie ein Visitkartendoktorat anstreben, studieren Sie doch Theaterwissenschaften, aber sitzen Sie ihren Kommilitonen nicht die Plätze weg...“ (Im späteren Studium war er aber durchaus geschlechtsneutral fair, abgesehen davon, dass er mit einer bildschönen – allerdings auch hochbegabten – Studienkollegin ein Verhältnis hatte.)

Unser Berufsdenken war damals noch auf disziplinierte Unterordnung dem Staat und seinen Repräsentanten gegenüber ausgerichtet. Wie Gesetze entstehen, lernten wir nur formal – wie und von wem die Initiativen ausgingen und strategisch durchgesetzt wurden, lernten wir nicht. Die ersten revolutionären Ansätze der so genannten 68er Bewegung fand in „linken“ Zellen statt, in den neu entstehenden Studien Soziologie und Politologie, bei den Germanisten, Publizisten, Philosophen. Wir Frauen waren weitgehend unbeteiligt, saßen schweigend neben ihren Partnern – ich auch – nur meine Studienkollegin Eva Zgraja, später Kreisky, und Marina Fischer, später Kowalski, machten damals schon den Mund auf und initiierten wenige Jahre später die ersten Diskutierzirkel der aufkeimenden feministischen Frauenbewegung; bei den „autonomen“ Frauen waren es Erika Fischer, später international berühmt geworden durch ihren (auch verfilmten) Roman „Aimée und Jaguar“, und die Bildungsforscherin Ruth Aspöck; die bürgerliche Frauenbewegung hatte es schon vorher gegeben, sie war aber vorwiegend „häuslich“ geblieben. Eva Zgraja-Kreisky war es dann auch, die mit den ersten Texten zur Bürokratiekritik aufhorchen ließ und andere Frauenbilder für den Öffentlichen Dienst zeichnete als das „übliche“ der bebrillten Büromaus, die Blumen gießt und Akten ablegt.

Es waren die späten 1960er (Grete Rehor im Sozialministerium) und frühen 1970er Jahre (Hertha Firnberg im erstmaligen Wissenschaftsministerium, Ingrid Leodolter im erstmaligen Gesundheitsministerium), als diese ersten Ministerinnen Staatsmacht in weiblicher Person an der Spitze der Verwaltung verkörperten und damit Anstoß und Vorbild lieferten, gleiche Entwicklungschancen denkbar zu machen. Seit damals begannen Frauen mit dem „langen Marsch durch die Institutionen“ – denn noch immer fehlt die Gleichzahl an Sektionschefinnen und auch bei den Sektionsleiterinnen werden viele nach- und rückgereiht, die eigentlich an erster Stelle stehen sollten. Es ist also noch viel zu tun...

Je höher die Öffentlichkeitswirksamkeit, je größer die Gestaltungsmacht, desto mehr haben es Frauen schwer, Spitzenpositionen zu erreichen. In meiner Tätigkeit als Coach kamen in den letzten Jahren Spitzenbeamtinnen zu mir, von habilitierten Ärztinnen bis zu Professorinnen aus den Kunstuniversitäten; deren Klage, von Männern zum Teil demütigendst am Aufstieg gehindert zu werden, kenne ich genau so aus der Museenverwaltung oder aus meiner Mitgliedschaft im Verein Österreichischer Juristinnen: es sind wenige, die Frauen fördern, weil sie von deren fachlichen Qualitäten überzeugt sind und auch bereit, sich für diese einzusetzen – und nicht nur ein weibliches Geschlechtswesen sehen, Betonung auf Geschlecht.

Ich interpretiere dieses vorurteilsbehaftete Klischeedenken auf unser aller Erfahrung der „Mutter der frühen Kindheit“: unsere ersten neuronalen Eindrücke basieren auf Erlebnissen von Versorgtwerden, später auch Kritisiertwerden: die „spendende Mutter“, die „strafende Mutter“. Väter fehlen, kommen spät heim wenn überhaupt, hinterlassen oft nur flüchtige Eindrücke und stehen schon lange im Schatten der omnipräsenten Leinwand- bzw. später

auch Computerhelden. Dies führt dahin, dass Männlichkeit als gefährliche Gewaltbereitschaft definiert wird, der man sich sicherheitshalber unterwirft – die „andere Stimme“, der achtsame „weibliche“ Zugang zur Staatrepräsentanz daher oft als Schwäche statt Verantwortungsbereitschaft missinterpretiert wird.

Staatsmacht und „Öffentlicher Dienst“ sind die Kehrseiten einer Medaille, und erfordern daher Balance – nicht nur, was den Interessensausgleich von Arbeit Geben und Arbeit Nehmen betrifft, sondern auch hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter (in all ihren Darstellungsformen). Vor allem hier werden ja Vorbilder aufgezeigt – und hier wird vorbildhaftes Verhalten auch erwartet.

Wenn heute Frauen Staatsmacht in Gerichtsroben und Polizeiuniformen repräsentieren UND ausüben, motiviert das weiterhin Frauen, sich an der Öffentlichen Verwaltung, Rechtssprechung, Legistik, Unterricht, Kontrolle etc. zu beteiligen und – mitzudenken, ihr Potenzial einzubringen, kreativ – vor allem auch sozial kreativ – zu werden und sich gegen Be- und Verhinderungsversuche zur Wehr zu setzen, seien sie nun „nur“ verleumderisch, sexuell gefärbt oder eindeutig auf Vernichtung gezielt. Es gilt also, sich vom alten Klischeedenken zu lösen und Verwaltung zu gendern.

Wenn also derzeit im vorletzten Bereich der Geschlechtertrennung, im Militär (als letzten sehe ich die Katholische Kirche), dem Gedanken näher getreten wird, Landesverteidigung nicht allein als Nahkampf zwischen prügelnden Männern zu definieren, und auch nicht Frauen die Befähigung zur Bedienung hochkomplexer Maschinen abzusprechen, sondern als etwas, das im Zeitalter von Terrorismus und biologischer Kriegsführung uns alle angeht, dann stärkt das die Hoffnung, dass Frauen endlich ihr Potenzial auf allen Ebenen ihres Wirkens entfalten werden können – nicht nur „mit ordnendem Sinn“, sondern auch mit gestaltendem.

Kurzlebenslauf

Univ. Prof. Mag. Dr. iur. Rotraud A. Perner

Univ. Prof. Mag. Dr. iur. Rotraud A. Perner, Jg 1944, Psychotherapeutin/Psychoanalytikerin, Gesundheitspsychologin, Diplomerwachsenenbildnerin, Feldsupervisorin und Coach, vertritt den Fachbereich "Gesundheitskommunikation" und "Kommunalprävention" an der Donau Universität Krems und leitet gemeinsam mit ihren Söhnen das Institut für Stressprophylaxe & Salutogenese (ISS) und die Akademie für Salutogenese und Mesoziation (R) (ASM) in Matzen (Bez. Gänserndorf) in Zusammenarbeit mit der NÖ Landesakademie.

Von ihren bisher 33 Fachbüchern erschienen zuletzt "Wort auf Rezept - Gesundheit kommunizieren" und "Heute schon geliebt? Sexualität und Salutogenese", beide im aaptos Verlag.

FOTOS



02.10.2007, Team der Gleichbehandlungsbeauftragten
v.l.n.r. Johann Kamleitner, Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, Kornelia Voin, Bernadette Albrecht



05.12.2000, Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission
(Land/Gemeinden/LandeslehrerInnen)



12./13.09.2002, Klausur der NÖ Gleichbehandlungskommission – Landesdienst
in Sitzenberg-Reidling



24.09.2004, Konstituierende Sitzung der
NÖ Gleichbehandlungskommission/Landesdienst-Gemeindedienst-LandeslehrerInnen
in der Land- u. forstwirtschaftlichen Fachschule Pyhra



21.04.2004, Pilotprojekt Mentoring – Kamingespräch mit LH-Stv.ⁱⁿ Liese Prokop († 2006)



07.06.2004, Pilotprojekt Mentoring – Abschlussveranstaltung der Mentees und MentorInnen in Oberloiben



5./6.10.2005, Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung im NÖ Landesdienst, Land- u. forstwirtschaftliche Fachschule Warth



03.05.2006, Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung
im NÖ Gemeindedienst, St. Pölten - Industrieviertelsaal



10.05.2006, Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung
der NÖ LandeslehrerInnen, Industrieviertelsaal



06.04.2006, Startveranstaltung – CrossMentoring Land NÖ – Bund



10.04.2007, Vernissage: Nadja Wagner u. Rudolf Hauer
Eröffnung durch Landesrätin Mag.^a Johanna Mikl-Leitner



IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Für den Inhalt verantwortlich: Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. C
Tel.: 02742/9005 16212, Fax: 02742/9005 16279, e-mail: POST.GBB@noel.gv.at
Druck: Amt der NÖ Landesregierung/ Abt. LAD3-Druckerei, 3109 St. Pölten