

IMPRESSUM

Herausgeberin: Land Salzburg – Stabsstelle für Chancengleichheit,
Anti-Diskriminierung & Frauenförderung

Redaktion: Mag.^a Romana Rotschopf MBA, MMag.^a Irene Sellinger, Mag. Paul Arzt

Fotos: Archiv, Land Salzburg, GAW, BKA

Layout: Grafik Land Salzburg

Druck: Hausdruckerei – Land Salzburg / Juni 2012

BESTELLADRESSE

Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung & Frauenförderung

Michael-Pacher-Straße 28, 5020 Salzburg

Telefon: 06 62 / 80 42-40 41

E-Mail: frauen@salzburg.gv.at

www.salzburg.gv.at/frauen - www.salzburg.gv.at/chancengleichheit

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
5 Jahre „neues“ Salzburger Gleichbehandlungsgesetz	4
Statements	6
Im Überblick: S.GBG – Zielgruppen und Zuständigkeiten	14
Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung konkret	16
Statistik	22
Die Gleichbehandlungsbeauftragten:	
Erste Anlaufstellen bei Diskriminierungen	24
Die Gleichbehandlungskommissionen:	
Weisungsfreie Entscheidungsinstanzen bei Diskriminierungen	25
Sozialer Dialog	30
Frauen und Männer im Landesdienst – Trends und Entwicklungen	31
(Gernot Filipp/Monika Hausner)	
ExpertInnenbeiträge:	
Aktuelle Fälle zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern	
vor dem Europäischen Gerichtshof	57
(Maria Berger)	
Barrierefreiheit in Österreich und Salzburg	61
(Erwin Buchinger)	
Antidiskriminierung und Gleichstellung	
als gesellschaftliche Herausforderung	65
(Volker Frey)	
Das Gleichbehandlungsrecht auf dem Prüfstand:	
Stärken, Schwächen und Zukunftsvisionen	69
(Gabriele Heinisch-Hosek, Ingrid Nikolay-Leitner, Romana Rotschopf)	
Position: Reichen Gesetze – oder was macht	
Gleichstellungspolitik erfolgreich?	72
(Romana Rotschopf)	

5 Jahre „neues“ Salzburger Gleichbehandlungsgesetz

Das bedeutet

- umfassender und harmonisierter Rechtsschutz gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz für Landes-, Gemeinde- und Magistratsbedienstete und die Salzburger Landeskliniken und beim Zugang zu den Leistungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (Gesundheit, Soziales, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, Bildung, Zugang zur Erwerbstätigkeit, Berufsberatung)
- sechs neue Diskriminierungsgründe zusätzlich zu Geschlecht: ethnische Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Behinderung
- fünf Gleichbehandlungskommissionen, die in 19 Beschwerdefällen zu entscheiden hatten und zu 22 Anfragen Auskunft gaben
- mehr als 200 Anfragen und Beschwerden an die Gleichbehandlungsbeauftragte
- Aufbau des „Sozialen Dialoges“ mit den InteressensvertreterInnen zu allen Diskriminierungsgründen

4

Mit diesem Gleichbehandlungsbericht möchten wir den EntscheidungsträgerInnen im Land Salzburg und allen Interessierten einen Überblick über unsere, im Einzelfall anonym und vertraulich gewährleistete Arbeit bieten. Weiters möchten wir einen Blick auf die noch offenen Problempunkte richten und über die aktuellen Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht informieren.

So finden sich in diesem Bericht nicht nur die **Fallstatistik zur Behandlung von Anfragen und Beschwerden** und eine **Evaluation der Tätigkeit der fünf Gleichbehandlungskommissionen**, sondern auch eine **Detailanalyse zu den Geschlechterverhältnissen und zur Frauenförderung im Landesdienst**, die vom Landesstatistischen Dienst erstellt wurde und den direkten Vergleich mit der zuletzt durchgeführten Analyse vor fünf Jahren ermöglicht.

Außerdem ist es uns ein Anliegen, „über den Tellerrand zu schauen“. Wir haben ExpertInnen eingeladen, ihre **Positionen zum Gleichbehandlungsrecht** darzustellen. EuGH-Richterin Maria Berger erläutert aktuelle **Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes** zur Gleichbehandlungsthematik. Volker Frey, Geschäftsführer des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsoffern, plädiert für einen **verbesserten Rechtsschutz für Betroffene**. Und Behindertenanwalt Erwin Buchinger unterstreicht deutlich den Handlungsbedarf, was die **Schaffung von Barrierefreiheit** angeht – gerade auch in Salzburg.

Wo sind bei allen Errungenschaften die wunden Punkte der Anti-Diskriminierungsarbeit? In ihren Antworten zu **Kernfragen des Gleichbehandlungsrechts** plädieren Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, Gleichbehandlungsanwältin Ingrid Nikolay-Leitner und Gleichbehandlungsbeauftragte Romana Rotschopf für eine mutige Weiterentwicklung.

Die Erreichung von Chancengleichheit und Barrierefreiheit beim Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen ist eine Querschnittsaufgabe. Nur durch ressort- und abteilungsübergreifendes Handeln kann dies gelingen. Die Statements von PolitikerInnen und InteressensvertreterInnen wie der Plattform für Menschenrechte oder der Homosexuellen Initiative auf den folgenden Seiten zeigen dies auf und machen auch Mut, dass in den kommenden Jahren die notwendigen Schritte gesetzt werden.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und laden Sie ein, den Weg zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Land Salzburg gemeinsam mit uns zu gehen!



Romana Rotschopf

Irene Sellinger

Paul Arzt



Langsam, aber sicher setzt sich die Überzeugung durch, dass Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Bildung vom Kindergarten bis zur Universität ein Standortvorteil ist. Nicht nur die Menschenrechte fordern, dass es einen diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen geben muss. Es ist auch wirtschaftlich sinnvoll, alle Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, ihres Alters oder einer Behinderung bestmöglich zu fördern, so dass sie sich mit ihren Fähigkeiten und Talenten aktiv und kreativ einbringen können. Klar muss aber auch sein, dass wir weiterhin kräftige Impulse in der Frauenpolitik brauchen, damit die Geschlechtergerechtigkeit nicht nur in der Theorie der Gesetze, sondern im tatsächlichen Leben spürbar wird: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Frauen in allen Spitzenfunktionen, ein von beiden Geschlechtern getragenes Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ... Die To-do-Liste für ein diskriminierungsfreies Salzburg umfasst zahlreiche Punkte in verschiedenen Lebensbereichen. Alle Ressorts sind gefordert, im eigenen Wirkungsbereich die nötigen Schritte zu setzen.

Mag.^a Gabi Burgstaller
Landeshauptfrau



Vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Gesellschaft ist die Weiterentwicklung der Gerechtigkeitsdebatte zu einem diversity management zu sehen, das Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Gemeinden und Familien nicht nur besser darauf vorbereiten soll, mit verschiedenen Denkmustern, kulturellen Hintergründen, Lebenserfahrungen, Wirklichkeiten und Überzeugungen umzugehen, sondern diese Verschiedenheit als produktive und innovative Kraft zu begreifen und für die Menschen einzusetzen.

Mit dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz 2005 wurde ein erster wichtiger Schritt getan, der damals durch EU-rechtliche Vorgaben notwendig geworden war. Heute gilt es, dieses Gesetz modernen EU-rechtlichen Vorgaben anzupassen, ich denke hier vor allem an die Beteiligung und Vertretungsmöglichkeiten von NGOs, und in Richtung Integration von Verschiedenheit vor allem auch im Bereich des Landesdienstes weiterzuentwickeln. Das beginnt bei Genderthemen und geht über Barrierefreiheit bis zu der Frage, ob und wie jemand, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, in einer Volksschule unterrichten kann.

Dr. Wilfried Haslauer
Landeshauptmann-Stellvertreter



Ich halte es für eine der wichtigsten Aufgaben der Politik, sich FÜR Gleichbehandlung und GEGEN Diskriminierung zu engagieren. Und es handelt sich dabei keinesfalls um ein Nischen- oder Randthema, schließlich spielt die Materie in so gut wie allen Lebensbereichen eine wichtige Rolle.

Egal ob Arbeitsmarkt, Bildung, Wohnen, Gesundheit, Geschlechterverhältnis, ethnische Herkunft, Religion, Alter oder sexuelle Orientierung. Gerade weil sich Fortschritte in Richtung echter Gleichbehandlung oftmals nur sehr langsam entwickeln, sind entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zwingend notwendig und engagierte Bewusstseinsarbeit unerlässlich. Hier ist das Gleichbehandlungsgesetz auf Landesebene außerordentlich wichtig, denn das Land hat als direkter Arbeitgeber und als Miteigentümer von manchen der größten Unternehmen in diesem Bundesland eine besondere Verantwortung. Insbesondere die Gleichstellung von Mann und Frau und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Entscheidungsgremien und Aufsichtsräten in den Unternehmen mit Landesbeteiligungen ist dabei einer der Schwerpunkte.

Mag. David Brenner
Landeshauptmann-Stellvertreter



Das Objektivierungsgesetz gibt Menschen eine Stimme, auf deren Bedürfnisse oftmals vergessen würde. Wenn die Regelung in diesen Wochen ihr 10 jähriges Jubiläum feiert, dann es ist es eine gute Gelegenheit zu betonen, dass auch zukünftig auf den Ausgleich der Interessen und die Ansprüche verschiedenster Bevölkerungsgruppen geachtet werden muss. Obgleich vor allem auch der sorgsame Umgang und die Übernahme von großer Verantwortung für alle an der Umsetzung des Gesetzes Beteiligten betont werden muss. Bei jeder Entscheidung steht die Glaubwürdigkeit und Nachhaltigkeit von Gesetzen auf dem Prüfstand, dies müssen wir uns immer vor Augen halten.

Für die kommenden Jahre wird es wichtig sein, dass das Land Salzburg weiterhin vorbildlich und mit großem Engagement sich dem Thema Chancengleichheit annimmt und die Stärken und besonderen Fähigkeiten von Menschen in Politik und Verwaltung fördert. Gemeinsam können wir sehr viel bewegen!

Sepp Eisl
Landesrat



Barrierefreiheit ist kein Schlagwort für blumige „Sonntagsreden“, sondern ein ambitioniertes Programm, das für Menschen mit Behinderung die Bewältigung des Alltags, den Zugang zu öffentlichen Einrichtungen erleichtern und die Selbständigkeit, zum Beispiel im Bereich des Wohnens, ermöglichen soll. Diesem Ziel ist auch die Salzburger Wohnbauförderung verpflichtet. Barrierefreies Bauen und Wohnen ist mir in der Wohnbauförderungspolitik ein großes Anliegen. Das Salzburger Leitbild für Chancengleichheit ist ein guter Leitfaden für alle Politikbereiche. Und gerade in der Raumordnung und Raumplanung ist es besonders wichtig, auf die Menschen mit all ihren Verschiedenheiten und Bedürfnissen einzugehen. Nicht zufällig hieß der Titel des Symposiums des EU-Projekts GenderAlp! „Standortfaktor: Mensch“.

Walter Blachfellner
Landesrat



Das Gleichbehandlungsgesetz hat sicherlich einen Bewusstseinswandel eingeleitet. Die Dienstgeber haben sich verstärkt mit dem Diskriminierungsschutz auseinandergesetzt. Zugleich ist durch die öffentliche Thematisierung auch das gesellschaftliche Bewusstsein, dass niemand diskriminiert werden darf, gestärkt worden. In meinen Ressortbereichen bin ich in meiner nunmehr einjährigen Tätigkeit als Landesrätin noch mit keinem Diskriminierungsfall befasst worden.

Durch die Einführung gesetzlicher Vorgaben wurde der Startschuss für einen diskriminierungsfreieren Umgang mit Menschen gegeben. Die Herausforderung ist es, die Ziele des Gleichbehandlungsgesetzes umfassend zu verwirklichen. Durch meine berufliche Tätigkeit vor meiner Zeit als Politikerin, in der ich mich stets für die Kinderrechte stark gemacht habe, weiß ich, wie wichtig Gleichberechtigung in allen Gruppen der Gesellschaft ist.

Dr.ⁱⁿ Tina Widmann
Landesrätin

8



Die rechtlichen Rahmenbedingungen gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Trotz dieser Fortschritte werden Abwehrrechte bei Rechtsverletzungen von Betroffenen nur zögerlich aufgegriffen. Unser Ziel muss es daher sein, dass Diskriminierungsschutz in allen gesellschaftlichen Bereichen zur Selbstverständlichkeit wird und dass noch mehr positive Maßnahmen zur Förderung Benachteiligter umgesetzt werden.

Gleicher Zugang zu den öffentlichen Dienstleistungen und zu den zentralen Lebensbereichen Arbeit, Wohnen und Mobilität ist oberstes Ziel! Daher ist mir auch die Schaffung eines neuen Salzburger Behindertengesetzes ein besonderes Anliegen. Mit diesem Gesetz sollten die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen sichergestellt und die sozialen Dienstleistungen des Landes verbessert werden. Besonders wichtig ist mir die Einbindung der Betroffenen in den Gesetzwerdungsprozess nach dem Motto: Nicht nur für sie, sondern mit ihnen!

Mag.^a Cornelia Schmidjell
Landesrätin



Das Land Salzburg ist mit rund 13.000 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in der Region. Zu Recht erwartet sich die Öffentlichkeit, dass wir als Dienstgeber eine Vorbildrolle übernehmen, wenn es um Chancengleichheit und Frauenförderung geht. Die Daten und Fakten zur Personalstatistik und Personalentwicklung in diesem Bericht zeigen das Entwicklungspotenzial für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich auf – sei es bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter oder auch bei der Besetzung von Führungspositionen. Wenn wir nach fünf Jahren „neues“ Gleichbehandlungsgesetz Bilanz ziehen, ergeben sich sozusagen als Kehrseite der Errungenschaften auch Punkte für die zukünftige Agenda. Im Hinblick auf eine Novellierung des S.GBG werden derzeit Modelle geprüft, wie die Arbeit der Gleichbehandlungskommissionen noch effizienter gestaltet werden kann. Und ein großer Brocken im wahrsten Sinn des Wortes ist die Beseitigung von Barrieren in baulicher Hinsicht beim Zugang zu Ämtern und öffentlichen Dienstleistungen. Hier wird es nur mit Etappenplänen gelingen, Schritt für Schritt die Hindernisse zu beseitigen, die derzeit noch einer tatsächlichen Diskriminierungsfreiheit im Wege stehen. Was den Zugang zu Informationen angeht, sind wir allerdings auf gutem Weg: durch Informationsangebote in Gebärdensprache oder muttersprachliche Infofalter zu ausgewählten Themen für unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger mit Migrationshintergrund. Mein Ziel ist, dass Chancengleichheit keine Vision bleibt, sondern spürbar und lebbar wird – für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für alle Bürgerinnen und Bürger!

Dr. Heinrich Christian Marckhgott
Landesamtsdirektor



Die Stadt Salzburg setzt bereits seit vielen Jahren Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben. Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz bestärkt uns in unseren Bestrebungen. Mit den nun sieben Diskriminierungstatbeständen erweitern wir unseren Blick. Wir konzentrieren uns auf strukturelle Verbesserungen, um Chancengleichheit für alle zu garantieren. Dies reicht von der Vergabe städtischer Wohnungen auch an gleichgeschlechtliche Paare über die vielen behindertengerechten Baumaßnahmen bis hin zu den pädagogischen Angeboten für Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache in den Kindergärten.

Dr. Heinz Schaden
Bürgermeister der Stadt Salzburg und Vizepräsident des Österreichischen Städtebundes



Jeder Mensch hat seine eigene Persönlichkeit, seine eigenen Stärken, Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten. Anti-Diskriminierung bedeutet für mich, in der Kommunalpolitik allen Menschen, die unserem Verantwortungsbereich anvertraut sind, die bestmöglichen Chancen für deren Entwicklung zu geben – in der Politik und in der Verwaltung. Die Sicherheit der Chancengleichheit in beiden Bereichen ist eine ständige Herausforderung: Gerade im Bereich der kommunalen Politik wird es für uns im Besonderen in der Zukunft auch darum gehen, Frauen zu ermutigen, in diesem Bereich als Bürgermeisterin bzw. kommunalpolitische Mandatarin Verantwortung für die kleinste, aber wichtigste Ebene unseres Staates zu übernehmen. Die Gemeinden sind jene Gebietskörperschaft, welche die wichtigsten und vielfältigsten Aufgaben unserer Republik wahrnehmen und gewährleisten, und hier sind die besten Köpfe unserer Gesellschaft gefordert.

Bgm. Helmut Mödlhammer

Präsident des Salzburger Gemeindeverbandes und des Österreichischen Gemeindebundes

10



In der beruflichen Gleichstellungs-Frage verschränken sich traditionelle Prägungen der Arbeitswelt und gesellschaftliche Rollenbilder. Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz und der Frauenförderplan geben der SALK den gesetzlichen Rahmen, um unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, Alters, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Behinderung, Weltanschauung und Religion zu verhindern und eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen sicher zu stellen. 71,7% der SALK MitarbeiterInnen sind Frauen, der Frauenanteil im ärztlichen Bereich liegt bei rund 43%. Davon sind aber nur ca. 11% in leitenden Funktionen. Durch gezielte Maßnahmen wollen wir beispielsweise dem weiblichen medizinischen Nachwuchs eine wissenschaftliche oder klinische Karriere in der Medizin besser ermöglichen. Nur durch die Berücksichtigung frauenspezifischer Lebensbedingungen können wir Frauen fördern und einer faktischen Benachteiligung entgegenwirken. Dazu bieten wir unseren Mitarbeiterinnen spezifisches Karrierecoaching, viele Weiterbildungs-, Mentoring- sowie Kinderbetreuungsangebote und eine Vielzahl von Teilzeitmodellen. Diese Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich an alle SALK MitarbeiterInnen gleichermaßen und sind im Unternehmenskonzept der SALK verankert, das die personelle Vielfalt wertschätzt, fördert und einsetzt. Wir wollen hierüber die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und damit letztlich die Versorgung unserer PatientInnen und den Unternehmenserfolg steigern.

Burkhard van der Vorst

Geschäftsführer SALK-Salzbürger Landeskliniken



Wir betrachten es als großen Fortschritt, dass es ein Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsrecht gibt und Diskriminierungsbetroffene Schadensersatz für erfahrene Diskriminierungen einfordern können. In der Monitoringarbeit der Plattform für Menschenrechte begegnen wir allerdings häufig Menschen, die nicht nur von einzelnen diskriminierenden Vorfällen betroffen sind, sondern sich insgesamt in diskriminierenden Lebenssituationen befinden und nicht über die Ressourcen verfügen, sich persönlich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Anti-Diskriminierungsarbeit an Einzelfällen ist zwar dringend notwendig, aber bei weitem nicht ausreichend, um Diskriminierung in unserer Gesellschaft wirksam zu bekämpfen. Und: Anti-Diskriminierungsarbeit darf sich nicht auf die juristische Verfolgung von Gesetzes-Verstößen beschränken, sondern braucht ein Bündel flankierende Maßnahmen, um die Lebenssituationen der Betroffenen im Gesamten zu verbessern: beispielsweise breit gestreute und niederschwellige Zugänge zu rechtlicher Information, Begleitung und Beratung und die Möglichkeit einer Verbandsklage, um effektiv an der Veränderung diskriminierender Strukturen und Gesetzeslagen arbeiten zu können. Vor allem aber braucht es öffentliche und glaubwürdige Bekenntnisse von politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Führungspersonen zur Nicht-Diskriminierung und zu nachhaltigen Gegenmaßnahmen auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

Dipl.Psych.ⁱⁿ Ursula Liebing

Sprecherin der Salzburger Plattform für Menschenrechte



Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz sorgt für eine höhere Sensibilisierung der Menschen, auch bei Vorurteilen wegen der sexuellen Orientierung. Unser Anliegen darüber hinaus wäre ein umfassendes Diversity Management, also gestaltete und gelebte Vielfalt. Bei der Umsetzung des EU-Anti-Diskriminierungsrechts haben wir festgestellt, dass die Verunsicherung in der Salzburger Politik leider oft sehr groß ist. Die HOSI Salzburg ist daher auch in Zukunft verstärkt gefordert, Aufklärungs- und Beratungsarbeit zu leisten und als Interessensvertretung eine deutlich vernehmbare Stimme zu erheben. Wir profitieren in unserer Arbeit durch die Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Chancengleichheit. Wünschenswert jedoch wäre, dass Subventionen aus öffentlicher Hand an die Einhaltung der Chancengleichheitsgrundsätze gebunden werden. Und im Bereich der Privatwirtschaft ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

Mag. Josef Lindner jun.

Obmann, HOSI (Homosexuelle Initiative) Salzburg



Beim Thema Chancengleichheit geht es um Wahlmöglichkeiten. Menschen mit Beeinträchtigungen haben in ihrem Leben viel weniger Wahlmöglichkeiten als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Sie können meistens nicht frei wählen, ob sie in eine Sonderschule gehen wollen oder in die Schule, in die die meisten Kinder gehen. Sie können nicht wählen, ob sie in einer eigenen Wohnung mit Unterstützung leben möchten oder in einem Wohnhaus oder einer Wohngemeinschaft. Wenn jemand mehr Unterstützung braucht und nicht so selbstständig ist, bleibt meistens nur eine Sonderschule oder ein Wohnhaus. Ob jemand will oder nicht. Mit der Unterschrift des UN-Vertrags über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat sich Österreich verpflichtet, dass es diese Ungleichheiten abbaut. Wir Selbstvertreter setzen uns dafür ein, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten selbstverständlich in allen Lebensbereichen die gleichen Rechte haben wie alle Menschen. Das betrifft Arbeit, Wohnen, Freizeit, Bildung, Familie, Gesundheit usw. Wenn man zum Beispiel in ein Lokal mit einem Rollstuhl nicht hineinkommt, dann ist das keine Gleichbehandlung, die es eigentlich für alle Menschen geben sollte. Das erkennen immer mehr Menschen. Aber viele Menschen erkennen nicht, dass schwere Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten auch eine große Barriere ist. Es ist ein großes Problem, wenn man zu einem Arzt geht und man keinen Arztbericht in leichter Sprache bekommen kann. Außerdem sind die Barrieren in den Köpfen ein Problem. Viele Leute nehmen Menschen mit Lernschwierigkeiten nicht ernst. Sie reden oft nur mit BetreuerInnen oder den Eltern über die Person, um die es eigentlich geht. Es ist auch eine große Ungleichheit bei der Bezahlung, wenn man zum Beispiel in Werkstätten für Menschen mit Lernschwierigkeiten nur ein Taschengeld bekommt. Das Taschengeld soll durch Lohn und richtige Dienstverträge ersetzt werden. Dadurch bekommen wir erst einen Anspruch auf Arbeitslosengeld und auf eine eigene Pension. Es gibt also noch sehr viele Probleme. Es ist sehr wichtig, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten miteinbezogen werden, wenn PolitikerInnen und Behörden versuchen, sie zu lösen.

Erich Girlek & Maco Buchinger
Selbstvertreter, Lebenshilfe Salzburg



Diskriminierung gibt es auf allen Ebenen und in allen Strukturen. Vor allem MigrantInnen und Frauen sind häufig Opfer von struktureller Diskriminierung. Migrantischstämmige Frauen werden hier oft auch doppelt benachteiligt. Mit der Stabstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung verfügt das Land Salzburg seit nunmehr fünf Jahren über eine Anlaufstelle in Diskriminierungsfällen. Gerade für Organisationen wie den Verein VIELE ist es von großer Wichtigkeit zu wissen, wohin man sich bei Diskriminierung im Alltag wenden kann.

Mit dem mehrsprachigen Informationsfalter „Chancengleichheit für alle!“ setzt das Land Salzburg einen weiteren Schritt zur Bekämpfung von Diskriminierung, denn gerade MigrantInnen wissen oft nicht, wohin sie sich in solchen Fällen wenden können.

Mag.ª Angela Lindenthaler
Geschäftsführung Verein VIELE



S.GBG – Zielgruppen und Zuständigkeiten

Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes Salzburg, der Gemeinden, der Landeskliniken (SALK) und der LandeslehrerInnen
 Romana Rotschopf · Tel.: 0662 / 8042-4040

14






Amt der Salzburger Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften

 2.813 Landesbedienstete
 529.000 BürgerInnen als KundInnen

Gleichbehandlungskommission Land
 Vorsitz: Peter Tischler · Tel.: 06 62 / 80 42-3577





Salzburger Landeskliniken (SALK)

 5.300 Beschäftigte
 96.000 stationäre PatientInnen
 367.000 ambulante PatientInnen

Gleichbehandlungskommission SALK
 Vorsitz: Martina Berthold · Tel.: 06 62 / 80 42-2488





Salzburger Gemeinden und Gemeindeverbände

 8.240 Gemeindebedienstete
 381.000 BürgerInnen als KundInnen

Gleichbehandlungskommission Gemeinden
 Vorsitz: Karolina Altmann-Kogler · Tel.: 06 64 / 3 63 90 62



Salzburger LandeslehrerInnen

 4.968 LandeslehrerInnen an
 294 allgemein bildenden Pflichtschulen
 396 an 12 Berufsschulen
 165 an 8 landwirtschaftlichen Schulen

Gleichbehandlungskommission LandeslehrerInnen
 Vorsitz: Irene Sellinger · Tel.: 06 62 / 80 42-4044

Gleichbehandlungsbeauftragte der
Landeshauptstadt Salzburg
Alexandra Schmidt ·
Tel.: 0662/8072-2044 *



STADT : SALZBURG Magistrat

Magistrat der Landeshaupt- stadt Salzburg



3.000 Magistratsbedienstete
148.000 BürgerInnen als KundInnen

Gleichbehandlungskommission Magistrat

Vorsitz:

Klaus Pötzelsberger · Tel.: 06 62 / 80 72-2701

* bis 30. April 2012 Dagmar Stranzinger

Aufgaben der Gleichbehandlungs- beauftragten

- Information, Beratung und Bearbeitung von Anfragen und Beschwerden betreffend die Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung in Personalangelegenheiten
- Chancengleichheit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen



Siehe Seite 24!

Aufgaben der Gleichbehandlungs- kommissionen

- Entscheidungen durch Gutachten, ob Diskriminierungen, Belästigungen oder sexuelle Belästigungen betreffend die Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung in Personalangelegenheiten vorliegen
- Vorschläge und Empfehlungen betreffend die Gleichbehandlung, Frauenförderung und Anti-Diskriminierung



Siehe Seiten 25-29!

Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung konkret

Der rechtliche Rahmen

Die Anti-Diskriminierungsgesetze der EU gehören zu den fortschrittlichsten weltweit. Grundlage der europäischen Gesetzgebung in diesem Bereich ist Artikel 19 des Vertrags von Lissabon (ehemals Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam), welcher der EU die Befugnis zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht oder sexueller Ausrichtung verleiht.

16

Die derzeitigen Rechtsvorschriften umfassen zwei Richtlinien: Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung (2000/78) schützt alle Menschen in der EU vor Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Alter, Behinderung, sexueller Ausrichtung und Religion oder Weltanschauung.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse (2000/43) verbietet Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft am Arbeitsplatz und in weiteren Lebensbereichen wie Bildung, soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Die Richtlinien wurden im Jahr 2000 von allen Mitgliedstaaten der EU beschlossen. Danach waren alle Mitgliedstaaten verpflichtet, diese neuen Rechtsvorschriften in ihr nationales Recht aufzunehmen.

Mit dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG), das am 1. Mai 2006 in Kraft getreten ist, erfolgte die Umsetzung des EU-Rechts auf Landesebene. Dabei ging der Landesgesetzgeber erfreulicherweise – wie auch einige andere Bundesländer – über die zwingenden EU-Vorgaben hinaus und legte beim Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen ein einheitliches Schutzniveau fest. Eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe wie auf Bundesebene wurde dadurch vermieden. Auch in den übrigen Bundesländern wurden – in teils sehr unterschiedlicher Ausgestaltung – Anti-Diskriminierungsgesetze erlassen. Eine Übersicht über sämtliche Anti-Diskriminierungsgesetze befindet sich auf www.klagsverband.at/gesetze.

Anti-Diskriminierungsbestimmungen auf Bundesebene

Auf Bundesebene wurden die Anti-Diskriminierungsrichtlinien in verschiedenen Gesetzen verankert. Das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl I Nr 66/2004 idgF) verbietet Diskriminierungen zwischen Privatpersonen aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Außerdem enthält es ein Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Herkunft in bestimmten sonstigen Bereichen, wie etwa beim Zugang zu Wohnraum, Bildung und Sozialleistungen.

- Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl Nr 100/1993 idgF) hat die Gleichbehandlungspflicht hinsichtlich der Dienstverhältnisse zum Bund zum Inhalt.
- Das Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl Nr 100/1993 idgF) setzt das Gleichbehandlungsgebot für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt um.
- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGBl I Nr 82/2005 idgF) bietet einen Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen im Alltag.

Je nach Diskriminierungsgründen gibt es auch unterschiedliche Verfahren, in welchen die Rechte geltend gemacht werden können. So sieht das Gleichbehandlungsgesetz die Möglichkeit der Befassung der Gleichbehandlungskommission sowie die Einbringung einer Klage bei Gericht vor, wogegen nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz vor Klageeinbringung ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt durchzuführen ist.

Was ist eine Diskriminierung?

Diskriminieren bedeutet, eine Person gegenüber einer anderen zu benachteiligen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Beispiele für eine solche Rechtfertigung wären das Recht der katholischen Kirche als Religionsgemeinschaft, nur Angehörige des eigenen Bekenntnisses anzustellen, oder die Abweisung der Bewerbung eines Menschen mit körperlicher Behinderung für einen Beruf, zu dessen Erfüllung jener physisch nicht in der Lage ist.

Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von Diskriminierung.

Direkte bzw. unmittelbare Diskriminierung:

- Wenn eine Person ausschließlich wegen ihres Geschlechts oder Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, ethnischen Herkunft, Weltanschauung oder Religion unterschiedlich behandelt wird, obwohl es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt, dann spricht man von einer unmittelbaren Diskriminierung.

Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung:

- Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften bestimmte Personen schlechter behandeln und es dafür keine sachliche Rechtfertigung gibt, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung.

Beispiel: In einem Betrieb, in dem überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, werden Teilzeitkräfte von einer Weiterbildungsmöglichkeit oder Gehaltszulage ausgeschlossen. Folglich liegt hier eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

Gleiches Recht für alle!

Im Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG) werden sieben **Diskriminierungsgründe** genannt:

- Geschlecht
- Ethnische Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

Das Gesetz bietet einen umfassenden Diskriminierungsschutz.

Es schützt

- bei Diskriminierung am Arbeitsplatz (Gleichbehandlungsrecht) und
- bei Diskriminierung durch die öffentliche Hand (Anti-Diskriminierungsrecht).

Daher werden einerseits alle **Bediensteten, Auszubildenden und die Bewerber/innen um eine Anstellung** zum Land Salzburg, der Stadt Salzburg, den Salzburger Gemeinden, den Salzburger Landeskliniken, Landesbetrieben und Gemeindeverbänden vom S.GBG erfasst.

Für die LandeslehrerInnen gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (hier wurde lediglich die Einrichtung der Gleichbehandlungsinstitutionen durch das Landesgesetz geregelt).

Weiters gilt dieses Gesetz für **Privatpersonen**, die beim Vollzug von Landesgesetzen diskriminiert werden. Wenn Organe des Landes, der Gemeinden,

der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung ihrer Aufgaben (hier sind die Hoheitsverwaltung und die Privatwirtschaftsverwaltung gleichermaßen gemeint: z.B. Gesundheitsdienste und Krankenanstalten, Sozialhilfe, Wohnbauförderung und Zuteilung von Gemeindewohnungen, Erwachsenenbildung usw.) die Landesgesetze in einer diskriminierenden Weise vollziehen, werden die LeistungswerberInnen bei Diskriminierung geschützt.

Wem wird Schadenersatz zuerkannt?

18

Jede Person, die auf Basis des S.GBG eine Diskriminierung wegen eines oder mehrerer der oben angeführten Diskriminierungsgründe glaubhaft machen kann, hat die Möglichkeit, ihren Beschwerdefall von einer unabhängigen Stelle prüfen zu lassen (Gericht, Gleichbehandlungskommission) und bei Bestätigung des Vorliegens einer Diskriminierung bei Gericht oder bei der Dienstbehörde Schadenersatz einzufordern.

Verfahrenshilfe: Wenn eine Person die Klags- bzw. Verfahrenskosten nicht ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhaltes für sich und ihre Familie bezahlen kann und wenn die Prozessführung nicht mutwillig oder aussichtslos ist, kann beim zuständigen Gericht Verfahrenshilfe (Übernahme der Gerichts- und Anwaltskosten) beantragt werden.

Wie wird Schadenersatz zuerkannt?

Auf Basis des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes ist zu unterscheiden, ob die Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis bzw. einer Bewerbung um eine Stelle zum Land Salzburg, der Stadt Salzburg, den Salzburger Gemeinden, den Salzburger Landeskliniken, Landesbetrieben und Gemeindeverbänden erfolgt oder ob sie sich außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses durch Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper bei der Besorgung ihrer Aufgaben ereignet.

In beiden Fällen steht grundsätzlich der Weg zum Gericht offen.

Im Bereich der **Beschäftigungsverhältnisse** kann zusätzlich zuerst die Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission erhoben werden, die als unabhängiges, weisungsfreies, der Verschwiegenheit verpflichtetes Prüfungsgremium die Frage prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt. Mit diesem Gutachten können die Vertragsbediensteten, die Lehrlinge und die StellenbewerberInnen den Schadenersatzanspruch bei Gericht geltend machen. Die BeamtInnen haben sich je nach Diskriminierungstatbestand entweder an die Dienstbehörde (z.B. Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, Kündigung eines provisorischen Beamtenverhältnisses) oder an das Gericht (z.B. Belästigung und sexuelle Belästigung) zu wenden.

Beratung in der Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung

Die Leiterin der Stabsstelle ist zugleich die **Landes- und Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragte**. Sie ist zuständig für die Anfragen und Beschwerden aller Bediensteten, Auszubildenden und die BewerberInnen um eine Anstellung zum Land Salzburg, der Stadt Salzburg, den Salzburger Gemeinden, den Salzburger Landeskliniken, Landesbetrieben und Gemeindeverbänden sowie für die LandeslehrerInnen und für alle Personen, die sich im Bereich der Anti-Diskriminierung durch die Organe des Landes und der Gemeinden diskriminiert fühlen.

In der Stabsstelle stehen mehrere fachlich kompetente und routinierte **BeraterInnen** zur Verfügung. Die Kompetenzen umfassen juristisches und psychologisches know how und besondere darüber hinausgehende Qualifikationen im Bereich der Personalauswahl, des Konfliktmanagements, der Informationsvermittlung und der Netzwerkarbeit (z.B. im Bereich der Religionen, Homosexualität, Behinderungen, Migration usw.).

Wesentliche Voraussetzung für die Arbeit auf Basis des S.GBG ist die Gewährung der Vertraulichkeit und der Amtsverschwiegenheit sowie die Wahrung der erforderlichen Objektivität (Prüfung und Beurteilung am Maßstab der Sachlichkeit).

Die Zustimmung der Betroffenen vorausgesetzt, engagieren wir uns für eine einvernehmliche Lösung und für die Beseitigung der Diskriminierung.

Die Schritte im Detail ...

- Betroffene oder deren Vertrauenspersonen nehmen mit uns Kontakt auf; dies geschieht in den meisten Fällen telefonisch oder per Mail.
- Wir klären ab, ob die Zuständigkeit auf Basis des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes gegeben ist.
- Falls ja, vereinbaren wir umgehend einen Termin für ein persönliches Gespräch.
- Falls nein, leiten wir die Anfrage/Beschwerde an die zuständige Stelle weiter.
- **Im persönlichen Erstgespräch**
 - erheben wir die Situation im Detail
 - ordnen wir die Beschwerde nach dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz ein (Diskriminierungstatbestand, gesetzliche Grundlagen)
 - überlegen wir gemeinsam mit den Betroffenen, welche weiteren Schritte erforderlich sind
 - fertigen wir ein Protokoll des Erstgespräches an, das die Betroffenen und – mit ihrer Zustimmung – auch eventuell andere Beteiligte erhalten.
- Danach erfolgt – falls erforderlich und von der betroffenen Person ausdrücklich gewünscht – die weitere rechtliche Abklärung, eine allfällige Kontaktaufnahme mit weiteren Dienststellen und die Festlegung eines Maßnahmenplanes (z.B. Erhebung einer Beschwerde vor der Gleichbehandlungskommission und Begleitung im Verfahren vor der Kommission).
- In jenen Fällen, in denen die Beschwerde gegenüber Organen des Landes oder der Gemeinden erhoben wurde (Anti-Diskriminierung), werden an die EntscheidungsträgerInnen konkrete Lösungsvorschläge herangetragen.
- Im Bereich der Diskriminierung am Arbeitsplatz (Gleichbehandlung) besteht die Möglichkeit, wenn es zu keiner einvernehmlichen Lösung mit dem Dienstgeber kommt, **einen Antrag auf Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungs- und/oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, an die zuständige Gleichbehandlungskommission (GBK) zu stellen.** Dieser Antrag kann persönlich oder durch die Gleichbehandlungsbeauftragte eingebracht werden. Anträge an die Gleichbehandlungskommission sind innerhalb von neun Monaten ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der Diskriminierung zu stellen. Beschwerde an die GBK kann auch durch berufliche Interessensvertretungen oder durch legitimierte Vereinigungen erhoben werden.
- Binnen zwei Wochen informiert die GBK die/den AntragstellerIn, die beschuldigte Person und die Leitung der Dienststelle über den Beginn des Verfahrens. Die GBK hat innerhalb von 6 Monaten ab Einlangen der Beschwerde ein Gutachten zu erstellen.
- Durch die Einbringung der Beschwerde vor der GBK werden die Fristen für die Geltendmachung des Schadenersatzes vor Gericht und vor der Dienstbehörde gehemmt. Ebenso darf bis zur Erstattung eines Gutachtens der GBK kein der Beschwerde zugrundeliegendes Bestellungs- oder Personalauswahlverfahren gemäß dem Salzburger Objektivierungsgesetz entschieden werden.
- Wenn das Gutachten ergibt, dass gegen das Gleichbehandlungs- bzw. Frauenförderungsgebot verstoßen wurde, muss die GBK zusätzlich
 - dem Leiter bzw. der Leiterin der Dienststelle einen schriftlichen Vorschlag übermitteln, wie die Gleichbehandlung verwirklicht werden kann
 - den Leiter bzw. die Leiterin der Dienststelle auffordern, die Diskriminierung zu beenden und den/die verantwortliche MitarbeiterIn dienst- oder disziplinarrechtlich zu verfolgen und innerhalb von 2 Monaten über die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen zu berichten.
- Durch das bestätigende Gutachten wird die Geltendmachung des Anspruches auf Schadenersatz beim Gericht und bei der Dienstbehörde positiv unterstützt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Mitglieder der Kommissionen haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen Geheimnisse **strengste Verschwiegenheit** zu bewahren. Sie sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht über die Funktionsperiode hinaus. (§ 32 S.GBG)

Anfragen, welche dem Zuständigkeitsbereich der Stabsstelle für Chancengleichheit nicht zuordenbar sind, werden verlässlich vorgeprüft und an die jeweils zuständige Stelle (z.B. Magistrat Salzburg, Gleichbehandlungsanwältinnen des Bundes oder Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Privatwirtschaft) weitergeleitet.

Frauenförderung und Barrierefreiheit

Ziele des Frauenförderungsgebotes sind

- die ausgewogene Verteilung von weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen (45% Frauen) in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen und in den leitenden Funktionen und
- die Beseitigung jeglicher Benachteiligung von Frauen.

Land und Stadt Salzburg sowie die Salzburger Landeskliniken erstellen **Frauenförderpläne**. In allen Gemeinden mit mehr als 5.000 EinwohnerInnen sollen ebenfalls Förderpläne erlassen werden.

In den Frauenförderplänen des Landes sind auch spezielle Vertrauenspersonen für Mitarbeiterinnen – die **Kontaktfrauen im Landesdienst und die Ansprechpartnerinnen zur Frauenförderung in den Landeskliniken** – als weisungsfreie Organe für die Gleichbehandlung und Frauenförderung gesetzlich eingerichtet worden. Sie befassen sich mit den Fragen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihren eigenen Dienststellen und wirken an der Umsetzung der Frauenförderpläne aktiv mit. Die Bevorzugung von Frauen beim Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen – in Bereichen, in denen die 45%-Frauen-Quote nicht erfüllt ist – gilt als eine wichtige Frauenfördermaßnahme.

Förderungsgebot für öffentlich Bedienstete mit Behinderungen

Die DienstgeberInnen sind verpflichtet, die Benachteiligung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen zu beseitigen und ihnen die Anstellung, die tägliche Arbeit, den Aufstieg und die Weiterbildung zu ermöglichen oder zu erleichtern.

Dazu gehören (wenn der finanzielle und organisatorische Aufwand für den Dienstgeber nicht unverhältnismäßig groß ist):

- barrierefreie Einrichtung, behindertengerechte Arbeitsgeräte
- technische Arbeitshilfen
- geeigneter Arbeitsrhythmus und geeignete Aufgabenverteilung

Fallbeispiele aus der Beratungspraxis der Anti-Diskriminierungsstelle (2006-2011)

Herr L. wurde als Mitarbeiter einer Salzburger Behindertenorganisation mehrfach **wegen seiner Herkunft als Deutscher verspottet** (Belästigung); außerdem spricht er von Bossing und hat bis heute kein Arbeitszeugnis erhalten. Wir verweisen ihn an die für MitarbeiterInnen in der Privatwirtschaft zuständige Gleichbehandlungsanwaltschaft und empfehlen auch mit der AK Salzburg Kontakt aufzunehmen.

Eine bosnische Familie hat Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht, nachdem das Land Salzburg die **Nachsicht von der österreichischen Staatsbürgerschaft** gemäß §3 Abs5 Sbg LPGG nicht gewährt hatte. Im Urteil des Gerichtes wurde für das behinderte Kind Pflegegeld der Stufe 2 zugesprochen. Der Richter begründete das Urteil sehr ausführlich, u.a. mit EU-rechtlichen Bestimmungen zur Anti-Diskriminierung.

Herr F. hat sich seit längerem um eine **Gemeindewohnung** in S. bemüht. Geplant war ein Wohnungstausch mit seiner Cousine. Dies scheiterte. Als Begründung, warum die Wohnung nicht an ihn vergeben werden könne, wurde von Seiten der Gemeinde angeführt, Herr F. hielte sich zu wenig in S. auf. Tatsache ist, dass der Lebenspartner von Herrn F. im benachbarten Oberösterreich wohnhaft ist und Herr F. an manchen Tagen bei seinem Partner übernachtet. Da Herr F. in der Gemeinde **als schwul geoutet ist**, liegt es nahe, dass bezüglich der Wohnungsvergabe eine Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung vorliegen könnte.

Ein Mitarbeiter im Landesdienst hat kürzlich eine **eingetragene Partnerschaft** geschlossen und formlos um die Heiratsbeihilfe (ca. €600,- € brutto) angesucht.

Dies wurde von der Personalabteilung abgelehnt. Anlässlich einer Vorsprache bei der Personalabteilung bringt die Gleichbehandlungsbeauftragte das Anliegen vor; es wird eine Lösung zugesagt.

Herr G. bringt vor, dass sein **Antrag auf Erteilung eines Gewerbescheines** beim Gewerbeamt (Magistrat Salzburg) nicht entgegengenommen wurde und er unfreundlich behandelt wurde. Er ist tschechischer Staatsbürger und anerkannter Flüchtling. Herr G. hat sich bereits an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt; diese hat ihm angeboten, beim Gewerbeamt schriftlich zu intervenieren. Wir bieten Herrn G. an, das Antragsformular für den Gewerbeschein gemeinsam auszufüllen und ihn zum Gewerbeamt zu begleiten. Bei dieser gemeinsamen Vorsprache vier Tage später wird sein Antrag entgegengenommen. Zwei Wochen später teilt Herr G. mit, dass er nun den Gewerbeschein erhalten hat.

Herr M., ein deutscher Staatsbürger, möchte seine 33-jährige österreichische Freundin längere Zeit (ca. 2 Wochen) besuchen. Ihm wurde mitgeteilt, dass er sich polizeilich anmelden muss, und wenn er sich mehr als drei Tage bei seiner Freundin aufhält, wird dieser die **Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe** von der Bezirkshauptmannschaft gestrichen. Die Meldepflicht trifft zu. Hinsichtlich der Kürzung oder Streichung der Sozialhilfe/Arbeitslosenunterstützung ersuchen wir den Beschwerdeführer, die Angelegenheit direkt mit der auszahlenden Stelle zu klären und bieten ihm an, auf Wunsch den Kontakt zur Tiroler Antidiskriminierungsstelle herzustellen, da sich seine Freundin in Tirol aufhält. Herr M. ist sehr erleichtert, nachdem er bei mehreren Stellen keine verlässlichen Auskünfte erhalten hat.

Buddhistische SchülerInnen, die dislozierten Religionsunterricht (z.B. alle 2 Wochen 2 Stunden an einer Schule in Salzburg) besuchen, erhalten für notwendige Fahrten **keine Schulfahrt**, da dieser Fall gesetzlich nicht vorgesehen ist. Nach Auskunft des Finanzamts steht allerdings für solche Fälle eine Schulfahrtbeihilfe zu (§ 30 a und 30c Familienlastenausgleichsgesetz).

In einem Kindergarten in X. wird für muslimische Kinder **kein angemessener Ersatz für Schweinefleisch** angeboten. Die Betroffenen können nach Beratung und mit argumentativer Unterstützung

mit dem Hinweis auf die Bestimmungen des S.GBG in einem konstruktiven Gespräch mit Bürgermeister und Kindergartenleitung eine für alle akzeptable Lösung erreichen.

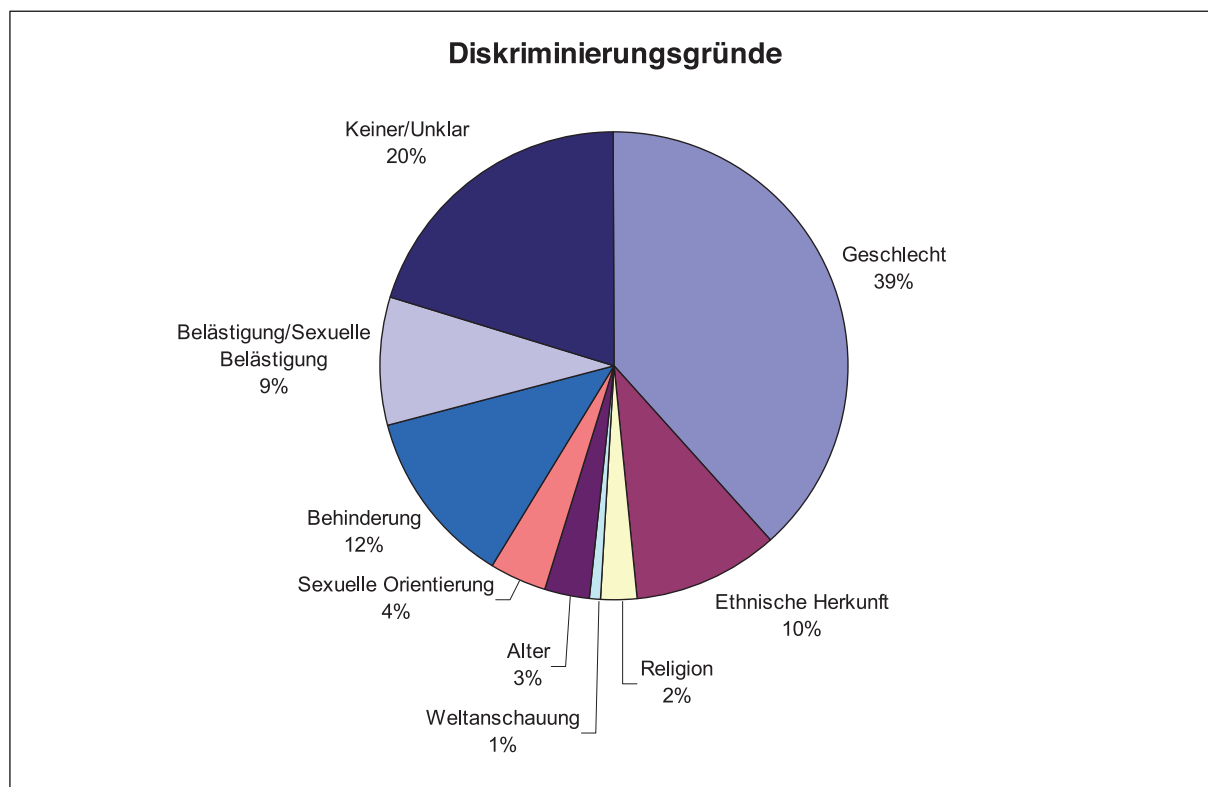
Herr T. fühlt sich diskriminiert, da er als 63-jähriger die **Seniorenkarte für den Stadtbus** nicht erhält, seine 61-jährige Ehefrau aber sehr wohl. Unterschiedliche Altersgrenzen bei Ermäßigungsbestimmungen für Tickets im öffentlichen Verkehr sind mittlerweile durch ein Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes als ungerechtfertigt aufgehoben.

Statistik

Zwischen 1.5.2006 und 31.12.2011 wurden insgesamt 203 Anfragen und Beschwerden bearbeitet, also durchschnittlich 36 pro Kalenderjahr.

In 122 Fällen waren Frauen betroffen (60%), in 81 Fällen Männer (40%).

22



Nach Diskriminierungsgründen verteilen sich die Anfragen/Beschwerden folgendermaßen:

Geschlecht	78	Alter	6
Behinderung	25	Religion	5
Ethnische Herkunft	20	Weltanschauung	2
Belästigung/Sexuelle Belästigung	18	Keiner/Unklar	41
Sexuelle Orientierung	8		

Resümee

In jenen Fällen, in denen keine Zuständigkeit der Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung gegeben ist, **vermitteln wir an zuständige Stellen weiter**. Es ist uns ein Anliegen, dass Betroffene dort auch ankommen – und aus zahlreichen Rückmeldungen wissen wir, dass dies gelingt. Außer in jenen Fällen, wo **gesetzliche Regelungen** notwendig sind, die

meistens in Bundeskompetenz liegen (Höchstalter für Studienbeihilfe, SeniorInnentarife bei öffentlichen Verkehrsunternehmen ...), konnte fast immer eine Lösung im Interesse der Betroffenen erreicht werden. Dass es diese Erfolgsgeschichten der Diskriminierungsbekämpfung nicht in die Schlagzeilen schaffen, liegt an der **Vertraulichkeit, die allen Betroffenen zugesichert wird**.

Nach wie vor wird nur ein Bruchteil der Diskriminierungen, denen Mitbürgerinnen und Mitbürger ausgesetzt sind, gemeldet. Aus verschiedenen Gründen. Neben **verstärkter Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** ist auch der **Ausbau des Rechtsschutzes** für Betroffene notwendig. Durch die Zusammenarbeit mit dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und anderen Interessensvertretungen konnten und können wir im Einzelfall in aussichtsreichen Fällen zumindest einen Teil des Prozesskostenrisikos abfangen. Aber eine

bundesgesetzliche Regelung unter Berücksichtigung internationaler Standards wäre dringend nötig.

Die Rechtszersplitterung im Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsbereich ist verwirrend für Betroffene und MultiplikatorInnen (auch in Beratungsstellen).

Eine **bundesweite Informations- und Sensibilisierungskampagne** (wie sie erfolgreich in Deutschland durchgeführt wurde) wäre dringend erforderlich.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten Erste Anlaufstellen bei Diskriminierungen

Die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Salzburg, die auch für den Gemeindedienst (außerhalb der Stadt Salzburg), die Salzburger Landeskliniken (SALK) und die LandeslehrerInnen zuständig ist, wird gem. §§ 39 und 48 S.GBG von der Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung ausgeübt.

24 Die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Magistratsdienst der Landeshauptstadt Salzburg wird gem. § 45 S.GBG von der Leiterin des Frauenbüros der Stadt Salzburg ausgeübt.

Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben **Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen** von einzelnen Bediensteten oder von Personen, die sich durch Landes- oder Gemeindebehörden oder -organe diskriminiert fühlen, zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen, zu beantworten oder mit schriftlicher Zustimmung der oder des betroffenen Bediensteten an die zuständige Gleichbehandlungskommission weiterzuleiten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Bediensteten **Anträge** wegen behaupteter Diskriminierung oder Belästigung oder sexueller Belästigung oder einer Verletzung des Frauenförderungsgebotes **an die zuständige Gleichbehandlungskommission** zu stellen. Außerdem sind sie berechtigt, bei jedem begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Belästigung oder sexuellen Belästigung durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher

Zustimmung der betroffenen Bediensteten unverzüglich und unmittelbar bei der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.

Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Personen, die sich diskriminiert fühlen, werden von den Gleichbehandlungsbeauftragten über ihre Rechte und **Möglichkeiten zur Geltendmachung von Schadenersatz** sowie die Verfolgung von Pflichtverletzungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz informiert und bei der Geltendmachung ihrer Rechte unterstützt.

Bei Diskriminierungen durch Landes- und Gemeindebehörden und -organe können die Gleichbehandlungsbeauftragten **unabhängige Untersuchungen** durchführen, **Berichte** veröffentlichen und den betroffenen Stellen **Empfehlungen** zu allen Aspekten vorlegen, die mit solchen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich außerdem mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen und Vorschläge für Frauenförderpläne sowie für Maßnahmen zur **Beseitigung von Diskriminierungen** zu erstatten.

Um die Erfüllung dieser Aufgaben zu ermöglichen, sind der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes vom Dienstgeber jährlich statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Landesdienst zu übermitteln.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind also für Information und Beratung zuständig, haben aber auch weitreichende Befugnisse bei der Umsetzung der Frauenförderung und ein sehr weitgefasstes Vorschlagsrecht für Empfehlungen an EntscheidungsträgerInnen.

Die Gleichbehandlungskommissionen

Weisungsfreie Entscheidungsinstanzen bei Diskriminierungen

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (S.GBG) regelt in §§ 34, 44 und 47 die Einrichtung und Zusammensetzung von fünf Gleichbehandlungskommissionen, welche

- sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Fragen zu befassen haben;
- Gutachten über das Vorliegen von Diskriminierungen und Verstößen gegen das Frauenförderungsgebot sowie über (sexuelle) Belästigungen erstatten;
- Stellung zu Entwürfen von Gesetzen und Verordnungen, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises unmittelbar berühren, nehmen und
- die Landesregierung bzw. die Geschäftsführung der SALK in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung des jeweiligen Bedienstetenkreises beraten.

25

Diese Kommissionen sind jeweils aus VertreterInnen des Dienstgebers (Personalstellen, Dienstbehörden) sowie der DienstnehmerInnen (Personalvertretung, Betriebsrat) und ExpertInnen für die Gleichbehandlung zusammengesetzt. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder dieser Kommissionen erfüllen mit dieser Tätigkeit ein unbesoldetes Ehrenamt, sie sind weisungsfrei und unterliegen einer strengen Verschwiegenheitspflicht. Die Funktionsdauer beträgt 5 Jahre.

Das S.GBG trat am 1.5.2006 in Kraft.¹ Mit diesem Gesetz wurde die Gleichbehandlungskommission für die Landeslehrer und Landeslehrerinnen zusätzlich eingerichtet. Weiters erhielten alle Gleichbehandlungskommissionen einen erweiterten Zuständigkeitsbereich, da auch die Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Behinderung Prüfungsgegenstand der Kommissionen wurden.

Nunmehr kann auf die 1. Funktionsperiode dieser Kommissionen nach dem S.GBG zurückgeblickt werden. Aus diesem Anlass wurde die Tätigkeit der Kommissionen im Frühjahr 2011 evaluiert.

1. Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung

Die Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung war in den Jahren 2006 bis 2011 bereits in ihrer 3. Funktionsperiode tätig. Dr.ⁱⁿ Marie-Luise Zusan, Leiterin des Familienreferates, fungierte in den ersten beiden Perioden als Vorsitzende dieser Kommission. In der 3. Funktionsperiode wurde Mag.^a Claudia

¹ Damit wurden das Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 30/1996, welches die Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung inklusive die Salzburger Landeskliniken regelte, und das Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 7/1998, welches die Gleichbehandlungskommission für die Gemeinden und für den Magistrat Salzburg regelte, ersetzt.

Jindra-Feichtner, MBA, Leiterin des Unabhängigen Verwaltungssenates, zur Vorsitzenden dieser Kommission gewählt.

Nach Ablauf der 3. Funktionsperiode im April 2011 wurden die Mitglieder und Ersatzmitglieder für die **4. Funktionsperiode** (2011 bis 2016) von der Landesregierung neu bestellt bzw. von den Personalvertretungsorganen nominiert.



Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung (2011)
Mag. Gerhard Loidl, MBA; MMMag.^a Karin Dollinger (Vorsitzende); Mag. Paul Arzt (Ersatzmitglied für Mag.^a Martina Berthold, MBA, Stv. Vorsitzende); DGKS Kirsten Brunner (SALK); Mag. Michael Bergmüller (v.l.n.r.)

Am 4. August 2011 fand die konstituierende Sitzung dieser Kommission statt, in welcher MMMag.^a Karin Dollinger, Abteilung 5 des Amtes der Salzburger Landesregierung, zur Vorsitzenden gewählt wurde. Da sie mit 1.3.2012 aus der Kommission ausgeschieden ist, wurde nach erfolgter Nachnominierung in der Sitzung am 23. Mai 2012 Mag. Peter Tischler, MAS MTD, Sozialabteilung, zum neuen Vorsitzenden dieser Kommission gewählt.

Die **Evaluierung der 3. Funktionsperiode** ergab folgendes Bild:

An diese Kommission wurden 13 Fälle herangetragen, wobei 12 Fälle innerhalb der Funktionsperiode entschieden werden konnten. 1 Fall wurde an die Mitglieder der Kommission der 4. Funktionsperiode übertragen.

Die Fälle verteilten sich auf die **Diskriminierungsgründe** in der Weise, dass

- 3 Fälle das Geschlecht betrafen,
- 2 Fälle die Weltanschauung,
- 2 Fälle die sexuelle Orientierung und
- 1 Fall die Behinderung,

in einem Fall kam es zu Mehrfachdiskriminierungen.

Es gab auch Fälle, die nicht zuordenbar waren.

Weiters verteilten sich die Beschwerden auf die **Diskriminierungstatbestände**:

- 3 Beschwerden zur Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
 - 4 Beschwerden zur Festsetzung des Entgelts,
 - 1 Beschwerde zum beruflichen Aufstieg,
 - 1 Beschwerde zu den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- mit enthalten ist 1 Fall betreffend die Verletzung des Frauenförderungsgebotes.

Diese Kommission hat in keinem Fall eine Diskriminierung bzw. Verletzung des Frauenförderungsgebotes bzw. (sexuelle) Belästigung festgestellt (u.a. wegen Verjährung der Vorfälle).

Die Kommission hat auch in Begutachtungsverfahren zu relevanten Gesetzesentwürfen mitgewirkt.

2. Gleichbehandlungskommission für die LandeslehrerInnen

Die Landeslehrer/innen waren bereits durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.Nr. 100/1993, vor Diskriminierung geschützt. Für sie bestand aber insofern eine Regelungslücke als die für die Umsetzung des Gleichbehandlungsrechts relevanten Institutionen, die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die Gleichbehandlungskommission, durch Landesrecht zu schaffen waren. Diese Lücke wurde mit dem S.GBG im Jahr 2006 geschlossen.

Somit kann zurzeit im Bereich der Landeslehrer/innen auf die 1. Funktionsperiode der Gleichbehandlungskommission für die Landeslehrer/innen zurückgeblieben werden. Der Vorsitz in dieser Kommission musste drei Mal gewählt werden, da die Vorsitzenden aus verschiedenen Gründen (z.B. Strukturänderung im Amt der Landesregierung) ihre Funktion zur Verfügung stellen mussten. Vorsitzende dieser Kommission waren MMag.^a Elke Kabel-Herzog, Leiterin des Referates für Kindergärten, Horte und Tagesbetreuung, Amt der Salzburger Landesregierung, von Oktober 2007 bis Juni 2009; Mag.^a Silvia Nowy-Rummel, Pädagogische Hochschule, von Juli

2009 bis August 2010 und Mag.^a Martina Berthold, MBA, Stabsstelle für zentrale Aufgaben – Organisationsberatung, Landesamtsdirektion, von September 2010 bis März 2011.

Aufgrund des Ablaufs der 1. Funktionsperiode im März 2011 wurden die Mitglieder und Ersatzmitglieder für die **2. Funktionsperiode** (2011 bis 2016) von der Landesregierung bestellt bzw. von den Personalvertretungsorganen nominiert.



Gleichbehandlungskommission für die LandeslehrerInnen (2011) stehend: Mag.^a Silvia Nowy-Rummel, Mag. Thomas König, Dipl.Päd.ⁱⁿ Andrea Percht; sitzend: Dr. Franz Hauthaler, MMag.^a Irene Sellinger (Vorsitzende), OSR Dipl.Päd. Josef Fersterer (Stv. Vorsitzender) (v.l.n.r.)

Am 29. Juli 2011 fand die konstituierende Sitzung dieser Kommission statt, in welcher MMag.^a Irene Sellinger, Landesamtsdirektion, Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung & Frauenförderung, zur Vorsitzenden gewählt wurde.

Die **Evaluierung der 1. Funktionsperiode** ergab folgendes Bild:

An diese Kommission wurden 2 Fälle und 1 weiterer Auftrag herangetragen.

Beide Fälle betrafen den **Diskriminierungsgrund** Geschlecht.

Die Beschwerden bezogen sich auf die **Diskriminierungsstatbestände** in der Weise, dass in einem die Festsetzung des Entgelts beanstandet wurde und im zweiten sexuelle Belästigung behauptet wurde.

Diese Kommission hat die Behauptung des Vorliegens der sexuellen Belästigung in ihrem Gutachten bestätigt.

3. Gleichbehandlungskommission für die Salzburger Landeskrankenanstalten Betriebsges.m.bH. (SALK)

Die Bediensteten der SALK konnten sich vor dem Inkrafttreten des S.GBG an die Gleichbehandlungskommission für die Landesverwaltung wenden.²



Gleichbehandlungskommission für die Salzburger Landeskrankenanstalten Betriebsges.m.bH. (SALK) (2011) Mag. Georg Berghammer (Stv. Vorsitzender), Dr.ⁱⁿ Verena Greimel, Mag.^a Martina Berthold, MBA (Vorsitzende), Zentralbetriebsrätin Christine Vierhauser (v.l.n.r.)

Dr.ⁱⁿ Marie-Luise Zuzan, Leiterin des Familienreferates, fungierte in den ersten beiden Perioden als Vorsitzende dieser Kommission. Mit dem S.GBG wurde im Jahr 2006 eine eigene Kommission für die Bediensteten der SALK installiert.

In der 1. Funktionsperiode dieser Kommission wurde Mag.^a Martina Berthold, MBA, Stabsstelle für zentrale Aufgaben – Organisationsberatung, Landesamtsdirektion, zur Vorsitzenden dieser Kommission gewählt.

Aufgrund des Ablaufs der 1. Funktionsperiode im August 2011 wurden die Mitglieder und Ersatzmitglieder für die **2. Funktionsperiode** (2011 bis 2016)

² Landes-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 30/1996, welches durch das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz außer Kraft gesetzt wurde.

von der Geschäftsführung der SALK bestellt bzw. von den Personalvertretungsorganen nominiert.

Die konstituierende Sitzung dieser Kommission hat am 12. Oktober 2011 stattgefunden. In dieser wurde die Vorsitzende wiedergewählt.

Die **Evaluierung der 1. Funktionsperiode** ergab folgendes Bild:

An diese Kommission wurden 11 Anfragen bzw. Aufträge herangetragen. Diese Anfragen bzw. Aufträge konnten von der Kommission mittels Stellungnahmen beantwortet werden. Es wurde kein Gutachten im Sinne des § 36 S.GBG erstellt.

Die Anfragen/Aufträge verteilten sich auf die **Diskriminierungsgründe** in der Weise, dass

- 6 Anfragen/Aufträge das Geschlecht betrafen,
- 1 Anfrage/Auftrag die ethnische Herkunft,
- 1 Anfrage/Auftrag das Alter,
- 1 Anfrage/Auftrag die sexuelle Orientierung.

Weiters verteilten sich die Beschwerden auf die **Diskriminierungstatbestände**:

- 3 Anfragen/Aufträge zum beruflichen Aufstieg,
- 1 Anfrage/Auftrag zur Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- 2 Anfragen/Aufträge zur Belästigung.
- 2 Anfragen/Aufträge zum Frauenförderungsgebot.

4. Gleichbehandlungskommission für die Gemeinden

Die Gleichbehandlungskommission für die Gemeinden wurde mit dem Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 7/1998, geschaffen, welches mit dem Inkrafttreten des S.GBG außer Kraft gesetzt worden ist.

Auf Basis dieses Gesetzes wurde die Gemeinde-Gleichbehandlungskommission im Jahr 1998 erstmals konstituiert. Zum Vorsitzenden der 1. Funktionsperiode (1998–2003) wurde Dr. Franz Hauthaler, Leiter des Referates 11/03 – Abteilung für Gemeindeangelegenheiten, gewählt. In der konstituierenden Sitzung für die Gleichbehandlungskommission,

2. Funktionsperiode (2003–2008), wurde Stadträtin Karolina Altmann, Bischofshofen, zur Vorsitzenden gewählt. Diese Kommission besteht nunmehr in der

3. Funktionsperiode (2008–2013) unter der Vorsitzführung von Stadträtin Karolina Altmann.

Die **Evaluierung** unter Zugrundelegung einer fiktiv angepassten Funktionsperiode (1.5.2005–30.4.2011) ergab folgendes Bild:

An diese Kommission wurden 3 Beschwerdefälle herangetragen.

Alle Fälle betrafen den **Diskriminierungsgrund** Geschlecht.

Die Beschwerden bezogen sich auf die **Diskriminierungstatbestände** in der Weise, dass in einem Fall die Festsetzung des Entgelts beanstandet wurde, in einem weiteren Fall sowohl sexuelle Belästigung als auch Belästigung (Mehrfachdiskriminierung) und im dritten Fall sexuelle Belästigung behauptet wurde.

Diese Kommission hat in zwei Gutachten das Vorliegen einer Diskriminierung bzw. (sexuellen) Belästigung festgestellt.

5. Gleichbehandlungskommission für die Landeshauptstadt Salzburg

Die Gleichbehandlungskommission für die Stadt Salzburg wurde mit dem Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, LGBl.Nr. 7/1998, geschaffen, welches mit dem Inkrafttreten des S.GBG außer Kraft gesetzt worden ist. Im S.GBG wurde wiederum die Schaffung einer – in der Zusammensetzung etwas erweiterten – Gleichbehandlungskommission für die Stadt Salzburg vorgesehen.

Dr. Klaus Pötzensberger, Leiter des Personalamtes, MD/02, Magistrat Salzburg, hatte den Vorsitz in der Funktionsperiode 2006 bis 2011 inne.

In der konstituierenden Sitzung dieser Kommission, 2. Funktionsperiode (2011–2016), am 11. Juli 2011 wurde Dr. Klaus Pötzensberger zum Vorsitzenden der Kommission wiedergewählt.



Gleichbehandlungskommission für die Landeshauptstadt Salzburg mit Ersatzmitgliedern (2011) Petra Berger-Ratley, Astrid Steindl, Mag.^a Alexandra Schmidt, Renate Hörmandinger-Roider, Dr. Martin Floß, Dr.ⁱⁿ Susanne Schöndorfer, Mag.^a Dagmar Stranzinger (Stv. Vorsitzende), Dr. Klaus Pötzelsberger (Vorsitzender) (v.l.n.r.)

Die **Evaluierung der 1. Funktionsperiode** ergab folgendes Bild:

An diese Kommission wurde 1 Beschwerdefall herangetragen.

Dieser betraf den **Diskriminierungsgrund** Weltanschauung.

Die Beschwerde bezog sich auf den **Diskriminierungstatbestand** Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Die Kommission konnte keine Diskriminierung feststellen.

Resümee

Die Gleichbehandlungskommissionen sind wichtige Instanzen bei der Umsetzung des Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsrechtes für Landes- und Gemeindebedienstete, Magistratsbedienstete, die Landeslehrerinnen und -lehrer sowie die MitarbeiterInnen der Landeskrankenanstalten.

Die Zusammenarbeit zwischen den Kommissionen und dem jeweiligen Dienstgeber funktioniert reibungslos. Auskünfte werden erteilt und Empfehlungen umgesetzt.

Die Anzahl der Beschwerden und Anträge, die an die einzelnen Kommissionen herangetragen werden, ist im Verhältnis zur Anzahl der Beschwerden, die an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen wurden, eher gering. Dies hat mehrere Gründe: zum einen wenden sich Betroffene oft telefonisch oder persönlich an eine/n Personalvertreter/in, an die Behindertenvertrauensperson oder die Gleichbehandlungsbeauftragte. Eine „offizielle“ Beschwerde an die zuständige Kommission unterbleibt aber in vielen Fällen, weil es zu informellen Lösungen kommt. Und selbst wenn das Ergebnis nicht voll zufriedenstellend ist, wollen Betroffene oft keine weiteren Schritte gegen den Dienstgeber setzen, weil sie fürchten, damit das Arbeitsklima verschlechtern zu können.

Die Evaluation der Kommissionstätigkeit zeigt klar auf, dass Diskriminierungen stattfinden und dass dies von den Kommissionen auch streng geprüft wird. Dies sollte Betroffenen in Zukunft noch mehr Mut machen, sich an eine Gleichbehandlungskommission zu wenden. Die Unterstützung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte (Erstberatung, Unterstützung bei der Antragstellung und Begleitung im Verfahren vor der Kommission) wird von den Betroffenen als sehr hilfreich erlebt.

Sozialer Dialog

Ergänzend zur Einzelfallbearbeitung finden zwischen der Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung als Anti-Diskriminierungsstelle des Landes Salzburg und Interessensvertretungen laufend Gespräche im Rahmen eines „Sozialen Dialogs“ statt. Dabei werden vielfältige Themenbereiche der Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung diskutiert und Lösungsvorschläge erarbeitet.

So konnten – um nur einige Beispiele zu nennen – folgende Maßnahmen gesetzt werden:

30

- **Finanzierungsregelung für Gebärdendolmetschkosten bei Elterngesprächen** mit gehörlosen Eltern an Salzburger Schulen
- Klarstellung, dass die **Wohnungsvergabe der Gemeinden** unter die Anti-Diskriminierungsbestimmungen des S.GBG fällt
- Verschiedene Veranstaltungen und Projekte im **Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle 2007** sowie im **Europäischen Jahr des interkulturellen Dialoges 2008**
- Diskussionsveranstaltung und Broschüre **„andersrum ist nicht verkehrt – Diversity Management und sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt“** (gemeinsam mit der Homosexuellen Initiative Salzburg HOSI)
- Mitwirkung an der **Synergiewerkstatt „Kultur und Religion am Arbeitsplatz: Privatsache oder Führungsaufgabe?!“** (St. Gilgen, 14./15.6.2011)
- Informations-Workshop für ArbeitsmarktberaterInnen und Führungskräfte des AMS zum Thema **„Religion und Kultur am Arbeitsplatz“** (gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Plattform für Menschenrechte; 6.6.2011)

Im laufenden Jahr wird dieser „Soziale Dialog“ fortgeführt und intensiviert. Einerseits, um die Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die sich aus diesem Gleichbehandlungsbericht ergeben, auf breiter Basis zu diskutieren. Und zum anderen, um gemeinsam mit den Interessensvertretungen ein **Maßnahmenpaket** zu schnüren, das zu allen Diskriminierungsdimensionen realistische Umsetzungsmaßnahmen auf Landes- und Gemeindeebene enthalten wird.

Einige Schwerpunkte lassen sich bereits festhalten:

Die **Barrierefreiheit**, also die Beseitigung baulicher Barrieren bei den Gebäuden des Landes Salzburg und der Gemeinden, ist ein zentraler Punkt der Chancengleichheit im Alltag.

Vorurteile gegenüber schwulen Männern und lesbischen Frauen, bisexuellen oder Transgender-Personen halten sich in Österreich besonders hartnäckig. Neben **Informations- und Sensibilisierungsprogrammen** (z.B. in Schulen, Jugendtreffs, Vereinen ...) ist auch die Beratung besonders wichtig.

„Minderheits“-Religionen oder –konfessionen wie Islam, evangelische oder orthodoxe Kirchen stoßen bei der Organisation des gesetzlich vorgesehenen **Religionsunterrichtes** auf **administrative Hürden** (z.B. bei der Bekanntgabe der An- und Abmeldungen zum Religionsunterricht). Dies gilt es zu beseitigen. Das **Jubiläumsjahr „100 Jahre Islamgesetz“ 2012** kann für differenzierte Information und Dialogveranstaltungen genützt werden. Ein **Round Table der Kirchen und Religionsgemeinschaften im Land Salzburg** ist breit gewünscht und sollte als Plattform des Dialogs und der Integration gefördert werden.

Die tatsächliche Chancengleichheit braucht vor allem eines:

dass alle Organe des Landes Salzburg und der Gemeinden **von vorneherein bei der Planung und Organisation ihrer Dienstleistungen** allfällige Barrieren erkennen, diese vermeiden oder abbauen und dadurch einen fairen und diskriminierungsfreien Zugang für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Dienstleistungen schaffen

Frauen und Männer im Landesdienst

Trends und Entwicklungen

Dr. Gernot Filipp und Monika Hausner, M.Stat., Landesstatistischer Dienst



Das Wichtigste in Kürze

Die Mehrheit der Salzburger Landesbediensteten ist weiblich

In der Salzburger Landesverwaltung waren zum Stichtag 1.7.2011 insgesamt 2.813 Personen beschäftigt. Seit dem Jahr 2005 ist der Frauenanteil bei den Landesbediensteten um +4,7 Prozentpunkte (PP) gestiegen und übertrifft mit knapp über 50 % die im Landesdienst beschäftigten Männer. Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes sinkt der Frauenanteil allerdings wieder auf 46 %.



Trotz starkem Anstieg des Frauenanteils bei den BeamtInnen seit 2005 sind nur vier von zehn Pragmatisierten weiblich

Bei den Vertragsbediensteten im Angestelltenverhältnis mit 75 % und den Sondervertragsbediensteten mit 59 % ist der Anteil der Frauen deutlich höher als jener der Männer. Bei den BeamtInnen ist der Anteil der Frauen gegenüber 2005 zwar um mehr als 10 PP auf knapp über 40 % gestiegen, liegt aber nach wie vor deutlich unter dem Anteil der männlichen Landesbediensteten.

Frauen holen zahlenmäßig in allen Verwendungsgruppen auf, bei den AkademikerInnen sind die Männer anteilmäßig aber noch deutlich voran

Im Fachdienst (C/c-Verwendung) beträgt der Anteil der Frauen 69 % und auch bei den MaturantInnen (B/b-Verwendung) stellen die Frauen nunmehr mit 51 % die Mehrheit. Der Anteil der AkademikerInnen (A/a-Verwendung) ist aber mit 39 % noch deutlich geringer als bei den Männern.

Zunehmender Anteil in den meisten Führungspositionen ändert nichts am starken Nachholbedarf der Frauen auf allen Führungsebenen

In praktisch allen Leitungsfunktionen hat sich der Anteil der Frauen gegenüber 2005 erhöht. Trotz dieses Anstiegs liegt der Anteil der Frauen bei einigen Führungspositionen, wie Bezirkshauptleuten, FachabteilungsleiterInnen und FachreferentInnen, unter 20 %. Lediglich bei den GruppenleiterInnen mit einem Frauenanteil von 47 % und den sonstigen Führungspositionen (darunter fallen jene, denen zumindest zwei MitarbeiterInnen nachgeordnet sind, ohne Teil der formalen Hierarchie zu sein) mit einem Frauenanteil von 41 % könnte in absehbarer Zeit ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen erreicht werden.

Etwa gleich viele Frauen teilzeit- bzw. vollzeitbeschäftigt; bei Männern deutlich über 90 % vollzeitbeschäftigt

Während bei den Frauen fast die Hälfte teilzeitbeschäftigt ist, sind es bei den Männern weniger als 10 %. 16 % der Frauen und 4 % der Männer gehen einer Beschäftigung zwischen 75 und unter 100 % der Vollzeitbeschäftigung nach, 27 % der weiblichen Landesbediensteten und 2 % der männlichen Landesbediensteten arbeiten mindestens 50 % aber weniger als 75 % (20 bis unter 30 Stunden pro Woche) und immerhin 5 % der Mitarbeiterinnen arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche (bei den Mitarbeitern nur 0,6 %).

Starke Altersabhängigkeit der Teilzeitquoten bei den Frauen

Bei den unter 30-jährigen Frauen ist der Großteil der Landesbediensteten (83 %) ganztagsbeschäftigt. Ab einem Alter von 30 Jahren steigt dann die Teilzeitquote auf über 54 % bei den 30- bis unter 40-jährigen Frauen bzw. auf 59 % bei den 40- bis unter 50-jährigen Frauen deutlich an.

Beschäftigungsmaß bei Frauen im Gegensatz zu den Männern stark vom familiären Umfeld abhängig

Die Teilzeitquote ist bei Frauen, die in einer Partnerschaft (verheiratet, Lebensgemeinschaft, eingetragene Partnerschaft) leben, mit 67 % mehr als doppelt

so hoch wie bei den allein lebenden (d.h. ledigen, getrennt lebenden, geschiedenen oder verwitweten) Frauen, für die der Anteil nur 31 % beträgt. Landesbedienstete, die Mütter sind, arbeiten deutlich öfter in Teilzeit (67 %) als kinderlose Mitarbeiterinnen (19 %). Bei Müttern von zumindest einem Kind unter 15 Jahren beträgt die Teilzeitquote sogar 86 %.

Karenz bei den Landesbediensteten fast ausschließlich Domäne der Frauen

Zum Stichtag sind 9 % der Frauen, aber nur etwas mehr als ein Prozent der Männer in Karenz. Damit sind fast 90 % aller Karenzierten weiblich. Frauen in Führungspositionen befinden sich weniger oft in Karenz (7 %) als Frauen ohne Führungsposition (9 %).

1. Gesamtzahl, Bereiche

Zum Stichtag 1.7.2011 waren in der Salzburger Landesverwaltung **insgesamt 2.813 Personen**^{1,2} (103 Personen bzw. 3,5 % weniger als im Jahr 2005) als Vertragsbedienstete, Sondervertragsbedienstete, BeamtInnen oder als Lehrlinge beschäftigt. Durch den deutlichen Anstieg des Frauenanteils gegenüber 2005 um +4,7 PP³ auf 50,4 % sind mit 1.419 Personen damit mehr Frauen im Landesdienst beschäftigt als Männer.

Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente/Dienstposten mit Hilfe des Beschäftigungsausmaßes und ohne Berücksichtigung der Lehrlinge ergibt sich wieder ein anderes Bild. Während von den Frauen

nur 1.107 Dienstposten besetzt werden, haben die Männer insgesamt 1.322 Dienstposten inne. Der Frauenanteil sinkt damit wieder deutlich unter die 50 %-Marke auf 45,6 %.

Im Amt der Landesregierung sind mit 1.664⁴ Personen bzw. 61,0 % die meisten Landesbediensteten beschäftigt. Einer von fünf Beschäftigten (548 Personen bzw. 20,1 %) ist in einer der fünf Bezirksverwaltungsbehörden⁵ tätig und immerhin 13,6 % (370 Personen) arbeiten in einer betriebsähnlichen Einrichtung oder wirtschaftlichen Unternehmung. Die übrigen 146 MitarbeiterInnen (5,4 %) teilen sich auf die Sonderverwaltungsbehörden (61 Personen), die Bildungseinrichtungen (48 Personen) und den Landtag inklusive dem Landesrechnungshof⁶ (37 Personen) auf.

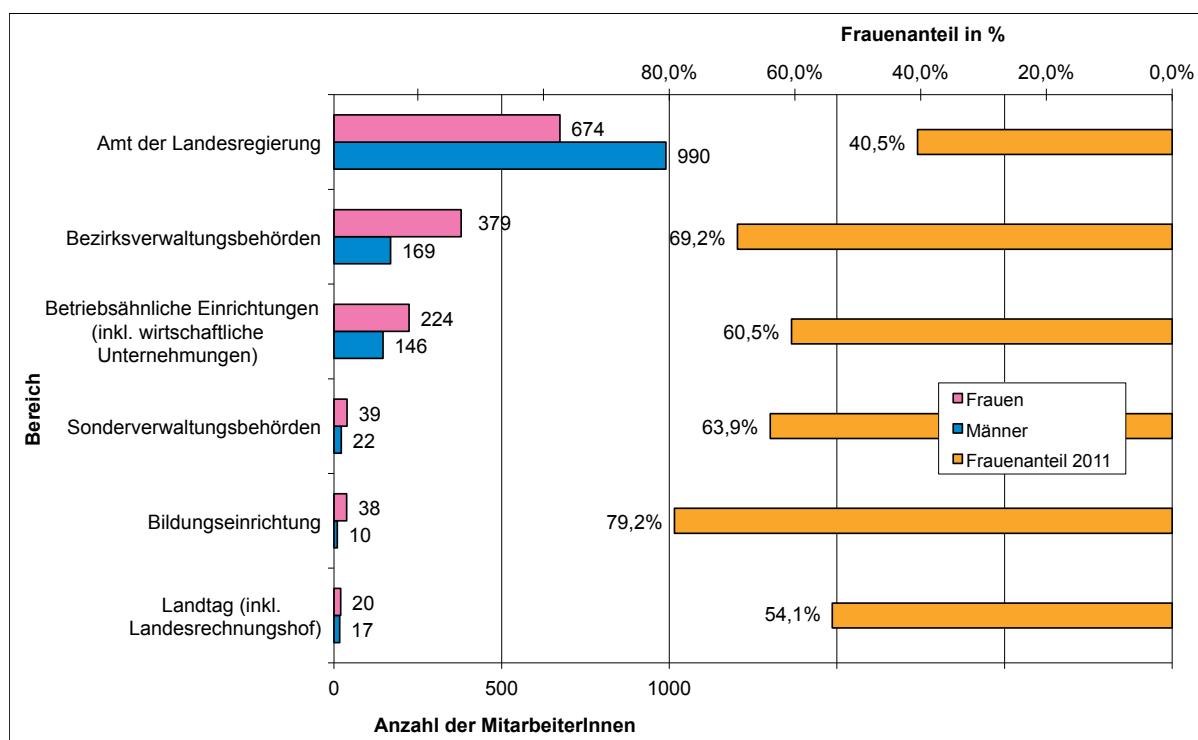


Abbildung 1: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Bereichen und Geschlecht; Frauenanteil in %

- 1 Nicht berücksichtigt sind die zum Stichtag karenzierten Personen.
- 2 Ausgeklammert bleiben bei allen vorliegenden Auswertungen die MitarbeiterInnen der Salzburger Landeskliniken, die zwar gemäß Salzburger Landesbediensteten-Zuweisungs-Gesetz als Landesbedienstete gelten, aber einen speziellen Status haben. Dieser Status besteht darin, dass Entscheidungen, einzelne Bedienstete betreffend, in dienstrechtlichen Belangen nicht im Auftrag der Landesregierung, sondern im Auftrag der Geschäftsführung der Salzburger Landeskliniken getroffen werden.
- 3 PP steht für Prozentpunkte.
- 4 Bei der Gliederung nach den Bereichen werden die Lehrlinge nicht berücksichtigt.
- 5 Nicht berücksichtigt sind die Bediensteten des Magistrats der Stadt Salzburg (Gemeindebedienstete).
- 6 Nicht berücksichtigt sind die PolitikerInnen.

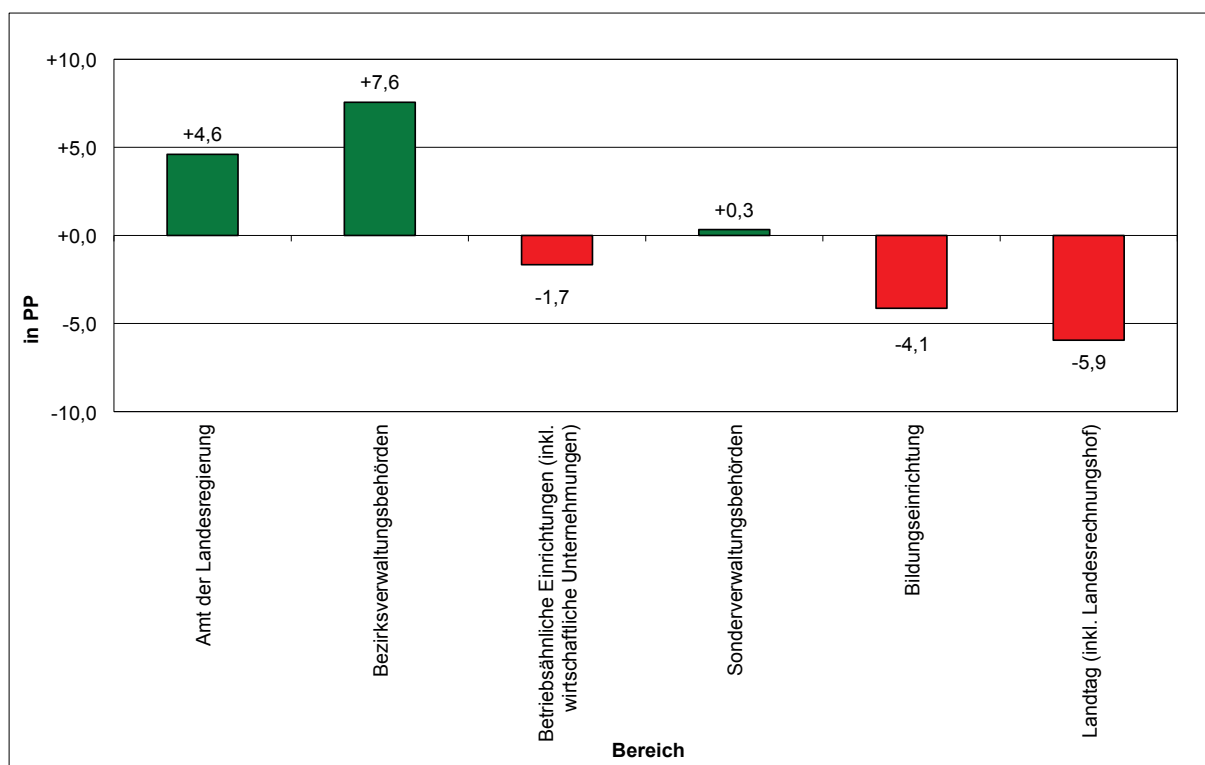


Abbildung 2: Veränderung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2011 im Landesdienst Salzburg nach Bereichen und Geschlecht in PP

Mit Ausnahme des Amtes der Landesregierung (40,5 %) ist in allen Bereichen die Mehrheit der Beschäftigten weiblich. Im Landtag inklusive Landesrechnungshof beträgt der Frauenanteil 54,1 %, in den betriebsähnlichen Einrichtungen inklusive der wirtschaftlichen Unternehmungen 60,5 %, in den Sonderverwaltungsbehörden 63,9 %, in den Bezirksverwaltungsbehörden 69,2 % und in den Bildungseinrichtungen sogar 79,2 %.

In der Abbildung 2 wird veranschaulicht, wie sich der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen gegenüber dem Jahr 2005 verändert hat. In drei der sechs Bereiche – und zwar in den Bezirksverwaltungsbehörden (+7,6 PP), im Amt der Landesregierung (+4,6 PP) und in den Sonderverwaltungsbehörden (+0,3 PP) – hat sich der Frauenanteil seit 2005 erhöht, in den anderen drei Bereichen – in den betriebsähnlichen Einrichtungen (-1,7 PP), den Bildungseinrichtungen (-4,1 PP) und im Landtag inkl. Landesrechnungshof (-5,9 PP) – ist er hingegen gesunken. In den beiden letztgenannten Bereichen sind allerdings nur wenige Personen beschäftigt, sodass bereits geringe absolute Veränderungen zu größeren Anteilsveränderungen

führen können. Hervorzuheben ist insbesondere, dass der niedrige Frauenanteil im Amt der Landesregierung von 35,9 % auf immerhin nunmehr 40,5 % gesteigert werden konnte.

2. Dienstrechtliche Stellung, Verwendungs-/Entlohnungsgruppen

Zur Darstellung der Unterschiede in der **dienstrechtlichen Stellung** werden die Landesbediensteten einschließlich der Lehrlinge betrachtet. Zwei Fünftel der Landesbediensteten sind BeamtInnen der allgemeinen Verwaltung (1.219 MitarbeiterInnen bzw. 43,3 %) und 29,7 % sind Vertragsbedienstete im Angestelltenverhältnis (so genannte VB I, 835 Personen). Immerhin 16,4 % der Landesbediensteten (460 MitarbeiterInnen) entfallen auf die Vertragsbediensteten im Arbeiterverhältnis (VB II) und weitere 7,6 % (214 Personen) sind Sondervertragsbedienstete, die auf Grund eines Sondervertrags entlohnt werden. In einem Lehrverhältnis der Salzburger Landesverwaltung stehen 85 Personen bzw. 3,0 % der MitarbeiterInnen.

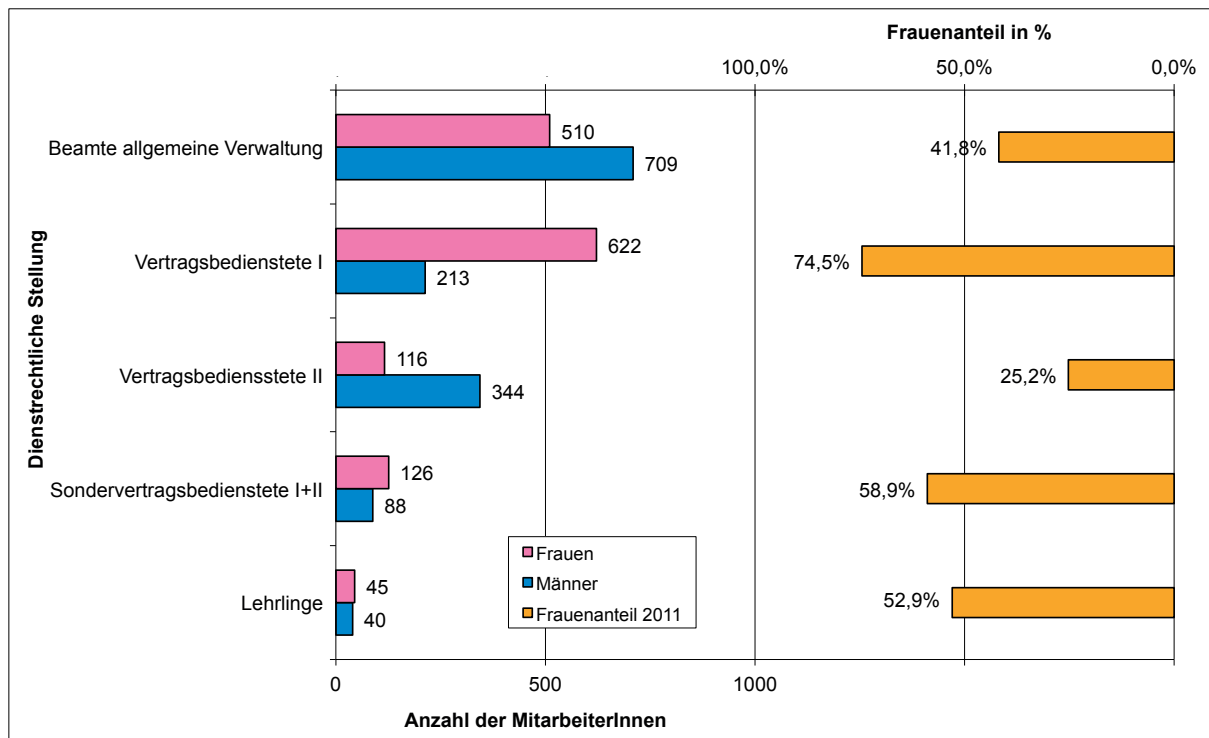


Abbildung 3: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach dienstrechtlicher Stellung und Geschlecht; Frauenanteil in %

Die Darstellung des Frauenanteils in dieser Untergliederung zeigt ein recht unterschiedliches Bild für die einzelnen dienstrechtlichen Stellungen. Während eine deutliche Mehrheit der Vertragsbediensteten im Angestelltenverhältnis (74,5 %) und der Sondervertragsbediensteten (58,9 %) weiblich ist, sind bei den BeamtInnen die Frauen mit nur 41,8 % in der Minderheit. Noch ungünstiger ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den Vertragsbediensteten im Arbeiterverhältnis (VB II); hier ist lediglich jede/r vierte Angestellte (25,2 %) eine Frau. Während die Frauen in Lehrstellen der Arbeiterberufe mit nur 24,1 % das Schlusslicht in der Gliederung nach der dienstrechtlichen Stellung bilden, sind mit 67,9 % hingegen relativ viele Frauen in Lehrstellen der Angestelltenberufe vertreten. Insgesamt ergibt dies einen Anteil an weiblichen Lehrlingen von knapp über 50 %.

Blickt man zurück auf die Situation im Jahr 2005, so hat der Frauenanteil in vier der fünf dienstrechtlichen Stellungen zugenommen. Während bei den BeamtInnen und den Sondervertragsbediensteten die Zunahmen mit jeweils über +10 PP sehr deutlich ausgefallen sind, können die Vertragsbediensteten I (+3,8 PP) und vor allem die Vertragsbediensteten II (+0,9 PP) nur einen geringeren Anstieg des Frauenanteils verzeichnen. Bei den Lehrlingen ist der Anteil der Frauen sogar deutlich gesunken (-6,0 PP).

Im Folgenden werden die MitarbeiterInnen ohne Lehrlinge nach den für die Höhe des Gehalts maßgeblichen **Verwendungs-** (bei BeamtInnen) bzw. **Entlohnungsgruppen** (bei Vertragsbediensteten) untergliedert. Im Bereich der Landesverwaltung gibt es rund 20 unterschiedliche Gehaltsschemata, die hier zur übersichtlicheren Darstellung zu sieben Gruppen⁷ (A/a⁸, B/b, C/c, D/d, ki1/ki2, Erz, p1-p5) zusammengefasst werden.

7 Daneben gibt es noch die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe E/e für den (administrativen) Hilfsdienst, nach der zum Stichtag jedoch niemand entlohnt wurde.

8 Die Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen werden nach dem zugehörigen Gehaltsschema (A, B, C, D usw.) benannt, wobei die Schema-Bezeichnungen bei BeamtInnen mit Großbuchstaben, bei Vertragsbediensteten mit Kleinbuchstaben geschrieben werden.

Der größte Anteil (804 Personen bzw. 29,5 %) der Landesbediensteten ist im Fachdienst (C/c-Verwendung) tätig. Jede/r vierte MitarbeiterIn (25,1 % bzw. 684 Personen) wird nach dem Gehaltsschema des gehobenen Dienstes (MaturantInnen bzw. B/b-

C/c, B/b und A/a ist immer noch ein deutliches Gefälle hinsichtlich des Frauenanteils festzustellen. Im Fachdienst (C/c) sind gut zwei von drei Landesbediensteten (68,9 %) und bei den MaturantInnen (B/b) immerhin noch knapp mehr als die Hälfte der

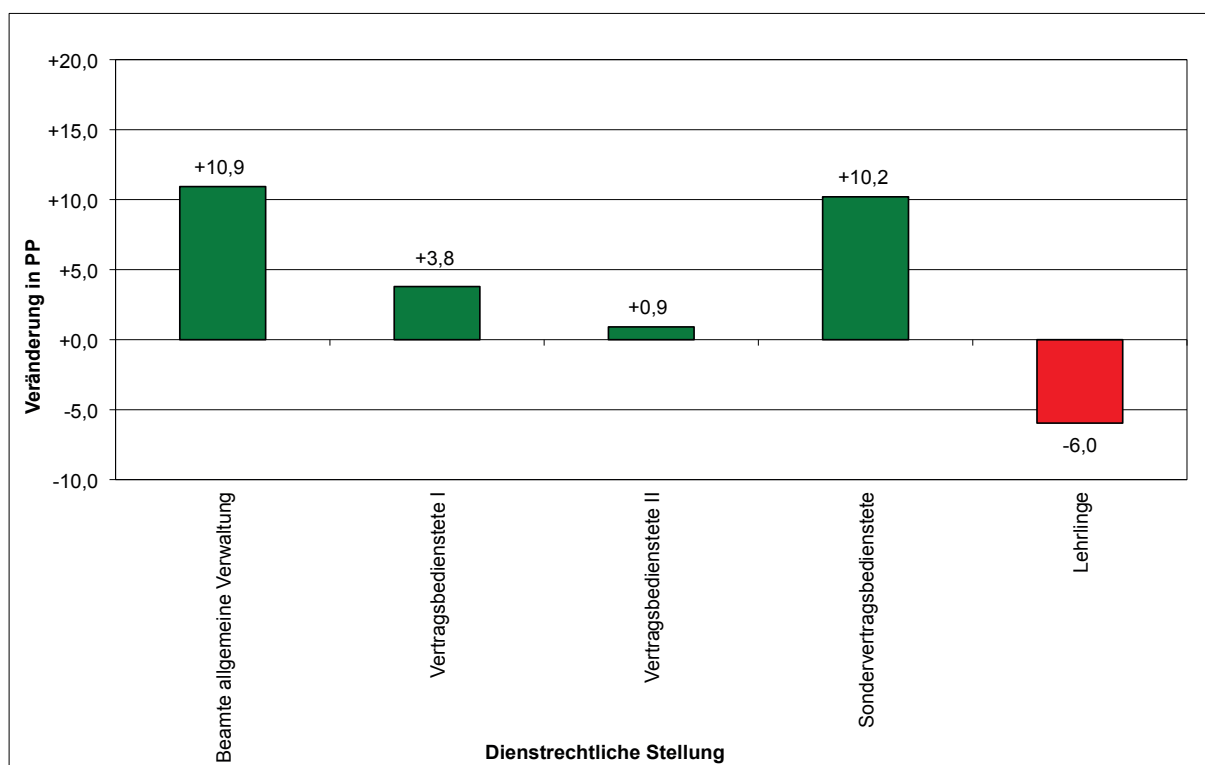


Abbildung 4: Veränderung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2011 nach der dienstrechtlichen Stellung in PP

Verwendung) entlohnt und immerhin jede/r Fünfte (20,6 % bzw. 563 Landesbedienstete) ist im höheren Dienst (AkademikerInnen bzw. A/a-Verwendung) tätig. Die übrigen 24,8 % verteilen sich auf die Entlohnungsgruppen p1-p5 (MitarbeiterInnen in handwerklicher Verwendung: 462 Personen bzw. 16,9 %), die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen D/d (mittlerer Dienst: 172 Personen bzw. 6,3 %), die KindergärtnerInnen (ki1/ki2: 30 Personen bzw. 1,1 %) und das ErzieherInnen-Schema (13 MitarbeiterInnen bzw. 0,5 %).

Auch bei der Gliederung nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen unterscheiden sich die Anteile der Frauen in den einzelnen Gruppen erheblich. Die höchsten Frauenanteile können der Kindergartenbereich mit 96,7 % und der Erzieherbereich mit 84,6 % verzeichnen, wobei beide Bereiche nur sehr geringe Fallzahlen aufweisen. Innerhalb der Verwendungen

MitarbeiterInnen (50,7 %) weiblich, während bei den AkademikerInnen (A/a) nur noch knapp vier von zehn Landesbediensteten (39,4 %) Frauen sind. Im mittleren Dienst (D/d) liegt der Frauenanteil bei 55,2 %. Schlusslicht bezüglich des Frauenanteils bilden die Entlohnungsgruppen p1-p5 mit 25,1 %.

Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Frauenanteil in allen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen mit Ausnahme der Gruppe der KindergärtnerInnen gestiegen (hier lag der Anteil 2005 jedoch bei 100 % und somit war rein rechnerisch keine Steigerung mehr möglich). Den größten Anstieg des Frauenanteils konnten die MaturantInnen (B/b) mit +7,7 PP und die AkademikerInnen (A/a) mit +6,7 PP verzeichnen, in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d ist der Anstieg mit +3,6 PP bzw. +1,7 PP geringer ausgefallen. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die Veränderungen in den Verwendungsgruppen der ErzieherInnen und

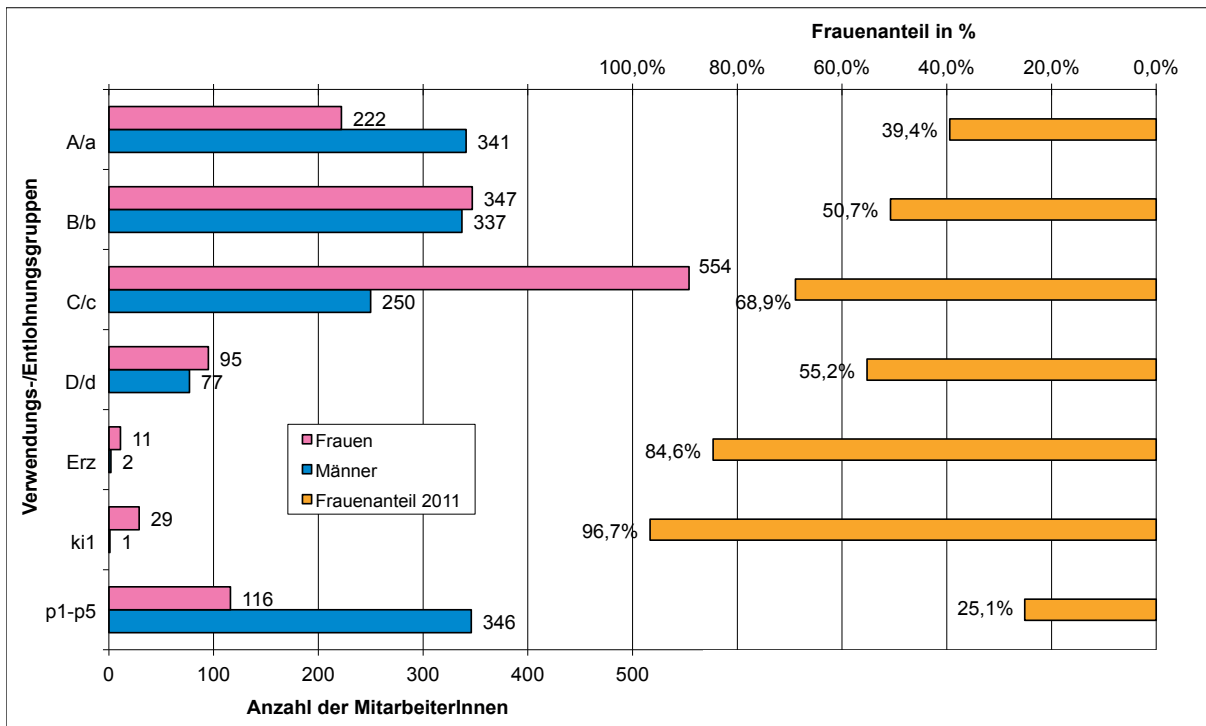


Abbildung 5: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Verwendungs-/Entlohnungsgruppen und Geschlecht; Frauenanteil in %

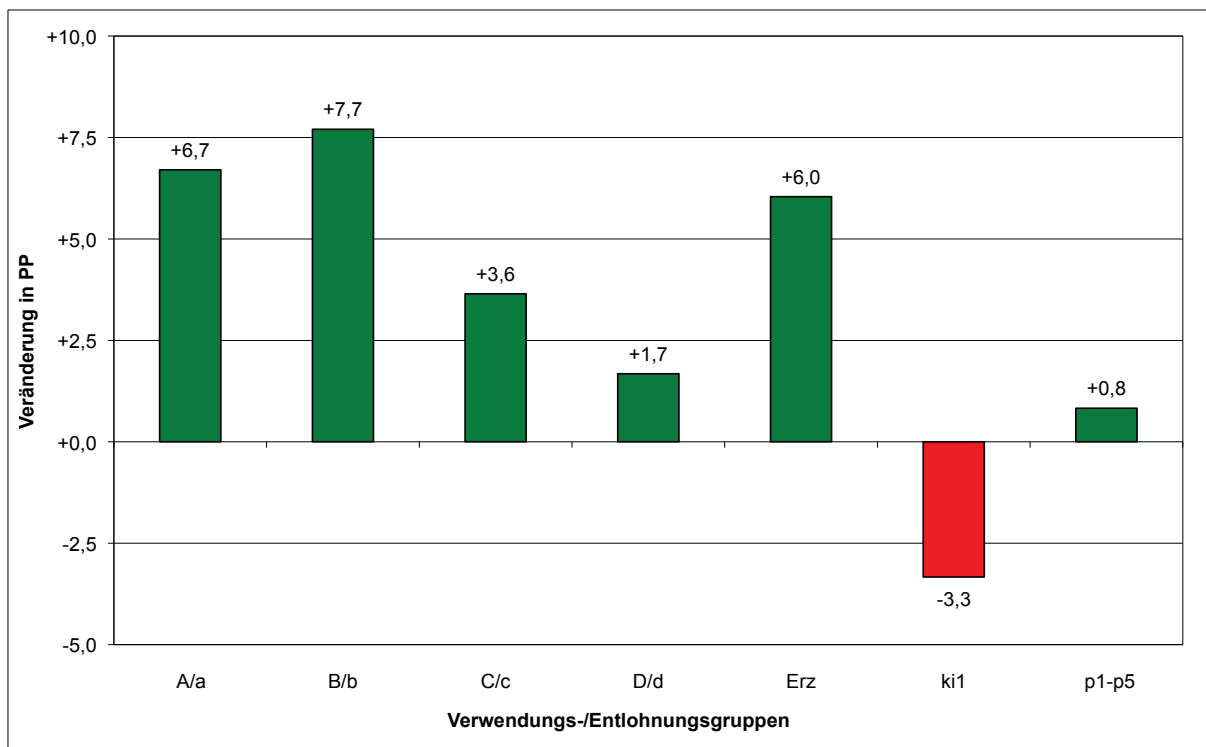


Abbildung 6: Veränderung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2011 nach Verwendungs-/Entlohnungsgruppen in PP

der KindergärtnerInnen auf Grund der geringen Anzahl von MitarbeiterInnen nur bedingt aussagekräftig sind.

3. Leitungsfunktionen, häufige Berufsbilder

In diesem Abschnitt soll vor allem der Frage nachgegangen werden, inwieweit Frauen im Salzburger Landesdienst in **Führungspositionen** vertreten sind. Dabei wird der Begriff der Leitungsposition etwas weiter gefasst und es werden all jene MitarbeiterInnen hier einbezogen, die mindestens zwei MitarbeiterInnen übergeordnet sind. Somit sind momentan insgesamt 402 Landesbedienstete, dies entspricht 14,7 % der MitarbeiterInnen, in einer Leitungsfunktion tätig. Insgesamt sind 143 dieser Positionen, das sind 35,6 %, mit Frauen besetzt. Vergleicht man den Anteil der Bediensteten mit Leitungsfunktionen unter den Frauen und unter den Männern, so ergibt sich folgendes Bild. Während 19,1 % der Männer eine Leitungsfunktion innehaben, liegt der Anteil bei den Frauen lediglich bei 10,4 %.

38

FachreferentInnen sowie 15 AbteilungsleiterInnen, 12 FachabteilungsleiterInnen und fünf Bezirkshauptleute. Darüber hinaus gibt es noch 242 weitere Leitungsfunktionen, die in der Gruppe „sonstige Leitungspositionen“ zusammengefasst werden (z.B. KanzleileiterInnen, Sachverständige, etc.).

Die Gliederung nach den verschiedenen Führungspositionen zeigt deutlich, dass momentan in keiner Leitungsfunktion der Frauenanteil über 50 % beträgt, sondern in den meisten Funktionen sogar deutlich darunter liegt. Die Frauen sind somit in den Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Am geringsten ist der Frauenanteil mit 15,0 % bei den FachreferentInnen, den FachabteilungsleiterInnen (16,7 %) und den Bezirkshauptleuten (20,0 %), bei denen es jeweils maximal drei weibliche Führungskräfte gibt. Mit 23,0 % bzw. 26,7 % liegen die ReferatsleiterInnen bzw. AbteilungsleiterInnen bezüglich des Frauenanteils im Mittelfeld. Die meisten Frauen gibt es in den Führungskategorien „andere LeiterInnen“ (41,3 %) und bei den GruppenleiterInnen (47,1 %).

Aufgeschlüsselt nach der Art der Leitungsfunktion gibt es 74 Referats- und 34 GruppenleiterInnen, 20

Allerdings hat sich bei den Führungspositionen die Situation für die Frauen seit 2005 zumindest deutlich

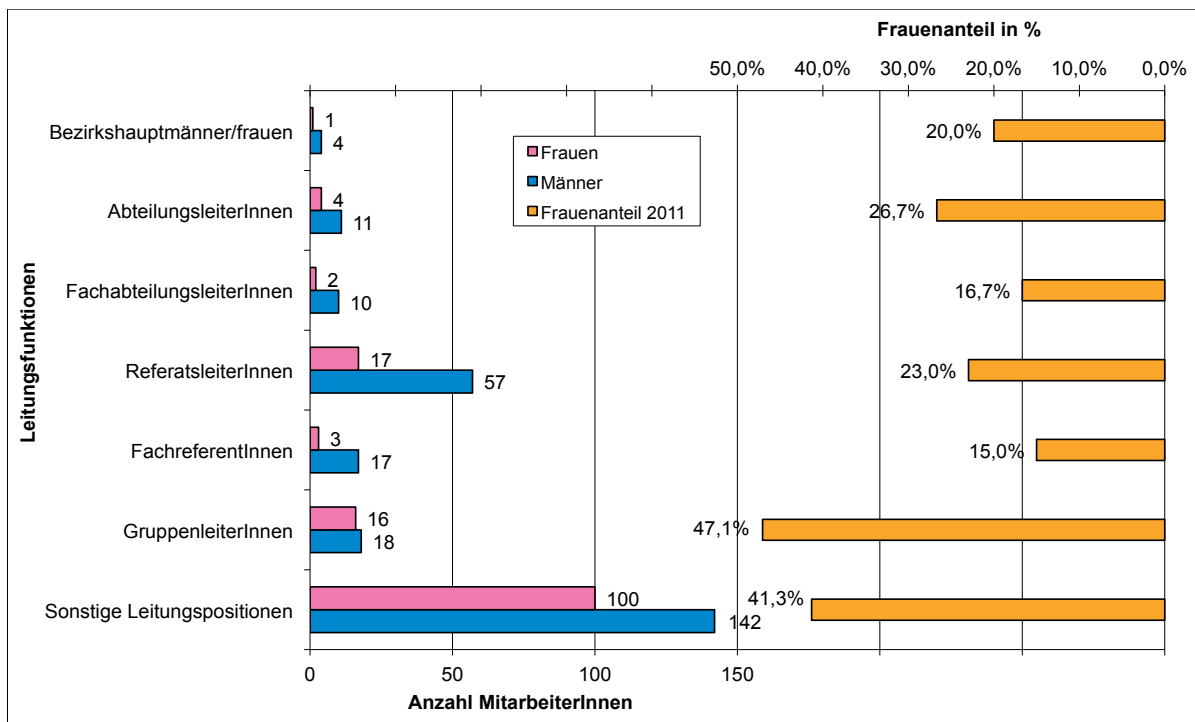


Abbildung 7: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Art der Leitungsfunktion und Geschlecht; Frauenanteil in %

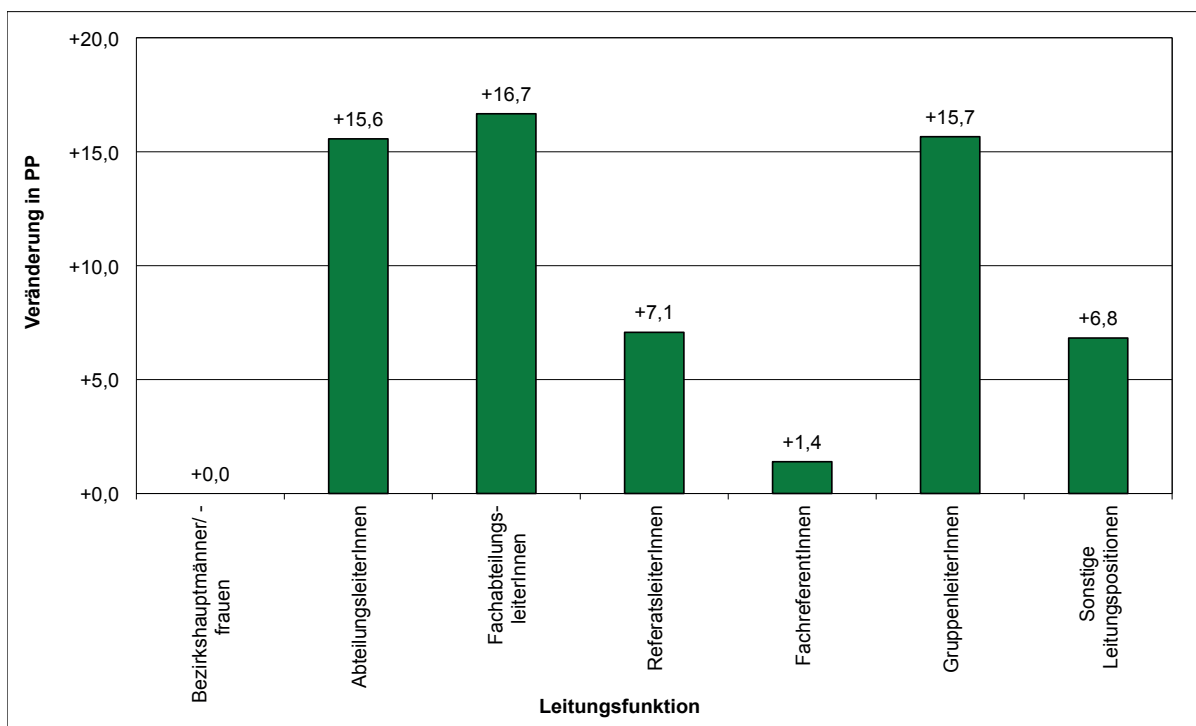


Abbildung 8: Veränderung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2011 nach der Art der Leitungsfunktion in PP

verbessert. In keiner der angeführten Leitungsfunktionen hat sich der Frauenanteil verringert. Während in den fünf Bezirkshauptmannschaften der Frauenanteil mit 20 % konstant geblieben ist, hat sich der Frauenanteil in den anderen Führungsfunktionen um bis zu +16,7 PP (FachabteilungsleiterInnen) erhöht. Ein fast ebenso großer Anstieg des Frauenanteils konnte bei den GruppenleiterInnen (+15,7 PP) und den AbteilungsleiterInnen (+15,6 PP) verzeichnet werden. Während die ReferatsleiterInnen und sonstigen Leitungspositionen noch einen Anstieg des Frauenanteils von +7,1 PP bzw. +6,8 PP vorweisen können, stieg der Frauenanteil bei den FachreferentInnen lediglich um +1,4 PP an.

Die Analyse der **Top-Ten-Berufsbilder** führt zu einer detaillierteren Sicht auf die Stellung der Frauen im Landesdienst. Die SachbearbeiterIn stellt mit

151 MitarbeiterInnen, davon 107 Frauen (70,9 %), die häufigste Dienstverwendung⁹ im Landesdienst dar. Mit diesem Einzelberuf verwandt ist das Berufsbild der administrativen FachbearbeiterIn, das mit 81 Landesbediensteten bei einem fast ausgewogenen Geschlechterverhältnis (55,6 % Frauenanteil) den dritten Platz der Rangfolge einnimmt. Die administrative SpezialsachbearbeiterIn mit 71 MitarbeiterInnen und einem Frauenanteil von 74,6 % liegt auf Platz 5 der Rangliste und ist als einziger Beruf im Vergleich zu 2005 neu in der Liste der Top-Ten-Berufe.

Auf Platz zwei der Top-Ten-Berufe liegt mit 87 MitarbeiterInnen und einem Frauenanteil von rund 96,6 % die Dienstverwendung SekretärIn. Eine weitere Gruppe von SekretärInnen, die Gruppe der SekretärInnen von ReferatsleiterInnen, liegt mit 56 MitarbeiterInnen und einem Frauenanteil von 98,2 % auf Rang 7.

⁹ Die einzelnen Dienstverwendungen, z.B. einer SachbearbeiterIn, sind zum Teil noch weiter untergliedert, d.h. es gibt neben der Sachbearbeitung noch eine ganze Reihe spezialisierter Sachbearbeitungen (z.B. für Projektierungen, für Forstwesen usw.), die in der Dienstverwendungssystematik jeweils als Einzelberufe geführt werden. Diese speziellen Formen sind in der vorliegenden Auswertung nicht berücksichtigt.

Ebenso wie der bereits erwähnte Beruf der administrativen FachbearbeiterIn befindet sich die Bürokräft mit ebenfalls 81 MitarbeiterInnen auf dem dritten Platz. Allerdings ist der Frauenanteil bei den Bürokräften mit 81,5 % deutlich höher. Mit diesem Berufsbild verwandt ist die Dienstverwendung Kanzleikraft, die mit 49 MitarbeiterInnen und einem Anteil von 59,2 % den vorletzten Rang der zehn häufigsten Berufsbilder belegt.

Des Weiteren sind unter den Top-Ten der Berufsbilder die ReferatsleiterInnen¹⁰ mit 70 MitarbeiterInnen und einem Frauenanteil von 22,9 %, die Reinigungskräfte mit 51 MitarbeiterInnen (98,0 % Frauenanteil) und die FacharbeiterInnen und KraftfahrerInnen mit 47 Männern (0 % Frauenanteil).

SekretärInnen, Bürokräfte und Reinigungskräfte in hohem Maße von Frauen besetzt sind, während es bei den ReferatsleiterInnen nur wenige Frauen gibt und der Beruf der FacharbeiterIn/KraftfahrerIn sogar ausschließlich von Männern ausgeübt wird.

Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Frauenanteil in den Top-Ten-Berufen leicht verändert. Während der Frauenanteil in den meisten der sehr stark von Frauen dominierten Berufe (SekretärIn, Reinigungskraft, Bürokräft und administrative SpeziaIsachbearbeiterIn) gesunken ist, hat sich der Frauenanteil – mit Ausnahme der Berufe der SekretärIn einer ReferatsleiterIn und der FacharbeiterIn/KraftfahrerIn – in den anderen Top-Ten-Berufen erhöht.

Zusammenfassend kann über die Frauen in den Top-Ten-Berufen gesagt werden, dass die Stellen der

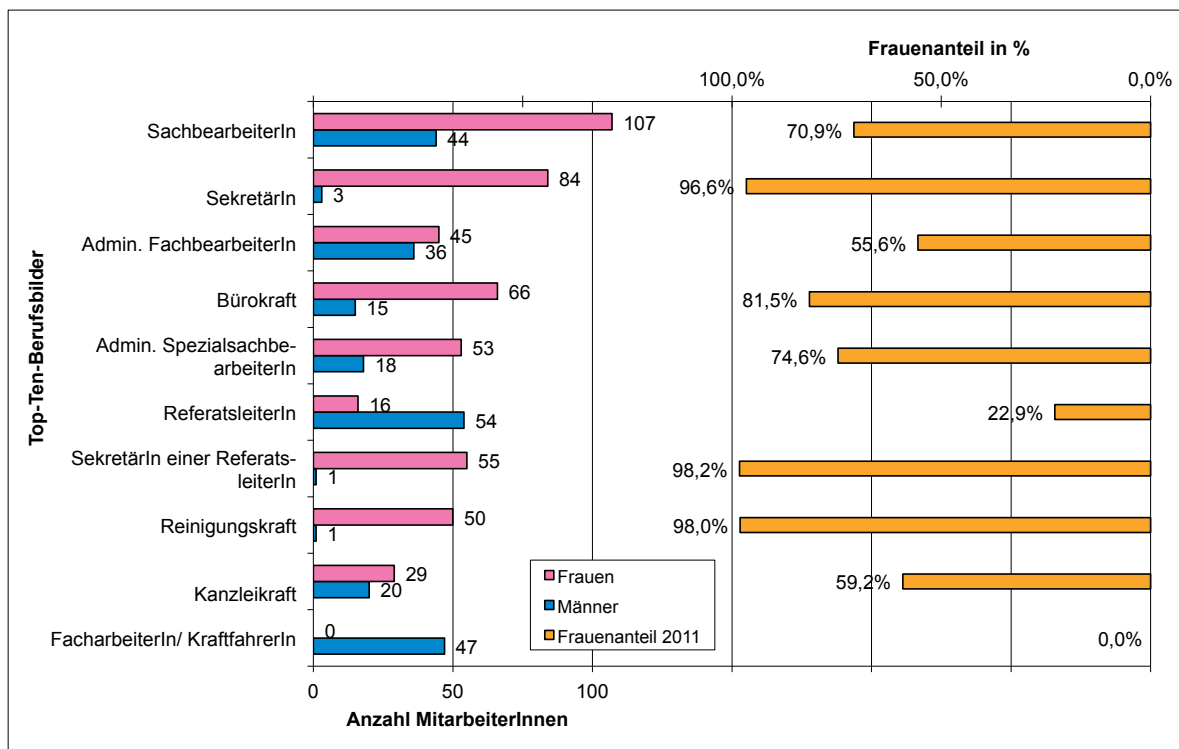


Abbildung 9: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Top-Ten-Berufsbilder und Geschlecht; Frauenanteil in %

10 Neben der ReferatsleiterIn gibt es in der Gliederung nach der Dienstverwendung auch noch die prov. ReferatsleiterIn. Beide Dienstverwendungen zusammen entsprechen bei den Leitungsfunktionen der Funktion der ReferatsleiterIn.

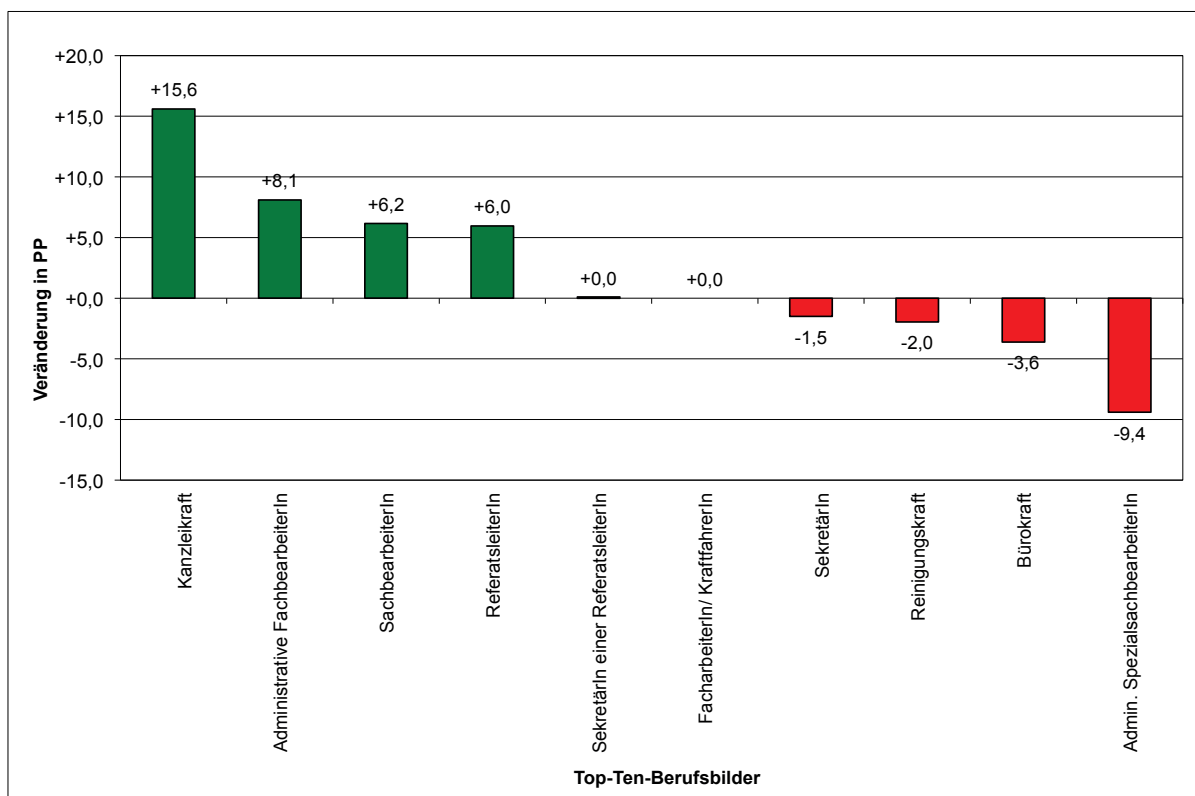


Abbildung 10: Veränderung des Frauenanteils in den Top-Ten-Berufsbildern zwischen 2005 und 2011 in PP

4. Beschäftigungsausmaß

Rund sieben von zehn Landesbediensteten (71,8 %) sind vollzeitbeschäftigt, d.h. sie arbeiten (zumindest) 39,5 Stunden pro Woche. 10,3 % der MitarbeiterInnen haben ein Beschäftigungsausmaß von 75 bis unter 100 % (d.h. 30 bis unter 39,5 Stunden), 15,0 % arbeiten zwischen 50 bis unter 75 % (d.h. 20 bis unter 30 Stunden), 2,4 % sind 25 bis unter 50 % (d.h. 10 bis unter 20 Stunden) beschäftigt und lediglich ein halbes Prozent der MitarbeiterInnen hat eine Wochenarbeitszeit von weniger als 10 Stunden. Genau 50 % der Normalarbeitszeit (Halbtagsbeschäftigung) gehen 9,8 % der MitarbeiterInnen der Salzburger Landesverwaltung nach. Insgesamt gesehen haben die Landesbediensteten ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß von 89,1 % der Normalarbeitszeit. Dies entspricht einer Regelarbeitszeit von 35,2 Stunden pro Woche.

Hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes gibt es deutliche Unterschiede nach dem **Geschlecht**. Während sich bei den Frauen die Teilzeitkräfte und die Vollbeschäftigten ungefähr die Waage halten (51,1 % sind vollzeitbeschäftigt), ist der Großteil der Männer (92,8 %) vollzeitbeschäftigt.

16,2 % der Frauen und 4,3 % der Männer gehen einer Beschäftigung zwischen 75 und unter 100 % der Vollzeitbeschäftigung nach, 27,4 % der weiblichen Landesbediensteten und 2,4 % der männlichen Landesbediensteten arbeiten mindestens 50 % aber weniger als 75 % (20 bis unter 30 Stunden pro Woche) und immerhin 5,2 % der Mitarbeiterinnen arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche (bei den Mitarbeitern nur 0,6 %).

Während 17,6 % der Frauen halbtags, d.h. exakt 50 % der Normalarbeitszeit¹¹ bzw. 20 Stunden pro Woche, arbeiten, sind es bei den Männern lediglich 1,8 %.

¹¹ Im Vergleich zu den Verhältnissen in der Vergangenheit hat die Halbtagsbeschäftigung im engeren Sinne etwas an Bedeutung verloren. Standen Bewerber früher weitgehend vor der Wahl zwischen einem 100 %- und einem 50 %-Beschäftigungsausmaß mit einer Verteilung auf alle Wochentage, so ist mittlerweile nahezu jedes beliebige Stundenausmaß möglich, und sind bei einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden geblockte Arbeitszeiten als Alternative zur täglichen Halbtagsarbeit möglich. Trotzdem sei die Wochenarbeitszeit von 20 Stunden vereinfachend als „Halbtagsbeschäftigung“ bezeichnet.

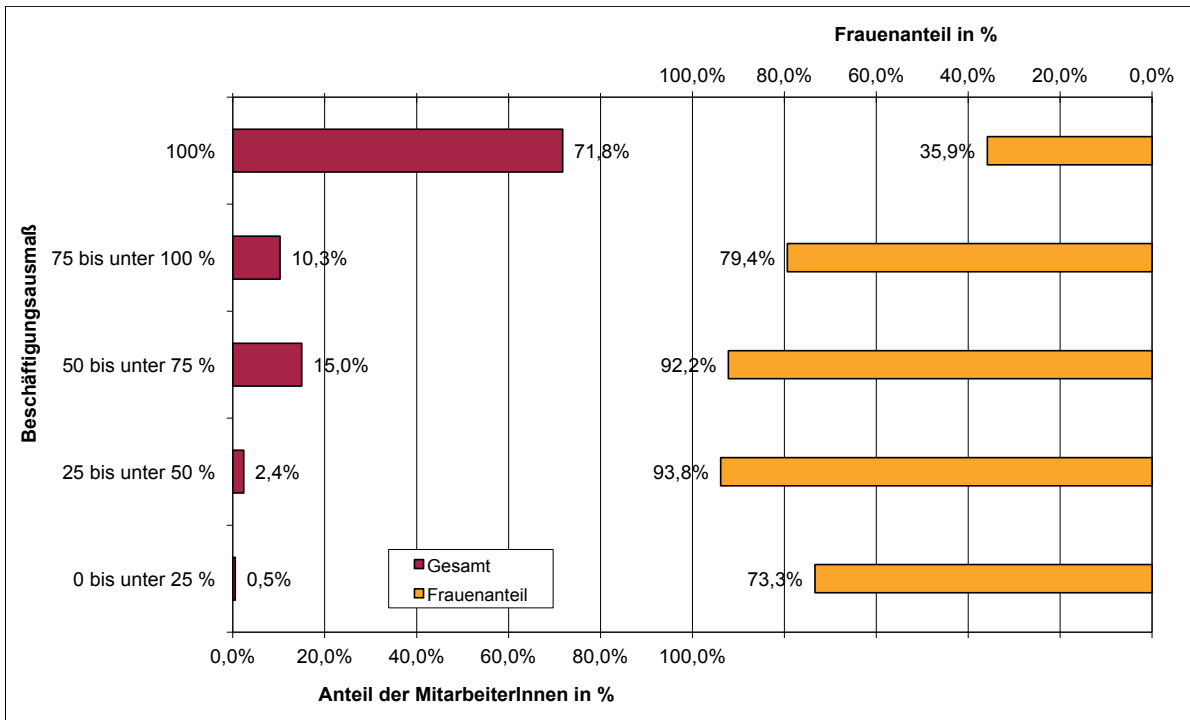


Abbildung 11: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Beschäftigungsausmaß; Frauenanteil in %

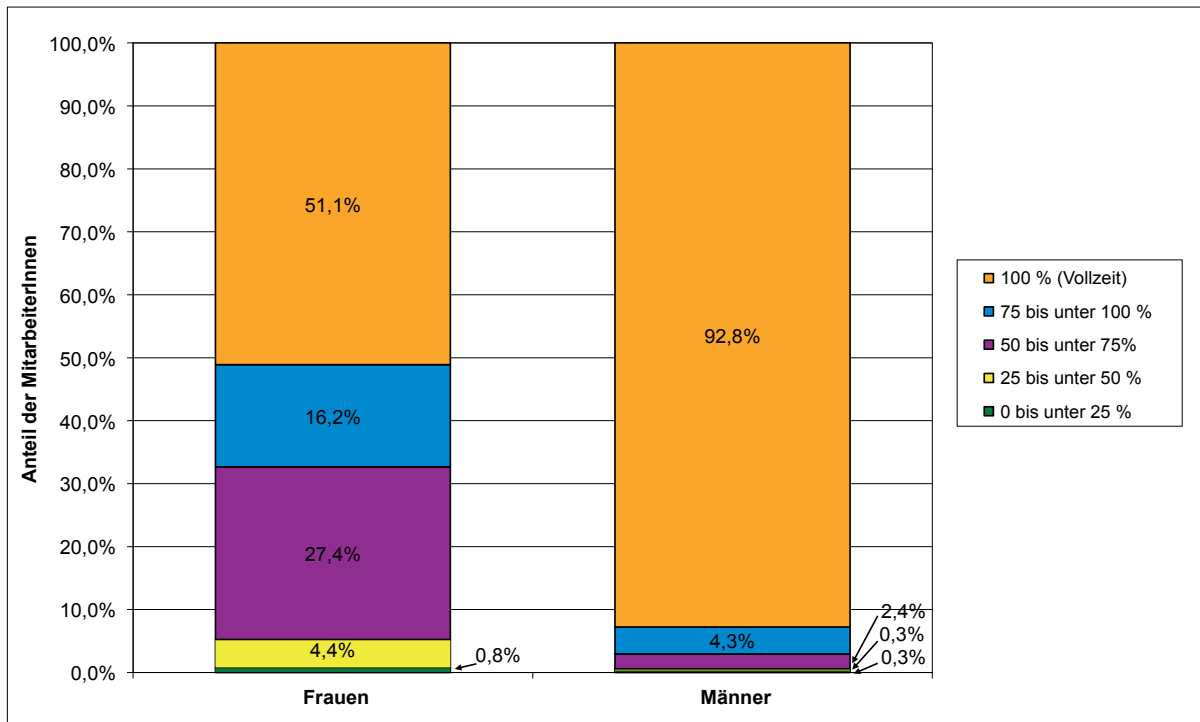


Abbildung 12: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht in %

Im Gegensatz zu den Frauen, bei denen die durchschnittliche Arbeitszeit von 32,1 Stunden pro Woche im Jahr 2005 auf 31,8 Stunden im Jahr 2011 (Beschäftigungsausmaß von 80,6 %) gefallen ist, blieb die durchschnittliche Arbeitszeit bei den Männern mit 38,6 Stunden bzw. 97,7 % der Normalarbeitszeit konstant.

bei den Männern. Bei einem Beschäftigungsausmaß von weniger als 10 Stunden pro Woche blieben die Anteile bei den Männern und Frauen de facto unverändert.

Vergleicht man die **Teilzeitquoten** nach den **Verwendungs-/Entlohnungsgruppen**, so zeigt sich, dass bei

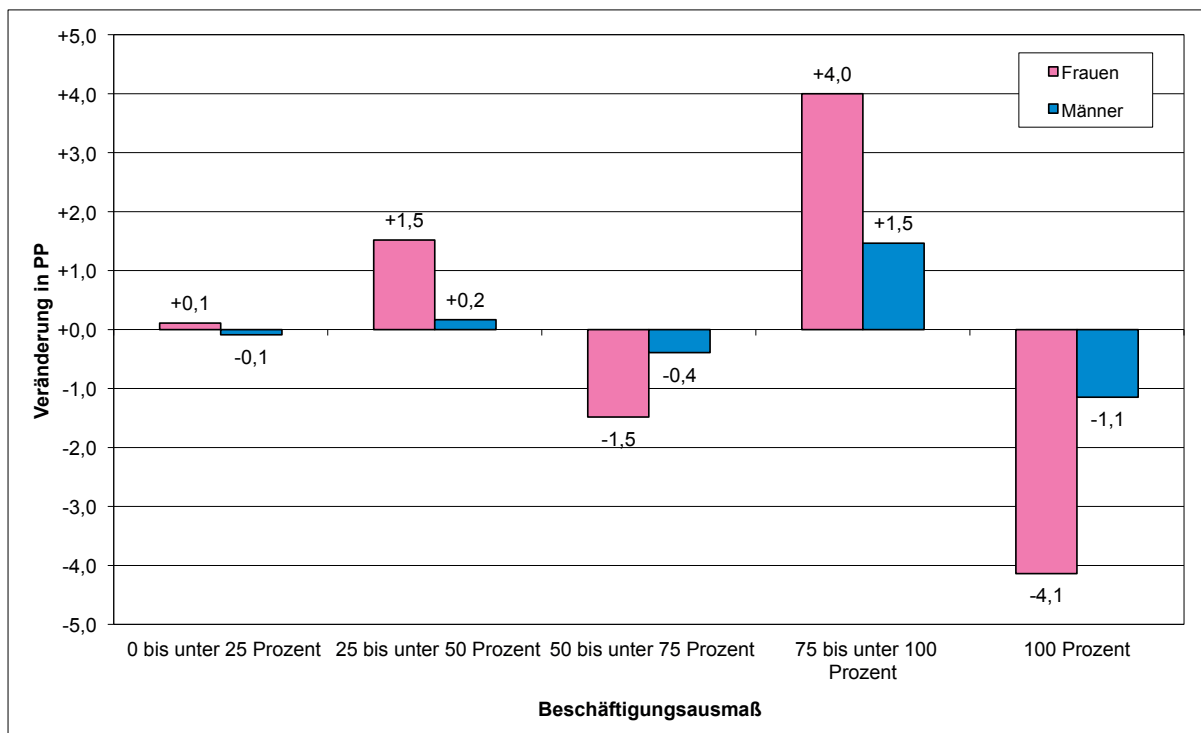


Abbildung 13: Veränderung des Beschäftigungsausmaßes zwischen 2005 und 2011 nach Geschlecht in PP

Des Beschäftigungsausmaß entwickelte sich von 2005 auf 2011 von der Tendenz her bei den Frauen und Männern ähnlich, allerdings sind die Veränderungen bei den Frauen stärker ausgeprägt. Während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den Männern um -1,1 PP zurückging, nahm der Anteil bei den Frauen sogar um -4,1 PP ab. Gegenläufig ist die Entwicklung bei einem Beschäftigungsausmaß von 75 bis unter 100 %: bei den Frauen nahm hier der Anteil um +4,0 PP, bei den Männern um +1,5 PP zu. Deutlich geringer sind die Veränderungen bei einem Beschäftigungsausmaß von unter 75 %. Bei einer Wochenarbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden fiel der Anteil bei den Frauen um -1,5 PP, bei den Männern um -0,4 PP. Gestiegen ist der Anteil hingegen bei einer Wochenarbeitszeit von 10 bis unter 20 Stunden: um +1,5 PP bei den Frauen und +0,2 PP

den Frauen die Teilzeitbeschäftigung quer durch die verschiedenen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen in einem deutlich stärkeren Ausmaß vorhanden ist als bei den Männern.

Den größten Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen weisen die Kindergärtnerinnen und Erzieherinnen mit 65,0 % auf, dicht gefolgt von den Arbeiterinnen bzw. Mitarbeiterinnen in der handwerklichen Verwendung (62,1 %). Bei den Verwendungen B/b, C/c und D/d ist das Teilzeit/Vollzeitverhältnis bei den Frauen relativ ausgeglichen und liegt jeweils knapp unter 50 %. Lediglich bei den Akademikerinnen (A/a-Verwendung) ist der Teilzeitanteil mit „nur“ 37,8 % deutlich geringer.

Der Teilzeitanteil der Männer bewegt sich auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Während die Anteile bei den Verwendungen A/a, B/b und C/c zwischen 6 und 8 % schwanken, liegt der Anteil bei der handwerklichen Verwendung (p1-p5) sogar nur bei 2,9 %. Mit Abstand den höchsten Teilzeitanteil bei den Männern hat die Verwendungsgruppe D/d (mittlerer Dienst) mit 28,6 % vorzuweisen. Dementsprechend gering ist hier der Geschlechtsunterschied, da die Frauen in dieser Verwendung den zweitniedrigsten Teilzeitanteil mit 47,4 % haben. Den größten Unterschied gibt es in der Entlohnungsgruppe p1-p5: Während die Männer hier lediglich eine Teilzeitquote von 2,9 % aufweisen, sind bei den Frauen 62,1 % in Teilzeit beschäftigt. Die Teilzeitquote der Verwendung Erz/ki1/ki2 ist bei den Männern aufgrund der geringen Fallzahlen in dieser Gruppe nicht aussagekräftig.

Zur detaillierteren Darstellung der Teilzeitbeschäftigung wird im Folgenden noch die Teilzeitbeschäftigung mit einem Stundenausmaß von höchstens 50 % der Normalarbeitszeit, d.h. einer wöchentlichen Regelarbeitszeit von maximal 20 Stunden, näher betrachtet.

Ungefähr 13 % der Salzburger Landesbediensteten sind höchstens halbtags (d.h. höchstens 50 % der Normalarbeitszeit) beschäftigt. Die Frauen wählen dieses Ausmaß der Beschäftigung mit 22,9 %

deutlich öfter als die Männer, die diese Möglichkeit nur zu 2,4 % nutzen.

Am stärksten wird die Teilzeitbeschäftigung bis einschließlich 50 % von den Frauen im Kindergarten- und Erzieherbereich (30,0 %) in Anspruch genommen. Bei den Männern ist dieser Wert auf Grund der sehr geringen Fallzahlen – wie bereits erwähnt – nicht aussagekräftig. Den geringsten Anteil an höchstens Halbtagsbeschäftigten weist bei den Frauen die Gruppe der Maturantinnen (B/b-Verwendung) mit 19,3 % auf, dicht gefolgt von den Akademikerinnen (A/a-Verwendung) mit 19,8 %. Bei den Männern wird ein Beschäftigungsausmaß von höchstens 50 % der Normalarbeitszeit am häufigsten im mittleren Dienst (D/d-Verwendung) genutzt. Hier arbeiten immerhin 9,1 % der Männer höchstens halbtags.

Die **durchschnittliche Arbeitszeit** liegt bei den Frauen in den einzelnen Verwendungsgruppen zwischen 28,7 und 33,4 Stunden, bei den Männern zwischen 32,6 und 39,1 Stunden. Die niedrigste durchschnittliche Arbeitszeit weisen die Kindergärtnerinnen und Erzieherinnen mit 28,7 Stunden pro Woche auf. Mit Abstand am meisten arbeiten bei den Frauen durchschnittlich die Akademikerinnen mit 33,4 Stunden pro Woche. Insgesamt gesehen arbeiten die Männer in der handwerklichen Verwendung (p1-p5) eindeutig am meisten – durchschnittlich 39,1 Stunden pro Woche. Die Frauen hingegen arbeiten

Tabelle 1: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011, Beschäftigungsausmaß nach Verwendungs-/Entlohnungsgruppe und Geschlecht in %

Verwendungs-/ Entlohnungs- gruppe	Frauen			Männer		
	Teilzeit- beschäftigte in %	Höchstens Halbtags- beschäftigte in %	Durchschnittl. Beschäfti- gungsausmaß in %	Teilzeitbe- schäftigte in %	Höchstens Halbtags- beschäftigte in %	Durchschnittl. Beschäftigungs- ausmaß in %
A/a	37,8	19,8	84,6	6,2	2,3	97,8
B/b	49,3	19,3	81,2	7,1	2,4	98,0
C/c	49,5	23,5	80,6	8,0	2,0	97,7
D/d	47,4	23,2	82,1	28,6	9,1	89,6
Erz, ki1-ki2	65,0	30,0	72,6	33,3	33,3	82,5
p1-p5	62,1	27,6	73,1	2,9	0,9	99,1
Gesamt	48,9	22,9	80,6	7,2	2,4	97,7

in dieser Verwendung lediglich 28,9 Stunden und damit um 10,2 Stunden pro Woche weniger als ihre männlichen Kollegen. Die geringsten geschlechts-spezifischen Unterschiede bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gibt es im mittleren Dienst (D/d). Hier arbeiten die Männer mit durchschnittlich 35,4 Stunden pro Woche lediglich 3,0 Stunden mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.

Bei den Männern sind über alle Altersgruppierungen hinweg nur sehr wenige, konkret zwischen 5,7 % bei den 40- bis unter 50-Jährigen und 15,8 % bei den unter 30-Jährigen als Teilzeitkraft angestellt. Während die Teilzeitquote bei den 30- bis unter 60-Jährigen lediglich zwischen 5,7 und 7,8 % liegt, steigt die Quote bei den Männern, die bereits das 61. Lebensjahr erreicht haben und in Teilzeit tätig

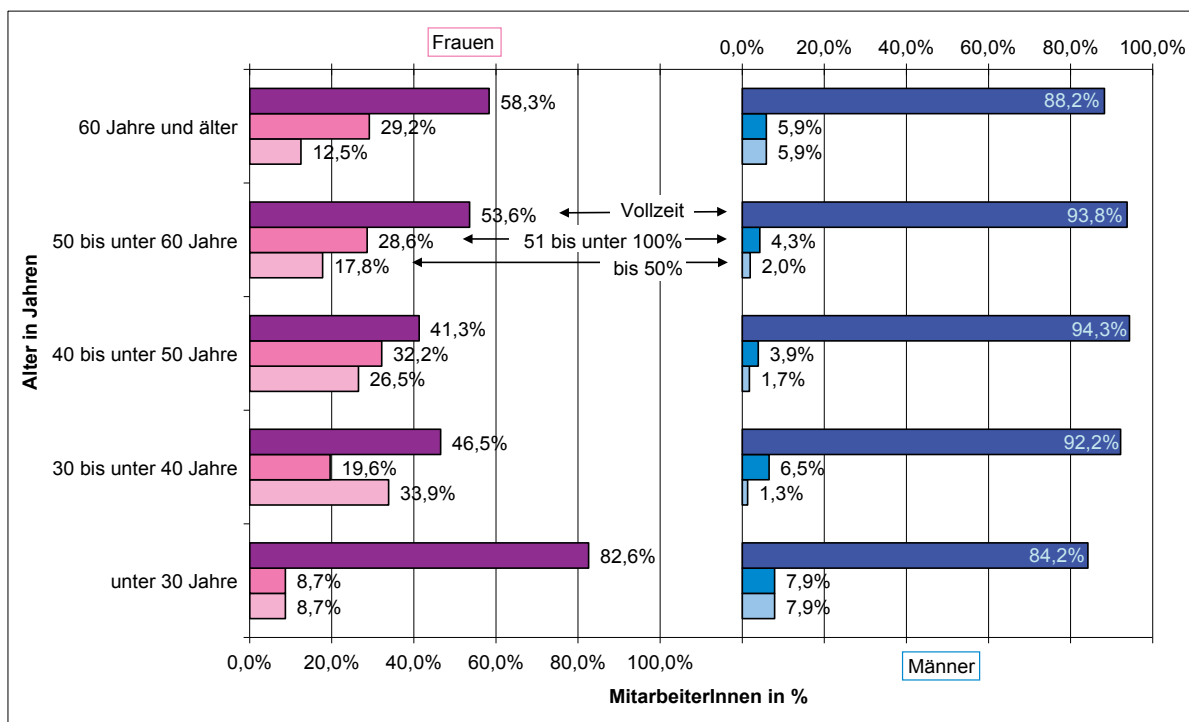


Abbildung 14: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Geschlecht, Alter und Beschäftigungsausmaß in %

Zum Schluss dieses Kapitels wird nun noch die Abhängigkeit des Beschäftigungsausmaßes vom **Alter** der MitarbeiterInnen untersucht. Bei den unter 30-jährigen Frauen ist der Großteil der Landesbediensteten (82,6 %) Vollzeit beschäftigt. Während bei den unter 20-Jährigen sogar alle Personen Vollzeit arbeiten, sind es bei den 20- bis unter 30-jährigen Frauen immerhin noch 81,8 % (Teilzeit: 18,2 %). Ab 30 Jahren steigt dann bei den Frauen die Teilzeitquote zunächst bei den 30- bis unter 40-jährigen Frauen auf über 50 %, genauer auf 53,5 % bzw. auf 58,7 % bei den 40- bis unter 50-jährigen Frauen. Bei den über 50-jährigen Frauen sinkt die Teilzeitquote dann wieder ab. Zunächst bei den 50 bis unter 60 Jahre alten Mitarbeiterinnen auf 46,4 % und schließlich bei den mindestens 60-Jährigen auf 41,7 %.

sind, auf 11,8 % an. Wie die Zahlen belegen, ist das Beschäftigungsausmaß bei den Frauen also stark vom Alter der Landesbediensteten abhängig, während es bei den Männern nur sehr geringe Unterschiede bei den altersspezifischen Teilzeitquoten gibt.

5. Lebensalter, Eintrittsalter, Dienstalster

Im Folgenden wird die **Altersstruktur** der Landesbediensteten näher untersucht. Dabei wird zusätzlich zum Alter auch das Eintritts- und Dienstalster betrachtet, da diese neben anderen Faktoren maßgeblich die Altersstruktur beeinflussen können.

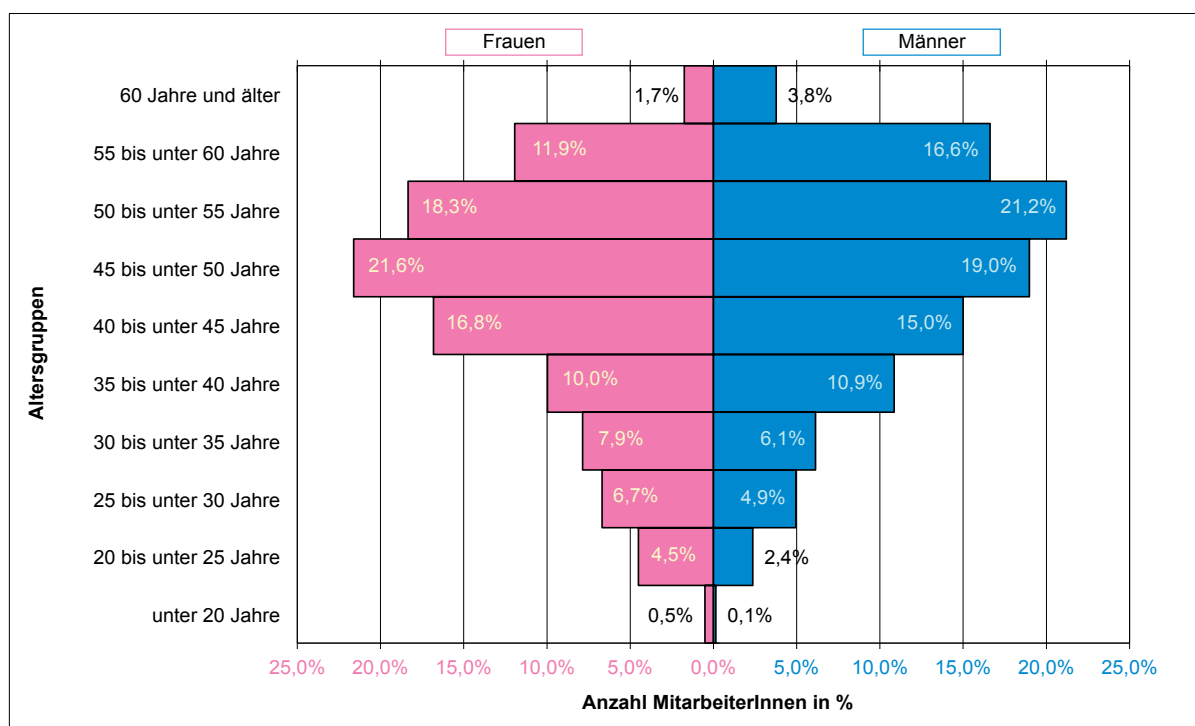


Abbildung 15: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Altersgruppen und Geschlecht

Im Mittel sind die MitarbeiterInnen der Landesverwaltung (ohne Lehrlinge) ca. 45 Jahre alt. Während die Frauen mit durchschnittlich 43,7 Jahren ca. ein Jahr unter dem Schnitt liegen, sind die Männer mit durchschnittlich 45,9 Jahren ein Jahr älter als der Durchschnitt aller Landesbediensteten. Im Jahr 2005 betrug das Durchschnittsalter der Frauen noch 41,5 Jahre, das der Männer 44,7 Jahre – die Landesbediensteten wurden also im Schnitt um 1,6 Jahre älter.

Ein detaillierter Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass die Gruppe der 45- bis unter 50-Jährigen insgesamt anteilig mit 20,3 % am stärksten besetzt ist (22 % bei den Frauen, 19 % bei den Männern), die Gruppe der 50- bis unter 55-Jährigen allerdings mit 19,8 % nur mehr knapp dahinter liegt und bei den Männern anteilig sogar bereits die stärkste Gruppe darstellt. 17,0 % der Landesbediensteten haben bereits das 55. Lebensjahr überschritten und nur 2,7 % der MitarbeiterInnen sind bereits 60 Jahre oder älter. 9,6 % der Landesbediensteten sind unter 30 Jahre alt, 17,4 % 30 bis unter 40 Jahre und 15,9 % sind 40 bis unter 45 Jahre alt. Dies bedeutet zusammengefasst, dass 56,0 % aller Landesbediensteten (Frauen:

56,8 %, Männer: 55,2 %) und damit gut jede/r zweite MitarbeiterIn zwischen 40 und 55 Jahre alt ist.

Auch anhand der Alterspyramide lässt sich erkennen, dass die weiblichen Landesbediensteten jünger sind als ihre männlichen Kollegen. 11,7 % der Frauen (7,5 % der Männer) sind jünger als 30 Jahre, 17,8 % der Frauen (17,0 % der Männer) sind 30 bis unter 40 Jahre alt und 38,4 % (34,0 % der Männer) sind in der Alterskategorie 40 bis unter 50 Jahre. Erst ab einem Alter von 50 Jahren verändert sich das Bild. Nun ist in den einzelnen Alterskategorien der Anteil bei den Männern jeweils höher als bei den Frauen. Während bei den Männern 41,6 % das 51. Lebensjahr bzw. 3,8 % bereits das 61. Lebensjahr erreicht haben, sind es bei den Frauen nur 32,0 % bzw. 1,7 %.

Die **Veränderung der Altersstruktur** seit dem Jahr 2005 veranschaulicht deutlich die zunehmende „Überalterung“ der Landesbediensteten. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern haben die Anteile in den Alterskategorien der über 50-Jährigen deutlich zugenommen, während in den übrigen Altersgruppen überwiegend Rückgänge zu

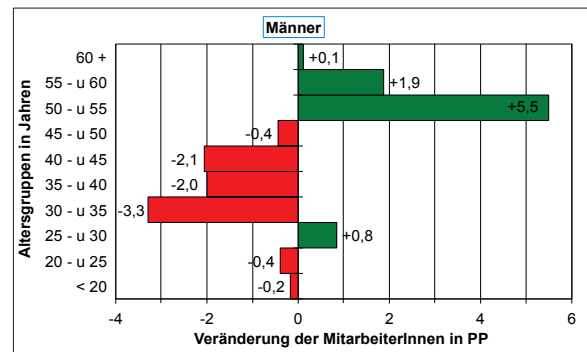
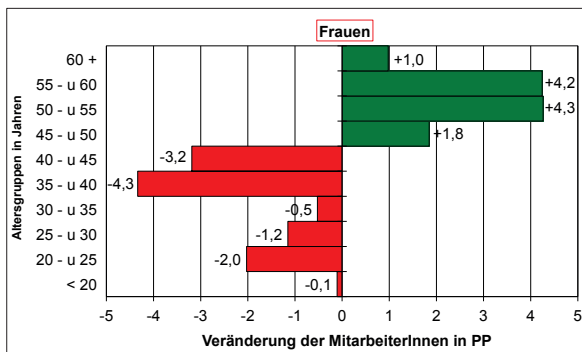


Abbildung 16: Veränderung der Mitarbeiteranteile zwischen 2005 und 2011 nach Geschlecht und Alter in PP

verzeichnen sind. Bei den Frauen ist diese Verschiebung der Altersstruktur noch deutlicher als bei den Männern.

Neben der geschlechtsspezifischen Altersverteilung ist auch das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den einzelnen **Alterskategorien** interessant. Je älter die MitarbeiterInnen im Landesdienst werden, desto geringer ist der Anteil der Frauen. Bei den unter 20-Jährigen

liegt der Frauenanteil bei 77,8 %, bei den 20- bis unter 30-Jährigen bei 60,9 %, bei den 30 bis unter 40 Jahre alten Landesbediensteten bei 51,6 % und bei den 40- bis unter 50-Jährigen schließlich bei 53,4 %. Während die Frauen somit bis zum Alter von 50 Jahren die deutliche Mehrheit der Landesbediensteten stellen, sinkt der Anteil bei den 50- bis unter 60-Jährigen auf 44,8 % und bei den MitarbeiterInnen, die das 61. Lebensjahr bereits erreicht haben, sogar auf nur 32,0 % ab.

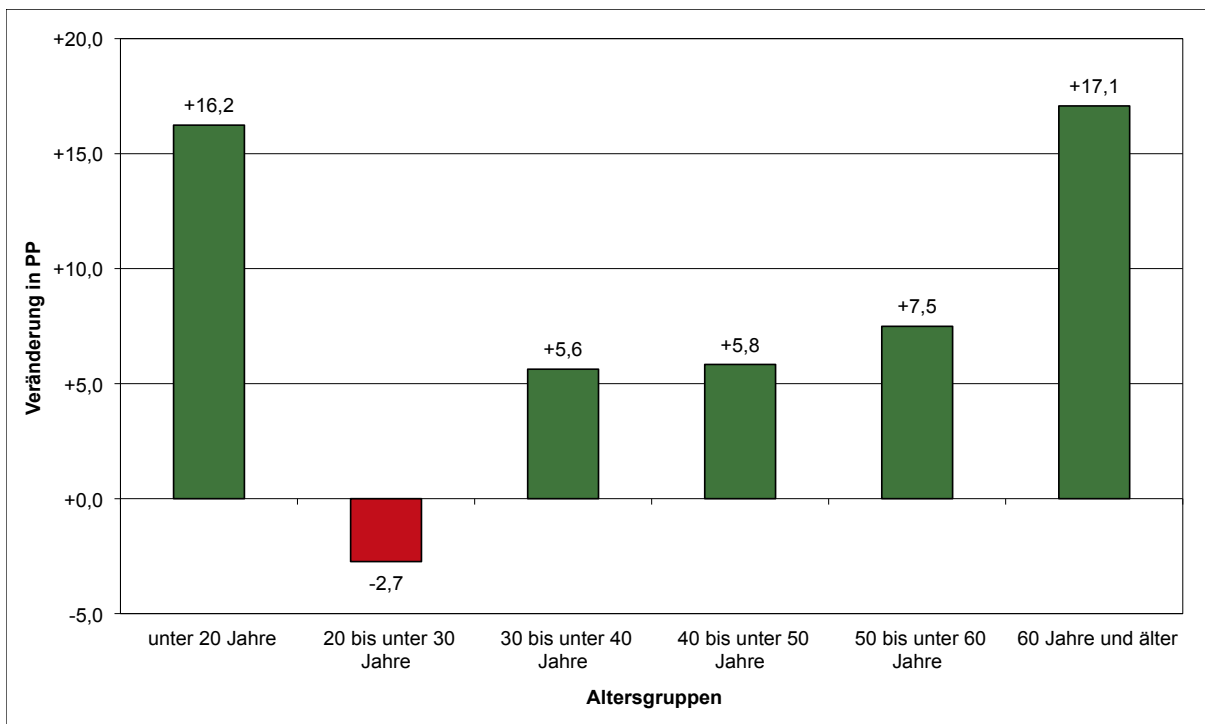


Abbildung 17: Veränderung des Frauenanteils zwischen 2005 und 2011 nach Altersgruppen in PP

Der Frauenanteil in den einzelnen Altersgruppierungen hat seit 2005 – mit einer Ausnahme bei den 20- bis unter 30-Jährigen (-2,7 PP) – in allen Kategorien zugenommen. Am stärksten ist die Zunahme bei den über 60-Jährigen (+17,1 PP) und bei den unter 20-Jährigen¹² (+ 16,2 PP). Für die einzelnen Kategorien zwischen 30 bis unter 60 Jahre beträgt die Zunahme zwischen +5,6 PP und +7,5 PP.

Interessante Aufschlüsse ergibt auch die Aufgliederung des Durchschnittsalters nach der **dienstrechtlichen Stellung**. Es zeigt sich, dass nur bei den BeamtInnen die Männer im Schnitt mit fast 48 Jahren deutlich älter sind als die Frauen, deren Durchschnittsalter lediglich rund 43 Jahre beträgt, und der Gesamtunterschied nach dem Geschlecht mit einem höheren Durchschnittsalter der Männer somit ausschließlich auf diese Gruppe zurückzuführen ist. Bei den Vertragsbediensteten I sind die Frauen nur

rund ein Jahr älter, bei den Vertragsbediensteten II (inklusive Sondervertragsbediensteter II) hingegen mehr als drei Jahre. Bei den Sondervertragsbediensteten I ist das Durchschnittsalter bei Männern und Frauen annähernd gleich.

Das unterschiedliche mittlere Alter zeigt sich entsprechend auch beim Anteil der unter bzw. über 50-jährigen MitarbeiterInnen in den einzelnen Gruppen. Den größten geschlechtsspezifischen Unterschied gibt es auch hier bei den pragmatisierten Landesbediensteten. Während 70,8 % der Beamtinnen unter 50 Jahre alt sind, weisen diese Eigenschaft bei den pragmatisierten Männern lediglich 51,9 % auf. Geringer sind die Unterschiede bei den Vertragsbediensteten im Angestelltenverhältnis (VB I). Der Anteil der unter 50-Jährigen bei den Frauen ist mit 69,5 % um +2,4 PP höher als der Anteil bei den Männern.

Tabelle 2: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011
Anteil unter 50 Jahren und ab 50 Jahren sowie Durchschnittsalter nach der dienstrechtlichen Stellung, getrennt nach Frauen und Männern

Dienstrechtliche Stellung	Frauen			Männer		
	unter 50 J. in %	50 Jahre und älter in %	Durchschnittsalter	unter 50 J. in %	50 Jahre und älter in %	Durchschnittsalter
BeamtInnen allg. Verwendung	70,8%	29,2%	42,8	51,9%	48,1%	47,6
Vertragsbedienstete I	69,5%	30,5%	43,0	67,1%	32,9%	42,2
Sondervertragsbedienstete I	57,9%	42,1%	48,0	46,5%	53,5%	48,8
Vertragsbed. II (inkl. 2 Sondervertragsbediensteter II)	58,6%	41,4%	47,3	69,4%	30,6%	43,9
Gesamt	68,0%	32,0%	43,7	58,4%	41,6%	45,9

¹² Die starke Zunahme in dieser Altersgruppe basiert auf sehr geringen Absolutzahlen.

Während in allen anderen dienstrechtlichen Stellungen das Durchschnittsalter der Frauen und Männer im Vergleich zu 2005 gestiegen ist, fiel es bei den Beamtinnen um 2,5 Jahre und bei den Beamten um 0,5 Jahre. Am stärksten ist das durchschnittliche Alter bei der dienstrechtlichen Stellung VB I gestiegen: um 4,5 Jahre bei den Frauen und um 4,1 Jahre bei den Männern.

Betrachtet man allerdings den Altersaufbau des Eintrittsalters, so fällt auf, dass einerseits ein Großteil der Frauen (32,5 %) bereits in sehr jungen Jahren (unter 20 Jahren) in den Landesdienst eintritt (Männer: 11,9 %¹⁴) und andererseits auch weibliche MitarbeiterInnen über 35 Jahren noch deutlich öfter (22,2 %) in den Landesdienst eintreten als ihre männlichen Kollegen (14,8 %). Die Mehrheit der Männer

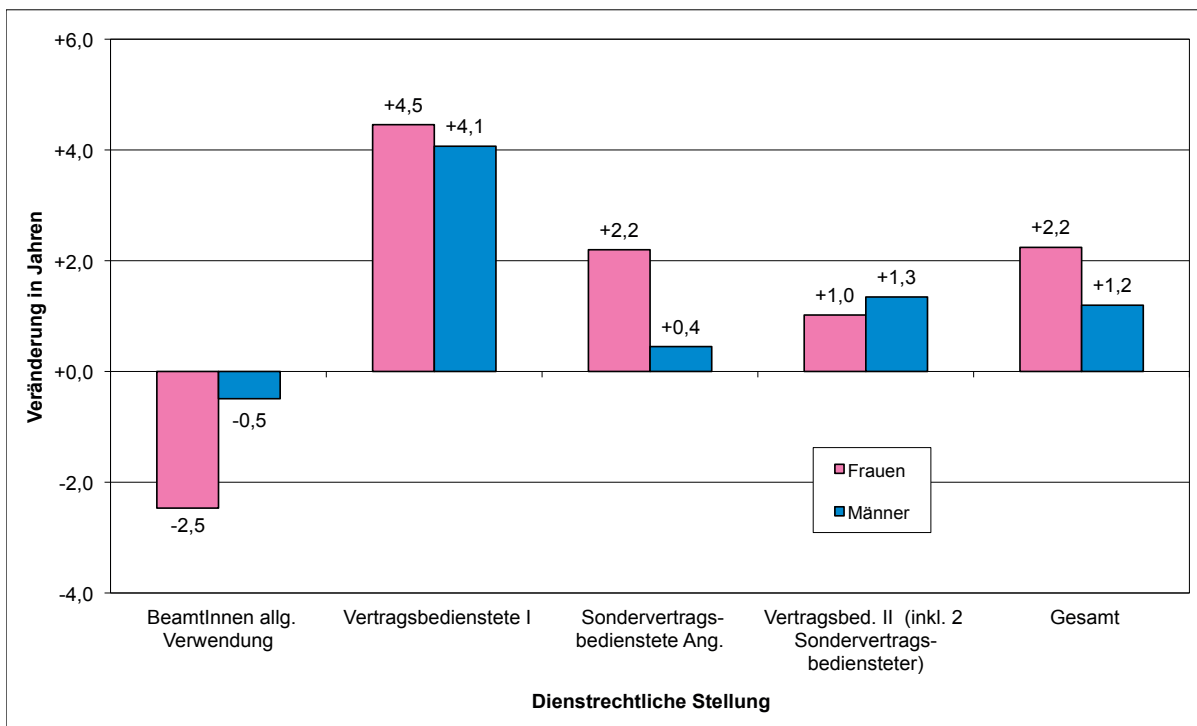


Abbildung 18: Veränderung des Durchschnittsalters zwischen 2005 und 2011 nach der dienstrechtlichen Stellung in Jahren

Wie bereits erwähnt, ist das **Eintrittsalter** der MitarbeiterInnen in den Landesdienst¹³ ein wichtiger Faktor, der auch die Altersstruktur der Landesbediensteten zum Teil mitbestimmt. Im Durchschnitt beginnen die MitarbeiterInnen ihren Dienst mit 27,2 Jahren. Die Frauen beginnen dabei mit durchschnittlich 26,9 Jahren geringfügig früher als die Männer (27,4 Jahre).

(54,4 %) tritt in den Landesdienst mit einem Alter zwischen 20 und unter 30 Jahren ein. Im Vergleich dazu beginnt nur knapp jede dritte Frau (32,6 %) in dieser Alterskategorie ihren Dienst beim Land.

Wenn man das **Eintrittsalter** der Frauen und Männer nach deren **Ausbildungsniveau** (Verwendungs-/ Entlohnungsgruppe) und damit indirekt unter

13 Allfällige Lehrjahre vor der Übernahme als Vertragsbedienstete sind dabei nicht berücksichtigt.

14 Gründe für das spätere Eintrittsalter der Männer sind unter anderem der Präsenz- bzw. Zivildienst sowie das höhere Ausbildungsniveau der Männer, welches mit höheren Ausbildungszeiten einhergeht.

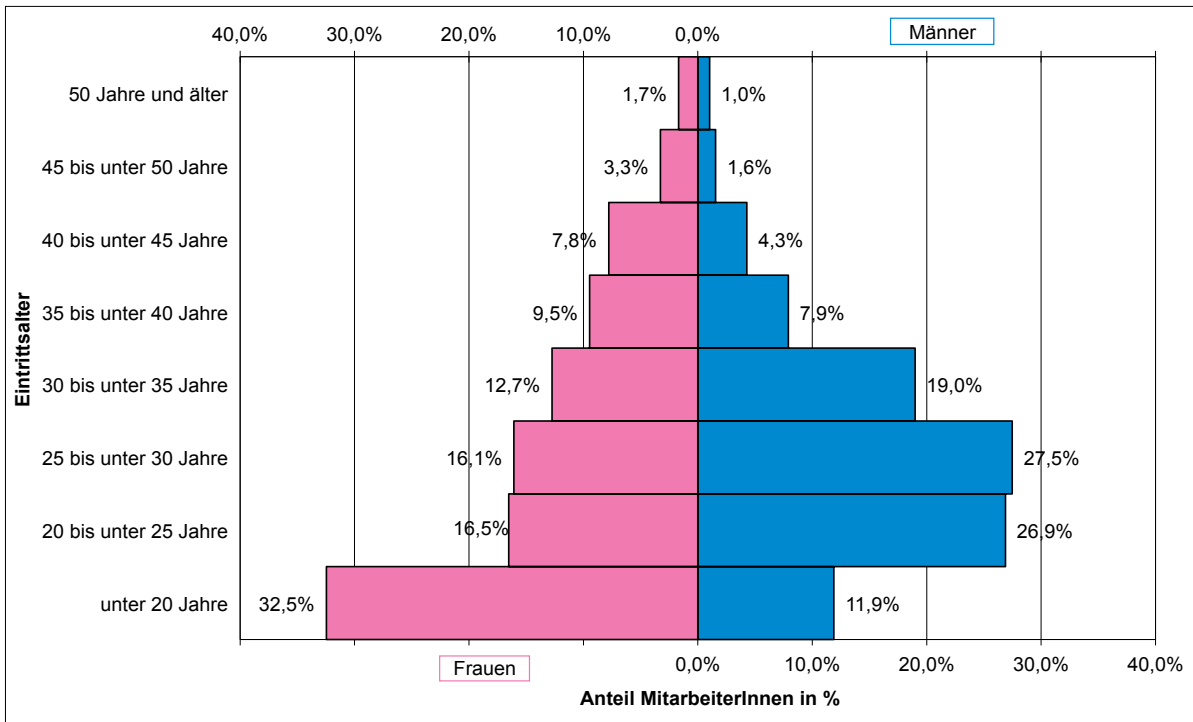


Abbildung 19: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Eintrittsalter und Geschlecht in %

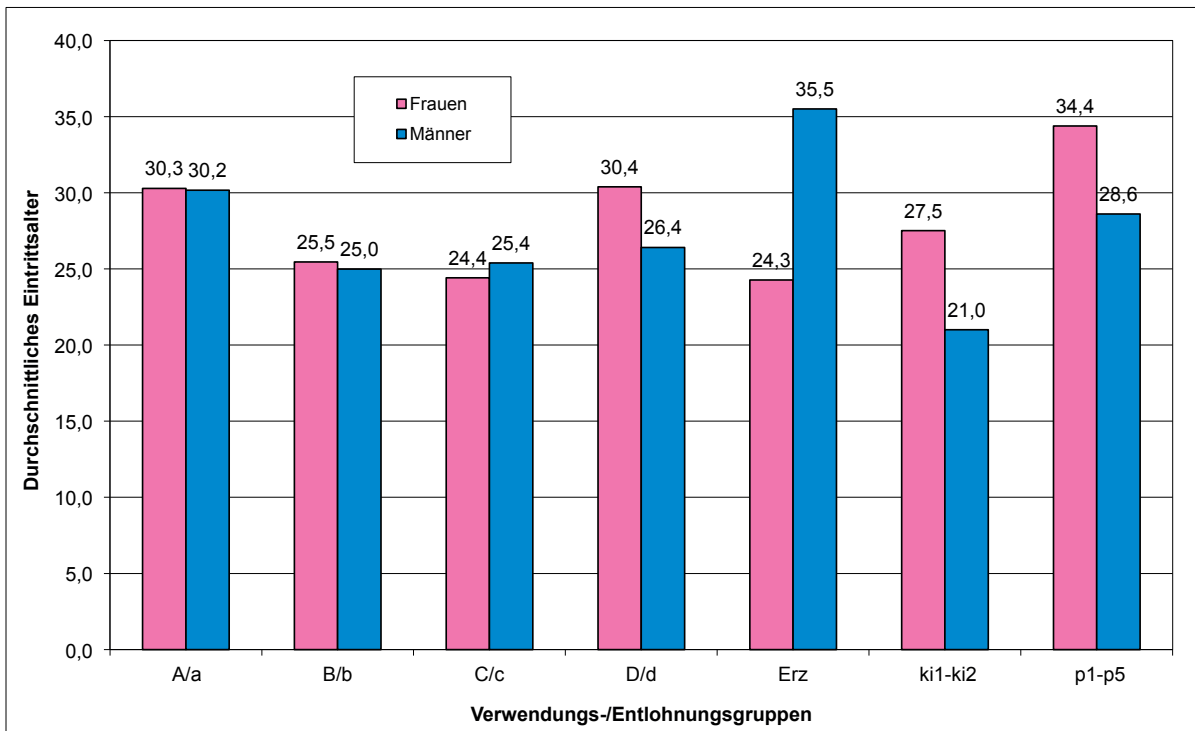


Abbildung 20: Durchschnittliches Eintrittsalter der MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Verwendungs-/Entlohnungsgruppen und Geschlecht

Berücksichtigung der unterschiedlich langen Ausbildungsdauer in den einzelnen Verwendungs-/Entlohnungsgruppen analysiert, so zeigen sich nur noch geringe geschlechtsspezifische Unterschiede.

Betrachtet man etwa das Eintrittsalter unter den AkademikerInnen, so weisen die Frauen (30,3 Jahre) und die Männer (30,2 Jahre) de facto das gleiche durchschnittliche Eintrittsalter auf. Während die MaturantInnen (B/b-Verwendung) ein durchschnittliches Eintrittsalter von 25,2 Jahren haben, ist das durchschnittliche Eintrittsalter bei den C/c-Kräften mit 24,7 Jahren geringfügig niedriger, wobei die Unterschiede zwischen den Frauen und Männern in beiden Gruppen gering sind.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich des Eintrittsalters gibt es bei den D/d-Kräften und in der handwerklichen Verwendung. Während im mittleren Dienst (D/d) die Frauen durchschnittlich mit 30,4 Jahren und damit um 4 Jahre später in den Landesdienst eintreten als ihre männlichen Kollegen, liegt in der handwerklichen Verwendung mit einem Eintrittsalter der Frauen von 34,4 Jahren sogar ein geschlechtsspezifischer Unterschied von 5,8 Jahren vor (hauptsächlich bedingt durch den späten Eintritt von Reinigungskräften, die einen Großteil der Frauen in dieser Kategorie stellen). Auf die Unterschiede bei den KindergärtnerInnen und ErzieherInnen wird auf Grund der geringen Fallzahlen nicht näher eingegangen.

Neben dem Alter und dem Eintrittsalter der Landesbediensteten ist auch noch das **Dienstalter** eine Kenngröße zur Strukturdarstellung der MitarbeiterInnen. Das Dienstalter ist jene Zeit, die seit dem Eintritt der MitarbeiterIn in den Landesdienst vergangen ist¹⁵. Während im Jahr 2005 das durchschnittliche Dienstalter noch bei 15,7 Jahren lag, haben die MitarbeiterInnen heute ein durchschnittliches Dienstalter von 17,1 Jahren. Die Frauen in der Landesverwaltung sind mit durchschnittlich 16,2 Jahren um rund zwei Jahre kürzer im Landesdienst als ihre männlichen Kollegen mit 18,0 Jahren.

In den letzten fünf Jahren sind 16,6 % der heutigen MitarbeiterInnen in den Landesdienst eingetreten, bereits fünf bis zehn Jahre sind 11,6 %, 10 bis 15 Jahre 12,9 % und 15 bis 20 Jahre 18,5 % der MitarbeiterInnen beim Land tätig. 20 oder mehr Jahre sind 40,3 % und 30 oder mehr Jahre sind immerhin noch 15,1 % der MitarbeiterInnen im Dienst.

Interessant ist auch die Entwicklung des Anteils der Frauen bei den **Neueintritten**. In den letzten zehn Jahren sind – mit einer Ausnahme im Jahr 2005 – immer mehr Frauen als Männer neu in den Landesdienst eingetreten. Ab dem Jahr 2006 lag dieser Anteil großteils sogar deutlich über 60 %, im Schnitt der letzten fünf Jahre waren von den Neueingetretenen 63,3 % Frauen und damit nur 36,7 % Männer.

51

6. Familiäres Umfeld

In diesem Abschnitt wird auf das familiäre Umfeld der Landesbediensteten eingegangen, das möglicherweise bestimmte, zuvor beschriebene geschlechtsspezifische Unterschiede – etwa beim Beschäftigungsausmaß oder der Altersverteilung – erklären kann.

Gegliedert nach dem **Familienstand** ist die Mehrheit (57,0 %) der Salzburger Landesbediensteten verheiratet oder lebt in einer eingetragenen Partnerschaft. Während jede/r Dritte ledig (30,4 %) bzw. in einer Lebensgemeinschaft¹⁶ (1,7 %) ist, lebt bereits ca. jede/r Zehnte (9,8 %) getrennt oder ist geschieden. 1,2 % der MitarbeiterInnen sind verwitwet.

Fasst man die einzelnen Ausprägungen des Familienstandes in die beiden Gruppen „Paarbeziehung“ (verheiratet, Lebensgemeinschaft, eingetragene Partnerschaft) und „keine Paarbeziehung“ (ledig, getrennt lebend, geschieden, verwitwet) zusammen, so ergibt sich folgendes Bild. Knapp sechs von zehn Landesbediensteten (58,7 %) leben in einer Paarbeziehung, während 41,3 % außerhalb einer Paarbeziehung leben, also noch ledig, getrennt lebend, geschieden oder verwitwet sind. Die Männer leben

¹⁵ Einschließlich Karenzzeiten, da diese aus den der Auswertung zu Grunde liegenden Daten nicht herausgerechnet werden konnten. Allfällige Lehrjahre vor der Übernahme als Vertragsbedienstete sind nicht berücksichtigt.

¹⁶ Der Anteil der Personen, die in einer Lebensgemeinschaft leben, ist vermutlich höher. Die Angabe über den Status Lebensgemeinschaft wird nicht von allen Landesbediensteten gemeldet.

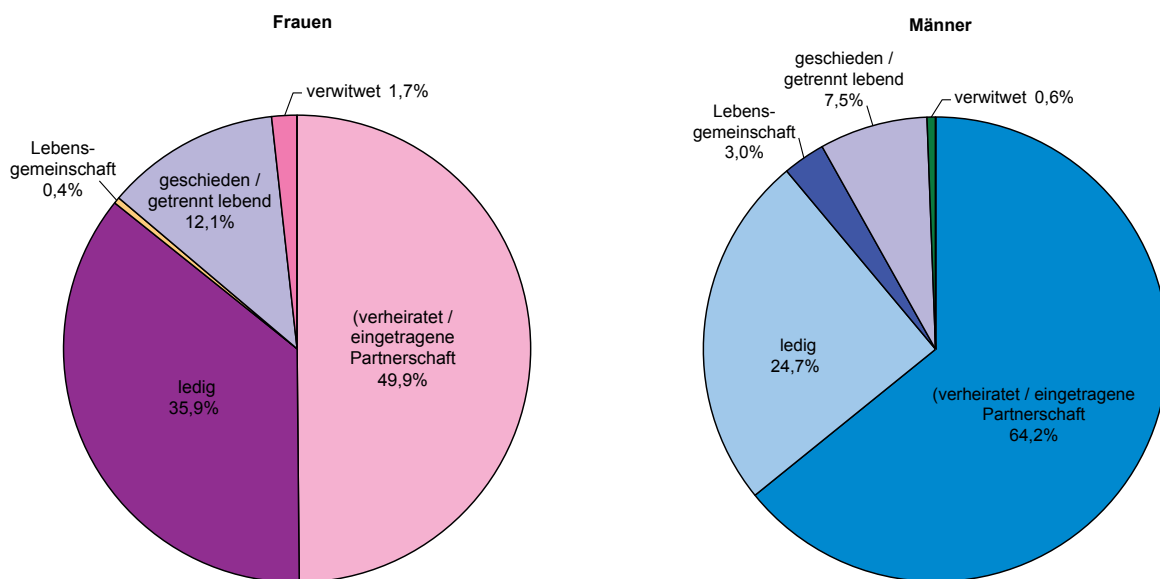


Abbildung 21: Familienstand der MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach dem Geschlecht in %

mit 67,1 % deutlich häufiger in einer Partnerschaft als die Frauen (50,3 %). Im Jahr 2005¹⁷ lebten bei den Männern sogar noch 71,9 % in einer Partnerschaft (das entspricht also einem Rückgang von -4,8 PP im Jahr 2011). Bei den Frauen hat sich der Anteil gegenüber dem Jahr 2005 hingegen um +0,9 PP leicht erhöht.

Neben dem Geschlecht spielt auch das **Alter** der Landesbediensteten bezüglich des Lebensstandes eine entscheidende Rolle. Während bei den unter 30-Jährigen de facto keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen (ca. 90 % sind ledig und ca. 10 % leben in einer Partnerschaft) und auch die Unterschiede bei den 30- bis unter 40-Jährigen nicht sehr stark ausgeprägt sind, sind bei den über 40-Jährigen doch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu erkennen.

Bei den 40- bis unter 50-jährigen Frauen lebt mehr als die Hälfte (58,1 %) in einer Partnerschaft, während es bei den Männern in dieser Altersgruppe sogar mehr als drei Viertel (75,9 %) sind. Dem entsprechend niedriger ist der Anteil der noch ledigen

Personen (Frauen: 25,4 %; Männer: 16,1 %). Der Anteil der getrennt lebenden, geschiedenen oder verwitweten MitarbeiterInnen steigt in dieser Altersgruppe bei den Frauen auf 16,5 % und bei den Männern auf 8,0 % an.

Bei den über 50-jährigen Landesbediensteten sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede ähnlich stark. Während sich der Anteil, der in einer Partnerschaft lebenden Frauen, nur leicht auf 58,4 % erhöht, steigt der Anteil bei den Männern sogar auf 76,9 %. Auch der Anteil bei den getrennt lebenden, geschiedenen oder verwitweten Landesbediensteten steigt im Vergleich zu den unter 50-Jährigen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen weiter an, allerdings ist der Anteil bei den über 50-jährigen Frauen mit 19,5 % weitaus höher als bei den über 50-jährigen Männern mit 11,7 %. Ebenfalls höher ist der Anteil der noch ledigen MitarbeiterInnen. Bei den über 50-Jährigen sind immerhin noch 22,0 % der Frauen und 11,4 % der Männer ledig.

Neben dem Familienstand gibt auch die **Zahl der Kinder**¹⁸ einen Einblick in die soziale Situation der

¹⁷ Die Definitionen der Gruppen „Partnerschaft“ und „keine Partnerschaft“ entsprechen nicht vollständig der Definitionen im Jahr 2005, da die Ausprägung „eingetragene Partnerschaft“ und „getrennt lebend“ hinzugekommen sind.

¹⁸ Unter dem Begriff Kinder sind in diesem Zusammenhang alle leiblichen und alle im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder gemeint.

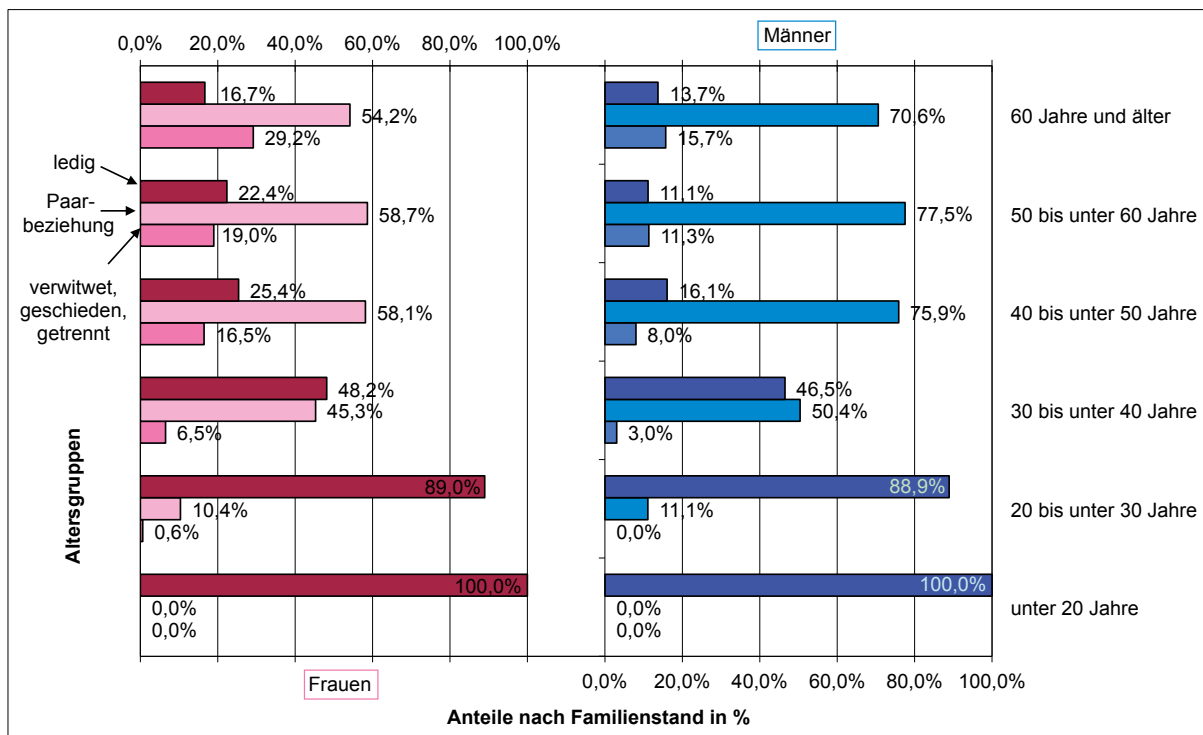


Abbildung 22: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Geschlecht, Altersgruppen und Familienstand in %

Landesbediensteten. Die meisten MitarbeiterInnen, immerhin 33,1 %, sind kinderlos. Knapp dahinter liegt der Anteil der Landesbediensteten, die zwei Kinder haben (32,0 %), und ca. jede/r Fünfte (20,6 %) hat genau ein Kind. Die übrigen 14,4 % haben eine kinderreiche Familie, d.h. drei oder mehr Kinder.

Die Gliederung der Kinderzahl nach dem Geschlecht der MitarbeiterInnen zeigt deutliche Unterschiede. Die Frauen, die im Landesdienst beschäftigt sind, haben weniger Kinder, als ihre männlichen Kollegen. 37,9 % der Frauen haben überhaupt kein Kind und 23,9 % nur ein Kind. Bei den Männern betragen diese Anteile lediglich 28,1 % bzw. 17,3 %. Bei den Frauen haben 29,4 % und bei den Männern 34,6 % zwei Kinder. Sehr deutlich wird der Unterschied bei den kinderreichen Familien. Während nur 8,8 % der Frauen Mütter von drei oder mehr Kindern sind, hat immerhin jeder fünfte Mann (20,0 %) mindestens drei Kinder.

Während im Jahr 2005 noch 41,5 % (Veränderung seit 2005: -3,5 PP) der Frauen kinderlos waren, ist der Anteil der kinderlosen Männer seit 2005 um +2,2 PP

gestiegen. Gegenläufig ist die Entwicklung bei den kinderreichen Familien. Der Anteil der Frauen, die drei oder mehr Kinder haben, ist in den letzten Jahren um +1,3 PP gestiegen, bei den Männern hat dieser Anteil um -2,5 PP abgenommen.

Zwischen der **Kinderzahl** und dem **Familienstand** der Landesbediensteten gibt es einen engen Zusammenhang. Eine Erklärung für die deutlich niedrigere Kinderzahl der Mitarbeiterinnen ist der höhere Anteil an ledigen Frauen, wobei 76,7 % der ledigen Frauen und 82,1 % der ledigen Männer kinderlos sind. Des Weiteren ist nicht nur der Anteil der Geschiedenen bei den Frauen höher als bei den Männern, sondern auch der Anteil der kinderlosen Landesbediensteten ist bei den geschiedenen Frauen (17,0 %) höher als bei den geschiedenen Männern (14,7 %). Bei den verheirateten Frauen haben 16,1 % keine Kinder, bei den verheirateten Männern trifft dies nur auf jeden Zehnten (10,0 %) zu.

Neben dem Zusammenhang mit der Zahl der Kinder besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem **Familienstand** und dem **Beschäftigungsmaß**.

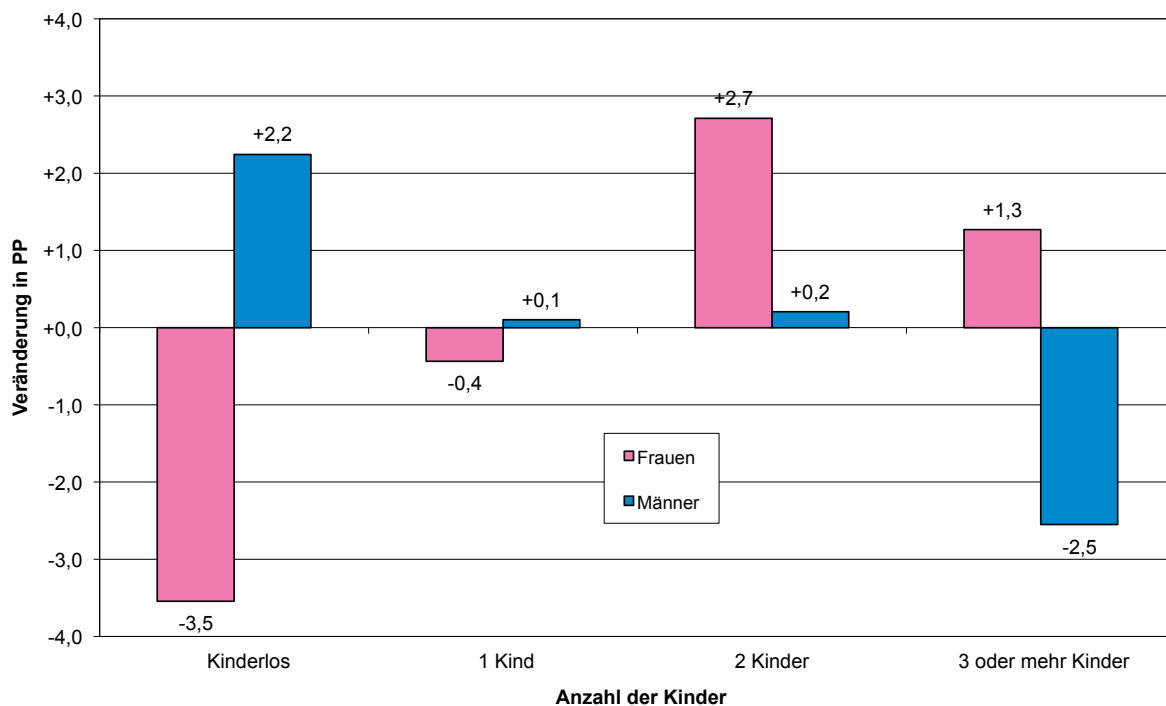


Abbildung 23: Veränderung der Mitarbeiteranteile zwischen 2005 und 2011 nach der Anzahl der Kinder und dem Geschlecht der Landesbediensteten in PP

Bei Frauen, die in einer Partnerschaft leben, ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen mit 67,0 % mehr als doppelt so hoch wie bei den allein lebenden (d.h. ledigen, getrennt lebenden, geschiedenen oder verwitweten) Frauen mit einem Anteil von nur 30,6 %. Im Jahr 2005 war der Teilzeitanteil unter den in einer Partnerschaft lebenden Frauen noch um +2,2 PP niedriger als heute. Ebenfalls geringer war im Jahr 2005 der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die in keiner Partnerschaft waren (25,2 %).

Differenziert nach dem Vorhandensein von Kindern ergibt sich ein noch klareres Bild. Landesbedienstete, die Mütter sind, arbeiten deutlich öfter in Teilzeit (66,9 %) als kinderlose Mitarbeiterinnen (19,4 %). Im Vergleich zum Jahr 2005 zeigt sich, dass der Teilzeitanteil sowohl bei den Frauen mit Kindern (64,7 %) als auch bei den kinderlosen Frauen (16,7 %) leicht angestiegen ist.

Unterscheidet man zusätzlich auch noch nach dem Alter der Kinder, so zeigt sich – wie nicht anders zu erwarten – dass Mütter von Klein- und Pflichtschulkindern wesentlich häufiger (2011: 85,7 %; 2005:

83,0 %) in Teilzeit beschäftigt sind als Mütter von Kindern, deren jüngstes Kind bereits ein Alter von zumindest 15 Jahren erreicht hat (2011: 54,3 %; 2005: 48,3 %).

Schränkt man die Teilzeitbeschäftigung auf ein Stundenausmaß bis einschließlich 50 % der Normalarbeitszeit (bis einschließlich 20 Stunden pro Woche) ein, so arbeiten wiederum wesentlich mehr Mütter von kleineren Kindern nur stundenweise oder halbtags im Landesdienst als Mütter von älteren Kindern. Während 68,4 % der Mütter von Kleinkindern und Vorschulkindern höchstens halbtags arbeiten, 64,9 % der Mütter von VolksschülerInnen (Kinder im Alter von 6 bis unter 10 Jahren) und 40,3 % der Mütter von HauptschülerInnen (Kinder im Alter von 10 bis unter 15 Jahren), sind es bei den Mütter von älteren Kindern (Kinder ab einem Alter von 15 Jahren) nur noch 19,6 %.

Neben dem Alter der Kinder ist auch die Zahl der Betreuungspflichtigen Kinder für das Beschäftigungsausmaß entscheidend. Je mehr Kinder unter 15 Jahren die Mitarbeiterinnen haben, desto geringer ist

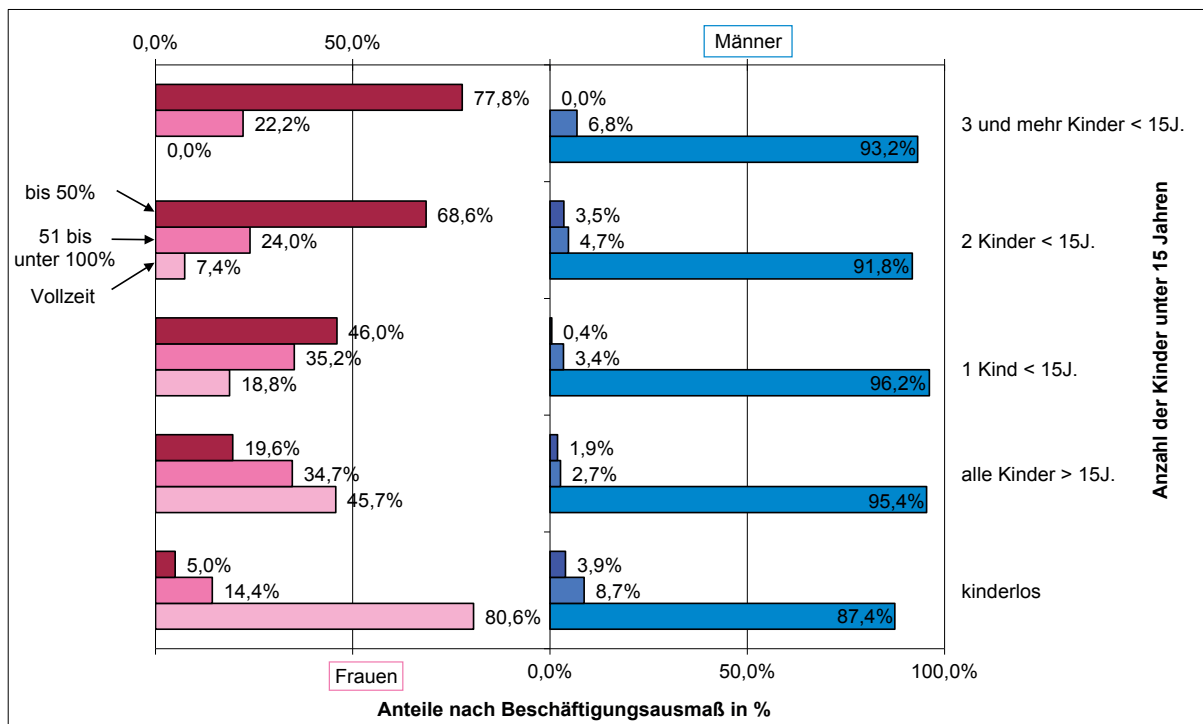


Abbildung 24: MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach Geschlecht, Anzahl der Kinder unter 15 Jahren und Beschäftigungsausmaß in %

der Anteil der Vollzeitbeschäftigten und desto höher ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenausmaß bis zu 50 % der Normalarbeitszeit.

Während kinderlose Frauen nur zu 5,0 % höchstens halbtags arbeiten und die Teilzeitquote der Mütter, deren jüngstes Kind bereits älter als 15 Jahre alt ist, 19,6 % beträgt, steigt der Anteil kontinuierlich mit der Zahl der Kinder unter 15 Jahren von 46,0 % bei Müttern mit einem Kind unter 15 Jahren bis auf 77,8 % bei Müttern von mindestens drei Kindern unter 15 Jahren.

Im Gegensatz zu den Frauen besteht bei den Männern ein konträrer Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und der Teilzeitquote. Während 5,1 % der Männer mit Kindern in Teilzeit tätig sind, arbeiten bei den kinderlosen Männern sogar 12,6 % in Teilzeit. Diese Tatsache kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass der Teilzeitanteil bei den Männern unter 30 Jahren höher ist als in den

anderen Alterskategorien, und dass die Männer unter 30 Jahren noch großteils kinderlos sind.

7. Dienstabwesenheiten/ Karenzierung

In den bisherigen Analysen waren die zum Stichtag 1.7.2011 karenzierten Landesbediensteten jeweils ausgeschlossen. In diesem Abschnitt wird noch kurz auf die insgesamt 153 Personen, die derzeit in Karenz sind, eingegangen. Von den 2.881 MitarbeiterInnen (ohne Lehrlinge) sind 5,3 % und damit um +0,5 PP mehr als im Jahr 2005 in Karenz. Nach wie vor sind deutlich mehr Frauen (136 Personen bzw. 88,9 % der Karenzfälle) als Männer (17 Personen bzw. 11,1 % der Karenzfälle) in Karenz¹⁹. Von den Frauen sind insgesamt 9,0 % in Karenz (2005: 8,8 %); bei den Männern entspricht der Anteil der Karenzierten lediglich 1,2 % (2005: 1,1 %) aller Mitarbeiter.

¹⁹ Im Datenbestand wird nicht nach der Art der Karenzierung unterschieden; bei den Karenzfällen können durchaus auch andere Gründe als Elternkarenz vorliegen.

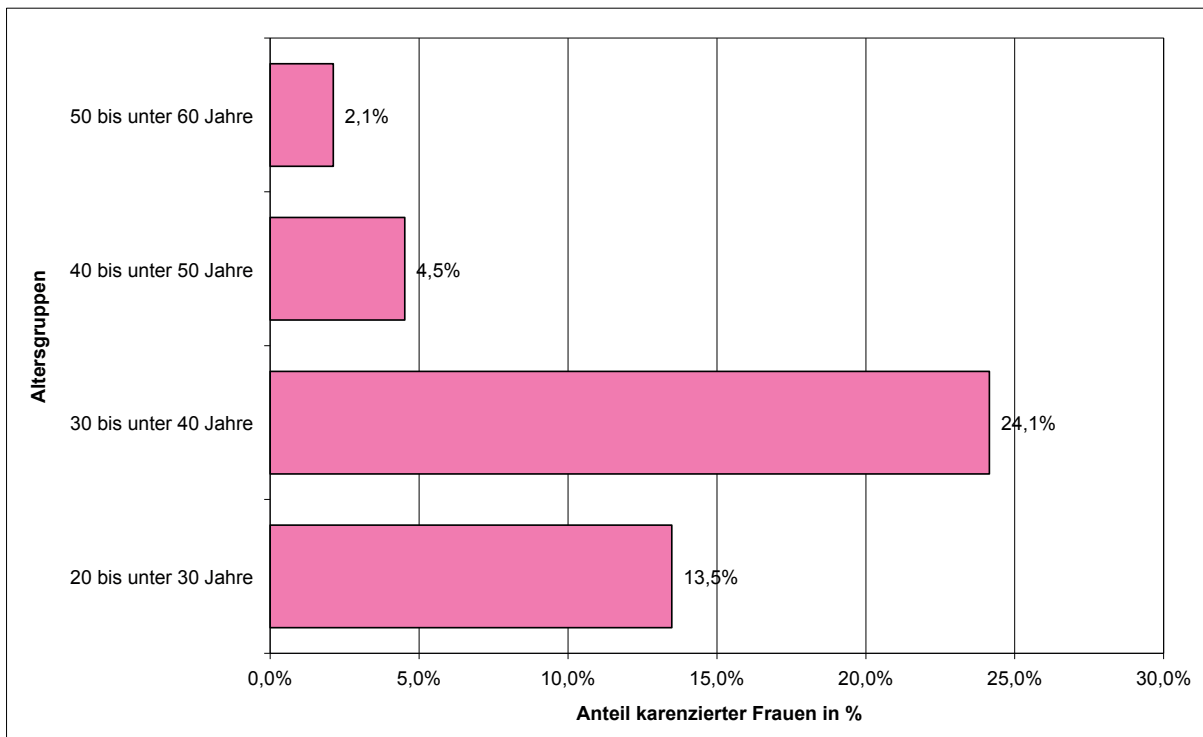


Abbildung 25: Anteil der karenzierten MitarbeiterInnen im Landesdienst Salzburg 2011 nach dem Alter in %

Auf eine weitere Untergliederung der Karenzierten wird bei den Männern auf Grund der niedrigen Fallzahlen verzichtet. Bei den Frauen zeigt sich, dass die meisten Karenzierungen im Alter von 30 bis 40 Jahren (24,1 %) sowie in der Altersgruppe der 20- bis unter 30-Jährigen (13,5 %) vorhanden sind. Bei den 40- bis unter 50-Jährigen sind lediglich 4,5 % und bei den 50- bis unter 60-jährigen Frauen sogar nur noch 2,1 % in Karenz.

Neben dem Alter der karenzierten Frauen ist auch die Tatsache interessant, ob die Frauen eine Leitungsfunktion ausüben. Während 6,5 % der Frauen in einer Leitungsposition karenziert sind, ist bei den Frauen ohne Leitungsfunktion der Anteil mit 9,3 % deutlich höher.

Aktuelle Fälle zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern vor dem Europäischen Gerichtshof

Dr.ⁱⁿ Maria Berger, Richterin am Gerichtshof der Europäischen Union



Sollte jemand geglaubt haben, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen weitgehend ausjudiziert sei und heutzutage nur noch vereinzelte, versteckte Diskriminierungen vor den Höchstgerichten landen könnten, der wurde durch einige Fälle, die aktuell vom EuGH zu entscheiden waren bzw. demnächst zu entscheiden sind, eines Schlimmeren belehrt.

1. Versicherungen zum Unisextarif

Kaum eines der Urteile des EuGH aus jüngerer Zeit hat in den Medien – von Fachzeitschriften bis zum Boulevard – europaweit so hohe Wellen geschlagen als jenes vom März 2011 zur geschlechtsspezifischen Ausgestaltung von privaten Versicherungsverträgen¹.

Private Versicherungen (Lebensversicherungen, private Krankenversicherungen etc.) fallen seit Dezember 2004 unter die Richtlinie 2004/113 zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Im Entwurf der Kommission für diese Richtlinie war keinerlei Sonderregelung für Versicherungen enthalten, im Zuge des politischen Prozesses ist es dann offensichtlich den Lobbyisten der europäischen Versicherungswirtschaft gelungen, die auch ihnen drohende Gleichbehandlungspflicht durch eine Ausnahmebestimmung abzuwenden. In den Art. 5 des Richtlinien textes wurde ein Abs. 2 eingefügt, der es den Mitgliedstaaten erlaubt, geschlechtsspezifische Unterschiede bei Versicherungsprämien und -leistungen zuzulassen. Dies aber nur dann, wenn das Geschlecht bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikoanalyse ein bestimmender Faktor ist. Ausdrücklich festgehalten wurde aber auch, dass Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft keinesfalls zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen dürfen. Die Ausnahme war unbefristet vorgesehen, die Mitgliedstaaten, die davon Gebrauch machen wollten, mussten dies nur vor dem 21. Dezember 2007 so beschließen. Viele Mitgliedstaaten machten davon Gebrauch, darunter auch Belgien. Eine belgische Konsumentenschutzorganisation machte die Ungültigkeit des belgischen Gesetzes beim zuständigen Verfassungsgerichtshof geltend, der wiederum die Frage dem EuGH vorlegte. Das belgische Gericht äußerte Zweifel daran, dass diese sekundärrechtliche Ausnahmebestimmung mit dem Primärrecht der Union, insbesondere dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vereinbar sei.

Schon die mündliche Verhandlung im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof hielt einige Überraschungen bereit. So argumentierte die Europäische Kommission, die sich im Prozess der Richtlinienentstehung noch vehement gegen eine solche Ausnahme gewehrt hatte, allen Ernstes damit, dass diese geradezu eine Umsetzung

¹ Urteil vom 1.3.2011, Rs C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats; abrufbar unter <http://www.curia.europa.eu>

des Gleichbehandlungsgrundsatzes sei, da sie gebiete, das ungleiche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen. Da die Richtlinie dieses Verständnis aber nicht generell allen Mitgliedstaaten vorschreibt, sondern es diesen freigestellt war, dem zu folgen oder nicht, war diese Argumentation schon aus diesem Grund nicht nachzuvollziehen.

Die Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott ließen dann an dieser Bestimmung kein einziges gutes Haar. Sie schildert zunächst den grundrechtlichen Hintergrund und insbesondere die neue Verankerung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Art. 21 Abs. 1 und Art. 23 Abs. 1 der Charta der Grundrechte. Sie betont die prominente Stellung dieses Grundsatzes im Unionsrecht und der auch im Zeitpunkt der Beschlussfassung der Richtlinie gegebenen Verbindlichkeit dieses Grundsatzes für die Organe der Union und die Mitgliedstaaten. Es läge eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, die nur in sehr engen Grenzen gerechtfertigt werden könnte. Weiters prüfte die Generalanwältin, ob die Situationen, in denen sich Männer und Frauen im Hinblick auf Versicherungsdienstleistungen befinden, sich in rechtlich erheblicher Weise unterscheiden. Sie billigte den Versicherungen zwar zu, dass für die Bewertung der Risiken keine individuellen Prognosen, z.B. zur Lebensdauer und Krankheitsanfälligkeit, erstellt werden können und deshalb durchaus eine Gruppenbewertung durchgeführt werden kann. Die Bildung der Gruppen dürfe aber vom Gesetzgeber und den Versicherungen nicht so vorgenommen werden, dass von grundrechtlich verpönten Klassifizierungen wie dem des Geschlechts ausgegangen wird. Die Generalanwältin illustriert dies durch einen besonders drastischen Vergleich: Es wäre doch auch vollkommen unangebracht, wenn z.B. bei der Krankenversicherung ein unterschiedliches Risiko für Hautkrebskrankungen mit der Hautfarbe einer Person in Verbindung gebracht und die Prämie danach berechnet werde. Folgerichtig sieht auch die Richtlinie 2000/43 zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft keine Ausnahme für versicherungsmathematische Zwecke

vor. Geschlecht und Rasse sind Merkmale, die mit einer Person ein Leben lang untrennbar verbunden sind. Das Alter könne hingegen sehr wohl als Unterscheidung für versicherungsmathematische Zwecke herangezogen werden. Eine Person durchlaufe verschiedene Altersstufen und kann daher im Laufe ihres Lebens mit jeweils gerade mehr oder weniger günstigen Versicherungsprodukten konfrontiert werden. Die versicherungsmathematische Klassifizierung in Frauen und Männer sei auch viel zu pauschal, weil andere Faktoren, z.B. Lebensstil, wirtschaftliche und soziale Umstände, ebenfalls in die Risikobewertung einfließen müssten. Dies sei zwar aufwändiger, könne aber nicht aus Bequemlichkeitsgründen durch den Rückgriff auf das „Ersatzkriterium“ Geschlecht vermieden werden. Abschließend macht die Generalanwältin dem Gerichtshof dadurch Mut, dass sie auf ein schon vor mehr als dreißig Jahren ergangenes Urteil des United States Supreme Court verweist, das eine unterschiedliche Behandlung von Versicherten nach ihrem Geschlecht verbietet.

Der Gerichtshof (Große Kammer) zieht dann ebenfalls die Grundrechte-Charta, die sonstigen einschlägigen Bestimmungen des Primärrechts sowie die Richtlinie als rechtlichen Maßstab heran. Die einzelnen Begründungen der Generalanwältin übernimmt er zwar nicht, stellt aber ebenfalls fest, dass hier nicht ein Fall gegeben ist, in dem ungleiche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen. Die Richtlinie selbst spricht von einer Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine solche Ausnahme hätte zwar übergangsweise vorgesehen werden können, aber nicht als dauerhafte Lösung. Eine solche Bestimmung sei daher nach Ablauf einer angemessenen Übergangszeit als ungültig anzusehen. Er hob daher den Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113 mit Wirksamkeit vom 21. Dezember 2012 auf. Die Begründung des Gerichtshofs ist angesichts seiner seit Beginn sehr strengen Rechtsprechung zum Grundsatz der Gleichbehandlung nicht wirklich überraschend, ungewöhnlich ist aber die Konsequenz, die er dieses Mal daraus ziehen musste, nämlich eine Bestimmung des Sekundärrechts wegen Ungültigkeit aufzuheben.

2. Frauen früher in Pension: kein Kündigungsgrund

Ein Vorabentscheidungsersuchen des österreichischen Obersten Gerichtshofs bot dem Europäischen Gerichtshof die Gelegenheit, sich mit Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Pensionsantrittsalter zu beschäftigen². Im österreichischen Ausgangsfall ging es um einen Rechtsstreit zwischen einer angestellten Ärztin und der Pensionsversicherungsanstalt als Arbeitgeber. Diese hatte Dr. Kleist unter Berufung auf die Dienstordnung für Ärzte bei den Sozialversicherungsträgern wegen Erreichen des Pensionsalters gem. § 253 ASVG, Männer mit 65, Frauen mit 60, gekündigt. Dr. Kleist ging zunächst beim Landesgericht Innsbruck gegen ihre Kündigung vor, ihre Anfechtung wurde dort aber abgewiesen, das OLG Innsbruck als Berufungsgericht änderte dieses Urteil, worauf die Pensionsversicherungsanstalt Revision beim OGH einlegte. Die dann vom OGH dem EuGH vorgelegten Fragen waren so konzipiert, dass sie für die geltende österreichische Rechtsordnung ins Treffen führten, dass das Kriterium der sozialen Situation des Arbeitnehmers, auf das das österreichische Kündigungsrecht verweise, ebenso zu berücksichtigen sein könnte wie das Alterskriterium. Männer und Frauen seien insofern gleichgestellt, als sie mit der Pensionsberechtigung über eine soziale Absicherung verfügten. Wiederum zerpfückten schon die Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott die österreichischerseits vorgebrachten Rechtfertigungsversuche. Dieses Mal liefert auch der Gerichtshof in seinem Urteil eine genauere Begründung. Auch er sieht in einer Bestimmung, die die altersbedingte frühere Kündigung einer Arbeitnehmerin vorsieht, eine unmittelbare Ungleichbehandlung. Während eine mittelbare Ungleichbehandlung nach der Richtlinie 76/207 einer Rechtfertigung zugänglich ist, wenn sie einem rechtmäßigen Ziel dient und die eingesetzten

Mittel erforderlich und angemessen sind, gilt dies für unmittelbare Diskriminierungen nicht. Hier könne die vorgebrachte Begründung, den Zugang zur Beschäftigung für jüngere Menschen zu erleichtern zu wollen, nicht eingesetzt werden. Der OGH folgte dieser Ansicht und gab der Klägerin Recht.

3. Geringere Erhöhung für einen Teil der Pensionen – eine indirekte Diskriminierung!

Der EuGH hat auch einen weiteren spannenden Fall entschieden³, der ebenfalls vom OGH vorgelegt wurde. Es geht dabei um die Pensionsreform 2008, die u.a. zur Folge hatte, dass Pensionen unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes nur mit 1,7% erhöht wurden, während Pensionen über dem Betrag von 747,- € und unter 2160,- € mit einem höheren Faktor angepasst wurden. So wie bei der Klägerin des Ausgangsverfahrens, Frau Brachner, verbleiben Pensionen dann unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz, wenn das Einkommen des Partners eine bestimmte Höhe übersteigt. Aus dem vorgelegten Zahlenmaterial geht hervor, dass von den 562.463 Personen, die im Dezember 2007 eine Pension unterhalb des Ausgleichszulagenrichtsatzes erhielten, mehr als 400.000 Frauen sind. Von allen Pensionisten liegen 57% Frauen unterhalb dieser Grenze, aber nur 25% Männer. Der Verfassungsgerichtshof hatte diese Regelungen schon zu prüfen und sah keinen Verstoß gegen verfassungsrechtliche Grundsätze, insbesondere auch nicht des Gleichheitsgrundsatzes. Daher ist es durchaus ungewöhnlich und mutig, dass der OGH mit durchaus gegenläufigen Argumenten den Fall an den EuGH heranträgt. In der mündlichen Verhandlung wurde in Verteidigung dieser Regelung unter anderem vorgebracht, dass die niedrigeren Frauenpensionen mit deren kürzeren Versicherungszeiten und geringeren Beitragsleistungen

2 Urteil vom 18. 11. 2010, Rs C-356/09, Kleist.

3 Rs C-123/10, Brachner.

zu erklären seien. Frauen hätten auch eine längere Lebenserwartung. Außerdem sei bei diesen Personen kein sozialer Bedarf für eine gleiche Erhöhung gegeben, weil eben ein höheres Gesamthaushaltseinkommen vorliege. In seinem Urteil vom 20. 10. 2011 folgte der EuGH dem Schlussantrag der Generalanwältin Verica Trstenjak und hat entschieden, dass eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, wenn „ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Pensionsbezieher von einer außerordentlichen Pensionserhöhung ausgeschlossen wird“. Diese Benachteiligung kann weder mit dem früheren Pensionsanfallsalter erwerbstätiger Frauen noch mit der bei ihnen längeren Bezugsdauer der Pension oder damit gerechtfertigt werden, dass auch der Ausgleichszulagenrichtsatz für das Jahr 2008 überproportional erhöht wurde.

In Folge dieses Urteils hat der OGH am 6. 12. 2011 entschieden, dass die im Rahmen der Pensionsanpassung 2008 vorgesehene, geringere Anhebung

der Kleinstpensionen eine gemeinschaftswidrige mittelbare Diskriminierung weiblicher Personen darstelle, die nicht durch einen objektiven Grund sachlich gerechtfertigt sei. Die Klägerin habe daher Anspruch auf Erhöhung ihrer Pension ab 1. 1. 2008 um 2,81% (statt 1,7%).

Die vorgestellten Fallkonstellationen zeigen, dass die Rechtsprechung zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiterhin gefordert ist, von der Politik gar nicht zu sprechen, was die tatsächliche Gleichheit anbelangt. Die dem EuGH vorgelegten Fälle zeigen aber auch große Defizite bei der Umsetzung der verschiedenen anderen Diskriminierungsverbote des europäischen Rechts, z.B. aus Gründen des Alters oder der sexuellen Orientierung. Mit dem Inkrafttreten der Europäischen Grundrechtscharta steht nun ein umfassender rechtlicher Rahmen zur Verfügung, der zumindest auf der rechtlichen Ebene Abhilfe schaffen kann und der vom EuGH auch nachdrücklich angewendet wird.

Barrierefreiheit in Österreich und Salzburg

Dr. Erwin Buchinger, Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung



1. Die rechtliche Situation

Barrierefreiheit im umfassenden Sinne, also die Zugänglichkeit aller gesellschaftlichen Lebensbereiche, ist die wichtigste Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben der Gemeinschaft. Physische, kommunikative, soziale und Informations-Barrieren stellen die häufigste Form der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen dar. Österreich ist völkerrechtlich vor allem durch die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) und europarechtlich durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet, Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu bekämpfen.

Innerstaatlich ergibt sich aus dem Gleichheitsgrundsatz des Art. 7 Abs. 1 B-VG das generelle Gebot für Bund, Länder und Gemeinden, benachteiligende Umstände zu beseitigen und eine umfassende Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Im Bereich der Zuständigkeit des Bundes ist mit dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) die entsprechende Konkretisierung von Art. 7 Abs. 1 B-VG im Jahr 2006 weitgehend erfolgt. Dieses und einige andere Bundesgesetze sind zwar lückenhaft und es mangelt an konsequenter Umsetzung, problematischer ist jedoch, dass auf Ebene der Länder in keinem Fall eine eigene (landes-)gesetzliche Grundlage für die Sicherstellung einer umfassenden Barrierefreiheit im jeweiligen Zuständigkeitsbereich gegeben ist. Der gleichberechtigte Zugang zur physischen Umwelt, zu Informations- und Kommunikationstechnologie und all den Einrichtungen und Diensten, die im Bereich der Zuständigkeit der Länder und Gemeinden liegen (und damit nicht durch die bundesweiten Regelungen etwa des BGStG erfasst werden) ist somit in Österreich nicht, bzw. kaum rechtlich verbindlich geregelt. Dies obwohl die entsprechenden völkerrechtlichen bzw. europarechtlichen Verpflichtungen sowie Art. 7 Abs.1 B-VG nicht nur den Bund, sondern gleichermaßen auch die Länder und Gemeinden treffen.

Dieser kritische Befund trifft auch für das Bundesland Salzburg zu.

In anderen Bundesländern wurden jedoch – meist unterhalb der Ebene rechtsverbindlicher Normen, aber immerhin politisch deklarativ – entsprechende Beschlüsse zur Barrierefreiheit gefasst.

In Tirol ist beispielsweise eine EntschlieÙung des Landtages für einen Etappenplan für Amtsgebäude unter Einbeziehung von Interessenvertretungen vorhanden; in der Steiermark existiert ein entsprechender Beschluss aus dem Jahr 2003. Einzig in Wien hat die Erstellung eines derartigen Etappenplans – im § 10 des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes vorgeschrieben – bis 30.6.2012 zu erfolgen.

Bestimmungen zu baulicher Barrierefreiheit sind in den derzeitigen Baugesetzen (welche unter Landeskompetenz fallen) weder ausreichend berücksichtigt noch einheitlich geregelt. Es gibt zwar Mindeststandards für den barrierefreien Zugang durch ÖNORM B 1600, 1601, 1602, 1603 und 1610, welche auch kontinuierlich weiter entwickelt werden. Mangels Übernahme der entsprechenden Art. 15a-Vereinbarung über die Vereinheitlichung der Baugesetze im Bundesland Salzburg sind diese jedoch dort nicht verbindlich.

2. Beispiele aus ausgewählten Bereichen

62

Arbeitsmarkt

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen ist im Bundesland Salzburg traditionell unterdurchschnittlich, die Arbeitslosenquote vergleichsweise niedrig. Der öffentliche und öffentlichkeitsnahe Bereich leistet dazu jedoch einen unzureichenden Beitrag. Zum Stand Dezember 2009 haben weder das Land Salzburg selbst noch Wirtschafts- und Arbeiterkammer Salzburg die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen erfüllt. Die jeweilige Quotenerfüllung liegt bei Land Salzburg und Arbeiterkammer bei etwa 82%, bei der Wirtschaftskammer Salzburg gar bei nur 27%!

Integration im Bildungswesen

Salzburg liegt, was die Integrationsquote von Kindern mit Sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) in das Regelschulsystem betrifft, mit 48% knapp unter dem österreichischen Durchschnitt von 52%. Der Abstand zu den good practice-Bundesländern Oberösterreich, Burgenland und vor allem Steiermark ist größer als zu den Nachzögern Niederösterreich, Tirol und Vorarlberg.

Gesundheit

Hinsichtlich der Barrierefreiheit von ärztlichen Ordinationen ist der Status in Salzburg wenig ambitioniert. Die SGKK verlangt hier von den neuen BewerberInnen um Kassaverträge bloß die Zusage, sich ernsthaft zu bemühen, einen behindertengerechten Zugang zur Praxis nach den Bestimmungen

der ÖNORM B1600 und 1601 bei Vertragsbeginn herzustellen. Hinsichtlich diesbezüglicher Regelungen sei beispielhaft die Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) genannt: Hier haben die Ordinationsstätten den genannten Bestimmungen zu entsprechen, es sei denn, eine bestimmte bauliche Maßnahme kann aus rechtlichen oder technischen Gründen nicht umgesetzt werden. Insgesamt müssen in Wien jedenfalls 15% aller Vertragsordinationen barrierefrei zugänglich sein.

Zugang zu Informations- und Kommunikationsdiensten

Der Zugang zum Internet wird teilweise durch das E-Governmentgesetz geregelt. Es verpflichtet Behörden, Internetauftritte gemäß den internationalen Standards für barrierefreie Websites zu gestalten. Die Umsetzung dieser WAI-Richtlinien ist auf Bundesebene am weitesten fortgeschritten. Das Land Salzburg schneidet dabei ebenfalls gut ab. Die Umsetzung auf Gemeindeebene ist jedoch sehr unterschiedlich. Aus Salzburg sind keine Initiativen des Landes (wie beispielsweise im Burgenland) bekannt, welche die Barrierefreiheit des Internetauftrittes der Gemeinden koordinieren oder fördern.

Mitwirkungsrechte von Menschen mit Behinderungen

Mit der Einführung eines Behindertenbeirates im April 2011 wurde im Land Salzburg ein wichtiger Schritt gesetzt. Nun kommt es darauf an, diesen Behindertenbeirat in alle relevanten Entscheidungen (vor deren Beschlussfassung) einzubinden, wie dies auch die UN-Konvention verlangt.

3. Schlichtungsverfahren im Rahmen des BGStG im Bundesland Salzburg

Mit ein Grund für die mäßige Position Salzburgs im Hinblick auf Barrierefreiheit ist wohl die Tatsache, dass die Betroffenen und ihre Organisationen in Salzburg die Instrumente des BGStG, insbesondere die möglichen Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt,

vergleichsweise wenig nutzen. Es fehlt hier an der diesbezüglich aktiven Community, die in anderen Bundesländern durch Selbstbestimmt Leben-Initiativen bzw. einschlägig engagierte Einzelpersonen abgedeckt wird. So ist die Zahl der bislang durchgeführten Schlichtungsverfahren sehr überschaubar. In den Jahren 2006-2010 wurden lediglich 12 Schlichtungsverfahren durchgeführt (Burgenland: 22; Oberösterreich: 101; Steiermark: 132; Wien: 354). Nur zwei davon betrafen eine Diskriminierung durch Barrieren. Beide endeten – für die Beschwerdeführer positiv – im Einvernehmen.

4. Beurteilung durch Behindertenorganisationen und Dritte

Die Behindertenanwaltschaft hat zur Vorbereitung einer Tagung zum Thema Barrierefreiheit im Bereich

des Bundes und der Länder relevante Behindertenorganisationen um eine Einschätzung des derzeitigen Status der Barrierefreiheit öffentlicher Gebäude und des öffentlichen Verkehrs im jeweiligen Bundesland ersucht. Dabei zeigt sich, dass die Einschätzung hinsichtlich der Barrierefreiheit der Gebäude in allen Bundesländern schlechter war als jene des Verkehrs. Das Bundesland Salzburg schnitt dabei vergleichsweise schlecht ab. Ein ähnliches Ergebnis zeitigte ein – zwar ebenfalls nicht wissenschaftlich fundiertes, aber in der Vorgehensweise plausibles – Ranking der Essl Foundation, wonach Salzburg innerhalb der österreichischen Bundesländer an die letzte Stelle gereiht wurde. Die Spitzenplätze in diesem Ranking werden von Wien, der Steiermark und von Tirol belegt. Salzburg schnitt insbesondere bei den Fragestellungen nach der Barrierefreiheit (z.B. Umsetzung der OIB-Richtlinie 4, Barrierefreiheit des Hauptbahnhofes) schlecht ab.

UN-Behindertenrechtskonvention (Textauszüge)

Artikel 4: Allgemeine Verpflichtungen

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die **volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern**. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten,

a) alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;

b) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen;

c) den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;

d) Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln;

e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen;

f) Forschung und Entwicklung für Güter, Dienstleistungen, Geräte und Einrichtungen in universellem Design, wie in Artikel 2 definiert, die den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen mit möglichst geringem Anpassungs- und Kostenaufwand gerecht werden, zu betreiben oder zu fördern, ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und sich bei der Entwicklung von Normen und Richtlinien für universelles Design einzusetzen;

g) Forschung und Entwicklung für neue Technologien, die für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützenden Technologien, zu betreiben oder zu fördern sowie ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und dabei Technologien zu erschwinglichen Kosten den Vorrang zu geben;

h) für Menschen mit Behinderungen zugängliche Informationen über Mobilitätshilfen, Geräte und unterstützende Technologien, einschließlich neuer Technologien, sowie andere Formen von Hilfe, Unterstützungsdiensten und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen;

i) die Schulung von Fachkräften und anderem mit Menschen mit Behinderungen arbeitendem Personal auf dem Gebiet der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu fördern, damit die aufgrund dieser Rechte garantierten Hilfen und Dienste besser geleistet werden können.

Artikel 5: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.

(2) **Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.**

Artikel 8: Bewusstseinsbildung

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um

a) **in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern;**

b) **Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen;**

c) **das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.**

Artikel 9: Zugänglichkeit

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen **den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.** Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und **Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren** einschließen, gelten unter anderem für

a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten;

b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.

Antidiskriminierung und Gleichstellung als gesellschaftliche Herausforderung

Mag. Volker Frey, Generalsekretär des Klagsverbands zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern



Wie Gleichstellung nach Österreich gekommen ist

Das Jahr 1979 ist der Startpunkt einer Gleichstellungspolitik in Österreich. Johanna Dohnal wurde Frauenstaatssekretärin und das Gleichbehandlungsgesetz wurde erlassen, um Gehaltsdiskriminierung von Frauen in der Privatwirtschaft zu beenden. Das Gleichbehandlungsgesetz wurde in den folgenden Jahrzehnten zu einem umfassenden Diskriminierungsschutz aufgrund des Geschlechts in der Privatwirtschaft ausgebaut und durch spezielle Regelungen für den Bundes- und Landesdienst ergänzt. Damit setzte Österreich Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) um. Interessanterweise wendet sich etwa die Konvention Nr. 111 der ILO nicht nur gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern auch aufgrund der Herkunft, Hautfarbe oder sozialen Herkunft. Doch soweit war die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung noch nicht.

Im Jahr 2000 war es die Europäische Union (EU), die mit der Antirassismus-Richtlinie und der Gleichbehandlungsrahmen-Richtlinie Österreich dazu verpflichtete, den Diskriminierungsschutz auszubauen. Eine weitere Richtlinie aus dem Jahr 2004 verlangte die Gleichstellung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Während die meisten Bundesländer – so wie etwa Salzburg – ein annähernd einheitliches Schutzniveau für alle sieben Diskriminierungsgründe (Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung) geschaffen haben, existiert in Niederösterreich und auf der Bundesebene eine Hierarchisierung, die sachlich nicht begründet werden kann.

Berührungspunkte

Was macht das Thema „Antidiskriminierung“ so schwierig? Dafür gibt es viele Gründe, wobei die folgende Liste nicht abschließend ist:

1. Viele Vorurteile gelten als wohlerworbenes Recht. Besonders Rassismus und Homophobie werden nach wie vor sehr offen ausgelebt. Sätze wie „Ein Hotelier muss doch fünf Schwule ablehnen können, die Zimmer wollen“ oder „Ein Wirt muss sich seine Gäste selbst aussuchen – auch wenn er halt keine schwarzen Gäste will“ sind in Diskussionen um die Weiterentwicklung des Antidiskriminierungsrechts immer wieder zu hören.
2. Antidiskriminierung wird als Schutzprogramm für Minderheiten missverstanden. Dabei wird übersehen, dass alle Menschen die geschützten Merkmale (Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung) in sich tragen.
3. Als scheinbares Minderheitenthema ist es schwierig, Mehrheiten dafür zu mobilisieren. Es geht scheinbar immer darum, dass „die Anderen“ Vorrechte bekommen sollen und „wir“ auf der Strecke bleiben.

4. Das Thema steht quer zum sozialpartnerschaftlichen Interessensgegensatz zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Dadurch fällt es schwer, eine gemeinsame Position für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung zu finden.
5. In Österreich existiert kein ausgeprägtes Interesse an Menschenrechten und es wird von den meisten Parteien nicht ernst genommen. (Kontrollfrage: Welche MenschenrechtssprecherInnen der fünf Fraktionen im Nationalrat fallen Ihnen auf Anhieb ein?)
6. Antidiskriminierung ist ein neues Thema, das unterschiedliche Vorurteile berührt, die bewusst gemacht und überwunden werden müssen.
7. Es wird noch immer zu wenig argumentiert, warum es aus humanistischen und wirtschaftlichen Gründen Sinn macht, den geheimen österreichischen Leitspruch „Das haben wir schon immer so gemacht“ zu überdenken.
8. Der Diskriminierungsschutz außerhalb der Arbeitswelt, der überwiegend klassisches Konsumentenschutzrecht (Recht der Geschäfte zwischen Unternehmen und KonsumentInnen) darstellt, wird von den Konsumentenschutzorganisationen bisher praktisch nicht wahrgenommen. Das ist umso bedauerlicher, da das Konsumentenschutzgesetz Instrumente wie die Verbandsklage auf Unterlassung besitzt, die im Antidiskriminierungsrecht fehlen.

Staat, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft

Wenn Antidiskriminierung und Gleichstellung ernst genommen werden sollen, sind alle Menschen und Institutionen in Österreich gefordert. Ein gemeinsames Verständnis, welches Verhalten akzeptabel ist oder nicht, ist dafür unbedingt nötig. Der Umgang mit Vorurteilen ist für Einzelpersonen genauso ein Thema wie für Bildungseinrichtungen, Polizei und Justiz sowie die Personalwirtschaft. Die Änderung diskriminierender Strukturen – z.B. Barrieren beim Zugang zu Arbeitsplätzen und öffentlich zugänglichen Einrichtungen – sollte von allen Verantwortlichen ernst genommen und von den staatlichen Stellen vorgelebt werden.

Diese umfassende Aufgabe kann nur von staatlichen Stellen, Sozialpartnerschaft und Zivilgesellschaft

(inklusive Unternehmen) gemeinsam bewältigt werden. Eine solche Zusammenarbeit ist in Österreich nicht selbstverständlich. Gerade in der Wirtschafts- und Sozialpolitik werden die Rahmenbedingungen von Staat und Sozialpartnerschaft unter weitgehendem Ausschluss der Zivilgesellschaft erarbeitet. Das bewirkt, dass die Erfahrungen und Meinungen von Minderheiten oft nicht berücksichtigt werden. Der demokratische Anspruch, dass Menschen über die Gesetze und Maßnahmen, von denen sie betroffen sind, selbst entscheiden sollten, wird so selten erfüllt.

Es wäre aber auch vermessen zu glauben, dass eine Gesellschaft, die Chancengleichheit als Ziel hat, allein durch rechtliche Vorgaben und deren gerichtliche Durchsetzung erreicht werden kann. Natürlich ist das Recht als Symbol eines gesellschaftlichen Konsenses und als Instrument, um Diskriminierungen zu bekämpfen, wichtig. Wie Gleichstellung aber tatsächlich im Alltag verwirklicht werden kann, lässt sich den Gesetzen allein nicht entnehmen. Dafür ist eine grundsätzliche Sensibilisierung und Verankerung des Gleichstellungsansatzes in allen Lebensbereichen nötig. Diese Ansätze haben unterschiedliche Namen: etwa Sensibilisierung (neudeutsch: Awareness), Diversity Management, Gender Mainstreaming, Inklusion, positive Maßnahmen oder Förderung benachteiligter Gruppen.

NGOs arbeiten seit langem in allen diesen Bereichen. Selbst eine überblicksartige Darstellung würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Deshalb will ich mich auf den Klagsverband beschränken.

Die Rolle des Klagsverbands

Der Klagsverband wurde im Jahr 2004 gegründet, um die zivilgesellschaftlichen Kräfte im rechtlichen Kampf gegen Diskriminierung zu bündeln. NGOs können ordentliche Mitglieder werden, Einzelpersonen oder andere Organisationen fördernde Mitglieder. Während die Erstberatung von Menschen, die sich diskriminiert fühlen, bei seinen Mitgliedsvereinen verbleibt, unterstützt der Klagsverband mit rechtlichem Fachwissen. Neben der Dokumentation des Antidiskriminierungsrechts (etwa 50 Gesetze in Österreich) und der darauf bezogenen Rechtsprechung bietet er rechtliche Schulungen, schreibt Stellungnahmen, bringt sich in öffentliche Diskussionen ein und unterstützt auf

Vorschlag seiner Mitgliedsvereine Einzelpersonen in Gerichtsverfahren.

Die Verfahren betreffen alle Lebensbereiche, etwa:

- sexuelle Belästigung eines schwulen Mannes in der Arbeit
- Einstellungsdiskriminierung eines blinden Mannes bei seiner Bewerbung für einen Bürojob
- Einstellungsdiskriminierung einer Kopftuch tragenden, muslimischen Ärztin bei der Bewerbung an eine Kuranstalt
- die (vor dem Verfassungsgerichtshof leider erfolglose) Bekämpfung der Altersobergrenze für die Studienbeihilfe
- den Ausschluss eines behinderten Mannes von einer Reiseversicherung
- rassistische Einlassverweigerung in Lokale
- fehlende Untertitel auf DVDs des ORF
- Einstellungsdiskriminierung bei Bewerbung für konfessionelles Krankenhaus mangels Religionszugehörigkeit
- Weigerung eines Kindergartenerhalters, ein Kind mit einer Behinderung außerhalb einer Integrationsgruppe unterzubringen

Entwicklungen

Langsam lassen sich eine Einstellungsänderung und zunehmende Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung erkennen. Während anfangs viele JuristInnen das Antidiskriminierungsrecht ablehnten, wird Gleichstellung heute nur mehr selten rundheraus in Frage gestellt. Ähnliches lässt sich über Unternehmen sagen, die zunehmend den Wert von Vielfalt erkennen. Auch bei Personen, die diskriminiert werden, steigt die Bereitschaft, sich gegen Benachteiligungen zu wehren. Das lässt sich auch anhand der Fallzahlen des Klagsverbands darstellen.

In den Jahren 2007 bis 2010 gab es jährlich etwa 50 Anfragen, wie aussichtsreich eine Klage wäre. Im Jahr 2011 waren es 80 Anfragen. Eine kontinuierliche Steigerung gab es bei den Klagen. Sie erhöhten sich von drei Klagen im Jahr 2007 auf sechs in den Jahren 2008 und 2010. Im Jahr 2011 ist mit sechs bis acht Verfahren zu rechnen.

Interessant ist auch die Diversifizierung der Fälle. In den frühen Verfahren ging es um Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgesetz und das Behindertengleichstellungsrecht. Nun gibt es immer mehr Anfragen, in denen die Zusammenhänge des Antidiskriminierungsrechts mit anderen Rechtsgebieten offensichtlich werden oder wo die Abgrenzung zwischen Bundes- und Landesrecht angesprochen ist. Daran zeigt sich, dass es sich beim Antidiskriminierungsrecht um ein dynamisches Rechtsgebiet handelt, das nicht isoliert betrachtet werden kann.

Wie kann es weitergehen?

Seit dem Jahr 2006 gibt es in Österreich ein umfassendes Antidiskriminierungsrecht, das alle sieben Gründe zumindest in der Arbeitswelt umfasst. In den folgenden fünf Jahren gab es einen teilweisen Abbau der Hierarchisierung (etwa durch den Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen aufgrund des Geschlechts) und punktuelle Weiterentwicklungen (z.B. Erhöhung des Schadensersatzes).

Nun hat es erstmals einen Rückschritt gegeben. Während private Unternehmen Barrieren, die vor dem 1. Jänner 2006 bestanden haben, bis 31. Dezember 2015 beseitigen müssen, hat sich der Bund eine Verlängerung der Übergangsfrist bis 31. Dezember 2019 eröffnet. Es bleibt zu hoffen, dass dieses Beispiel nicht Schule macht.

Doch auch im bestehenden Recht sind viele Fragen offen, die wahrscheinlich nur durch Gerichtsverfahren geklärt werden können. Die Urteile werden zeigen, wo noch Lücken bestehen und ob diese von den GesetzgeberInnen geschlossen werden.

Das Fernziel bleibt ein einheitliches Diskriminierungsrecht, das allen Menschen den gleichen Diskriminierungsschutz bietet. Dazu sind Bund, Länder, Gemeinden, Unternehmen, Vereine und Einzelpersonen nötig. Sie sollten einen konstruktiven Dialog führen – was erfahrungsgemäß inspirierender und lustvoller ist als widerwillig rechtliche Vorgaben abzuarbeiten.

Fälle aus der Praxis

Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Ein Ehepaar wendete sich an den Klagsverband: Dem Ehemann – er ist türkischer Staatsbürger – wurde der **Einlass in eine Disco** verweigert. Seine Frau, eine Österreicherin, die mit ihm gemeinsam das Lokal besuchen wollte, hatte keine Probleme mit dem Einlass, wollte aber nicht ohne ihren Mann in die Disco. Neben der Einlassverweigerung des Mannes hat der Klagsverband auch eine Klage wegen der Einlassverweigerung seiner Frau eingebracht, die auf den gesetzlich nicht ausdrücklich fixierten Angehörigenschutz gestützt ist. Die beiden Klagen lauten auf unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Ein außergerichtliches Angebot durch die beklagte Partei lehnt das Ehepaar ab und entschloss sich, das Verfahren weiter zu führen.

Diskriminierung aufgrund der Religion

Eine Frau hatte sich in einem konfessionellen Spital in Wien für die Stelle als Sekretärin beworben. Ihre Qualifikationen waren ausgezeichnet, dies wurde ihr auch vom potentiellen Arbeitgeber bestätigt. Allerdings wurde **ihre Bewerbung nicht in Betracht gezogen, weil sie ohne Bekenntnis war**. Ihr wurde nahegelegt, einer Kirche oder Religionsgemeinschaft beizutreten, was sie jedoch ablehnte. Daher wurde ihre Bewerbung für die Stelle nicht berücksichtigt. Die Stellenbewerberin fühlte sich aufgrund ihrer fehlenden Religionszugehörigkeit diskriminiert, der Klagsverband übernahm den Fall und brachte eine gerichtliche Klage ein. Das Verfahren endete mit einem Vergleich.

Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

Ein Rollstuhlfahrer wurde **von einem Bus der Wiener Linien nicht befördert**, da der Busfahrer sich weigerte, die Rampe auszufahren. Nach einem erfolglosen Schlichtungsversuch klagte er und erhielt in beiden Instanzen Recht. Das Gericht sprach ihm Schadenersatz zu, da er aufgrund seiner Behinderung diskriminiert worden war.

Ein Lokal in Wien wurde im Jahr 2008 zur Bäckerei umgebaut. Im Rahmen der Umbauten wurde der ebene Eingang durch eine Stiege ersetzt. Der Kläger, der einen Rollstuhl benutzt und im Nebenhaus arbeitete, wies bereits während den Umbauten erfolglos auf die **neu errichtete Barriere** hin. Nach der Eröffnung der Bäckerei führte er beim Bundessozialamt eine Schlichtung durch, die ebenfalls kein Ergebnis brachte. Daher brachte er – vertreten vom Klagsverband – eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund der rechtswidrig errichteten Barriere ein. Das Erstgericht gab ihm Recht und sprach 1.000,- Euro Schadenersatz zu.

In einem anderen Fall klagte ein gehörloser Mann nach erfolgloser Schlichtung, da er die vom ORF produzierte DVD „100 Jahre Sturm Graz“ nicht konsumieren konnte, da sie **rechtswidrig nicht un-tertittelt** war. Wesentliche Informationen waren ihm nicht zugänglich. Er erhielt auch in zweiter und letzter Instanz Recht. Das Handelsgericht Wien sprach ihm ebenfalls 1.000,- Euro Schadenersatz zu.

Das Gleichbehandlungsrecht auf dem Prüfstand

Stärken, Schwächen und Zukunftsvisionen

Einerseits ist nach gut 30 Jahren das Gleichbehandlungsrecht in Österreich gut etabliert. Andererseits hinkt die praktische Umsetzung noch immer nach. Und der relativ junge Bereich der Anti-Diskriminierung stellt Gleichbehandlungskommissionen, -beauftragte und die Justiz vor neue Herausforderungen. Zu fünf Kernfragen bringen Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, Gleichbehandlungsanwältin Ingrid Nikolay-Leitner und Salzburgs Gleichbehandlungsbeauftragte Romana Rotschopf ihre aktuellen Einschätzungen und Perspektiven für zukünftige Entwicklungen auf den Punkt.

1. Wie ist es um die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsrechts in Österreich bestellt? Wo liegen seine Stärken, wo treten Grenzen zutage?

Heinisch-Hosek: Wir haben eine sehr lange Tradition der Gleichbehandlungsgesetzgebung in Österreich. 1979 trat das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft in Kraft. Seit 1993 gibt es in Österreich das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den Bundesdienst. Zahlreiche Novellen der Gleichbehandlungsgesetze haben zu einer Verbesserung des Diskriminierungsschutzes beigetragen. Wir sehen aber immer wieder, dass Diskriminierungen stattfinden. Mir ist es besonders wichtig, dass Menschen um ihre Rechte Bescheid wissen und sie Beratung und Unterstützung bei deren Durchsetzung bekommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leistet hier seit mehr als 20 Jahren außerordentlich wichtige Arbeit. Das Thema Gleichbehandlung muss noch viel stärker verankert sein in den Köpfen der Menschen. Nein zu Diskriminierung zu sagen, das muss ein Anliegen der gesamten Gesellschaft sein.



Nikolay-Leitner: Eine klare Stärke des Gleichbehandlungsrechts ist seine bewusstseinsbildende Wirkung. Gleichbehandlungsrecht nimmt den Betroffenen die Last, ihr Gefühl des Unrechts, der Benachteiligung erst definieren zu müssen und macht Diskriminierung zum Problem derer, die ein Gesetz verletzen.

Je mehr Merkmale und Lebensbereiche in den rechtlichen Schutzbereich einbezogen werden, desto mehr wird über Diskriminierung und Gleichbehandlung geredet – und damit hoffentlich auch nachgedacht. Eine klare Schwäche liegt in der Durchsetzung von gesetzeskonformen Regelungen: Gleichbehandlungsrecht ist bisher eine Rechtsmaterie geblieben, die unter ExpertInnen und in spezialisierten Institutionen verhandelt wird. In die Rechtsprechung generell hat es erschreckend wenig Eingang gefunden. Ein Grund dafür ist wohl der für ein Sichtbarmachen von Diskriminierungsmustern oft erforderliche Perspektivwechsel weg vom Gewohnten in Bezug auf Gleichheit und Gerechtigkeit.

Wer nie oder kaum mit Diskriminierungsproblemen zu tun hatte, dem oder der fällt dieser Perspektivwechsel besonders schwer.

In EU-Ländern mit langer und starker Tradition im Gleichbehandlungsrecht gibt es daher oft spezialisierte Institutionen, die verbindliche Entscheidungen treffen können.



Rotschopf: Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz gibt es seit 1996. 2006 wurde es um den Anti-Diskriminierungsteil erweitert. Die ursprüngliche Befürchtung der NGOs, ein gemeinsames Gesetz würde zu wenig Durchsetzung sowohl für Frauen

als auch für alle anderen Diskriminierungsbereiche bedeuten, konnte ich nie teilen. Und dies hat sich in der Praxis auch nicht bestätigt. Ich halte es nach wie vor für eine Stärke des Salzburger Gesetzes, alle Bestimmungen zu Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung in einem zu haben. Die Schwächen liegen vielmehr in den fehlenden Sanktionsmöglichkeiten

bei Diskriminierungen. Und es fehlt eine Umsetzungs-Anleitung zur Anti-Diskriminierung, so wie es im Geschlechterbereich der Frauenförderplan ist. Dafür bräuchte es aber auch klare Zielvorgaben, was konkret im weiten Feld der Anti-Diskriminierung erreicht werden soll.

2. Welche Defizite sind derzeit festzustellen? Aus Ihrer Erfahrung bzw. im internationalen Vergleich?

Heinisch-Hosek: Die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz hat klar gezeigt, dass jede Verbesserung, jeder Fortschritt hart erkämpft werden muss. Unternehmen sind nun verpflichtet, Einkommensberichte zu erstellen und sich somit mit dem Einkommen von Frauen und Männern auseinanderzusetzen. In Stelleninseraten muss nun angegeben werden, wie hoch das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist und ob eine Überbezahlung möglich ist. Das sind wichtige Instrumente zur Herstellung von Einkommensgerechtigkeit. Wir sehen aber auch, dass sich etwa bei den Stelleninseraten die Unternehmen oft nicht daran halten. Erst wenn Sanktionen ins Spiel kommen, scheint Veränderung einzusetzen. Hier wünsche ich mir mehr Selbstverantwortung, denn Gleichstellung hat schlussendlich positive Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft.

Nikolay-Leitner: Die rechtlichen Grundlagen sind kompliziert und zersplittert – in Österreich ist das im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt. Das macht schon das Auffinden der persönlichen Anspruchsgrundlagen ohne Unterstützung von ExpertInnen schwierig, von der Durchsetzung gar nicht zu reden.

Ein wichtiger Arbeitsbereich der spezialisierten Beratungseinrichtungen ist auch die Beratung der AdressatInnen der gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen, also vor allem von ArbeitgeberInnen und AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen, wie sie gesetzeskonform handeln können.

Der Erfolg dieser Arbeit hängt allerdings direkt von den Ressourcen ab, die dafür eingesetzt werden können.

Rotschopf: Mich erstaunt, dass über die einschlägigen Vereine und NGOs nur wenige Beschwerdefälle über Diskriminierungen an uns herangetragen werden. Diese Möglichkeit gibt es ja seit der letzten Novelle. Es entwickelt sich zu wenig Schubkraft aus

dem Gesetz heraus in Richtung Gesellschaft. Wir brauchen mehr klare Entscheidungen, die helfen, die Bilder in unserer Gesellschaft zu verändern darüber, was ist „normal“ und gesellschaftlich erwünscht. Die Gleichbehandlungs-Rechtsprechung sollte das auch mitgestalten können.

3. Welche Herausforderungen und Desiderate ergeben sich für Bundes- und Landesgesetzgeber aus den EU-Vorgaben einerseits und gesellschaftlichen Entwicklungen andererseits?

Heinisch-Hosek: Besonders wichtig ist es mir, dass der Schutz vor Diskriminierung auch außerhalb der Arbeitswelt für alle Diskriminierungsgründe gilt. Bis jetzt haben wir dieses Levelling-Up noch nicht durchsetzen können, aber wir müssen da dran bleiben. Ich hoffe, dass ein breiter Diskriminierungsschutz auf EU-Ebene in Bälde realisiert werden kann. Denn ich denke, es kann für niemanden nachvollziehbar sein, warum ein lesbisches oder schwules Paar bei der Wohnungssuche diskriminiert werden darf.

Nikolay-Leitner: Gleiches Schutzniveau für alle Menschen, gleich aus welchen gleichbehandlungsrechtlich verpönten Gründen sie diskriminiert werden! Dass der Katalog der Gründe erweiterbar ist, sei erwähnt. Effiziente Gleichstellungsbestimmungen für Frauen und Männer. Die Verpflichtung zu Einkommensberichten ist nur ein erster Schritt.

Generell gilt für das Gleichbehandlungsrecht: Ohne regelmäßige Verbesserung und Nachschärfung bleibt es hinter den gesellschaftlichen Entwicklungen zurück und verliert seine Wirkung.

Rotschopf: Wir haben in Salzburg alle Bereiche, die mit Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming zu tun haben, unter einem Dach. Das stärkt und bündelt die Kräfte. Wenn das Modell auch auf die Gesetze und Verordnungen übertragbar wäre und weniger Zersplitterung auch zu mehr Klarheit in Zuständigkeiten, Beratungsqualität und Durchsetzung von Recht führen würde, wäre meine Vision erfüllt.

4. Was müsste hinsichtlich der Verfahren vor den Gleichbehandlungskommissionen und vor Gericht verändert oder verbessert werden, um Diskriminierungsopfern leichteren Zugang zum Recht zu verschaffen?

Heinisch-Hosek: Die Gleichbehandlungskommission als hochspezialisiertes ExpertInnengremium ist ein sehr wichtiger Faktor im österreichischen Gleichbehandlungsrecht. Ihre Prüfungsergebnisse leisten wichtige Bewusstseinsbildungsarbeit. Die Möglichkeit, sowohl Gericht als auch die Gleichbehandlungskommission anrufen zu können, eröffnet die Möglichkeit für die Betroffenen, eine kostengünstigere außergerichtliche Lösung zu erzielen. Ich denke, dass hier neben der Beratung und Unterstützung sicher auch die Frage nach Schulungen und der Verfahrensdauer gestellt werden muss.

Rotschopf: Allein in Salzburg haben wir 5 Kommissionen, deren Mitglieder alle engagiert versuchen, im Sinne des Gesetzes zu entscheiden. Das bedeutet, dass jede Kommission Kompetenz in Verwaltungsverfahren, Sitzungsführung, Gleichbehandlungsgesetzgebung usw. haben muss. Auch da würde der Grundsatz „weniger, aber dafür gebündelt und mehr Spruchpraxis“ ein Quantensprung sein. Wir arbeiten daran, und es wird einen entsprechenden Novellierungsvorschlag geben.

5. Ihre persönliche Vision zur Wirkung der Gleichbehandlungsgesetze?

Heinisch-Hosek: Wenn es keine Diskriminierungen mehr gibt und alle - unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung - gleich behandelt werden, dann können wir zufrieden sein. Bis dahin werde ich weiterhin an den unterschiedlichen Schrauben drehen. Mit der letzten Novelle haben wir wichtige Schritte gesetzt und Verbesserungen erreichen können. Die Schließung der Einkommensschere, verpflichtende Frauenquote für die Privatwirtschaft oder mehr Bewusstsein von ArbeitgeberInnen für die Vorteile von Diversity sind nur einige der rechtlichen und faktischen Verbesserungen auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung, die ich für wichtig erachte. Meine Bemühungen zur Weiterentwicklung des österreichischen Gleichbehandlungsrechts werde ich beharrlich weiterverfolgen.

Nikolay-Leitner: Die Durchsetzung von Gleichbehandlung und Gleichstellung mit Hilfe des Rechts sollte eigentlich die Ausnahme sein.

Derzeit stehen in der öffentlichen Diskussion die möglichen Verluste von faktischen Vorrechten und garantierten Positionen bestimmter Gruppen wegen der gleichbehandlungsrechtlichen Regelungen noch viel zu sehr im Vordergrund, um auf das Gleichbehandlungsrecht zur Unterstützung diskriminierungsgefährdeter Minderheiten und Bevölkerungshälften verzichten zu können.

Erst mit der Entwicklung des Bewusstseins, dass Gleichbehandlung in Diversität einen Fortschritt zum guten Leben für alle Menschen bedeutet, kann die Rechtsgestaltung und Bewusstseinsbildung durch das Gleichbehandlungsrecht in den Hintergrund treten.

Rotschopf: Da kann ich mich nur wiederholen: Gleichbehandlung als Kompetenz in der allgemeinen Rechtsprechung in Österreich und im speziellen mit klaren Zielen, Entscheidungen und Sanktionen.

Reichen Gesetze – oder was macht Gleichstellungspolitik erfolgreich?

In „Chancengleichheit konkret“ (März 2006) habe ich in meinem Eingangsstatement positiv hervorgehoben, dass „Chancengleichheit ein unverzichtbares und durchgängiges Prinzip in der Landesverwaltung“ ist und die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team selbstverständlich in alle Reformvorhaben des Landes einbezogen werden.

72

Rückblickend muss ich von dieser optimistischen Sicht etwas abrücken: **Gleichbehandlung und Frauenförderung ist dann selbstverständlich, wenn die gesetzlichen Grundlagen dies dezidiert vorschreiben, die Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten ausdrücklich vorgesehen ist oder keine anderen realpolitischen Interessen davon berührt werden.**

Die „selbstverständliche Mitwirkung“ ist der „Verwaltungsvereinfachung“ gewichen. Die **Querschnittsmaterie Chancengleichheit** als verwaltungsdurchgängiges Prinzip steht in Konkurrenz zu Aufgabenabbau und Personalreduktion.

Gerade bei Gesprächen mit Führungskräften zum Frauenförderbericht 2012 wurde die Wertigkeit von „Gleichbehandlung“ im Zusammenspiel mit dem Erreichen von Personenstandszielen und Budgeteinsparungen deutlich relativiert.

Welche Bedingungen braucht also Gleichstellungspolitik in der Praxis um erfolgreich zu sein und Wirkung zu erzielen? Volle Kassen? Genügend Personalressourcen? Aufgeschlossene EntscheidungsträgerInnen? Ist es für die Zukunft nur ein „Schönwetterprogramm“ und mehr Kür als Pflicht?

Ich denke, Gleichbehandlung als Kür würde die Anforderungen an den öffentlichen Dienst in Zeiten des demographischen Wandels völlig außer Acht lassen. **Tatsächliche Chancengleichheit ist ein Motivationsfaktor für die Menschen im Unternehmen und sollte daher explizit betrieben und gefördert werden.** Chancengleichheit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder Qualifikationen (etwa Migrationshintergrund) ist ein **Standortfaktor** für die Region Salzburg. Frauenförderung im Sinne von Rahmenbedingungen schaffen, damit Frauen im Unternehmen bleiben und wirkungsvoll eingesetzt werden können, wird zu einer **Überlebensstrategie** vor dem Hintergrund der besagten gesellschaftspolitischen Demographie. Und, auch davor kann sich der öffentliche Dienst nicht mehr verschließen, Unternehmen mit einer hohen Frauenquote (in Führungspositionen) und einer spürbaren Vielfalt der Bediensteten sind definitiv wirtschaftlich erfolgreicher, haben ein besseres Betriebsklima und ein deutlich höheres innovatives (Lösungs) Potential als Betriebe mit einer über lange Jahre eindimensionalen Personalpolitik. Allerdings nicht „automatisch“, sondern **mit gezielter strategischer Steuerung – dem Diversity-Management.**

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle ist so gesehen ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Unternehmen Land Salzburg. Die Reduktion der

Gleichstellungsarbeit auf das gesetzliche Minimum wäre so gesehen ein sehr kurzsichtiger Weg, der weder den Zielgruppen noch dem Unternehmen dienen würde.

Frauenförderung – Gleichbehandlung – Anti-Diskriminierung – Diversity-Management

Diese Schlagworte charakterisieren die Meilensteine und inhaltlichen Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit der letzten 25 Jahre. **Die aktionistischen Frauenförderpläne der 90er-Jahre sind Gleichstellungszielen und Anti-Diskriminierungsparagrafen gewichen.** Der Blickwinkel war dabei immer auf den Ausgleich von „Defiziten“ gerichtet. Die Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming im Personalmanagement berücksichtigt von Haus aus die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in einem Betrieb – ein **effektives Diversitätsmanagement „managt“ Unterschiedlichkeiten von Bediensteten als wertvolle Ressource.**


73

Die Gleichstellungsarbeit in der Stabsstelle für Chancengleichheit, Anti-Diskriminierung und Frauenförderung geht seit mehr als vier Jahren in diese Richtung. Die Stabsstelle ist auch Mitglied im Synergy Consult-Netzwerk internationaler Großunternehmen in Deutschland, Schweiz und Österreich und leitet auch die landesinterne Arbeitsgruppe zu Diversitätsmanagement.

Die langjährigen Erfahrungen mit der „klassischen“ Frauenförderung und die Konzentration sämtlicher Gender-Themen in einer Dienststelle machen es uns leicht, **den richtigen Weg für Diversität und Anti-Diskriminierung im Unternehmen Land Salzburg aufzuzeigen und zu beschreiten.**

Damit dies gelingt, braucht es noch mehr Kommunikation und die Überzeugung, dass alle davon profitieren. Es braucht aber auch die Bereitschaft, diese neuen Ansätze in der Unternehmenskultur zu leben.

Das WISSEN darüber ist da, das KÖNNEN auf Basis der Gesetze ebenfalls, nur das WOLLEN sollte noch optimiert werden.



Romana Rotschopf

