

GLEICHBEHANDLUNG STEIERMARK

BERICHT
DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN
BERICHT
DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

2020 - 2022

Impressum

Eigentümer und Herausgeber

Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Für den Inhalt verantwortlich

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark

8010 Graz, Burgring 4

Tel.: (0316) 877 - 5841

E-Mail: gleichbehandlung@stmk.gv.at

www.gleichbehandlung.steiermark.at

Grafische Umsetzung & Satz

Bianca Lukas

Bildlizenzen

Kommunikation Land Steiermark/Binder, alle übrigen siehe Bildrand

Druck und Verarbeitung

Land Steiermark

„WAS ALLE ANGEHT, KÖNNEN NUR ALLE LÖSEN.“

Friedrich Dürrenmatt



Als Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte habe ich alle drei Jahre der Steiermärkischen Landesregierung und diese dem Landtag über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu berichten.

Der vorliegende Bericht betrifft den Berichtszeitraum 01.01.2020 bis 31.12.2022, ist Kontroll- wie Dokumentationsinstrument, gibt Überblick über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und zeigt die seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Bewusstseinsbildung auf.

Den Berichtszeitraum prägten, vor allem in den Jahren 2020 und 2021, die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Die für 2020 geplanten Veranstaltungen und Schulungen mussten aufgrund der verordneten Ausgangsbeschränkungen und des eingeschränkten Präsenzbetriebes abgesagt werden.

Das Team der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten war in dieser Zeit unterstützend in der Umsetzung verschiedenster Covid-19-Schutzmaßnahmen tätig.

Viele Anfragen betrafen diese Schutzmaßnahmen. Die spürbare Spaltung in der Gesellschaft wie auch unter den Bediensteten spiegelte sich auch bei den Anfragen an die Ombudschaft wider.

Videokonferenzen und digitale Schulungen wurden forciert. Ein Schwerpunkt in dieser Zeit war daher die barrierefreie gendergerechte Kommunikation und die Umsetzung der digitalen Barrierefreiheit.

Ein herzliches Dankeschön gilt allen, die mich und mein Team in dieser für alle herausfordernden Zeit unterstützt haben; denn Gleichbehandlung, Frauenförderung, Antidiskriminierung sowie belästigungs- und diskriminierungsfreies Arbeiten gelingt nur in Kooperation mit vielen.

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	1
Rechtliche Grundlagen	
Aufgaben und Zuständigkeiten	
Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten.....	7
Budget	
Team	
Kontaktpersonen für Gleichbehandlung und Frauenförderung	9
Kontaktpersonen	
Arbeitsschwerpunkte.....	11
Anfragen und Beschwerden im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung	
Anfragen und Beschwerden außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung	
Interventionen, Mediationen und Schlichtungen	
Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren	
Stellungnahmen und Begutachtungen	
Kommunikation	23
Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit	
Projekte	
Regionale und nationale Vernetzung.....	28
Vernetzung	
Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich Beschäftigung	29
Allgemeine Landesverwaltung	
Öffentliches Schulwesen	
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	
Gemeindeverwaltung	
Bericht der Gleichbehandlungskommission	52

Rechtliche Grundlagen

Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG

LGBI Nr. 66/2004 i.d.g.F.

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG, trat mit 1. November 2004 in Kraft. Verschiedenste EU-Richtlinien wurden im Zuge von Novellen in die Stammfassung des Gesetzes eingearbeitet und umgesetzt.

Das derzeit gültige Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz regelt die Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes und die besondere Förderung von Frauen sowie die Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung und Identität.

- ***Gleichbehandlungsgebot im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung***

Der Anwendungsbereich des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes umfasst Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen und Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu diesen bewerben.

Das **Landes- Dienst- und Besoldungsrecht**, LGBI Nr. 29/2003 i.d.g.F, bekräftigt in § 3 dieses umfassende Gleichbehandlungsgebot.

- ***Gleichbehandlungsgebot außerhalb des Bereiches Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung***

Der Anwendungsbereich des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich auch auf Bürger*innen, welche durch Organe des Landes, der Gemeinden oder Gemeindeverbände in den Bereichen Bildung, einschließlich der beruflichen

Aus- und Weiterbildung, Gesundheit, Soziales, Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit einschließlich der Berufsberatung und beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum diskriminiert oder (sexuell) belästigt werden.

Empfehlung:

Das derzeit gültige Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz sieht einen Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt nur bei diskriminierenden Handlungen durch Organe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände vor. In Fällen, in denen Diskriminierungen in Bereichen erfolgen, die aufgrund der Sachmaterie in die Landeskompetenz fallen und durch Private verwirklicht werden, besteht derzeit kein Rechtsschutz.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung sind auch die EU-Richtlinien 2019/1158 und 2019/1552 noch nicht umgesetzt.

Um Rechtslücken zu schließen und das Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz der Rechtspraxis anzupassen, wird die bereits in den letzten Berichten ausgesprochene Empfehlung wiederholt, ein modernes und umfassendes Landes- Gleichbehandlungsgesetz zu erlassen, um zum einen der Lesbarkeit und dadurch auch der Rechtssicherheit Genüge zu tun, zum anderen den Entwicklungen im Bereich Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung, nachzukommen.

Angemerkt wird, dass zum Zeitpunkt der Berichtslegung, ein Entwurf des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2023, zur Begutachtung aufliegt, welcher diese Forderungen beinhaltet.

Landes-Frauenförderungsprogramm

LGBI Nr. 23/2003

Mit Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. März 2003 trat das *Landes-Frauenförderungsprogramm (L-FFP)*, LGBI Nr. 23/2003, in Kraft.

Ziele des Landes-Frauenförderungsprogramms sind unter anderem die Ausgewogenheit der Geschlechter in allen Verwendungs-/Funktions- und Entlohnungsgruppen, einzelnen Gehaltsklassen, sowie Fördermaßnahmen zur **Chancengleichheit, Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung und flexible Arbeitszeitstrukturen**.

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

Empfehlung:

Die Empfehlung aus dem Gleichbehandlungsbericht 2017 – 2019, die Bedienstetenstatistik im Anhang zum Landes-Frauenförderungsprogramm der aktuellen Abteilungsstruktur und Personalstatistik anzupassen, bleibt aufrecht.

Das derzeit gültige Landes-Frauenförderungsprogramm geht von einer alleinigen Förderung von Frauen aus. So werden auch nur gezielt Frauen in Ausschreibungen angesprochen, sich zu bewerben. In einigen Bereichen (z.B. Pflege, Kinderbildung und -betreuung, Sozialarbeit), sind jedoch auch Männer unterrepräsentiert.

Empfehlung:

Es wird daher empfohlen, von einer alleinigen Frauenförderung abzusehen und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in den einzelnen Verwendungs-/Funktions- und Entlohnungsgruppen und einzelnen Gehaltsklassen, zu forcieren. Demzufolge wäre auch das Landes-Frauenförderungsprogramm zu überarbeiten und durch Verordnung der Regierung ein Landes-Gleichstellungsprogramm zu erlassen.

Verordnung zur Wirkungsorientierung 2020

LGBI Nr. 72/2020 i.d.g.F.

Gemäß der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. August 2020 über die Angaben zur Wirkungsorientierung, das Wirkungscontrolling und die Berichtspflichten der Wirkungsorientierung, ist mindestens ein Globalbudget-Wirkungsziel als Gleichstellungsziel festzulegen. (§ 4 Abs. 3 VOWO 2020)

Ein **Gleichstellungsziel** (§ 3 Z 3 VOWO 2020) ist ein Wirkungsziel, das der Gleichstellung in unterschiedlichen Dimensionen dient. Es umfasst die Auswirkung auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Erhöhung der Chancengleichheit, die Aufhebung von Diskriminierungen bestimmter Anspruchsgruppen und den Abbau regionaler Disparitäten.

In Umsetzung der wirkungsorientierten Haushaltsführung wurden 2020 für die 38 Globalbudgets insgesamt 128 Wirkungsziele, davon 52 Gleichstellungsziele definiert. Für 2021 und 2022 wurden 121 Wirkungsziele definiert, davon sind 56 Gleichstellungsziele, die den unterschiedlichen Dimensionen der Gleichstellung dienen.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

BGBl Nr. 100/1993 i.d.g.F

Behinderteneinstellungsgesetz

BGBl Nr. 22/1970 i.d.g.F.

In den Anwendungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes fallen auch Lehrer*innen an öffentlichen Pflichtschulen sowie an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen. Für diese erfolgt die materiell-rechtliche Regelung des Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung im *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* (B-GIBG), BGBl Nr. 100/1993, i.d.g.F.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderung ist für Lehrer*innen materiell-rechtlich im *Behinderteneinstellungsgesetz*, BGBl Nr. 22/1970, i.d.g.F. normiert.

Art. 7 Bundes –Verfassungsgesetz

BGBl Nr. 1/1030 i.d.g.F.

Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

BGBl Nr. 210/1958 i.d.g.F.

Mit der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs wurde festgestellt, dass es eine weitere, vom männlichen und weiblichen Geschlecht biologisch verschiedene Geschlechtskategorie (Intersexualität) gibt. Diese intersexuellen Personen haben ein Recht auf Eintragung ihrer Geschlechtskategorie (= sog. „3. Geschlecht“) im Personenstandsregister (VfSlg20258/2018).

Für die Eintragung der Geschlechtskategorie stehen die Begriffe divers, inter oder offen zur Verfügung. Weiters ist auch eine Streichung des Geschlechtseintrags möglich.

Empfehlung:

Um der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes Genüge zu tun, wird empfohlen, bei allen Anträgen und Formularen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung und der Gemeinden, die Möglichkeit der Auswahl zumindest einer dritten Option bei Geschlechtsabfragen durchgängig anzuführen.

Weiters wird die Umsetzung einer diskriminierungsfreien Sprache im amtlichen Schriftverkehr, wie auch bei Stellenausschreibungen, empfohlen.

Gleichgeschlechtliche Ehe

Mit der Entscheidung *des VfGHs vom 31. Dezember 2018, G 258/2017*, wurde die unterschiedliche Regelung für hetero- und homosexuelle Paare beim Zugang zur Ehe aufgehoben. Der VfGH begründet diesen Schritt mit dem Diskriminierungsverbot des Gleichheitsgrundsatzes.

Seit 01.01.2019 haben somit homo- sowie heterosexuelle Paare die Möglichkeit zu heiraten oder sich gemäß des Eingetragenen Partnerschaft-Gesetzes (EPG) zu verpartnern.

Anzahl der Eheschließungen in der Steiermark

Jahr	2020	2021
gesamt	5.757	5.737
Gleichgeschlechtlich gesamt	75	67
Frauen	41	41
Männer	34	26

Anzahl der eingetragenen Partnerschaften in der Steiermark

Jahr	2020	2021
gesamt	138	163
Gleichgeschlechtlich gesamt	11	8
Frauen	4	3
Männer	7	5

**Für 2022 lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung keine Daten vor. Diese werden voraussichtlich im Sommer 2023 von der Statistik Austria veröffentlicht.*

EU-Richtlinien

- Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117/EWG, (*Lohnleichheitsrichtlinie*)
- Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, 76/207/EWG (*Gleichbehandlungsrichtlinie*)
- Richtlinie des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, 97/80/EG (*Beweislastrichtlinie*)
- Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Änderung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, 2000/43/EG (*Antirassismusrichtlinie*)
- Richtlinie des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, 2000/78/EG (*Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie*)
- Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), 2006/54/EG, (*Gleichbehandlungsrichtlinie*)
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (*Gleichbehandlungsrichtlinie Selbständige*)
- Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen (*Freizügigkeitsrichtlinie*)
- Richtlinie 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (*Web-Accessibility-Richtlinie*)
- Richtlinie 2019/1552 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (**Umsetzung zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Begutachtung**)
- Richtlinien 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (**Umsetzung zum Zeitpunkt der Berichtslegung in Begutachtung**)

Aufgaben und Zuständigkeiten

Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten sind in § 42 und § 42a i.V.m. § 2 Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz definiert.

Des Weiteren fungiert die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte als

- Beschwerdestelle gemäß EU-Freizügigkeitsrichtlinie, RL 2014/54/EU
- Beschwerdestelle gemäß § 6 StWZG, LGBl Nr. 50/2019 i.d.g.F.
- Mitglied der Begutachtungskommission an der Bildungsdirektion gemäß § 26a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl Nr. 302/1984 i.d.g.F.
- Mitglied der Regionalversammlungen gemäß § 24 Stmk. Landes- und Regionalentwicklungsgesetz, LGBl Nr. 117/2017 i.d.g.F.
- Mitglied der Disziplinarkommission der Land- und Forstwirtschaftlichen Landeslehrer*innen beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung
- Expertin in unterschiedlichsten Projekten, Fachbeiräten und Auswahlkommissionen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß § 44 Landes-Gleichbehandlungsgesetz in Ausübung ihres Amtes **weisungsfrei**. Sie ist während ihrer Tätigkeit und nach der Beendigung dieser zur **Verschwiegenheit verpflichtet**.

Beschwerdestelle

Steiermärkische Web-Zugangs-Gesetz – StWZG
LGBl Nr. 50/2019 i.d.g.F.

Der Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen des Landes Steiermark, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der durch Landesgesetz eingerichteten Selbstverwaltungskörper und der sonstigen durch Landesgesetz eingerichteten juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust, zu gestalten.

2019 wurde die **Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten auch als Beschwerdestelle nach dem Steiermärkischen Web-Zugangs-Gesetz** eingerichtet.

Beschwerden betreffend die Verletzung der Bestimmungen der StWZG sind von der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden entgegenzunehmen und zu prüfen. Ist die Beschwerde berechtigt, so sind Handlungsempfehlungen auszusprechen und Maßnahmen vorzuschlagen.

Die Anfragen, die an die Ombudschaft zum StWZG gestellt wurden, betrafen meist die gendergerechte barrierefreie Schreibweise. Beschwerdefälle und Verfahren im Sinne des StWZG wurden keine eingebracht.

Das Referat Kommunikation der Landesamtsdirektion hat im Jahr 2022 im Rahmen der allgemeinen Qualitätssicherung insgesamt 16.270 Websites hinsichtlich Barrierefreiheit überprüft und bei Bedarf redaktionell angepasst. Technische Erfordernisse zur Verbesserung der Standards zur Barrierefreiheit, welche durch die verpflichteten und vereinfachten Website Accessibility Evaluation - Reports übermittelt wurden, konnten weitestgehend umgesetzt werden. Da das Land Steiermark derzeit noch keine eigenen Apps im Einsatz hat, wurde dieser Bereich 2022 von der Prüfung ausgeschlossen. Seit rund einem Jahr werden Content Management System – Redakteurinnen*Redakteure im Rahmen der allgemeinen Content Management System Schulungen für das Thema Barrierefreiheit sensibilisiert. Vertiefende Schulungen zum Thema „Barrierefreiheit im Web“ können aus zeitlichen und personellen Gründen weder von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten noch vom Referat Kommunikation durchgeführt werden.

Digitale Barrierefreiheit ist schon lange vor Einführung der EU-Richtlinien und Umsetzung des StWZG aufgrund der Bestimmungen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes-BGStG, BGBl Nr. 82/2005 i.d.g.F und diesbezüglicher Bestimmungen im Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz Voraussetzung für einen diskriminierungsfreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Es bedarf eines Grundwissens der Bediensteten zur Barrierefreiheit im Web, zur Gestaltung von barrierefreien Dokumenten, Präsentationen und Websites, um diese diskriminierungsfrei und gesetzeskonform umsetzen zu können.

Empfehlung:

Es wird empfohlen,

- einschlägige Ausbildungen zur Barrierefreiheit in das Fortbildungsprogramm der Landes- und Gemeindeverwaltungsakademien und in das Bildungsprogramm der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. aufzunehmen.
- ausreichend Personalressourcen zur Verfügung zu stellen; aufgrund der Komplexität des Themas und des erforderlichen Aufbaus von entsprechendem Know-how innerhalb der Landesverwaltung bedarf es kompetenten, gezielt ausgebildeten Personals, das sich längerfristig mit der Thematik beschäftigt. Eine zentrale organisatorische Verankerung würde die qualitätsvolle Unterstützung (z.B. Übersetzung in Leicht Lesen) aller Abteilungen ermöglichen.
- durch den Zukauf entsprechender Software, barrierefreie Dokumente (Word- und PDF-Dateien) sicherzustellen, welche für das Landes-Web verwendet werden können.
- digitale Barrierefreiheit auch bei der Vergabe zur Gestaltung von Websites und Layouts zu berücksichtigen.

Empfehlung:

Trotz Fortschreitens der Digitalisierung, sollte weiterhin die Antragstellung für den Erhalt diverser Leistungen und Förderungen der Verwaltung auch in Papierform, möglich sein. Personen die keinen Zugang zu Internet oder Smartphones haben bzw. diese Möglichkeiten nicht nutzen können, würden bei der Antragstellung somit nicht diskriminiert werden.



© Folder Referat Kommunikation/Leiß/Barrierefreie Websites

Budget

Durchschnittlich **10.300,- Euro** standen der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum jährlich zur Verfügung.

Mit den österreichweit vergleichsweise geringen finanziellen Mitteln wurden Projekte, diverse bewusstseinsbildende Maßnahmen und Veranstaltungen zu den Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Belästigung sowie Schulungen der Kontaktpersonen organisiert und durchgeführt.

Zusätzlich wurden 2021 auf Einladung des Landes Steiermark gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Graz die Länderkonferenzen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer geplant und abgehalten. Auch der finanzielle Beitrag der Stadt Graz hat eine entsprechende Organisation und Durchführung dieser Veranstaltung sichergestellt.

Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) sowie das Komitee der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) haben bereits im Juni 2018 **Empfehlungen zur Ausgestaltung der Unabhängigkeit und Wirksamkeit der Gleichstellungsstellen** ausgesprochen.

EMPFEHLUNG (EU) 2018/951 DER KOMMISSION vom 22. Juni 2018 zu Standards der Gleichstellungsstellen:

Kapitel II Punkt 1.2. betrifft die Unabhängigkeit und Wirksamkeit von Gleichstellungsstellen.

1.2.1. Unabhängigkeit (1) Damit die Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gewährleistet ist, sollten die Mitgliedstaaten Aspekte wie die Organisation der Stellen, ihre Stellung innerhalb der Verwaltungsstruktur insgesamt, die Zuweisung ihrer Haushaltsmittel und ihre Verfahren für die Mittelverwaltung in ihre Überlegungen einbeziehen; dabei sollten insbesondere die Verfahren für die Ernennung und die Entlassung von Bediensteten, einschließlich von Personen in Führungspositionen, im Blickpunkt stehen. Diese Überlegungen

sollten unbeschadet von den spezifischen organisatorischen Strukturen der jeweiligen Mitgliedstaaten erfolgen.

(2) Die Mitgliedstaaten sollten durch geeignete Maßnahmen verhindern, dass Bedienstete von Gleichstellungsstellen, einschließlich von Personen in Führungspositionen und Mitgliedern des Leitungsorgans, Tätigkeiten ausüben, die mit ihren Amtspflichten nicht vereinbar sind, und dass sie während ihrer Amtszeit gegen Entgelt oder unentgeltlich eine Tätigkeit ausüben, bei der ein Interessenkonflikt besteht.

1.2.2. Ressourcen (1) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass jede Gleichstellungsstelle über die für die wirksame Wahrnehmung ihrer Aufgaben und die Ausübung ihrer Befugnisse erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen sowie über die erforderlichen Räumlichkeiten und die benötigte Infrastruktur verfügt. Bei der Zuweisung der Ressourcen für Gleichstellungsstellen sollten die ihnen zugewiesenen Zuständigkeiten und Aufgaben berücksichtigt werden. Als angemessen können Ressourcen nur gelten, wenn sie die Gleichstellungsstellen in die Lage versetzen, alle ihre Funktionen im Hinblick auf die Gleichstellung wirksam, innerhalb eines angemessenen zeitlichen Rahmens und unter Einhaltung der im nationalen Recht festgesetzten Fristen auszuüben.

(2) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass die personelle Ausstattung der Gleichstellungsstellen hinsichtlich der Zahl der Bediensteten und ihrer Qualifikationen im Hinblick auf Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrung so bemessen ist, dass sie alle ihre Funktionen wirksam und in angemessener Weise erfüllen können. (3) Die Mitgliedstaaten sollten die Gleichstellungsstellen in die Lage versetzen, die Ausführung ihrer eigenen Entscheidungen sowie

der Entscheidungen von Institutionen, Schlichtungsstellen und Gerichten in Diskriminierungsfällen wirksam zu überwachen. Hierzu sollten sie über solche Entscheidungen und die Maßnahmen zu deren Umsetzung umgehend unterrichtet werden.

Angemerkt wird, dass Entwürfe verpflichtender EU-Richtlinien betreffend verbindlicher Standards für Gleichstellungsstellen vorliegen. (Richtlinien-Vorschläge über verbindliche Standards zur Gleichstellungsstellen COM(2022) 688 final und COM(2022) 689 final)

Empfehlung:

Es wird empfohlen, die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten den Empfehlungen der Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) sowie des Komitees der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) entsprechend mit finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten.

Team

Die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auch mit der Geschäftsführung der Landes-Gleichbehandlungskommission betraut. Für administrative Tätigkeiten, Schriftführung und die Organisation von Kommissionssitzungen sind Helene Cibinello und Bianca Lukas verantwortlich.

Außerdem waren bis Mai bzw. Oktober 2020 Carina Gartner und Jasmina Parcz in der Ombudschaft tätig. Seit Februar 2021 sind Fabian Ebner und seit Juni 2022 Bianca Lukas Teil des Teams der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten.

Auch die Mitarbeiter*innen der Landes -Gleichbehandlungsbeauftragten haben während der Pandemie in den verschiedensten Bereichen die erforderlichen Umsetzungen der Corona-Maßnahmen unterstützt. Dies waren Leistungen für die Fachabteilung Katastrophenschutz und Landesverteidigung der Landesamtsdirektion, die Abteilung 2 Zentrale Dienste, Referat Beschaffung und Telefonzentrale sowie die Mitarbeit im Corona-Dienst-Pool.



v.l.n.r.: Helene Cibinello,
Fabian Ebner,
Sabine Schulze-Bauer,
Brigitta Semlitsch,
Bianca Lukas

Kontaktpersonen

Gemäß § 43 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes sind Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren, die Agrarbezirksbehörde, andere Verwaltungsstellen des Landes sowie für die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen.

Kontaktpersonen werden mit Regierungsbeschluss für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden.

In Gemeinden mit mindestens fünfzehn Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin*des Bürgermeisters eine Kontaktperson auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Vertreter*innen des Dienstgebers dürfen nicht als Kontaktpersonen bestellt werden.

Mit Beschluss vom 12.12.2019 der Steiermärkischen Landesregierung wurden für die Funktionsperiode 2020 – 2024, für die Landesverwaltung und den Bereich der Krankenanstalten, 121 Kontaktpersonen bestellt.

Kontaktpersonen detailliert:

Landesdienststellen:	43
Bezirkshauptmannschaften:	14
Baubezirksleitungen:	7
Agrarbezirksbehörde:	3
Landesberufsschulen:	5
Jugend(sport)häuser:	5
Land-u. forstwirtschaftliche Fachschulen:	14
Gesundheits- u. Krankenpflegeschulen:	8
Gesamt:	99

Aufgaben der Kontaktpersonen

Kontaktpersonen haben sich mit Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen an ihrer Dienststelle zu befassen. Sie nehmen Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegen und beraten bzw. unterstützen diese.

Sie sind in Ausübung ihrer Funktion zur **Verschwiegenheit** verpflichtet und **weisungsfrei**. Es ist ihnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen.

Kontaktpersonen sind erste Ansprechpersonen vor Ort und können eine Brückenfunktion zwischen Dienststelle und Gleichbehandlungsbeauftragter einnehmen.

In Ausübung ihrer beratenden Funktion sind Kontaktpersonen oft sehr gefordert, deshalb werden von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten laufend Fortbildungen, die diese Tätigkeit unterstützen, organisiert bzw. durchgeführt. Diese Angebote beinhalten beispielsweise die Einführung in die Funktion als Kontaktperson, Sensibilisierungen zu den einzelnen Tatbeständen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und Workshops zu Gesprächsführung und Konfliktregelung.

Anzahl der Kontaktpersonen

Landesdienst:	99
Gemeinden:	199
KAGes:	22
Gesamt:	320

Fortbildungsangebote für Kontaktpersonen 2020 – 2022:

2020:

Absage der geplanten Veranstaltungen aufgrund der Pandemie

2021:

6 Einführungstage für Neubestellte Kontaktpersonen im Onlineformat

Barrierefrei und leicht verständlich gendern – eLearning-Programm

2022:

Barrierefrei und leicht verständlich gendern – eLearning-Programm

2 Einführungstage für Neubestellte Kontaktpersonen

3 Workshops "Umgang mit kniffligen Situationen"

1 Geführter Ausstellungsbesuch "Gewaltschutz on Tour"

eLearning-Programm barrierefrei und leicht gendern

Gerade die schriftliche Kommunikation sollte so weit wie möglich auch barrierefrei sein. Die Verpflichtung zur Barrierefreiheit ergibt sich zum einen aus § 3 Landes-Gleichbehandlungsgesetz, zum anderen muss aufgrund des steiermärkischen Web-Zugangsgesetzes, LGBl Nr. 50/2019, der Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen barrierefrei gestaltet sein.

Das eLearning-Programm wurde von Expertinnen*Experten von capito, Atempo Betriebsges.m.H., erstellt, die auf jahrelange Erfahrung in der barrierefreien Kommunikation zurückgreifen. Richtig gendern und dabei leicht verständlich schreiben sowie welche Formen des Genderns besonders barrierefrei sind, waren die Inhalte des Programms.

Das im Onlineformat angebotene Programm ermöglichte den teilnehmenden Kontaktpersonen ein an die persönlichen Bedürfnisse angepasstes Lernen im eigenen Tempo und zu freigelegten Zeiten.

Umgang mit kniffligen Situationen

In drei Workshops zum Umgang mit kniffligen Situationen, konnten die Kontaktpersonen ihre Kommunikations- und Konfliktlösungskompetenzen erweitern.

Anhand von Beispielen aus der Praxis wurden neue Handlungsoptionen und Gesprächsstrategien entwickelt und geübt. Hilfreiche Kommunikations- und Konfliktlösungstools wurden vorgestellt und können nun die Kontaktpersonen in Ausübung ihrer Funktion, bei der Bewältigung von oft sehr heiklen Themen und komplexen Sachverhalten unterstützen.

Wanderausstellung Gewaltschutz on Tour

Zum 40 + 1 Jahre Jubiläum der Frauenhäuser Steiermark brachte die Roadshow Gewaltschutz in die steirischen Regionen. Die Ausstellung gab Denkanstöße, regte zur Bewusstseinsbildung an und zeigte Auswege aus der Gewalt auf. Gemeinsam mit interessierten Kontaktpersonen haben die Mitarbeiter*innen der Ombudschaft die Ausstellung in Graz besucht.

Anfragen und Beschwerden

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 1.106 Anfragen bearbeitet.

Anfragen 2020 - 2022	2020	2021	2022
im Bereich Beschäftigung	305	264	256
außerhalb von Beschäftigung	119	109	53
Gesamt	424	373	309

Im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wurden im Berichtszeitraum insgesamt 825 Beratungen zum Gleichbehandlungsgebot durchgeführt.

590 Frauen und 235 Männer haben sich diesbezüglich an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt.

2020 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 305 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 211 Frauen und 94 Männer.

2021 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 264 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 196 Frauen und 68 Männer.

2022 hatte die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte 256 Geschäftsfälle zu bearbeiten, davon betrafen 183 Frauen und 73 Männer.

Anfragen und Beschwerden von intersexuellen Personen wurden in der Ombudschaft nicht verzeichnet.

Im Berichtszeitraum wurden **22 Mehrfachdiskriminierungen** verzeichnet und **28 Anfragen zu sexueller Belästigung** bearbeitet.

Insgesamt ist die Zahl der Anfragen und Beschwerden, die an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gerichtet werden, annähernd gleichbleibend.

Der Tatbestand der Benachteiligung bzw. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist seit Jahren der meist genannte Beschwerdegrund. Am zweithäufigsten wenden sich Personen an die Ombudschaft, wenn sie sich aufgrund des Alters oder einer Behinderung diskriminiert fühlen.

Die Kontaktaufnahmen in den Jahren 2020 und 2021 betrafen häufig Fragestellungen zu Covid-19- Schutzmaßnahmen.

*Unter „sonstige Anfragen und Beschwerden“ werden von der Ombudschaft jene Anfragen verzeichnet, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten fallen. Die betroffenen Personen werden an die richtigen Ansprechpartner*innen bzw. Beratungsstellen verwiesen.*

Anfragen im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung 2020

Geschlecht		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		14	9	3	6	32
Männer		16	2	0	2	20
		30	11	3	8	52
Ethnische Zugehörigkeit		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	2	0	3	5
Männer		0	1	0	1	2
		0	3	0	4	7
Religion/Weltanschauung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		1	2	0	0	3
Männer		0	2	0	0	2
		1	4	0	0	5
Behinderung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		7	2	0	0	9
Männer		4	0	0	0	4
		11	2	0	0	13
Alter		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		10	3	1	0	14
Männer		0	1	1	3	5
		10	4	2	3	19
Sexuelle Orientierung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	0	0	0	0
Männer		0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0
Sonstiges		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		88	40	1	10	139
Männer		46	12	0	2	60
		134	52	1	12	199
Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		1	0	0	0	1
Männer		0	0	0	0	0
		1	0	0	0	1
Sexuelle Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		7	0	0	1	8
Männer		1	0	0	0	1
		8	0	0	1	9
Gesamt		195	76	6	28	305

Anfragen im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung 2021

Geschlecht		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		41	14	2	7	64
Männer		6	2	0	1	9
		47	16	2	8	73

Ethnische Zugehörigkeit		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		3	3	0	0	6
Männer		0	1	0	3	4
		3	4	0	3	10

Religion/Weltanschauung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		5	0	0	0	5
Männer		2	1	0	0	3
		7	1	0	0	8

Behinderung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		11	4	1	0	16
Männer		5	1	0	0	6
		16	5	1	0	22

Alter		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		5	4	2	0	11
Männer		4	4	0	0	8
		9	8	2	0	19

Sexuelle Orientierung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	3	0	0	3
Männer		0	0	0	0	0
		0	3	0	0	3

Sonstiges		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		53	20	2	9	84
Männer		19	10	1	2	32
		72	30	3	11	116

Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	0	0	0	0
Männer		1	0	0	0	1
		1	0	0	0	1

Sexuelle Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		3	3	1	0	7
Männer		3	2	0	0	5
		6	5	1	0	12

Gesamt		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
		161	72	9	22	264

Anfragen im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung 2022

Geschlecht		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		35	8	0	18	61
Männer		4	2	0	2	8
		39	10	0	20	69

Ethnische Zugehörigkeit		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		2	0	0	1	3
Männer		0	0	0	1	1
		2	0	0	2	4

Religion/Weltanschauung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	0	0	0	0
Männer		0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0

Behinderung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		5	1	1	0	7
Männer		6	0	0	0	6
		11	1	1	0	13

Alter		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		5	0	2	0	7
Männer		2	2	0	0	4
		7	2	2	0	11

Sexuelle Orientierung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		2	0	0	0	2
Männer		0	0	0	0	0
		2	0	0	0	2

Sonstiges		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		57	26	1	12	96
Männer		35	18	0	1	54
		92	44	1	13	150

Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		0	0	0	0	0
Männer		0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0

Sexuelle Belästigung		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
Frauen		3	3	0	1	7
Männer		0	0	0	0	0
		3	3	0	1	7

Gesamt		Land	Gemeinden	Schulwesen	KAGes	Gesamt
		156	60	4	36	256

2020 – 2022

Jahresvergleich der Anfragen im Bereich
Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung nach Tatbestand

	2020-2022	2020	2021	2022
Geschlecht	194	52	73	69
Ethnische Zugehörigkeit	21	7	10	4
Religion/Weltanschauung	13	5	8	0
Behinderung	48	13	22	13
Alter	49	19	19	11
Sexuelle Orientierung	5	0	3	2
Sonstiges	465	199	116	150
Belästigung	2	1	1	0
Sexuelle Belästigung	28	9	12	7
Gesamt	825	305	264	256

Anfragen in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung 2020 - 2022

Organe des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände dürfen bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aufgrund des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung belästigen oder diskriminieren.

Dies gilt gemäß § 32 Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz für die Vollziehung folgender Angelegenheiten:

- Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Gesundheit
- Soziales
- Zugang zu selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit, einschließlich der Berufsberatung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum

Die Anfragen zu Diskriminierungen in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sind in den letzten Jahren gleichbleibend. Am häufigsten werden die Tatbestände der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, gefolgt vom Tatbestand der Behinderung genannt.

Im Berichtszeitraum haben sich 281 Bürger*innen an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gewandt. Davon waren 180 Frauen und 101 Männer.

Gesundheit		
	Frauen	27
	Männer	7
	Gesamt	34
Soziales		
	Frauen	19
	Männer	9
	Gesamt	28
Güter/Dienstleistungen		
	Frauen	21
	Männer	23
	Gesamt	44
Wohnen		
	Frauen	0
	Männer	6
	Gesamt	6
Bildung		
	Frauen	17
	Männer	9
	Gesamt	26
Un/-selbstständige Erwerbstätigkeit		
	Frauen	26
	Männer	35
	Gesamt	61
Sonstiges		
	Frauen	70
	Männer	12
	Gesamt	82
Gesamt:		281

Anfragen in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

2020

Gesundheit		
Frauen		8
Männer		2
<i>Gesamt</i>		10
Soziales		
Frauen		3
Männer		1
<i>Gesamt</i>		4
Güter/Dienstleistungen		
Frauen		10
Männer		3
<i>Gesamt</i>		13
Wohnen		
Frauen		0
Männer		5
<i>Gesamt</i>		5
Bildung		
Frauen		6
Männer		5
<i>Gesamt</i>		11
Un/-selbstständige Erwerbstätigkeit		
Frauen		11
Männer		20
<i>Gesamt</i>		31
Sonstiges		
Frauen		43
Männer		2
<i>Gesamt</i>		45
Gesamt:		119

2021

Gesundheit		
Frauen		14
Männer		3
<i>Gesamt</i>		17
Soziales		
Frauen		11
Männer		5
<i>Gesamt</i>		16
Güter/Dienstleistungen		
Frauen		5
Männer		17
<i>Gesamt</i>		22
Wohnen		
Frauen		0
Männer		0
<i>Gesamt</i>		0
Bildung		
Frauen		9
Männer		4
<i>Gesamt</i>		13
Un/-selbstständige Erwerbstätigkeit		
Frauen		7
Männer		11
<i>Gesamt</i>		18
Sonstiges		
Frauen		16
Männer		7
<i>Gesamt</i>		23
Gesamt:		109

Anfragen in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

2022

Gesundheit		
	Frauen	5
	Männer	2
	<i>Gesamt</i>	7
Soziales		
	Frauen	5
	Männer	3
	<i>Gesamt</i>	8
Güter/Dienstleistungen		
	Frauen	6
	Männer	3
	<i>Gesamt</i>	9
Wohnen		
	Frauen	0
	Männer	1
	<i>Gesamt</i>	1
Bildung		
	Frauen	2
	Männer	0
	<i>Gesamt</i>	2
Un/-selbstständige Erwerbstätigkeit		
	Frauen	8
	Männer	4
	<i>Gesamt</i>	12
Sonstiges		
	Frauen	11
	Männer	3
	<i>Gesamt</i>	14
Gesamt:		53

Interventionen, Mediationen und Schlichtungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **77 Interventionen** in Form von längerfristiger Unterstützung, Begleitung, Mediation und Schlichtung durchgeführt.

2020 fanden 30 Verfahren in Form von Mediation und Intervention statt. Davon wurden alle positiv erledigt.

2021 fanden 32 Verfahren statt und konnte in 31 Fällen eine positive Lösung für die Betroffenen erreicht werden. Ein Verfahren wurde 2022 weitergeführt.

2022 wurden 16 Verfahren durchgeführt. Alle konnten positiv erledigt werden.

Empfehlung:

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte setzt nur mit Zustimmung der betroffenen Personen Interventionen. Wenden sich Bedienstete direkt an ihre Vorgesetzten oder an die Personalabteilung, sind diese zwar verpflichtet unter Umständen disziplinäre Maßnahmen zu setzen, nicht jedoch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte über Diskriminierungen zu informieren.

Um gezielt präventive und begleitende Maßnahmen setzen zu können, wird empfohlen, die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte im Fall von (sexuellen) Belästigungen oder Diskriminierungen verpflichtend seitens des Dienstgebers zu informieren.



© Adobe Stock, (c) ibreakstock

Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat gemäß § 9 Abs. 3 Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetz Ausschreibungen von Stellen und Funktionen zu überprüfen. Stellenausschreibungen sind vor Kundmachung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln.

Werden von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zehn Arbeitstagen keine Einwände erhoben, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

Wurde das Ausschreibungsgebot verletzt, ist auf Verlangen der Gleichbehandlungsbeauftragten eine neue Ausschreibung durchzuführen.

Angemerkt wird, dass die der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten vorgelegten Stellenausschreibungen im Wesentlichen den Bestimmungen des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes entsprechen. Empfehlungen der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zur Änderung der Stellenausschreibung und Behebung von Mängeln wird entsprochen.

Im Berichtszeitraum wurden **1.856 Stellenausschreibungen** auf die Bestimmungen des Stmk. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes hin überprüft. Das ist ein **Plus von 188** im Vergleich zum Berichtszeitraum 2017 - 2019.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte war im Berichtszeitraum bei **14 Hearings** der Landesverwaltung stimmberechtigt und bei **28 Auswahlverfahren** der Begutachtungskommission an der Bildungsdirektion beratend miteingebunden.

Bei Nach- und Neubesetzungen von Stellen und Funktionen, ohne vorangegangener Ausschreibung, war die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte nicht mit eingebunden.

Empfehlung:

Objektivierte Auswahlverfahren führen zu mehr Chancengleichheit auch im Sinne des normierten Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes. Es wird empfohlen, Stellen und Funktionen - insbesondere Leitungsfunktionen – zumindest intern zu veröffentlichen, um allen interessierten Personen die Möglichkeit zu bieten, an einem objektiven Auswahlverfahren teilnehmen zu können.



STELLEN-

AUSSCHREIBUNGEN

Ausschreiben von Stellen
und Funktionen

Stellungnahmen und Begutachtungen

2020

Stellungnahmen

Entwurf eines Gesetzes vom ..., mit dem das Steiermärkische land- und forstwirtschaftliche Schulgesetz geändert wird

Begutachtungen

Entwurf eines Landesgesetzes, mit dem die Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956, das Grazer Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Gemeindebedienstetengesetz 1957, das Steiermärkische Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1962, das Steiermärkische Musiklehrergesetz, das

Steiermärkische Musiklehrergesetz 2014 und das Dienst- und Besoldungsrecht der von den Gemeinden anzustellenden Kindergartenpädagoginnen/Kindergartenpädagogen, Erzieherinnen/Erzieher an Horten und Kinderbetreuerinnen/Kinderbetreuer geändert werden (Gemeindedienstrechts-Novelle 2020)

Entwurf eines Gesetzes mit dem das Steiermärkische Tourismusgesetz 1992 geändert wird

Empfehlungen

Fragebogen der Europäischen Kommission zur Umsetzung der EU-Richtlinien 2000/43 2006/54 und der Empfehlungen der Kommission zu den Standards der Gleichbehandlungsstellen

2021

Stellungnahmen

Gesetz vom ..., mit dem das Steiermärkische Berufsschulorganisationsgesetz 1979 geändert wird (StBOG-Novelle 2021)

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz, das Rechnungshofgesetz 1948 und das Verfassungsgerichtshofgesetz 1953 geändert und ein Informationsfreiheitsgesetz erlassen werden

Begutachtungen

Entwurf einer Novelle mit der das Stmk Pflichtschulerhaltungsgesetz 2004 geändert wird

Entwurf: Verordnung der Burgenländischen Landesregierung vom ..., mit der die Burgenländische Web-Zugänglichkeits-Verordnung geändert wird

Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 geändert wird

Entwurf eines Gesetzes vom ..., mit dem das Steiermärkische Landeslehrer-Diensthoeheitsgesetz 1966 geändert wird (Steiermärkische Landeslehrer-Diensthoeheitsgesetz-Novelle 2021)

Empfehlungen

Fragebogen der Europäischen Kommission zur Vorbereitung eines Vorschlags zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Anmeldeplattform „Steiermark impft“

2022

Stellungnahmen

Entwurf eines Gesetzes vom ... über die Einrichtung von Hinweisgebersystemen für bestimmte Verstöße gegen Unionsrecht sowie den Schutz von Hinweisgeberinnen/Hinweisgebern; Steiermärkisches Hinweisgeberschutzgesetz (StHSchG)

Begutachtungsentwurf Nationaler Aktionsplan Behinderung 2022–2030, Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Begutachtungen

Entwurf einer Novelle des Stmk. Berufsschulorganisationsgesetzes 1979

Entwurf einer Novelle mit der das Steiermärkische Pflichtschülerhaltungsgesetz 2004, das Steiermärkische Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetz 2000 und das Steiermärkische Schulzeit-Ausführungsgesetz 1999 geändert werden (Steiermärkisches Schulrechtsänderungsgesetz 2022); Begutachtung und Konsultationsmechanismus

Entwurf: Gesetz vom ..., mit dem das Landesbeamtengesetz 1998, das Landesbedienstetengesetz, das Gemeindebeamtengesetz 1970, das Gemeinde Vertragsbedienstetengesetz 2012, das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970, das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz, das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetz, das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2022)

Entwurf zur Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom ..., mit der die Tourismusinteressenbeiträge festgesetzt werden (Tourismusinteressentenbeitrags-Verordnung 2023, StTIB-VO)

Empfehlungen

Zur Datenerfassung der Gleichbehandlungsstellen

EU-Studie Gleichbehandlungsstellen

Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Thema Gleichbehandlung und Geschlechtergleichstellung sind nach wie vor wichtig und tragen zur Sensibilisierung bei.

Themen der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung sollen durch gezielte Information und Aufklärung möglichst viele Menschen erreichen und damit auch zum Schutz vor Diskriminierung und (sexueller) Belästigung beitragen. Das Wissen darüber kann unterstützen und Menschen auffordern, sich einerseits bei Bedarf Hilfe zu organisieren und andererseits die Zivilcourage fördern und Anlass sein, einzugreifen und nicht wegzuschauen.

Neben der Organisation von Veranstaltungen und Projekten, die die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte mit ihrem Team oder auch mit Netzwerkpartner*innen durchführt, wird sie auch immer wieder von verschiedenen Institutionen eingeladen, um durch ihre Expertise einen Beitrag zur Aufklärung und Bewusstseinsbildung zu leisten.

Zahlreiche Veranstaltungen, Vorträge und Workshops mussten leider pandemiebedingt abgesagt oder verschoben werden.

Im Berichtszeitraum ist der bereits etablierte **Newsletter** weiterhin regelmäßig erschienen. Die im Landes-Gleichbehandlungsgesetz festgeschriebenen **Bezirkssprechtage** wurden 2022 (nach der Pandemie) wieder in allen Bezirken angeboten.

Im Zuge der **Grundausbildung neuer Mitarbeiter*innen an der Landes-Verwaltungsakademie** ist das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung fixer Bestandteil. Lehrlinge, die im Landesdienst ihre Lehre beginnen, werden im Zuge eines **Lehrlingsinformationstages** zum Thema sensibilisiert und über die Beratungsmöglichkeiten der Ombudschaft informiert.

Auch im **Basislehrgang der Gemeindeverwaltungsakademie** werden die Teilnehmenden über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz informiert.

Führungskräfte – Ihre Rechte und Pflichten

Im Berichtszeitraum wurden an der Steirischen Landesverwaltungsakademie von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit der Abteilung 5 - Personal fünf Seminare für Führungskräfte zum Thema „Ihre Rechte, Ihre Pflichten“ angeboten. Daran nahmen insgesamt 27 Frauen und 17 Männer teil. In diesen Seminaren wurden u.a. die Rechte und Pflichten von Führungskräften hinsichtlich Diskriminierung und (sexueller) Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert und an Hand von Praxisbeispielen erarbeitet.

Gendersensibilität im Schulalltag

Unter dem Motto „Hinschauen - sichtbar machen - leben“ nahmen im Oktober 2022 die Schulleitungen und Genderbeauftragten der Bildungsregion Obersteiermark West an der Veranstaltung „Gendersensibilität im Schulalltag“ teil.

In verschiedenen Workshops wurde Einblick zu Geschlechterverhältnissen und Fragen der Gleichstellung im speziellen Arbeitsbereich gegeben und Ideen, welchen Beitrag Schule und Unterricht zur Überwindung von Stereotypen leisten kann, gesammelt. Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte stellte in den von ihr geleiteten Workshops ihren Aufgabenbereich und die Schutzbestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes vor.



© Maria Steinwender

WomEn-Puls

Die Personalabteilung des Landes Steiermark und der Magistrat Graz haben gemeinsam mit dem Verein „nowa“ im Zuge des Interreg-Projektes „WomEn-Puls“ verschiedene Sensibilisierungs- und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeitende und Führungskräfte entwickelt. Ziel dieser Fortbildungsreihe und des Projektes war, die Karrierechancen für Frauen im öffentlichen Sektor zu verbessern.

Seit Frühjahr 2019 wurden Seminare zu Themen wie erfolgreiches Führen und Managen, Kommunikation und Konfliktmanagement, Motivation von Mitarbeiter*innen sowie Workshops zum Aufbau von Genderkompetenz – Gender Equality Basics – angeboten.

Am 9. November 2022 fand die Abschlusskonferenz des Interreg-Projektes „WomEn-Puls“ statt, bei der die Projektergebnisse vorgestellt wurden. In der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen Vertreter*innen der Steiermark, des Burgenlandes und Ungarns teil.

Es wurden Fragen zu „Arbeit & Geschlecht – alles gerecht?!“ und Möglichkeiten der Karriereförderung von Frauen in der öffentlichen Verwaltung diskutiert.



© Stadt Graz, Foto Fischer

Folder gendergerechte barrierefreie Kommunikation und Stellenausschreibung

In der Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten gehen immer wieder Fragen zum Thema gendergerechtes Formulieren ein. Die Arbeitsgruppe „gendergerechte barrierefreie Kommunikation“ hat dazu Empfehlungen ausgearbeitet.

Diese Empfehlungen wurden in die **Informationsfolder „gendergerechte & barrierefreie Kommunikation“** und **„Stellenausschreibungen“** eingearbeitet. Die neu aufgelegten Folder sind als Empfehlung zu verstehen und sollen einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch unterstützen.

Treffen der steirischen Bürgermeisterinnen

Um die Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in den steirischen Gemeinden zu fördern, wurden 2022 die steirischen Bürgermeisterinnen zu einem Informationstreffen eingeladen.

Es wurde seitens der Abteilung 6, Fachabteilung Gesellschaft die Gleichstellungsstrategie des Landes Steiermark präsentiert und die rechtlichen Vorgaben zur Erlassung von Frauenförderungsprogrammen von der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten erläutert. Themenbereiche wie Bewusstseinsbildung zur Chancengleichheit, positive Änderung der Berufshierarchie, Überwindung rollenspezifischer Arbeitsteilung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sicherstellung der Aus- und Weiterbildung sowie Personalentwicklungsmaßnahmen wurden diskutiert.

Länderkonferenzen in der Steiermark

Für Herbst 2020 wurden die jährlich stattfindenden Länderkonferenzen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer und Magistrate organisiert. Diese musste pandemiebedingt abgesagt werden.

Im Frühsommer 2021 fanden diese dann auf Einladung der Steiermark in Kooperation mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Magistrates Graz erstmals im Onlineformat statt.

Insgesamt haben 55 Vertreter*innen der Bundesländer, Städte und des Bundes an den zweitägigen Konferenzen teilgenommen.

Leitthemen waren die barrierefreie gendergerechte Kommunikation und die Altersdiskriminierung im Berufs- und Alltagsleben.

Pressespiegel 2020

Panther Intern	Neu bestellte Gleichbehandlungskommission
Panther Intern	Wir sind für Sie da
Kommunikation Land Steiermark	Aktueller Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten und -kommission
Radio Steiermark	Aktueller Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten und -kommission
Ausseer Regionalfernsehen	Aktueller Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten und -kommission
regionews.at	Aktueller Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten und -kommission
Die Gemeinde	Rollenbilder langsam im Wandel

Pressespiegel 2021

Steirische Berichte	Gleichbehandlung und Bewusstseinsbildung
Antenne Steiermark	Internationaler Frauentag
Kommunikation Land Steiermark	Länderkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer
Panther Intern	Länderkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten und Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesländer
graz.at	Gegen alte Rollenbilder
Panther Intern	Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz
Die steirische WANDZEITUNG	Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz
Standpunkte	Deeskalation und Wertschätzung
Die steirische WANDZEITUNG	Deeskalation und Wertschätzung

Pressespiegel 2022

Klinoptikum	Alle gleich behandeln
Kommunikation Land Steiermark	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark
Diverse Websites	Sprechtage der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark
Kleine Zeitung online	Gelebte Gleichheit für Mädchen und Burschen im Schulalltag
Kleine Zeitung Murtal	Gleichheit für Mädchen und Burschen

Projekte

Benachteiligungserleben – Maßnahmen

Die Mitarbeiter*innenbefragung 2021, welche seitens des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Abteilung 5 - Personal, durchgeführt wurde, hat gezeigt, dass das Benachteiligungserleben im Landesdienst, im Vergleich zur letzten Befragung 2018, allgemein rückläufig ist.

Dennoch gibt es nach wie vor Benachteiligungen aufgrund der im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Diskriminierungstatbestände.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte hat dienststellenspezifische Maßnahmen entwickelt und je nach Bedarf Vorträge, Workshops und Beratungen angeboten sowie Betroffene ermutigt sich im Anlassfall vertraulich an die Ombudschaft der Gleichbehandlungsbeauftragten oder an die Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen vor Ort zu wenden.

Gendergerechte barrierefreie Kommunikation

Ein gendergerechter, diskriminierungsfreier Sprachgebrauch führt nicht nur zur Wertschätzung, sondern trägt auch wesentlich zur Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Gleichstellungsstrategie des Landes 2021 - 2022 bei. Das Sichtbarmachen des weiblichen und dritten Geschlechts führt zu Begegnungen auf Augenhöhe und schützt vor Diskriminierungen.

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz gebietet einen umfassenden diskriminierungsfreien Sprachgebrauch, dabei soll die schriftliche Kommunikation auch im Sinne des StWZG, soweit wie möglich barrierefrei sein.

Die Kommunikation der Verwaltung nach innen und außen muss trotz Genderns im Sinne der Barrierefreiheit leicht verständlich bleiben. Die Arbeitsgruppe „Gendergerechte barrierefreie Kommunikation in der steirischen Landesverwaltung“ unter der Leitung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten hat in ihrem Bericht vom 21.04.2021 an die Landesamtsdirektorin Empfehlungen dazu vorgelegt.

Der Erlass „Barrierefreiheit und Mehrsprachigkeit im Web“ der Landesamtsdirektion vom Dezember 2021 trägt zur Sicherstellung eines einheitlichen Erscheinungsbildes der Web - Inhalte sowie deren Barrierefreiheit bei.



**GENDERGERECHTE
& BARRIEREFREIE
KOMMUNIKATION**

Steirische Gleichstellungsstrategie

Aktionspläne 2019 - 2020 und 2021 - 2022

In der Agenda Grün-Weiß bekennt sich die Steiermärkische Landesregierung zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung.

Die Steiermärkische Landesregierung erachtet Gleichstellung als gemeinschaftliche Aufgabe und als einen zentralen Stellenwert für die Sicherung und Erreichung sozialer Gerechtigkeit.

Mit der Steirischen Gleichstellungsstrategie 2020 und den dazugehörigen Aktionsplänen 2019 - 2020 und 2021 - 2022 wurden strategische Themenfelder definiert.

Sowohl im Aktionsplan 2019 - 2020 als auch im Aktionsplan 2021 - 2022 der Steirischen Gleichstellungsstrategie hat die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte zu den Themenfeldern

- Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
- Gleichstellung in allen Prozessen in der öffentlichen Verwaltung
- Bildung, Aus- und Weiterbildung

Maßnahmen eingebracht.

Zum Abbau von *geschlechtsspezifischen Rollenbildern* wurde u.a. die Etablierung von Leitfäden für gleichstellungsgerechte Medienkommunikation definiert.

Zum Themenfeld „*Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung*“ wurde unter anderem die Umsetzung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe „*Gendergerechte barrierefreie Kommunikation*“ definiert.

Zum Themenfeld „*Bildung und Aus- und Weiterbildung*“ wurde die Prüfung und Novellierung des derzeit gültigen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und Landes-Frauenförderungsprogrammes aufgenommen.

Arbeitsgruppe Personalbericht

Unterarbeitsgruppe Gleichstellungsprogramm

Im Zuge des Landtagsbeschlusses Nr. 513, EZ/OZ:1820/5 vom 15.12.2021 wurde federführend von der Abteilung 5 - Personal unter Einbindung der Landesamtsdirektion und der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Der Bericht dieser Arbeitsgruppe wurde mit November 2022 dem Landtag vorgelegt.

Im Herbst 2022 wurde unter der Leitung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten eine Unterarbeitsgruppe zur Erstellung eines Gleichstellungsprogrammes initiiert.

Miniprojekt - capito, Atempo Betriebsges.m.H.

Wegen der eingeschränkten Öffnungszeiten des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung während der Ausgangsbeschränkungen, wurde ein Aushang über die Zugangsregelungen von capito, Atempo Betriebsges.m.H. mit einem QR-Code versehen und in Leicht Lesen übersetzt.



Vernetzung

Konferenzen und Vernetzungstreffen an denen die Gleichbehandlungsbeauftragte teilgenommen hat:

2020	Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Graz
	Vernetzungstreffen des Netzwerks frauenrelevanter Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen
	Treffen des steirischen Netzwerks gegen sexualisierte Gewalt
	Vernetzungstreffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost
2021	Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Graz
	Treffen des steirischen Netzwerks gegen sexualisierte Gewalt
	Vernetzungstreffen frauenrelevanter Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen
	13. Konferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten
	21. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten Region Süd-Ost
	Vernetzungstreffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost
2022	Vernetzungstreffen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Graz
	14. Konferenz der Antidiskriminierungsbeauftragten
	22. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten
	Treffen des steirischen Netzwerks gegen sexualisierte Gewalt
	Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten Region Süd-Ost
	Vernetzungstreffen der Arbeitsgemeinschaft-Ost
	Abschlusskonferenz EU-WomEnPuls
	Vernetzungstreffen frauenrelevanter Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen

Allgemeine Landesverwaltung

Das im Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierte Frauenförderungsgebot hat eine Ausgewogenheit der Geschlechter in den Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen und Gehaltsklassen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, zum Ziel. Es ist auf eine Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Bediensteten sowie auf eine Benachteiligung von Frauen hinzuwirken. Im Sinne § 3 Landes-Frauenförderungsprogramm sind Frauen dann unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd beschäftigten Bediensteten in der betreffenden Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppe und Gehaltsklasse in einer Dienststelle weniger als 50 % beträgt.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden Frauen im Zuge von Ausschreibungen nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen.

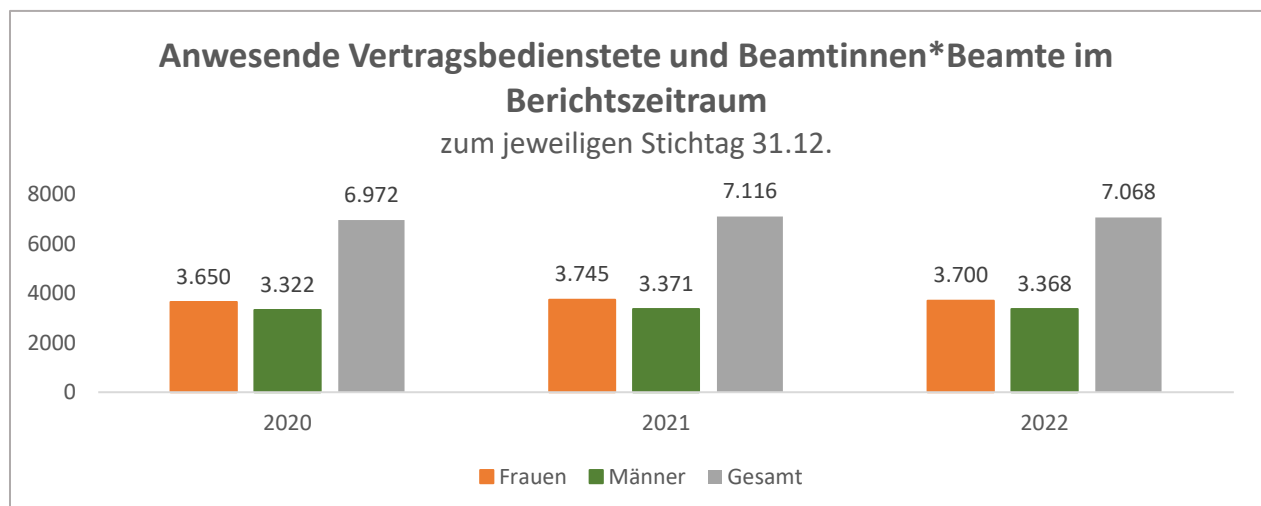
In einigen Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen und Gehaltsklassen ist eine Frauenquote von 50 % bereits erreicht. Diese betreffen vorwiegend den Assistenzbereich sowie den Bereich der Sachbearbeiter*innen und Referent*innen.

Im Berichtszeitraum wurden *vier Spitzenfunktionen weiblich besetzt* – Landesamtsdirektion und drei Bezirkshauptmannschaften. Im Jänner 2023 wurde eine weitere Bezirkshauptfrau bestellt.

Empfehlung:

In einigen Berufsfeldern, Verwendungs-/Entlohnungs- und Funktionsgruppen sowie Gehaltsklassen sind Männer unterrepräsentiert. Um eine tatsächliche Gleichstellung und Ausgewogenheit der Geschlechter zu erreichen, wird empfohlen, nicht nur Maßnahmen zur Frauenförderung zu entwickeln, sondern Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen in einem Gleichstellungsprogramm zu verordnen.

Angemerkt wird, dass der zum Zeitpunkt der Berichtslegung zur Begutachtung aufgelegte Entwurf eines Stmk. Gleichbehandlungsgesetzes 2023 ein Gleichstellungsgebot und die Erlassung eines Gleichstellungsprogrammes durch Verordnung der Landesregierung vorsieht.



Die Angaben zum Personalstand aufgeteilt nach Geschlecht und Verwendungs-/Entlohnungsgruppe basieren zum Stichtag des jeweiligen 31.12. und beziehen sich auf alle Organisationseinheiten - außer ausgegliederte Dienststellen, Bildungsdirektion, die Distriktsärztinnen*ärzte, Landesbezirkstierärztinnen*ärzte und Sozialhilfeverbände.

Altersstruktur zum Stichtag 31.12.2022

Die Altersstruktur im Landesdienst verändert sich langsam. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden lag mit Stichtag 31.12.2022 bei 45 Jahren.

3.126 Bedienstete waren zum Stichtag 31.12.2022 mindestens 50 Jahre alt.

Wegen des hohen Durchschnittsalters bedarf es gezielter Maßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Bediensteten zu erhalten. Diese werden seitens des betrieblichen Gesundheitsmanagements und durch themenspezifische Seminare an der Stmk. Landesverwaltungsakademie gesetzt.

Empfehlung:

Um Diskriminierungen aufgrund des Alters und mögliche Generationenkonflikte zu vermeiden, wird empfohlen, durch Pensionierung freiwerdende Dienstposten möglichst lückenlos nachzubersetzen und dadurch ein erfolgreiches Wissensmanagement sicher zu stellen.

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit bzw. Gleitpension sollte auch Führungskräften ermöglicht werden. Dadurch könnten Nachwuchsführungskräfte in einem Mentoringprogramm angeleitet und begleitet werden.

Nationalitäten im Landesdienst

Mit Stichtag 31.12.2022 waren 101 Bedienstete mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft im Landesdienst tätig. Insgesamt sind 30 verschiedene Nationalitäten vertreten:

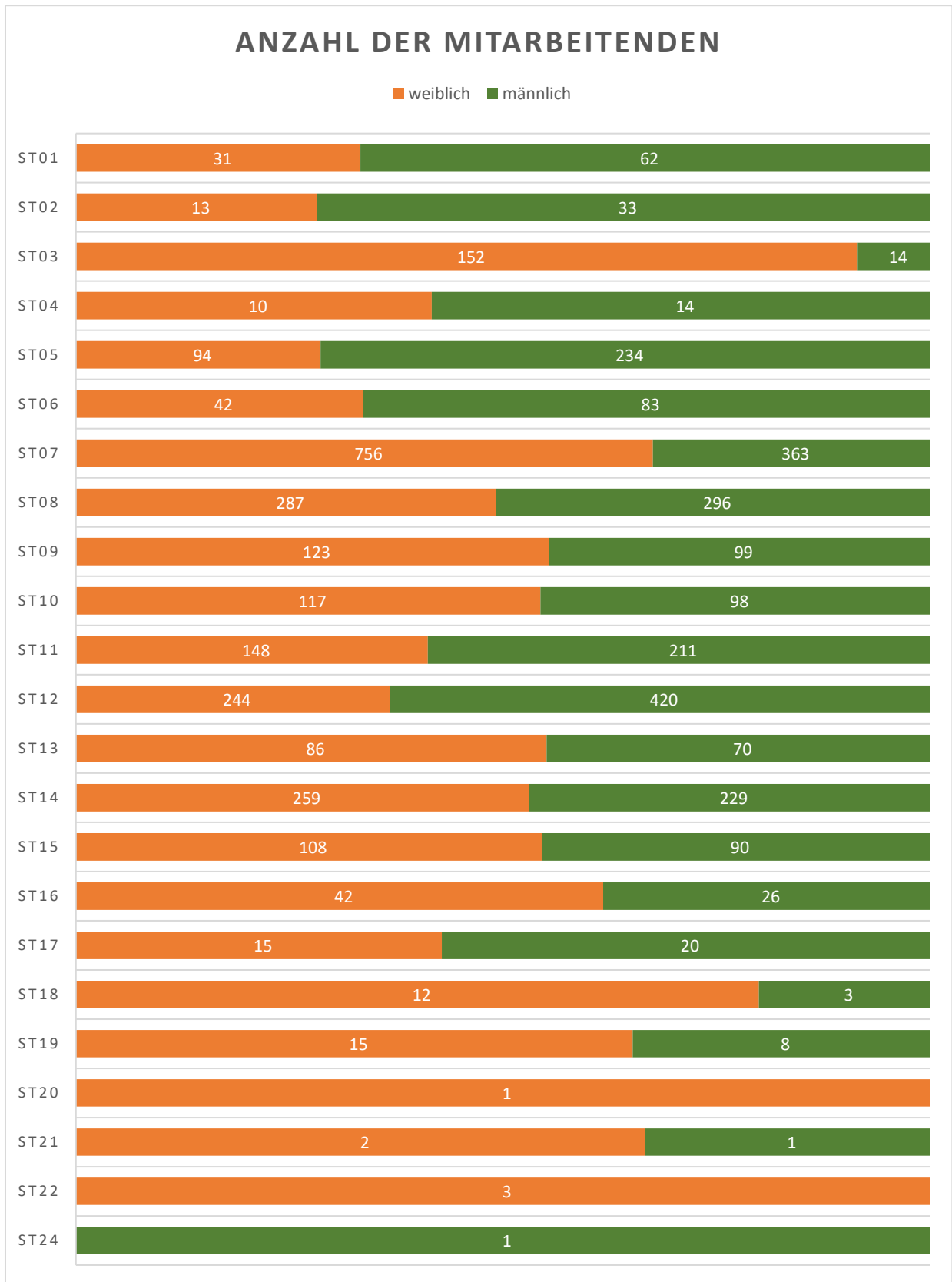
Österreich, Deutschland, Slowenien, Kroatien, Ungarn, Polen, Rumänien, Ukraine, Frankreich, Italien, Kosovo, Lettland, Türkei, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, China, Finnland, Iran, Irland, Kanada, Litauen, Luxemburg, Russland, Schweiz, Serbien, Spanien, Syrien, Tschechien, Uganda

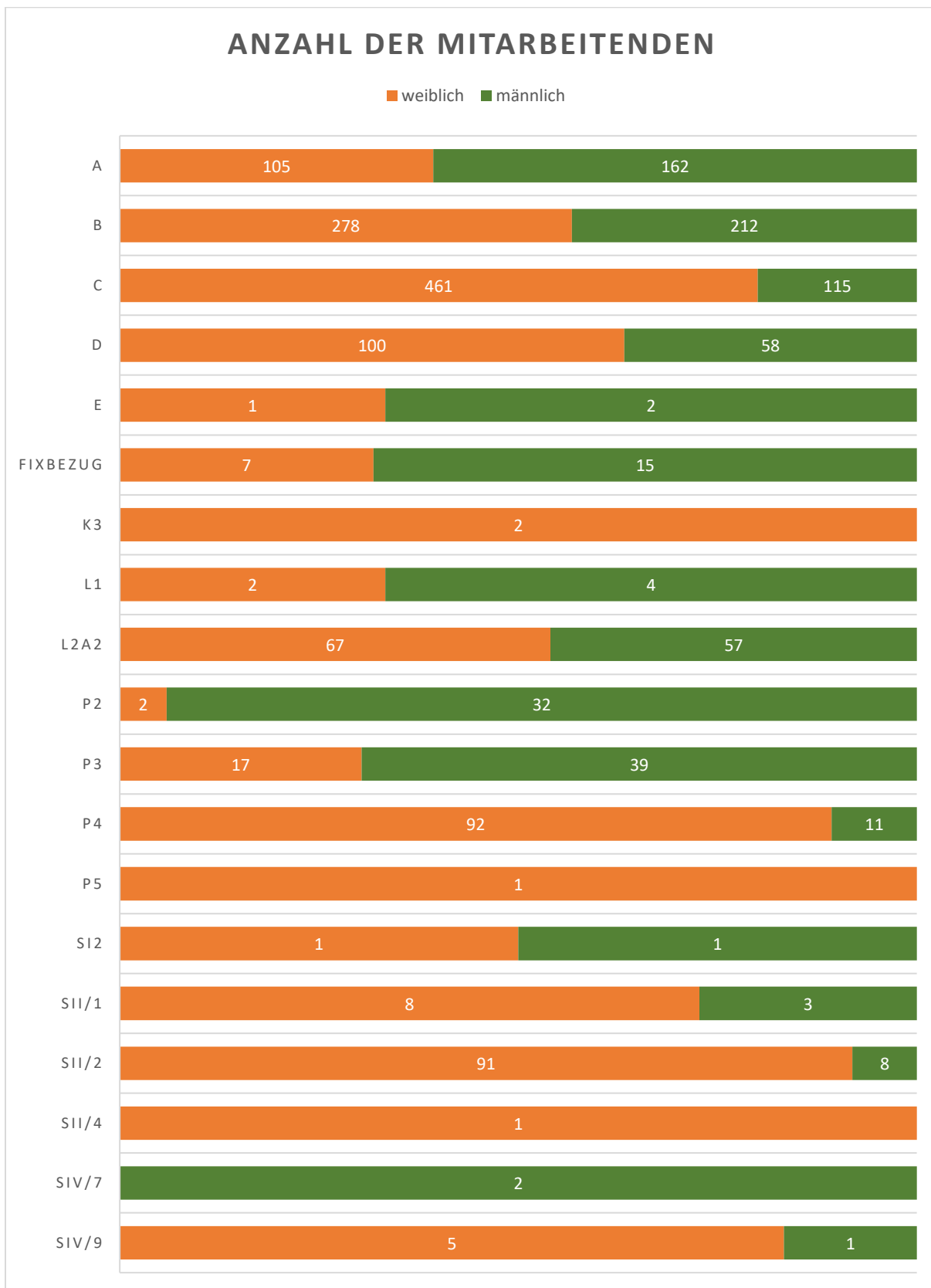


© Land Steiermark

Anwesende Vertragsbedienstete und Beamtinnen*Beamte
in den Tarifgruppen

Auszug des Personalstandes zum Stichtag 31.12.2022

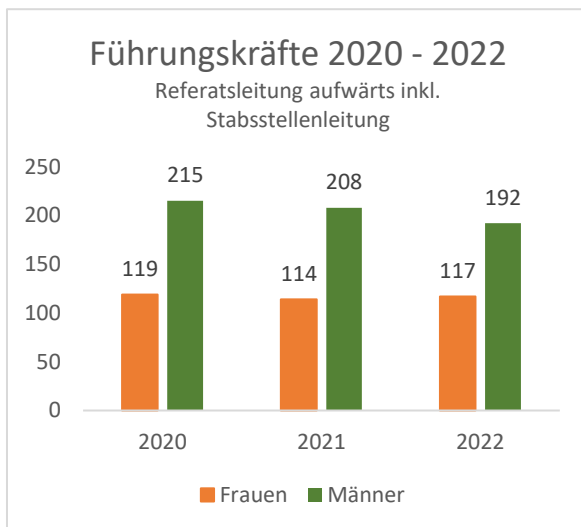




Führungskräfte

Zum Stichtag 31.12.2022 lag der Anteil an Frauen in Führungsfunktionen, exklusive Stabsstellenleitungen, bei 36 %.

Dies zeigt, dass der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen im Vergleich zum Berichtszeitraum 2017 - 2019 um 6 % gestiegen ist. Die im Landes-Frauenförderungsprogramm vorge-sehene Quote von 50 % ist noch nicht erreicht.



Empfehlung:

Um den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen, bedarf es u.a. einer objektiven, transparenten Personalauswahl.

Es wird empfohlen, freiwerdende Leitungsfunktionen, insbesondere Referatsleitungen (intern) auszuschreiben, um allen Interessierten die Möglichkeit einer Bewerbung zu bieten.

Für Führungskräfte mit Betreuungspflichten bedarf es Rahmenbedingungen, wie die unkomplizierte Inanspruchnahme von Telearbeit, Teilzeit und Gleitzeit.

Es wird empfohlen, die Regelung 8.3 des derzeit gültigen Gleitzeiterlasses für die Leitungen der genannten Dienststellen und Behörden entsprechend anzupassen.

Führen in Teilzeit

Zum Stichtag 31.12.2022 waren 6 Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt. Das waren 4 Frauen und 2 Männer.

Gemäß § 10 Landes-Frauenförderungsprogramm müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch mit herabgesetzter Wochen-dienstzeit ausgeübt werden können. Bei entsprechenden Rahmenbedingungen und personeller Unterstützung im inhaltlichen Fachbereich sollte es, gerade im mittleren Management, möglich sein Teilzeit in Anspruch nehmen zu können. Gute Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben tragen auch zu einer Erhöhung der Quote von Frauen in Führungsfunktionen und zu einer Gleichstellung der Geschlechter bei.



Empfehlung:

Gemäß § 6 Abs. 4 Landes-Frauenförderungsprogramm, ist vor Ausschreibung einer Funktion zu prüfen, ob diese auch mit herabgesetzter Wochen-dienstzeit ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen. *Die Umsetzung dieser Bestimmung ist zu beachten!*

Gemäß § 10 Landes-Frauenförderungsprogramm müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass leitende Funktionen grundsätzlich auch teilbeschäftigt ausgeübt werden können. Es wird empfohlen, die Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit zu schaffen.

Bedienstete mit Behinderung

Das Land Steiermark ist als Dienstgeber gemäß Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet auf je 25 Bedienstete eine begünstigt behinderte Person einzustellen. Dieser Verpflichtung kommt das Land Steiermark als sozialer Dienstgeber vorbildlich nach.

Mit Stichtag 31.12.2022 waren 287 Bedienstete auf einem geschützten Arbeitsplatz. 9 Lehrlinge absolvierten im Berichtszeitraum eine Integrationslehre.

Empfehlung:

Die Landesverwaltung ist Vorbild bei der Integration von Menschen mit Behinderung. Dennoch bedarf es gezielter Maßnahmen, um Diskriminierungen zu vermeiden und diese Menschen im Arbeitsprozess zu halten.

Die barrierefreie Ausgestaltung des Arbeitsplatzes sowie eines Telearbeitsplatzes unterstützt die Integration im Arbeitsalltag und die berufliche Weiterentwicklung.

Es wird empfohlen, Betroffene in die Erarbeitung des individuellen Bedarfes der Ausgestaltung des barrierefreien Arbeitsplatzes mit einzubeziehen.

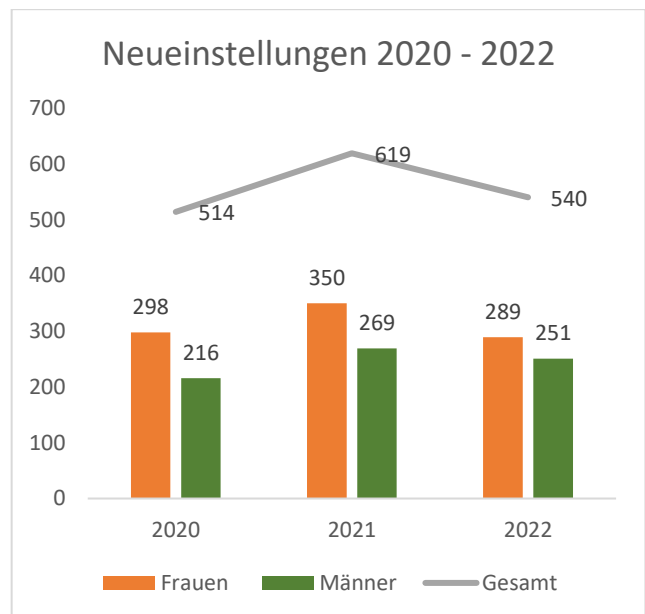
Weiters wird empfohlen, im Sinne des Schutzes der Bediensteten auch Sicherheits- und Brandschutzkonzepte aus dem Blickwinkel der Barrierefreiheit zu betrachten.

Die Integration von Menschen mit Behinderungen, bedarf nicht nur Vorkehrungen zur besseren Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, es bedarf auch des Verständnisses von unmittelbaren Kolleginnen*Kollegen. Daher wird empfohlen, Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende im unmittelbaren Arbeitsumfeld mit Menschen mit Behinderung zur Unterstützung anzubieten.

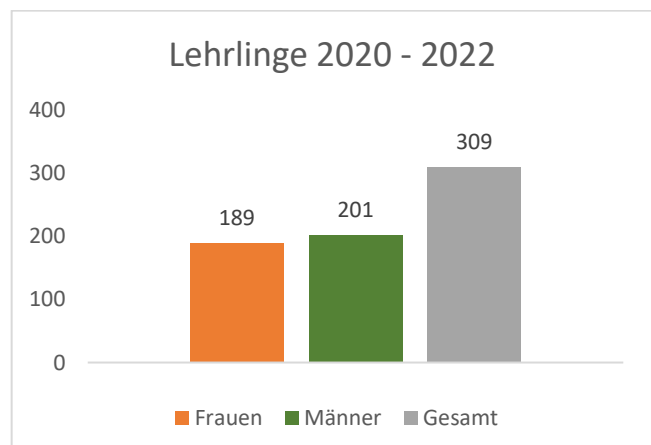
Neueinstellungen

In den Jahren 2020 - 2022 wurden insgesamt 412 Positionen ausgeschrieben - 373 davon extern über das Jobportal des Landes und 39 über den internen Stellenmarkt.

937 Frauen und 736 Männer wurden im Berichtszeitraum neu aufgenommen.



Von insgesamt 223 Lehrlingen haben im Berichtszeitraum 149 eine Lehre neu begonnen.



Vereinbarkeit

Herabsetzung der Wochendienstzeit

Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 183 Mütter und 5 Väter bis zur Schulpflicht eines Kindes in Teilzeit.

§ 25 St. MSchKG bzw. § 29 St. MSchKG:

Arbeitszeitanteil Cluster	♂	♀	Σ
bis inkl. 50 %	0	90	90
über 50 % bis unter 75 %	0	46	46
75 % bis unter 100 %	5	38	43
Gesamt	5	174	179

§ 28 St. MSchKG:

Arbeitszeitanteil Cluster	♀	Σ
bis inkl. 50 %	3	3
über 50 % bis unter 75 %	2	2
75 % bis unter 100 %	3	3
Gesamt	8	8

§ 46 L-DBR:

Arbeitszeitanteil	♀	Σ
Gesamt	1	1

Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich gemäß § 47 L-DBR 172 Bedienstete, davon 154 Frauen, aus beliebigem Anlass in Teilzeit.

Karenz

239 Mütter und 15 Väter nahmen zum Stichtag 31.12.2022 Karenz im Sinne des § 18 und § 30 Steiermärkischen Mutterschutzgesetzes in Anspruch.

Der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Karenz im Sinne des § 70 L-DBR lag in den letzten Jahren bei durchschnittlich 72 %.

Väterfrühkarenz

Die Möglichkeit der Väterfrühkarenz wurde im Berichtszeitraum 59-mal in Anspruch genommen. Dies sind um 19 Väter mehr als im Berichtszeitraum 2017 - 2019.

Pflegefreistellung

Durchschnittlich 1.493 Personen nahmen jährlich Pflegefreistellung in Anspruch. Der überwiegende Teil (60 %) ist auch hier weiblich.

Empfehlung:

Mit der Dienstrechtsnovelle 2022 wurde es möglich, dass Pflegefreistellung auch für nicht im gemeinsamen Haushalt lebende Eltern in Anspruch genommen werden kann. Die Inanspruchnahme beschränkt sich auf Eltern. Empfohlen wird, § 75 Abs. 9a L-DBR den gesellschaftlichen Lebenswelten anzupassen, großzügig zu interpretieren und auch nahe Angehörige miteinzubeziehen.

Bildungskarenz

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 110 Personen Bildungskarenz in Anspruch, 2022 waren dies 70 Frauen und 5 Männer.

Sabbatical

14 Frauen und ein Mann waren zum Stichtag 31.12.2022 im Sabbatical.

Telearbeit

2020 wurde die Richtlinie zur Telearbeit neu verfasst und die Möglichkeit zur Inanspruchnahme wesentlich erleichtert. Zum Stichtag 31.12.2022 hatten 1.881 Bedienstete (1.259 Frauen und 622 Männer) die Möglichkeit in Telearbeit im Sinne des § 16a L-DBR zu arbeiten. 5,5 % davon hatten eine Führungsfunktion inne.

Den Empfehlungen im letzten Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten, zur stundenweisen Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes und der Pflegefreistellung für nicht im gemeinsamen Haushalt lebende Eltern, wurde mit der Dienstrechtsnovelle 2022 entsprochen.

Empfehlung:

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ist Bediensteten aller Hierarchieebenen wichtig und stellt vor allem jene mit Betreuungspflichten vor große Herausforderungen.

Das Landes-Dienst- und Besoldungsrecht, die Telearbeitsrichtlinie und der Gleitzeitlerlass bieten grundsätzlich gute Rahmenbedingungen, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Dennoch gibt es auch hier Verbesserungsmöglichkeiten, um Bedienstete in unterschiedlichsten Aufgaben zu unterstützen.

Damit der Wiedereinstieg nach einer Karenz gelingen kann, ist es wichtig, dass Mitarbeitende fachlich am neuesten Stand bleiben. Es wird empfohlen, diesen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch unter 50 % des Beschäftigungsausmaßes zu gewähren. Dies würde zu einem besseren Wissensmanagement führen und könnte auch bei Personalbedarf Lücken schließen.

Während einer Karenz entfällt die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Nebentätigkeit. Es wird empfohlen, für karenzierte Bedienstete Nebentätigkeiten zu genehmigen.

Empfehlung:

Durch die Novelle zum L-DBR 2019, LGBl Nr. 49/2019 wurde § 51 geändert und ist die Möglichkeit der Dienstfreistellung von Bediensteten aus „anderen stichhaltigen Gründen“ entfallen. Als stichhaltige Gründe wurde u.a. auch die unmittelbare Beistandspflicht naher Angehöriger, sofern nicht eine Pflegefreistellung in Frage kommt, genannt. Die Inanspruchnahme der berechtigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer unmittelbaren Beistandspflicht ist aufgrund des novellierten § 51 L-DBR nicht mehr gegeben.

Da Bedienstete vor der Herausforderung stehen, Beruf und Familie zu vereinbaren und in Krisensituationen auch eine unmittelbare Beistandspflicht, unabhängig von einer Pflegefreistellung, nötig sein kann, wird empfohlen, eine berechnete Abwesenheit vom Dienst auch weiterhin zu ermöglichen.

Empfehlung:

Um Eltern eine verbesserte Vereinbarung von Beruf und Familie zu ermöglichen, wird empfohlen, seitens des Dienstgebers Kinderbildungs- und betreuungseinrichtungen, vor allem in den Regionen, anzubieten.

Aus- und Weiterbildung

Die Steirische Landesverwaltungsakademie bietet in ihrem Seminarprogramm zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Spezielle Schulungsmaßnahmen für Frauen, Menschen mit Behinderung, Wiedereinsteiger*innen und Führungskräfte fördern die Gleichstellung und das Bewusstsein dafür.

Pandemiebedingt fand im Berichtszeitraum nur ein eingeschränkter Seminarbetrieb statt und mussten zahlreiche bereits geplante Seminare abgesagt werden.

Dennoch haben im Berichtszeitraum insgesamt 7.431 Bedienstete Seminare an der Steirischen Landesverwaltungsakademie besucht, rund 62 % davon waren Frauen.

Der Frauenanteil bei den Vortragenden liegt in den letzten Jahren konstant bei rund 41 %.

Seminare für Frauen

Insgesamt wurden 19 speziell für Frauen ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zeitraum 2020 - 2022 geplant. In den Jahren 2021 und 2022 haben 52 Frauen an den angebotenen Seminaren teilgenommen.

Wiedereinsteigende

Alle karenzierten Mitarbeitenden erhalten in einem persönlichen Schreiben das Seminarangebot im Bereich „Beruf und Familie“.

Ebenso wird auf das gesamte LAVAK-Seminarprogramm, das auch in der Karenz genutzt werden kann, ausdrücklich hingewiesen.

Im Rahmen des Seminars „Ich bin dann mal weg“ wird auf die Veranstaltung „Ich komm wieder“ hingewiesen.

Für Wiedereinsteigende wurden im Berichtszeitraum 6 Seminare geplant, pandemiebedingt 3 durchgeführt und von insgesamt 26 Frauen in Anspruch genommen.

Seminare zum Thema Behinderung

Im Berichtszeitraum wurden 8 Seminare zum Thema Behinderung angeboten. Die für 2020/2021 geplanten Seminare mussten pandemiebedingt abgesagt werden. 2022 wurden 2 Schulungen angeboten und von 26 Teilnehmenden in Anspruch genommen.

Seminare für Führungskräfte

Gemäß § 14 Landes-Frauenförderungsprogramm sind Schulungen für Führungskräfte zu den Themen „Frauenförderung“, „Landes-Gleichbehandlungsgesetz“, „Umgang mit Mitarbeitenden“ anzubieten. Diese Themen kommen in allen Führungskräfte Seminaren sowie in den jeweiligen Führungskräftelehrgängen vor. Der Anteil an Frauen, welche im Berichtszeitraum an Führungskräfte Seminaren teilgenommen haben, konnte aufgrund einer Systemumstellung der technischen Datenerhebung auf SAP-Success Factors nicht ausgewertet werden.

Empfehlung:

Aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung 2020 wird empfohlen, spezielle Seminare zum Thema Belästigung und Benachteiligungserleben anzubieten.

Weiters bedarf es eines Grundwissens der Bediensteten zur Barrierefreiheit im Web, zur Erstellung von barrierefreien Dokumenten, Präsentationen und Websites, um diese diskriminierungsfrei und gesetzeskonform gestalten zu können.

Es wird daher empfohlen, einschlägige Ausbildungen zur Barrierefreiheit in das Ausbildungsprogramm der Steirischen Landesverwaltungsakademie beziehungsweise in das IT-Ausbildungs- und Kursprogramm der Abteilung 1-Organisation aufzunehmen.

Öffentliches Schulwesen

Das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot ist für Lehrer*innen an öffentlichen Pflichtschulen sowie für Lehrer*innen an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, unter Verweis auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz, anzuwenden.

Öffentliche Pflichtschulen

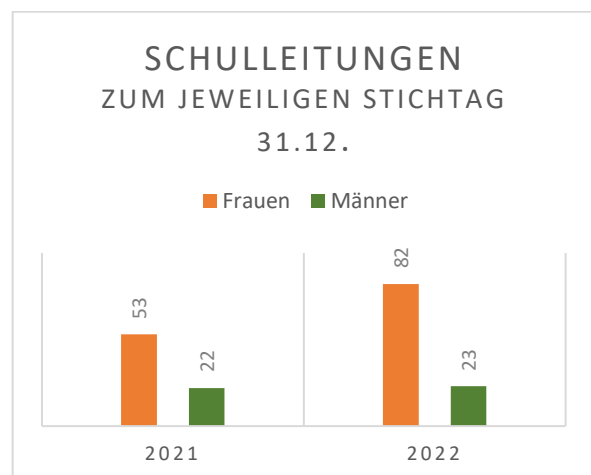
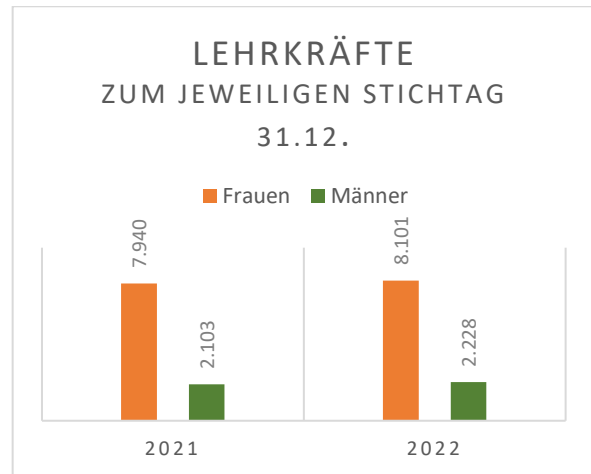
Gemäß § 26a Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz-LDG, BGBl Nr. 302/1984 i.d.g.F. ist für die Auswahl und Besetzung von Leitungsfunktionen in der Bildungsdirektion Steiermark eine Begutachtungskommission einzurichten. Dieser gehört die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte mit beratender Stimme als Mitglied an.

Im Berichtszeitraum fanden **53 Sitzungen** der Begutachtungskommission statt.

An öffentlichen Pflichtschulen liegt der Frauenanteil in den Jahren 2021 und 2022 bei 79 %.

Im selben Zeitraum wurden insgesamt 1.610 Frauen und 582 Männer neu aufgenommen und 180 Leitungsfunktionen neu besetzt. Davon 135 mit Frauen. Der Anteil der Männer in Leitungsfunktionen an öffentlichen Pflichtschulen lag bei rund 25 %.

Angemerkt wird, dass die Daten betreffend Geschlechteraufteilung an öffentlichen Pflichtschulen für 2020 aufgrund einer Systemumstellung von STIPAS auf PM SAP nicht abgefragt werden konnten.



Empfehlung:

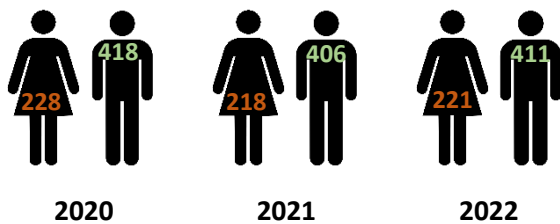
Da der Frauenanteil an öffentlichen Pflichtschulen in allen Funktionen überwiegt, wird empfohlen, gezielte Fördermaßnahmen für Männer zu entwickeln, um eine Ausgewogenheit der Geschlechter in diesem Bildungsbereich zu erreichen.

Berufsbildendes Schulwesen

Der Frauenanteil bei den Lehrkräften an Berufsschulen lag im Berichtszeitraum bei 35 %.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 23 Frauen und 59 Männer neu aufgenommen.

Schulleitungen wurden von 26 % Frauen ausgeführt. Neu betraut wurden mit einer Schulleitung 2 Frauen und 6 Männer.



Empfehlung:

Um eine tatsächliche Ausgewogenheit der Geschlechter an den Berufsschulen zu erreichen wird empfohlen, für den Bereich des Berufsschulwesens gezielte Frauenfördermaßnahmen, insbesondere für Leitungsfunktionen zu entwickeln.

Landwirtschaftliches Schulwesen

An den Land- und Forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen waren im Berichtszeitraum durchschnittlich 409 Lehrkräfte pro Jahr tätig. Der Frauenanteil lag bei 68 %. Im Berichtszeitraum wurden 48 Lehrerinnen und 27 Lehrer neu aufgenommen.

Der Anteil der Männer bei den 22 Schulleitungen lag im Berichtszeitraum bei 36 %.

Im Berichtszeitraum wurden 6 Frauen und 2 Männer mit einer Schulleitung neu betraut.

Empfehlung:

Die Auswahl der Leitungsbesetzung an Land- und Forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, als auch jene der allgemeinen Lehrkräfte, sollte möglichst transparent gestaltet sein.

Es wird empfohlen, die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte in Auswahlverfahren im Bereich des Land- und Forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulwesens miteinzubeziehen.

Weiters wird empfohlen, Maßnahmen zur Förderung der Ausgewogenheit der Geschlechter an Land- und Forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen zu setzen.



© Gerd Altmann auf Pixabay

Steiermärkische Krankenanstalten- gesellschaft m.b.H.

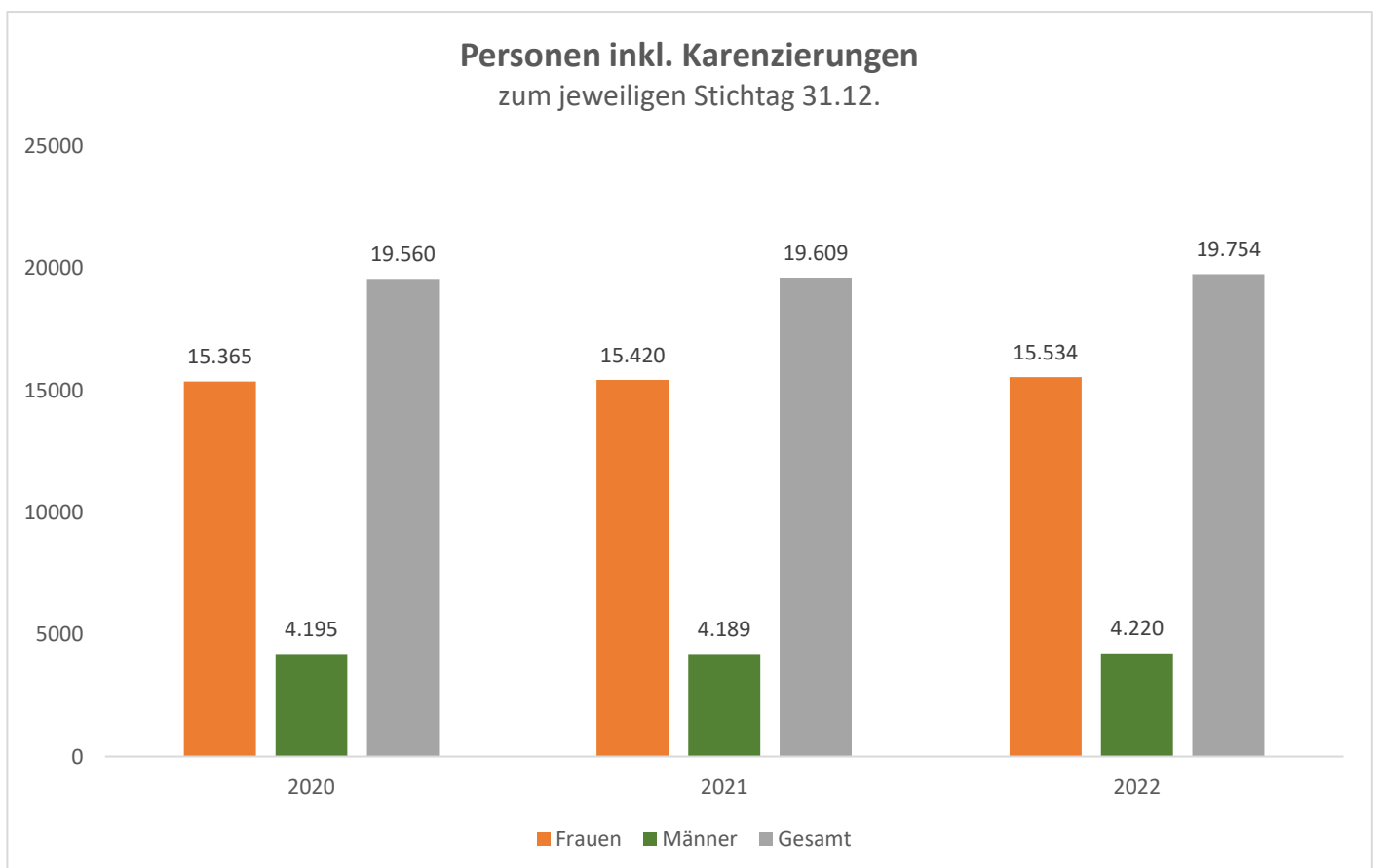
Das Gleichbehandlungsgebot im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie das Frauenförderungsgebot gelten auch für Landesbedienstete in der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. Ausgehend von den historisch gewachsenen Strukturen sind im Sinne des Landes-Frauenförderungsprogrammes - vor allem im ärztlichen Bereich sowie im Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich - frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Die Anzahl der Bediensteten im Bereich der KAGes ist in den letzten Jahren gestiegen.

Der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Bediensteten ist gleichbleibend niedrig und liegt mit Stichtag 31.12.2022 bei rund 22 %.

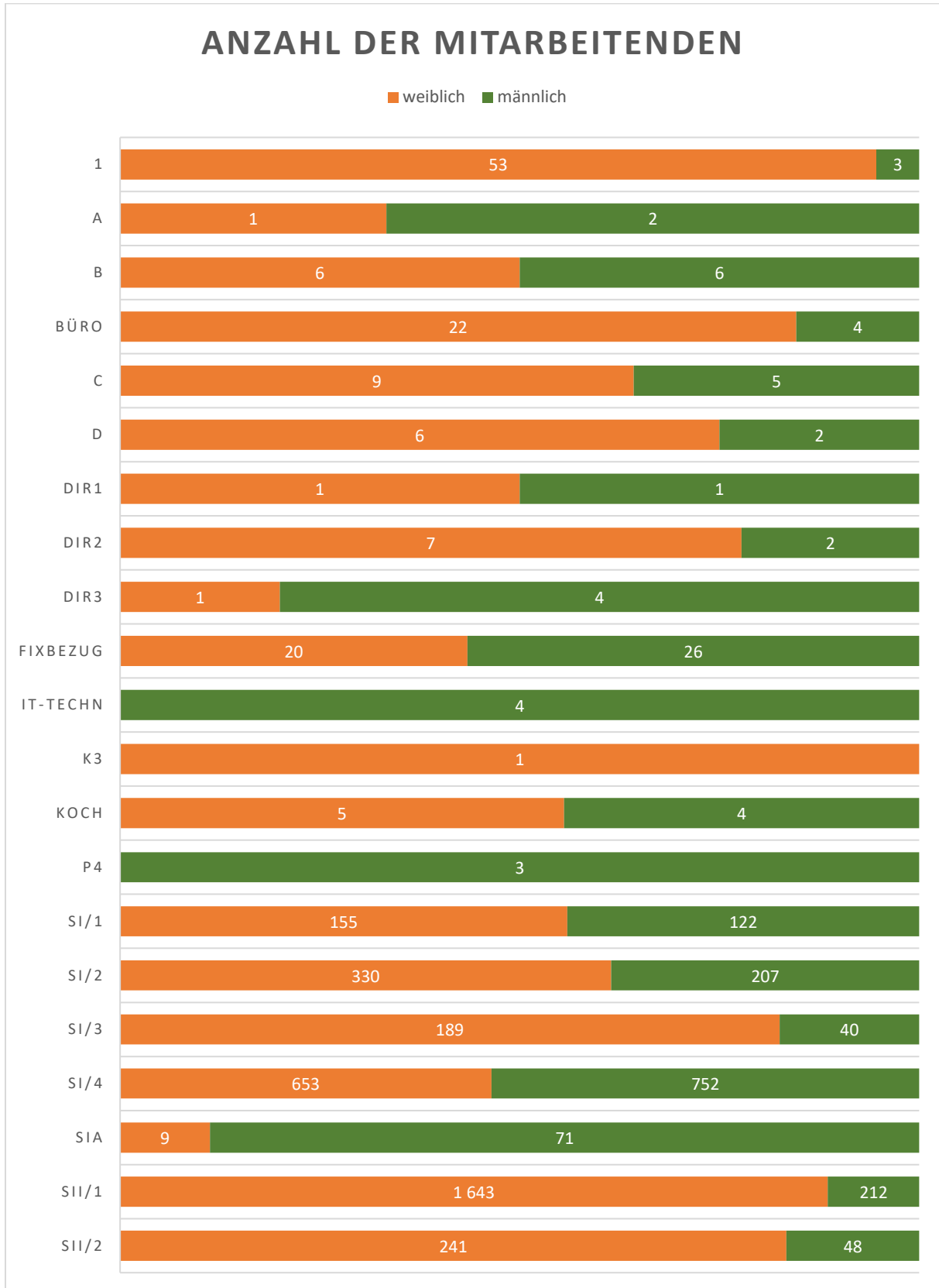
Der hohe Anteil an Frauen in der KAGes ergibt sich hauptsächlich aus dem überwiegend weiblich besetzten Pflegebereich sowie einem hohen Frauenanteil im Bereich Verwaltung, Wirtschaft und Technik.

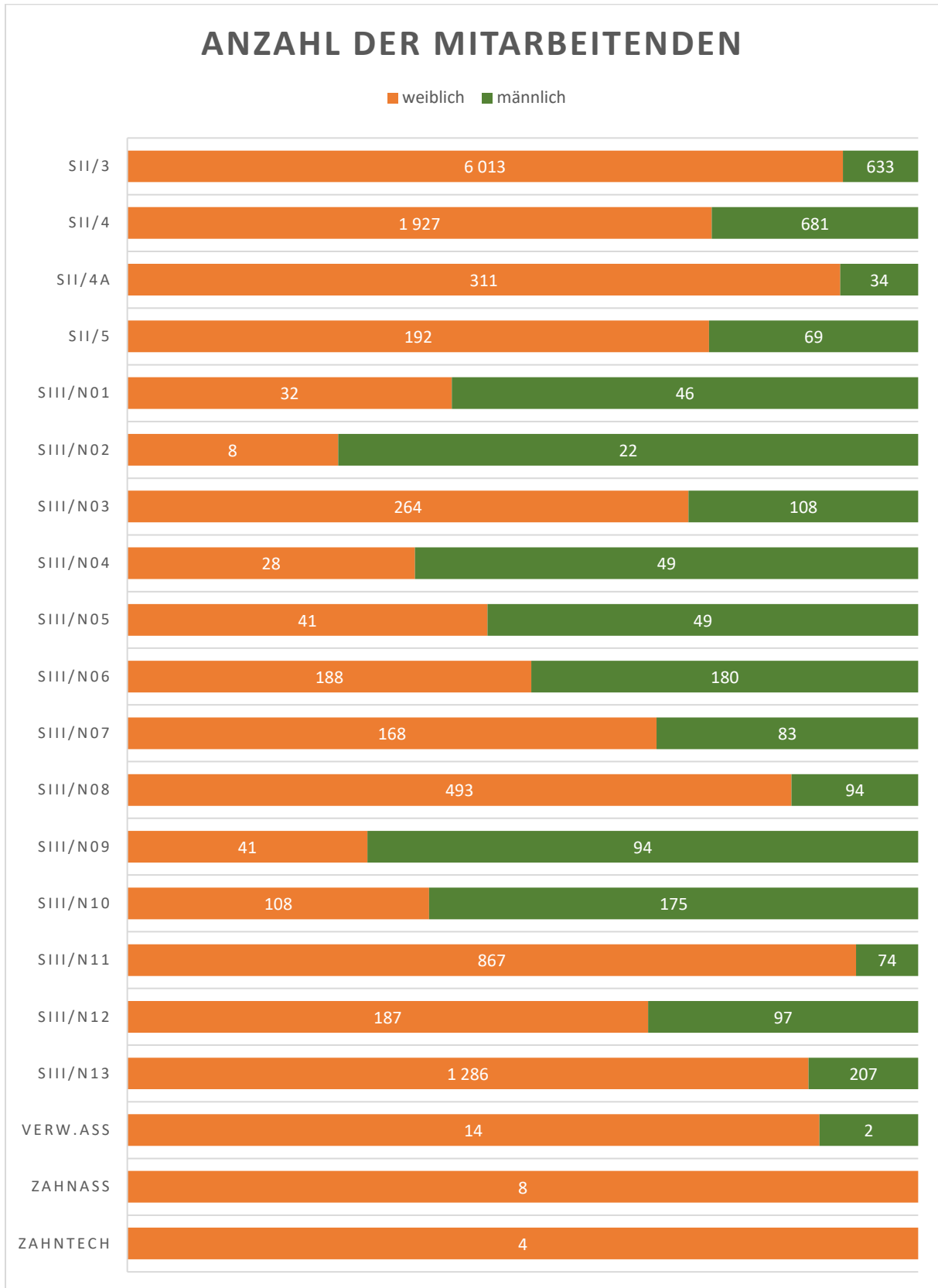
In der Führungsebene des ärztlichen Dienstes überwiegt jedoch der Anteil an Männern.



Landesbedienstete der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.

Auszug des Personalstandes zum Stichtag 31.12.2022





Ärztlicher Dienst		2020		2021		2022	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ärztliche Direktion	Vollzeit	0	13	0	13	0	12
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Primariate	Vollzeit	7	50	8	52	8	54
	Teilzeit	1	1	1	0	1	1
Departmentleitungen	Vollzeit	1	8	0	9	0	8
	Teilzeit	0	2	0	2	0	1
Geschäftsführende und 1. Oberärztinnen*ärzte	Vollzeit	12	56	17	46	20	42
	Teilzeit	2	3	2	5	2	6
Ausbildungs- und Funktionsoberärztinnen*ärzte	Vollzeit	57	142	55	142	58	156
	Teilzeit	17	12	18	20	23	15
Oberärztinnen*ärzte	Vollzeit	193	324	183	310	176	305
	Teilzeit	170	89	191	105	195	99
Fachärztinnen*ärzte	Vollzeit	108	107	102	113	83	104
	Teilzeit	81	16	91	17	97	24
Stations- und Zahnärztinnen*ärzte	Vollzeit	69	30	66	28	62	29
	Teilzeit	134	20	132	20	138	22
Ärztinnen*Ärzte in Ausbildung	Vollzeit	361	323	334	286	332	299
	Teilzeit	154	19	156	28	146	27
Gesamt Vollzeit		808	1.053	765	999	739	1.009
Gesamt Teilzeit		559	162	591	197	602	195
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.367	1.215	1.356	1.196	1.341	1.204

In den letzten drei Jahren konnte der Frauenanteil im Bereich der *Primariate* auf 14 % erhöht werden. Das bedeutet eine Steigerung um 4 % seit 2019.

Die *Departmentleitungen* sind mit Stichtag 31.12.2022 ausschließlich männlich besetzt.

Zum Stichtag 31.12.2022 waren als *Oberärztinnen*ärzte* 48 % Frauen und 52 % Männer tätig.

Im Bereich der *Fachärztinnen*ärzte* überwiegt zum 31.12.2022 der Frauenanteil mit 58 %. Der Anteil der teilbeschäftigten Fachärztinnen liegt zum Stichtag 31.12.2022 bei 54 %. Bei den Fachärzten liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung zum selben Stichtag bei 18 %.

Es befinden sich mehr Frauen in Ausbildung. Insgesamt liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.2022 bei den *auszubildenden Ärztinnen*Ärzten* bei 60 %. Zum Stichtag 31.12.2022 sind 30 % der Ärztinnen und 8 % der Ärzte in Ausbildung teilzeitbeschäftigt.

Der Frauenanteil im Bereich der *Stations- und Zahnärztinnen*ärzten* liegt bei 80 %. Mit Stichtag 31.12.2022 waren 69 % der Stations- und Zahnärztinnen und 43 % der Stations- und Zahnärzte in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeitarbeit im ärztlichen Dienst ist überwiegend weiblich.

Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste		2020		2021		2022	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Pflegedirektor*innen	Vollzeit	8	3	9	3	6	3
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Pflegedienstleitungen Pflegeleitungen Stv. Pflegedirektor*innen	Vollzeit	28	7	26	7	28	5
	Teilzeit	3	0	4	0	3	0
Stationsleitungen	Vollzeit	219	50	205	57	202	62
	Teilzeit	55	3	64	5	63	3
DGKP (ohne Leitungsfunktion)	Vollzeit	3.093	534	2.935	510	2.739	474
	Teilzeit	2.911	67	2.992	80	3.018	93
Mittlerer Sanitätsdienst und sonstige medizinische Dienste	Vollzeit	1.156	669	1.206	660	1.351	651
	Teilzeit	1.413	90	1.471	101	1.586	162
Gesamt Vollzeit		4.504	1.263	4.381	1.237	4.326	1.195
Gesamt Teilzeit		4.382	160	4.531	186	4.670	258
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		8.886	1.423	8.912	1.423	8.996	1.453

Im Bereich Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste ist der Anteil der Männer in den letzten Jahren gleichbleibend niedrig und lag zum Stichtag 31.12.2022 bei 14 %.

Zum Stichtag 31.12.2022 übten 3 % der Frauen und 5 % der Männer im Bereich Pflegedienst und sonstige medizinische Dienste üben eine Leitungsfunktion aus.

Medizinisch-Technischer Dienst		2020		2021		2022	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Leitung Medizinisch Technischer Dienst	Vollzeit	56	25	48	23	49	20
	Teilzeit	50	3	53	3	54	3
Medizinisch-Technischer Dienst	Vollzeit	645	171	639	183	634	194
	Teilzeit	866	49	878	48	884	47
Gesamt Vollzeit		701	196	687	206	683	214
Gesamt Teilzeit		916	52	931	51	938	50
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		1.617	248	1.618	257	1.621	264

Zum Stichtag 31.12.2022 waren im Medizinisch-Technischen Dienst 86 % Frauen tätig.

6 % der Frauen und 9 % der Männer hatten zum Stichtag 31.12.2022 in diesem Bereich eine Leitungsfunktion inne. Auch im Medizinisch-Technischen Dienst ist Teilzeitarbeit überwiegend weiblich.

Verwaltung, Wirtschaft und Technik		2020		2021		2022	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vorstand	Vollzeit	0	2	0	2	0	2
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Betriebsdirektionen an den Standorten	Vollzeit	3	9	4	8	4	7
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
Organisationseinheit-Leitungen im KMS	Vollzeit	2	12	2	13	3	12
	Teilzeit	1	1	1	0	0	0
Teamleitungen im KMS	Vollzeit	11	24	14	23	14	27
	Teilzeit	5	2	4	1	4	0
Leitungsfunktionen Verwaltung/Wirtschaft/Technik an den Standorten	Vollzeit	87	148	93	152	90	145
	Teilzeit	32	5	28	6	28	7
Gesamt Vollzeit		103	195	113	198	111	193
Gesamt Teilzeit		38	8	33	7	32	7
Gesamt zum jeweiligen Stichtag 31.12.		141	203	146	205	143	200

Insgesamt lag der Frauenanteil in Leitungsfunktionen im Bereich Verwaltung, Wirtschaft und Technik in der KAGes zum Stichtag 31.12.2022 bei 42 %. Leitungsfunktionen im Bereich der „Verwaltung/Wirtschaft/Technik an den Standorten“ waren mit 43 % Frauen besetzt. Exklusive dieses Bereiches lag der Frauenanteil in Leitungsfunktionen bei 30 %.

Mit 01.12.2022 erfolgte eine noch nicht abgeschlossene Strukturänderung im KAGes Management und Services, durch die sich die Organisation grundlegend ändern wird. Es wurden fünf Direktionen als Zwischenebene unter dem Vorstand eingezogen. Mit Stand 01.01.2023 waren diese mit zwei Frauen und drei Männern besetzt.

Lehrlinge	2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Zum jeweiligen Stichtag 31.12.	58	21	58	19	55	19

Mitarbeiter*innen anderer Nationen	2020		2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Zum jeweiligen Stichtag 31.12.	618	245	720	272	897	339

Empfehlung:

Für den **ärztlichen Dienst** wird empfohlen, nicht nur auf die Ausgewogenheit der Geschlechter zu achten, sondern insbesondere auf die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben und gleichzeitiger Aufstiegsmöglichkeiten.

Spezifische Maßnahmen, um Frauen in Vollbeschäftigung zu halten und um Teilzeitbeschäftigten Aufstiegsmöglichkeiten im ärztlichen Dienst zu bieten, sollten entwickelt werden.

Für den **Pflegedienst** und *sonstige medizinische Dienste* wird empfohlen, auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter auch im Pflegebereich hinzuwirken und spezielle Maßnahmen zur Förderung von Männern in diesem Bereich zu entwickeln.

Für den **Medizinisch-Technischen Dienst** wird empfohlen, auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken und spezielle Maßnahmen zur Förderung von Männern in diesem Bereich zu entwickeln.

Für den Bereich **Verwaltung, Wirtschaft und Technik** wird empfohlen, Auswahlprozesse transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Um dies zu gewährleisten, ist die Landesgleichbehandlungsbeauftragte in Auswahlprozesse, insbesondere bei Leitungsfunktionen, miteinzubeziehen.

Grundsätzlich wird empfohlen, allen Bediensteten trotz Teilzeitbeschäftigung Aufstiegsmöglichkeiten zu gewähren. Bei der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit, sollte über die damit einhergehenden pensionsrechtlichen Folgen informiert werden.

Auffallend ist, dass sich der grundsätzlich hohe Frauenanteil in einzelnen Bereichen verhältnismäßig nicht in der Leitungsebene widerspiegelt. Es wird empfohlen, bei der Besetzung von Leitungsfunktionen darauf Rücksicht zu nehmen.

The logo consists of the word "HELP" in a bold, sans-serif font. The letter "H" is white and is contained within a blue square. The letters "E", "L", and "P" are green and positioned to the right of the "H".The logo features a green heraldic lion rampant on the left, followed by the text "Steiermärkische Krankenanstalten" in a green, sans-serif font, and a horizontal line to the right.The logo consists of the word "HELP" in a bold, sans-serif font. The letter "H" is white and is contained within a blue square. The letters "E", "L", and "P" are green and positioned to the right of the "H".The logo features a green heraldic lion rampant on the left, followed by the text "Steiermärkische Krankenanstalten" in a green, sans-serif font, and a horizontal line to the right.The logo consists of the word "HELP" in a bold, sans-serif font. The letter "H" is white and is contained within a blue square. The letters "E", "L", and "P" are green and positioned to the right of the "H".The logo features a green heraldic lion rampant on the left, followed by the text "Steiermärkische Krankenanstalten" in a green, sans-serif font, and a horizontal line to the right.The logo consists of the word "HELP" in a bold, sans-serif font. The letter "H" is white and is contained within a blue square. The letters "E", "L", and "P" are green and positioned to the right of the "H".The logo features a green heraldic lion rampant on the left, followed by the text "Steiermärkische Krankenanstalten" in a green, sans-serif font, and a horizontal line to the right.

© Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H

Vereinbarkeit

Beschäftigte mit Kindern unter 15 Jahren

	2020	2021	2022
♀	5.315	5.366	5.323
♂	1.303	1.295	1.298

Beschäftigte mit Behinderung unter 50 %

	2020	2021	2022
♀	629	614	605
♂	184	188	177

Antritt Karenz

	2020		2021		2022	
	Karenz MSchG VKG	Unbezahl. KU	Karenz MSchG VKG	Unbezahl. KU	Karenz MSchG VKG	Unbezahl. KU
♀	1.026	268	923	227	1.057	218
♂	65	49	50	38	62	31
Σ	1.091	317	973	265	1.119	249

Beschäftigte mit Behinderung über 50 %

	2020	2021	2022
♀	886	920	901
♂	347	344	329

Beschäftigte im Rahmen der geschützten Arbeit

	2020	2021	2022
♀	81	82	58
♂	35	30	29

Teilzeit

Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Zum Stichtag 31.12.2022 arbeiteten 60 % der weiblichen Bediensteten in verschiedensten Teilzeitmodellen. 91 % der Teilzeitbeschäftigten in der KAGes sind Frauen.

Die Daten zu den Teilzeiten sind aufgrund einer EDV-Umstellung noch nicht valide. Aufgrund der Dauer der Elternteilzeiten und der Altersteilzeiten werden bis ca. 2024 valide Daten erwartet.

Teilzeiten 2022	♀	♂
Bildungsteilzeit § 48c	127	27
Elternteilzeit	956	28
Familienhospiz § 74 LDBR	3	0
Sabbatical	2	1
Wiedereingliederungsteilzeit	137	34
Teilzeit (o. Begründ., ≠100 % BA)	7.416	660
Gesamtergebnis Stichtag 31.12.2022	8.641	750

Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre – Altersstruktur

Rund 30 % der KAGes-Bediensteten sind zum Stichtag 31.12.2022 älter als 50 Jahre. Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 721 Personen in Altersteilzeit oder Gleitpension, davon 608 Frauen und 113 Männer.

Alle Beschäftigten, inkl. Lehrlinge und Abwesende (Stichtag: 31.12.2022)

Geschlecht	♀	♂
Lebensalter in Jahren	Beschäftigte	Beschäftigte
Gesamt	15.534	4.220
bis 20	211	39
bis 25	1.078	180
bis 30	1.831	416
bis 35	1.941	495
bis 40	1.921	537
bis 45	2.131	494
bis 50	2.272	496
bis 55	2.325	629
bis 60	1.709	637
ab 61	115	297

Maßnahmen der KAGes zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

Viele bewährte Maßnahmen der KAGes zur Frauenförderung und Gleichbehandlung, die schon im Bericht 2017 - 2019 erwähnt wurden, werden weitergeführt bzw. weiterentwickelt (z.B. Gesundheitsförderung, flexible Arbeitszeitmodelle, Forcierung der Väterbeteiligung, Alters- und Wiedereingliederungsteilzeit).

Die KAGes ist Partnerin des Netzwerks "Unternehmen für Familien".

Die KAGes war in der Arbeitsgruppe „Gendergerechte barrierefreie Kommunikation in der steirischen Landesverwaltung“ der Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten vertreten und hat darauf basierend die Verwendung des Gendersterns in allen Schriftstücken, Serviceunterlagen, Richtlinien und Texten von Stellenausschreibungen umgesetzt.

In der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsprogramm 2023“ unter Leitung der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ist die KAGes ebenfalls vertreten.

Für Kinder von Turnusärztinnen*ärzten werden die Betreuungskosten in der Kinderkrippe und Kindergarten des LKH-Univ. Klinikums übernommen.

Mitarbeiter*innen erhalten laufend Informationen zu allen gleichstellungsrelevanten Themen im Intranet.

Bewusstseinsbildende Maßnahmen werden in Form von Publikationen und Schulungen gesetzt.

Der Schwerpunkt „Frauen in Führung im ärztlichen Bereich“ wurde weiterentwickelt und Ärztinnen*Ärzte in Ausbildung umfassend durch die Ärzteservicestelle betreut.

Für 2023 ist ein virtueller Pflegestammtisch in Kooperation mit der Medizinischen und der Technischen Universität Graz, sowie der Alpe-Adria Universität Klagenfurt geplant.

Maßnahmen der KAGes betreffend (sexueller) Belästigung

Bereits 2019 wurde die verbindliche Richtlinie „Gewalt gegenüber Mitarbeiter*innen“ eingeführt.

Mittels einheitlichem Meldeformular und einer Haus-Jahresstatistik werden belästigende Übergriffe durch Patientinnen*Patienten und Besucher*innen dokumentiert. Seit 2022 gibt es ein elektronisches Meldetool (Software) zur Erfassung von Aggressionsereignissen.

Meldungen sexueller, verbaler und körperlicher Übergriffe:

2020: 290 Meldungen
2021: 263 Meldungen
2022: 300 Meldungen

Auch hinsichtlich präventiver Maßnahmen werden die schon im letzten Tätigkeitsbericht genannten Initiativen weitergeführt.

Außerdem setzt die KAGes die Ergebnisse eines Pilotprojektes des Gesundheitsfonds zum Thema Diversität in steirischen Ambulanzen bereits um, wie zum Beispiel:

- Übersicht über verfügbare Dolmetschdienstleistungen
- Plakate und Folder zur Patientinnen*Patienten Information mit Piktogrammen zur besseren Verständlichkeit, auch in verschiedenen Sprachen
- Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen aus einem Katalog zu Konfliktpräventionsmaßnahmen

Empfehlung:

Um gezielte Maßnahmen auch seitens der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten zum Thema (sexuelle) Belästigung setzen zu können, wird empfohlen, dass der Dienstgeber diesbezügliche Beschwerden von Bediensteten an die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte weiterleitet.

Gemeindeverwaltung

Das Gleichbehandlungsgebot im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung als auch das Gleichbehandlungsgebot im Bereich außerhalb von Beschäftigung gilt auch für die Gemeindeverwaltung.

Ebenso ist das Frauenförderungsgebot auch für Gemeinden und Gemeindeverbände verpflichtend. Soweit eine Frauenförderung im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes geboten ist, haben diese ein Frauenförderungsprogramm zu erlassen.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den steirischen Gemeinden und Gemeindeverbänden regelmäßig Unterstützung bei der Erarbeitung von Frauenförderungs-/Gleichstellungsprogrammen an und weist wiederholt darauf hin, dass solche zu erlassen sind.

Im Frühjahr 2022 wurden alle steirischen Bürgermeisterinnen zu einer Informationsveranstaltung zur Erstellung eines Frauenförderungs-/Gleichstellungsprogrammes eingeladen. Die Gemeinden Bruck an der Mur, Kapfenberg und Weiz haben bereits solche Förderungsprogramme erlassen.

Empfehlung:

Empfohlen wird, dass sich alle steirischen Gemeinden mit einer gezielten Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung auseinandersetzen, Maßnahmen dazu entwickeln und Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsprogramme erlassen.



Gemeinde

Kontaktpersonen

Mit Stichtag 31.12.2023 waren 200 Kontaktpersonen mit Gemeinderatsbeschluss bestellt.

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte weist Gemeinden regelmäßig auf die gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung einer Kontaktperson ab 15 Bediensteten hin.

Mit Stichtag 31.12.2022 hatten **87 Gemeinden keine Kontaktpersonen** für Gleichbehandlung und Frauenförderung mittels Gemeinderatsbeschluss bestellt.

Empfehlung:

Empfohlen wird, dass alle steirischen Gemeinden und Gemeindeverbände, mit mehr als 15 Bediensteten, der gesetzlichen Verpflichtung eine Kontaktperson zu bestellen, nachkommen.

Resümee – Ausblick

Der Berichtszeitraum war vor allem von Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie geprägt. Die zunehmende Spaltung der Gesellschaft spiegelte sich auch bei den Anfragen an die Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wider.

Beschwerden an die Ombudschaft, wegen der im Landes-Gleichbehandlungsgesetz normierten Diskriminierungsgründe, gingen in den letzten Jahren - auch im Vergleich zum Berichtszeitraum 2017 - 2019 - annähernd gleich viele ein.

In zahlreichen Beratungen, Workshops, Schulungen und Fachartikeln wurde versucht, bei Bediensteten und Bürger*innen Verständnis füreinander und gegenseitige Wertschätzung zu schaffen.

Ein Thema, das immer wieder in der Ombudschaft nachgefragt wird, ist die gendergerechte barrierefreie Kommunikation. Es wurde deshalb im Berichtszeitraum eine Arbeitsgruppe dazu gegründet, welche dazu Empfehlungen zur Umsetzung ausgearbeitet hat.

In der Landes- wie auch in der Gemeindeverwaltung als auch bei der Stmk. Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. sind überwiegend Frauen tätig. Frauen arbeiten mehr in Teilzeit und nehmen häufiger Pflegefreistellung in Anspruch als Männer.

Siehe dazu auch die Personalberichte 2021 und 2022, der Abteilung 5 – Personal und den Bericht „Gleichstellung in Zahlen“, der Abteilung 17-Referat Statistik und Geoinformation.

Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben sind weiterhin zu verbessern.

Erfreulich ist, dass der Anteil an Frauen in Führungsfunktionen in der Landesverwaltung in den letzten drei Jahren um 6 % gestiegen ist.

Ausgehend von einer niedrigen Frauenquote in Führungspositionen, bedarf es weiterhin einer gezielten Frauenförderung, um möglichst rasch eine Ausgewogenheit der Geschlechter in Leitungsfunktionen zu erreichen.

In den nächsten Jahren ist vor allem darauf zu achten, qualifizierten Frauen die Möglichkeit zu bieten, sich für Führungsfunktionen zu bewerben.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung liegt ein Entwurf eines neuen Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2023 zur Begutachtung auf. Zahlreiche Empfehlungen der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten wurde in diesem berücksichtigt.

Die Förderung von Frauen ist der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten ein großes Anliegen. Dennoch bedarf es auch gezielter Maßnahmen, um Männer, in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere im Sozial-, Bildungs-, Pflegebereich, zu unterstützen. Ziel sollte eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen, vor allem aber im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sein. Ein Landes-Gleichstellungsprogramm, welches dies berücksichtigt, ist bereits in Erarbeitung.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung liegen Entwürfe zu verbindlichen EU-Richtlinien zu Standards der Gleichstellungsstellen auf.

In wieweit diese zu Änderungen der Organisationsstruktur der Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten führen, ist nicht absehbar.

Die Zunahme an Aufgaben der Ombudschaft sowie gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung werden jedoch einer Erhöhung der zur Verfügung gestellten Mittel bedürfen.

GLEICHBEHANDLUNGS- KOMMISSION

BERICHT DER LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Verfahren und Begutachtungen

2020 - 2022

Der vorliegende Bericht wurde in der Sitzung vom 17. Februar 2023 einstimmig von den Kommissionsmitgliedern beschlossen.

Gemäß § 47 Abs. 1 Landes-Gleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. hat die Kommission der Landesregierung bis zum 31. März jedes dritten Jahres über ihre Tätigkeit in den jeweils vorangegangenen Kalenderjahren, insbesondere über die anhängig gemachten Verfahren, in anonymisierter Form zu berichten.

Geschäftsstelle

Die Kommission wird in der Geschäftsführung von der Ombudschaft der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten unterstützt. Dies umfasst neben allgemeinen administrativen Tätigkeiten, die Organisation von Kommissionssitzungen und die Schriftführung.

Im Berichtszeitraum wurde *ein Antrag* auf Gutachtenerstellung bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Dieser wurde aufgrund von Unzuständigkeit abgewiesen.

Im Berichtszeitraum ergingen keine Stellungnahmen zu Begutachtungen und Verordnungsentwürfen sowie keine Empfehlungen.

Bestellung der Gleichbehandlungskommission

Gemäß § 35 Abs. 1 des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes ist die Gleichbehandlungskommission beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung einzurichten.

Gemäß § 36 Abs. 2 des Steiermärkischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes sind die Mitglieder und Ersatzmitglieder nach § 36 Abs. 1 von der Landesregierung jeweils für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen, wobei Wiederbestellungen zulässig sind.

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 12. Dezember 2019 wurden die auf der

nächsten Seite genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder gemäß § 36 Steiermärkisches Landes-Gleichbehandlungsgesetz von der Landesregierung für den Zeitraum **1. Jänner 2020 - 31. Dezember 2024** bestellt.

Am 16.01.2020 fand die konstituierende Sitzung der Gleichbehandlungskommission statt.

In dieser wurde **Mag. Christian Freiberger** als Vorsitzender und **HRⁱⁿ Mag.^a Alexandra Nagl** als seine Stellvertreterin gewählt.

Kommissionsmitglieder

Inklusive Ersatzmitglieder



© Freiberger

Mag. Christian Freiberger
Vorsitzender

Ersatzmitglied:
Mag.^a Manuela Rappold

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



© Sissi Furgler Fotografie

HRin Mag.^a Alexandra Nagl
Stellvertretende Vorsitzende

Ersatzmitglied:
Mag.^a Astrid Kokoschinegg

*Als Vertreter*innen der für allgemeine Frauenfragen zuständigen Organisationseinheit des Amtes der Landesregierung.*



© Fotostudio Lend

Dr. Harald Hanik

Ersatzmitglied:
Dr.ⁱⁿ Angelika Schaubig

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



© Foto Furgler

Doris Kirschner

Ersatzmitglied:
Mag.^a Ingrid Krammer

Als Vertreter*innen der für allgemeine Frauen- und Gleichstellungsagenden zuständigen Organisationseinheiten des Magistrates der Stadt Graz.



© Neuhold

Mag. Andreas Neuhold, MSc

Ersatzmitglied:
Monique Fitzko

Als Vertreter*innen der Landespersonalvertretung.



© Sabine Fössl

Sabine Fössl

Ersatzmitglied:
Anita Ledinski

Als Vertreter*innen der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, yunion - die Daseinsgewerkschaft.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.	Absatz	GesmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Art.	Artikel	i.d.F.	in der Fassung
Ass. Prof.	Assistenzprofessor	i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
BA	Beschäftigungsausmaß	i.V.m.	in Verbindung mit
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz	KAGes	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft mit beschränkter Haftung
BGStG	Behindertengleichstellungsgesetzes	KU	Karenzurlaub
BGBI	Bundesgesetzblatt	LAVAK	Landesverwaltungsakademie
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	L-DBR	Landes-Dienst- und Besoldungsrecht
bzw.	beziehungsweise	L-GBG	Landes-Gleichbehandlungsgesetz
ca.	circa	LGBl	Landes-Gesetzblatt
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women	Mag.	Magister
d.h.	das heißt	Mag.^a	Magistra
DGKP	Diplomierte*r Gesundheits- und Krankenpfleger*in	MSc	Master of Science
Dr.	Doktor	MSchG	Mutterschutzgesetz
Dr.ⁱⁿ	Doktorin	Nr.	Nummer
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance	RL	Richtlinie
EG	Europäische Gemeinschaft	Stmk.	Steiermärkische
EK	Europäische Kommission	StWZG	Steiermärkisches Web-Zugangsgesetz
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention	u.a.	unter anderem
etc.	et cetera	usw.	und so weiter
EU	Europäische Union	VfGH	Verfassungsgerichtshof
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft	VKG	Väterkarenzgesetz
		Z	Ziffer
		z.B.	zum Beispiel