

Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark

2008-2010



Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark
und Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer

Sporgasse 29b „Schlösslhof“, 8010 Graz

Tel.: (0316) 877 - 5841

Fax: (0316) 877 - 4827

gleichbehandlung@stmk.gv.at

www.gleichbehandlung.steiermark.at



Das Land
Steiermark

TÄTIGKEITSBERICHT 2008-2010

Vorwort

Als Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden habe ich der Landesregierung jedes dritte Jahr über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Frauenförderung sowie der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu berichten.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 2008 bis 2010. Er zeigt Daten und Tendenzen sowie unterschiedliche Aktivitäten zur Umsetzung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auf und ist somit auch ein Kontroll- und Dokumentationsinstrument im Sinne der Chancengleichheit.

Seit der letzten Berichtlegung im Jahre 2008 konnte für die Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf sowie für das Gleichbehandlungsgebot außerhalb von Beschäftigung und Beruf einiges bewirkt werden.

So wurde beispielsweise im Jahre 2009 als Schwerpunkt eine „Antidiskriminierungskampagne“ gestartet, wodurch das Thema Antidiskriminierung und Gleichbehandlung den BürgerInnen sowie den Bediensteten des Landes und der Gemeinden näher gebracht werden konnte. Aufgrund der konsequenten Aufklärungsarbeit zum Thema Antidiskriminierung wurden die Betroffenen auch ermutigt, sich an das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten zu wenden.

2010 wurde der Geltungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auch auf den Bereich der öffentlichen PflichtschullehrerInnen sowie auf LehrerInnen an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen erweitert und um den Begriff

der „eingetragenen Partnerschaft“ ergänzt.

Es bedarf weiterhin, nicht nur im Bereich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, sondern vor allem in den Bereichen Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, einer verstärkten Bewusstseinsbildung, um bestehende Vorurteile und Klischees abbauen zu können.

Die Umsetzung einer gelungenen Gleichbehandlung und Frauenförderung kann nur erfolgreich sein, wenn wir uns alle dieses – nach wie vor – wichtigen Themas gemeinsam annehmen und jede/jeder Einzelne von uns bemüht ist, einen wertschätzenden Umgang der/dem anderen gegenüber zu pflegen.

Daher muss Diskriminierung, gleich in welcher Form sie in Erscheinung tritt, in jedem Fall als Missachtung der menschlichen Würde erkannt und geahndet werden.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen, die unterstützend und wohlwollend im Sinne der Chancengleichheit an meiner Seite mitgestalten und mitarbeiten, für die gute Zusammenarbeit herzlichst bedanken!

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer

Gleichbehandlungsbeauftragte des
Landes Steiermark



Graz, März 2011

Inhalt

I. Allgemeiner Teil	2
1. Gesetzliche Grundlagen	2
2. Institutionen	4
2.1 Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team	4
2.2 Gleichbehandlungskommission	6
2.3 Kontaktpersonen.....	7
II. Spezielle Fachbereiche	9
3. Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und Frauenförderung.....	9
3.1 Landesverwaltung.....	9
3.2 Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH	13
3.3 Gemeindeverwaltung	16
3.4 Öffentliche Pflicht-, Berufs- und Fachschulen.....	16
3.5 Anfragen und Beschwerdefälle	20
3.6 Stellungnahmen und Begutachtungen.....	22
3.7 Ausschreibungen.....	23
3.8 Aus- und Weiterbildung	23
3.9 Mediation & Schlichtung	25
4. Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung.....	26
III. Kommunikationstätigkeit.....	27
5. Öffentlichkeitsarbeit	27
5.1 Informationsbroschüren.....	27
5.2 Sprechtag und Newsletter	27
5.3 Kampagne „Dem Anderssein offen begegnen“	28
5.4 Europatage – 2008, 2009, 2010	28
5.5 Presseinschaltungen.....	29
6. Projekte/Konferenzen.....	30
6.1 Nationale Projekte	30
6.2 Inter-Europäische Projekte	31
6.3 Konferenzen	32
7. Vernetzung	33
R e s ü m e e	34
Anhang/Kontaktpersonen.....	36

1. Gesetzliche Grundlagen

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

Mit der Umsetzung der Antirassismusrichtlinie und der Gleichbehandlungsrichtlinie trat mit 1. November 2004 ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz auf Landesebene in Kraft.

Der *Diskriminierungstatbestand des Geschlechts* wurde um fünf weitere ergänzt. Dem

- *der Rasse oder ethnischen Herkunft,*
- *der Religion oder Weltanschauung,*
- *der Behinderung,*
- *des Alters und*
- *der sexuellen Ausrichtung.*

Durch die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie wurde auch das Verbot einer Diskriminierung in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und Bildung in das Landes-Gleichbehandlungsgesetz eingefügt und dadurch der Aufgabenbereich der Landes-Gleichbehandlungsbeauftragten auch auf BürgerInnen erweitert.

- ***Gesetz über eine Änderung von Bestimmungen über die Weisungsfreistellung und die Selbstverwaltung – Sammelnovelle, LGBl. Nr. 5/2010***

Durch diese Sammelnovelle, welche mit 30. Jänner 2010 in Kraft trat, wurden bundesverfassungsrechtliche Vorgaben hinsichtlich der Notwendigkeit, für die Weisungsfreistellung von Behörden einfachgesetzliche Sonderregelungen zu erlassen, umgesetzt.

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

Die/Der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden und deren/dessen StellvertreterIn wurden in Ausübung ihres Amtes entsprechend den bundesrechtlichen Vorgaben der Aufsicht der Landesregierung unterstellt.

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

➤ ***Steiermärkisches EPG-Anpassungsgesetz, Sammelnovelle, LGBl. Nr. 81/2010***

Der Nationalrat hat am 10. Dezember 2009 das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG) beschlossen, das mit 1. Jänner 2010 in Kraft getreten ist. Zur rechtlichen Absicherung gleichgeschlechtlicher Paare sieht das EPG das Rechtsinstitut der „eingetragenen Partnerschaft“ (§ 2 EPG) vor.

Mit Inkrafttreten einer Sammelnovelle, Steiermärkisches EPG-Anpassungsgesetz, am 24. September 2010, wurde diese Gleichstellung von "eingetragenen Partnerschaften" auch im Bereich des Steirischen Landesrechts verwirklicht und u.a. das Landesgleichbehandlungsgesetz durch Artikel 8 des EPG-Anpassungsgesetzes dahingehend ergänzt.

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

➤ ***Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG), BGBl. Nr 100/1993 i.d.g.F.***

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz verweist hinsichtlich der Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten und der Kontaktpersonen in Bezug auf LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen auf einzelne Bestimmungen des B-GBG, u.a. auf § 27, 29, 31, 35, 36 und 40 B-GBG.

➤ ***§ 7 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970 i.d.g.F.***

LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen dürfen auf Grund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis nicht diskriminiert werden (§ 7r i.V.m. §§ 7b bis 7q Behinderteneinstellungsgesetz).

➤ ***Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. März 2003, betreffend das Landes-Frauenförderungsprogramm (L-FFP), LGBl. Nr. 23/2003***

Das Frauenförderungsprogramm beinhaltet neben frauenfördernden Maßnahmen, wie der bevorzugten Aufnahme bzw. dem bevorzugten Aufstieg, auch Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Bestimmungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen. Seit in Kraft treten des Frauenförderungsprogrammes wird seitens des Landes einiges getan, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können und v.a. Frauen die Möglichkeit zu bieten, auch Führungsfunktionen zu übernehmen. Projekte wie Führen in Teilzeit, Telearbeit oder ein Gleitzeitlerlass mit der Möglichkeit flexibler Arbeitszeitstrukturen, sollen nur beispielhaft erwähnt sein. Ausschreibungen sind generell „gegendert“ und Frauen werden explizit eingeladen sich zu bewerben.

2. Institutionen

2.1 Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team

Mit 1. März 2005 wurde Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer für die Dauer von fünf Jahren zur Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und der Gemeinden bestellt. Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 22. Februar 2010 wurde diese für eine weitere Funktionsperiode von fünf Jahren wiederbestellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark bietet allen Bediensteten des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände in der Steiermark, sowie Personen, die sich um eine Anstellung bewerben, Unterstützung und rechtliche Beratung an, wenn sie aufgrund des Geschlechtes, der Rasse und ethnischen Herkunft, der Religion, einer Behinderung oder des Alters und der sexuellen Orientierung benachteiligt oder belästigt werden. Daraus resultierend ist die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark damit betraut, die Kerndimensionen von „diversity“ - einer Strategie gegen Diskriminierung und zur Wahrnehmung, Anerkennung, Wertschätzung und Nutzung der Vielfalt – praktisch umzusetzen.

Seit September 2010 haben auch LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen die Möglichkeit Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfällen durch die Gleichbehandlungsbeauftragte in Anspruch zu nehmen.

Weiters ist sie für Menschen zuständig, die sich durch Maßnahmen des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes diskriminiert fühlen. Das heißt – BürgerInnen die sich in Bezug auf Gesundheit, Soziales und dem Zugang zu, sowie der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (z.B. Wohnraum) benachteiligt behandelt fühlen, können die Gleichbehandlungsbeauftragte um juristische Beratung ersuchen.

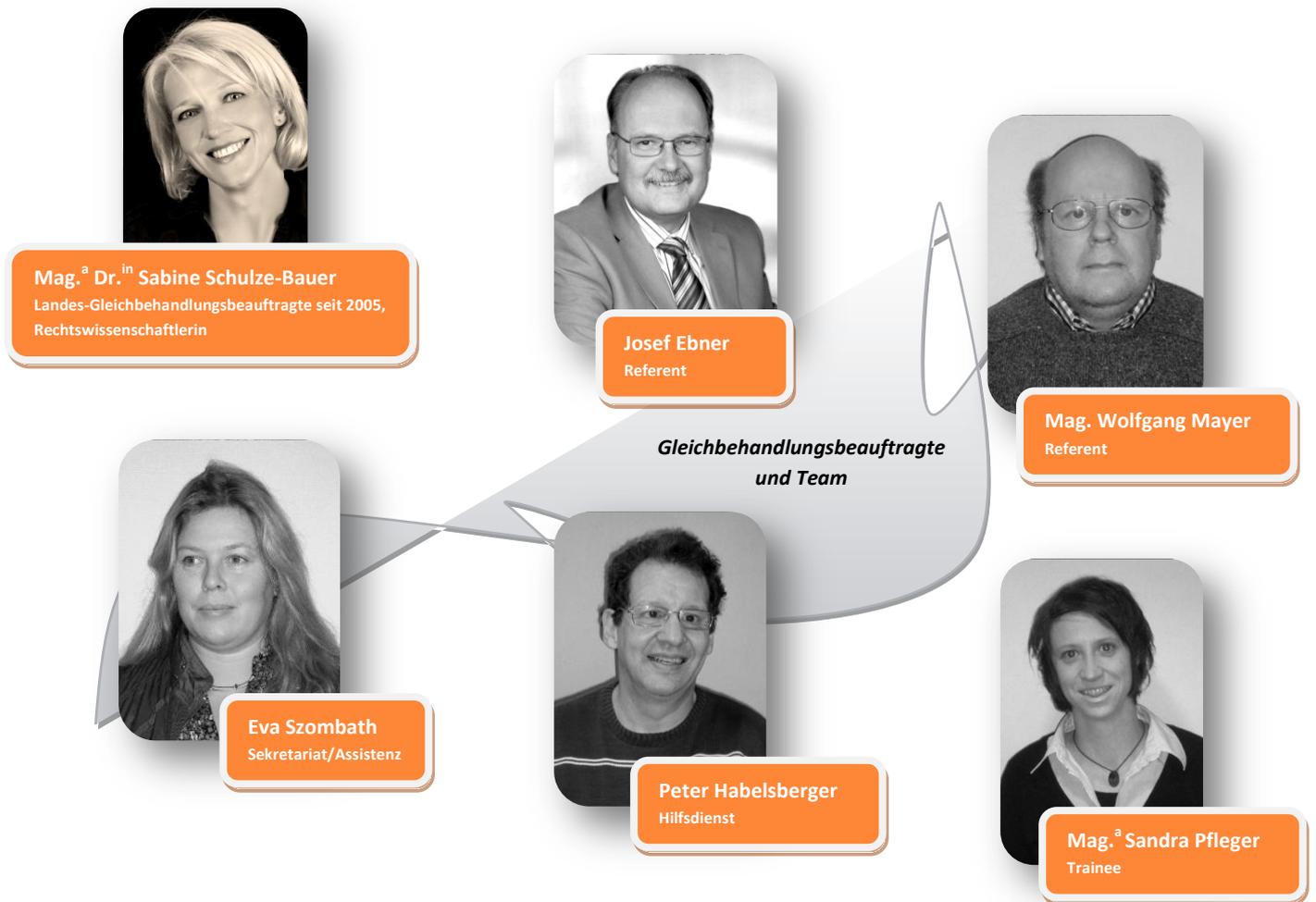
Konkrete Handlungsfelder auf einen Blick:



Das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten besteht aus einem Referenten, einer Assistenz, sowie zwei Mitarbeitern in gestützten Dienstverhältnissen. Seit September 2010 ist eine Trainee im Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten tätig.

Das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung besteht das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten aus sechs Personen:



Das barrierefreie Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten befindet sich seit 2006 in der Sporgasse 29 b, 8010 Graz.

Der Gleichbehandlungsbeauftragten stand im Jahr 2008 ein Budget von 2.100 Euro, welches für die Jahre 2009 und 2010 auf 15.000 Euro erhöht wurde, zur Verfügung.

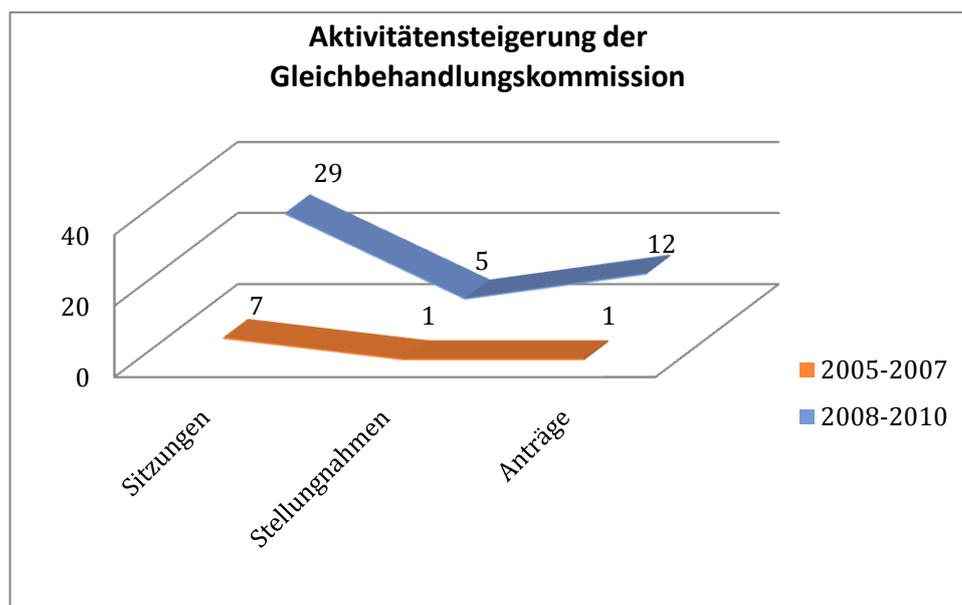
2.2 Gleichbehandlungskommission

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

Mitglieder	Ersatzmitglieder
Mag. ^a Manuela Ganster (<i>Vorsitzende</i>)	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Andrea Rothschädl
Mag. ^a Elisabeth Leitner (<i>Stellvertreterin</i>)	HR Dr. Klaus Rundhammer
HR ⁱⁿ Mag. ^a Alexandra Nagl	Mag. ^a Astrid Kokoschinegg
Elisabeth Aufreiter	Helga Wasner
Doris Kirschner (bis 1.10.2010)	Mag. ^a Ingrid Krammer
Barbara Rieneer	Monique Fitzko

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

Im Zeitraum 2008 bis 2010 fanden **29 Sitzungen** statt, wurden **fünf Stellungnahmen** zu Novellen und Gesetzesentwürfen abgegeben und **12 Anträge auf Gutachtenerstellung** behandelt. Im Vergleich zum Bericht 2005-2008 kam es in den vergangenen drei Jahren zu einem starken Anstieg von Anträgen auf Gutachtenerstellung bei der Gleichbehandlungskommission. (*Näheres dazu siehe Bericht der Gleichbehandlungskommission 2008-2010*).



2.3 Kontaktpersonen

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

Kontaktpersonen sind für das Amt der Landesregierung, die Bezirkshauptmannschaften und politischen Exposituren, die Agrarbezirksbehörden, andere Verwaltungsstellen des Landes, und die Anstalten und Betriebe des Landes zu bestellen.

Für besonders große und organisatorisch trennbare oder örtlich getrennt untergebrachte Dienststellen können zwei oder mehrere Kontaktpersonen bestellt werden. Für zwei oder mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Kontaktperson bestellt werden, wenn dies, unter Berücksichtigung der Personalstruktur der Dienststelle und der Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung, zweckmäßig ist.

Mit Regierungssitzungsbeschluss vom 21.12.2009 wurden **137 Kontaktpersonen** für einen bestimmten örtlichen Wirkungsbereich auf die Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung bestellt.

In Gemeinden mit mindestens 15 Bediensteten hat der Gemeinderat auf Vorschlag der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters eine Kontaktperson für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen.

Mit Stand 31.12.2010 waren **166 Kontaktpersonen** in den steirischen Gemeinden bestellt.

Kontaktpersonen betreffend LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen sind nach den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bei einer gebotenen Frauenförderung von der Landesregierung zu bestellen.

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung waren keine Kontaktpersonen für den Bereich der öffentlichen Pflichtschulen sowie der land- und forstwirtschaftlichen Schulen nominiert, da aufgrund der Personalstruktur eine Frauenförderung im Sinne des Landes- und des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht geboten war.

Für den Bereich der BerufsschullehrerInnen ist das Nominierungsverfahren von Kontaktpersonen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten eingeleitet worden.

Im Anhang ist eine detaillierte Auflistung der einzelnen Kontaktpersonen in den Gemeinden, der KAGes und des Landesdienstes zu finden. Weiters können die bestellten Kontaktpersonen unter dem Link www.gleichbehandlung.steiermark.at abgerufen werden.

Schulung der Kontaktpersonen:

Von der Gleichbehandlungsbeauftragten werden jährlich Schulungen für Kontaktpersonen veranstaltet, welche im Jahresrhythmus wechselnd, unterschiedliche fachspezifische Schwerpunkte zum Inhalt haben.

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

Im Jahr **2008** fanden drei Fortbildungsveranstaltungen statt. Unterschiedliche Menschentypen und Denkmuster sind entscheidend für unser Verhalten. „Unser Denkgefängnis“ - Vortrag mit anschließendem Workshop von und mit Dr. Alfred Endl.

2009 lautete das Thema der Schulung „Burnout“. In drei Veranstaltungen wurde dieses Thema ausführlich behandelt und verschiedene Fallbeispiele gezeigt. Als Vortragende konnte die Expertin Dr.ⁱⁿ Renate Augusta gewonnen werden.

Wie im Jahr 2008 konnte aufgrund der großen Nachfrage auch im Jahr **2010** wieder Dr. Alfred Endl als Vortragender gewonnen werden. Das Thema „Glücklich-Sein“ wurde neu interpretiert und es konnten viele wertvolle Anregungen aus dieser Veranstaltung mitgenommen werden.

II. Spezielle Fachbereiche

Im Folgenden werden wesentliche Daten und Fakten, sowie auffällige Veränderungen im Personalwesen grafisch dargestellt und analysiert. Weiters bezieht sich das vorliegende Kapitel auf die konkreten Handlungsfelder der Gleichbehandlungsbeauftragten. Hierbei werden spezifische Aktionen und Veränderungen, welche sich im Berichtszeitraum zugetragen haben, fokussiert. Zum Abschluss dieses Kapitels werden auch Daten aus den Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung dargestellt und erläutert.

3. Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und Frauenförderung

„Es ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt voranzutreiben. Denn alle Studien zeigen uns, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen Wirtschaftswachstum und der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie von Frauen in Führungspositionen gibt“, so Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek am 3. November 2009, anlässlich eines Vortrages zum Fortschritt bei der Erstellung des Nationalen Aktionsplans für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Durch Förderungsmaßnahmen soll der bestehende Frauenanteil der dauernd beschäftigten Bediensteten in den einzelnen Gehaltsklassen oder Verwendungs-/Entlohnungsgruppen sowie Funktionen in einer Dienststelle auf 50% erhöht werden.

Im Bereich der Krankenanstalten sollen vor allem Maßnahmen zur Förderung von Frauen im ärztlichen Bereich sowie im Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich gesetzt werden.

3.1 Landesverwaltung

Nachstehend Angaben zum Personalstand innerhalb der Landesverwaltung. Die Daten beziehen sich auf den Berichtszeitraum 2008-2010. Stichtag ist jeweils der 31.12.

Tarifgruppe	2008			2009			2010		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
A	403	159	562	375	158	533	364	155	519
B	476	426	902	446	415	861	427	410	837
B1	6	0	6	3	0	3	3	0	3
C	430	955	1385	377	909	1286	348	880	1228
D	177	349	526	169	333	502	156	304	460
E	10	20	30	9	18	27	8	19	27
FIXBEZUG	10	10	20	8	14	22	5	15	20
K3	0	22	22	0	7	7	0	5	5
L1	13	10	23	12	9	21	12	9	21
L2A2	44	64	108	43	63	106	46	61	107
L2B1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
L3	4	1	5	4	1	5	3	1	4
Lehrlinge	85	77	162	111	99	210	131	103	234
P2	78	6	84	77	6	83	75	6	81
P3	217	6	223	195	6	201	162	6	168
P4	178	329	507	150	316	466	145	300	445
P5	6	93	99	4	76	80	3	57	60
Praktikanten	4	6	10	1	6	7	1	10	11
SII/1	2	19	21	2	14	16	2	14	16
SII/2	8	117	125	10	122	132	9	123	132
SII/3	2	68	70	0	68	68	1	71	72
SII/4	7	156	163	6	155	161	10	163	173
SII/5	0	17	17	0	19	19	0	26	26
SIV/2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
SIV/6	10	23	33	10	21	31	10	20	30
SIV/7	7	12	19	7	12	19	7	11	18
SIV/8	1	9	10	1	9	10	1	9	10
SIV/9	5	124	129	7	129	136	7	127	134
ST01	21	65	86	29	80	109	33	110	143
ST02	0	21	21	4	26	30	4	29	33
ST03	221	10	231	267	10	277	298	10	308
ST04	5	19	24	10	22	32	23	34	57
ST05	32	174	206	47	210	257	53	251	304
ST06	96	133	229	96	146	242	89	146	235
ST07	405	160	565	421	180	601	463	201	664
ST08	176	103	279	185	119	304	187	131	318
ST09	90	70	160	90	67	157	95	67	162
ST10	29	44	73	35	44	79	52	61	113
ST11	69	62	131	79	83	162	81	91	172
ST12	114	164	278	117	195	312	130	222	352
ST13	34	34	68	42	37	79	48	41	89
ST14	119	103	222	128	120	248	138	129	267
ST15	37	22	59	43	26	69	46	33	79
ST16	10	13	23	13	14	27	12	14	26
ST17	3	0	3	3	1	4	2	1	3
ST18	7	1	8	8	1	9	10	1	11

ST19	7	8	15	9	8	17	10	8	18
ST22	2	0	2	2	0	2	2	0	2
ST23	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Trainees	7	7	14	34	31	65	7	12	19
Gesamtergeb.	3671	4293	7964	3693	4407	8100	3723	4500	8223

davon:	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Gestützte	160	132	292	163	138	301	167	140	307
Nicht-Ö	8	19	27	14	22	36	14	26	40

Es ist zu beobachten, dass der Anteil weiblicher Bediensteter in der Steiermärkischen Landesverwaltung um ein Geringes höher ist, als der Anteil an beschäftigten Männern. Im Jahr 2010 waren rund 55% der Bediensteten weiblichen Geschlechts.

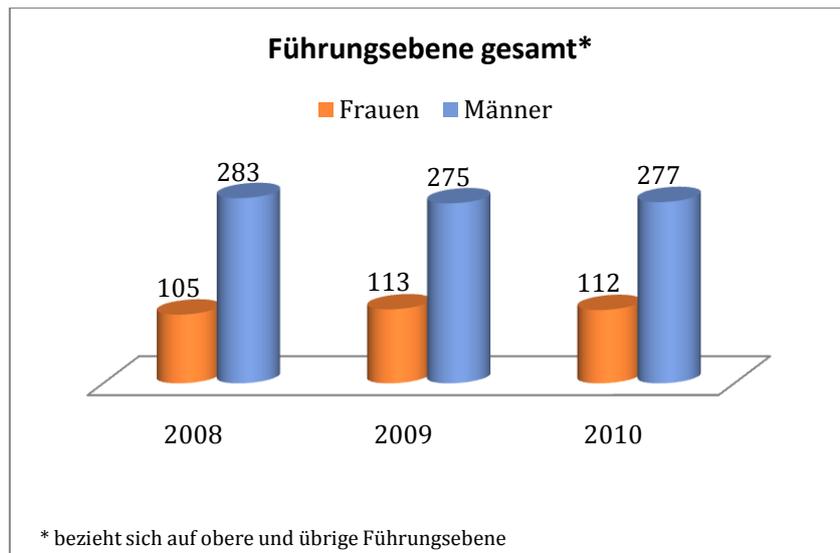
Bedienstete in Führungspositionen:

Die Daten der obersten Führungsebene beziehen sich auf LeiterInnen von Abteilungsgruppen, Abteilungen, Fachabteilungen, Bezirkshauptmannschaften, der Agrarbezirksbehörde sowie von politischen Büros.

Die Daten der übrigen Führungskräfte beziehen sich auf Führungsfunktionen auf der Ebene von Referatsleitungen.

	2008	2009	2010
oberste Führungsebene			
Frauen	16	18	18
Männer	68	66	66
<i>davon in Teilzeit</i>			
Frauen	1	1	1
Männer	1	1	1
übrige Führungskräfte			
Frauen	89	95	94
Männer	215	209	211
<i>davon in Teilzeit</i>			
Frauen	16	18	15
Männer	0	0	1

Betrachtet man die gesamte Anzahl an Führungskräften geht eindeutig hervor, dass Männer das dominante Geschlecht innerhalb der Führungsebene der steiermärkischen Landesverwaltung darstellen. Allein im Jahr 2010 waren Frauen in Führungspositionen nur mit einem Anteil von 29% vertreten. 71% der Führungsstellen wurden von männlichen Bediensteten besetzt.



Neuaufnahmen im Berichtszeitraum 2008-2010:

	Männer	Frauen	Gesamt
Neueinstellungen gesamt (inkl. kurzfristige)	616	877	1493
<i>davon:</i>			
dringliche Einstellungen	104	136	240
im ST-Schema	407	468	875
Nicht-Ö	0	1	1
Gestützte	15	13	28
Lehrlinge	131	114	245
FachpraktikantInnen	18	47	65
Trainees	48	49	97
Trainees in den Landesdienst übernommen	35	33	68

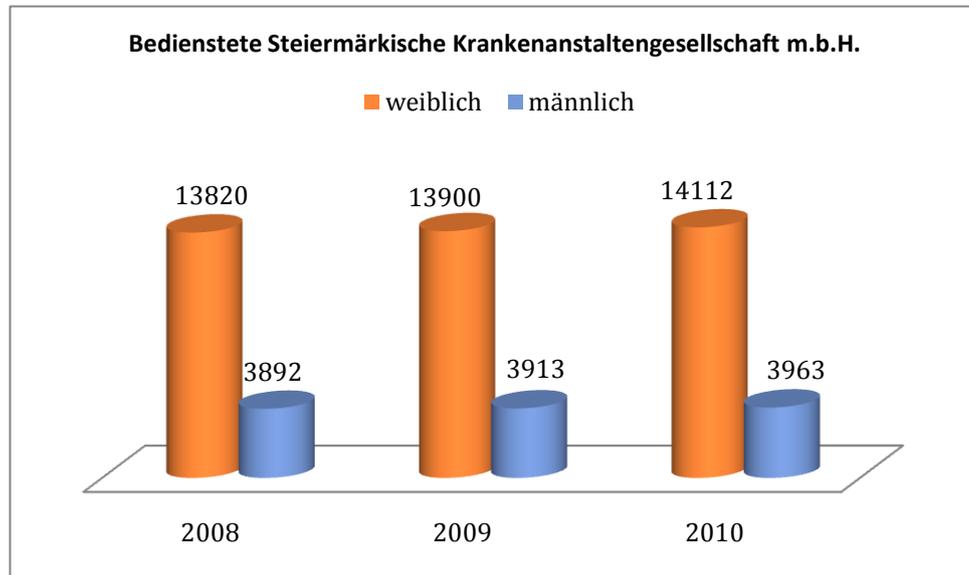
Was die Neueinstellungen während des Berichtszeitraums betrifft, ist eine leichte Vorzugsstellung von Frauen festzuhalten. Rund 59% der neu eingestellten Personen waren zwischen 2008 und 2010 weiblichen Geschlechts.

Weitere Personaldaten der Steiermärkischen Landesverwaltung 2008-2010:

	Männer	Frauen	Gesamt
Fluktuation aus den polit. Büros in die Landesverwaltung	23	57	80
Elternteilzeit	6	132	138
Karenz laut St-MSchKG	7	269	276
unbezahlte Karenz	63	232	295
Altersteilzeit	24	9	33

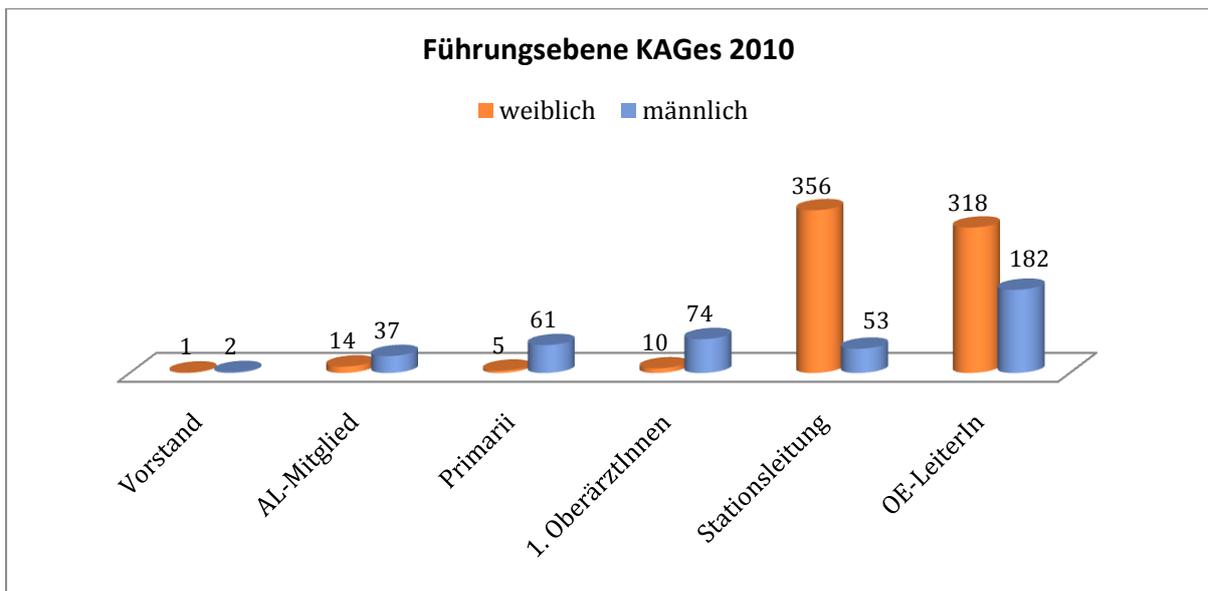
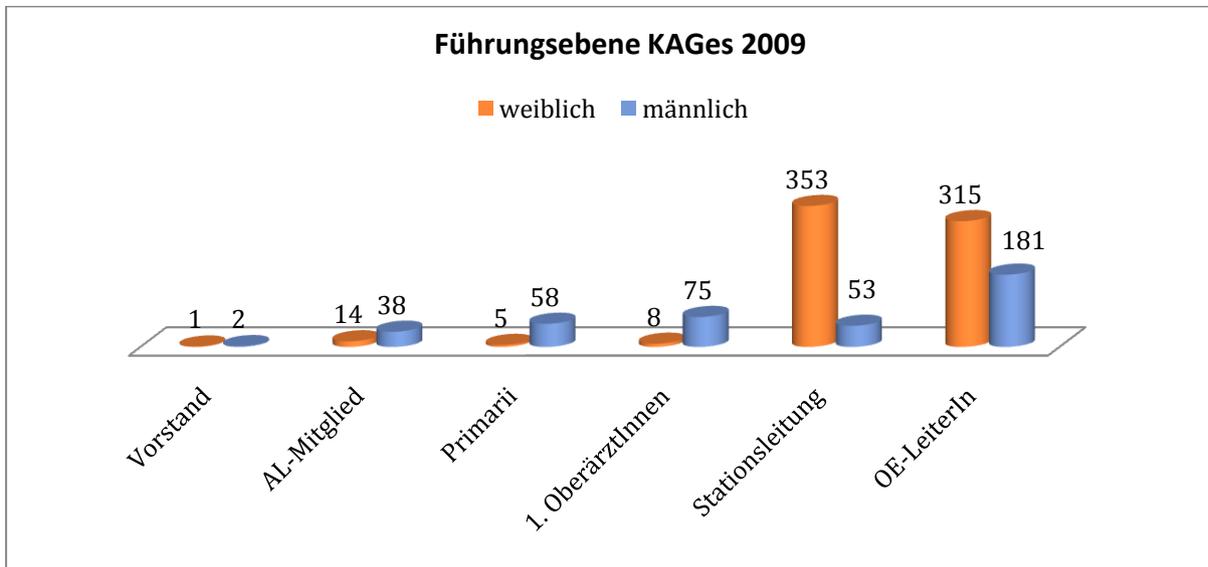
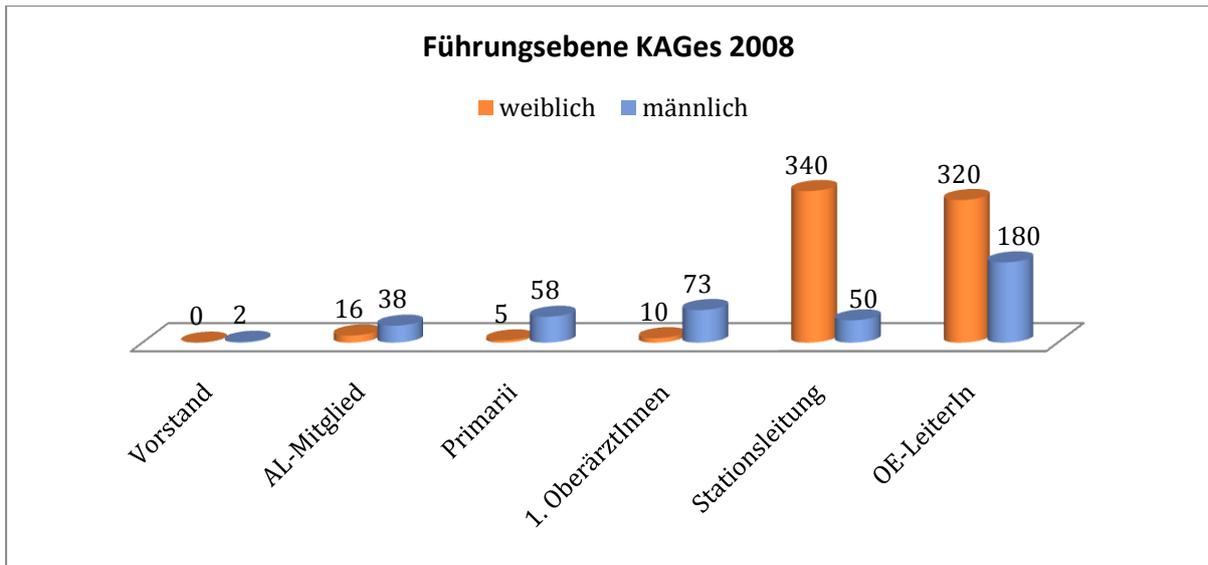
3.2 Steiermärkische Krankenanstalten GesmbH

Das Diagramm unten zeigt die Anzahl beschäftigter Personen im Berichtszeitraum 2008-2010 unterteilt nach Frauen und Männern.



Generell ist ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Im Jahr 2010 waren 78% der Beschäftigten Frauen.

Obwohl auch auf Führungsebene ein starker Frauenanteil zu erkennen ist, werden Führungspositionen, vor allem im ärztlichen Bereich, überwiegend von Männern dominiert.



Führen in Teilzeit im Bereich der KAGes:

Die steiermärkische Krankenanstalten GesmbH bietet ihren MitarbeiterInnen auch auf Führungsebene die Möglichkeit, ihre Tätigkeit durch Inanspruchnahme von Teilzeit auszuführen. Vor allem Frauen scheinen von diesem Angebot zu profitieren. Führen in Teilzeit ermöglicht den Führungspersonen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur im Bereich der Kinderbetreuung, sondern auch im Bereich der Betreuung für pflegebedürftige Angehörige sowie Flexibilität im Bereich der Weiterbildung. Allein im Jahr 2010 wurde das Angebot „Führen in Teilzeit“ von insgesamt **131 Frauen** und **fünf Männern** in Führungspositionen in Anspruch genommen. Bei insgesamt 704 weiblichen Bediensteten in Führungspositionen, entspricht der Anteil jener Frauen, die ihre Tätigkeit in Teilzeit ausführen, rund 16%.

Weitere Personaldaten der Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. 2008-2010:

Karenzurlaube	2008		2009		2010	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
KU nach MSchKG	13	503	10	526	19	609
KU unbezahlt	37	468	28	414	39	382

Bedienstete o. Österr. Staatsbürgerschaft	2008	2009	2010
männlich	84	89	103
weiblich	238	250	274

Einstellung von Bediensteten o. Österr. Staatsbürgerschaft	2008	2009	2010
männlich	12	8	24
weiblich	36	35	56

Lehrlinge	2008		2009		2010	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Lehrlinge in Ausbildung	8	40	10	42	11	48
Aufnahme von Lehrlingen	2	3	3	8	28	19

Im Berichtszeitraum 2008-2010 profitierten insgesamt **368 geschützte MitarbeiterInnen** von den dafür zur Verfügung stehenden 91 Dienstposten. Auch im geschützten Bereich haben die Bediensteten die Möglichkeit ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuführen.

Weiters soll erwähnt werden, dass die KAGes eigeninitiativ Maßnahmen im Rahmen ihrer Personalpolitik etabliert hat, um die Aspekte Gleichbehandlung und Frauenförderung adäquat zu vertreten und umzusetzen.

Im Rahmen des Projektes „**Teilzeit im Turnus**“ bietet die KAGes ÄrztInnen der Allgemeinmedizin flexible Arbeitsstrukturen zur Absolvierung des Turnus. Ein neu gestartetes **Förderprogramm für ärztliche Führungspositionen** richtet sich insbesondere an **Ärztinnen**, mit dem Ziel, Frauen für Führungspositionen vorzubereiten und um den Frauenanteil auf Führungsebene nachhaltig zu stärken. Weiters wurden gezielte Maßnahmen zur **Prävention gegen sexuelle Belästigung** gesetzt. In allen Betrieben der KAGes wurden Informationsbroschüren aufgelegt und es gibt alternativ zu den regulären Beschwerdeverfahren auch die Möglichkeit anonym Beschwerde über eine Wiener Rechtsanwaltskanzlei einzubringen. Durch die Etablierung der genannten Maßnahmen geht die KAGes als positives Beispiel in den Bereichen Gleichbehandlung und Frauenförderung voran.

3.3 Gemeindeverwaltung



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

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

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

Nach wie vor wurde - trotz Hinweis auf die rechtliche Notwendigkeit - nur in zwei Gemeinden ein Frauenförderungsprogramm erlassen.

In der Gemeinde **Bruck an der Mur** trat mit 1.1.2001 und in der Gemeinde **Kapfenberg** mit 1.7.2004 ein Frauenförderungsprogramm in Kraft. In allen übrigen Gemeinden der Steiermark scheint eine Frauenförderung im Sinne des L-GBG durch Erlassung eines Frauenförderungsprogramms nicht geboten zu sein.

3.4 Öffentliche Pflicht-, Berufs- und Fachschulen

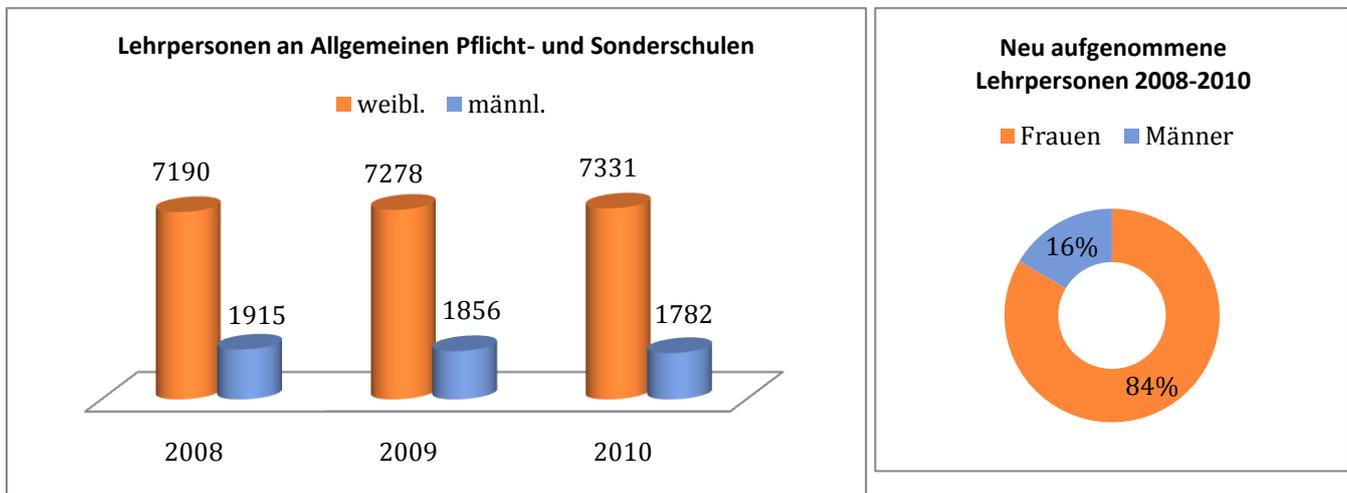


Mit Inkrafttreten des EPG-Anpassungsgesetzes wurde der Geltungsbereich des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auch auf LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen sowie an land- und fortwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen erweitert.

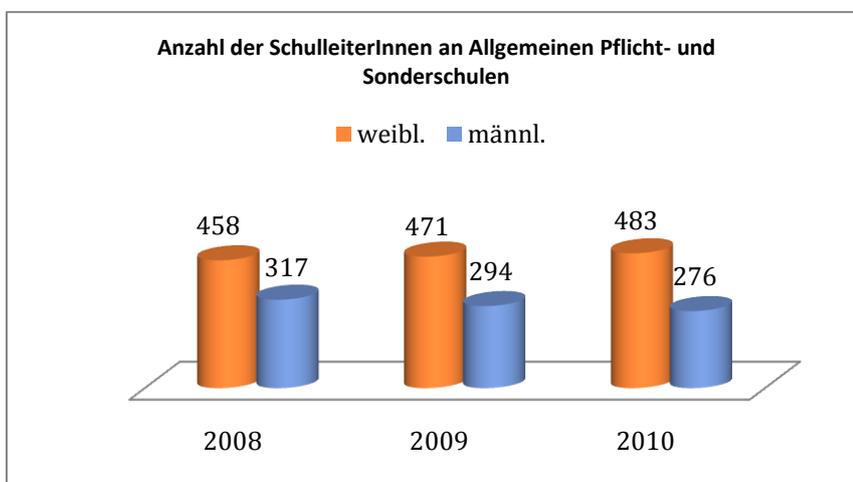
Nachstehend wird der Personalstand der relevanten Schulsparten dargelegt, um einen Überblick über die aktuelle Stellung von Frauen im öffentlichen Schulwesen in der Steiermark zu bieten.

Allgemeine Pflicht- und Sonderschulen:

Betrachtet man den Personalstand innerhalb der Allgemeinen Pflicht- und Sonderschulen ist auf den ersten Blick eine hohe Dominanz an weiblichen Bediensteten festzustellen.



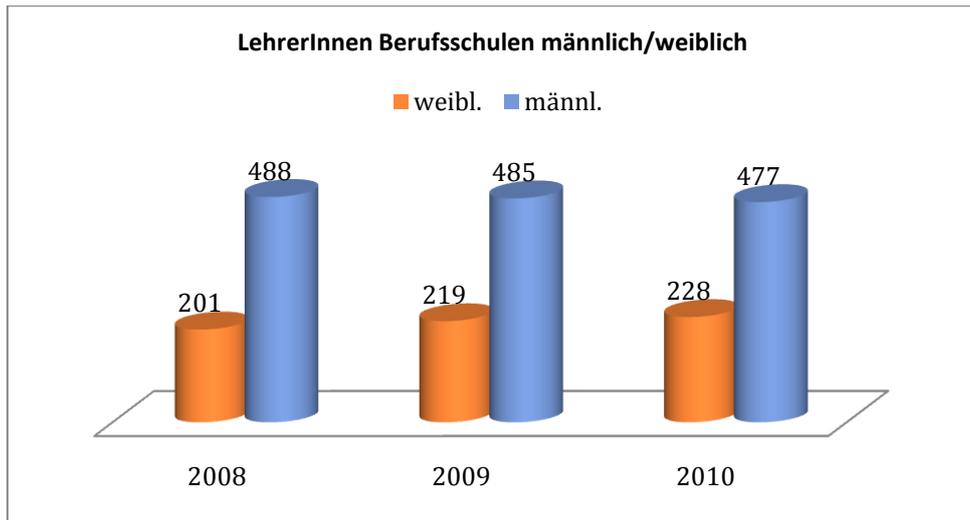
Anhand der statistischen Darstellung wird deutlich, dass sich die Schere zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten von Jahr zu Jahr weiter öffnet. Im gesamten Berichtszeitraum wurden insgesamt 749 Frauen und 148 Männer an den Allgemeinen Pflicht- und Sonderschulen aufgenommen.



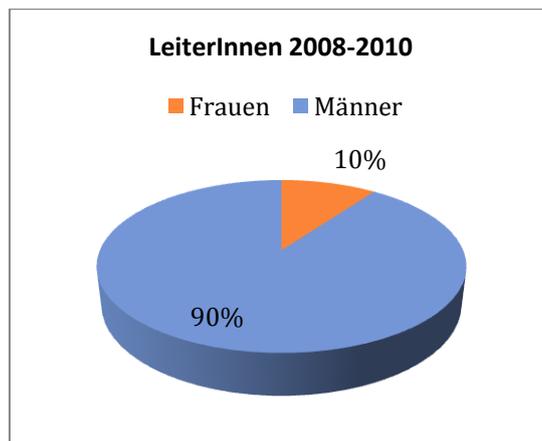
Was die Führungsebene betrifft, so ist auch in diesem Bereich eine Dominanz an weiblichen Personen in Führungspositionen zu verzeichnen. Im Jahr 2010 waren von insgesamt 759 SchulleiterInnen 483 Frauen in dieser Position tätig. Dies entspricht einem Anteil von rund 64% weiblicher Bediensteter in Führungspositionen.

Berufsschulen:

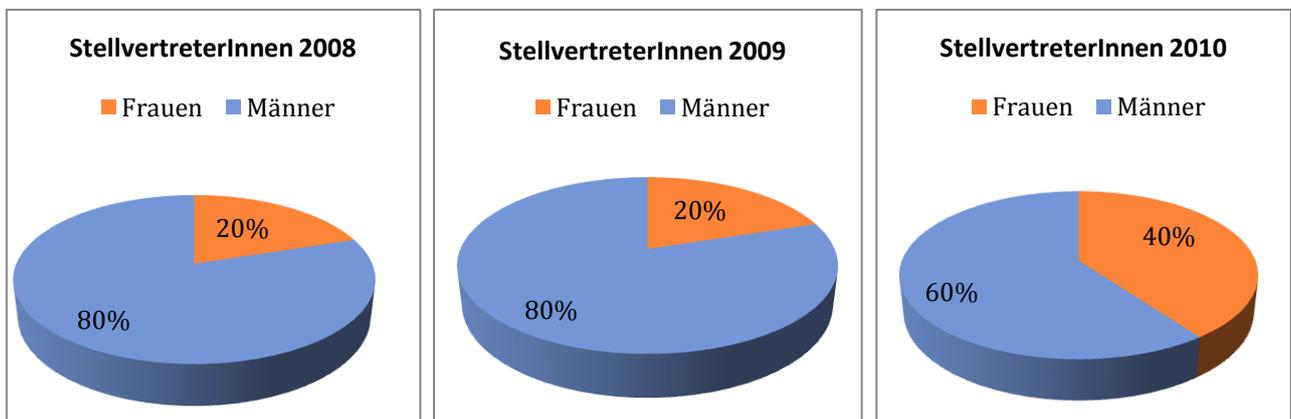
Im Berufsschul-Sektor ist innerhalb der letzten drei Jahre eine geringe Veränderung zu Gunsten weiblicher Bediensteter zu beobachten. Während im Jahr 2008 rund 488 männliche und 201 weibliche LehrerInnen in den steirischen Berufsschulen beschäftigt waren, beträgt deren Zahl im Jahr 2010 auf Seiten der weiblichen Bediensteten 228 und der männlichen Bediensteten 477.



In Führungspositionen, sprich Funktionen als LeiterIn oder StellvertreterIn, ist eine starke Dominanz an männlichen Beschäftigten festzustellen. Während des gesamten Berichtszeitraums waren von insgesamt 20 LeiterInnen nur **zwei Frauen** in dieser Führungsposition tätig.

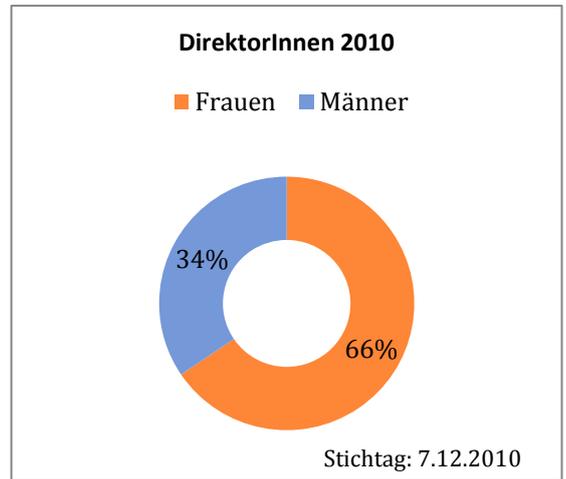
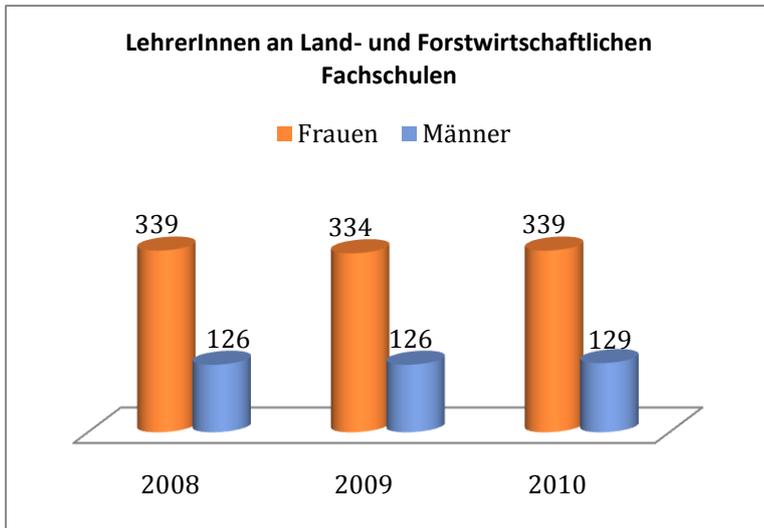


In der Funktion der StellvertreterInnen ist eine geringe positive Veränderung zu sehen. Im Jahr 2008 sowie im Jahr 2009 befanden sich unter den 20 StellvertreterInnen nur vier Frauen, während sich die Zahl der weiblichen StellvertreterInnen im Jahr **2010 bereits auf acht von 20 gesteigert** hat, womit ein Verhältnis von **60:40** erreicht wird.

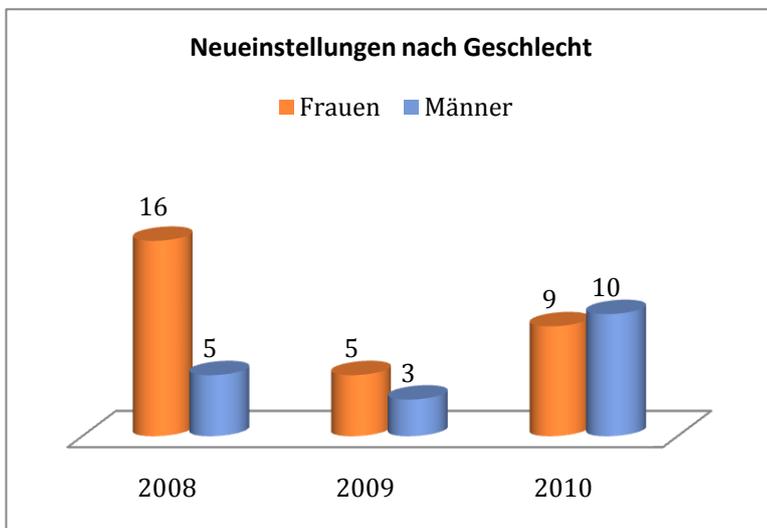


Land- und Forstwirtschaftliche Fachschulen:

In den steirischen Land- und Forstwirtschaftlichen Fachschulen ist generell eine Dominanz an weiblichen Bediensteten zu verzeichnen. Diese entspricht einem Anteil von rund 72% Frauen, welche im Rahmen der Land- und Forstwirtschaftlichen Schulen beschäftigt sind. Auch auf Führungsebene dominieren Frauen derzeit mit 66%.



Anm.: Daten nur von 2010 verfügbar.

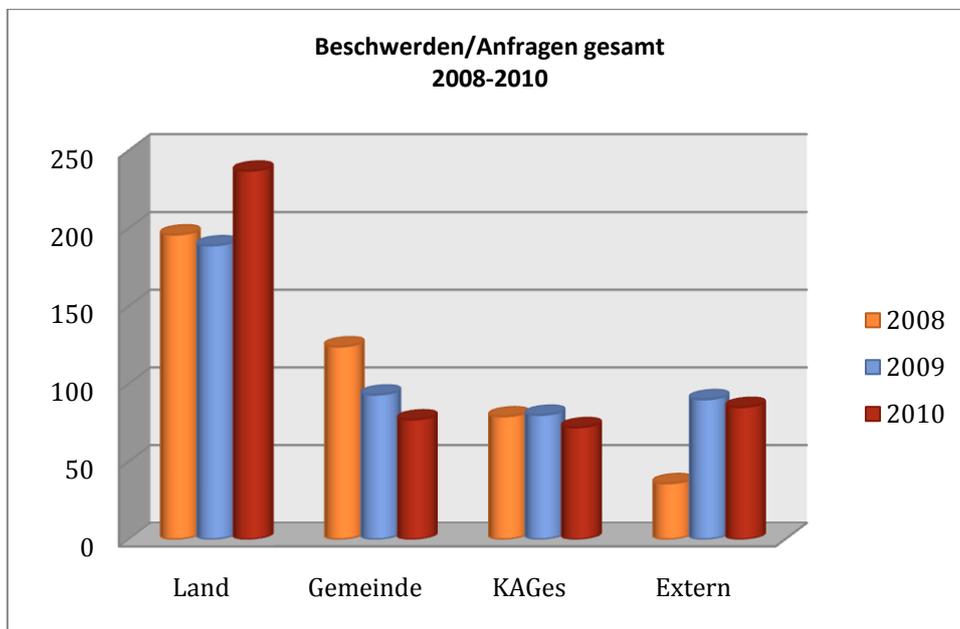


Neueinstellungen an den steirischen Land- und Forstwirtschaftlichen Fachschulen im Berichtszeitraum 2008-2010.

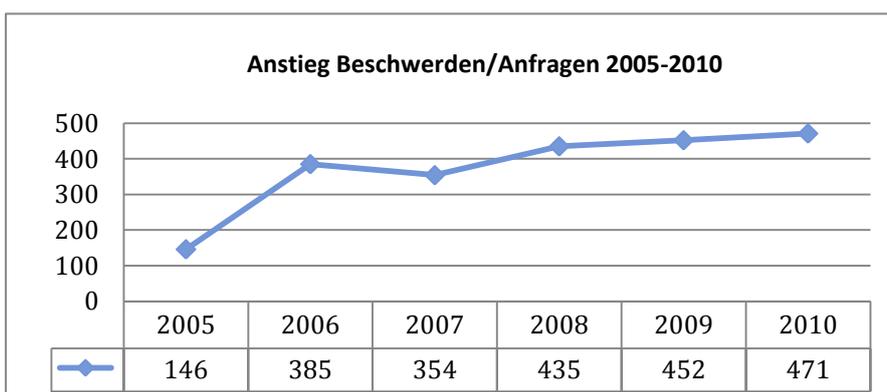
3.5 Anfragen und Beschwerdefälle

Im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis darf niemand wegen des **Geschlechtes**, der **Rasse** oder **ethnischen Herkunft**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Anwendungsbereich dieses Gleichbehandlungsgebotes betrifft Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen sowie Personen, die sich um ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bei diesen bewerben.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum **1358 Beschwerden und Anfragen** unterteilt nach folgenden Zuständigkeitsbereichen im Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten eingegangen.



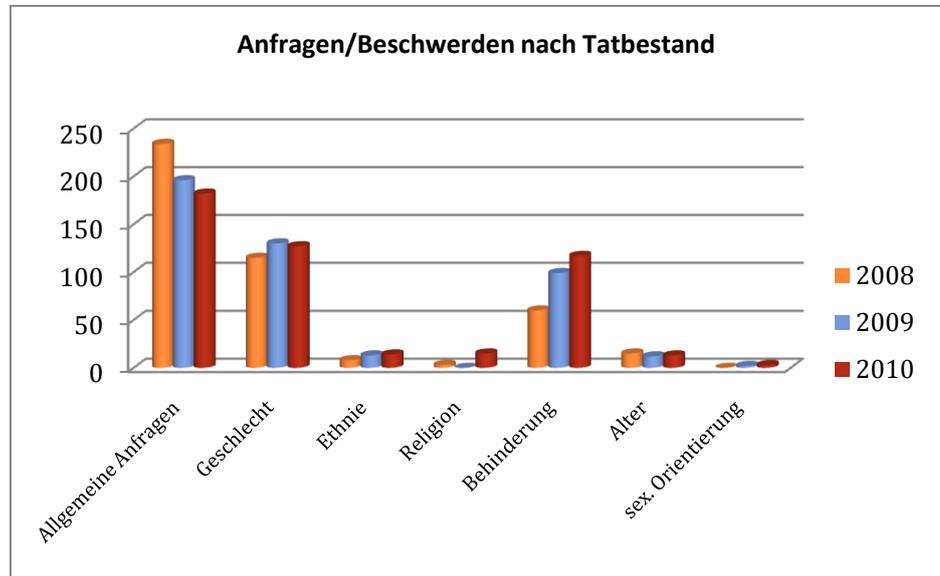
Im Jahr 2010 ist ein Anstieg vor allem im Bereich der Landesverwaltung festzustellen. Während 2008 die Beschwerden und Anfragen, die ausschließlich von MitarbeiterInnen des Landes Steiermark eingegangen sind, bei 196 an der Zahl lagen, waren es im Jahr 2010 bereits 237. Dies entspricht einem Plus von rund 21%.



Vergleicht man generell die Daten der letzten sechs Jahre, ist ein definitiver Anstieg an Anfragen und Beschwerden erkennbar, wodurch ein steigendes Vertrauen in die Aktivitäten der Gleichbehandlungsbeauftragten seinen Ausdruck findet.

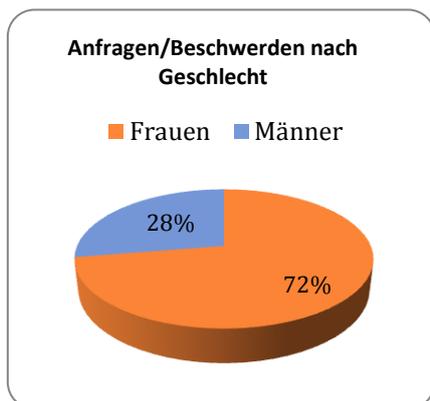
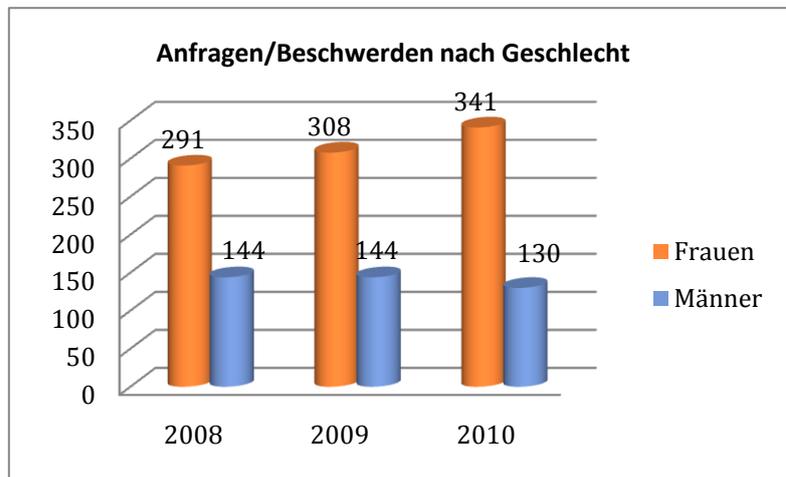
In Kapitel 1 „Gesetzliche Grundlagen“ wurde bereits auf die sechs Diskriminierungstatbestände aufmerksam gemacht. Die häufigsten Beschwerden bzw. Anfragen beziehen sich auf die beiden Tatbestände „Geschlecht“ und „Behinderung“. Abgesehen vom Tatbestand „Alter“ ist in allen übrigen fünf Kategorien ein Anstieg innerhalb der letzten Jahre festzustellen.

Unter die Kategorie „Allgemeine Anfragen“ fallen Interessensfragen in Zusammenhang mit Chancengleichheit und Frauenförderung oder/und Beschwerden und Anfragen, die nicht in direktem Zusammenhang mit dem Landesgleichbehandlungsgesetz stehen.



Eine weitere Auffälligkeit welche bei der Auswertung der statistischen Daten zum Vorschein trat ist die Tatsache, dass Anfragen/Beschwerden von Frauen zunehmen, während sich hingegen die Anfragen der Männer reduzieren.

Generell übertrifft die Anzahl an von Frauen eingereichten Anfragen bzw. Beschwerden jene der männlichen Bediensteten in erheblichem Ausmaß. Im Jahr 2010 gingen von insgesamt 471 Anfragen und Beschwerden 341 von weiblichen und 130 von männlichen Bediensteten des öffentlichen Dienstes im Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten ein.



Prozentuell betrachtet sprechen wir hierbei von einem „weiblichen“ Anteil von 72%, wobei sich der männliche Anteil von eingereichten Anfragen bzw. Beschwerden auf nur 28% bezieht.

3.6 Stellungnahmen und Begutachtungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen des Landes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung berühren, im Begutachtungsverfahren eine Stellungnahme abzugeben sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes in Zusammenhang stehen.

2008
Stellungnahmen
<ol style="list-style-type: none">1) Entwurf über ein Gesetz der Stmk. Landesregierung über die Pensionsansprüche der Landesbeamtinnen/Landesbeamten, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen.2) Gesetz über das Dienstrecht und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark, das Landes-Nebengebührengesetz, das Gesetz über das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der Distriktsärzte und Landesbezirkstierärzte, ihrer Hinterbliebenen und Angehörigen sowie das Stmk. Bezügegesetz.3) Gesetz mit dem das Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, LGBl. Nr. 66/2004, geändert wird.4) Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes; Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulerhaltungsgesetzes; Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Schulzeitausführungsgesetzes.
Begutachtungen
<ol style="list-style-type: none">1) Entwurf zur Änderung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes.2) Novelle zum Steiermärkischen Kinderbetreuungsförderungsgesetz.3) Gleichgeschlechtliche Partnerschaften; Arbeitsgruppe beim BMGFJ; Rechtsbestimmungen.4) Entwurf des Frauenförderungsplans für den Bereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.5) Bundesgesetz mit dem das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft geändert werden.
2009
Stellungnahmen
<ol style="list-style-type: none">1) Entwurf einer Novelle des Steiermärkischen Pflichtschulorganisations-Ausführungsgesetzes.2) Selbständiger Antrag, betreffend „Der weiß-grüne Weg – Family-Mainstreaming“.3) Gesetz über eine Änderung von Bestimmungen über die Weisungsfreistellung und die Selbstverwaltung.
Begutachtungen
<ol style="list-style-type: none">1) Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung über die Anwendung des Kollektivvertrages des Bundes über die Pensionskassenzusage.
2010
Stellungnahmen
<ol style="list-style-type: none">1) Entwurf eines Gesetzes über die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Mädchen und Frauen (Steiermärkisches Mädchen- und Frauenförderungsgesetz – StMFFG).2) Selbständiger Antrag betreffend „Der weiß-grüne Weg – Family-Mainstreaming“.3) Umfrage auf Empfehlung der GBB Salzburg: Einstellungspraxis der DienstgeberInnen bei den stark frauendominierten Berufsgruppen der KindergartenpädagogInnen, Kindergarten-AssistentInnen und ErzieherInnen.
Begutachtungen
<ol style="list-style-type: none">1) Entwurf zur Änderung des Niederösterreichischen Gleichbehandlungsgesetzes.2) Novelle zum Steiermärkischen Kinderbetreuungsförderungsgesetz.3) Entwurf eines Gesetzes, zur Änderung des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes.4) Stmk. EPG-Anpassungsgesetz.5) OÖ Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2010.

3.7 Ausschreibungen

Gemäß § 9 Abs. 3 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind Ausschreibungen vor Kundmachung zur Überprüfung auf Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsprogramms der Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln. Werden von der Gleichbehandlungsbeauftragten innerhalb von zehn Tagen keine Einwände erhoben, kann die Ausschreibung kundgemacht werden.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **574 Stellenausschreibungen** hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsprogramms überprüft.

Generell ist ein Rückgang an fehlerhaften Stellenausschreibungen, in Bezug auf gendergerechte Formulierungen, festzustellen. Dadurch wird der Eindruck vermittelt, dass die Akzeptanz gegenüber, sowie der selbstverständliche Umgang mit gendergerechter Sprache sich im Arbeitsalltag manifestieren.

3.8 Aus- und Weiterbildung

Eines der Ziele der Steirischen Landesverwaltungsakademie als interner Dienstleister für Aus- und Fortbildungsfragen ist es, ein möglichst breit gefächertes Seminarprogramm für die unterschiedlichsten Zielgruppen zu erstellen. Das Angebot erstreckt sich von der Fachausbildung (z.B. für JuristInnen, TechnikerInnen, SozialarbeiterInnen, SekretärInnen/SachbearbeiterInnen), über die Führungskräfteausbildung bis hin zu persönlichkeitsbildenden und Spezialseminaren/-ausbildungen. Dieses Angebot steht im Sinne der Chancengleichheit jedermann/-frau zur Verfügung. Aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenstellungen im Landesdienst wird z.B. der Bereich „Führungsassistenz“ eindeutig von Frauen repräsentiert, hingegen sind im technischen Bereich oder Straßenerhaltungsdienst überwiegend Männer vertreten. Dadurch hält sich der Frauen-/Männeranteil bei den Seminaren in etwa die Waage, was jedoch aufgrund der derzeitigen technischen Möglichkeiten nicht dezidiert ausgewertet werden kann.

Ergänzt wird das Seminarangebot seit vielen Jahren durch einen eigenen Schwerpunkt für Frauen. Das hierfür angebotene Schulungsprogramm resultiert aus den Seminarbeurteilungen/ Rückmeldungen der Teilnehmerinnen vergangener Seminare und der im Sinne eines effizienten Bildungscontrollings geführten Gespräche mit einzelnen Bediensteten einige Zeit nach dem Seminar. Geschult wird insbesondere in den Bereichen Selbstmanagement, Kommunikation/Rhetorik und Führungsverhalten immer mit dem Focus auf Vereinbarung von Familie und Beruf. Ebenso gewinnt das Thema kollegiale Beratung in diesem Zusammenhang immer mehr an Bedeutung und hiezu bietet die Steirische Landesverwaltungsakademie Unterstützung an.

Viele Jahre wurde über die Steirische Landesverwaltungsakademie eine eigene vierteilige WiedereinsteigerInnen-Schulung angeboten, die sich schwerpunktmäßig mit den Themen Selbstorganisation, Zeitmanagement, Selbstmotivation und Stressmanagement befasste. Parallel dazu wurde die angesprochene Zielgruppe auch während der Karenzzeit über Schulungsmaßnahmen im EDV-Bereich informiert, da in diesem Bereich ein hoher Schulungsbedarf geortet wurde. Eine gesonderte Kinder-

betreuung wurde nicht angeboten, lediglich wurde als Service der Steirischen Landesverwaltungsakademie eine Liste steirischer Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt.

Abgelöst wurde die WiedereinsteigerInnen-Schulung der Steirischen Landesverwaltungsakademie durch die seitens der Abteilung 5 Personal ins Leben gerufene Initiative „(Ich) Komm wieder“. Dieses Servicepaket beinhaltet umfassende Informationen und Angebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger (und für deren Führungskräfte), um die betriebliche Integration aufrecht zu erhalten und damit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Insbesondere wird auch auf das umfangreiche Schulungsangebot der Steirischen Landesverwaltungsakademie verwiesen, was durch eine eigene Zugriffsberechtigung auf das Landesdatennetz sicher gestellt wird.

Seit vielen Jahren finden sich im Seminarprogramm auch eigene Schulungen für KollegInnen mit besonderen Bedürfnissen. An dieser Stelle sei besonders auf die gute Kooperation mit der Behindertenvertrauensperson hingewiesen, die inhaltlich stark in die Seminargestaltung eingebunden ist. Vornehmlich wird in den Bereichen Persönlichkeitsbildung und Gesundheit geschult, wobei auf die grundsätzliche Sensibilisierung im Umgang mit Behinderung größter Wert gelegt wird. Die angebotenen Seminare finden zum Teil in den barrierefreien Räumlichkeiten der Steirischen Landesverwaltungsakademie sowie in ausgewählten behindertengerechten Seminarhotels statt.

Zum Thema Diversität und Gleichbehandlung gibt es eine gute Kooperation mit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark sowie mit der für Diversitätsfragen zuständigen Stelle in der Fachabteilung 6A. Hier steht die Steirische Landesverwaltungsakademie als Kooperationspartner zur Verfügung und diese Themen werden vornehmlich in die Führungskräfteprogramme der Steirischen Landesverwaltungsakademie integriert. Weiterführende Schulungskonzepte befinden sich in der Ausarbeitungsphase.

Für alle neu in den Landesdienst eingetretenen KollegInnen ist eine verpflichtende Grundausbildung zu absolvieren. Der Umfang der dienstlichen Ausbildung richtet sich nach den Anforderungen, die die jeweilige Stelle für den/die StelleninhaberIn mit sich bringt. Das Ausbildungskonzept ist so angelegt, dass die Bediensteten während ihrer gesamten Berufslaufbahn vom Dienstantritt bis hin zur Pensionierung mit entsprechenden Bildungsmaßnahmen unterstützt, gefördert und begleitet werden. Die Anzahl der Kurse variiert von Jahr zu Jahr je nach Neuaufnahmen. Im Jahr 2010 haben beispielsweise 518 Personen am Einführungstag teilgenommen und wurden insgesamt fünf Grundausbildungskurse durchgeführt.

Abschließend ist festzuhalten, dass das umfangreiche Seminarangebot der Steirischen Landesverwaltungsakademie, die nach ISO 9001:2008 zertifiziert ist, von den KollegInnen im Landesdienst sehr gut angenommen wird, was nicht zuletzt auf die hohe Qualität der Seminare zurückzuführen ist (Leistungsdaten 2010: insgesamt 290 Seminare, 3.942 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Bewertungsdurchschnitt der Seminare: Inhalt: 1,22, Vortragende: 1,11 – bewertet nach dem Schulnotensystem von 1-5). Entscheidend für die Qualität der Seminare ist auch die sorgfältige Auswahl der ReferentInnen, wobei aus betriebswirtschaftlichen Gründen landesinternen ReferentInnen (vornehmlich im Bereich der Fach- und Grundausbildung) der Vorzug gegeben wird. Das Verhältnis weiblicher/männlicher Vortragender scheint ausgewogen zu sein, wobei es dazu derzeit keine eigene statistische Auswertung gibt.

3.9 Mediation & Schlichtung

Viele Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder sexueller Belästigung gehen mit – zumindest subjektiv empfundenen – Mobbingangriffen einher.

In den meisten der Fälle, in denen das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten um Unterstützung gebeten wird, steht an erster Stelle der Wunsch nach Beendigung der belastenden Situation.

Unter der Voraussetzung, dass die betroffenen Konfliktparteien an einer gemeinsamen Problemlösung interessiert sind, ist die Form der Schlichtung und Mediation ein probates Mittel, diesem Wunsch zu entsprechen.

Vorteile des Mediationsverfahrens:

- *Die Autonomie und Selbstbestimmtheit der Beteiligten bleiben zur Gänze erhalten.*
- *Persönliche Interessen können eingebracht und berücksichtigt werden.*
- *Lösungen werden verhandelt und nicht erkämpft.*
- *Durch positive Veränderung in der Beziehung zum/zur KonfliktpartnerIn wird eine faire Basis für eine weitere Zusammenarbeit geschaffen.*

In all jenen Fällen, bei denen die Lösung eines Problems und nicht die Verurteilung der anderen Konfliktpartei im Vordergrund stand, hat sich die Mediation als geeignetes Instrument zur Konfliktregulierung bewährt.

So konnten im Berichtszeitraum durch Mediation bzw. durch mediative Gespräche **34** Schlichtungsverfahren positiv erledigt werden.

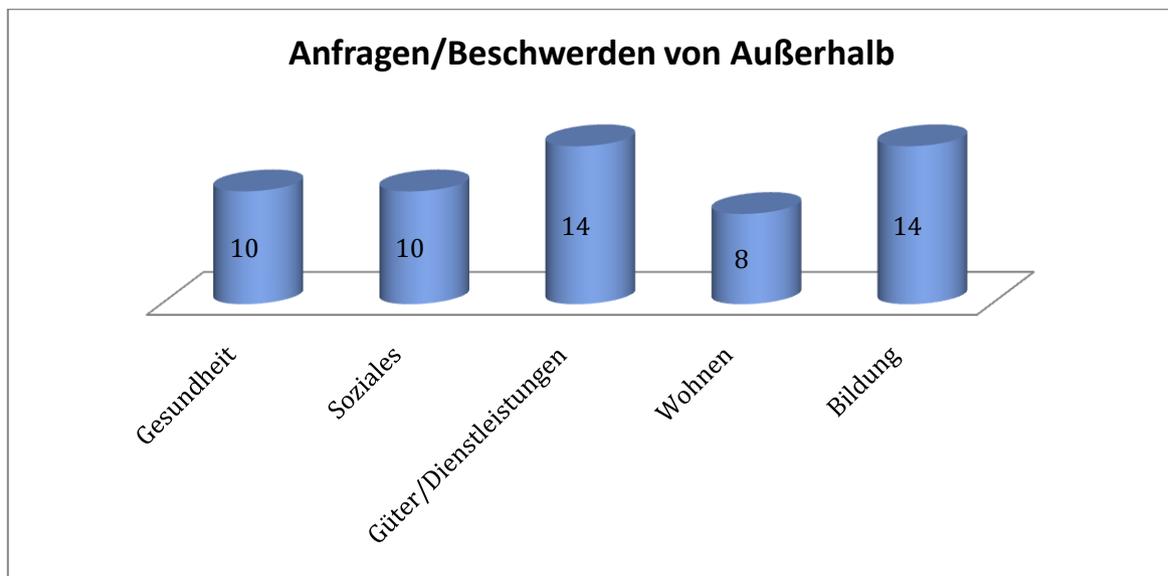
Unterteilung nach Tatbestand	
Geschlecht:	17
Rasse/ethnische Herkunft:	0
Behinderung:	15
Alter:	0
Religion/Weltanschauung:	0
Sexuelle Orientierung:	1
Sonstige:	1

4. Gleichbehandlung in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände dürfen niemanden im Hinblick auf Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf

- *Gesundheit*
- *Soziales*
- *Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum und*
- *Bildung*

unmittelbar oder mittelbar diskriminieren.



Im Berichtszeitraum gingen diesbezüglich 56 Beschwerden ein.

Der **Geltungsbereich** des § 32 L-GBG betrifft grundsätzlich nur die Hoheitsverwaltung. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich auf die **Notwendigkeit einer gesetzlich normierten Klärung** hingewiesen, dass das Gleichbehandlungsgebot in Bereichen außerhalb von Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung - ähnlich dem Oberösterreichischen oder Wiener Antidiskriminierungsgesetz - auch auf die **Privatwirtschaftsverwaltung** des Landes und der Gemeinden, sowie auf die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden, Anwendung findet. Desweiteren müsste auch definiert werden, innerhalb welcher **Frist** die Ansprüche bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 32 L-GBG geltend gemacht werden können.

5. Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark hat nicht nur die Aufgabe, den Bediensteten des Landes mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, sondern diese auch über ihre Möglichkeiten und Rechte, welche im Landes-Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben stehen, adäquat und umfangreich zu informieren. Weiters unterliegt sie der Pflicht, auch Privatpersonen, welche sich durch Bedienstete des Landes diskriminiert fühlen, über ihre Rechte aufzuklären. Ein persönliches Anliegen der Gleichbehandlungsbeauftragten ist es, nicht nur Betroffene, sondern die steirische Gesellschaft generell, in Hinblick auf die Themen Gleichbehandlung und Gender zu sensibilisieren, um einen konstruktiven Beitrag zur Fortentwicklung von Gleichbehandlung auf gesellschaftlicher Ebene zu leisten.

Um diese Vorhaben umzusetzen wurden im Laufe der letzten drei Jahre folgende PR-Maßnahmen initiiert und erfolgreich umgesetzt.

5.1 Informationsbroschüren

Folgende Broschüren wurden im Berichtszeitraum aufgelegt:

- *GenderFairness bei der Ausschreibung von Stellen und Funktionen*
- *ChancenGleichheit – Das Landesfrauenförderungsprogramm*
- *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*

Für LehrerInnen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, ist eine eigene Informationsbroschüre über ihre Rechte und Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Gleichbehandlungsbeauftragten in Ausarbeitung.

Die Broschüren stehen auf der Homepage der Gleichbehandlungsbeauftragten unter www.gleichbehandlung.steiermark.at im pdf-Format zum Download zur Verfügung.

5.2 Sprechtag und Newsletter

Im Berichtszeitraum fanden in jedem Bezirk je nach Bedarf ein bis zweimal jährlich Sprechtag der Gleichbehandlungsbeauftragten statt.

Vierteljährlich erschien ein „Newsletter“, welcher die Kontaktpersonen über Termine bezüglich Sprechtag und Schulungen sowie über aktuelle Aktivitäten im Bereich Gleichbehandlung und Frauenförderung informierte.

5.3 Kampagne „Dem Anderssein offen begegnen“



Im Jahr 2009 startete das Gleichbehandlungsbüro eine Anti-Diskriminierungskampagne unter dem Motto „**Dem Anderssein offen Begegnen**“. Die Initiierung dieser Kampagne begründete die Gleichbehandlungsbeauftragte folgendermaßen: „Das neue Landes-Gleichbehandlungsgesetz ist nunmehr seit fünf Jahren in Kraft. Trotzdem ist leider festzustellen, dass Chancengleichheit in der Steiermark nach wie vor nicht selbstverständlich ist. Ich sehe meine Aufgabe deshalb in zwei Schwerpunkten. Einerseits Betroffene über ihre Rechte zu informieren, andererseits präventiv Menschen mit dem „Anderssein“ zu konfrontieren, um Diskriminierungen entgegenzuwirken.“ (Sabine Schulze-Bauer)

Im Zuge der Kampagne wurde in sämtlichen Gemeinden der Steiermark, den Bezirkshauptmannschaften und in allen anderen Dienststellen des Landes entsprechendes Informationsmaterial aufgelegt. Ziel der Kampagne war und ist es, auf die Möglichkeit der Beratung und Information durch die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte aufmerksam zu machen, um so schon im Vorfeld tätig zu werden und Chancengleichheit für alle zu gewährleisten.

5.4 Europatage – 2008, 2009, 2010



Am 9. Mai 1950 wurde in einer Rede des französischen Außenministers Robert Schuman, die Grundidee der heutigen Europäischen Union dargelegt. Aus diesem Anlass findet jährlich im Mai ein Europatagfest statt, an dem auch das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten vertreten ist. Die Europatag-Veranstaltungen stehen ganz im Sinne der Förderung des interkulturellen Dialogs um eine nachhaltige Kooperation und Verflechtung inter-europäischer Nationen und AkteurInnen zu erreichen.

Das Team der Gleichbehandlungsbeauftragten war jedes Jahr mit einem Informationsstand vertreten um InteressentInnen rund um die Themen „Gleichbehandlung“, „Frauenförderung“ und „Diversity“ zu informieren.

5.5 Presseeinschaltungen

- **Einschaltung über die Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark. Behördenführer, Ausgabe 2010/11 „Wer verwaltet die Steiermark“?**
- **Artikel zum Thema „Frauenförderung und Gleichbehandlung im Landesdienst“. Erschienen im Magazin „Steirische Berichte“ (2010).**
- **Die Wiederwahl der steiermärkischen Landesgleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer wurde in den Panther News, Ausgabe April 2010, publiziert.**
- **Artikel über die von der Gleichbehandlungsbeauftragten mitinitiierten Veranstaltung „Behinderung und Armut“ in der Monatszeitung „Die Gemeinde“. Publikation Dezember 2010.**
- **„Ansprechpartner vor Ort – neue Kommission und Kontaktpersonen“. Einschaltung Panther News, April 2010.**
- **Stellungnahmen der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Thema „Gleichbehandlung“ im Themenheft der Landentwicklung „Frauen Wirtschaft“ Ausgabe 1/2010.**
- **Presseaussendung November 2009: „Dem Anderssein offen begegnen“.**
- **Einschaltung zum Thema „Erfolgreich Führen“. Panther News, März 2009.**
- **Berichterstattung über die Kontaktpersonenschulungen welche vom Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten im Jahr 2009 veranstaltet wurden. Panther News, Ausgabe März 2009.**
- **Radio Interview mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer im Regionalsender Radio Hartberg zum Thema „Gleichbehandlung—nicht selbstverständlich.“ Gesendet wurde das Interview am 23. Juli 2009.**
- **Einschaltung im Nachrichtenblatt „Blick Hinein“ der Bezirkshauptmannschaft Hartberg. Information über die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie über geplante Sprechstage. Ausgabe 2, 2009.**
- **Presseaussendung Juni 2008: „Einsatz für mehr Chancengleichheit“.**
- **Bericht in der Wochenzeitung „Die Woche“ zum Thema „Titel ohne Mittel: Steiermark pfeift auf Gleichbehandlung“. Inklusive Interview mit der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer. Juli 2008.**
- **Informativer Artikel über das steiermärkische Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeiterkammer Zeitung ZAK. Juni 2008.**

Die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung spielen im zeitgenössischen wirtschaftlichen und sozialen Kontext eine entscheidende Rolle. Um die Gesellschaft in dieser Hinsicht zu sensibilisieren bzw. das Bewusstsein der BürgerInnen in Bezug auf die Notwendigkeit von Gleichbehandlung zu schärfen ist eine konstante mediale Präsenz unabdingbar.

6. Projekte/Konferenzen

6.1 Nationale Projekte

Treat me Right

Aktive Teilnahme an der vom Verein ZEBRA initiierten Veranstaltungsreihe „Treat me Right“ zum Thema Anti-Diskriminierung. Die Gleichbehandlungsbeauftragte referierte am Anti-Diskriminierungstag über die Grundsätze und Herausforderungen des steirischen Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.

360° Führungskräfte-Feedback

Steirische Führungskräfte im öffentlichen Dienst hatten im November 2008 die Möglichkeit, an einem Feedback-Prozess zu ihrer Führungsarbeit teilzunehmen. Ziel des 360° Feedback-Projekts war es, den Führungspersonen einen Einblick in ihre Stärken und Schwächen zu ermöglichen, sowie die Fähigkeit der Selbstreflexion zu fördern.

Die Gesamtergebnisse, sowie Erkenntnisse und die Ableitung weiterer Schritte wurden in einer abschließenden Sitzung im Februar 2009 präsentiert.

Initiiert wurde dieses Projekt von der Abteilung 5 – Personal. Die Gleichbehandlungsbeauftragte fungierte als aktives Mitglied im Projektteam.

Regionalisierung des Projektes „sexismusfreie Zone“

In Graz wurde vom Frauendokumentations- und Projektzentrum DOKU mit der Unterstützung der Stadt Graz das Projekt „gender findet staDt – sexismusfreie Zone“ im Zeitraum von Oktober 2006 bis Juni 2007 durchgeführt. Ziel des Projekts war eine Wahrnehmungsschulung für Sexismen im öffentlichen Raum und das anschließende Aufzeigen von Alternativen, damit der öffentliche Raum der Stadt Graz etappenweise zur sexismusfreien Zone werde.

Im Jahr 2008 wurde vom Sozialausschuss der Vorschlag angenommen, einen Arbeitskreis unter Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark, mit VertreterInnen des Gemeinde- und Städtebundes gemeinsam mit ExpertInnen von DOKU Graz und des Referates Frau-Familie-Gesellschaft zu installieren. Der Arbeitskreis nahm sich der Aufgabe an, realistische Umsetzungspläne des Projektes sexismusfreie Zone in Bezugnahme auf regionale Erfordernisse zu erarbeiten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ärztlichen Bereich

Der Arbeitskreis „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ärztlichen Bereich“ mit VertreterInnen der Ärztekammer und der Medizinischen Universität Graz sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Steiermark, engagiert sich seit dem Jahr 2008 für die Entwicklung und Etablierung von zukunftsweisenden und nachhaltigen Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Projekte, welche bis jetzt erfolgreich umgesetzt und initiiert wurden, beziehen sich auf die Themenschwerpunkte „Turnus in Teilzeit“, „Nachtdienstregelung für 50+“, „Altersteilzeit“ und „Tagesmütter/ -väter im Betrieb“. Der Arbeitskreis hat bis dato Bestand.

Die Zwillinge Armut und Behinderung

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Steiermark, die Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung und die Fachabteilung 1E Europa und Außenbeziehungen haben in einem kooperativen Arbeitsprozess im Rahmen des „Europäischen Jahres zur Bekämpfung der Armut und sozialen Aus-

grenzung“ das Projekt „Die Zwillinge Armut und Behinderung“ in Form einer Podiumsdiskussion ins Leben gerufen. Ziel der Veranstaltung, welche am 21.10.2010 abgehalten wurde, war es sowohl Netzwerke gegen die soziale Ausgrenzung und die damit verbundene Armutsfalle von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen, als auch eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit herbei zu führen.

Betriebliche Gesundheitsförderung – proFIT

Durch das Projekt „pro-FIT“ wurde betriebliche Gesundheitsförderung in den steirischen Landesdienst eingeführt. Ziel des Projektes ist es, das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu steigern, deren Gesundheitspotentiale zu stärken und der Entstehung von Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Die einzelnen Projektteile beziehen sich auf die Themengebiete *gesunde Ernährung*, *Stressbewältigung* und *Sport und Fitness*. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist seit dem Jahr 2008 als aktives Mitglied in der Steuerungsgruppe tätig.

Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – NAP

Im Jahr 2001 ging bei der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban die Forderung hervor, nationale Aktionspläne gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu erstellen. Die Errichtung einer Arbeitsgruppe im Jahr 2007, unter Einbindung von Ländern und Gemeinden, war der erste Schritt zur Erstellung eines österreichischen NAP gegen Rassismus. Am 23. Mai 2007 wurde Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulte-Bauer als Mitglied des Landes Steiermark in die Arbeitsgruppe zur Erstellung eines NAP gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit nominiert. In regelmäßigen Zusammentreffen der Arbeitsgruppe werden Themenbereiche wie z.B. Gesetzliche Maßnahmen, Polizei und Justiz, Beschäftigung, Bildung und Forschung etc. im Kontext von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit diskutiert, um adäquate Rahmenbedingungen für ein „rassismusfreies“ Österreich zu schaffen. Die aktive Teilnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten an dieser Arbeitsgruppe hat bis dato Bestand.

Kooperation mit der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz

Unterstützende Tätigkeit in Form von Informationsaustausch bei der Verfassung des Bandes „Steiermärkisches Landesrecht. Band 3 – Besonderes Verwaltungsrecht (2010)“ von Klaus Poier und Bernd Wieser.

6.2 Inter-Europäische Projekte



ECRI: Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz

Die „ECRI“ wurde vom Europarat ins Leben gerufen. Sie ist ein unabhängiges Gremium, das über die Einhaltung der Menschenrechte wacht, wenn es um Fragen der Bekämpfung von Rassismus und Intoleranz geht. ECRI ist in ihren Arbeitsschritten auf die Kooperation mit zuständigen Personen aus den einzelnen EU Nationen angewiesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat im März 2009 an der Konferenz über „Anti-Diskriminierungsgesetze und Beschwerdemechanismen“ im Rahmen des ECRI Delegationsbesuchs teilgenommen.

RAXEN – Europäisches Netzwerk zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

RAXEN (das Europäische Informations-Netzwerk zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit) wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen, koordiniert durch das European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) in Wien. Am 1. März 2007 wurde aus dem EUMC die European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Das RAXEN-Netzwerk besteht aus 27 sogenannten "National Focal Points"

(NFPs), die jeweils einen EU-Mitgliedsstaat vertreten. Die Aufgabe der NFPs ist es, die in den jeweiligen Mitgliedsstaaten vorhandenen Daten und Informationen zu Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamophobie sowie zur Situation von MigrantInnen, AusländerInnen und Minderheiten zu sammeln.

Von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden unterstützende Maßnahmen (Recherche, Informationsübermittlung) bei der alljährlichen Erstellung des RAXEN Focal Point Berichts, unter Leitung des Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte und ZARA, gesetzt. Die Berichte sind unter dem Link <http://www.univie.ac.at/bim/focalpoint/> abrufbar.

ETC – European Training and Research Centre for Human Rights and Democracy

Das ETC Graz befasst sich, wie in seinem Namen angesprochen, theoretisch und praktisch mit Fragen der Durchsetzung von Menschenrechten und Demokratie, mit den Schwerpunkten Menschenrechte und Menschenrechtsbildung, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Good Governance, Südosteuropa und Menschliche Sicherheit. Seine Arbeit basiert auf (Forschungs-) Projekten, Bildungsmaßnahmen und Publikationen. Der interdisziplinäre Zugang des ETC sorgt für eine Vernetzung aller Aspekte von Demokratie und Menschenrechten auf den Ebenen von Forschung, Vermittlung und Advocacy.

Teilnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten an der Arbeitsgruppe „Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung, Rassismus, soziale Exklusion, Asyl, Flüchtlinge und Migration“ im Juni 2010, im Rahmen des ETC UPR-Roundtable.

Mitwirkung an der Leitbild- und Strategieentwicklung der Integrationsplattform in den Bereichen „Antidiskriminierung, Antirassismus, Gewaltprävention“ im Juli 2009.

PROGRESS Programm

PROGRESS ist das Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität der EU. Es wurde geschaffen, um die Realisierung der Ziele der Europäischen Union hinsichtlich Beschäftigung, Sozialem und Chancengleichheit, finanziell zu unterstützen.

Enge Zusammenarbeit zwischen der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem BMASK zur Organisation und möglichen Etablierung von Projekten im Kompetenzbereich des Progress Programms.

6.3 Konferenzen



2008:

6./7. Oktober: 9. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Bregenz

2009:

16./17. September: 10. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Salzburg

Themenschwerpunkt: „Teilzeitbeschäftigung“

15. September: ExpertenInnenkonferenz der ReferentInnen zum Thema „Antidiskriminierungsrecht“ in Steinbrunn, Burgenland

2010:

8./9. November: 11. Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Klosterneuburg

25./26. November: ExperInnenkonferenz der ReferentInnen zum „Antidiskriminierungsrecht“ in Klagenfurt, Kärnten

7. Vernetzung

- Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten Österreichs
- ARGE-Ost-Treffen
- Gender-Steuerungsgruppe
- Treffen mit verschiedensten NGOs
- Gender Unit
- Gewaltschutzzentrum – Graz
- Bundessozialamt
- Referat Frau Familie Gesellschaft
- Behindertenanwaltschaft
- Gleichbehandlungsbeauftragte Magistrat Graz
- Gleichbehandlungsanwaltschaft; Regionalbüro der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Steiermark
- Caritas
- Zebra
- ISOP
- ETC – Graz
- Helping Hands
- RosaLila PantherInnen
- Friedensbüro Graz
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Lebenshilfe – faMoos
- Zara

Resümee

Chancengleichheit stellt das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen dar. Dieses Recht ist durch das Gleichbehandlungsgebot bzw. das Verbot von Diskriminierung festgeschrieben.

Das Frauenförderungsgebot stellt eine Maßnahme dar, die die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen und somit die Chancengleichheit von Frauen im Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf zum Ziel hat.

Die in diesem Bericht dargelegten Zahlen zeigen, dass dieses Ziel v.a. in den Führungspositionen sowie in den Spitzenverdienstklassen noch nicht erreicht ist und nach wie vor eine Frauenförderung geboten ist.

So ist immer noch festzustellen, dass der Nutzen und die Notwendigkeit des Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Frauenförderungsgebots, welche nicht zuletzt auf Grund der Vorgaben der Europäischen Union beschlossen wurden, noch zu wenig in den Köpfen der Verantwortlichen präsent sind, um rigoros umgesetzt zu werden.

Für uns alle heißt es daher, sich nicht zu verschließen, sondern sich zu öffnen, sich den neuen Herausforderungen und ständigen Veränderungen zu stellen und auch bereit zu sein, neue Wege zu gehen.

Die steigende Anzahl von Anfragen an das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten zeigt zum einen die Akzeptanz dieser Beratungsstelle, zum anderen aber auch, dass durch zunehmenden Arbeitsdruck Konfliktfelder aufbrechen, welche häufig Ungleichbehandlungen zur Folge haben.

Es wird daher weiterhin eine wesentliche Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten sein, sowohl Betroffenen mediativ und rechtlich beratend zur Seite zu stehen, als auch präventiv tätig zu sein, um durch Aufklärung und rechtzeitige Information dazu beizutragen, dass die Zahl der Diskriminierungsfälle eingeschränkt werden kann.

Dazu gehört auch die regelmäßige Schulung und Ausbildung von Kontaktpersonen vor Ort, welche die Gleichbehandlungsbeauftragten in ihrer Arbeit unterstützen.

Um den Stellenwert der Gleichbehandlung im Land Steiermark zu untermauern, wird im Herbst 2011 in Graz die ExpertInnenkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und der Gemeinden stattfinden und werden voraussichtlich im Jahr 2012 die ExpertInnen der Antidiskriminierungsstellen der Bundesländer in der Steiermark tagen.

Präventionsarbeit wird weiterhin von grundlegender Bedeutung und ein Schwerpunkt in der Tätigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten sein. Durch Sensibilisierung für den Themenbereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sollen potentielle Diskriminierungen bereits im Vorfeld verhindert werden. Gerade im Bereich Führungsfunktion bedarf es weiterhin einer gezielten Frauenförderung um eine tatsächliche Ausgewogenheit von Frauen und Männern zu erreichen.

In diesem Sinne sind alle – vor allem Personalverantwortliche wie politische EntscheidungsträgerInnen – gefordert, für Chancengleichheit und die Herstellung von Gleichheit einzutreten und den Zielen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und der Frauenförderung gerecht zu werden.

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Schulze-Bauer

Graz, März 2011

Anhang/Kontaktpersonen

Kontaktpersonen im Landesdienst	
Abteilungen	
LAD - Landesamtsdirektion	A11 - Soziales, Pflegemanagement, Arbeit und Beihilfen
A1 - Zentrale Verwaltung und Europa	A12 - Sport und Tourismus
A2 - Zentrale Dienste	A13 - Umwelt-, Anlagen- Bau- und Raumordnungsrecht
A3 - Wissenschaft und Forschung	A14 - Wirtschaft und Innovation
A4 - Finanzen und Landesbuchhaltung	A15 - Wohnbauförderung
A5 - Personal	A16 - Landes- und Gemeindeentwicklung
A6 - Bildung, Frauen, Jugend, Familie und Integration	A17 - Technik, Erneuerbare Energie und Sachverständigendienst
A7 - Gemeinden und innere Angelegenheiten	A18 - Verkehr
A8 - Gesundheit, Veterinärwesen und Lebensmittelsicherheit	A19 - Wasserwirtschaft und Abfallwirtschaft
A9 - Kultur	A20 - Katastrophenschutz und Landesverteidigung
A10 - Land- und Forstwirtschaft	
Sonstige Einrichtungen	
Ausbildungszentrum – ABZ - Andritz (A11)	Landesrechnungshof
Heilpädagogisches Zentrum (A11)	Landwirtschaftliches Versuchszentrum - Außenstelle Wies (FA10B)
Landesbibliothek (A9)	Unabhängiger Verwaltungssenat
Landesmuseum Joanneum GmbH.	Förderzentrum des Landes für Hör- und Sprachbildung (A11)
Landespersonalvertretung	
Pflegezentren (A11)	
Knittelfeld	Mautern
Kindberg	Bad Radkersburg
Heime und Lehrlingshäuser	
Lehrlingshaus der Landesberufsschule Fürstenfeld	Landesjugendheim Hartberg
Landesberufsschulen	
Graz LBS 4-9	Gleinstätten
Aigen im Ennstal	Hartberg
Arnfels	Knittelfeld
Bad Gleichenberg	Mitterdorf im Mürztal
Bad Radkersburg	Murau
Eibiswald	Mureck
Fürstenfeld	Voitsberg
Feldbach	
Fachschule für Land- und Ernährungswirtschaft	
Burgstall	Naas
Feistritz	Oberlorenzen
Grabnerhof	Rein
Großlobming	St. Johann
Haidegg	St. Martin

Hartberg	Stockschloss
Haus im Ennstal	Vorau
Maria Lankowitz	
Land- und forstwirtschaftliche Berufsschulen	
Landwirtschaftliche und gärtnerische Handelsschule Grottenhof-Hardt	Fachschule für Bergbauernwirtschaft - Gröbming
Berufsschule f. Gartenbau Hatzendorf - Großwilfersdorf	Fachschule für Land- und Forsttechnik – Hafendorf
Fachschule Hatzendorf	Fachschule Kobenz
Fachschule für Gesundheitstourismus und soziale Dienste	
Schloss Stein	
Bezirkshauptmannschaften	
Bruck an der Mur	Leibnitz
Deutschlandsberg	Leoben
Feldbach	Liezen
Fürstenfeld	Murau
Graz-Umgebung	Mürzzuschlag
Hartberg	Radkersburg
Judenburg	Voitsberg
Knittelfeld	Weiz
Politische Exposituren	
Bad Aussee	Gröbming
Agrarbezirksbehörden für Steiermark	
Dienststelle Graz	Dienststelle Stainach
Dienststelle Leoben	
Baubezirksleitungen	
Feldbach	Judenburg
Graz-Umgebung	Leibnitz
Hartberg	Liezen

Kontaktpersonen im Bereich der KAGes

Landeskrankenhäuser	
LKH - Bad Aussee	LKH - Leoben/Eisenerz
LKH - Bad Radkersburg	LKH - Mariazell
LKH - Bruck an der Mur	LKH - Mürzzuschlag
LKH - Deutschlandsberg	LKH - Rottenmann
LKH - Feldbach	LKH - Schwanberg
LKH - Fürstenfeld	LKH - Stolzalpe
LKH - Hartberg	LKH - Voitsberg
LKH - Judenburg/Knittelfeld	LKH - Wagna
LKH - Knittelfeld	LKH - Weiz
LKH - Univ. Klinik Graz	
Sonstige Einrichtungen	
Internat der Gesundheits- und Krankenpflegehochschule Graz	Schule für allgemeine Gesundheit- und Krankenpflege Leoben
KAGes Management und Services	Textilservices Graz
Landesnervenklinik Sigmund Freud Graz	

Kontaktpersonen in den Gemeinden

Bezirk Bruck an der Mur	
Breitenau am Hochlantsch	Parschlug
Bruck an der Mur	Pernegg an der Mur
Kapfenberg	St. Lorenzen im Mürztal
Mariazell	St. Marein im Mürztal
Oberaich	Thörl
Bezirk Deutschlandsberg	
Bad Gams	Limberg bei Wies
Deutschlandsberg	Pitschgau
Eibiswald	Preding
Frauental an der Laßnitz	St. Martin im Sulmtal
Groß St. Florian	St. Peter im Sulmtal
Holleneegg	Wies
Lannach	
Bezirk Feldbach	
Bad Gleichenberg	Kapfenstein
Edelsbach bei Feldbach	Kirchberg a. d. Raab
Fehring	Oberstorcha
Feldbach	Paldau
Gnas	Riegersburg
Gniebing-Weissenbach	St. Stefan im Rosental
Bezirk Fürstenfeld	
Bad Blumau	Ilz
Fürstenfeld	Söchau
Bezirk Graz-Umgebung	
Deutschefeistritz	Dobl
Eggersdorf b. Graz	Laßnitzhöhe
Eisbach	Lieboch
Fernitz	Nestelbach bei Graz
Feldkirchen b. Graz	Raaba
Frohnleiten	Seiersberg
Gössendorf	Semriach
Gratkorn	Stattegg
Hart bei Graz	St. Marein bei Graz
Hausmannstätten	St. Radegund/Graz
Hitzendorf	Thal
Judendorf-Straßengel	Übelbach
Kalsdorf bei Graz	Vasoldsberg
Krumegg	Weinitzen
Kumberg	Werndorf
Bezirk Hartberg	
Bad Waltersdorf	Limbach b. Neudau
Friedberg	Neudau
Grafendorf b. Hartberg	Pinggau
Greinbach	Pöllau
Großhart	Stubenberg
Hartberg	Vorau
Hartberg-Umgebung	Waldbach
Hartl	Wenigzell

Kaindorf	
Bezirk Judenburg	
Fohnsdorf	Pöls
Judenburg	Zeltweg
Obdach	
Bezirk Knittelfeld	
Knittelfeld	Spielberg
Seckau	
Bezirk Leibnitz	
Arnfels	Leibnitz
Gabersdorf	Leutschach
Gamlitz	Oberhaag
Gleinstätten	St. Georgen an der Stiefing
Großklein	St. Johann im Saggautal
Heiligenkreuz am Wassen	Straß in Steiermark
Kaindorf an der Sulm	Wagna
Lebring-St. Margarethen	Wildon
Bezirk Leoben	
Eisenerz	Proleb
Gai	St. Michael in Oberstmk.
Kammern i. Liesingtal	St. Peter/Freienstein
Leoben	St. Stefan ob Leoben
Mautern	Trofaiach
Niklasdorf	
Bezirk Liezen	
Admont	Öblarn
Altaussee	Ramsau am Dachstein
Bad Aussee	Rohrmoos-Untertal
Bad Mitterndorf	Rottenmann
Gaishorn am See	Schladming
Gröbming	Stainach
Hall	St. Gallen
Irdning	Trieben
Lassing	Weißbach bei Liezen
Liezen	
Bezirk Murau	
Murau	St. Peter am Kammersberg
Scheifling	St. Ruprecht-Falkendorf
St. Georgen ob Murau	Teufenbach
Bezirk Mürzzuschlag	
Krieglach	Spital am Semmering
Langenwang	Veitsch
Mitterdorf im Mürztal	Wartberg im Mürztal
Mürzzuschlag	
Bad Radkersburg	
Bad Radkersburg	Straden
Mettersdorf/Saßbach	St. Peter/Ottersbach
Mureck	
Bezirk Voitsberg	
Bärnbach	Maria Lankowitz
Edelschrott	Mooskirchen

Köflach	Rosental an der Kainach
Krottendorf-Gaisfeld	Stallhofen
Ligist	Voitsberg
Bezirk Weiz	
Albersdorf-Prebuch	Pischelsdorf
Anger	Puch bei Weiz
Gleisdorf	Ratten
Ilztal	Rettenegg
Ludersdorf-Wilfersdorf	St. Margarethen/Raab
Markt Hartmannsdorf	St. Ruprecht an der Raab
Naintsch	Thannhausen
Passail	Weiz