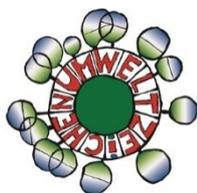


Frauen, Diversität, Chancengleichheit

# Bericht Frauenförderplan & Antidiskriminierung 2018

Ein Bericht der  
Gleichbehandlungs-  
beauftragten des  
Landes Salzburg



Gedruckt nach der Richtlinie  
 „Druckerzeugnisse“ des  
 Österreichischen Umweltzeichens,  
 Druckerei Land Salzburg  
 UW-Nr. 1271

#### **Impressum**

**Medieninhaber:** Land Salzburg  
**Herausgeber:** Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer, Gleichbehandlungsbeauftragte und Leiterin des  
 Referates Frauen, Diversität, Chancengleichheit  
**Redaktion:** Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer  
 Mag.<sup>a</sup> Monika Parhammer  
 Stefanie Nagiller  
**Mitarbeit:** Mag.<sup>a</sup> Ulrike Höpflinger  
**Datenaufbereitung:** Landesstatistik und Verwaltungscontrolling  
**Druck:** Hausdruckerei Land Salzburg  
 alle Postfach 527, 5010 Salzburg  
**Erscheinungsdatum:** August 2019  
**Kontakt:** frauen@salzburg.gv.at, Tel: +43 662 8042 4042

#### **Rechtlicher Hinweis, Haftungsausschluss**

Wir haben den Inhalt sorgfältig recherchiert und erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Wir übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhaltes; insbesondere übernehmen wir keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren oder des Landes Salzburg aus dem Inhalt dieses Werkes ist gleichfalls ausgeschlossen.



Copyright: LMZ/Neumayr/Leo

Mit der Angelobung der ersten Bundeskanzlerin Österreichs und einer Regierung mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis hat sich etwas verändert: der Umgang mit Frauen, ihr Sichtbarwerden in der Sprache, die öffentliche Wertschätzung. Ich teile die Aussage des Bundespräsidenten, dass künftig niemand mehr sagen kann: „Es geht leider nicht.“ Die Eignung dieser Frauen aufgrund ihrer Qualifikation und Berufserfahrung ist unbestritten. Nun wurde auch der Wille ersichtlich, dass Frauen mit entsprechenden Kompetenzen diese Führungspositionen übernehmen sollen. Das begrüße ich sehr!

3

Die nächsten Jahre bieten der Salzburger Landesverwaltung dafür eine große Chance. 40 der 130 Führungskräfte gehen in den nächsten 5 Jahren in Pension. Es liegt jetzt an uns, dass wir ausreichend Frauen aufbauen, damit ein Großteil dieser Stellen weiblich besetzt werden kann. Es wurde ein Bündel an Maßnahmen implementiert, damit diese Voraussetzungen gegeben sind - von einer entsprechenden Anzahl an Mitarbeiterinnen, Schulungsprogrammen sowie erster Führungserfahrung im Team und in Projekten. Es braucht darüber hinaus eindeutige Signale an diese qualifizierten Frauen, dass ihre Bewerbung geschätzt wird und dass Frauen in Führungspositionen gewünscht werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur das Thema der Frauen. Gleichberechtigung in der Familie ist das Fundament einer gerechten Gesellschaft und das erfordert den Einsatz der Männer im Haushalt und in der Familie. Auch eine geschlechtergerechte Karenz- und Teilzeitquote ist ein wichtiger Schritt hin zur Gleichberechtigung.

Ich bin überzeugt, dass Diversität unserer Landesverwaltung gut tut. Diversität bedeutet, dass sich die Bevölkerung des Landes auch in den Ämtern vertreten sieht - Männer und Frauen mit ihren verschiedenen Weltanschauungen und sonstigen Eigenschaften, die jeden Menschen einzigartig macht.

Mag.<sup>a</sup> Andrea Klambauer  
Landesrätin



Copyright: wildbild

4

Das Land Salzburg hat schon früh ein klares Bekenntnis zur besonderen Förderung von Frauen abgegeben und die Salzburger Landesregierung bekennt sich zu einer aktiven Frauen- und Gleichstellungspolitik. Gender und Diversität setzen sich im Personalmanagement immer mehr durch und werden daher im Kontext des demographischen Wandels die Personalführung und die Personalentwicklung verändern.

Die demographische Entwicklung zeigt, dass die Landesverwaltung für die Pensionierungswelle, in den nächsten 10 Jahren werden mehr als 1000 Landesbedienstete in Pension gehen, Konzepte und Strategien für den anstehenden Bedarf in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen erarbeiten muss. Solche Entwicklungen und die einhergehenden Veränderungen bieten auch die Chance, nicht nur auf die Bedürfnisse der sich bereits in der Landesverwaltung befindenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, sondern auch die Bedürfnisse der zukünftigen Generation miteinzubeziehen.

Unser Ziel ist es, den Fokus auf die ausgewogene Verteilung der Geschlechter im gesamten Landesdienst, insbesondere auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Top-Führungspositionen und auf die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu legen. Frauenförderung und Chancengleichheit muss in allen Bereichen der Landesverwaltung zur Selbstverständlichkeit werden.

DDr. Sebastian Huber MBA  
Landesamtsdirektor



Copyright: wildbild

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung benachteiligt werden.

In der Arbeitswelt sind es dennoch vor allem Frauen, die geringere Karrierechancen haben, vermehrt in Teilzeit arbeiten, eine geringere Lebensverdienstsumme erzielen und in weiterer Folge eine kleinere Pension als Männer erhalten.

Durch spezielle Frauenförderungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen arbeiten wir in der Salzburger Landesverwaltung stetig daran, einen Frauenanteil von 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, vor allem (auch) bei den leitenden Funktionen, zu erreichen.

Mein Dank gilt allen Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern für die gewissenhafte Beantwortung der Fragen zum Frauenförderplan in Bezug auf ihren Verantwortungsbereich. Auch all jenen Personen, die im Salzburger Landesdienst eine Position mit Führungsverantwortung innehaben und sich somit unmittelbar für Frauenförderung und Gleichbehandlung einsetzen, danke ich herzlich. Ohne die bereits bestehenden Maßnahmen, Projekte und Initiativen und deren engagierte Umsetzung wären Teilerfolge nicht möglich gewesen. Besondere Anerkennung gebührt in diesem Zusammenhang dem Großteil der Bezirkshauptleute sowie einigen Abteilungsleitungen, die signifikant zur Erreichung der Ziele des Frauenförderplans beigetragen haben.

Ich bin überzeugt, dass der Frauenförderplan auch in Zukunft mit Engagement umgesetzt wird, denn die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der sich insbesondere der Dienstgeber und alle Kolleginnen und Kollegen mit Personalverantwortung verpflichtet haben.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die bereits gesetzten sowie die geplanten Maßnahmen ihre Wirkungen entfalten und im nächsten Bericht sichtbar wird, dass unser Ziel - eine gleichberechtigte Arbeitswelt in der Salzburger Landesverwaltung - in unmittelbare Nähe rückt.

Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer  
Gleichbehandlungsbeauftragte

# Bericht Frauenförderplan & Antidiskriminierung 2018

<b>1 Bericht Frauenförderplan</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Allgemeiner Teil</b>	<b>7</b>
1.2.1 Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2018-2023.....	7
1.2.2 Ziele des Frauenförderplans .....	7
1.2.3 Ablauf der Berichtserhebung.....	8
1.2.4 Datengrundlage.....	9
1.2.5 Vergleichbarkeit der Berichte .....	9
<b>1.3. Frauenquoten in der Landesverwaltung</b>	<b>10</b>
1.3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	10
1.3.2 Führungskräfte .....	11
1.3.2 Dienststellen .....	13
1.3.4 Modellstellen.....	15
1.3.5 Aus- und Weiterbildung .....	17
1.3.6 Ausbildungen und Einkommen .....	19
1.3.7 Demographische Entwicklung .....	20
<b>1.4 Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter</b>	<b>21</b>
1.4.1 Frauenquoten.....	21
1.4.2 Beruflicher Aufstieg, Postenbesetzung.....	21
1.4.3 Aus-, Weiter- und Fortbildung .....	22
1.4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	22
1.4.5 Erwerb von Führungserfahrung .....	22
1.4.6 Laufbahn- und Karriereplanung.....	23
<b>1.5 Frauenanteile in Aufsichtsräten, Beiräten, Stiftungen, Kommissionen und Gremien</b>	<b>24</b>
<b>1.6 Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten</b>	<b>25</b>
<b>2 Antidiskriminierungsbericht</b>	<b>27</b>
<b>2.1 Allgemeines</b>	<b>27</b>
<b>2.2 Statistik</b>	<b>28</b>
<b>2.3 Öffentlichkeitsarbeit und Vorschläge für die Beseitigung bestehender Diskriminierungen</b>	<b>28</b>

# 1 Bericht Frauenförderplan

## 1.1 Einleitung

Der Bericht zum Frauenförderplan erscheint seit 2005 im zwei- bzw. drei-Jahres-Rhythmus. Grundlage dafür ist die Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 5. April 2004, mit der ein Frauenförderplan für die Landesverwaltung erlassen wurde. Demzufolge haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter dem Landesamtsdirektor im dreijährigen Abstand über den Umsetzungsstand der Frauenförderung zu berichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt dazu Stellung und formuliert Maßnahmen um die Frauenförderung weiter voranzutreiben. Der Landesamtsdirektor informiert die Landesregierung zusammenfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Landesverwaltung.

Bisher wurden vier Berichte zum Frauenförderplan erstellt:

- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.5.2004 bis 30.6.2005
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2005 bis 30.6.2007

- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2007 bis 30.6.2012 (Mit dem LGBl.Nr. 55/2009 trat die Novellierung des Berichtswesens am 1.6.2009 in Kraft. Aus ökonomischen Gründen wurden die Berichtszeiträume 2007 bis 2009 und 2009 bis 2012 zusammengeführt).
- Bericht zum Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2012 bis 30.6.2015

Die vier bisherigen Berichte wurden von der Landesregierung zur Kenntnis genommen. Über die zum Frauenförderplan getroffenen Umsetzungsmaßnahmen darf nunmehr der **fünfte Bericht** mit dem Berichtszeitraum 1.7.2015 bis 30.6.2018 vorgelegt werden. Für diesen Bericht ist zu berücksichtigen, dass mit der Novellierung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes LGBl. 1/2018 „die Frauenquote im Frauenförderplan“ von 45% auf 50% angehoben wurde. Die Änderung trat gemäß § 54 Abs 10 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz mit Beginn des auf deren Kundmachung (Kundmachung am 15.01.2018) folgenden Monats in Kraft.

7

## 1.2 Allgemeiner Teil

### 1.2.1 Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2018-2023

Die Salzburger Landesregierung bekennt sich im Koalitionsvertrag 2018-2023, abgeschlossen zwischen ÖVP, Grünen und NEOS zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft in der alle Salzburgerinnen und Salzburger die gleichen Chancen haben.

Sie setzt sich für die Abschaffung von Einkommensunterschieden, für flexible Arbeitszeitmodelle, familiengerechte Arbeitsplätze,

wie etwa mit Homeoffice, aber auch für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen nach Bedarf ein.

Ihr Vorhaben ist unter anderem, Bewusstsein zu schaffen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Der öffentliche Dienst soll dabei weiter mit gutem Beispiel vorangehen.

### 1.2.2 Ziele des Frauenförderplans

Die strategischen Ziele des Frauenförderplans Landesverwaltung sind Chancengleichheit, Ausgleich bei sozialer Verantwortung und Information.

### Chancengleichheit:

Frauen werden als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen in der Berufswelt anerkannt. Durch gegenseitige wertschätzende berufliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern wird zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit für beide Geschlechter beigetragen. Barrieren, die für Frauen den Zugang zu Tätigkeitsbereichen und Funktionen erschweren, werden abgebaut.

### Ausgleich bei sozialer Verantwortung:

Die gesellschaftliche Zuteilung von sozialer Verantwortung zu Lasten der Frauen soll zu Gunsten einer Gleichverteilung zwischen beiden Geschlechtern verändert werden. Insbesondere soll die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Väterkarenz bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuung durch Männer bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften erhöht werden. Darüber hinaus sind entsprechende Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vornherein auszuschließen.

### Information:

Die interne Kommunikation und Bewusstseinsbildung zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit wird verstärkt und ein Informationsnetzwerk aufgebaut. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird in der Verwendung der geschlechtergerechten Sprache sichtbar gemacht. Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre Bereit-

schaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

### Die operativen Ziele des Frauenförderplans Landesverwaltung sind:

- Die Erreichung eines Frauenanteils von mindestens 45% bzw. 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere bei den leitenden Funktionen.
- Die Sicherstellung eines erreichten Frauenanteils von 45% bzw. 50%.
- Die Vermeidung von negativer Diskriminierung von Frauen und Männern durch vorausgehende Abwägung geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Auswirkungen von Maßnahmen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsam sind (Gender Mainstreaming).

Gemäß § 5 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung ist die Chancengleichheit in der Landesverwaltung ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen. Bei allen Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung ist nach § 5 Abs 2 Frauenförderplan Landesverwaltung auf die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans Bedacht zu nehmen. Sowohl bei der Aufnahme in den Landesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist daher darauf zu achten, dass bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in den Führungsfunktionen bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber kontinuierlich abgebaut werden.

## **1.2.3 Ablauf der Berichtserhebung**

Die Datengrundlage für den Bericht zum Frauenförderplan basiert zum einen auf den von der Fachgruppe Personal und dem Referat Landesstatistik und Verwaltungscontrolling stichtagsbezogenen und zeitraumbezogenen zur Verfügung gestellten Daten und zum anderen auf den Berichten der Dienststellenleiterinnen und -leiter der Landesverwaltung.

Alle Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sind in die Umsetzung des Frauenförderplanes eingebunden und aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) und unter Einbeziehung der jeweiligen Kontaktfrauen, für ihre betreffende Dienststelle Schwerpunkte und Maßnahmen zur Erfüllung des Frauenförderplanes festzulegen.

In Abstimmung mit dem Landesamtsdirektor und beziehend auf den § 6 Frauenförderplan Landesverwaltung, wurden den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern Fragen zur Umsetzung des Frauenförderplanes gestellt. Die Rückmeldungen sind im Bericht zusammenfassend unter Punkt 1.4 dargestellt.

Die an die Dienststellen ausgesandten Fragen sahen mehrere Schwerpunkte vor. Diese können in folgende Unterbereiche gegliedert werden:

- Erreichung der angestrebten Frauenanteile von 45% bzw. 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in den Führungspositionen (§§ 2 u 3 Frauenförderplan (FFPL))
- Stellvertretungen von Führungspositionen (§ 8 FFPL)
- Aus- und Weiterbildungen für den beruflichen Aufstieg (§§ 9 u 10 FFPL)
- Führungsfunktionen in Teilzeit (§ 10 FFPL)
- Erwerb von Führungserfahrung (§ 14 FFPL)
- Laufbahn- und Karriereplanung (§ 16 FFPL)

#### 1.2.4 Datengrundlage

Im Punkt 1.3 wird die Situation von Frauen in der Landesverwaltung sowie die Entwicklung der Frauenquoten mithilfe von Personalstatistiken dargestellt. Die Daten wurden von der Fachgruppe Personal bzw. der Salzburger Verwaltungsakademie zur Verfügung gestellt.

- Grundlage für die Datenerhebung waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellenbereiche zum 1. Juli für die Jahre 2015 bis 2018 (inkl. Lehrlinge und Ausbildungsjuristinnen und -juristen).
- Echte Abwesende (zB Mutterschutz, Karenz, Präsenz- und Zivildienst oder Bildungskarenz) wurden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Saisonpersonal, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SALK sowie Landeslehrerinnen und -lehrer sind in den Datenbeständen nicht enthalten.

#### 1.2.5 Vergleichbarkeit der Berichte

In den vergangenen Jahren wurden einige Strukturreformen durchgeführt, die zur Zusammenlegung von Organisationseinheiten geführt haben. Dies hatte vor allem Auswirkungen auf die Personalstände und Führungsspannen. Für den vorgelegten Bericht bedeutet dies, dass ein Vergleich mit den Personalstatistiken der vorhergehenden Berichte nur bedingt möglich ist.

Die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten konzentriert sich daher auf die Gesamtsituation der Landesverwaltung.

- Jede Person ist mit ihrer Stammdienststelle angegeben.
- Grundlage waren zudem Ausbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personalstand 1.7.2018).
- Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 1.7.2018) seit 2013 besuchte Kurse bei der Salzburger Verwaltungsakademie bzw. an Fortbildungen, die von der SMBS angeboten wurden. Landesbedienstete, die Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung sind (Kurse vom Personalstand zum 1.7.2018, Kursstart bis inkl. Juni 2018).
- Weiters wurden aus dem Bericht zum Frauenförderplan 2015 die Daten der Jahre 2007, 2009, 2011 und 2013 entnommen.

Vor dem Hintergrund, dass das „Gehaltssystem ALT“ nicht mehr mit der europäischen Rechtsprechung konformging, trat mit 1.1.2016 das „Gehaltssystem NEU“ in Kraft.

Im neuen Gehaltssystem erfolgt die Zuordnung zu Einkommensbändern aufgrund der Art der Tätigkeit bzw. der geforderten Funktion. Das alte Gehaltssystem hingegen orientiert sich an Entlohnungs- und Verwendungsgruppen, abhängig von der Ausbildung. Seit Einführung des neuen Gehaltssystems sind alle Stellen gemäß Einreichungsplan- und Modell-

stellen-Verordnung, LGBL. Nr. 122/2015 entsprechenden Modellstellen und Einkommensbändern zugeordnet. Für die Berichte gemäß Frauenförderplan ergibt sich die Schwierigkeit, dass seit Einführung des neuen Gehaltssystems (GSN) zwei Gruppen dargestellt werden müssten, nämlich einerseits die seit 1.1.2016 aufgenommenen Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter sowie jene Landesbedienstete, die in das neue System umgestiegen sind und andererseits, die im alten System verbliebenen Landesbediensteten.

Um aussagekräftige Darstellungen zu erhalten wurden die Analysen einheitlich nur mehr anhand der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlegten Modellstellen und Einkommensbänder vorgenommen.

### 1.3. Frauenquoten in der Landesverwaltung

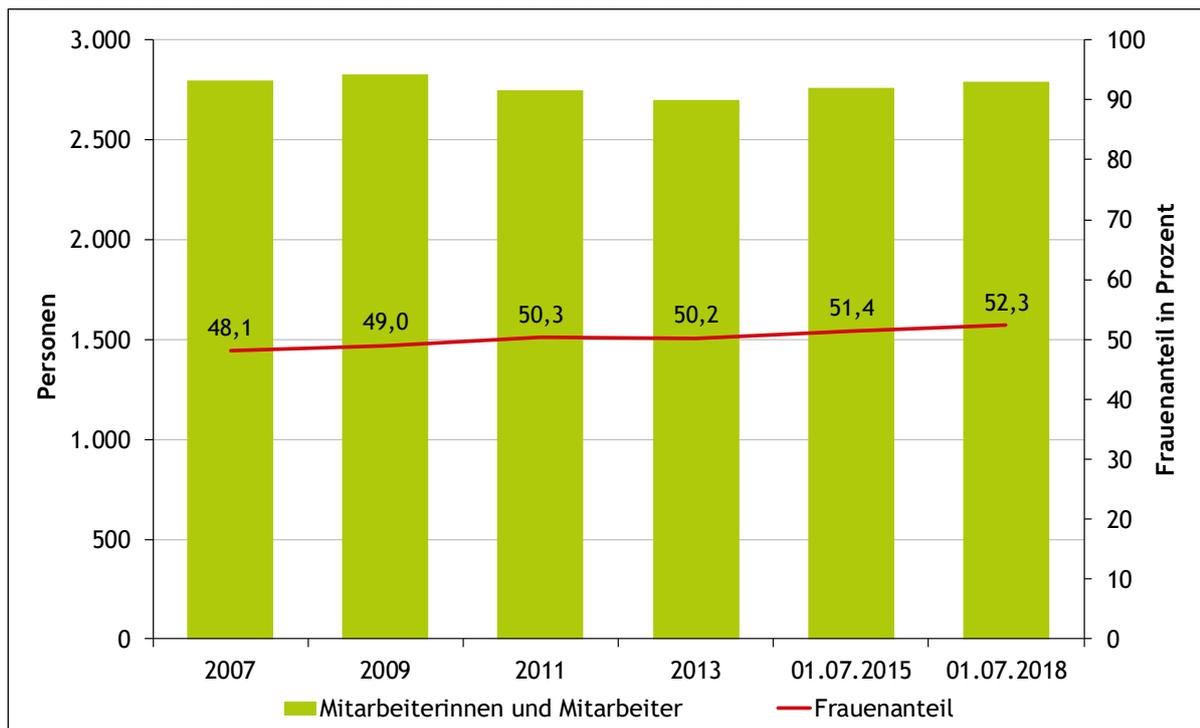
#### 1.3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

10

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Zeitraum 2009 bis 2013 leicht gesunken und im Zeitraum 2013 bis 2018 wieder leicht angestiegen. Der Frauenanteil hingegen ist im Zeitraum 2007 bis 2018

kontinuierlich leicht gestiegen und beträgt mit Stichtag 01.07.2018 52,3%. Das heißt knapp mehr als die Hälfte aller Bediensteten in der Landesverwaltung sind weiblich.

Abbildung 1  
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge

Betrachtet man den Frauenanteil nicht nach Personen wie in der Abbildung 1 sondern nach Vollzeitäquivalenten wie in der Tabelle 1, so beträgt der Frauenanteil in der Landesverwaltung weniger als die Hälfte, nämlich 47,4%. Die insgesamt 1460 beim Land beschäftigten Frauen entsprechen nur 1160

Vollzeitäquivalenten. Das heisst, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, sind noch immer „mehr Männer“ in der Landesverwaltung beschäftigt.

Die hohe Teilzeitquote von Frauen zeigt sich in folgenden Zahlen:

- Betrachtet man nur die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, so sind 85% davon weiblich.
- Von den insgesamt 1.460 weiblichen Landesbediensteten arbeiten 791 Frauen, das heißt knapp mehr als die Hälfte in Teilzeit.

Von den männlichen Beschäftigten arbeiten hingegen nur 10,5 % in Teilzeit.

Tabelle 1  
Personal und Frauenanteil nach Beschäftigungsausmaß

	1.7.2015		1.7.2018	
	Personen	Vollzeit äquivalente	Personen	Vollzeit äquivalente
<b>gesamt</b>	2.762	2.426,3	2.791	2.447,7
weiblich	1.421	1.126,6	1.460	1.160,7
männlich	1.341	1.299,8	1.331	1.287,0
Frauenanteil	51,4	46,4	<b>52,3</b>	<b>47,4</b>
<b>darunter Vollzeit</b>	<b>1.898</b>		1.860	
weiblich	676		669	
männlich	1.222		1.191	
Frauenanteil	35,6		36,0	
<b>darunter Teilzeit</b>	864	528,3	931	587,7
weiblich	745	450,6	791	491,7
männlich	119	77,8	140	96,0
<b>Frauenanteil</b>	<b>86,2</b>	<b>85,3</b>	<b>85,0</b>	<b>83,7</b>

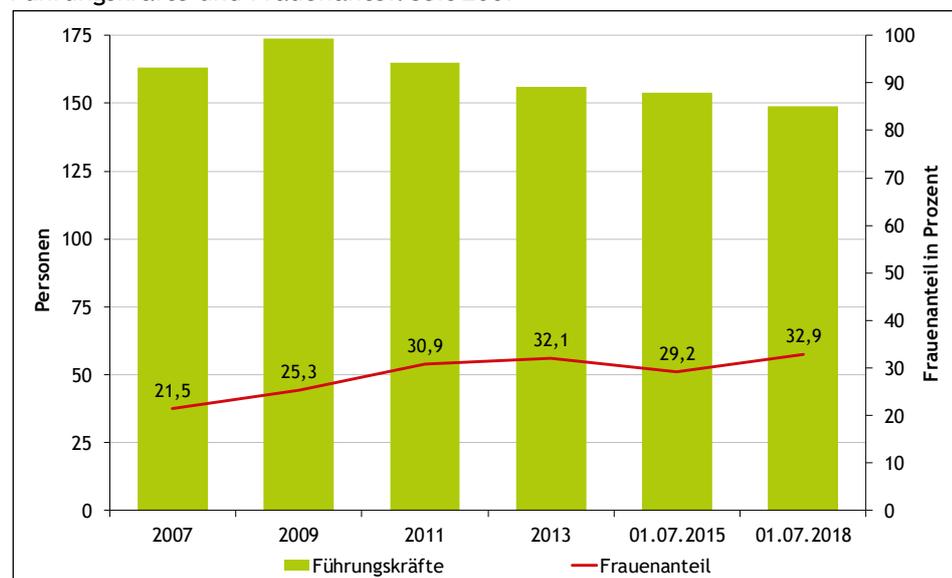
Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: ohne Abwesende und Lehrlinge

### 1.3.2 Führungskräfte

Grundsätzlich gliedert sich die Führungsstruktur der Landesverwaltung gemäß der internen Organisation in Leiterinnen und Leiter von Abteilungen, Bezirksverwaltungsbehörden, Fachgruppen, Referaten, Gruppen, Bezirkssekretariaten und sonstige Führungskräfte.

Zum Stichtag 01.07.2018 gab es 149 Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 32,9 %. Der Frauenanteil bei den Führungskräften ist damit seit 2015 um 3,7 Prozentpunkte angestiegen, aber noch weit entfernt von der angestrebten Frauenquote von 45 bzw. 50% gemäß Frauenförderplan Landesverwaltung.

Abbildung 2  
Führungskräfte und Frauenanteil seit 2007



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Führungskräfte im Sinne des §3 Abs 6 S.GBG

Auf der Ebene der Top-Führungskräfte, den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern sowie den Bezirkshauptleuten beträgt der Frauenanteil 20%. Auch bei den Referatsleitungen und den weiteren Führungskräften sind mit 33,3% und 26,3% noch deutlich zu wenige Frauen vertreten. Die Bezirkssekretariate und Fachgruppenleitungen sind ausschließlich männlich besetzt. Bei den Gruppenleitungen in den Bezirksverwaltungs-

behörden wurde der gesetzlich vorgeschriebene Zielwert mit 53,3% erreicht. Festgestellt werden kann weiters, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften insgesamt seit 2011 stagniert. Aufholbedarf besteht vor allem auf der Ebene der Top-Führungskräfte, bei den Referatsleitungen, den Fachgruppenleitungen, bei der Besetzung der Bezirkssekretariate sowie bei den weiteren Führungskräften.

Tabelle 2  
Führungskräfte und Frauenanteil nach Führungsposition

Führungskräfte zum 1.7.2018	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
<b>gesamt</b>	<b>149</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>32,9</b>
Leitung innerer Dienst	1	0	1	0,0
Abteilungsleitung	10	2	8	20,0
Bezirkshauptleute	5	1	4	20,0
Referatsleitung	75	25	50	33,3
Gruppenleitung (ohne Bezirkssekretariat)	30	16	14	53,3
Bezirkssekretariat	5	0	5	0,0
Fachgruppenleitung	4	0	4	0,0
weitere Führungskräfte	19	5	14	26,3

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweise: inklusive interimistische Leitung. Unter ‚weitere Führungskräfte‘ sind Büroleitungen der Regierungsbüros, die Klubgeschäftsführungen bzw. -direktionen, die Leitungen der Brücken- und Straßenmeistereien, die Leitung des Landesentrums für Hör- und Sehbildung sowie des Landesabgabenamts zusammengefasst.

Insgesamt 67 Führungskräfte, das sind nicht ganz 52% der jetzt 130 beschäftigten Führungskräfte (ohne weitere Führungskräfte) gehen ab dem Stichtag, innerhalb von 10 Jahren, somit bis zum 1.7.2028 in Pension. Davon bereits 40 Führungskräfte in den ersten fünf Jahren. Sogar wenn man alle Führungskräfte, die in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen mit Frauen nachbesetzt, ist in 5 Jahren der

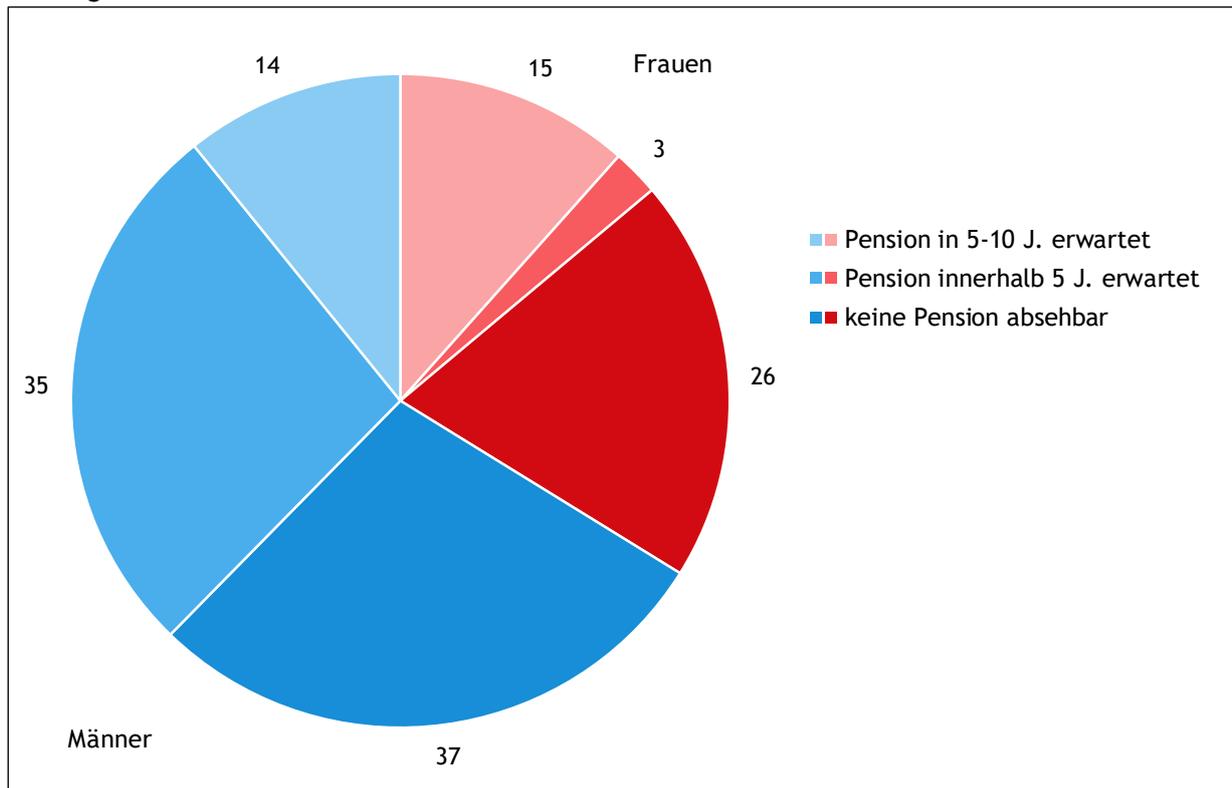
Frauenanteil bei den Führungskräften unter 50% (44,6%). Um einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern bei den Führungskräften zu schaffen, müssten 2/3 der frei werdenden Führungspositionen (d.h. zwei von drei Führungspositionen) in den gesamten nächsten 10 Jahren (ab dem Stichtag) d.h. bis 01.07.2028 mit Frauen besetzt werden.

Tabelle 3  
Führungskräfte nach Pensionsantritt und Geschlecht

Führungskräfte zum 1.7.2018	Personal gesamt	Pension in 5 Jahren		Pension in 10 Jahren	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>gesamt (ohne sonstige Führungskräfte)</b>	<b>130</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>49</b>
Landesamtsdirektion, Abteilungsleitung	11	0	4	1	4
Bezirkshauptleute	5	0	2	1	3
Fachgruppenleitung	4	0	2	0	3
Referatsleitung	75	2	20	9	29
Gruppenleitung	30	1	4	7	6
Bezirkssekretariat	5	0	3	0	4

Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Erwarteter Pensionsantritt von Beamtinnen, Beamten und männlichen Vertragsbediensteten mit 63 Jahren bzw. weiblichen Vertragsbediensteten mit 61 Jahren.

Abbildung 3  
Führungskräfte nach Pensionsantritt und Geschlecht



Quelle: Fachgruppe Personal

### 1.3.2 Dienststellen

Vergleicht man die Frauenanteile in den Abteilungen des Amtes der Landesregierung untereinander, zeigt sich ein bekanntes Problem. In den Bereichen, wo nach wie vor männerdominierte Berufsgruppen vorherrschen,

sind die Frauenzahlen niedrig. Dies betrifft vor allem die Bereiche Lebensgrundlagen und Energie, Infrastruktur, Verkehr und Wasser. Am höchsten sind die Frauenanteile im Sozial-, Kultur-, Bildungs- und Gesellschaftsbereich.

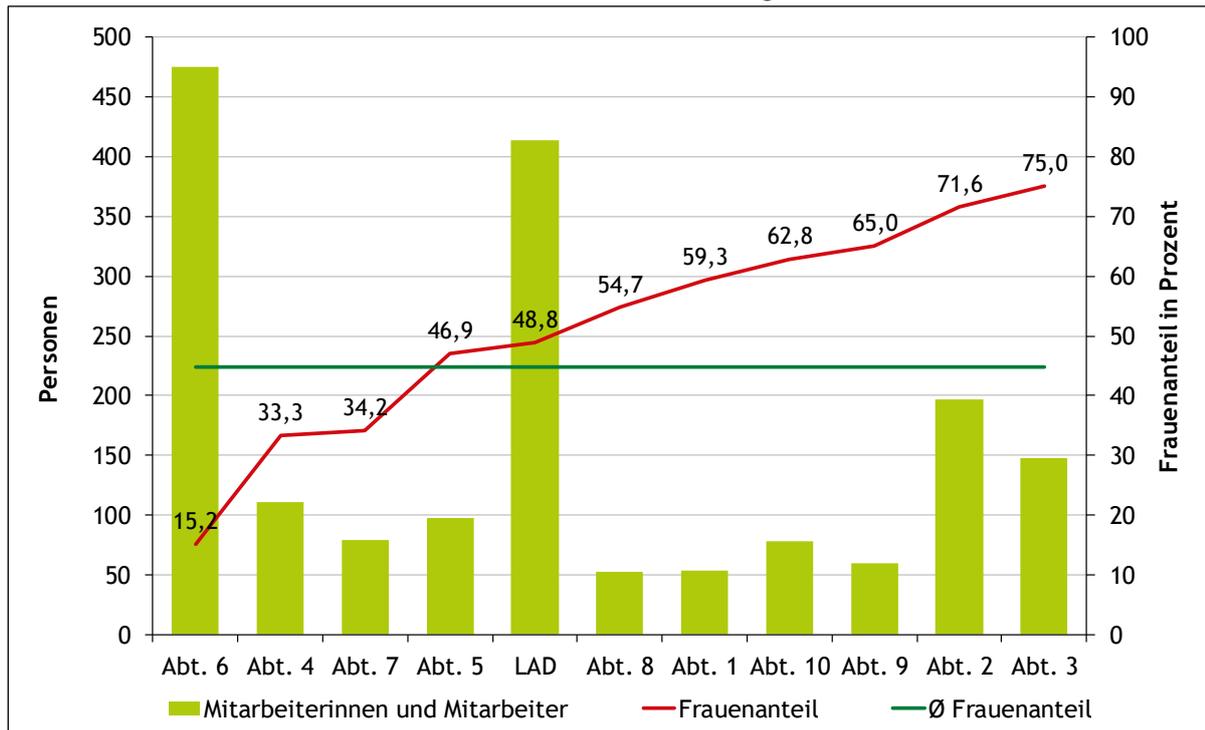
Tabelle 4:  
Personal und Frauenanteil der Abteilungen

1.7.2018	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
<b>gesamt</b>	<b>1.778</b>	<b>789</b>	<b>989</b>	<b>44,4</b>
Landesamtsdirektion	414	202	212	48,8
darunter Lehrlinge	29	22	7	75,9
Abt. 1 Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden	54	32	22	59,3
Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellschaft	197	141	56	71,6
Abt. 3 Soziales	148	111	37	75,0
Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie	111	37	74	33,3
Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe	98	46	52	46,9
Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr	475	72	403	15,2
Abt. 7 Wasser	79	27	52	34,2
Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung	53	29	24	54,7
Abt. 9 Gesundheit, Sport	60	39	21	65,0
Abt. 10 Wohnen, Raumplanung	78	49	29	62,8

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Personal inkl. Lehrlinge (diese sind der Stammdienststelle Landesamtsdirektion zugeordnet).

Abbildung 4  
 Personal und Frauenanteil der Dienststellen Amt nach Abteilung



Quelle: Fachgruppe Personal  
 Hinweis: Personal inkl. Lehrlinge, ohne Personalvertretung

Der Frauenanteil bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bezirkshauptmannschaften ist sehr hoch und beträgt im Schnitt

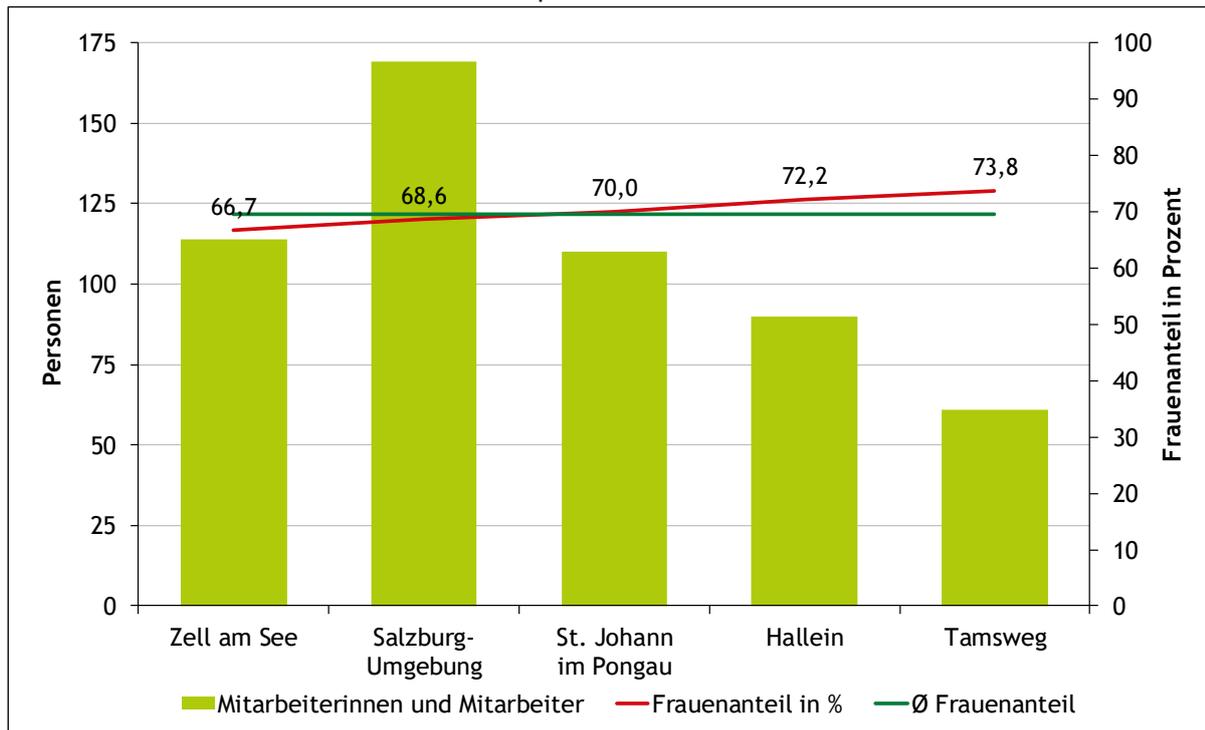
fast 70%. Die Bezirkshauptmannschaften Hallein und Tamsweg weisen sogar einen Frauenanteil von über als 70% auf.

Tabelle 5  
 Personal und Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften

1.7.2018	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
gesamt	544	379	165	69,7
Hallein	90	65	25	72,2
Salzburg-Umgebung	169	116	53	68,6
St. Johann im Pongau	110	77	33	70,0
Tamsweg	61	45	16	73,8
Zell am See	114	76	38	66,7

Quelle: Fachgruppe Personal

Abbildung 5  
 Personal und Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften



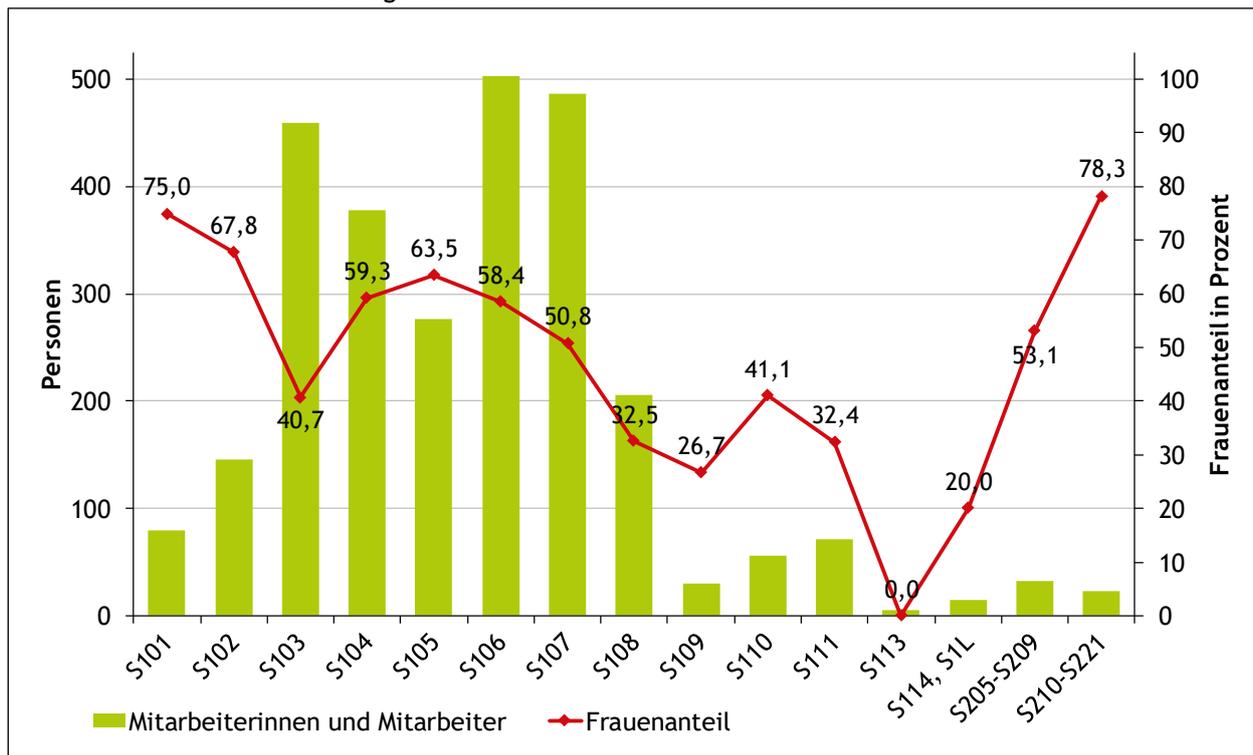
Quelle: Fachgruppe Personal

### 1.3.4 Modellstellen

Gemäß Einreichungsplan- und Modellstellen-Verordnung-EinModV, LGBl Nr 122/2015 wurden die Stellen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogenannten Modellstellen und den entsprechenden Einkommensbändern zugeordnet. Bei der Darstellung der Frauenanteile nach Einkommensbändern ist zu sehen, dass in den höheren Einkommensbändern 8 bis 14

der Frauenanteil deutlich weniger als 50% beträgt. Sind die Verhältnisse im Einkommensband 7 noch ausgewogen, so ist im Einkommensband 8 mit einem Frauenanteil von 32,5% schon ein deutliches Ungleichgewicht zu verzeichnen. Betrachtet man die Frauenanteile in VZÄ so sind die Werte aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen in den höheren Einkommensbändern noch niedriger.

Abbildung 6  
 Personal und Frauenanteil bezogen auf MitarbeiterInnen zum 1.7.2018 nach Einkommensband



Quelle: Fachgruppe Personal  
 Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

16

Tabelle 6  
 Frauenanteile nach Modellstellen

Personen in allen Dienststellen		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
	<b>gesamt</b>	<b>1486</b>	<b>1351</b>	<b>52,4</b>
	Lehrlinge	26	20	56,5
	keine Modellstelle (zB Richter)	14	15	48,3
S101	Einkommensband 1	60	20	75,0
S102	Einkommensband 2	99	47	67,8
S103	Einkommensband 3	187	272	40,7
S104	Einkommensband 4	224	154	59,3
S105	Einkommensband 5	176	101	63,5
S106	Einkommensband 6	294	209	58,4
S107	Einkommensband 7	247	239	50,8
S108	Einkommensband 8	67	139	32,5
S109	Einkommensband 9	8	22	26,7
S110	Einkommensband 10	23	33	41,1
S111	Einkommensband 11	23	43	34,8
S113	Einkommensband 13	0	5	0,0
S114, S1L*	Einkommensband 14, LAD(-stellvertreter)	3	12	20,0
S205-S209	Einkommensband 5-9	17	15	53,1
S210-S221	Einkommensband 10-21	18	5	78,3

Quelle: Fachgruppe Personal  
 Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

Tabelle 7

Frauenanteile nach Modellstellen

Vollzeitäquivalente (alle Dienststellen)		Frauen	Männer	Frauenanteil in %
	gesamt	1186,7	1307,0	47,6
	Lehrlinge	26,0	20,0	56,5
	keine Modellstelle (zB Richter)	12,6	15,0	45,7
S101	Einkommensband 1	40,6	16,7	70,9
S102	Einkommensband 2	68,2	43,9	60,8
S103	Einkommensband 3	139,4	263,5	34,6
S104	Einkommensband 4	191,3	150,9	55,9
S105	Einkommensband 5	140,9	99,5	58,6
S106	Einkommensband 6	234,2	202,4	53,6
S107	Einkommensband 7	200,3	230,3	46,5
S108	Einkommensband 8	55,4	133,2	29,4
S109	Einkommensband 9	7,5	21,7	25,7
S110	Einkommensband 10	21,0	32,5	39,2
S111	Einkommensband 11	22,6	42,8	34,6
S113	Einkommensband 13	0,0	5,0	0,0
S114, S1L*	Einkommensband 14, LAD(-stellvertreter)	3,0	12,0	20,0
S205-S209	Einkommensband 5-9	12,7	12,8	49,9
S210-S221	Einkommensband 10-21	11,0	4,9	69,3

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

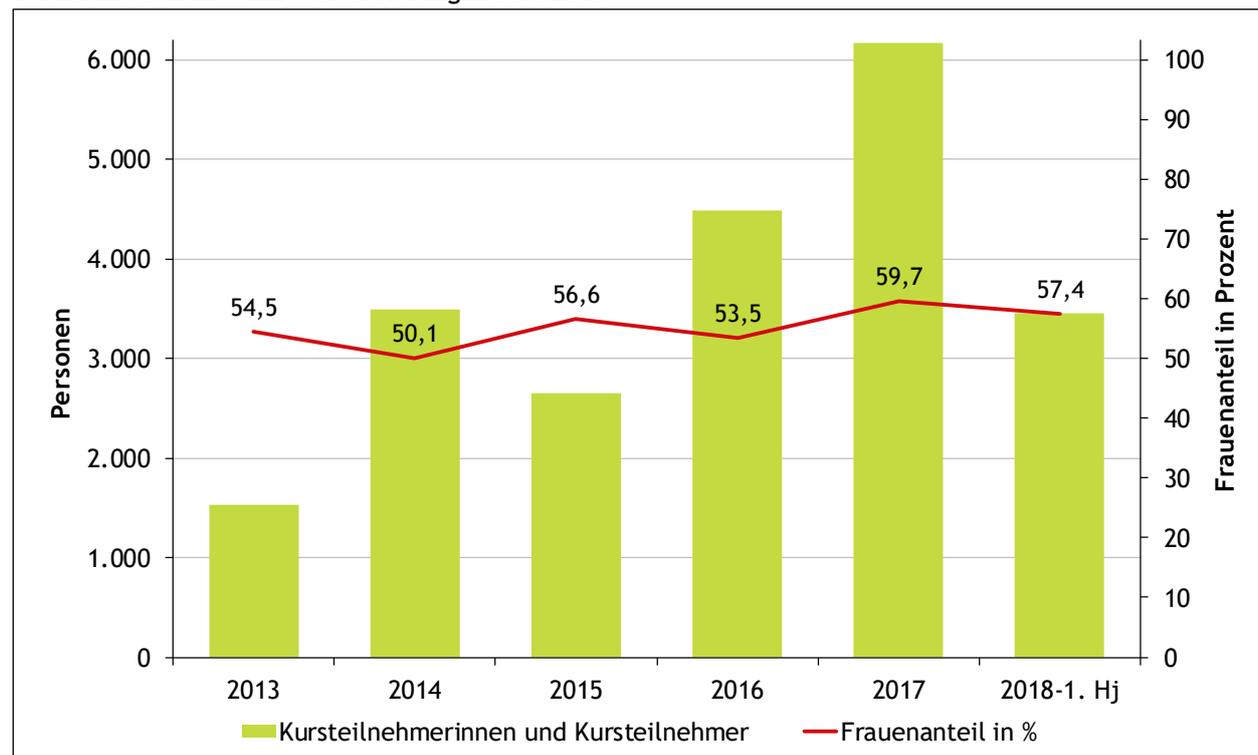
1.3.5 Aus- und Weiterbildung

Die Frauen in der Landesverwaltung engagieren sich im Rahmen ihrer beruflichen Beschäftigung durch Teilnahme an Weiterbildungsangeboten überproportional. Im ersten Halbjahr 2018 betrug der durchschnittliche Anteil

57,4%. Das Engagement von Frauen im Bildungsbereich spiegelt sich auch insgesamt in der Salzburger Bevölkerung wieder, was der aktuell erschienene Bericht „Frauenzahlen 2018“ belegt.

Abbildung 7

Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen seit 2013



Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2018, Kursstart bis inkl. Juni 2018

Die Frauenanteile der Kursteilnahmen gegliedert nach Themenbereichen zeigen aber, dass bei Aus- und Weiterbildungen im Bereich Führung/Management, bei externen Fachfortbildungen und hochwertigen SMBS-Ausbildungen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind.

Fast ausschließlich von Frauen besucht werden aufgrund der weiblich dominierten Berufsgruppe die Aus- und Weiterbildungskurse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen.

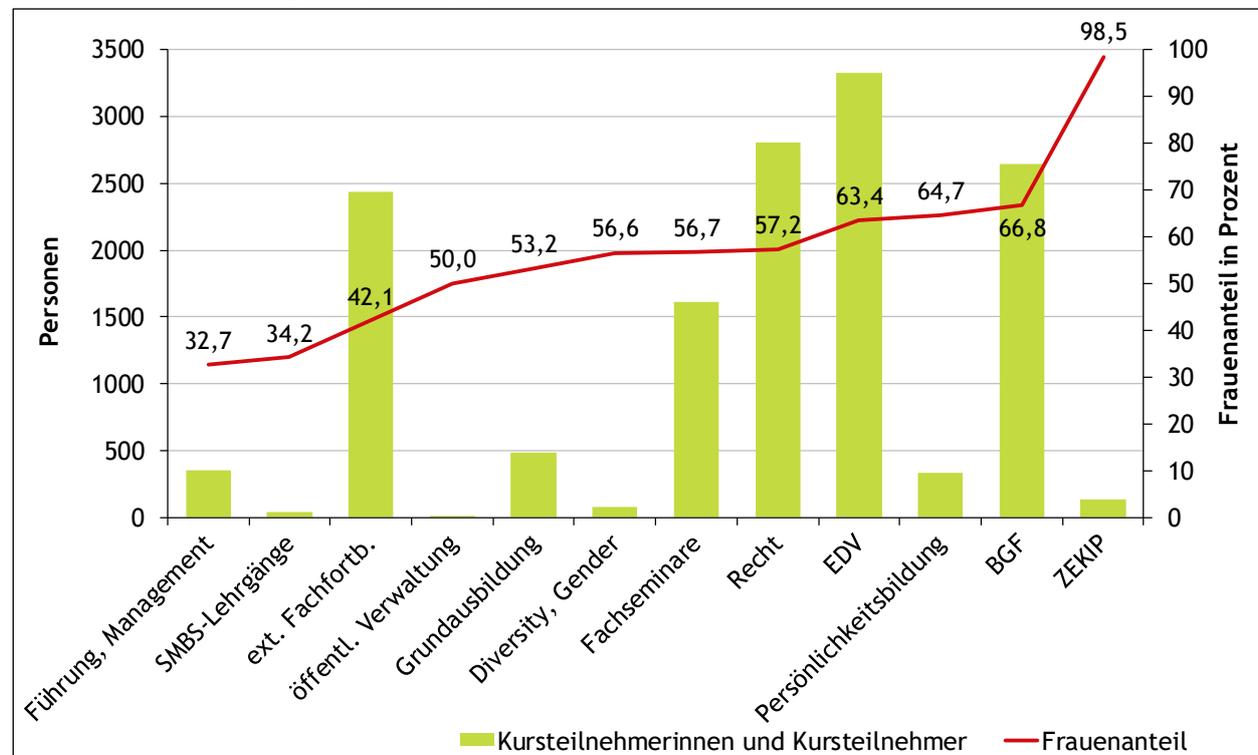
Tabelle 8  
Teilnahmen an Kursen zur Aus- und Weiterbildung

Personalstand vom 1.7.2018	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
gesamt	14.116	8.067	6.049	57,1
<b>SMBS - Lehrgänge</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>34,2</b>
öffentliche Verwaltung (Organisationsentwicklung, verwaltungsinterne Programme)	16	8	8	50,0
<b>Führung, Management</b>	<b>355</b>	<b>116</b>	<b>239</b>	<b>32,7</b>
Persönlichkeitsbildung	331	214	117	64,7
Diversity, Gender	76	43	33	56,6
EDV-Kurse	3.326	2.109	1.217	63,4
Fachseminare	1.479	782	697	52,9
<b>externe Fachfortbildung</b>	<b>2.434</b>	<b>1.024</b>	<b>1.410</b>	<b>42,1</b>
Pädagogik (ZEKIP)	134	132	2	98,5
Schwerpunkt Recht	2.802	1.603	1.199	57,2
betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	2.642	1.766	876	66,8
Grundausbildung	483	257	226	53,2

Quelle: Fachgruppe Personal  
Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2018, Kursstart bis inkl. Juni 2018

18

Abbildung 8  
Kursteilnehmende seit 2016 und Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal  
Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2018, Kursstart von Jahresbeginn 2016 bis inkl. Juni 2018

Der Frauenanteil bei den Vortragenden beträgt in fast allen Bereichen ausgenommen

Diversity, Gender, Pädagogik (ZEKIP) und Gesundheitsförderung weniger als 50%.

Tabelle 9

Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht

Personalstand vom 1.7.2018	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
<b>gesamt</b>	<b>177</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>48,0</b>
Organisationsentwicklung	13	4	9	30,8
verwaltungsinterne Programme (VIP)	30	10	20	33,3
Führung, Management	9	3	6	33,3
Persönlichkeitsentwicklung	11	1	10	9,1
Diversity, Gender	5	3	2	60,0
EDV-Kurse	41	4	37	9,8
Fachseminare	60	27	33	45,0
Pädagogik (ZEKIP)	23	21	2	91,3
Schwerpunkt Recht	23	5	18	21,7
betriebliche Gesundheitsförderung	30	28	2	93,3
Grundausbildung	72	29	43	40,3
sonstiges	4	1	3	25,0

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweise: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2018, Kursstart bis inkl. Juni 2018

19

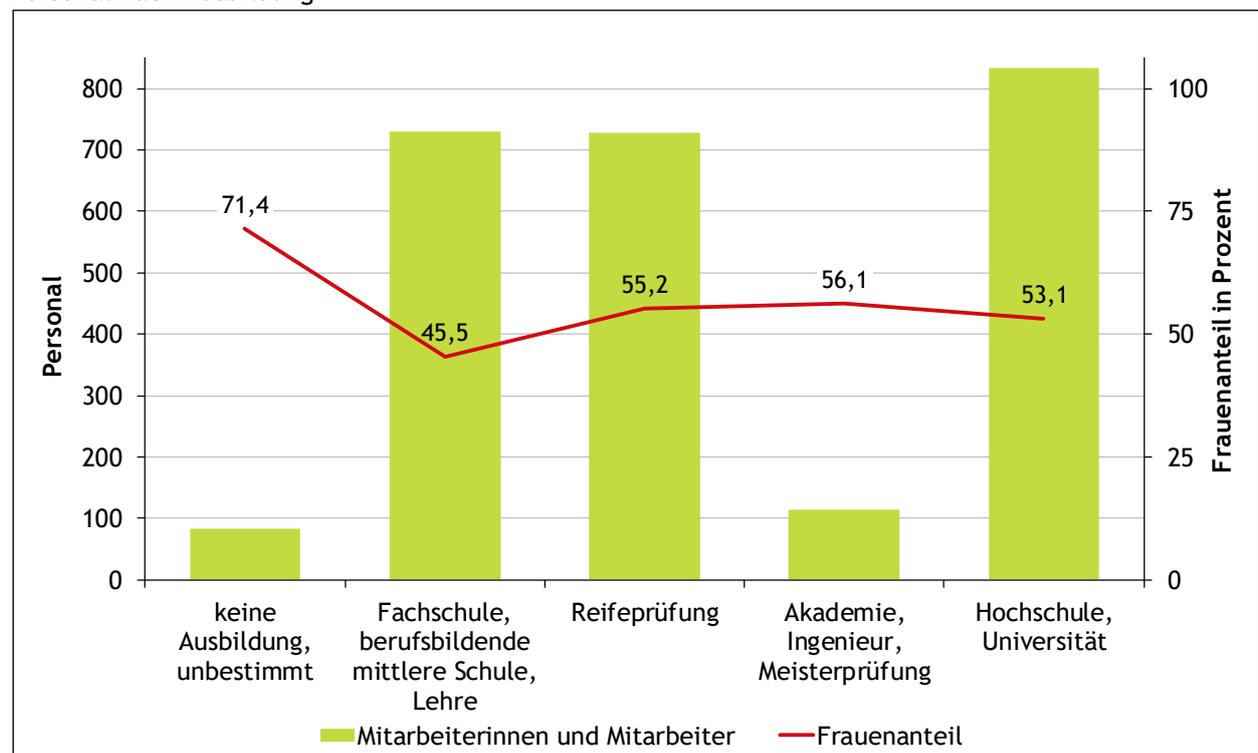
### 1.3.6 Ausbildungen und Einkommen

Der Frauenanteil in der Gruppe „keine Ausbildung, unbestimmt“ ist mit 71,4% sehr hoch. In der Gruppe Fachschule, berufsbildende mittlere Schule und Lehre ist der Frauenanteil

45,5%. In den weiteren genannten höheren Ausbildungen liegt der Frauenanteil jeweils über 50%.

Abbildung 9

Personal nach Ausbildung



Quelle: Fachgruppe Personal

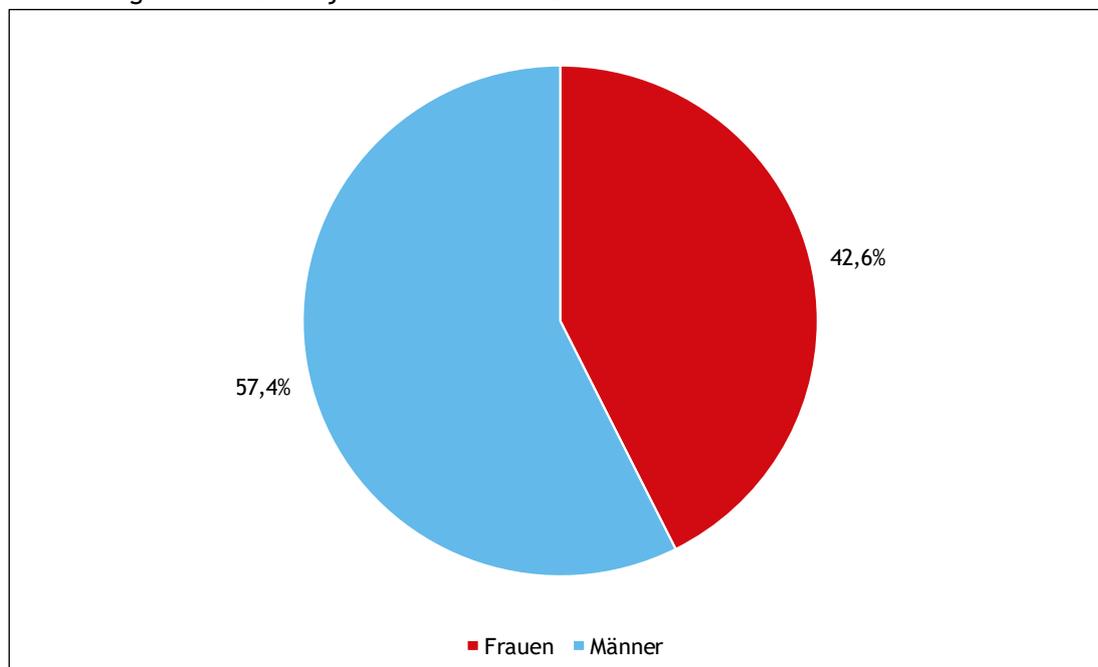
Hinweis: Zuordnung von Aus- und Weiterbildungen zu den Ausbildungskategorien soweit aus Unterlagen ersichtlich.

In der Abbildung 10 ist ersichtlich, dass 47,4 VZÄ der weiblichen Mitarbeiterinnen 42,6% und umgekehrt 52,6 VZÄ der männlichen Mitarbeiter 57,4% des Bruttojahresein-

kommens verdienen. Diese Differenz lässt sich nicht mit der kleinen Gruppe der Mitarbeiterinnen ohne oder mit unbestimmter Ausbildung begründen.

Abbildung 10

Anteil am gesamten Bruttojahreseinkommen 2017 nach Geschlecht



20

Quelle: Fachgruppe Personal;

Hinweis: Einkommen der Landesbediensteten aller Dienststellen ohne Abwesende, Lehrlinge, Auszubildende und Juristen

### 1.3.7 Demographische Entwicklung

Tabelle 10

Informationen zum Pensionsantritt

Personal zum 1.7.2018	Personal gesamt	Pension in 5 Jahren		Pension in 10 Jahren	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>gesamt</b>	<b>2.791</b>	<b>179</b>	<b>243</b>	<b>506</b>	<b>511</b>
Landesamtsdirektion	385	17	33	65	69
Abt. 1 Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden	54	2	6	10	12
Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellschaft	197	19	15	60	27
Abt. 3 Soziales	148	12	8	35	15
Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie	111	6	17	13	36
Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe	98	3	11	8	21
Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr	475	11	59	30	138
Abt. 7 Wasser	79	3	15	6	25
Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung	53	4	5	12	11
Abt. 9 Gesundheit, Sport	60	6	3	19	10
Abt. 10 Wohnen, Raumplanung	78	7	8	16	10
Hallein	90	6	4	23	11
Salzburg-Umgebung	169	18	13	42	26
St. Johann im Pongau	110	7	2	15	11
Tamsweg	61	5	5	14	6
Zell am See	114	8	9	19	15
sonstige Dienststellen	509	45	30	119	68

Hinweis: Erwarteter Pensionsantritt von Beamtinnen, Beamten und männlichen Vertragsbediensteten mit 63 Jahren bzw. weiblichen Vertragsbediensteten mit 61 Jahren.

Lesebeispiel: Innerhalb von 10 Jahren ab dem Stichtag, also bis zum 1.7.2028, gehen 506 Frauen in Pension, davon 179 Frauen in den ersten fünf Jahren.

## 1.4 Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

Den Top-Führungskräften wurden in Bezug auf den Frauenförderplan zu nachstehenden Themen folgende Fragen gestellt und die Berichte aus den Dienststellen im Folgenden zusammengefasst:

### 1.4.1 Frauenquoten

Gemäß § 21 Abs 2 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz sind Frauen unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Einkommensband der Dienststelle weniger als 45% bzw. 50 %<sup>1</sup> beträgt.

Zum Stichtag 01.07.2018 betrug der Frauenanteil in der Salzburger Landesverwaltung 47,4% (siehe Tabelle 1). Handlungsbedarf besteht in Bezug auf Frauenförderung derzeit in den Einkommensbändern 7 bis 14 (siehe Tabelle 7).

**Welche Gründe liegen vor, dass die Frauenquote von 45% bzw. 50% in diesen Einkommensbändern nicht erreicht wurde und welche Maßnahmen können gesetzt werden, um die Quote anzuheben?**

#### Zusammenfassung Rückmeldungen:

Dargelegt wurde, dass bei neuen Postenbesetzungen der Fokus Frauenförderung bereits im Blick war und Frauen bereits zur Besetzung vorgeschlagen wurden.

Für die nicht Erfüllbarkeit wurden zB die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse als Hinderungsgrund genannt. Zum Teil wurde auch als Grund angeführt, dass die angesprochenen Positionen in den Einkommensbändern besetzt sind und sich erst nach personellen Veränderungen (Pensionierung, etc.) Möglichkeiten für eine weibliche Nachbesetzung ergeben. Als weiterer Grund wurde von den Dienststellenleitungen argumentiert, dass sowohl auf schulischem, als auch auf universitärem

Ausbildungsniveau Absolventinnen im technischen Bereich nach wie vor zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, was zur Folge hat, dass im Falle von Stellenausschreibungen in diesem Bereich von Haus aus nur sehr wenige Bewerberinnen zu verzeichnen sind.

Als Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote wurde unter anderem gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen angeführt. Das Ziel ist Frauen für die entsprechenden Einkommensbänder zu qualifizieren, in denen die Quote nicht erfüllt ist. Eine weitere Maßnahme ist eine gezielte Karriereplanung von Frauen zu unterstützen.

Als Fördermaßnahme ist zB auch angedacht, strukturierte Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung durch die Abteilungsleitung zu führen, um gezielt die jeweiligen Karriere- und Fortbildungswünsche abzuklären.

Um die Chancen für eine weibliche Nachbesetzung in männlich dominierten Dienststellen und Aufgabenbereichen von vornherein zu erhöhen wurde unter anderem vorgeschlagen bereits im Vorfeld von geplanten Ausschreibungen gezielte Information- und Marketingmaßnahmen zu ergreifen.

### 1.4.2 Beruflicher Aufstieg, Postenbesetzung

In der Salzburger Landesverwaltung gab es zum Stichtag (01.07.2018) insgesamt 149 Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 32,9 % (siehe Abbildung 2). Da gemäß § 21 Abs 2 S.GBG iVm § 8 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung die geforderte Frauenquote in Führungspositionen von 45% bzw. 50% nicht erfüllt wird, ist bei der Bestimmung von Vertretungen bei gleicher Qualifikation Frauen der Vorzug zu geben, bis die Quote erreicht ist.

<sup>1</sup> Mit der Novelle des S.GBG wurde die Frauenquote von 45% auf 50 % angehoben (LGBl Nr 1/2018 (Blg LT 15. GP: RV 74, AB 97, jeweils 6. Sess)). Die Änderung trat gem § 54 (10) S.GBG mit Beginn des auf deren Kundmachung (Kundmachung am

15.01.2018) folgenden Monats in Kraft. Da der Großteil des Berichtszeitraumes vor Anhebung der Quote liegt, wird für den Bericht noch die Quote von 45% verwendet.

**Wie hoch ist derzeit die Frauenquote im Bereich der Stellvertretungen der Referatsleitungen/ Gruppenleitungen und Abteilungsleitungen/ Bezirkshauptleuten?**

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Frauenquote bei den Führungsfunktionen wurde in 11 Dienststellen nicht erfüllt. Positiv ist, dass drei Abteilungen und drei Bezirkshauptmannschaften die geforderten Frauenquoten in Führungsfunktionen erfüllt haben. Grundsätzlich sind Frauen derzeit aber auch in den Stellvertretungspositionen in diesen Dienststellen in den Stellvertretungspositionen nicht ausreichend vertreten und es besteht ein Handlungsbedarf. Gründe dafür sind Großteils die aktuellen Besetzungen der Stellvertretungen durch Männer. Dennoch wurde mehrheitlich auch dieses Mal wieder von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern die Bereitschaft und das Bekenntnis der Frauenförderung als wichtiges Ziel festgehalten. Mitgeteilt wurde mehrheitlich, dass sobald sich die Möglichkeit einer Veränderung in den jeweiligen Bereichen auftut, vor allem aber im Zuge von personellen Wechseln und Pensionierungen, die Stellvertretungen mit Frauen besetzt werden. Diese Maßnahme zum Erwerb von Führungserfahrungen und Aufbau von Kompetenzen soll in Zukunft zu einer Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Führungspositionen führen. Positiv anzumerken ist, dass seit der Befragung viele Top-Führungskräfte diese Maßnahme bereits konkret angegangen sind und weibliche Stellvertretungen für sich nominiert haben.

**1.4.3 Aus-, Weiter- und Fortbildung**

Laut § 9 Abs 4 Frauenförderplan Landesverwaltung ist von den für externe Aus- und Weiterbildungen vorgesehenen Mitteln ein Anteil von mindestens 45% für Mitarbeiterinnen aufzuwenden.

**Es wird darum gebeten, im jeweiligen Verantwortungsbereich bei der Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf zu achten.**

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Führungskräfte bestätigten, dass bei der Entsendung bei internen und externen Aus- und Weiterbildungen darauf geachtet wird.

Eine individuelle Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird als wichtige Führungsaufgabe angesehen.

**1.4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Landesverwaltung wird grundsätzlich als familienfreundlicher Betrieb erlebt und für die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten geschätzt. Diese werden jedoch im Führungsbereich selten angewendet. Gemäß § 10 Abs 3 Frauenförderplan Landesverwaltung ist bei jeder frei werdenden Führungsfunktion zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Wahrnehmung bei Teilbeschäftigung gegeben sind.

**Wurde/n diese Prüfung/en allenfalls durchgeführt? Wie war jeweils das Ergebnis?**

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Rückmeldungen zu dieser Fragestellung vielen zum Teil unterschiedlich aus. Es wurde zu bedenken gegeben, dass es einer gewissen Mindestanwesenheit für die Wahrnehmung einer Führungsfunktion bedarf. Einige gaben an, die Prüfung durchgeführt zu haben, eine Führung in Teilzeit war aber nicht möglich. Als Grund dafür wurde die große Führungsspanne der geprüften Stelle angegeben. In einigen Dienststellen existieren bereits Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden.

Der Grund für eine Führungsfunktion in Teilzeit ist häufig, dass Frauen nach der Karenz an ihren Arbeitsplatz mit einer Teilzeitanstellung zurückkehren. Wichtig ist den Top-Führungskräften dabei der funktionierende Dienstbetrieb trotz der verminderten Anwesenheit.

**1.4.5 Erwerb von Führungserfahrung**

Gemäß § 14 Frauenförderplan Landesverwaltung sollen Führungskräfte zur Förderung der Fähigkeiten und Stärken geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt mit der Organisation und Leitung von Besprechungen, Projekten, Veranstaltungen und ähnlichen Tätigkeiten betrauen. Die Leitung von Projekten gemäß Geschäftsordnung des Amtes der Landesregierung wird nach § 8 Frauenförderplan Landesverwaltung als Führungserfahrung anerkannt.

**Wie viele Mitarbeiterinnen und wie viele Mitarbeiter wurden mit entsprechenden Tätigkeiten als Möglichkeit zum Erwerb von Führungserfahrung betraut?**

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Zum Teil fielen die Antworten und die genauen Zahlenangaben dazu nicht sehr konkret aus. Positiv ist aber, dass einige Führungskräfte sehr detaillierte Angaben machten und diese Maßnahme offensichtlich auch bewusst einsetzen um Frauen zu fördern. Zudem wurde u.a. von einer Führungskraft angegeben, dass bei der Zusammensetzung von Teams und Arbeitsgruppen bewusst auf die Geschlechterausgewogenheit geachtet wird.

**1.4.6 Laufbahn- und Karriereplanung**

Gemäß § 16 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung haben die Laufbahn- und Karriere-möglichkeiten und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen Teil des strukturierten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches zu sein. Darin sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen (etwa flexible Arbeitszeitgestaltung), zu behandeln.

**Wurden diese Themen bei den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen behandelt?**

Erfahrungsgemäß werden Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen von Frauen in der Landesverwaltung zur Qualifizierung gut genutzt, bei SMBS-Programmen sind Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert. Ziel ist es hier den Frauenanteil zu erhöhen.

**Wie viele Frauen und wie viele Männer haben in den Jahren 2016, 2017 und 2018 den MBA und/oder einen anderen Masterstudienlehrgang abgeschlossen und welchen Abschluss haben sie erworben?**

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Wichtigkeit der Fort- und Weiterbildung, gerade bei Frauen wird als bedeutendes Personalentwicklungsinstrument gesehen und auch genannt. Mehrheitlich gaben die Dienststellenleitungen an, bei Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen auf Fort- und Weiterbildungen hinzuweisen und zur Teilnahme zu motivieren. Dies spiegelt sich auch in den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen wieder. Es zeigt sich, dass in Summe etwas mehr Frauen als Männer Weiterbildungen besuchen. Jedoch zeigen die Erhebungen in Bezug auf die Kursteilnahmen gegliedert nach Themenbereichen, dass bei Aus- und Weiterbildungen im Bereich Führung/Management bei externen Fortbildungen und hochwertigen SMBS-Ausbildungen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind (siehe Tabelle 8).

Äußerst erfreulich ist, dass im gesamten Landesdienst, wie man den einzelnen Stellungnahmen entnehmen kann, strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche durchgeführt werden und dieses Führungsinstrument für die Verbesserung der Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten zur Erreichung der Frauenquote regelmäßig genutzt wird.

## 1.5 Frauenanteile in Aufsichtsräten, Beiräten, Stiftungen, Kommissionen und Gremien

Mit dem Regierungsbeschluss vom 16.05.2011, ZI. 20051-RS/2011/28-2011, betreffend Frauen in Aufsichtsräten hat sich die Landesregierung das Ziel gesetzt, auf eine geschlechterparitätische Besetzung sämtlicher Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen das Land Salzburg beteiligt ist, bzw. auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Organen von Unternehmen, Fonds, Beiräten und sonstigen Einrichtungen, für die das Land Salzburg ein Entsendungsrecht hat, einzuwirken. Demnach soll der Frauenanteil von

entsandten bzw. nominierten Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten bzw. Beiratsmitgliedern bis 31.12.2014 auf 25 % und in weiterer Folge bis 31.12.2018 auf 35 % schrittweise erhöht werden.

Sichtbar ist, dass außer bei den Aufsichtsräten, wo der Frauenanteil von 2014 auf 2017 um 0,9 % gestiegen ist, der Frauenanteil bei den Beiräten, Fonds, Stiftungen, Kommissionen und Gremien gesunken ist.

24

Tabelle 11

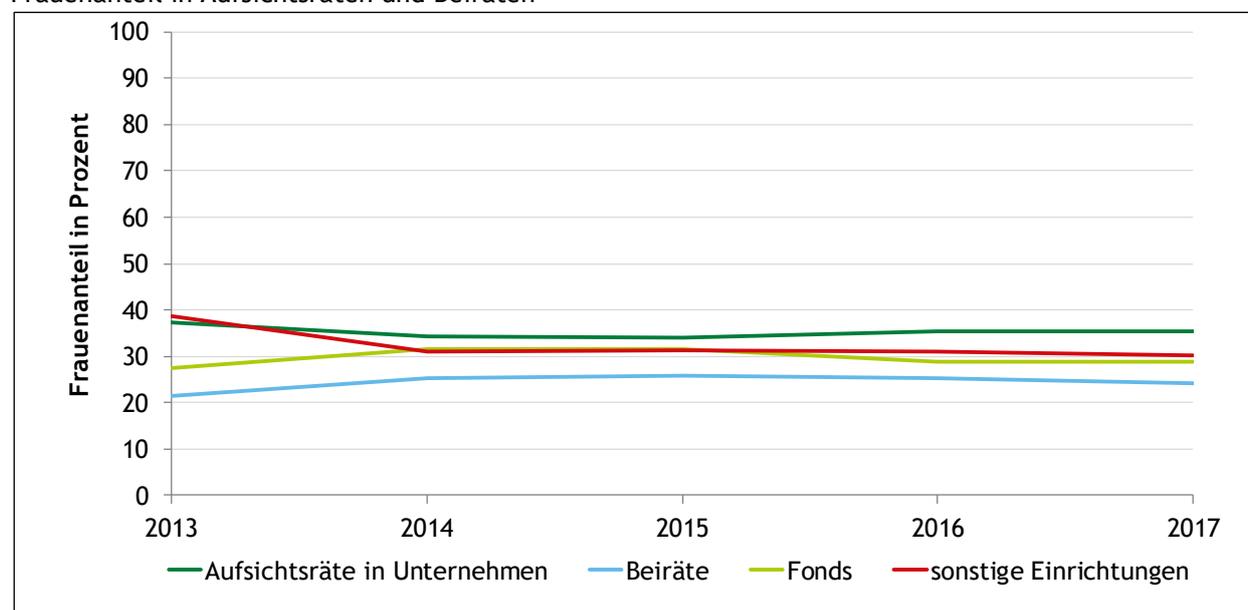
Frauenanteil in Aufsichtsräten, Beiräten sowie in Organen von Fonds und sonstigen Einrichtungen

Personal zum Jahresende	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Aufsichtsräte in Unternehmen</b>	<b>113</b>	<b>111</b>	<b>112</b>	<b>119</b>	<b>119</b>
Frauen	42	38	38	42	42
Männer	71	73	74	77	77
Frauenanteil	37,2	34,2	33,9	35,3	35,3
<b>Beiräte</b>	<b>103</b>	<b>111</b>	<b>109</b>	<b>115</b>	<b>124</b>
Frauen	22	28	28	29	30
Männer	81	83	81	86	94
Frauenanteil	21,4	25,2	25,7	25,2	24,2
<b>Fonds</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
Frauen	16	18	19	17	17
Männer	42	39	41	42	42
Frauenanteil	27,6	31,6	31,7	28,8	28,8
<b>sonstige Einrichtungen</b>	<b>248</b>	<b>229</b>	<b>223</b>	<b>245</b>	<b>256</b>
Frauen	96	71	70	76	77
Männer	152	158	153	169	179
Frauenanteil	38,7	31,0	31,4	31,0	30,1

Quelle: Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit

Abbildung 11

Frauenanteil in Aufsichtsräten und Beiräten



Quelle: Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit

## 1.6 Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten

Es ist erfreulich, dass in der Landesverwaltung viele Top-Führungskräfte in ihren Bereichen die Ziele bereits erreicht haben und bereit sind Maßnahmen zur Frauenförderung umzusetzen. In diesen Stellen ist es wichtig, den Status quo zu halten.

In der Landesverwaltung insgesamt besteht laut Frauenförderplan aber Handlungsbedarf nach wie vor:

- beim Frauenanteil in hohen Einkommensbändern,
- bei Führungspositionen und
- im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten insbesondere bei Führung in Teilzeit.

Positiv zu bemerken ist, dass das im letzten Bericht angeregte Elternteilzeitmanagementmodell gemäß § 10 FFPL in Umsetzung ist.

Die mit Beratungen zu Karenz und Wiedereinstieg befassten Dienststellen (Fachgruppe Personal und Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit) implementieren ein auf die Unternehmenskultur des Landes abgestimmtes EDV-unterstütztes Informationstool. Das Tool soll sowohl Führungskräfte also auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtige rechtliche Informationen zur Verfügung stellen sowie Gesprächsleitfäden und Checklisten zum Thema Karenz anbieten.

Damit können klare, standardisierter Prozesse für den Ausstieg und Wiedereinstieg im Zusammenhang mit Karenzzeiten (Gespräche vor Antritt der Karenz, Wiedereinstiegsgespräche, etc.) gefördert werden.

Ziel ist dabei auch die Verbesserung der Akzeptanz von Väterkarenzen und eine Steigerung der Inanspruchnahme.

Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen bereits von den Top-Führungskräften erörtert, ist der Handlungsspielraum und die Herausforderung einer individuellen Personalentwicklung gerade für Frauen auch vor dem Hintergrund der vorhandenen Rahmenbedingungen zu sehen.

Diese Rahmenbedingungen habe sich laut den Rückmeldungen auch in diesem Berichtszeitraum nicht grundlegend verändert.

Richtet man in Salzburg jedoch den Blick in die Zukunft, werden aufgrund der Altersstruktur in den nächsten Jahren viele Landesbedienstete und Führungskräfte in Pension gehen (siehe dazu Tabelle 3 und Abbildung 3). Die Pensionierungswelle betrifft aber nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst, konkret werden es in den nächsten 10 Jahren 1017 Personen sein. Daher wird die Landesverwaltung Strategien und Konzepte für den anstehenden Bedarf in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen finden müssen.

Es bietet sich somit die große Chance, nicht nur auf die Bedürfnisse, der sich bereits in der Salzburger Landesverwaltung befindenden Landesbediensteten, sondern auch auf die Bedürfnisse der nächsten Generation einzugehen.

Ziel ist dabei die strategischen Ausrichtungen des Frauenförderplans, wie Chancengleichheit, Ausgleich sozialer Verantwortung sowie Bewusstseinsbildung, als auch auf die von den zukünftigen Generationen (Generationen Y und Z) immer stärker eingeforderten Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben im Fokus zu behalten.

Führungskräfte argumentieren damit, dass sie Pensionierungen nutzen können um die Frauenquote anzuheben. Daher sind die nächsten 5 bis 10 Jahre intensiv zur Erreichung der folgenden drei Ziele zu nutzen:

### **Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in hohen Einkommensbändern (7-14)**

Nach wie vor wurde festgestellt, dass es aufgrund bestimmter Berufsbilder Schwierigkeiten geben kann, eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Dienststellen zu erreichen.

Jene Dienststellen, welche rechtlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereichen zugeordnet sind, weisen insgesamt höhere Frauenanteile auf, während die im technischen Bereich verhafteten Dienststellen deutlich von männlichen Mitarbeitenden dominiert sind (siehe Tabelle 4).

Die Statistiken im vorliegenden Bericht haben jedoch gezeigt, dass die Bezirkshauptmannschaften die Frauenquoten zum Großteil gut erfüllen können. Das liegt daran, dass zur Erreichung der angestrebten Quoten, bei der Auswertung die Streuung der Berufsfelder innerhalb der Bezirkshauptmannschaften bezogen auf die weiblich und männlich dominierenden Bereiche Berücksichtigung findet. In einem ersten Schritt soll daher Ziel sein, die Quote in der Landesverwaltung insgesamt in den betroffenen Einkommensbändern (7-14) zu erreichen. Die Steuerung und Kontrolle für den Prozess soll über die Fachgruppe Personal erfolgen.

### **Ziel 2: Anstreben einer 45 %-Quote bzw. 50%-Quote von Frauen in Führungspositionen**

Die strikte Einhaltung des Frauenförderplans kann als Instrument zum Einsatz kommen. Die Positionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen so lange nicht nachbesetzt werden, bis geeignete Frauen gefunden wurden, die sich bewerben können.

In der Salzburger Landesverwaltung gehen insgesamt 67 Führungskräfte, das sind nicht ganz 52% der derzeit beschäftigten Führungskräfte, innerhalb der nächsten 9 Jahre (bis 01.07.2028) in Pension. Um einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern für die Führungsfunktionen zu schaffen, müssten 2/3 dieser frei werdenden Führungspositionen (d.h. zwei von drei Führungspositionen) in den gesamten nächsten 10 Jahren mit Frauen besetzt werden.

Zudem muss eine Steigerung der Anzahl der Bewerberinnen für gehobene Positionen und Führungsfunktionen mittels gezielter Ansprache und Motivation durch Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger erfolgen.

Hilfreich wäre eine Untersuchung von Gründen, die zur Bewerbung bzw. Nichtbewerbung von Frauen führen, die aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung für Führungspositionen grundsätzlich in Frage kommen. Die verstärkte kritische Überprüfung von Führungspositionen auf Teilzeitfähigkeit gemäß

§10 FFPL. Erarbeitung von geeigneten Standards zur Beurteilung durch die Fachgruppe Personal wäre als Instrument nicht nur für die Frauenförderung, sondern auch in Richtung demographischer Wandel für ältere Führungskräfte interessant, die eine Altersteilzeit anstreben.

Zudem muss die Betrauung von Mitarbeiterinnen mit qualifizierten Aufgaben und die Förderung der Teilnahme von Frauen an hochwertigen Ausbildungsprogrammen als Personalentwicklungsstrategie gezielt eingesetzt werden. Positiv ist anzumerken, dass hier ebenfalls schon Projekte in Gang gesetzt wurden, wie beispielsweise das Cross Mentoring Programm und das Entwicklungs-Assessment-Center sowie der Talente-Pool.

Weiters soll in Hinblick auf die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen, die an Karrieren und höheren Funktionen interessiert sind, insbesondere aber um die genannten Ziele zu erreichen sowohl bei der Beanspruchung von Plätzen als auch bei den finanziellen Aufwendungen für Aus-, Weiterbildungen und Universitätslehrgänge der SMBS ausdrücklich auf eine ausgewogene Aufteilung der Mittel zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden geachtet werden.

### **Ziel 3: Bestimmung von Stellvertretungen im Bereich der Referatsleitungen/ Gruppenleitungen, Abteilungsleitungen und Bezirkshauptleuten?**

Die Stellvertretungen sind ebenfalls nach wie vor entgegen den Vorgaben des Frauenförderplans zum Großteil mit Männern besetzt. Hier müsste zum einem zu Gunsten von Frauen die Position zu Verfügung gestellt werden und verstärkt mit den derzeitigen Stellvertretern gesprochen werden um ein Umdenken zu erwirken.

Zum anderen ist die Pensionierungswelle eine Chance um die Stellvertretungsregelung neu anzugehen, Besetzungen evtl. nicht als lebenslange Aufgabe zu deklarieren und verstärkt Frauen zum Zug kommen zu lassen.

## 2 Antidiskriminierungsbericht

Auf Grundlage von § 40 Abs 3a S.GBG, wonach die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landesregierung über Anfragen und Beschwerden von Personen, die sich

gemäß § 28 diskriminiert fühlen, in anonymisierter Form zu berichten hat, darf der nachfolgende Antidiskriminierungsbericht für den Zeitraum 01.02.2018 bis 09.05.2019 zur Verfügung gestellt werden:

### 2.1 Allgemeines

Nach dem S.GBG ist jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund folgender Gründe zu vermeiden:

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

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen nach § 28 Abs 1 S.GBG bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den im § 1 genannten Gründen mittelbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

Das Antidiskriminierungsverbot ist gemäß § 28 Abs 2 S.GBG auf folgende Angelegenheiten anzuwenden, soweit diese landesgesetzlich zu regeln sind:

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

- Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Aufnahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbstständiger oder unselfständiger Tätigkeit.

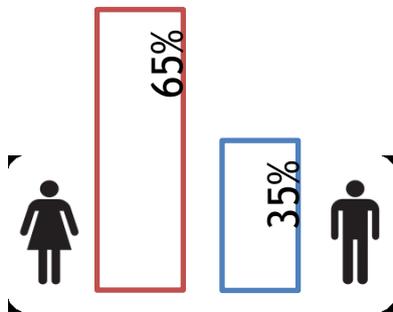
Eine Person, die entgegen dem im § 28 enthaltenen Verbot diskriminiert worden ist, hat Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen und umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 400 €.

Das Referat 2/05 - Frauen, Diversität, Chancengleichheit berät im Sinne des gesetzlichen Auftrages betroffene Personen und fungiert als Anlauf-, Beratungs- und Monitoringstelle. Sämtliche Beratungen erfolgen unter Beachtung der Amtsverschwiegenheit, sind kostenfrei, vertraulich und auf Wunsch auch anonym.

## 2.2 Statistik

Im Zeitraum 01.02.2018 bis 09.05.2019 wurden **20 Anfragen und Beschwerden** bearbeitet, das sind durchschnittlich 1,1 Fälle pro Monat.

28



In 13 Fällen waren Frauen (65%) und in 7 Fällen waren Männer (35%) betroffen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass es in einigen Fällen auch zu Mehrfachdiskriminierungen kommen kann. Die vorgebrachten Diskriminierungsgründe verteilten sich dabei wie folgt:

■ Geschlecht	5
■ Ethnische Herkunft	2
■ Religion	0
■ Weltanschauung	1
■ Alter	2
■ Sexuelle Orientierung	0
■ Behinderung	6
■ Sexuelle Belästigung	1
■ Unklar/Fällt nicht unter das S.GBGs	4

Sofern es sich um keine Diskriminierung nach dem S.GBG handelt, wird im Zuge der Beratung die Angelegenheit an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet oder versucht eine informelle Lösung in Form einer Schlichtung herbeizuführen. Dabei handelt es sich häufig um Ungleichbehandlungen, die keine Diskriminierung nach dem Diskriminierungsrecht darstellen.

## 2.3 Öffentlichkeitsarbeit und Vorschläge für die Beseitigung bestehender Diskriminierungen

Im Berichtszeitraum setzte das Referat 2/05 folgende Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen um:

- **Publikationen:** Zur richtigen Vorgangsweise bei (sexueller) Belästigung hat das Referat 2/05 für Führungskräfte im Landes- und Gemeindedienst einen Leitfaden gegen (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Ergänzend wurde ein Kurzleitfaden zum Thema (sexuelle)

Belästigung entwickelt, der Bediensteten und betroffenen Personen aus der Bevölkerung zur Verfügung gestellt wird.

- **Stellungnahmen:** Das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit nimmt zu Gesetzen Stellung und beantwortet Anfragen im Zusammenhang mit der Europäischen Union und auf Ebene supranationaler sowie internationaler Verträge im Rahmen der bestehenden Berichtspflichten.

- **Vernetzung, Austauschtreffen:** Zur Weiterentwicklung der Rechtsmaterie und zum Aufbau einer fortführenden Expertise sowie im Sinne der Vernetzung steht das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit in einem regelmäßigen Austausch mit staatlichen Stellen und Nichtregierungsorganisationen.
- **Konferenzen, Austauschtreffen:** Im Berichtszeitraum nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an diversen Bundesländerkonferenzen teil zB Anti-Diskriminierungskonferenzen, Gleichbehandlungskonferenzen sowie Monitoring-Mechanismen. Am 25.04.2019 veranstaltete das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit die erste öffentliche Sitzung des Salzburger Monitoringausschusses.
- **Vorträge:** Es wurden fach einschlägige Vorträge zur Anti-Diskriminierung beispielsweise für die SMBS, die SALK, die Kontaktfrauen, das Vernetzungstreffen der Behindertenvertrauenspersonen und im Rahmen der Erstinformationsveranstaltungen des Amtes der Salzburger Landesregierung gehalten.
- **Schulungen:** Für Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen, die Kontaktfrauen und interessierte Bedienstete werden regelmäßige Schulungen angeboten.
- **Förderungen:** Das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit fördert Projekte zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen und der noch immer vorherrschenden Ungleichbehandlung von Frauen sind die Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen aktiv voranzutreiben und weiterzuentwickeln. Dafür müssen Antidiskriminierungsmaßnahmen bei Institutionen, Verfahren und Strukturen ansetzen, die benachteiligend wirken können.

Folgende Aspekte sind dabei essentiell:

- Niederschwellige Beratung von betroffenen Personen zur erleichterten Durchsetzung derer Rechte
- Ermächtigung und Stärkung betroffener Personen sich zu wehren
- Sensibilisierung von Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik
- Initiierung und Förderung von präventiven Maßnahmen wie beispielsweise Schulungen, Informationsmaterial, u.a.
- Weiterentwicklung und Steuerung einer netzwerkorientierten und bedarfsgerechten Beratungsinfrastruktur
- Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Stärkung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt