

**RAHMENPLAN ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND
FRAUENFÖRDERUNG FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN
UND LANDESLEHRPERSONEN 2016 BIS 2021**

Bereich Landesverwaltung

*Chancengleichheit zeichnet eine moderne Gesellschaft aus und
meint den gleichen Zugang zu Lebenschancen für alle Menschen.*

Der Bereich für die Landesverwaltung wurde vom Projektteam zum Rahmenplan in der Vorarlberger Landesverwaltung im Oktober 2015 verfasst.

Die Zustimmung der Vorarlberger Landeregierung zum vorliegenden Rahmenplan erfolgte am 12. April 2016.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Kurzfassung	3
1 Einleitung	4
2 Geltungsbereich	5
3 Rechtsgrundlage des Rahmenplanes	6
3.1 Rechtsgrundlagen der Europäischen Union	6
3.2 Rechtsgrundlagen des Bundes	6
3.3 Rechtsgrundlagen des Landes	6
3.4 Rechtlicher Sonderstatus der Lehrpersonen an Pflichtschulen	6
4 Ziele/Grundsätze	8
4.1 Strategische Ziele.....	8
4.2 Grundsätze.....	9
5 Definitionen und Hintergründe.....	10
6 Handlungsfelder	14
6.1 Handlungsfeld „Kultur“	15
6.1.1 Kultur, die Chancengleichheit ermöglicht in der Landesverwaltung.....	18
6.1.1.1 Ziele der geplanten Maßnahmen in Bezug auf die Dimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Geschlecht.....	18
6.1.1.2 Geplante Maßnahmen	19
6.2 Handlungsfeld „Evaluierung von Maßnahmen und Wirkung“	20
6.2.1 Evaluierung von Maßnahmen und Wirkung in der Landesverwaltung	21
6.2.1.1 Ziele der geplanten Maßnahmen	21
6.2.1.2 Geplante Maßnahmen:.....	21
7 Strukturen	22
7.1 Vernetzungsteam	22
7.2 Begleitteam in der Landesverwaltung.....	22
8 Anhang	23
8.1 Anhang 1 Projektstruktur Landesverwaltung.....	30
8.2 Anhang 2 Erläuterungen zu den Rechtsgrundlage des Rahmenplanes	30
8.3 Anhang 3 Statistische Grundlagen	34
8.3.1 Statistische Grundlagen Landesverwaltung	34

Kurzfassung

Der vorliegende Auszug aus dem Rahmenplan zu Chancengleichheit und Frauenförderung für die Landesbediensteten und die Landeslehrpersonen 2016 bis 2021 gibt eine personalpolitische Zielrichtung in der Gestaltung von Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und dem Umgang mit Diversität vor. Er stellt die Weiterentwicklung des Rahmenplans zu Chancengleichheit und Frauenförderung 2009 bis 2014 dar.

Er basiert auf den Ergebnissen der Evaluierung des Rahmenplans 2009 bis 2014. Zudem wurden zur Erstellung partizipative Prozesse in der Landesverwaltung eingeleitet sowie eine gute Rückbindung mit der Vorarlberger Krankenhausbetriebsgesellschaft und der Schulabteilung sichergestellt.

Für die drei unterschiedlichen Gruppen von Mitarbeitenden (Bedienstete in der Vorarlberger Landesverwaltung, Bedienstete in den Landeskrankenhäusern, Landeslehrerinnen und Landeslehrer) wurden individuelle Anliegen und Rahmenbedingungen im Bereich Chancengleichheit und Frauenförderung formuliert. Alle drei eint, dass diese Unterschiede im vorliegenden Rahmenplan 2016 bis 2021 „unter ein Dach“ gebracht werden konnten und somit eine breite Akzeptanz und entsprechende Wirkung erzielt werden kann. Die vorliegende Kurzfassung beinhaltet jedoch nur die Ergebnisse, die die Landesverwaltung betreffen.

Basierend auf den gesetzlichen Grundlagen und Definitionen wurden spezifische Ziele, geplante Maßnahmen und Evaluierungsvorhaben für die im Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz definierten Diversitätsdimensionen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Lebensalter, sexuelle Orientierung und besondere Bedürfnisse auf Grund von Erkrankungen und Behinderung zusammengefasst.

Aufbauend auf dem „Rahmenplan zu Chancengleichheit und Frauenförderung 2009 bis 2014“ sichert der hier vorliegende Rahmenplan zum einen Kontinuität – da an den bereits gesetzten Maßnahmen und den erzielten Wirkungen weitergearbeitet wird – und beinhaltet zudem eine deutliche Weiterentwicklung: durch die Erweiterung auf alle Diversitätsdimensionen im Antidiskriminierungsgesetz und den Fokus auf das Handlungsfeld „Kultur“.

Im Anhang finden sich zudem statistische Angaben für den Zeitraum 2001 bis.

1 Einleitung

Das Land Vorarlberg bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und insbesondere zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, sich beruflich zu entfalten und zu verwirklichen.

Mit dem vorliegenden Rahmenplan werden bis 2021 weitere Bemühungen zur Verankerung der Selbstverständlichkeit von Chancengleichheit sichergestellt und konzentriert.

Der Rahmenplan 2016 - 2021 stellt für den Vorarlberger Landesdienst eine Weiterentwicklung des Rahmenplans zu Chancengleichheit und Frauenförderung 2009 - 2014 dar. Ihm liegt der Bericht zur "Evaluierung Rahmenplan zur Chancengleichheit und Frauenförderung für die Landesbediensteten und Landeslehrpersonen 2009 bis 2014" zugrunde, welchem am 16.12.2014 in der 45. Sitzung der Landesregierung zugestimmt wurde.

Der Rahmenplan 2016 – 2021 verfolgt drei Zielrichtungen:

Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Aufbauend auf dem Rahmenplan 2009 -2014 und den bisher bereits umgesetzten bzw. projektierten Maßnahmen bildet der Rahmenplan 2016 - 2021 die Grundlage für zukünftige Schritte zur faktischen Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Vorarlberger Landesdienst. Eine Gleichstellung der Frauen im Berufsleben hängt vielfach von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Deshalb beinhaltet dieser Rahmenplan auch Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt für beide Geschlechter.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen

In Handlungsfeldern, in denen die Situation für Frauen derzeit noch nachteilig ist, werden konkrete Maßnahmen der Förderung von Frauen solange gesetzt, bis die tatsächliche Chancengleichheit behoben und eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen im Vorarlberger Landesdienst hergestellt ist.

Diversität in der Vorarlberger Landesverwaltung

Zusätzlich zu obigen beiden Zielen aus der Dimension Geschlecht nimmt die Vorarlberger Landesverwaltung auch die im Landes-Antidiskriminierungsgesetz enthaltenen Diversitätsdimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Lebensalter, sexuelle Orientierung und besondere Bedürfnisse (auf Grund von Erkrankungen, Behinderung etc.) mit in den Rahmenplan zu Chancengleichheit 2016 – 2021 auf und legt auch hierfür Ziele und mögliche Maßnahmen vor. Basis unserer Überlegungen sind die Werte der Vorarlberger Landesverfassung, der Österreichischen Bundesverfassung und der Menschenrechtsdeklaration.

2 Geltungsbereich

Der Rahmenplan 2016 – 2021 gilt für den Vorarlberger Landesdienst und umfasst die Abteilungen und Dienststellen der Landesverwaltung, die Landeskrankenanstalten sowie die Lehrpersonen an Pflichtschulen.

Der spezifischen Situation jeder dieser drei Gruppen von Mitarbeitenden wurde durch die jeweilige Detailzielformulierung und Maßnahmenplanung Rechnung getragen.

Im Hinblick auf die Gestaltung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrpersonen an öffentlichen Pflichtschulen zu berücksichtigen, dass die Gesetzgebung Bundessache und die Vollziehung Landessache ist und deshalb dem Land im Pflichtschulbereich in der Gesetzgebung kein und in der Vollziehung nur ein geringer Spielraum zukommt.

3 Rechtsgrundlage des Rahmenplanes

Der Rahmenplan 2016 – 2021 orientiert sich an Rechtsgrundlagen der Europäischen Union, des Bundes und des Landes. Im Folgenden werden die entsprechenden Gesetze und Artikel angeführt. Erläuterungen hierzu wurden in Anhang 2. aufgenommen.

3.1 Rechtsgrundlagen der Europäischen Union

Artikel 2 EG-Vertrag - Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Gemeinschaft

Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag - Prinzip des Gender Mainstreaming

Artikel 13 EG-Vertrag - Ratskompetenz zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts

Artikel 141 EG-Vertrag – Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

3.2 Rechtsgrundlagen des Bundes

Artikel 7 Absatz 2 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) - Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Artikel 13 Absatz 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) - Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

3.3 Rechtsgrundlagen des Landes

Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Landes-Frauenförderungsgesetz)

Gesetz über das Verbot der Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz – ADG)

3.4 Rechtlicher Sonderstatus der Lehrpersonen an Pflichtschulen

Bundes-Verfassungsgesetz

Gemäß Artikel 14 Absatz 2 B-VG ist Bundessache die Gesetzgebung, Landessache die Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen, soweit im Absatz 4 lit. a nicht anderes bestimmt ist. Dasselbe gilt gemäß Artikel 14a Absatz 3 lit. b B-VG hinsichtlich des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen. Daher kommt dem Land in diesen Angelegenheiten keine Gesetzgebungskompetenz zu.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes

Mit dem "Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes" (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, hat der Bund Regelungen mit dem Ziel einer Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern erlassen und Teile des Gesetzes auch auf Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen anwendbar erklärt.

4 Ziele/Grundsätze

4.1 Strategische Ziele

Im Hinblick auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden folgende strategischen Ziele mit dem Rahmenplan 2016 - 2021 verfolgt:

Kultur, die Chancengleichheit ermöglicht

Damit der Vorarlberger Landesdienst zukünftig seine Aufgaben erfüllen und als Dienstgeber wettbewerbsfähig bleiben kann, muss seine (Unternehmens)Kultur entsprechend gestaltet sein. Die Kultur im Vorarlberger Landesdienst zeichnet sich durch gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung aus. Das Zugestehen von Veränderung und Entwicklung sowie Offenheit für neue Anforderungen sind Grundsätze der landesdienstinternen Kultur. Die Anerkennung unterschiedlicher Lebensentwürfe sowie das Wahrnehmen der Vielfalt von Frauen und Männern im beruflichen Alltag ist ein weiteres Merkmal. Die Kultur im Vorarlberger Landesdienst beinhaltet auch das Verständnis für eine punktuelle Bevorzugung von Frauen in jenen Bereichen, in welchen derzeit noch eine Chancenungleichheit vorliegt. Innerhalb der Vorarlberger Landesverwaltung und der Landeskrankenhausbetriebsgesellschaft werden diese Ziele ergänzend zur Dimension Geschlecht in den Diversitätsdimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Lebensalter, sexuelle Orientierung und besondere Bedürfnisse (auf Grund von Erkrankungen, Behinderung etc.) verfolgt.

Berufliche Teilhabe und Entwicklung

Frauen und Männer sind in allen Gremien und Kommissionen und auf allen Hierarchieebenen des Landesdienstes als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen und Partner anerkannt. In diesen Bereichen sind Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten. Maßnahmen, Aktivitäten und Entscheidungen sollen auf die Auswirkungen auf Frauen und Männer geprüft werden. Obiges setzt auch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld voraus, das Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht.

Innerhalb der Vorarlberger Landesverwaltung und der Landeskrankenanstalten gelten diese strategischen Ziele auch für die oben genannten weiteren Diversitätsdimensionen.

4.2 Grundsätze

Der Rahmenplan 2016 - 2021 orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- Frauen und Männer haben in ihrem beruflichen Umfeld die gleichen Rechte und Pflichten.
- Aktivitäten, Maßnahmen und Entscheidungen werden begleitet von einer geschlechtssensiblen Perspektive.
- Die Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Nachhaltigkeit haben Gültigkeit.
- Die Offenheit für Weiterentwicklungen und neue Anforderungen ist vorhanden.
- Die Ergebnisse und Wirkungen von Zielen und Maßnahmen sind mess- und prüfbar.

Innerhalb der Vorarlberger Landesverwaltung und den Landeskrankenanstalten sind obige Grundsätze auch für die Diversitätsdimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Lebensalter, sexuelle Orientierung und besondere Bedürfnisse (auf Grund von Erkrankungen, Behinderung etc.) gültig.

5 Definitionen und Hintergründe

Zur besseren Verständlichkeit werden im Folgenden die wesentlichen Begriffe aus dem vorliegenden Rahmenplan definiert.

Besondere Bedürfnisse

Unter „besondere Bedürfnisse“ werden die Dimensionen Erkrankung, Beeinträchtigung und Behinderung zusammengefasst.

Als Erkrankung (bzw. Krankheit) wird eine Störung der Funktion eines Organs, der Psyche oder des gesamten Organismus, die geheilt, d. h. beseitigt oder gelindert werden kann verstanden.

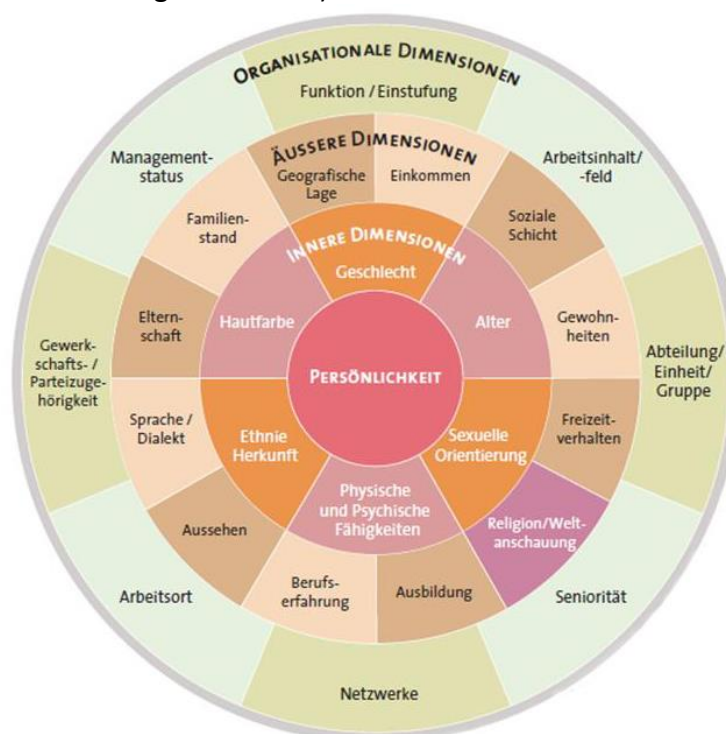
Politisch korrekt werden Funktions- oder Sinnesbeeinträchtigung nicht als Eigenschaft einer Person definiert, sondern erst ihre Auswirkung (auf das Arbeitsleben der Person bzw. auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft) wird als Beeinträchtigung oder Behinderung definiert. Behinderung im Sinne des Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und/oder am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

Chancengleichheit

Gleiche Zugangschancen für alle Menschen.

Diversitätsdimensionen

Der Begriff "Diversity" kommt aus dem Englischen und steht für Vielfalt. Er ist eindeutig positiv besetzt und drückt immer auch Wertschätzung und Respekt für personelle Vielfalt aus. Letztere lässt sich in bestimmten Dimensionen betrachten, die auf vier Ebenen angesiedelt sind (siehe die folgende Grafik).



Diversitätsdimensionen (Quelle: www.societyfordiversity.at)

Das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz konzentriert sich auf die so genannten Inneren Dimensionen (Kerndimensionen), das sind jene Persönlichkeitsmerkmale, die im Laufe eines Menschenlebens nicht bzw. nur schwer veränderbar sind: Religion, Weltanschauung und ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Geschlecht. Auch wenn der Rahmenplan zu Chancengleichheit in der Landesverwaltung lediglich diese Dimensionen beinhaltet, werden durch die grundsätzliche Verknüpfung aller Dimensionen bei den Zielen und Maßnahmen auch andere Dimensionen berührt (z.B. Sprache, Ausbildung, Elternschaft).

Ethnische Zugehörigkeit

Ethnische Gruppierungen definieren sich in der Regel durch eine gemeinsame Vergangenheit. Die Gemeinsamkeit zeigt sich oft in geschichtlicher Überlieferung (Tradition), Brauchtum, Sprache, Religion, Kleidung, Ernährung und Lebensgewohnheiten. Mit ethnischer Zugehörigkeit wird die Volks- oder Volksgruppenzugehörigkeit von Menschen benannt, die von ihrer Staatsbürgerschaft unabhängig ist. Ethnische Gruppen sind sozial konstruiert und ihre Grenzen verändern sich im Laufe der Zeit.

Laut Statistik Vorarlberg (Stand 31.12.2014) besitzen 84,9 % der Bewohnerinnen und Bewohner in Vorarlberg die österreichische Staatsbürgerschaft, 15,1 % sind ausländische Staatsangehörige. 48 % der Zugewanderten stammen aus Europa (z. B. aus Deutschland rund 35 %, der Türkei rund 23 %, ehem. Jugoslawien rund 15 %) und insgesamt leben in Vorarlberg Menschen aus 140 Nationen. 22 % der Personen, die in Vorarlberg leben, haben einen Migrationshintergrund, d.h. ihre beiden Elternteile sind im Ausland geboren.

Frauenförderung

Maßnahmen im Interesse von Frauen zum Ausgleich bestehender Benachteiligungen.

Gender

Der englische Ausdruck „Gender“ besitzt im Deutschen kein direktes Äquivalent. Unter Gender werden im Deutschen die gesellschaftlichen, sozialen und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern bezeichnet. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

Gender Mainstreaming

Durchgängige Gleichstellungsperspektive. Sie soll verhindern, dass Entscheidungen und Maßnahmen erneut zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten führen, sie verstärken oder reproduzieren. Deshalb ist im Vorhinein zu prüfen, welche Auswirkungen diese auf Frauen und auf Männer haben.

Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit ist gleichbedeutend mit den Begriffen Geschlechterdemokratie sowie Gleichstellung.

Geschlechtssensible Perspektive

Dies bedeutet, unter dem Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter die unterschiedliche Situation und damit auch die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern wahrzunehmen.

Gleichbehandlung

Das Recht, in der Arbeitswelt gleich behandelt zu werden wie andere Personen und Personengruppen in einer vergleichbaren Situation.

Gleichberechtigung

Gleichheit aller Menschen innerhalb eines Rechtssystems.

Gleichstellung

Die auf gleichen Rechten und auf gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.

Lebensalter

Lebensalter hat zwei Dimensionen: einmal das biologische Alter und zum anderen verschiedenen Lebensphasen. Als Lebensphase, Entwicklungsstadium oder Altersstufe werden unterschiedliche zeitliche Abschnitte in der Entwicklung eines Menschen bezeichnet, die sich anhand eigenständiger Merkmale voneinander abgrenzen lassen. Als Einteilungen werden z.B. im Rahmen eines als „normal“ angesehenen Werdegangs der modernen Sozialisation die Lebensphasen der vorschulischen Zeit, Schulzeit, Berufsausbildung oder Studium, Eintritt ins Erwerbsleben, Erwerbsleben und Pension verwendet. Lebensphasen werden somit durch eine Abfolge von Lebensereignissen beschrieben.

Mittelbare Diskriminierung

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die z.B. einem Geschlecht oder einer bestimmten Religion angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen eines anderen Geschlechtes oder einer anderen Religion benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine mittelbare Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Religion

Religion ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl unterschiedlicher Weltanschauungen, deren Grundlage der jeweilige Glaube an bestimmte transzendente (überirdische, übernatürliche, übersinnliche) Kräfte und damit verbundene heilige Objekte ist, die nicht im Sinne der Wissenschaftstheorie bewiesen werden können, sondern nur im Wege individueller intuitiver Erfahrung.

Entwicklung der Religionszugehörigkeit in Vorarlberg zwischen 1981 und 2001

	Vorarlberg 1981	Vorarlberg 2001	Österreich 2001
Gesamt	305 164	351 095	8 032 926
Römisch-katholisch	266 082 (87%)	273 978 (78%)	(73%)
Islamisch (80% Sunniten, 20% Aleviten)	14 385 (4.7%)	29 334 (8.4%)	(4.20%)
ohne Bekenntnis	4 752 (1.6%)	20.945(6,0%)	(12.00%)
Orthodox	6 600 (2,2%)	9 127 (2.6%)	(4,70%)
Evangelisch	8 000 (2,6%)	7 817 (2,2%)	(2,20%)
Jüdisch	11 (0.004%)	63 (0.02%)	(0.10%)

Quelle: Interkultureller Kalender 2015

Sexuelle Identität

Das Geschlecht eines Menschen sowie seine Sexualität tragen neben seiner Herkunft, seinem Alter oder seiner Weltanschauung maßgeblich zur Ausbildung einer Identität bei. Der Begriff "sexuelle Identität" bezeichnet dabei das elementare Selbstverständnis über das geschlechtliche Wesen eines Menschen. Grundlegend dabei ist, wie ein Mensch sich selbst wahrnimmt und von anderen wahrgenommen werden will. Die sexuelle Identität umfasst neben dem biologischen und dem sozialen Geschlecht auch die sexuelle Orientierung.

Sexuelle Orientierung

Dieser Begriff beschreibt, auf wen sich die Sexualität eines Menschen richtet: auf das andere Geschlecht (heterosexuell), das gleiche Geschlecht (homosexuell) oder auf beide Geschlechter (bisexuell).

Zur Diversity-Dimension der sexuellen Identität zählen auch „Transgender“-Menschen, die sich mit ihren biologischen Geschlechtsmerkmalen nicht oder nur unvollständig identifizieren können. Zur „Transgender“-Gruppe gehören auch Menschen, die sich mit der Geschlechtsrolle, die ihnen bei Geburt anhand der Geschlechtsmerkmale zugeschrieben wurde, gar nicht oder nur in unzureichender Weise charakterisieren lassen wollen. Repräsentativen Studien zufolge beträgt der Anteil von homosexuellen Menschen an der Bevölkerung etwa 7 Prozent (dies würde 119 Personen in der Landesverwaltung bedeuten). Zur Gruppe von Transgender-Menschen werden bis zu 5 Prozent der Bevölkerung gerechnet (dies würde 85 Personen in der Landesverwaltung bedeuten). Die Vorarlberger Landesverwaltung ist deshalb bestrebt, proaktiv ein berufliches Umfeld zu schaffen, in dem sich Landesbedienstete jeder sexuellen Orientierung und Identität willkommen fühlen.

Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder weil sie einer bestimmten Religion angehört, in besonderer Weise gegenüber Personen eines anderen Geschlechtes oder einer anderen Religion in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt (oder erfahren hat oder erfahren würde).

Weltanschauung

Unter einer Weltanschauung versteht man heute vornehmlich die auf Wissen, Überlieferung, Erfahrung und Empfinden basierende Gesamtheit persönlicher Wertungen, Vorstellungen und Sichtweisen, die die Deutung der Welt, die Rolle der/des Einzelnen in ihr, die Sicht auf die Gesellschaft und teilweise auch den Sinn des Lebens betreffen. Sie ist damit die grundlegende kulturelle Orientierung von Individuen, Gruppen und Kulturen. Weltanschauungen sind teils traditionsgebunden und teils geprägt durch philosophische oder religiöse Vorstellungen.

6 Handlungsfelder

Auf der Basis der Bundes- und Landesverfassung und der Deklaration der Menschenrechte bildet das Landes-Frauenförderungsgesetz, das Gleichbehandlungsgebot des § 6 Landesbedienstetengesetz 2000 sowie der Rahmenplan zur Chancengleichheit und Frauenförderung 2009 - 2014 mit den bereits umgesetzten bzw. in Umsetzung befindlichen Maßnahmen den zentralen Ansatzpunkt des Rahmenplans 2016- 2021 . Für die Landesverwaltung und die Landeskrankenanstalten kommt noch das Antidiskriminierungsgesetz hinzu.

Zudem liegt dem Rahmenplan 2016 – 2021 der Bericht „Evaluierung RAHMENPLAN ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND FRAUENFÖRDERUNG FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN UND LANDESLEHRPERSONEN 2009 BIS 2014“ zu Grunde, welchem inklusive Empfehlungen am 16.12.2014 in der 45. Sitzung der Landesregierung zugestimmt wurde.

Die zwei Handlungsfelder leiten sich aus den strategischen Zielen ab:

1. Kultur

2. Evaluierung von Maßnahmen und Wirkung

Aufbauend auf den unterschiedlichen Ausgangssituationen, Rahmenbedingungen und Zielvorgaben werden im Folgenden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung, der Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH. und des Schuldienstes eigene Zielformulierungen und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern definiert.

Statistische Aussagen über alle drei Gruppen von Mitarbeitenden werden aus Gründen der Übersichtlichkeit in den Anhang aufgenommen.

Um den Umfang des vorliegenden Rahmenplans nicht zu sehr auszuweiten und die im Folgenden beschriebenen Ziele und Maßnahmen dennoch in einen historischen Zusammenhang zu bringen, verweisen wir an dieser Stelle auf den umfassenden Bericht „Evaluierung RAHMENPLAN ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND FRAUENFÖRDERUNG FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN UND LANDESLEHRPERSONEN 2009 BIS 2014“. Dieser enthält eine Auflistung aller im Zeitraum 2002 - 2014 getätigten Maßnahmen in Bezug auf das Themenfeld „Chancengleichheit von Frauen und Männer im Vorarlberger Landesdienst“.

6.1 Handlungsfeld „Kultur“

Das selbstverständliche und gleichwertige Sichtbarmachen und Würdigen von Frauen und Männern zeichnet eine Unternehmenskultur aus, die Chancengleichheit für alle ermöglicht. Sie ist die Basis dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig ihre besten Leistungen für den Landesdienst erbringen können. Und sie stellt zudem sicher, dass auch zukünftig genügend hochqualifizierte und hochmotivierte Mitarbeitende für den Landesdienst gewonnen werden können.

Dieses Sichtbarmachen und Würdigen beider Geschlechter beinhaltet aber auch geschlechterstereotypenfreie Rollenbilder und damit Identifikationsmöglichkeiten für Frauen und Männer. Damit wird die Wahlfreiheit für Frauen und Männer in Bezug auf die Berufswahl, den beruflichen Aufstieg oder auch die Übernahme von Familien- und Betreuungspflichten gestärkt.

Um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, ist das Bewusstmachen der bestehenden Ungleichheiten und der unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedingungen, unter denen sich Frauen und Männer am Arbeitsplatz begegnen, wichtig. Hierzu zählt auch z.B. die Klarstellung, dass diese Unterschiede nichts mit dem biologischen Geschlecht zu tun haben. Sie sind Ausdruck der gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen und deshalb für beide Geschlechter veränderbar. Aus diesem Grund kommt bei der Verwirklichung von Chancengleichheit und Frauenförderung der Information und Kommunikation eine große Bedeutung zu.

Auch in diesem Sinn positioniert sich das Landes-Frauenförderungsgesetz 1997:

§ 1 sieht als Gegenstand möglicher Förderungen der Chancengleichheit von Frauen und Männern Bewusstseinsbildung als wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur vor (lit. a).

In Abschnitt 2 finden sich Bezüge zur Unternehmenskultur: In § 4 Absatz 1 lit. g) werden die sonstigen Arbeitsbedingungen, in Absatz 2 lit. e) das Sichtbarmachen der Frau in der Sprachregelung und unter lit. f) die Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Frauen genannt.

Teilziele und konkrete Maßnahmen zur Realisierung dieses Teilbereiches der Chancengleichheit und Frauenförderung sind im Folgenden festgelegt.

In Bezug auf die in der Landesverwaltung und in den Landeskrankenanstalten im Rahmenplan ebenfalls berücksichtigten weiteren Diversitätsdimensionen wird zudem auf das Antidiskriminierungsgesetz verwiesen:

§ 3 Absatz 1: Im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung (§ 2) von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, verboten.

Exkurs: Berufliche Teilhabe und Entwicklung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Derzeit absolvieren bereits mehr Frauen als Männer Hochschulen und Universitäten. Auch in den Mittleren und Höheren Schulen zeigt sich ein ähnliches Bild. Das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Stereotypen beeinflusst zwar nach wie vor die Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern, dennoch sind die Gründe, weshalb Frauen nach wie vor in Experten- und Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind, nicht allein darauf zurückzuführen.

Die Ziele und Maßnahmen greifen diese Gründe auf, da im Sinne einer zukunfts- und qualitätsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung die gleichberechtigte berufliche Teilhabe und Entwicklung von Frauen und Männern im Landesdienst unumgänglich ist. Die diesbezüglich über viele Jahre schon umgesetzten Maßnahmen haben zum einen bereits zu einer Verbesserung der Rechte der Frauen im Landesdienst, zum anderen zu einem offeneren und zugänglicheren Landesdienst und zu mehr sozialem Zusammenhalt beigetragen.

Eines der Haupthindernisse, die der Berufs- und Erwerbstätigkeit von Frauen im Wege stehen, ist die Schwierigkeit, Beruf und Familie so zu vereinbaren bzw. so zu vernetzen, dass diese beiden Lebensbereiche verantwortungsvoll gelebt werden können.

Im Sinne einer zukunfts- und qualitätsorientierten Personal- und Organisationsentwicklung ist deshalb der verantwortungsvolle und transparente Umgang mit sämtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Familienphase von Landesbediensteten unumgänglich.

Die Vorarlberger Landesregierung hat sich zu den Themen Berufliche Teilhabe und Entwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Landesbedienstete bereits 1997 klar positioniert. Im Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Landes-Frauenförderungsgesetz) wurde dazu folgendes festgelegt:

In § 1 Absatz 2 lit. a) wurde festgehalten, dass zu den Zielen der Förderung auch jene, die „im Sinne der partnerschaftlichen Familie die Wahlfreiheit der Eltern für die gleichzeitige oder getrennte Familien- und Erwerbsarbeit als eigenverantwortliche Entscheidung“ fördern, zählen.

In § 4 wurden folgende Förderungsmaßnahmen festgelegt:

Absatz 1: Das Land hat im Bereich der Bediensteten des Landes einschließlich der Lehrer an öffentlichen Pflichtschulen und land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Diese soll insbesondere angestrebt werden durch

- lit. e) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
- lit. f) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und bei der Betrauung mit leitenden und sonst verantwortungsvollen Funktionen.

Absatz 2: Die Förderung nach Absatz 1 soll insbesondere erfolgen durch

- lit. a) Angebote von flexiblen Arbeitszeiten,
- lit. b) Angebote von Teilzeitarbeit auch in leitenden Funktionen,
- lit. c) Berücksichtigung der Familienphase bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg sowie bei der Laufbahnplanung,
- lit. d) kontinuierliche Information während des Karenzurlaubes
- lit. f) Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Frauen.

Und in § 5 des Landes-Frauenförderungsgesetz steht: „Die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und leitenden Funktionen ist anzustreben, wenn der Anteil der Frauen jeweils weniger als der Anteil der Frauen an den unselbständig Beschäftigten in Vorarlberg beträgt“.

Bei den Lehrpersonen gilt diesbezüglich das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes. Gemäß § 11 Absatz 2 (Frauenförderungsgebot) sind Frauen dann unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 40% beträgt. Diese Bestimmung findet ihre Entsprechung auch in den §§ 11b (Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst) und 11c (Vorrang beim beruflichen Aufstieg).

In Bezug auf die in der Landesverwaltung und der Landeskrankenanstalten im Rahmenplan ebenfalls berücksichtigten weiteren Diversitätsdimensionen wird auch im Zusammenhang mit „Kultur, die Chancengleichheit ermöglicht“ auf das Antidiskriminierungsgesetz verwiesen.

§ 3 Absatz 1: Im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ist jede Diskriminierung (§ 2) von Personen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, verboten.

6.1.1 Kultur, die Chancengleichheit ermöglicht in der Landesverwaltung

Grundsätzlich möchten wir die Kultur in der Landesverwaltung dahingehend gestalten, dass eine **Mut-Kultur** selbstverständlich wird. Hierunter verstehen wir, dass es alltäglich wird, dass jede und jeder allen Mitarbeitenden den Rücken in Situationen stärkt, in denen sie mit Kundinnen bzw. Kunden oder anderen Mitarbeitenden, die unsere Offenheit nicht anerkennen, konfrontiert sind.

Alle unsere Überlegungen basieren auf den in der Vorarlberger Landesverfassung, der Österreichischen Bundesverfassung und in der Menschenrechtsdeklaration festgehaltenen Werten. Unterschiede – von Individuen, Geschlechtern, Sozialisation, ethnischer Zugehörigkeit, Alter etc. – sollen nicht aufgelöst werden, sondern ein wertschätzendes Miteinander, das Kennen der Unterschiede und der Gewinn aus der Unterschiedlichkeit sind unsere Zukunft. Diese Zukunft soll auf Basis von gelungenen Begegnungen und der Offenheit für Neues und für positive Veränderung auf allen Seiten entstehen. Unser offener Umgang mit „Diversität“ soll uns dabei unterstützen, unsere eigenen Werte und Haltungen zu verstehen und zu reflektieren, sie zu leben und dafür einzustehen.

Im Rahmenplan zu Chancengleichheit und Frauenförderung 2009-2014 wurden viele Maßnahmen in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Vorarlberger Landesverwaltung umgesetzt. Hierzu zählten zum Beispiel Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur beruflichen Teilhabe und Entwicklung, zur wertschätzenden Kultur und zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch. Diese Maßnahmen wurden evaluiert. Auf Grundlage dieser Evaluierung wurden in einem einjährigen partizipativen Prozess mit zwei Fokusgruppen und einer Beteiligengruppe (die für alle Bediensteten in der Landesverwaltung offen waren) sowie im Projektteam Ziele und Vorschläge für zukünftige Maßnahmen erarbeitet. Das Erarbeitete wurde anschließend mit den Vorgesetzten des jeweiligen Projektteam-Mitgliedes abgestimmt. Das Ergebnis dieses Prozesses wird im Folgenden zusammengefasst wiedergegeben.

6.1.1.1 Ziele der geplanten Maßnahmen in Bezug auf die Dimensionen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung und Geschlecht

Die Wirkungen der bisherigen Maßnahmen zu Chancengleichheit und Frauenförderung werden weiterhin sichtbar gemacht und noch laufende Maßnahmen werden weitergeführt (beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur beruflichen Teilhabe und Entwicklung bzw. zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache).

Im beruflichen Alltag ist das Thema Chancengleichheit präsent und alle Landesbediensteten begegnen sich auf eine partnerschaftliche und nicht diskriminierende Art.

Alle Mitarbeitenden in der Landesverwaltung verfügen über Informationen zu Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit auf Grundlage des Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetzes in der Landesverwaltung.

Alle Mitarbeitenden haben leichten Zugang zu Informationen über Chancengleichheit und werden darin unterstützt, ihr Selbstbild zu reflektieren und Fremdbilder anzunehmen.

Das Personal-Controlling in der Landesverwaltung entwickelt sich analog zu den Zielen des Rahmenplans.

6.1.1.2 Geplante Maßnahmen

- Einen Kultur-WEGWEISER erstellen und die Führungskräfte in der Wahrnehmung von Chancengleichheit stärken.
- Das Thema „Chancengleichheit“ in Vorkurs, in den Dienstbesprechungen der Abteilungsvorstände und Dienststellenleitungen, im Führungskräfteentwicklungsprogramm, in den Angeboten der Verwaltungsakademie und im Verwaltungslehrgang, bei den Einführungsworkshops für neue Mitarbeitende und in der Lehrlingsausbildung als durchgängiger Bestandteil einbauen.
- Aktuelle Regelungen im Personalbereich werden nach Diskriminierungen auf dem Hintergrund von „Diversität“ gescannt.
- Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kulturellen und religiösen Unterschieden anbieten.
- Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Lebensalter und Geschlechter sowie zu Themen im Bereich Erkrankung/Beeinträchtigung/Behinderung anbieten.
- Ausreichende Informationen über die Möglichkeiten und Auswirkungen von Elternkarenz, Pflegekarenz, Pflegeteilzeit, Familienhospizkarenz sowie Bildungskarenz und Bildungsteilzeit im WEGWEISER AuszeitenManagement bereitstellen und im Intranet und/oder in der Zeitschrift für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschreiben.
- Jene Themen und Maßnahmen aus dem Rahmenplan zu Chancengleichheit und Frauenförderung 2009-14, die noch nicht abgeschlossen bzw. fortwährend weiterzuführen sind, weiter bearbeiten. Hierzu gehören z. B. sichtbare Veränderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der beruflichen Teilhabe und Entwicklung oder des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs.
- Den Intranetauftritt zu Chancengleichheit und Frauenförderung laufend aktualisieren und ergänzen.
- Gender Budgeting als Bestandteil der Zielplanungen der gesamten Landesverwaltung beibehalten.
- Das „Begleiteteam zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Rahmenplan 2016-2021“ nach Vorliegen des Regierungsbeschlusses einsetzen. Die Zusammensetzung entspricht dem Projektteam.

6.2 Handlungsfeld „Evaluierung von Maßnahmen und Wirkung“

Bei den im Kapitel 7.1. beschriebenen Maßnahmen und deren Wirkungen wird auf die inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der drei Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Bedacht genommen. Deshalb setzt sich die Differenziertheit in der Ziele- und Maßnahmenplanung auch im Bereich der Evaluierung fort.

Die Evaluierung von Maßnahmen und Zielen auch in Bezug auf deren Wirkung eint alle drei Gruppen: Für eine qualitative Weiterentwicklung sowohl im Bereich der Personal- als auch der Organisationsentwicklung sind die Evaluationsergebnisse unabdingbar.

Vernetzungstreffen zwischen Landesverwaltung, Landeskrankenhäuser und Landesschuldienst zum Rahmenplan 2016 – 2021 finden deshalb regelmäßig statt. Zudem wird der vorliegende Rahmenplan 2016 - 2021 laufend evaluiert und weiterentwickelt.

Des Weiteren helfen die im Folgenden für die Landesverwaltung formulierten Ziele und Maßnahmen im Bereich Evaluierung die Prozesshaftigkeit der einzelnen Maßnahmen heraus zu streichen und sie zeigen zudem auf, dass die in Kapitel 7.1 beschriebenen Ziele und Maßnahmen Teil einer Gesamtstrategie sind.

6.2.1 Evaluierung von Maßnahmen und Wirkung in der Landesverwaltung

6.2.1.1 Ziele der geplanten Maßnahmen

Chancengleichheit und Frauenförderung in der Vorarlberger Landesverwaltung wird als weitreichender, umfassender und langfristiger Veränderungsprozess sichtbar.

Auf neue Themenfelder und Anforderungen wird auf Grundlage der laufenden Evaluierungen reagiert.

6.2.1.2 Geplante Maßnahmen:

- Ein Begleiteteam zur Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung des Rahmenplans 2016 - 2021 tagt mindestens zweimal im Jahr.
- Zahlen und Fakten aus dem rollierenden Monitoring und der Personalstatistik werden wie bisher aufbereitet und so die konkret gesetzten Maßnahmen transparent gemacht und evaluiert. Das Ergebnis wird im Begleiteteam besprochen und Schlussfolgerungen werden abgeleitet.
- Zur Evaluierung werden noch folgende Instrumente hinzugezogen:
 - Befragung von neuen Mitarbeitenden nach dem ersten halben Jahr in der Landesverwaltung zum Thema „Kultur in der Landesverwaltung“
 - Interviews und partizipative Veranstaltungen wie Fokusgruppentreffen
 - Abbilden der Entwicklungen in Bezug auf die Thematik „Chancengleichheit“ in der jährlichen Personalstatistik
 - in den Wirkungszielen der Abteilung Personal findet sich weiterhin das Thema „Chancengleichheit“ wieder.

7 Strukturen

Aufbauend auf den bisher bereits erreichten Zielen und gesetzten Maßnahmen stellt der vorliegende Rahmenplan 2016 - 2021 sowohl eine Weiterentwicklung, als auch eine Bewusstmachung noch bestehender Problemfelder dar.

Zur Unterstützung der Zielerreichung und der Evaluation der Ergebnisse benötigt es weiterhin folgende Funktionen:

7.1 Vernetzungsteam

Das Vernetzungsteam setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Personalabteilung und der Schulabteilung des Amtes der Landesregierung sowie der Krankenhaus-Betriebsgesellschaft zusammen. Das Vernetzungsteam gewährleistet den Informationsfluss zwischen Landesverwaltung, Schuldienst und Krankenhaus-Betriebsgesellschaft sowie die gesamtheitliche Evaluierung und Entwicklung des Rahmenplanes. Die Koordination des Vernetzungsteams wird weiterhin der Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung in der Personalabteilung des Amtes der Landesregierung übertragen.

7.2 Begleitteam in der Landesverwaltung

Das „Begleitteam zur Umsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung des Rahmenplans 2016 – 2021“ setzt sich wiederum aus der Leiterin des Funktionsbereiches Frauen und Gleichstellung, der Leiterin der Anlaufstelle für Chancengleichheit, der Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung in der Personalabteilung, der Leitung der Personalabteilung, der Leitung der Personalvertretung und einer geeigneten Führungskraft zusammen. Es dürfen Vertreterinnen bzw. Vertreter benannt werden. Die Aufgabe des Begleitteams besteht in der Erdung, Steuerung und Weiterentwicklung von Chancengleichheit und Frauenförderung in der Landesverwaltung. Die Leitung des Begleitteams hat die Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung in der Personalabteilung inne.

8 Anhang

Anhang 1. Projektstruktur Landesverwaltung

Anhang 2. Erläuterungen zu den Rechtsgrundlagen

Anhang 3. Statistische Grundlagen Landesverwaltung

8.1 Anhang 1 Projektstruktur Landesverwaltung

Begleitteam Landesverwaltung

Mag.^a Margit Brunner Gohm (Projektleiterin, Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung, PrsP)

Mag. Herbert Burtscher (Bezirkshauptmann Feldkirch)

Birgit Gmeiner (Personalvertretung und Leiterin Anlaufstelle für Chancengleichheit)

Mag.^a Monika Lindermayr (Funktionsbereich Frauen und Gleichstellung)

Doris Markovic (Personalvertretung)

Mag. Markus Vögel (MA) (Vorstand Personalabteilung)

8.2 Anhang 2 Erläuterungen zu den Rechtsgrundlage des Rahmenplanes

Rechtsgrundlagen der Europäischen Union

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist der Europäischen Union ein Anliegen. Es existieren mehrere EG-Richtlinien zur Gleichbehandlung der Geschlechter. Die wichtigsten diesbezüglichen europarechtlichen Bestimmungen finden sich im Primärrecht. In Artikel 2 EG-Vertrag wird die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer Aufgabe der Gemeinschaft erklärt. Artikel 141 EG-Vertrag normiert den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Weiters räumt Artikel 13 EG-Vertrag dem Rat die Kompetenz ein, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen. Das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern bezieht sich also nicht mehr nur auf das Entgelt bzw. auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, wie das Artikel 141 normiert, sondern gilt gemäß Artikel 13 Absatz 1 EG-Vertrag für alle von den Mitgliedstaaten an die Europäische Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten.

Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag erlaubt es den Mitgliedstaaten, zur effektiven Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben, Maßnahmen zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts zu beschließen. Der EuGH hat 1997 in der Rechtssache Marschall (Rs C-409/95) erklärt, dass ein nationales Gesetz, nach dem Frauen im öffentlichen Dienst im Falle gleicher Qualifikation von Frau und Mann bevorzugt zu befördern seien, nicht gegen das Gemeinschaftsrecht verstoße, wenn eine „Öffnungsklausel“ die objektive Beurteilung der Bewerbung jeder einzelnen Bewerberin und jedes einzelnen Bewerbers gewährleiste und somit die Beförderung eines Bewerbers nicht von vornherein ausgeschlossen sei.

Wesentliche sekundärrechtliche Rechtsgrundlage ist die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Diese Richtlinie enthält Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich des beruflichen Aufstiegs und zur Berufsbildung, im Hinblick auf

die Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts und im Hinblick auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit. Außerdem soll mit der Richtlinie sichergestellt werden, dass die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung durch die Schaffung angemessener Verfahren wirksamer gestaltet wird. Unter dem Titel „Positive Maßnahmen“ verweist Artikel 3 der Richtlinie auf den bereits weiter oben erwähnten Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag.

Prinzip des Gender Mainstreaming

Nach Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag hat die Gemeinschaft bei allen in ihrem Wirkungsbereich befindlichen Tätigkeiten darauf hinzuwirken, dass Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigt und die Gleichstellung gefördert wird. Dadurch forciert die Europäische Union die Strategie des Gender Mainstreaming, die darauf abzielt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem integralen Bestandteil aller politischen Konzepte und Maßnahmen zu machen.

Gemäß der Definition des Europarates bedeutet Gender Mainstreaming (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse. Damit wird das Ziel verfolgt, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure einzubringen.

Die zur Verfügung stehenden Methoden und Techniken des Gender Mainstreaming werden auf die Verhältnisse der Vorarlberger Landesverwaltung angewandt.

Rechtsgrundlagen des Bundes

Nach Artikel 7 Absatz 2 B-VG bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Artikel 13 Absatz 3 Bundes-Verfassungsgesetz lautet: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“

Rechtsgrundlagen des Landes

Landes-Frauenförderungsgesetz

Rechtsgrundlage des Rahmenplanes ist das Gesetz zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (Landes-Frauenförderungsgesetz), LGBl Nr 1/1997 idF LGBl Nr 73/1997.

Gemäß § 1 dieses Gesetzes hat das Land die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.

Gemäß § 4 Absatz 1 Landes-Frauenförderungsgesetz hat das Land im Bereich der Bediensteten des Landes die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, insbesondere bei der Begründung des Dienstverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts und der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei der Bewertung von Arbeitsplätzen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Betrauung mit leitenden und sonst verantwortungsvollen Funktionen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Förderung soll gemäß § 4 Absatz 2 Landes-Frauenförderungsgesetz insbesondere durch Angebote von flexiblen Arbeitszeiten und von Teilzeitarbeit auch in leitenden Funktionen, durch die Berücksichtigung der Familienphase bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg sowie bei der Laufbahnplanung, durch kontinuierliche Information während der Karenz, durch Sichtbarmachen der Frau in der Sprachregelung und durch die Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch Frauen erfolgen.

Gemäß § 5 Landes-Frauenförderungsgesetz ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungsgruppen und leitenden Funktionen anzustreben, wenn der Anteil der Frauen jeweils weniger als der Anteil der Frauen an den unselbstständig Beschäftigten in Vorarlberg beträgt.

Gemäß § 6 Landes-Frauenförderungsgesetz sind in Stellenausschreibungen die Anforderungen und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.

Antidiskriminierungsgesetz

Eine weitere Rechtsgrundlage des Rahmenplanes ist das Gesetz über das Verbot der Diskriminierung (Antidiskriminierungsgesetz – ADG), LGBl Nr 46/2014.

Gemäß § 1 Absatz 1 lit. c ADG sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zu vermeiden. Verboten sind gemäß § 2 ADG sowohl unmittelbare wie auch mittelbare Diskriminierungen und Belästigungen. Ausgenommen vom Verbot sind Diskriminierungen, sofern diese nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sind.

§ 5 ADG verbietet insbesondere einen Arbeitsplatz in diskriminierender Weise öffentlich oder intern auszuschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Gemäß § 6 ADG dürfen in Regelungen, die für die Bezüge und die Entlohnung bedeutsam sind, sowie bei ihrer Anwendung keine Kriterien vorgeschrieben oder verwendet werden, die zu einer Diskriminierung führen.

Gemäß § 7 ADG gebührt bei unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung, sowie bei Belästigung der Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Im Verfahren muss die Person, die eine ihr zugefügte Diskriminierung behauptet, diese nur glaubhaft machen. Die gegnerische Partei muss beweisen, dass die Person nicht unzulässig diskriminiert wurde.

§ 9 ADG normiert spezielle Schadenersatzansprüche wenn Personen bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg, bei Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Fortbildung oder bei sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert bzw. sexuell belästigt werden. Wird ein Dienstverhältnis vom Dienstgeber in Verletzung des Diskriminierungsverbotes gekündigt, ist die Kündigung rechtsunwirksam.

8.3 Anhang 3 Statistische Grundlagen

8.3.1 Statistische Grundlagen Landesverwaltung

PERSONALSTATISTIK - Verwaltung Anzahl der Beschäftigten in Personen

Funktionsbereich	Stand 31.12.2001						Stand 31.12.2008						Stand 31.12.2014					
	Frauen u. Männer		Frauen		Männer		Frauen u. Männer		Frauen		Männer		Frauen u. Männer		Frauen		Männer	
	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit
LANDESBEDIENSTETE GESAMT	1810	439	721	345	1089	94	1761	451	758	364	1003	87	1884	545	908	443	976	102
Bedienstete innerhalb des BRP *)	1695	398	648	317	1047	81	1635	405	678	335	975	70	1734	488	819	412	915	76
davon anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt	69	19	36	17	33	2	94	40	31	22	63	18	62	27	23	16	39	11
Führungsfunktion	168	3	6	0	162	3	169	8	14	4	155	4	175	8	22	4	153	4
Verwaltungsfunktion	669	132	381	115	288	17	694	171	426	159	268	12	782	233	526	214	256	19
Expertinnen und Experten	96	15	22	7	74	8	107	19	34	14	73	5	155	29	73	22	82	7
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter ausführende Funktionen	299	36	115	30	184	6	324	58	159	54	165	4	345	74	199	67	146	7
	274	81	244	78	30	3	263	94	233	91	30	3	282	130	254	125	28	5
Technische/Handw. Funktion	374	9	6	3	368	6	329	19	6	2	323	17	320	18	12	4	308	14
Expertinnen und Experten	33	1	1	0	32	1	39	1	1	0	38	1	41	0	3	0	38	0
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter ausführende Funktionen	117	5	4	3	113	2	104	10	4	2	100	8	102	11	7	3	95	8
	224	3	1	0	223	3	186	8	1	0	185	8	177	7	2	1	175	6
Andere Funktion	484	254	255	199	229	55	443	207	232	170	211	37	457	229	259	190	198	39
Expertinnen und Experten	120	55	33	22	87	33	107	43	36	26	71	17	148	65	82	47	66	18
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter ausführende Funktionen	162	43	52	24	110	19	173	47	54	27	119	20	159	46	48	26	111	20
	202	156	170	153	32	3	163	117	142	117	21	0	150	118	129	117	21	1
Bedienstete außerhalb des BRP *)	115	41	73	28	42	13	126	46	80	29	46	17	150	57	89	31	61	26
Aktionen	17	2	10	2	7	0	18	0	13	0	5	0	17	0	14	0	3	0
Bedienstete auf Sozialstellen	38	23	14	10	24	13	50	31	20	15	30	16	67	42	26	17	41	25
Karenzierte Bedienstete	47	15	47	15	0	0	44	12	44	12	0	0	43	11	43	11	0	0
Bedienstete im Sonderurlaub	6	1	2	1	4	0	5	3	3	2	2	1	12	4	5	3	7	1
Freigestellte Bedienstete	7	0	0	0	7	0	9	0	0	0	9	0	11	0	1	0	10	0

*) ... Beschäftigungsrahmenplan

PERSONALSTATISTIK - Verwaltung
Anzahl der Beschäftigten in Personen und Prozent

Funktionsbereich	Stand 31.12.2001						Stand 31.12.2008						Stand 31.12.2014					
	Frauen u. Männer		Frauen		Männer		Frauen u. Männer		Frauen		Männer		Frauen u. Männer		Frauen		Männer	
	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit	gesamt	davon Teilzeit
LANDESBEDIENSTETE GESAMT	1810	24%	40%	48%	60%	9%	1761	26%	43%	48%	57%	9%	1884	29%	48%	49%	52%	11%
Bedienstete innerhalb des BRP *)	1695	23%	38%	49%	62%	8%	1635	25%	41%	49%	59%	7%	1734	28%	47%	50%	53%	8%
davon anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt	69	28%	52%	47%	48%	6%	94	43%	33%	71%	67%	29%	62	44%	37%	70%	63/	28%
Führungsfunktion	168	2%	4%	0%	96%	2%	169	5%	8%	29%	92%	3%	175	2%	13%	18%	87%	3%
Verwaltungsfunktion	669	20%	57%	30%	43%	6%	694	25%	61%	37%	39%	4%	782	30%	67%	41%	33%	7%
Expertinnen und Experten	96	16%	23%	32%	77%	11%	107	18%	32%	41%	68%	7%	155	19%	47%	30%	53%	9%
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter	299	12%	38%	26%	62%	3%	324	18%	49%	34%	51%	2%	345	21%	58%	34%	42%	5%
ausführende Funktionen	274	30%	89%	32%	11%	10%	263	36%	89%	39%	11%	10%	282	46%	90%	49%	10%	18%
Technische/Handw. Funktion	374	2%	2%	50%	98%	2%	329	6%	2%	33%	98%	5%	320	6%	4%	33%	96%	5%
Expertinnen und Experten	33	3%	3%	0%	97%	3%	39	3%	3%	0%	97%	3%	41	0	7%	0	93%	0
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter	117	4%	3%	75%	97%	2%	104	10%	4%	50%	96%	8%	102	11%	7%	43%	93%	8%
ausführende Funktionen	224	1%	0%	0%	100%	1%	186	4%	0%	0%	100%	4%	177	4%	1%	50%	3%	99%
Andere Funktion	484	52%	53%	78%	47%	24%	443	47%	52%	73%	48%	18%	457	50%	57%	73%	43%	20%
Expertinnen und Experten	120	46%	28%	67%	72%	38%	107	40%	34%	72%	66%	24%	148	44%	55%	57%	45%	27%
Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter	162	27%	32%	46%	68%	17%	173	27%	31%	50%	69%	17%	159	29%	30%	54%	70%	18%
ausführende Funktionen	202	77%	84%	90%	16%	9%	163	72%	87%	82%	13%	0%	150	79%	86%	91%	14%	5%
Bedienstete außerhalb des BRP *)	115	36%	63%	38%	37%	31%	126	37%	63%	36%	37%	37%	150	38%	59%	35%	41%	43%
Aktionen	17	12%	59%	20%	41%	0%	18	0%	72%	0%	28%	0%	17	0	83%	0	17%	0
Bedienstete auf Sozialstellen	38	61%	37%	71%	63%	54%	50	62%	40%	75%	60%	53%	67	63%	39%	65%	61%	61%
Karenzierte Bedienstete	47	32%	100%	32%	0%	0%	44	27%	100%	27%	0%	0%	43	26%	100%	26%	0	0
Bedienstete im Sonderurlaub	6	17%	33%	50%	67%	0%	5	60%	60%	67%	40%	50%	12	33%	42%	60%	58%	14%
Freigestellte Bedienstete	7	0%	0%	0%	100%	0%	9	0%	0%	0%	100%	0%	11	0	9%	0	91%	0

*) ... Beschäftigungsrahmenplan

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Personal
Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung
Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz
T +43 5574 511 20427
margit.brunnergohm@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at