



Oberösterreichischer Landesdienst

# Gleichstellungsbericht

## 2018 - 2020

Amt der Oö. Landesregierung  
Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
des Landes und der Gemeinden

Gleichbehandlung







## **Den Weg der Gleichstellung konsequent weitergehen!**

Wenn heute der Gleichstellungsbericht 2018-2020 vor uns liegt, dann machen wir uns auch bewusst, dass Gleichstellung von vielen mutigen Frauen – und auch Männern – Schritt für Schritt erkämpft werden musste. Die Gleichstellung der Geschlechter ist und bleibt ein zentrales Thema beim Land OÖ. Aufgrund seiner besonderen Relevanz erscheint auch regelmäßig dieser Bericht – denn Chancengleichheit, insbesondere für Frauen, ist noch nicht überall gewährleistet. Deshalb müssen wir uns weiter gemeinsam und mit aller Kraft dieser Aufgabe annehmen.

Das Land OÖ hat sich im Jahr 2018 dazu entschlossen, den Prozess weiterhin effektiv und bestmöglich voranzutreiben: Mit der „Strategie. Frauen. Leben 2030“ wird aktiv daran gearbeitet, die derzeitigen Bedingungen weiter zu verbessern und eine noch gerechtere Gesellschaft für alle zu schaffen. Um bei diesen Vorhaben möglichst zielgerichtet vorgehen zu können, bieten die Analysen und Ergebnisse des Gleichstellungsberichts eine gute Grundlage. Mit seiner detaillierten Auflistung von Herausforderungen und Problemen ist es dem Bericht gelungen, auch kleine, versteckte Herausforderungen ans Licht zu bringen. Dies bietet die Gelegenheit, sich diesen Aufgaben spezifisch zu widmen und sie zu lösen.

Mit dem klaren Ziel, Frauen und Männern dieselben Chancen bieten zu können, sind in Oberösterreich in gemeinsamer Bemühung bereits viele Verbesserungen gelungen. Doch bleibt es unser aller Pflicht, den Weg für Gleichstellung konsequent fortzusetzen.

Mag. Thomas Stelzer  
Landeshauptmann



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Für eine öffentliche Institution, die sich in der Verantwortung für die gesundheitliche Versorgung aller Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher sieht, ist das Thema Gleichstellung ein großes und wichtiges Thema von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Nicht nur, dass in der OÖ Gesundheitsholding mit ihren Regionalkliniken, dem Kepler Universitätsklinikum, den Landespflege- und Betreuungszentren, den Krankenpflege-Schulen und der FH Gesundheitsberufe OÖ über 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Menschen jeden Geschlechtes, jeder Ausrichtung und zahlreicher Nationalitäten arbeiten, tragen wir auch Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir tragen damit auch die Verantwortung Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen die Frage des Geschlechts, der Nationalität, der Qualifikation und Ausbildung für die Frage des psychischen Wohlergehens und die gesellschaftliche und berufliche Akzeptanz keine Rolle mehr spielen sollte.

Als Unternehmen haben wir darüber hinaus eine große Verantwortung in unserer Vorbildfunktion. Wenn wir in unserer Konzern-Strategie das Thema Nachhaltigkeit stark propagieren, dann geht es auch um das Thema der sozialen Nachhaltigkeit und das Thema der Geschlechtergerechtigkeit. Beides sind definierte Nachhaltigkeitsziele, die im Zusammenhang mit der Arbeit der Gleichbehandlungskommission eine nicht unerhebliche Bedeutung haben. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Arbeit der Gleichbehandlungskommission haben mehr als symbolischen Wert. Sie haben einen klaren Bekenntnischarakter und sie haben einen ganz wichtigen Manifestationsauftrag, das Selbstverständnis der Gleichheit und der Gleichwertigkeit von Menschen in allen Lebenssituationen sicherzustellen, zu dokumentieren und mögliche Übergriffe und Grenzsituationen klar zu benennen und konsequent zu bearbeiten. Als OÖ Gesundheitsholding danken wir daher allen, die sich in der Arbeit für die Gleichstellung engagieren und bekennen uns uneingeschränkt zur Weiterentwicklung dieses wichtigen und gesellschaftlich hoch relevanten Themenkreises.

Dr. Franz Harnoncourt  
Geschäftsführer OÖG



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Landesbedienstete!

Die gesellschaftlichen Strukturen und damit die Anforderungen verändern sich ständig. Die Erwartungen und Bedürfnisse an die Landesverwaltung unterliegen einem ständigen Wandel, dem wir Rechnung tragen wollen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Landesverwaltung als modernen Dienstleistungsbetrieb weiterzuentwickeln. Dazu gehört Mut zur Umgestaltung und zu Neuem.

Es ist notwendig, unsere Aufgabenbereiche und Angebote an die veränderten Gesellschaftserfordernisse anzupassen und unsere Aufgabenerledigung noch krisensicherer anzubieten. Wir müssen unseren Weg, den Oö. Landesdienst als attraktiven und verlässlichen Dienstgeber anzubieten, weiterverfolgen. Dazu braucht es flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice- und Teilzeitmodelle, interessante Personalentwicklungsangebote und vor allem einen wertschätzenden Umgang. Diese Maßnahmen unterstützen die Leistungsfähigkeit und die Arbeitgeberattraktivität. Sie machen den Oö. Landesdienst modern, resilient und stark für die Zukunft.

Ein weiteres Anliegen ist uns ein moderner, aber gut praktizierbarer Sprachgebrauch, der die Gleichstellung aller Geschlechter und somit die Anerkennung zum Ausdruck bringt. Wir unterstützen die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team in ihrer Arbeit, damit auch hier der moderne Weg im Oö. Landesdienst weiter beschritten wird.

Verfolgen und verwirklichen wir gemeinsam die Gedanken zur Gleichbehandlung und der Gleichstellung aller Geschlechter.

Dr. Erich Watzl  
Landesamtsdirektor



Sehr geehrte Bedienstete!

Die Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und der Gemeinden hat gemäß § 29 Oö. GBG 2021 bei Bedarf einen Bericht für den oberösterreichischen Landesdienst zu erstellen. Dieser Bericht erscheint in regelmäßigen Abständen von drei Jahren. Der vorliegende Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsbeauftragten umfasst den Zeitraum der Jahre 2018 bis 2020. Er spiegelt die Entwicklungen im Oö. Landesdienst wider.

In den Berichtszeitraum fließen auch die Auswirkungen der Corona-Krise mit ein, welche unser Leben und den Alltag eine Zeit lang grundlegend hat. Viele Oö. Landesbediensteten waren dadurch sowohl gesundheitlich in sehr unterschiedlicher Weise belastet als auch in ihrer Arbeit in vieler Hinsicht betroffen.

Der Gleichbehandlungsbericht informiert über die Tätigkeiten und zeigt die Aktivitäten in der Gleichbehandlung anhand von Datenerfassungen. Er zeigt die Ergebnisse und Auswirkungen in unserer Arbeit. Auch werden jene Wirkungen, welche wir erzielen wollen und welche besonderen Wahrnehmungen wir haben, dargestellt. Der Bericht ist ein Kontroll- wie Dokumentationsinstrument. Er zeigt, wo bereits entsprechende Rahmenbedingungen für eine gelingende Gleichbehandlung herrschen und wo diese noch geschaffen werden müssen. Er zeigt die seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten gesetzten Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Förderung auf.

Gleichbehandlung, Frauen bzw. Geschlechterförderung, Antidiskriminierung sowie belästigungs- und diskriminierungsfreies Arbeiten kann nur in Zusammenarbeit mit vielen Verantwortlichen gelingen. Ich danke allen, die uns in unserer Arbeit im Bereich der Gleichbehandlung unterstützen und dadurch zu einem guten und effektiven Gelingen beitragen.

RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer

Gleichbehandlungsbeauftragte im Oberösterreichischen Landes- und Gemeindedienst

# Inhaltsverzeichnis

Gleichbehandlung in Zeiten des Corona Virus.....	9
1 Entwicklung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.....	11
2 Zusammenlegung Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.....	11
3 Gesetze und Verordnungen.....	12
4 Institutionen.....	13
4.1 Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission.....	13
4.2 Gleichbehandlungsbeauftragte.....	13
4.3 Gleichbehandlungskommission.....	16
4.4 Kontaktfrauen.....	18
4.5 Anliegen, Beschwerden und Fälle.....	19
4.6 Themen.....	21
Thema „Sexuelle Belästigung“.....	21
Thema „Dienstrecht“.....	22
Thema „Kinderbetreuung“.....	22
Thema „Bewerbung“.....	23
Thema „Bewertung des Dienstpostens“.....	24
Thema „Sonstige Konfliktthemen“.....	24
4.7 Auswahlverfahren für Leitungspositionen.....	24
4.8 Jour-Fixe mit Führungskräften.....	25
4.9 Betreuung von Studierenden an Fachhochschulen.....	25
4.10 Beiträge und Vorträge.....	25
4.11 Ausstellungen.....	26
Ausstellung 2018.....	26
Ausstellung 2020.....	28
4.12 Publikationen.....	29
Festschrift „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“.....	29
Projekte und Informationsbroschüren zu Themen in der Gleichbehandlung.....	30

4.13	Newsletter „Oö. WoMan“ .....	32
4.14	Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops .....	32
4.15	Teilnahme an Konferenzen und Sitzungen .....	32
4.16	Mitarbeit an sonstigen Projekten.....	33
5	Personalstrukturdaten.....	34
5.1	Allgemeines, Ausgangsbasis.....	34
5.2	Gesamtzahl, Bereiche .....	36
5.3	Verwendungen .....	38
5.4	Entlohnung .....	40
5.5	Altersstruktur .....	40
5.6	Beschäftigungsausmaß .....	42
5.7	Personalentwicklung.....	45
5.8	Telearbeit .....	48
5.9	Lehrlinge im Oö. Landesdienst .....	49



## Gleichbehandlung in Zeiten des Corona Virus

Die Coronavirus-Krise hat im Oberösterreichischen Landesdienst das Thema Gleichbehandlung nicht verdrängt, sondern seine Bedeutung unterstrichen. Wenngleich die Situation entsprechende Maßnahmen verlangt hat und noch immer erfordert, soll das Recht auf Gleichbehandlung in Zeiten von Corona gewahrt bleiben.

Die Coronavirus-Krise hat uns in der „Arbeitswelt Oö. Landesdienst“ unter Druck gesetzt. Die Pandemie berührte gewisse Arbeitsbereiche, wie zum Beispiel den Bereich der Pflege oder den Schulbereich, überdurchschnittlich. Und Corona trifft diese Gebiete immer noch besonders. Gerade in diesen Aufgabengebieten sind vor allem weibliche Bedienstete tätig.

Der Lockdown brachte eine Totalumstellung des Bildungswesens auf Fernunterricht und Lernen auf Distanz mit sich, meist unterstützt durch die Kommunikation über digitale Medien. Eltern, Mütter und Väter waren extrem gefordert und mussten zudem ihr Arbeitspensum im Homeoffice bewältigen. Viele Bedienstete im Homeoffice waren von Familie und Beruf stark belastet. Von zu Hause aus zu arbeiten und sich zugleich um Kinder oder andere Angehörige kümmern, führte unweigerlich für viele häufig zu Stress und zu Existenzangst.

Außerdem gab es zusätzliche Herausforderungen im Arbeitsalltag zu bewältigen. Die vielen mitwirkenden Landesbediensteten in den Organisationseinheiten und in den Krisenstäben des Landes, der Bezirksverwaltungsbehörden, etc. mussten die Corona-Stabsarbeit neben oder anstelle der Linienarbeit bewerkstelligen. Mit großem persönlichem Engagement haben die Bediensteten zusammengearbeitet, sich gegenseitig unterstützt und gemeinsam diese schwierige Zeit gemeistert.

Das Team der Gleichbehandlung hat in dieser Zeit mit großem Engagement, aber mit wenig personellen Ressourcen ihre Bereiche abgedeckt. Probleme wurden gelöst, Projekte finalisiert und die Geschäfte weitergeführt. Wir wurden ebenfalls monatelang zur Unterstützung des Krisenstabes herangezogen.

Der folgende Gleichstellungsbericht beschäftigt sich mit dem Zeitabschnitt 2018 bis 2020. Die Datenauswertung bezieht sich jeweils auf einen Stichtag für die Jahre 2018, 2019 und 2020. Aufgrund der inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der Organisationsbereiche erfolgt im Bericht wieder eine bereichsspezifische Darstellung nach:

- Landesverwaltung
- Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (OÖG)
- Kepler Universitätsklinikum GmbH (KUK)
- Landesmusikschulen (LMS)

Die Datenerhebung und Datenauswertung erfolgte durch die Direktion Personal der Oö. Landesverwaltung, der Personaldirektion der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH, der Abteilung Personal und Organisation der Kepler Universitätsklinikum GmbH sowie der Abteilung Trends und Innovation des Landes Oberösterreich.

Der Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt durch RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer, die mit Beschluss der Oberösterreichischen Landesregierung vom 20. Dezember 2021 erneut zur Gleichbehandlungsbeauftragten im Oberösterreichischen Landesdienst weiterbestellt wurde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Mitglieder bzw. die Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission sind für die Dauer der XXIX. Gesetzgebungsperiode bestellt. Sie sind weisungsfrei, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## 1 Entwicklung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz vom 21. November 1994 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Oö. Landesdienst (Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Oö. L-GBG) wurde mehrfach novelliert. Die letzte Änderung erfolgte 2021. Das Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 trat mit 1. Jänner 2022 in Kraft.

Unter anderem haben sich folgende Änderungen – seit dem letzten Gleichstellungsbericht mit dem in Kraft treten des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021 – ergeben:

- Zusammenlegung der Gleichbehandlungsgesetze im Gemeinde- und Landesbereich zu einem gemeinsamen Landesgesetz (damit zuständig für über 50.000 Bedienstete)
- Zwei Gleichbehandlungskommissionen
- Begriffsänderung von Gleichstellung auf Gleichbehandlung
- Funktion der Kontaktfrau ist auslaufend

## 2 Zusammenlegung Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017 wurde vom Oberösterreichischen Landtag am 6. Juli 2017 beschlossen. Diese sieht vor, dass die Landesregierung aus dem Kreis der Landesbediensteten eine Leiterin bzw. einen Leiter der Antidiskriminierungsstelle und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen hat.

Die Oö. Landesregierung hat daraufhin die landesgesetzlich vorgesehenen Sonderfunktionen „Gleichbehandlungsbeauftragte:r“ und „Leitung der Antidiskriminierungsstelle“ aus Gründen der Effizienz und Wirtschaftlichkeit zusammengelegt und organisatorisch bei der Abteilung Personal eingerichtet.

Die Bestellung von RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer zur Leiterin der Oö. Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung erfolgte am 8. Jänner 2018 gemäß § 14 Abs. 2 des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes, LGBl. Nr. 51/2017, für die Funktionsperiode 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2023.

### 3 Gesetze und Verordnungen

Im Berichtszeitraum ist aus dem landesgesetzlichen Bereich besonders zu erwähnen, dass 2018 bestimmte Bedienstete aus der Zuständigkeit des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021 herausgenommen wurden.

Dem neuen Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 (Oö. GBG 2021) zufolge gilt die Zuständigkeit für Bedienstete, die

- in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder
- in einem Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land Oberösterreich, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen,
- Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Land OÖ, zur Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband bewerben,
- sowie Bedienstete, die anderen Rechtsträgern zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Ausgenommen sind Bedienstete, deren Dienstverhältnis unter

- das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz,
- das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz,
- das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966,
- das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz,
- das Gehaltskassengesetz 2002,
- das Theaterarbeitsgesetz oder das Hausbesorgergesetz fällt,
- sowie Land- und Forstarbeiter.

Beinhalten Gesetzes- und Verordnungsentwürfe Themen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung wurden diese zur Begutachtung übermittelt. Demensprechend wurden Anregungen, Anmerkungen oder Empfehlungen verfasst.

Außerdem wurden verschiedenste europarechtliche Angelegenheiten bearbeitet.

## 4 Institutionen

### 4.1 Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

In der Sitzung der Oö. Landesregierung am 20. Dezember 2021 wurde aufgrund des Oö. Gleichbehandlungsgesetzes 2021 die Gleichbehandlungskommission des Landes und der Gemeinden für die Dauer der derzeitigen Legislaturperiode bestellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt die Geschäftsstelle der Kommission und ist die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission des Landes.

Seit 1. Jänner 2022 ist die Gleichbehandlungsbeauftragte zudem Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission der Gemeinden und der Gemeindeverbände in Oberösterreich. Ausgenommen sind die Städte mit eigenem Statut.

### 4.2 Gleichbehandlungsbeauftragte

Die Gleichbehandlungsbeauftragte war im Berichtszeitraum für alle Bereiche des Oö. Landesdienstes (Oberösterreichische Landesverwaltung, Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH bzw. Kepler Universitätsklinikum GmbH, etc.) zuständig. Sie leitet die Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission. Fachlich ist die Gleichbehandlungsbeauftragte, wie auch die Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen des Landes und der Gemeinden, in Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei.

Im Berichtszeitraum 2018 bis 2020 waren

**RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer**  
als Gleichbehandlungsbeauftragte und

**FOI<sup>in</sup> Theresia Poleschovsky**  
als Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten

bestellt.

Anzumerken ist, dass mit Beschluss vom 20. Dezember 2021 die Oö. Landesregierung für die Dauer der Legislaturperiode

**Magdalena Reindl**  
als Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten

bestellt hat.

Mit 1. Jänner 2018 wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte außerdem zur Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt und mit dem Vorsitz des Oberösterreichischen Monitoringausschusses betraut.

In der Oö. Landesverwaltung, in den Landesmusikschulen, in den Kliniken der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH existieren diverse organisatorische Rahmenbedingungen. Es ist daher notwendig, dass die Funktion organisatorisch übergreifend angelegt ist, die jeweils differenzierten Gegebenheiten sind zu berücksichtigen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin sind organisatorisch der Direktion Personal, Abteilung Personal, in der Oö. Landesverwaltung zugeordnet. Die Zuständigkeit für den Landes- und Gemeindedienst umfasst nach der Zusammenlegung demnach nun über 50.000 Bedienstete.

Eine beträchtliche Anzahl von administrativen und organisatorischen Tätigkeiten fallen alleine aufgrund der Größe des Aufgabengebietes an. Zur Beratungstätigkeit kommen u. a. zusätzliche rechtliche Aufgaben, die rasch und kompetent abgewickelt werden müssen.

Administrativ wurde bis zur Übernahme der Bereiche Oö. Antidiskriminierungsstelle und Oö. Monitoringausschuss die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. die Geschäftsstelle durch das Sekretariat der Abteilung Personal mit 20 Wochenstunden mitbetreut.

Mit der Übernahme der neuen Aufgabenbereiche Oö. Antidiskriminierungsstelle und Oö. Monitoringausschuss wurde darüber hinaus eine vollbeschäftigte Assistentin zugeteilt. Mit der Zuständigkeit für die Bediensteten der Gemeinden und der Gemeindeverbände wurde nochmals personell aufgestockt.

Die Geschäftsstelle umfasst nun aktuell folgende personelle Ressourcen:

- Gleichbehandlungsbeauftragte / Leiterin Antidiskriminierungsstelle OÖ / Vorsitz Oö. Monitoringausschuss (40 Wochenstunden)
- Stellvertreterin Gleichbehandlungsbeauftragte (20 Wochenstunden)
- Jurist (20 Wochenstunden)
- Qualifizierte Sachbearbeiterin (40 Wochenstunden)
- Qualifizierte Sachbearbeiterin (20 Wochenstunden)



Gegebenenfalls erfolgt eine administrative Unterstützung durch das Sekretariat der Geschäftsführung der OÖ Gesundheitsholding GmbH.

Anlassbezogene Unterstützungsmöglichkeiten gibt es darüber hinaus durch das Referat Multimedia Services, das Referat Budget, Controlling und Sozialleistungen der Abteilung Personal sowie dem DTP-Center (Abteilung Presse).

Die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle – bis auf die Gleichbehandlungsbeauftragte – waren wie viele Landesbedienstete auch, monatelang dem Krisenstab zur Dienstleistung zugeteilt.

### 4.3 Gleichbehandlungskommission

Die Oö. Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 20. Dezember 2021 die Gleichbehandlungsbeauftragte sowie die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission für die Dauer der Legislaturperiode neu bestellt.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine wichtige Einrichtung zur faktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots und unterstützt die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

Im Berichtszeitraum fanden 12 Sitzungen der Gleichbehandlungskommission statt:

- 2018: 4 Sitzungen und 1 Sondersitzung
- 2019: 4 Sitzungen
- 2020: 3 Sitzungen (1 Sitzung wurde aufgrund von Corona abgesagt)

Covid-19 bedingt wurden einige Videositzungen abgehalten.





## Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission des Landes im Jahr 2022

Gleichbehandlungsbeauftragte		Stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte	
	<b>RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer</b>		<b>Magdalena Reindl</b>
Mitglieder der Gleichbehandlungskommission		Ersatzmitglieder	
	<b>Mag. Dr. Siegfried Nußbaumer</b> Direktion Personal		<b>Mag.<sup>a</sup> Julia Singer</b> Direktion Personal
	<b>Tanja Breinesberger</b> Büro Landeshauptmann-Stv. Dr. Manfred Haimbuchner		<b>Dipl.-Logop.<sup>in</sup> Renate Heitz</b> Direktion Soziales und Gesundheit
	<b>Mag.<sup>a</sup> Jutta Oberweger</b> OÖ Gesundheitsholding GmbH		<b>Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Manuela Stadler</b> OÖ Gesundheitsholding GmbH
	<b>FOI Theresia Poleschovsky</b> Landespersonalausschuss (bis 31.12.2021 Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten)		<b>Martina Unterscheider</b> Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf
	<b>Gerald Pötscher, MBA</b> Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Steyr		<b>Gertrude Wortner</b> Kepler Universitätsklinikum GmbH
	<b>Mag.<sup>a</sup> Elisabeth König</b> Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen		<b>Bruno Würleitner</b> Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen

**Die Frauenbeauftragten des Landes OÖ gehören  
der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme an.**

	<b>Dipl.-Päd.<sup>in</sup> Beate Zechmeister, MA</b> Frauenbeauftragte des Landes OÖ		<b>Sabine Brandstetter</b> Stv. Frauenbeauftragte des Landes OÖ
---	---	---	--

## 4.4 Kontaktfrauen

Die Kontaktfrauen beraten und unterstützen Bedienstete bei Anfragen, Wünschen und Beschwerden und nehmen Anregungen zu allen Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihren Wirkungsbereichen entgegen.

Im Berichtszeitraum waren folgende Bedienstete als Kontaktfrauen bestellt:

- **Barbara Efinger**, Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung
- **Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Manuela Stadler**, Zentralbetriebsrat OÖ Gesundheitsholding GmbH
- **Christa Wahl**, Bezirkshauptmannschaft Gmunden
- **Gertrude Wortner**, Kepler Universitätsklinikum GmbH
- **Dipl.-Päd.<sup>in</sup> Ing.<sup>in</sup> Martina Berger**, Landw. Berufs- und Fachschule Bergheim
- **Maria Theresia Draxler**, Anton Bruckner Privatuniversität
- **Eveline Karrer-Leeb**, Direktion Straßenbau und Verkehr
- **Barbara Perkles**, Landespflege- und Betreuungszentrum Schloss Gschwendt
- **Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Kleibel**, Kepler Universitätsklinikum GmbH



Die Funktion der Kontaktfrau ist gem. Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 auslaufend.

## 4.5 Anliegen, Beschwerden und Fälle

Die Vorgehensweise zur Erfassung der Anliegen, für die Statistik für den neuen Berichtszeitraum und ev. Anfragen des Oö. Landtags, etc. wurden – wie bereits im vergangenen Berichtszeitraum dargelegt – wie folgt vorgenommen.

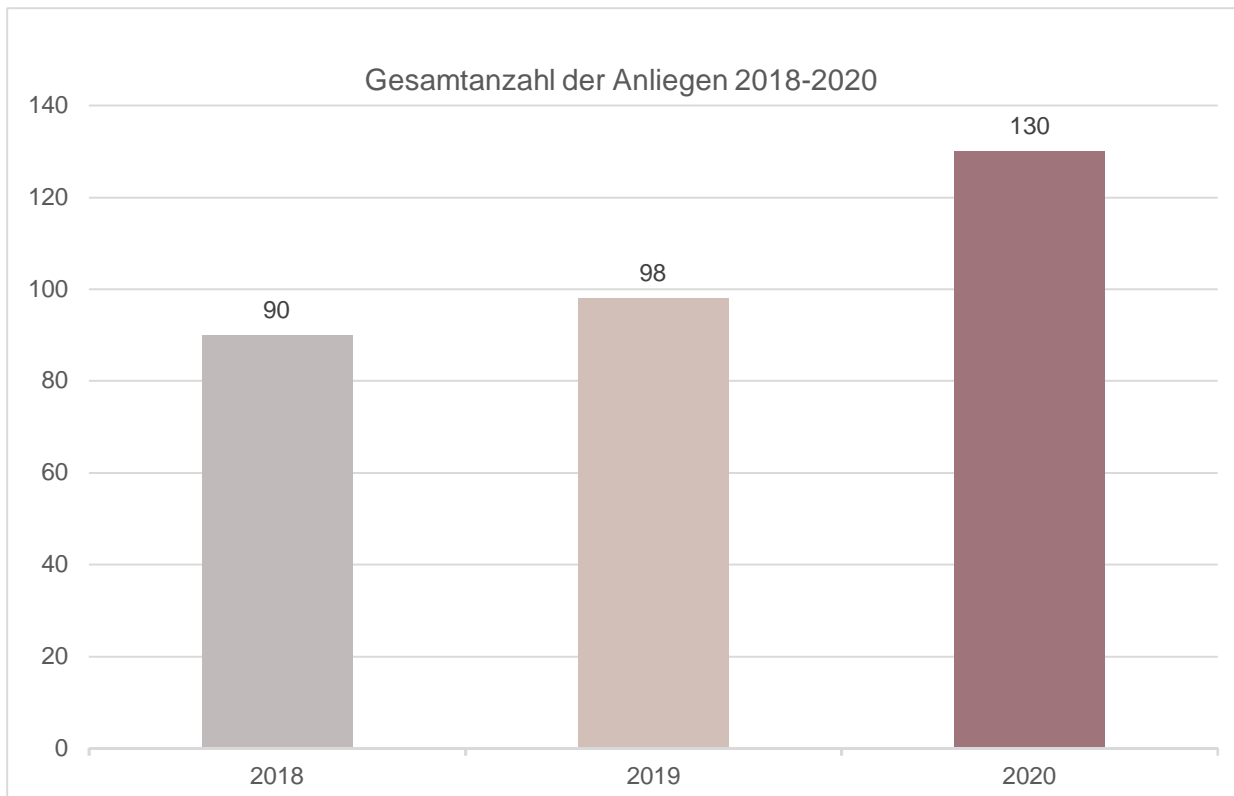
Es wurde wieder ein Anliegen bzw. eine Beschwerde einer Person trotz mehrfacher Kontaktaufnahme und Erledigung als eine Registrierung vorgenommen. Einfache telefonische Anfragen, Rückfragen bzw. Lösungsfindungen wurden nicht explizit registriert. Die Anliegen wurden persönlich, schriftlich oder telefonisch eingebracht, wobei im Jahr 2020 die persönliche Kontaktaufnahme Covid-19 bedingt stark eingeschränkt wurde.

Sämtliche Daten werden vertraulich behandelt. Nur einige wenige Bedienstete aus dem Team der Gleichbehandlung haben Zugriff auf diese Daten. Die Vertraulichkeit ist dem Team äußerst wichtig. Viele Beschwerden waren oft sehr komplex, sie nahmen sowohl fachlich wie auch zeitlich die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team in Anspruch. Oft bedurfte es einer äußerst intensiven und längerfristigen Betreuung und Beratung über mehrere Wochen, bis eine Lösung gefunden wurde.

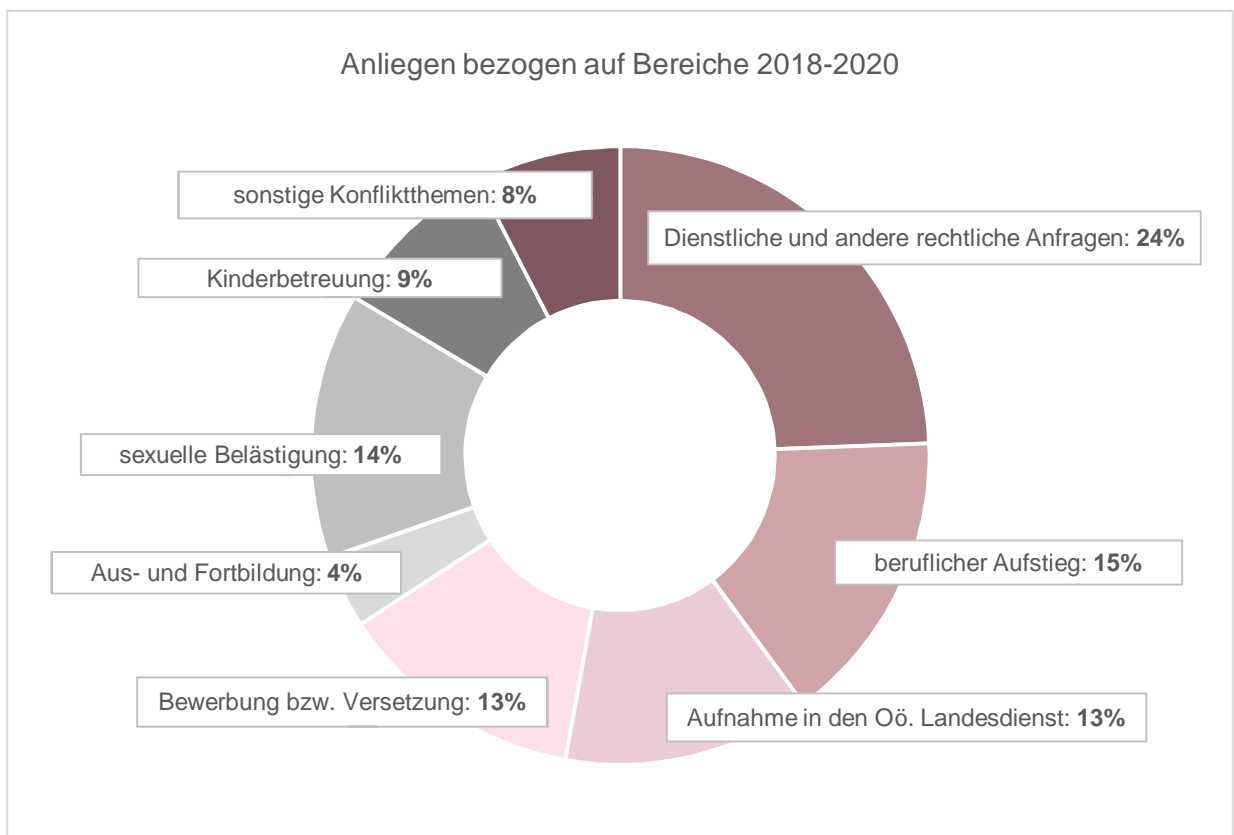
Im Landesdienst sind über 20.000 Bedienstete beschäftigt. In Relation dazu ist die Anzahl von Beschwerden, Anliegen und Fälle doch überschaubar. Viele Bedienstete holen Auskünfte ein und ersuchen um ein Beratungsgespräch. Der Informationsbedarf wird immer größer und Sensibilisierungsgespräche werden besonders oft angefragt.

Die Anliegen, Beschwerden und Fälle bezogen sich auf folgende Bereiche:

<b>Bereiche</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Gesamt</b>
dienstliche und andere rechtliche Anfragen	29	21	27	<b>77</b>
beruflicher Aufstieg	9	13	27	<b>49</b>
Bewerbung in den Oö. Landesdienst	9	14	18	<b>41</b>
interne Bewerbung bzw. Versetzung	14	14	15	<b>43</b>
Aus- und Fortbildung	5	1	6	<b>12</b>
sexuelle Belästigung	10	15	19	<b>44</b>
Kinderbetreuung	6	15	7	<b>28</b>
sonstige Konfliktthemen	8	5	11	<b>24</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>90</b>	<b>98</b>	<b>130</b>	<b>318</b>



Land OÖ, Abt. Personal, Daten: Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission



Land OÖ, Abt. Personal, Daten: Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

## 4.6 Themen

Es gab viele dienst- und besoldungsrechtliche Anfragen. Covid-19 Problematiken, Home-Office-Fragen und zwischenmenschliche Probleme waren zu lösen. Gerade in der Coronazeit waren wir oft mit Konfliktthemen von Bediensteten befasst. Wir versuchten gerade in dieser Zeit im Sinne des Servicegedankens Hilfestellungen zu leisten. Die zuständigen Konfliktberatungsstellen wurden zur weiteren Unterstützung vermittelt. Außerdem kamen Anfragen und Anliegen zu Bewerbungsangelegenheiten, zu interne und externe Auswahlverfahren und zum geschlechtergerechten Formulieren. Besonders fordernd waren die Beschwerden zum Thema „Sexuelle Belästigung“. Die dazu notwendigen Beratungs- und Informationsgespräche waren sehr intensiv.

### Thema „Sexuelle Belästigung“

Trotz Covid-19 und vorhergehender vieler Sensibilisierungsmaßnahmen kam es zu Vorfällen der sexuellen Belästigung unter den Bediensteten, welche uns gemeldet wurden. Im Hinblick auf die Belästigungsformen wurden eindeutig am häufigsten die verbalen Belästigungen, Blicke und Gesten genannt. Unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen gab es ebenfalls. Insgesamt konnte eine große Bandbreite an Formen und Schweregraden von sexueller Belästigung festgestellt werden. Oft handelte es sich nicht um einmalige, sondern um wiederholte Belästigungen durch ein und dieselbe Person. Das aufdringliche und teilweise demütigende Verhalten war nicht nur unerwünscht. Für die Betroffenen war das Verhalten belastend, erniedrigend und/oder beschämend.

Oftmals wurden auf ausdrücklichen Wunsch der betroffenen Person nur Beratungsgespräche durchgeführt; trotz Kenntnis der konkreten, teilweisen massiven Vorwürfe konnten keine Schritte gesetzt und Untersuchungen der Vorfälle eingeleitet werden. Betroffene Bedienstete ersuchten auch um anonyme Beratungen aus verschiedenen Gründen. In einigen Fällen wurden mit Erlaubnis der Betroffenen Maßnahmen eingeleitet und im Sinne der Opfer geregelt. Die beschuldigten Personen wurden bei der dienstrechtlich zuständigen Stelle gemeldet, um die Vorwürfe zu klären und eventuelle dienst- und disziplinarische Schritte einzuleiten und zu setzen. Ein Fall sexueller Belästigung endete in einem Strafverfahren mit einer gerichtlichen Verurteilung. Über Anfrage der zuständigen Führungskräfte fanden Aufklärungsgespräche und Sensibilisierungsvorträge in fast allen betroffenen Dienststellen statt.

Ausdrücklich ist darauf hinzuweisen, dass eine Aufarbeitung dieser Ereignisse und Beschwerden sehr oft eine große psychische Belastung für die Betroffenen bedeutet. Es bedarf bei der Aufklärung der Sachverhalte und bei der Unterstützung der betroffenen Landesbediensteten ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz und Empathie. Anzumerken ist auch, dass jedoch kein einziger Auftrag auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichbehandlungskommission herangetragen wurde.

### Thema „Dienstrecht“

In einigen Fällen wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte kontaktiert, um dienstrechtliche Regelungen abzuklären. Es erfolgte meist die Einbindung der zuständigen Bearbeiter:innen in den unterschiedlichen Personalstellen und -abteilungen im Oö. Landesdienst. Meist konnten Unklarheiten beseitigt werden bzw. an zuständige Stellen zur Bearbeitung weiterverwiesen werden.

### Thema „Kinderbetreuung“

Ein deutlicher Anstieg der Anliegen zum Thema Kinderbetreuung war zu verzeichnen. Gerade in der Coronazeit gab es zahlreiche Anfragen, die an die dafür verantwortlichen Einrichtungen weitergeleitet wurden. So auch die Interventionsanfragen bzgl. Zuweisung von Kindergarten- und Krabbelstubenplätzen.

Derzeit gibt es folgende Angebote zur Kinderbetreuung im Oö. Landesdienst:

#### Ganzjährige Betreuungsmöglichkeiten:

- Landeskindergarten Untere Donaulände
- Kinderbetreuung im KUK:
  - Betriebskindergarten Neuromed Campus
  - Tagesmütter am Med Campus
- Betriebliche Kinderbetreuung in der OÖG:
  - Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Steyr
  - Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Kirchdorf
  - Salzkammergut-Klinikum Gmunden
  - Salzkammergut-Klinikum Vöcklabruck
  - Klinikum Schärding
- Kinderbetreuung mit Betriebstagesmütter:
  - Klinikum Freistadt
- Kinderbetreuungseinrichtung:
  - Klinikum Rohrbach

#### Sommerkinderbetreuung:

- Landeskindergarten Untere Donaulände
- Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum Kirchdorf
- Salzkammergut-Klinikum Bad Ischl
- Salzkammergut-Klinikum Gmunden
- Salzkammergut-Klinikum Vöcklabruck
- Klinikum Rohrbach
- Klinikum Schärding

## Thema „Bewerbung“

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt ist dem Land Oberösterreich ein wichtiges, gesellschaftliches und unternehmerisches Anliegen. Egal in welchen Bereichen setzt der Dienstgeber eine Reihe von Maßnahmen, um eine dauerhafte und nachhaltig wirkende Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Die Karriereportale der Oö. Landesverwaltung, der OÖ Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH bieten hier umfassende Informationen für alle interessierten Personen zu modernen Arbeitszeitmodellen mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, Teilzeitarbeit und Karenzmanagement. Auch die zahlreichen Benefits wie z. B. die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungsangebote und die besonderen Leistungen der Kranken- und Unfallfürsorgeversicherung, etc. werden aufgezeigt. Die Bewerbungsprozesse werden in allen Bereichen qualitativ hochwertig durchgeführt. Bewerber:innen werden gut unterstützt und informiert. Nach wie vor erfolgt eine Teilnahme an Karrieremessen. Neben der Veröffentlichung von Stellenangeboten und Jobmöglichkeiten wird durch diese Maßnahmen auf das Land Oberösterreich als moderner Arbeitgeber aufmerksam gemacht. Das Land Oberösterreich wird – egal ob in der Landesverwaltung, in den Kliniken oder in Schulen, etc. – als innovativer Arbeitgeber mit Blick auf die Zukunft beworben. Gleichbehandlung und Gleichstellung, Chancengleichheit und auch die Diversität spielen eine wesentliche Rolle.

Wieder wurden im Berichtszeitraum Beschwerden von interessierten Personen eingebracht, die ihr Geschlecht nicht angeben wollten. Bewerbungen konnten nicht durchgeführt werden bzw. konnte der Bewerbungsvorgang nicht abgeschlossen werden. Hier wurde reagiert und Möglichkeiten geschaffen. Hier wurden in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlung Lösungen für die Bewerbung ermöglicht. Die meist telefonischen Anfragen zu den Themen Bewerbung und Postennachbesetzung betrafen vor allem Bewerbungschancen und Teilzeitmöglichkeiten für ausgeschriebene Führungspositionen. Besonders zu erwähnen sind jene internen Anfragen – sowohl in der Landesverwaltung, aber auch in den Kliniken und Schulen – nach entsprechenden freien Stellen in Teilzeit nach der Rückkehr vom Karenzurlaub. Diese Fragen tauchten oftmals auf und brachten manche Probleme, die es zu lösen galt. Je nach Art des Anliegens zu diesem Thema erfolgte eine Prüfung der Zuständigkeit. In Folge wurde Rücksprache mit der jeweiligen Fachabteilung gehalten und dementsprechend wurden die verschiedenen und notwendigen Maßnahmen ergriffen. Dazu wurde entweder Einsicht in Gesprächsvermerke und in Bewerbungsunterlagen genommen oder mit der jeweiligen Personalabteilung das Anliegen abgeklärt. Meist konnte eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden.

## Thema „Bewertung des Dienstpostens“

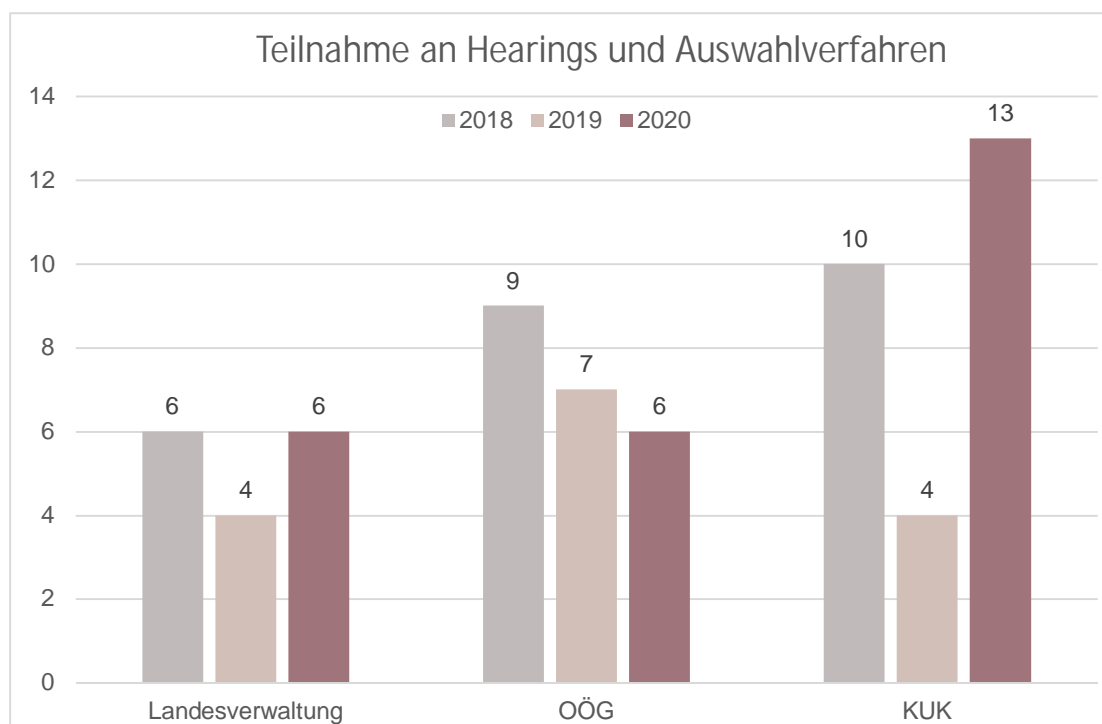
Betreffend Dienstpostenbewertung wurden Anliegen an die Gleichbehandlung herangetragen. Alle Fälle, wo ein offizieller Auftrag zur Überprüfung der Ungleichbehandlung bzw. eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vermutet wurde, fanden mit den einzelnen zuständigen Personalstellen Prüfungen des Sachverhalts statt. Bei keiner einzigen Beschwerde konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt werden.

## Thema „Sonstige Konfliktthemen“

Bedienstete waren auch während Corona mit Konflikten am Arbeitsplatz konfrontiert. Der Zusammenhalt im Team hat mancherorts darunter gelitten. Konfliktsituationen im Corona-Arbeitsalltag entstanden. Jene Anliegen, für welche die Gleichbehandlung nicht zuständig war, wurden an die unterstützenden Stellen verwiesen. Unser Team hat versucht - ohne die Kompetenzen zu überschreiten – zu vermitteln.

### 4.7 Auswahlverfahren für Leitungspositionen

Die Vertreter:innen der Gleichbehandlung nahmen an etlichen Verfahren teil. Je nach verfügbaren Zeit- bzw. Personalressourcen unterstützten auch Kommissionsmitglieder durch die Teilnahme an diversen Auswahlverfahren. Damit wurde die Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter im Auswahlprozess sichergestellt.



Land OÖ, Abt. Personal, Daten: Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission



## 4.8 Jour-Fixe mit Führungskräften

Im vorliegenden Berichtszeitraum wurden bis zu Beginn der Covid-19 Krise jährlich in allen Bereichen Gespräche mit den Führungskräften geführt. Neben den unterschiedlichen Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsthemen wie Ausgewogenheit der Geschlechter in verschiedenen Funktionsgruppen, geschlechtergerechtes Formulieren, etc. wurden vor allem problematische und sensible Angelegenheiten besprochen. Es wird laufend versucht, die Abstimmungstermine mit den Bezirkshauptfrauen und Bezirkshauptmännern, den verantwortlichen Direktor:innen und Abteilungsleiter:innen wieder aufzunehmen und fortzuführen.

## 4.9 Betreuung von Studierenden an Fachhochschulen

Es wurden im Berichtszeitraum sieben Studierende der Fachhochschulen Linz, Innsbruck und Graz und der Johannes Kepler Universität Linz begleitet. Die Studierenden wurden bei ihren (Masterarbeiten) Abschlussarbeiten zu Themen der Frauenförderung und der Geschlechterdiskriminierung unterstützt.

## 4.10 Beiträge und Vorträge

- Zeitungsinterviews
- Berichte zu Gleichbehandlungsthemen in der LPA-Zeitung
- Vorträge bei Informationsveranstaltungen zum Thema „Sexuelle Belästigung“  
Etliche Referate betreffend die Themen „Gleichbehandlung und Gleichstellung“  
an den verschiedenen Bezirkshauptmannschaften und Landesmusikschulen
- Vortrag beim Österreichischen Pflegeforum im Kepler Universitätsklinikum
- Lehrlingsseminare und Teilnahme an einzelnen Einführungstagen für die Lehrlinge  
im Oö. Landesdienst inkl. der OÖ Gesundheitsholding und der Kepler-Universitätsklinikum GmbH
- Vorträge und Führungen zur Ausstellung „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“  
an interessierte Bedienstete im Landesdienstleistungszentrum, im Schlossmuseum Linz, in den Bezirkshauptmannschaften, den drei Magistraten, in den Kliniken der Oberösterreichischen Gesundheitsholding, an Oö. Schulen und auf Anfrage bei der Raiffeisenlandesbank, Volksbank und der Sparkasse Oberösterreich.
- Veranstaltung 25 Jahre Gleichbehandlungsgesetz (abgesagt)

## 4.11 Ausstellungen



(Quelle: @Wrangler, alexkich, AnettSeidler, nikolam - stock.adobe.com, Land OÖ)

### Ausstellung 2018

Am 8. März 2018 wurde die Ausstellung „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“ im Landesdienstleistungszentrum eröffnet. Die Kuratorin der Ausstellung RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer wurde durch ihre Kollegin Petra Stecher unterstützt.

Die Ausstellung war eine Zeitreise durch die Geschichte mit speziellem Blickwinkel auf besondere weibliche Bedienstete. Frauen mit ihren Werdegängen – auch in der Politik – wurden dargestellt. Ausschnitte aus dem beruflichen Alltag, die Karrierewege in den unterschiedlichen Berufen, aber auch heute Unvorstellbares, Kuriositäten und Unterhaltsames wurden präsentiert. Maßgebliche gesetzliche Änderungen wurden aufgezeigt.





## 100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst

Am 8. März, dem Weltfrauentag, wurde die kleine, aber feine Zeitreise der Gleichstellungsbeauftragten und Kuratorin der Ausstellung Heidi Bräuer und ihrer Kollegin Petra Stecher im Dienstleistungszentrum eröffnet.

## Frauenzeitreise

17. März 2018



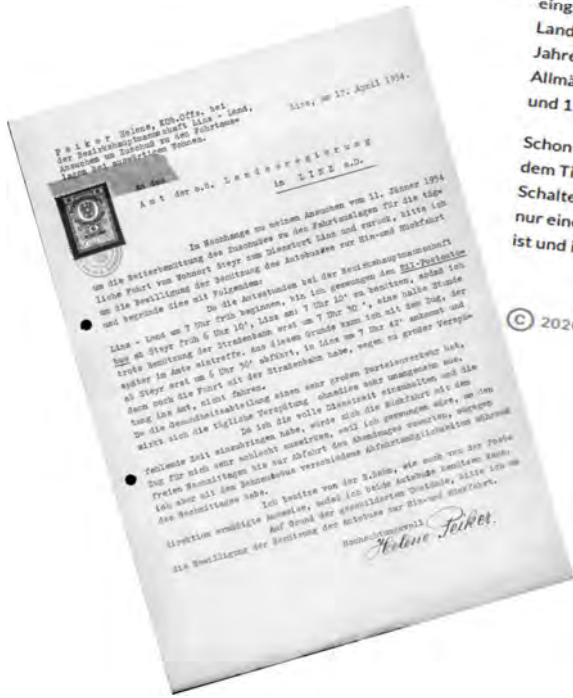
Beatrix Eypeltauer war Staatssekretärin  
Bild: Weibold

OöNachrichten

Es ist eine Reise in Abgründe, von denen man kaum glauben möchte, dass sie vor 30 oder 40 Jahren noch möglich waren. Zwar wurden Frauen im Landesdienst nach dem Ersten Weltkrieg häufiger, aber der Zwangsölibat für Beamtinnen führte für verheiratete Beamtinnen automatisch zum Verlust der Arbeit. Und die im Dienst verbliebenen, hatten es nicht leicht, wenn man die schriftlich vorgebrachte Beschwerde eines Klienten liest: "Was sind denn das für Zustände, dass ich für verheiratete Frauen bis in die 1980er Jahre noch nicht vorgesehen war, und andere, fast unglaubliche Dokumente wieder in kündbare rückverwandelt werden, und andere, fast unglaubliche Dokumente männlicher Arroganz. Die spätere Staatssekretärin Beatrix Eypeltauer wollte sich das nicht gefallen lassen: "Ich bin zum Leiter der Personalabteilung gegangen", liest man in der Ausstellung, "und der hat gesagt: Schau S; Frau Kollegin, lassen Sie sich scheiden, wir pragmatisieren Sie, und dann können Sie ja wieder heiraten." Darauf antwortete Frau Eypeltauer zwar recht schlagfertig, aber vorerst erfolglos: "Das wird mein Mann nicht tun, weil der sich nicht sicher ist, ob ich ihn noch einmal nehmen würde."

Die Ausstellung ist die Dokumentation einer Erfolgsgeschichte: Im Ersten Weltkrieg, der auch im öffentlichen Dienst zu einer sprunghaften Zunahme der Frauenbeschäftigung geführt hatte, waren manche Diskriminierungen gelockert worden. 1918 wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Es gab die ersten Ärztinnen, Juristinnen und Mandatarinnen in Nationalrat und Landtag. Der Landesdienst wurde immer mehr zum "Frauendienst". Waren in den 1980er Jahren etwa die Hälfte der Landesbediensteten Frauen, so sind es heute bereits zwei Drittel. Allmählich gab es auch Leiterinnen, Direktorinnen, Landesrätinnen, Präsidentinnen, Primariae und 1997 auch die erste "Bezirkshauptfrau": Anfangs war das ein eher missverständlicher Titel.

Schon viel früher war Beatrix Eypeltauer Staatssekretärin geworden. Viel Freude hatte sie mit dem Titel nicht, wenn sie mithören musste, wie ihr Büroleiter für sie etwas abholte und der Schalterbeamte sagte: "Da ist ein Magister X mit seiner Sekretärin." Eine Ausstellung, die nicht nur eine hundertjährige Kampf- und Erfolgsgeschichte dokumentiert, sondern sehr gut gemacht ist und immer wieder auch zum Schmunzeln Anlass gibt.



© 2020

OöNachrichten  
Alle Rechte vorbehalten.

30. Juli 2020

30.10.2006-27.10.2009  
28.10.2006-29.10.2015  
ab 29.10.2013

Erste Präsidentin des Nationalrates, SPÖ  
Erste Präsidentin des Nationalrates, SPÖ  
Erste Präsidentin des Nationalrates, SPÖ

**1992**  
Büro für Frauenfragen  
Brigitte Lohnecker - Leiterin des neu gegründeten Büros für Frauenfragen des Landes Oö

**1993**  
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) Vertragslandesgesetz des Landes Oö ist bereits seit dem großräumlichen Zerschlagen des Dienstleistungssektors, aufgrund der all-Länder Oö vom 19.12.1992  
Förderprogramm für Frauen im Oö. Landesdienst: Anpassung des Gleichbehandlungsrechtes an EG-Recht und die Transformation der UN-Konvention

**1994**  
§ Ein weiterer Meilenstein im Oö. Landesdienst:  
Verabschiedung des Landesgesetzes am 03.11.1994 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Oö. Landesdienst (Oö. L-GBG).

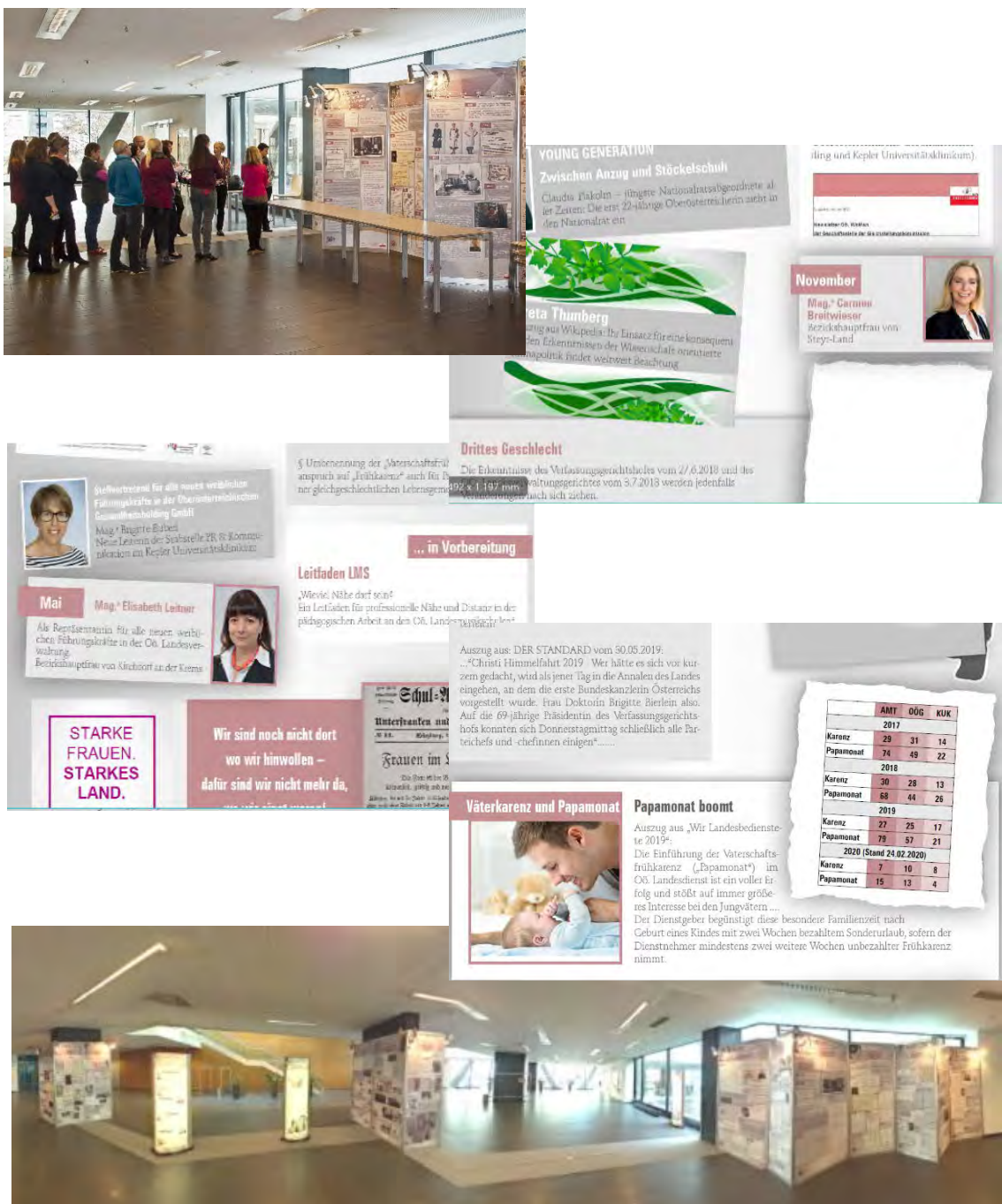
Kepler Universitäts Klinikum  
gespag  
Land OBERÖSTERREICH



## Ausstellung 2020

Aufgrund des Jubiläums „25 Jahre Gleichbehandlung und Gleichbehandlungsgesetz im Oö. Landesdienst“ wurde die Ausstellung „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“ aus dem Jahr 2018 mit Beiträgen, Neuigkeiten und gesetzlichen Änderungen von den Jahren 2018, 2019 und 2020 ergänzt und erweitert.

Ausgewählte Karrieren aktueller Frauen aus dem Oö. Landesdienst wurden von Heidemarie Bräuer wieder vor den Vorhang geholt und in die Ausstellung integriert. Der Weg zur Gleichstellung aller Geschlechter wird weiterverfolgt und gezeigt.



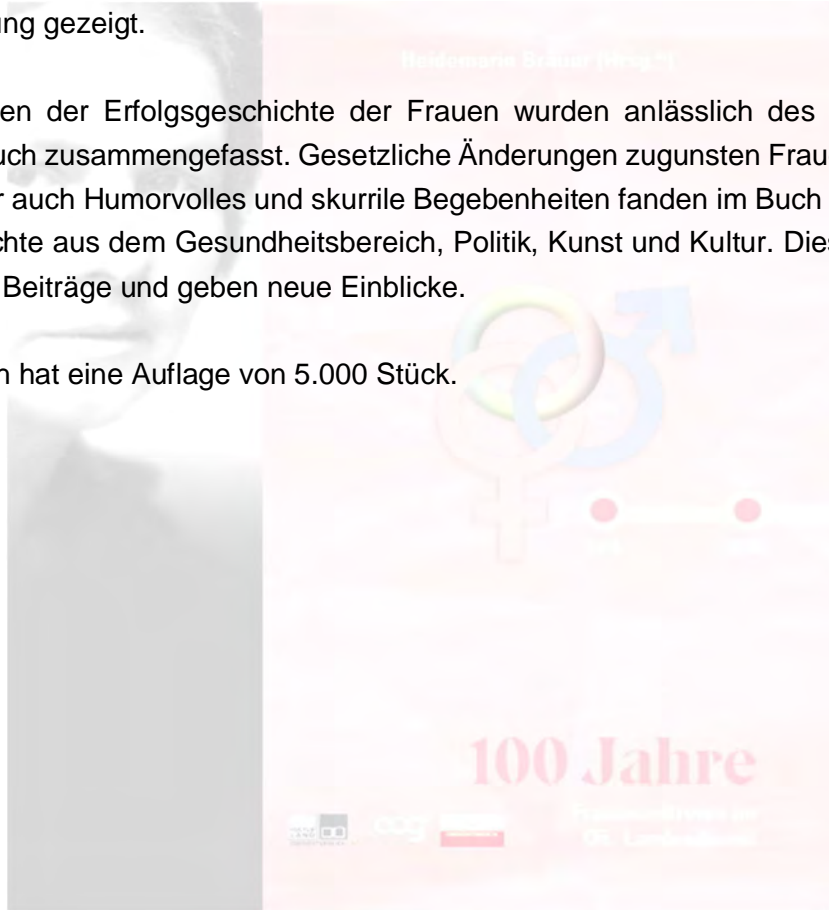
## 4.12 Publikationen

### Festschrift „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“

Im Jahr 2020 wurde „25 Jahre Oö. Gleichbehandlungsgesetz“ im Oö. Landesdienst gefeiert. Bereits zum Republikjubiläum 2018 wurde von der Gleichbehandlungsbeauftragten eine Zeitreise durch 100 Jahre Frauenarbeit im Oö. Landesdienst in Form einer Ausstellung gezeigt.

Die Fakten der Erfolgsgeschichte der Frauen wurden anlässlich des Jubiläums in einem Buch zusammengefasst. Gesetzliche Änderungen zugunsten Frauen und Familien, aber auch Humorvolles und skurrile Begebenheiten fanden im Buch ebenso Platz wie Berichte aus dem Gesundheitsbereich, Politik, Kunst und Kultur. Diese unterstreichen die Beiträge und geben neue Einblicke.

Das Buch hat eine Auflage von 5.000 Stück.



## Projekte und Infobroschüren zu Themen in der Gleichbehandlung

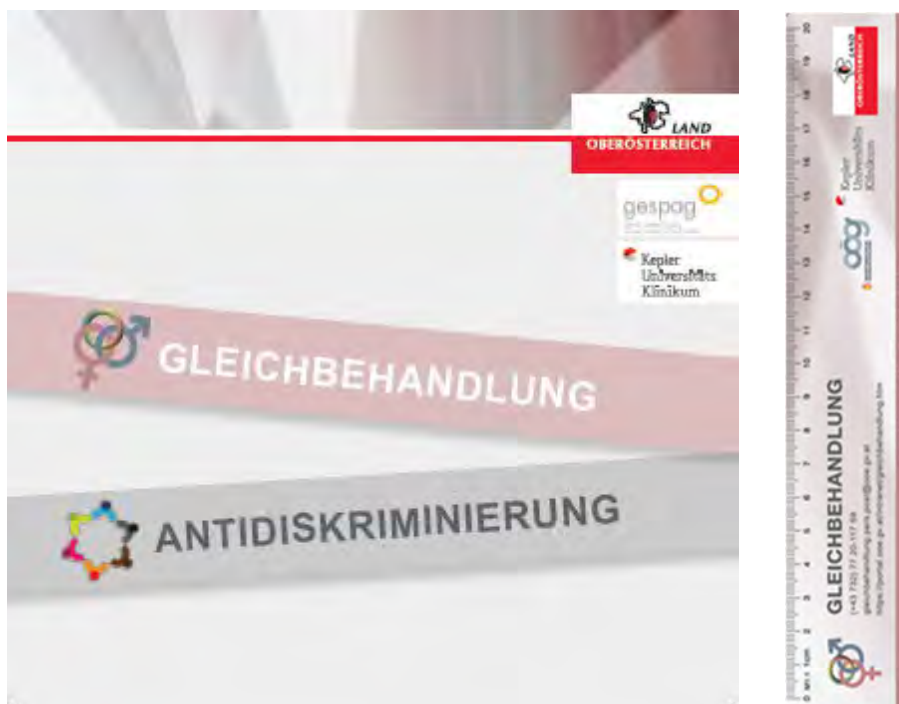
- Leitfaden „Für ein respektvolles Miteinander“



- Informationsbroschüre zum Thema sprachliche Gleichbehandlung



- Sonstige Materialien



## 4.13 Newsletter „Oö. WoMan“

Anlassbezogen erscheint der Newsletter mit Themen, Informationen und Neuigkeiten aus der Gleichbehandlung. Anmeldung für den Newsletter unter:

<https://portal.ooe.gv.at/intranet/90536.htm>



## 4.14 Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops

In Zusammenarbeit mit der Lehrlingsausbildung im Oö. Landesdienst wurden die halbtägigen Seminare „Stopp, so nicht“ und „Souverän durch die Lehre“ bis zu Beginn der Krise abgehalten.

Die Seminare werden nun wieder laufend angeboten.

## 4.15 Teilnahme an Konferenzen und Sitzungen

- 2018 Jährliche Konferenz der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbeauftragten in Rust, Burgenland
- 2019 Jährliche Konferenz der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbeauftragten in St. Pölten, Niederösterreich
- 2020 Jährliche Konferenz der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbeauftragten – wegen Covid abgesagt
- Regelmäßige Sitzungen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, Regionalbüro für Oberösterreich; ARGE Ost Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten von Niederösterreich, Steiermark, Burgenland und Wien, Abstimmungstreffen mit anderen Gleichbehandlungsbeauftragten der Statutarstädte, etc.



## 4.16 Mitarbeit an sonstigen Projekten

### – Mitwirkung in der Steuerungsgruppe der Oö. Landesmusikschulen

Die Erstellung eines Leitfadens für professionelle Nähe und Distanz in der pädagogischen Arbeit an den Oö. Landesmusikschulen war notwendig und wurde von der Leitung der Oö. Landesmusikschulen initiiert.



### – Mitarbeit im Autonomen Frauenzentrum am Präventions- und Schutzkonzept für den Sport in Oberösterreich zum Thema „100 % Sicherheit im Sport“

Aufgrund von Vorfällen der sexuellen Belästigung im Sportbereich wurde der Arbeitskreis ins Leben gerufen. Um Mitarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Antidiskriminierungsbeauftragten wurde ausdrücklich ersucht.



## 5 Personalstrukturdaten

### 5.1 Allgemeines, Ausgangsbasis

Die Datenerhebung für den Bericht 2018-2020 erfolgte durch die Abteilung Trends und Innovation beim Amt der Oö. Landesregierung, der Direktion Personal, der Personaldirektion der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und des Geschäftsbereiches Personal und Organisation der Kepler Universitätsklinikum GmbH. Es wurden die Personaldaten der Jahre 2018, 2019 und 2020 jeweils zum Stichtag 31. Dezember der Berichtsjahre herangezogen.

Der Bereich Landesverwaltung umfasst die Allgemeine Verwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften, Pflege- und Betreuungseinrichtungen bis zur Ausgliederung, Kultureinrichtungen, Heime, Verwaltungspersonal in Berufsschulen, etc. Die Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH inkl. der Kepler Universitätsklinikum GmbH (KUK) enthält alle zugehörigen Kliniken. In den Datenauswertungen sind keine ausgegliederten Bereiche erfasst. (z. B.: Eurothermen Resorts, KFL, LIG, TOG usw.)

Aufgrund der inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der verschiedenen Organisationsbereiche erfolgt eine bereichsspezifische Darstellung nach:

- Landesverwaltung
- Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (OÖG)
- Kepler Universitätsklinikum GmbH (KUK)
- Landesmusikschulen (LMS):

Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen (LWBFS) - Das Oö. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz 1988 (Oö. LLDHG 1988) brachte 2019 eine Änderung über die Zuständigkeit bei der Gleichbehandlung. Dementsprechend wurden die Daten ausgewertet.

Die Zuordnung einer Person zur entsprechenden Funktionsgruppe erfolgt über die, in der Management-Informationssystem Datenbank (MIS) beim Dienstposten eingetragene Verwendungsgruppe.

Ebenfalls wurde für die Darstellung der erhobenen Daten eine Einteilung nach den folgenden Funktionsgruppen getroffen:

Funktionsgruppe (FG)	Bezeichnung	Gehaltsschema (LD)
FG 01	Top-Management	LD 1-5
FG 02	Gehobenes Management / Expert:innen	LD 6-10
FG 03	Mittleres Management / Referent:innen	LD 11-15
FG 04	Bearbeiter / Fachdienst	LD 16-20
FG 05	Unterstützendes Personal	LD 21-25

Es wird zudem auf die Oö. Einreichungsverordnung 2005 (Oö. EV 2005), LGBl.Nr. 104/2005 i.d.j.g.F. verwiesen:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=20000378&FassungVom=2017-12-31>

## 5.2 Gesamtzahl, Bereiche

### Gesamtüberblick der Frauen und Männer im Oö. Landesdienst:

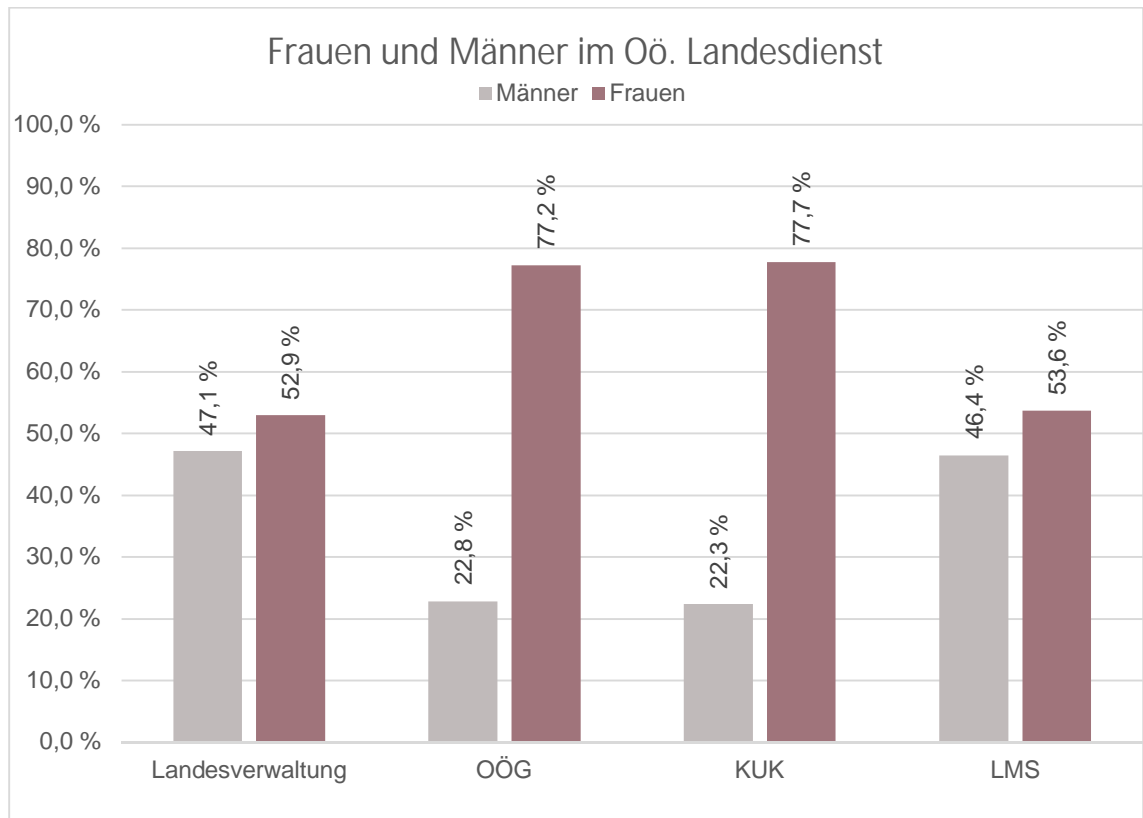
Bereich	Anzahl			Anteil	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Landesverwaltung	4.260	3.798	8.058	52,9%	47,1%
OÖ Gesundheitsholding GmbH	6.641	1.958	8.599	77,2%	22,8%
Kepler Universitätsklinikum GmbH	3.554	1.020	4.574	77,7%	22,3%
Landesmusikschulen	766	663	1.429	53,6%	46,4%
<b>Insgesamt</b>	<b>15.221</b>	<b>7.439</b>	<b>22.660</b>	<b>67,2%</b>	<b>32,8%</b>

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand 31.12.2020

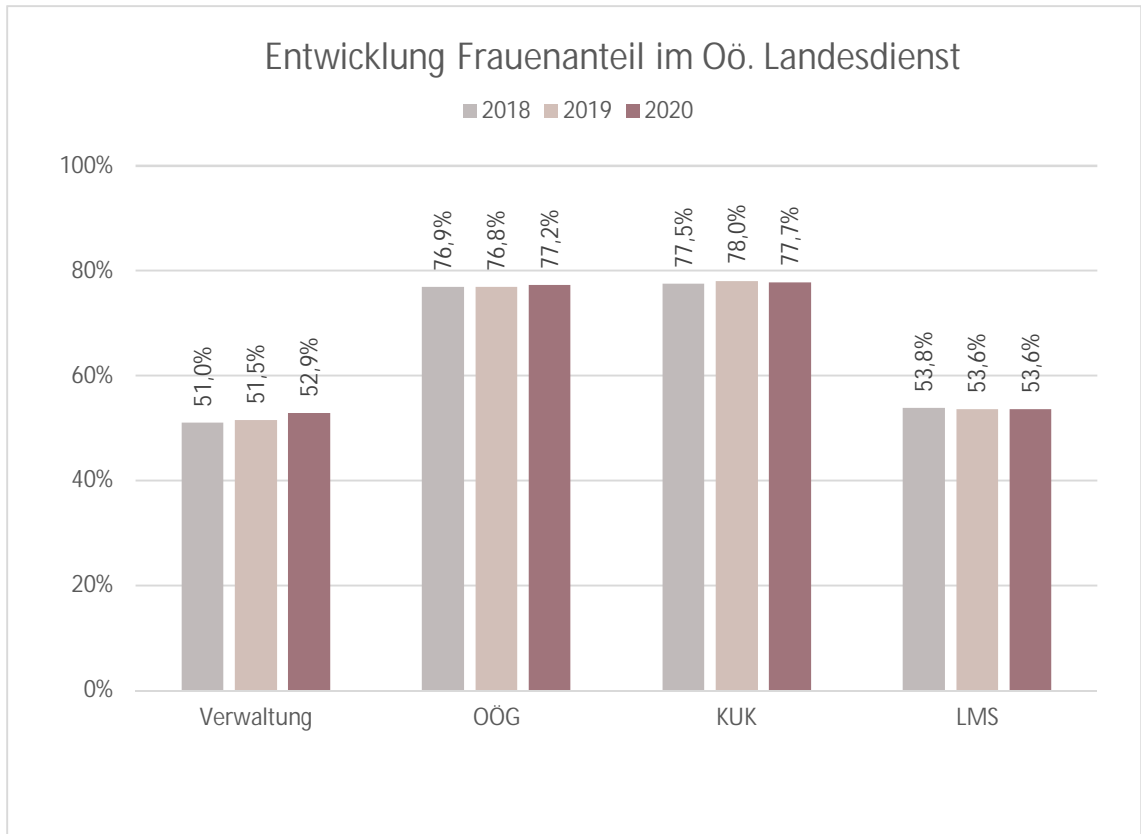
### Gesamtüberblick der Beamtinnen und Beamten im Oö. Landesdienst:

Bereich	Anzahl			Anteil	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Landesverwaltung	815	1.279	2.094	38,9%	61,1%
OÖ Gesundheitsholding GmbH	75	80	155	48,4%	51,6%
Kepler Universitätsklinikum GmbH	31	48	79	39,2%	60,8%
Landesmusikschulen	4	0	4	100,0%	0,0%
<b>Insgesamt</b>	<b>925</b>	<b>1.407</b>	<b>2.332</b>	<b>39,7%</b>	<b>60,3%</b>

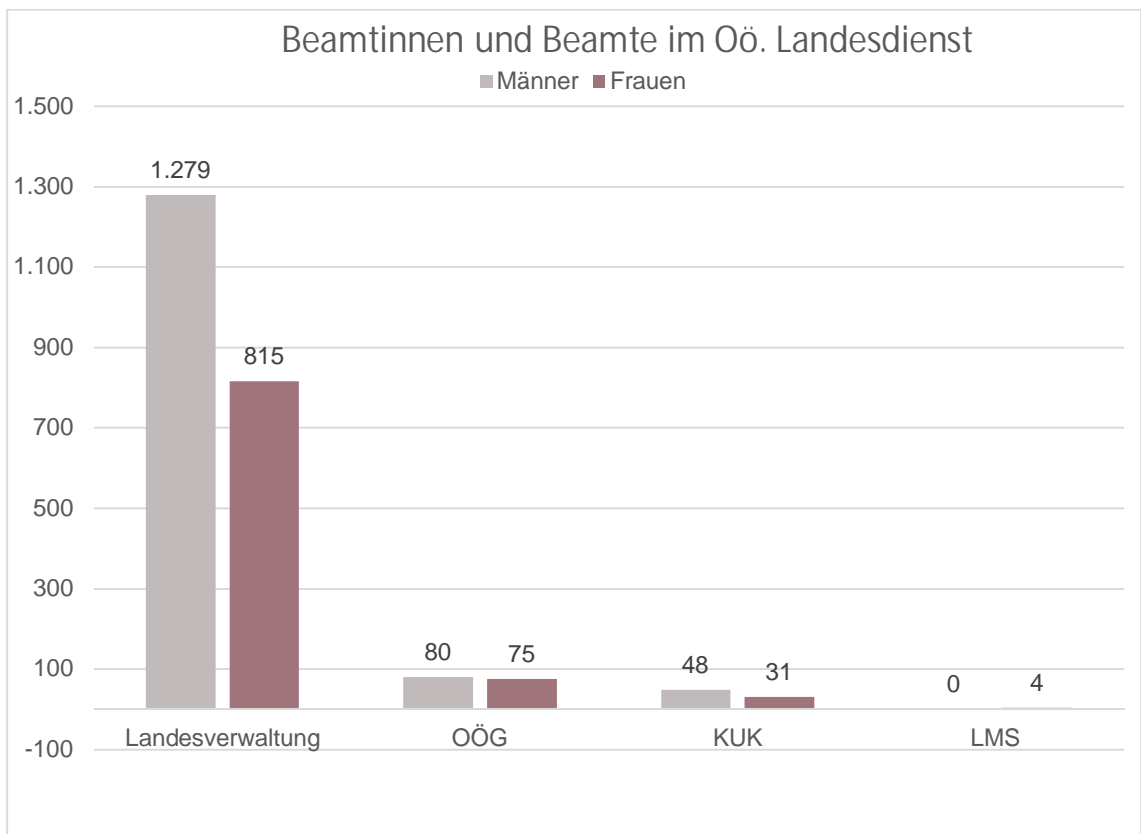
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand 31.12.2020



Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

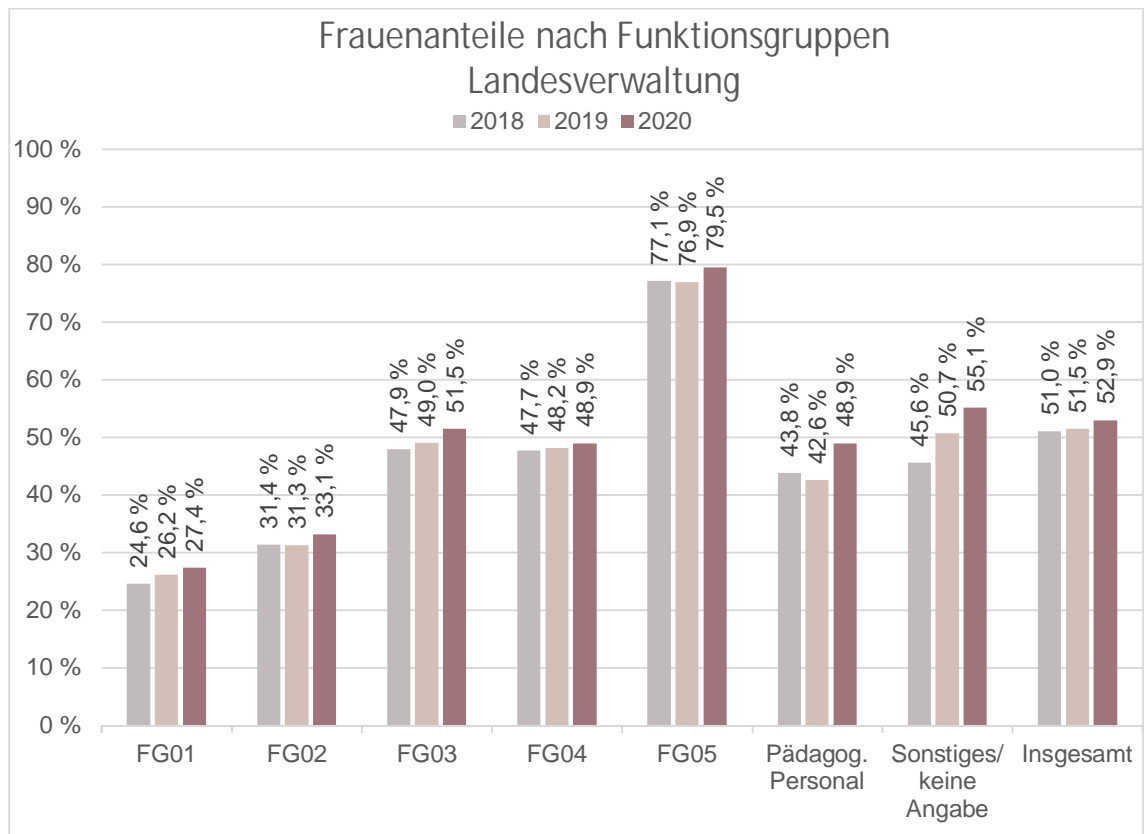


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

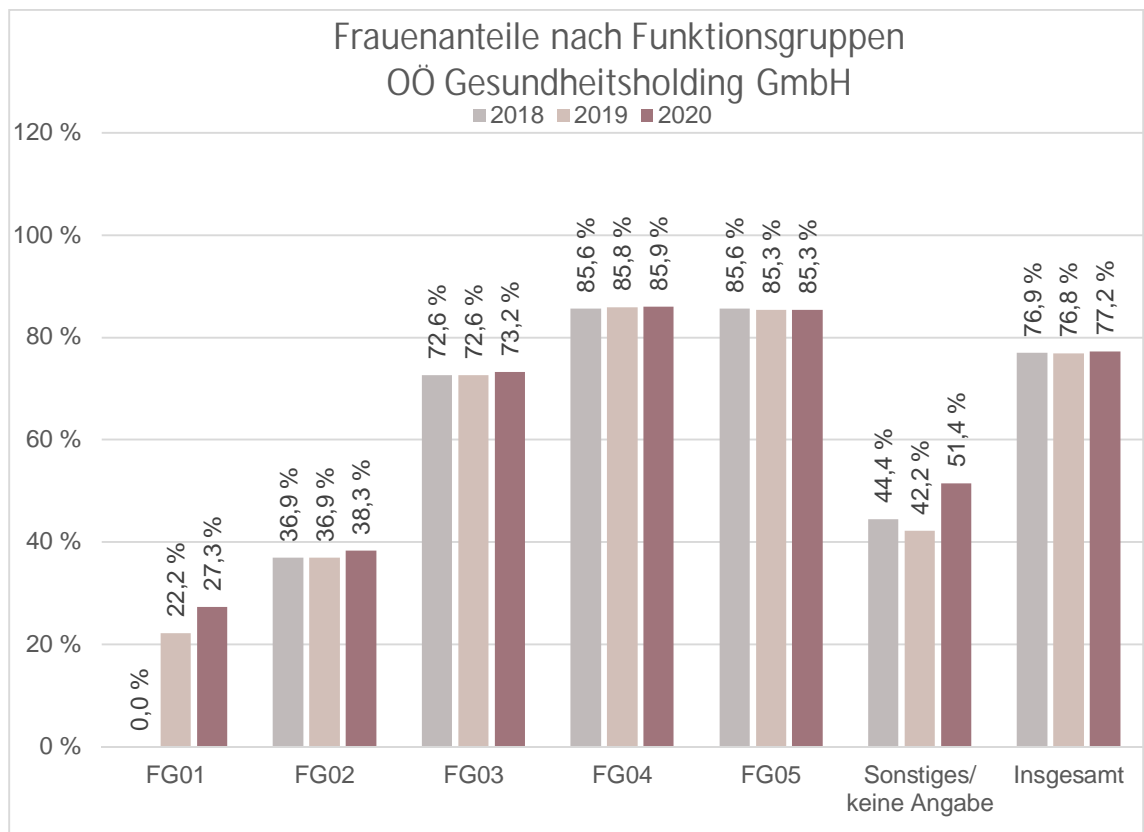


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

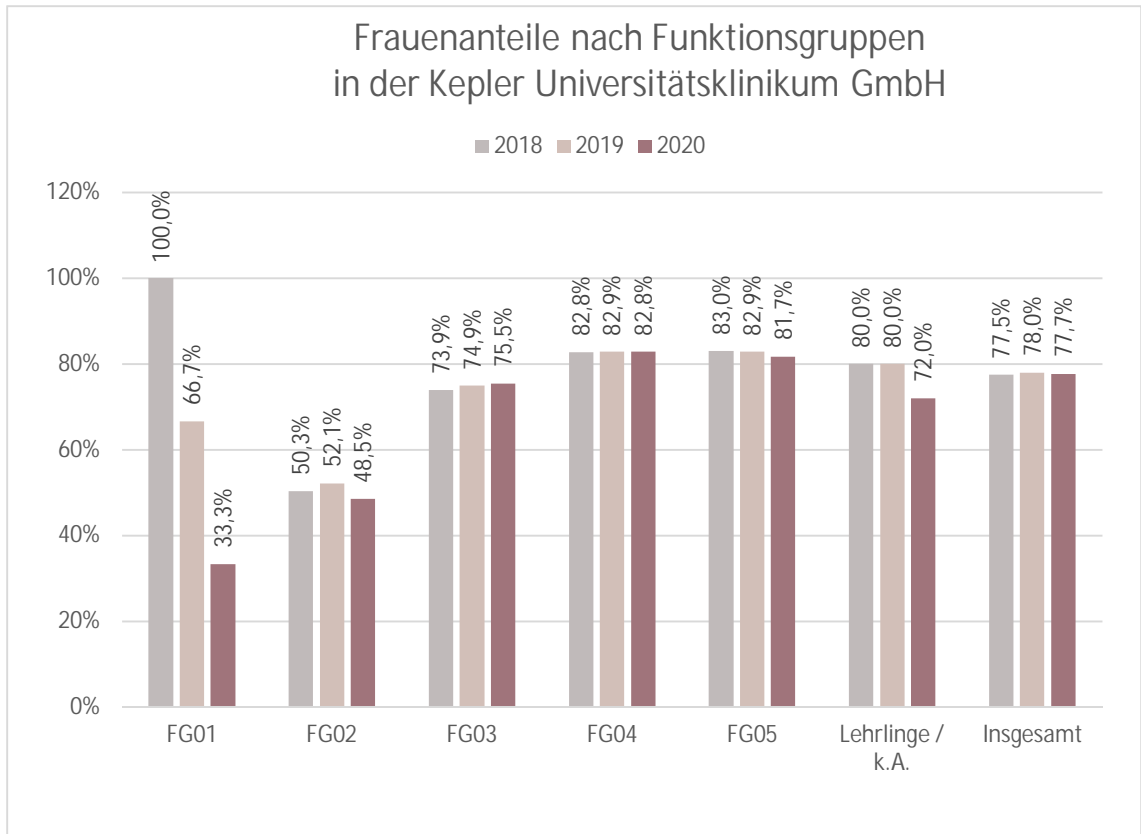
## 5.3 Verwendungen



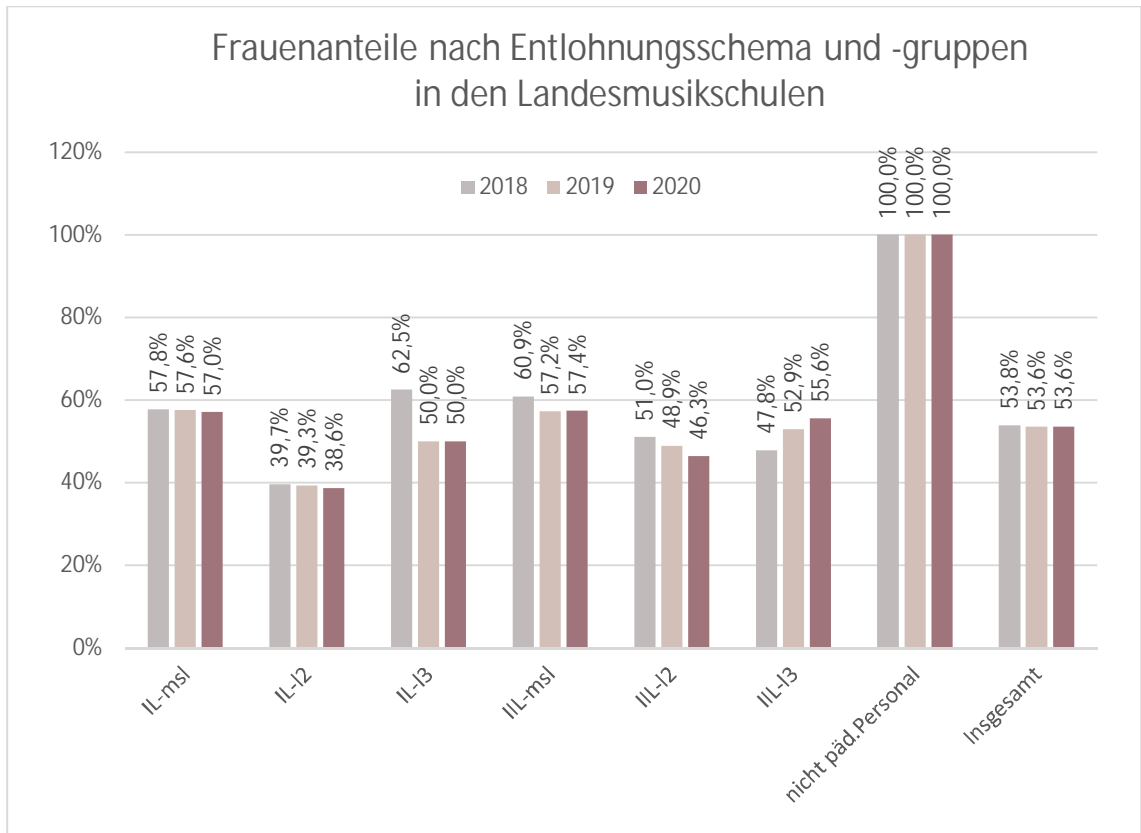
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

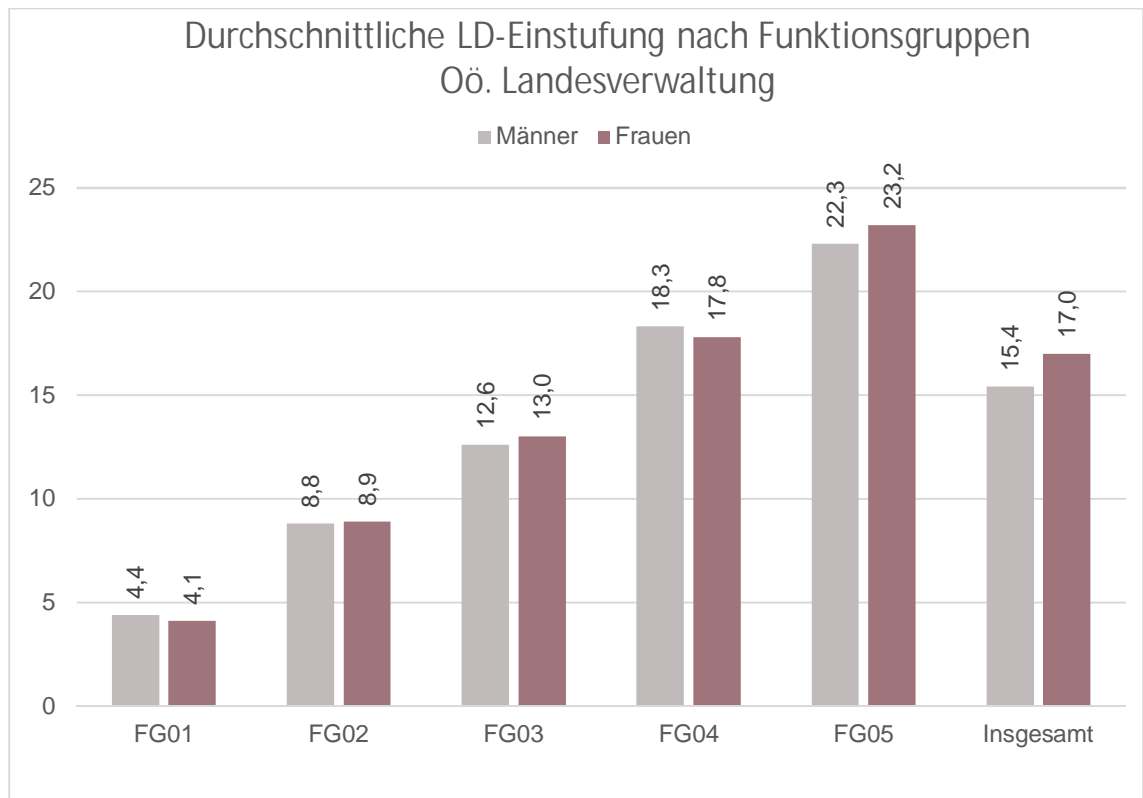


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



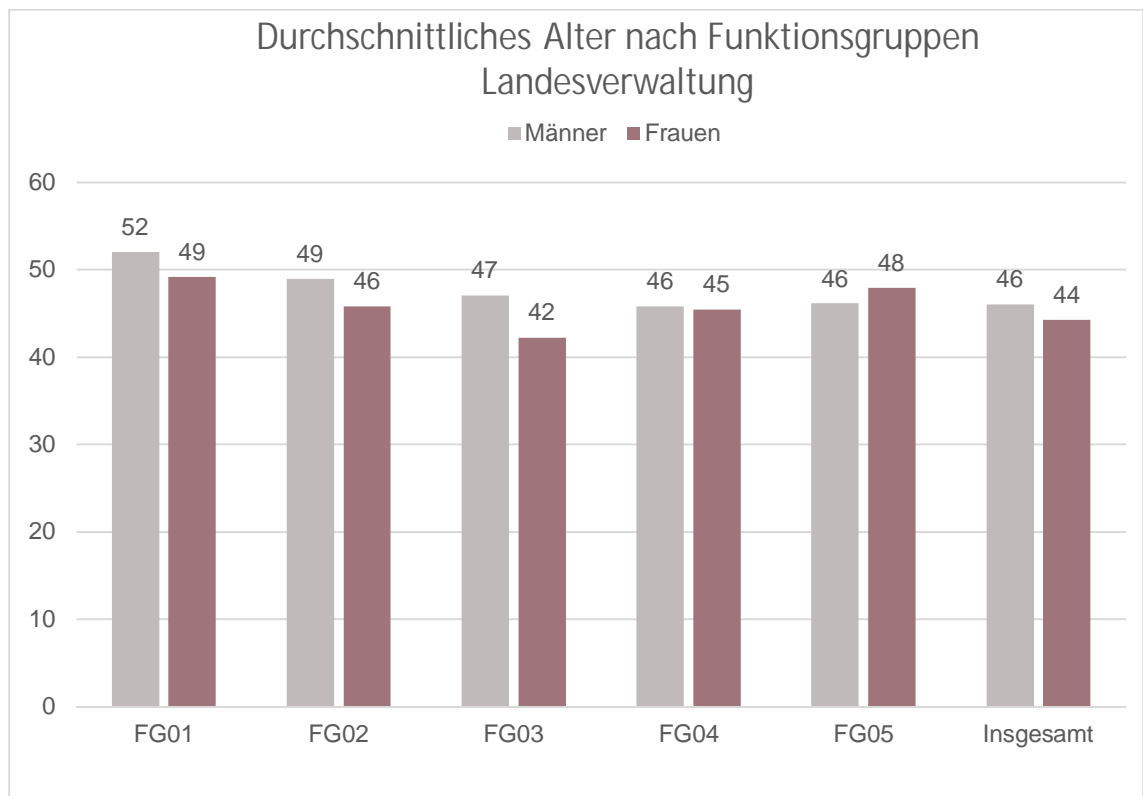
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

## 5.4 Entlohnung



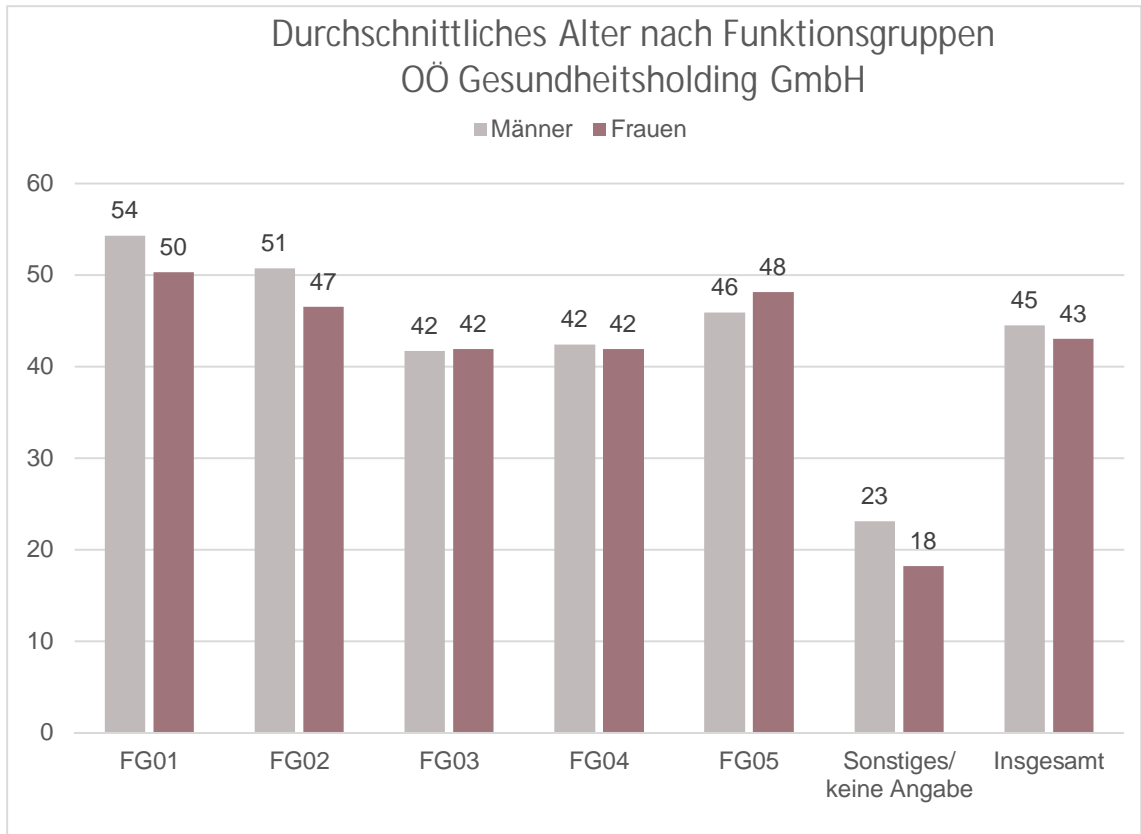
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

## 5.5 Altersstruktur

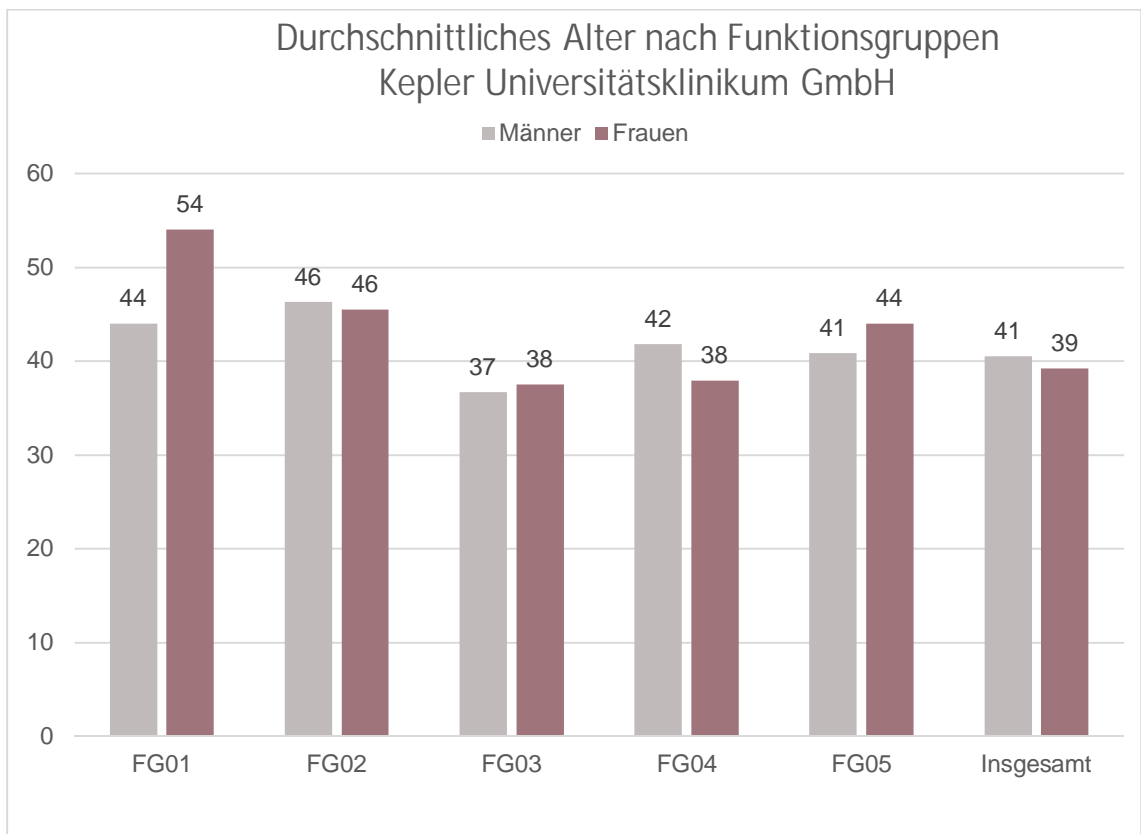


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

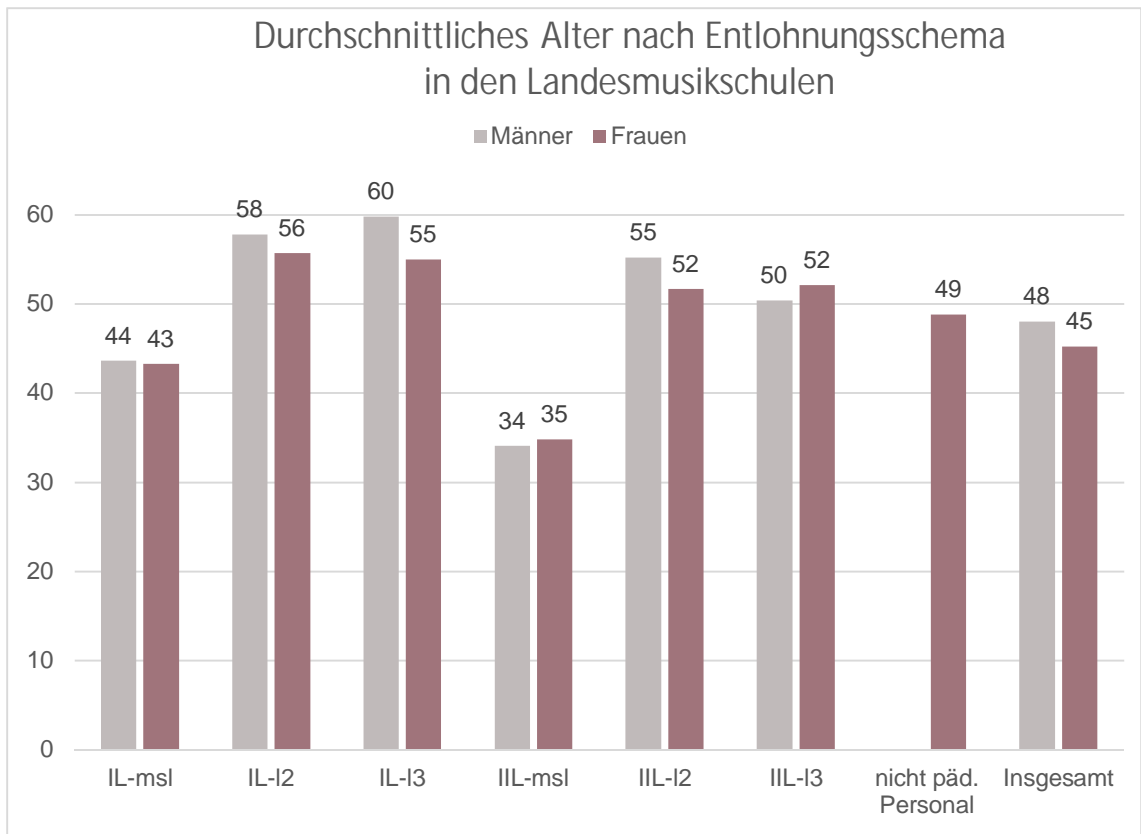




Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

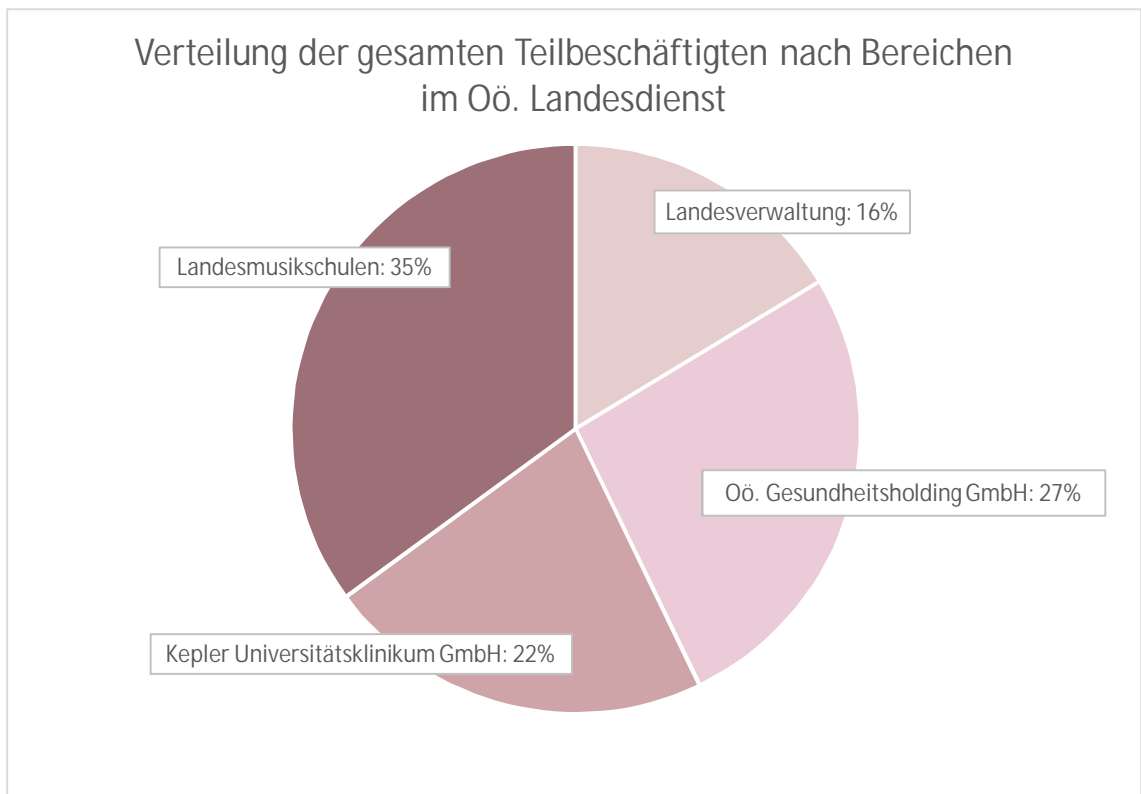


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

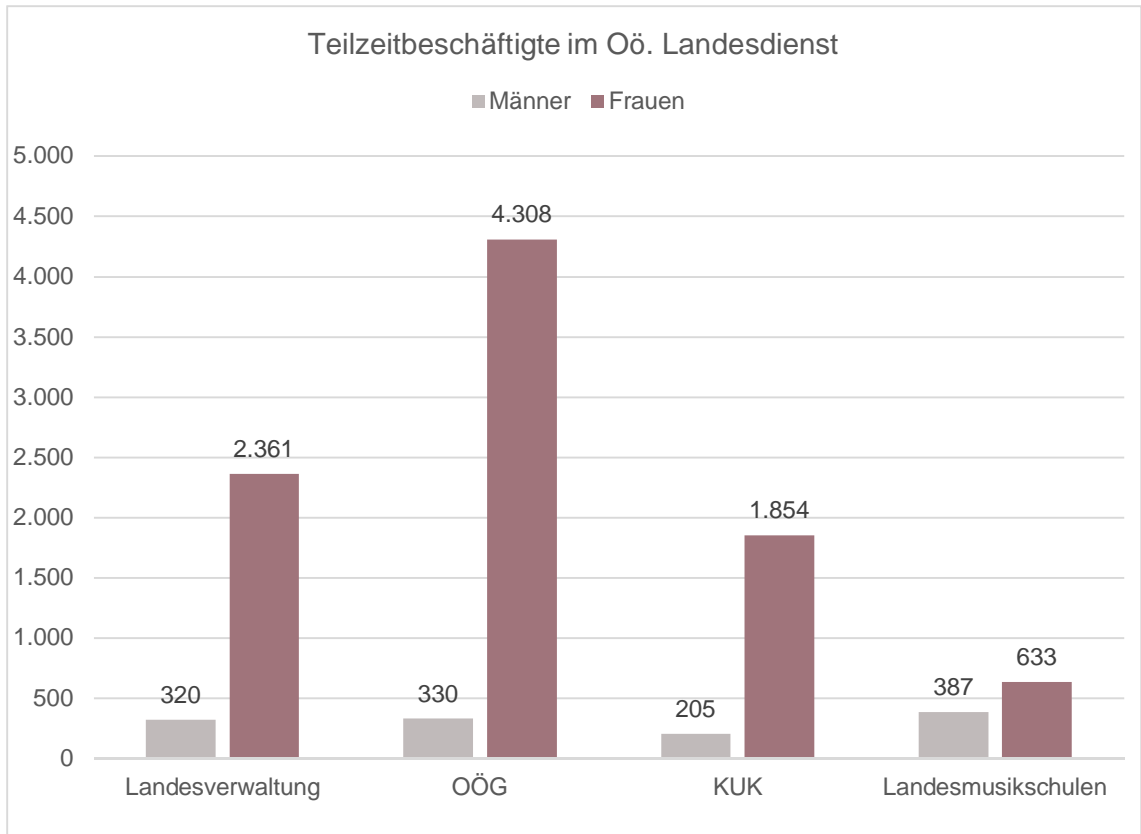


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

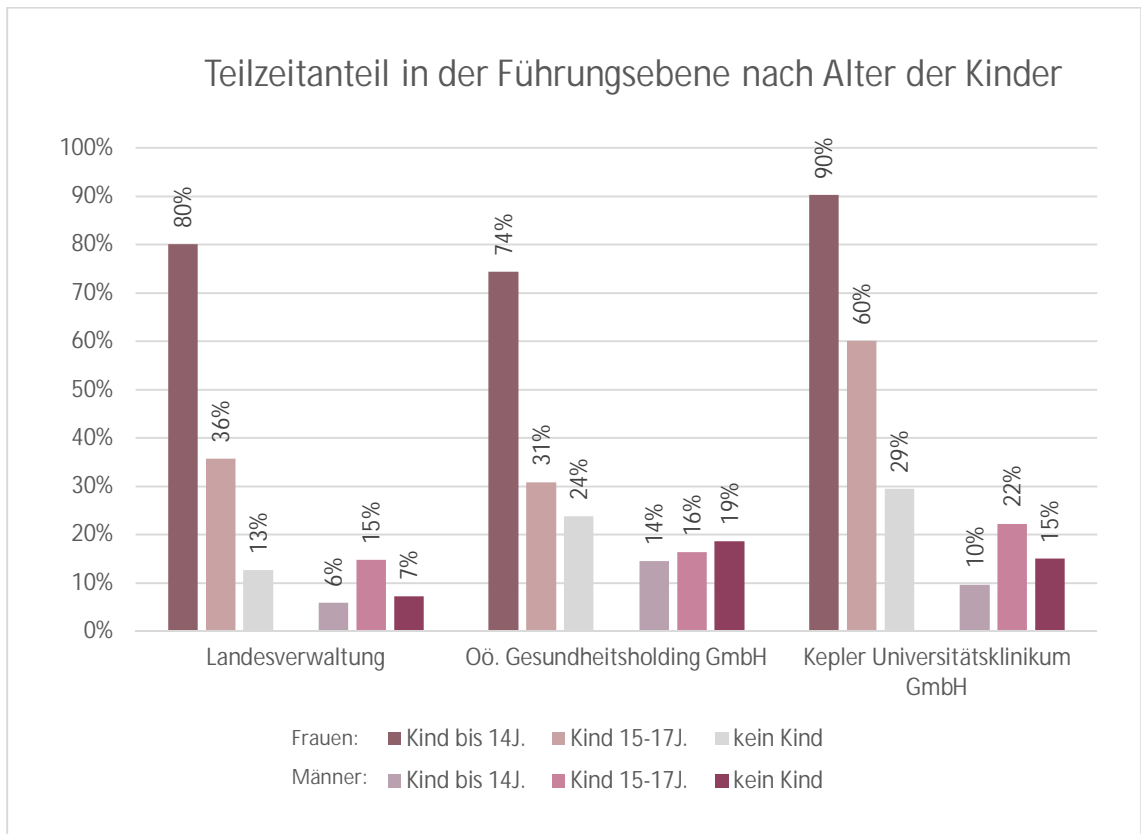
## 5.6 Beschäftigungsausmaß



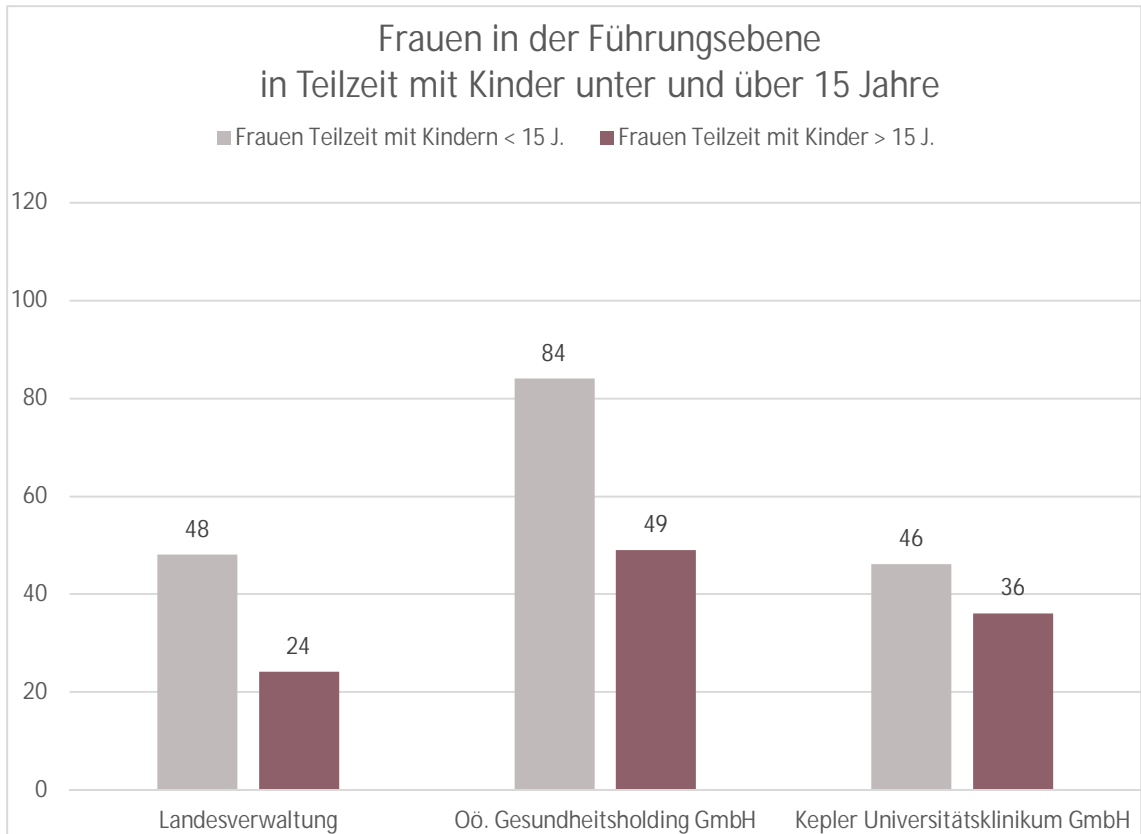
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



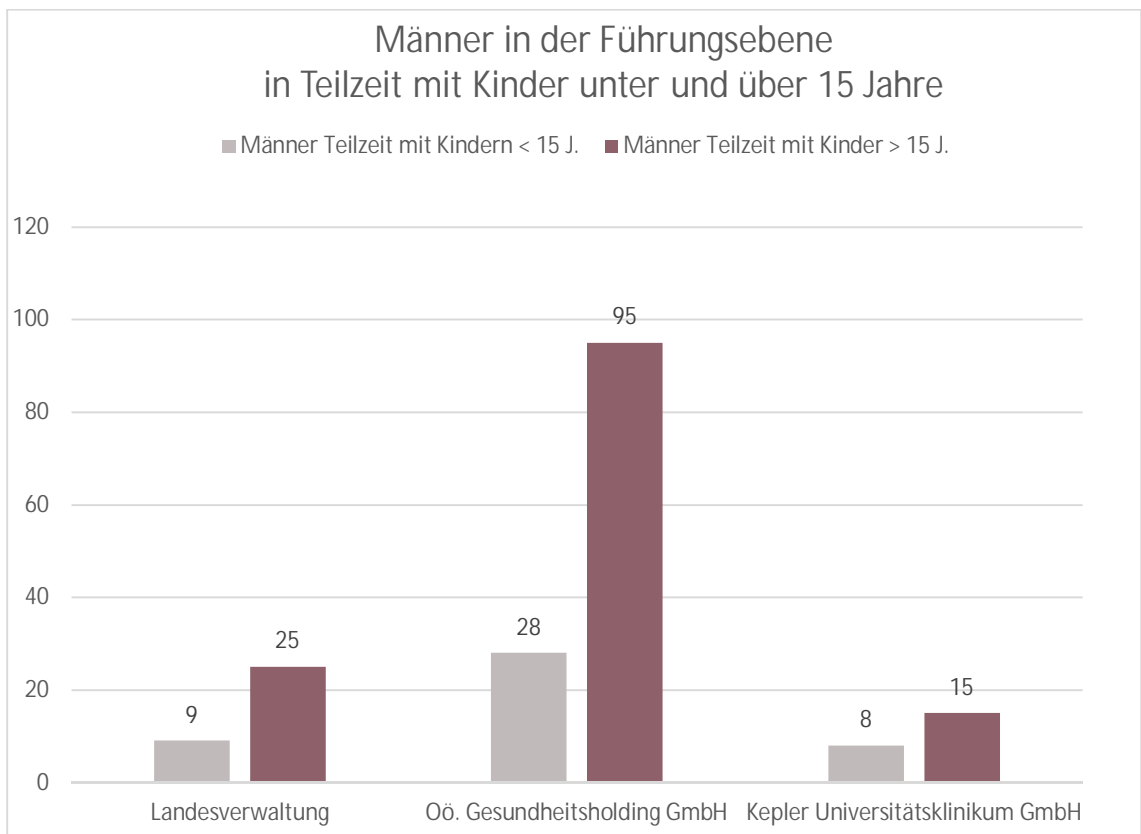
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

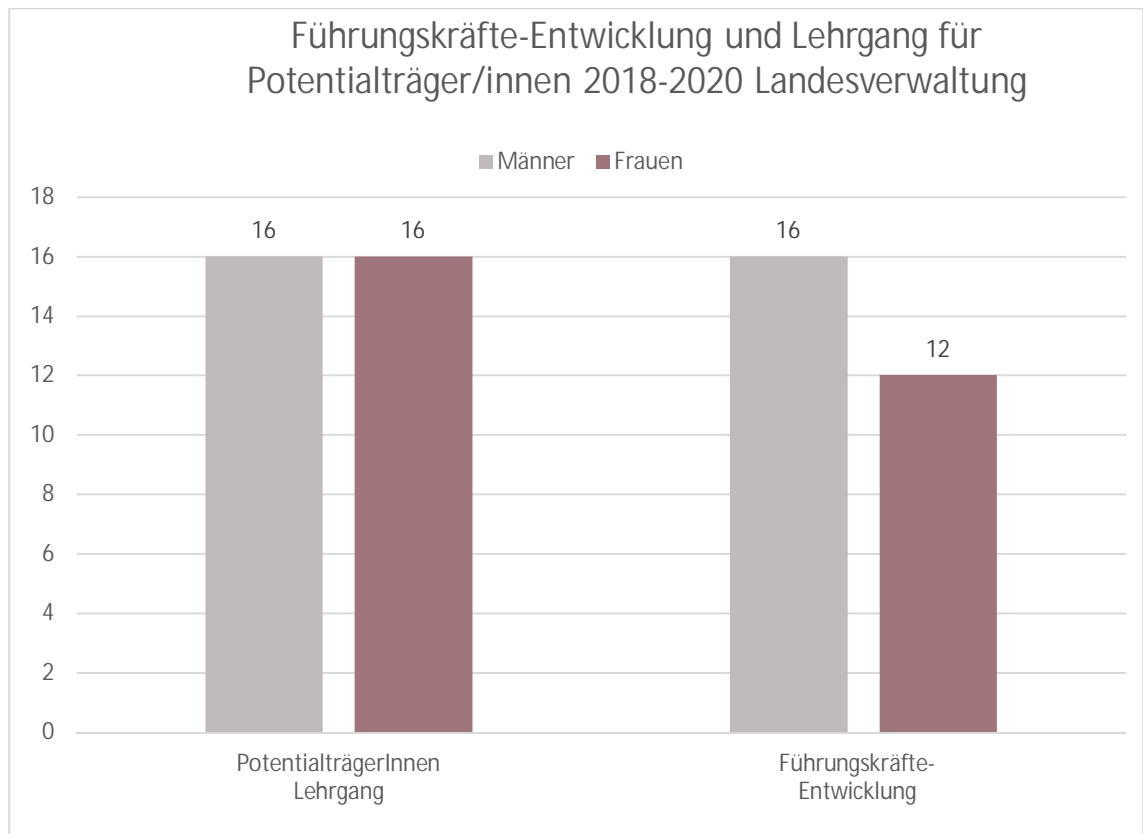


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

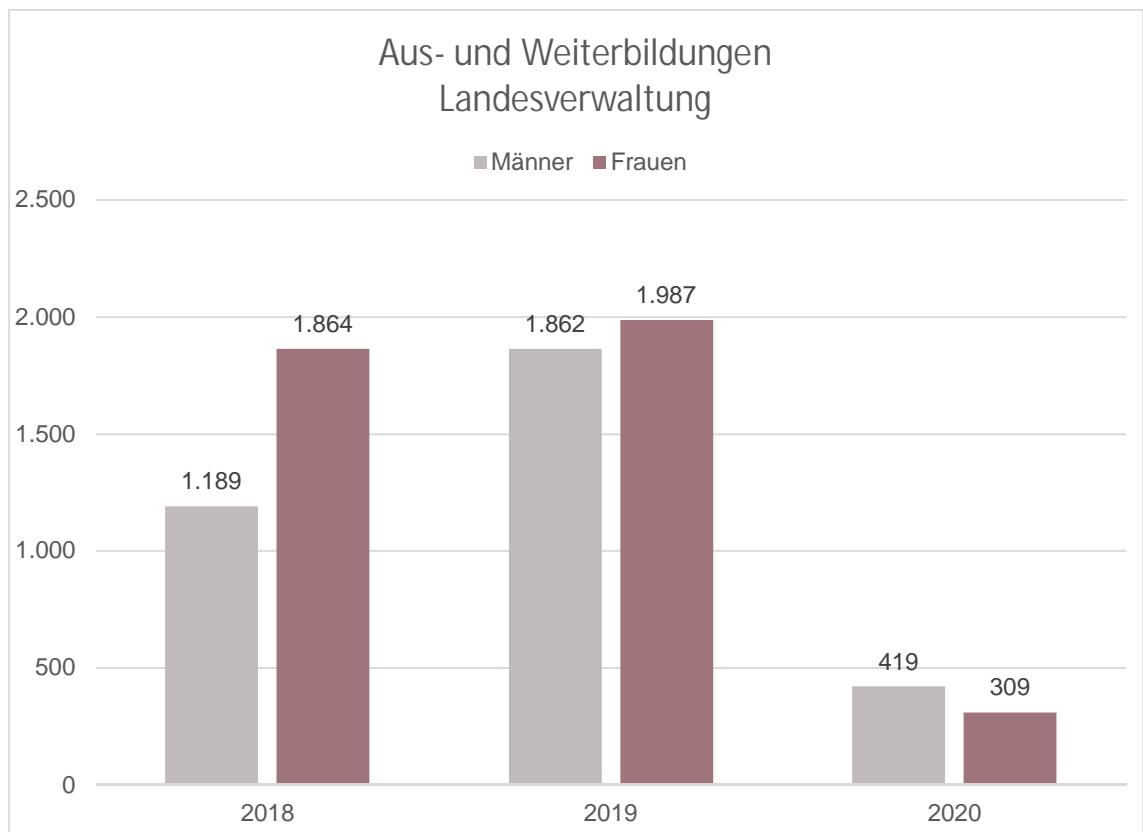


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand:

## 5.7 Personalentwicklung

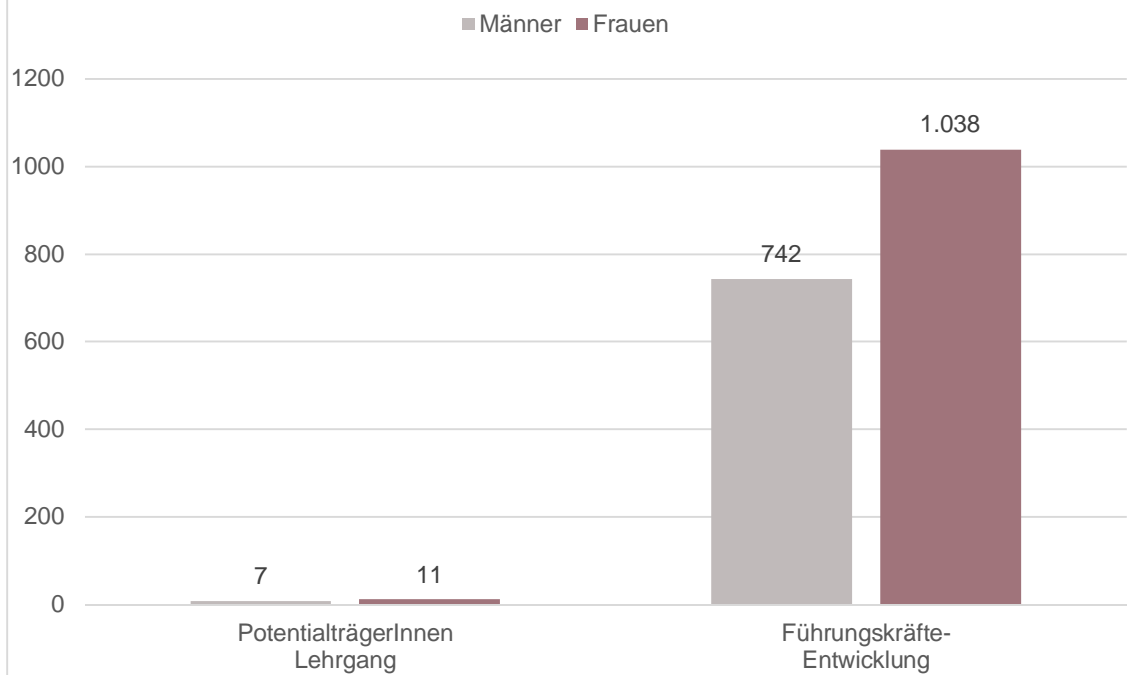


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



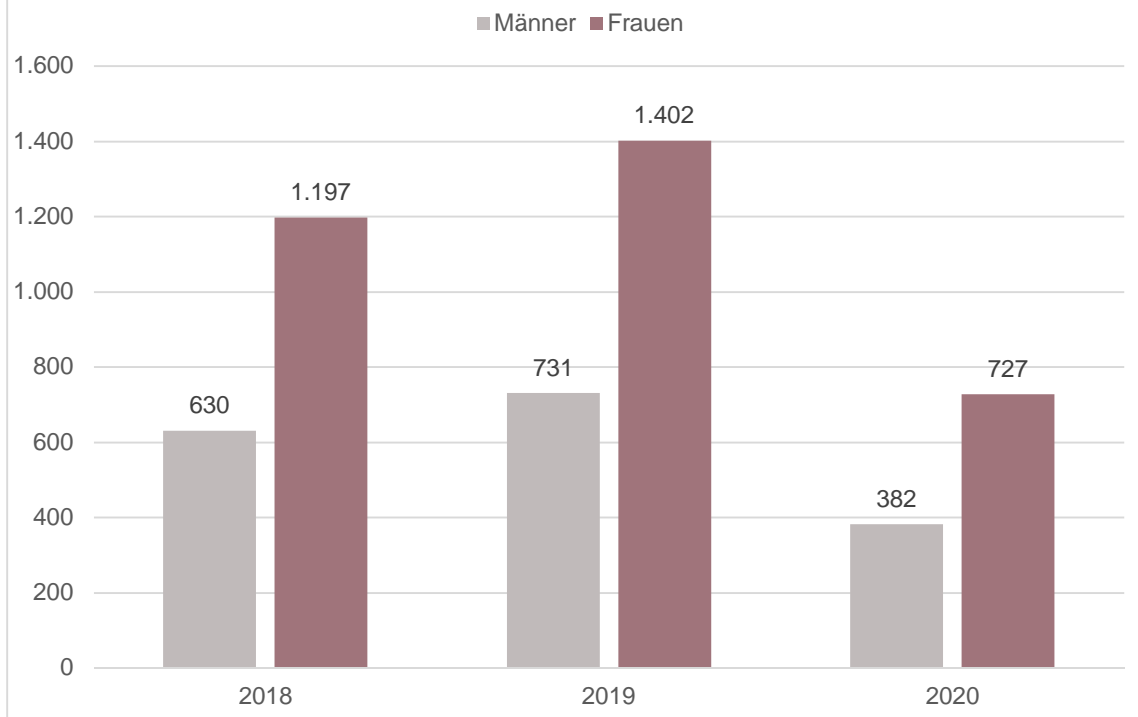
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

### Führungskräfte-Entwicklung und Lehrgang für Potentialträger/innen 2018-2020 OÖ Gesundheitsholding GmbH



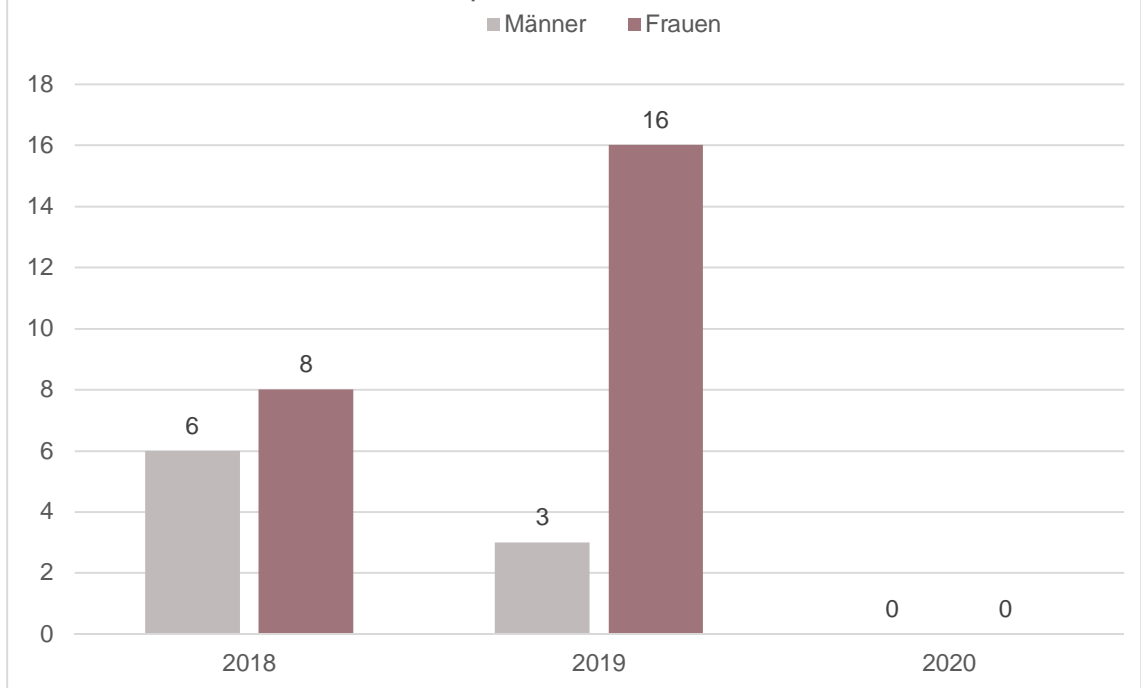
OÖG, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

### Aus- und Weiterbildungen OÖ Gesundheitsholding GmbH



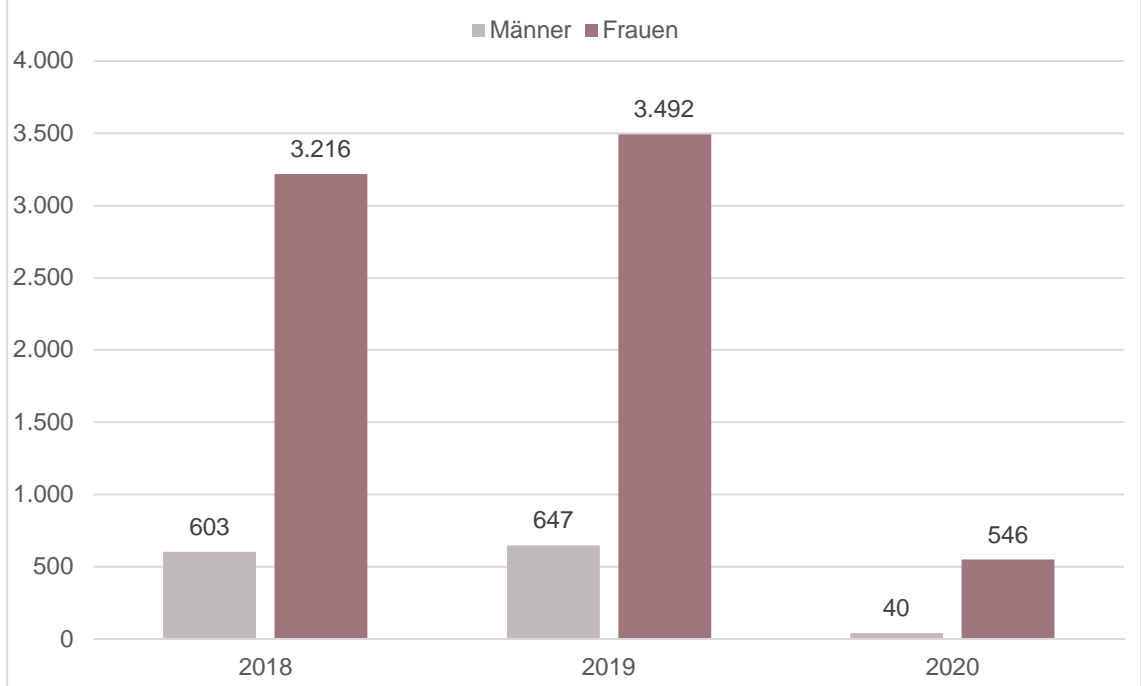
OÖG, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

### Führungskräfte-Entwicklung und Lehrgang für Potentialträger/innen 2018-2020 Kepler Universitätsklinikum GmbH



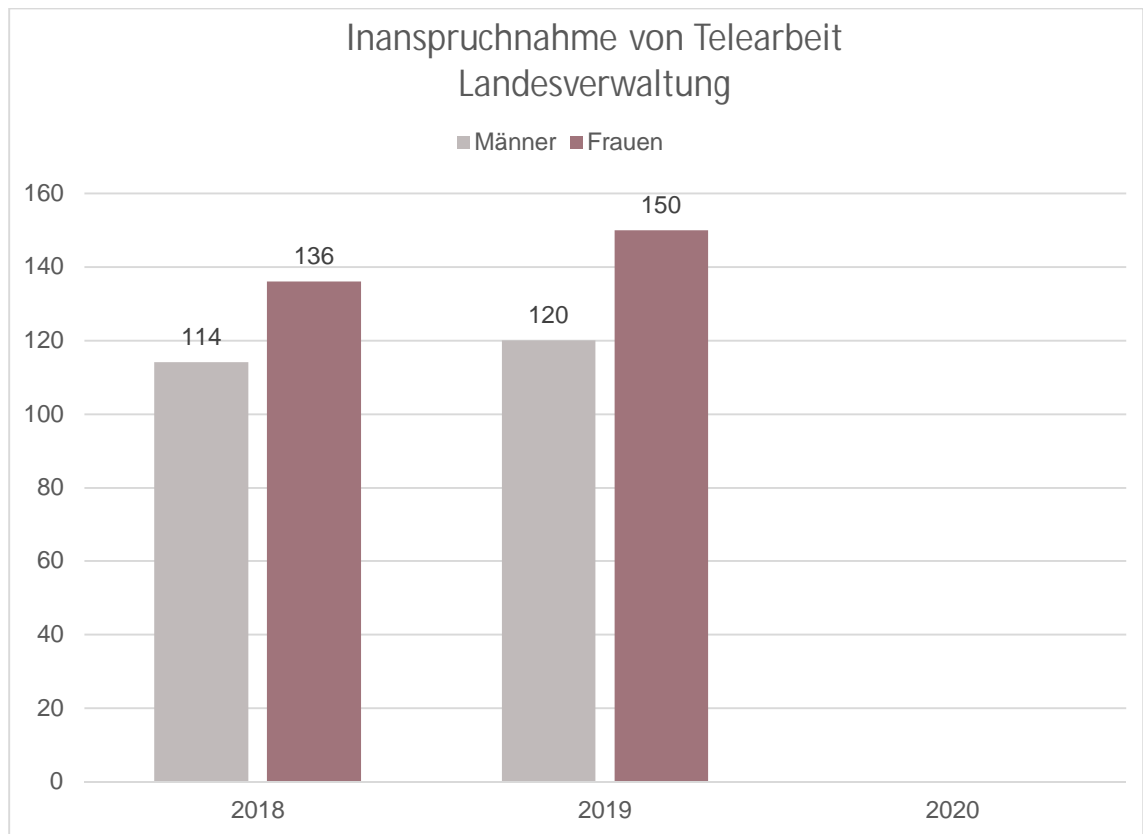
KUK, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

### Aus- und Weiterbildungen Kepler Universitätsklinikum GmbH

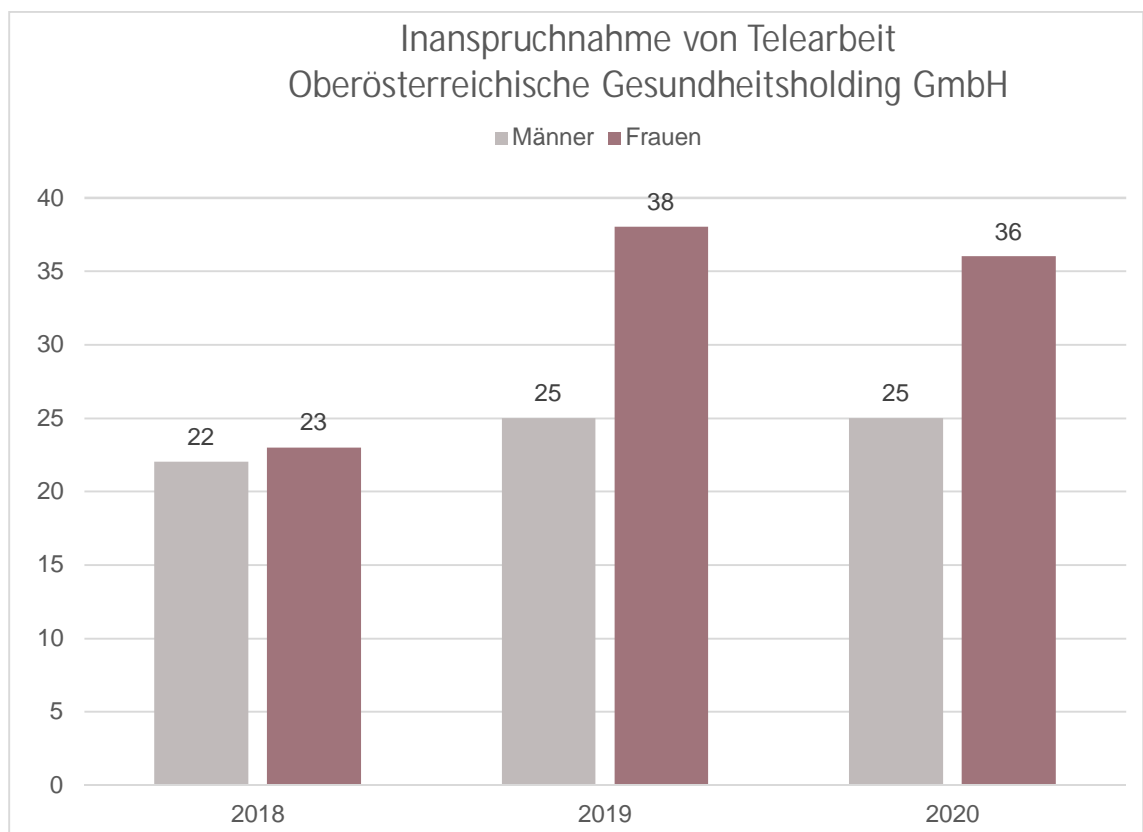


KUK, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

## 5.8 Telearbeit

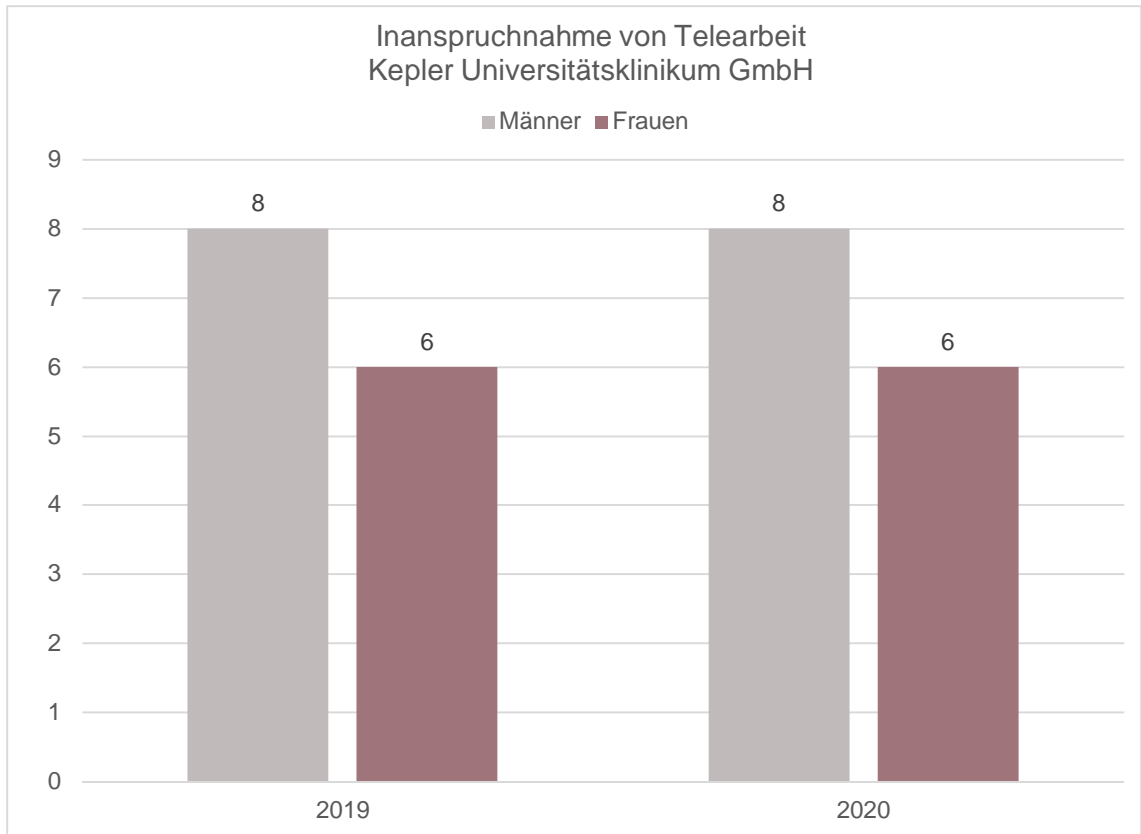


Land OÖ, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



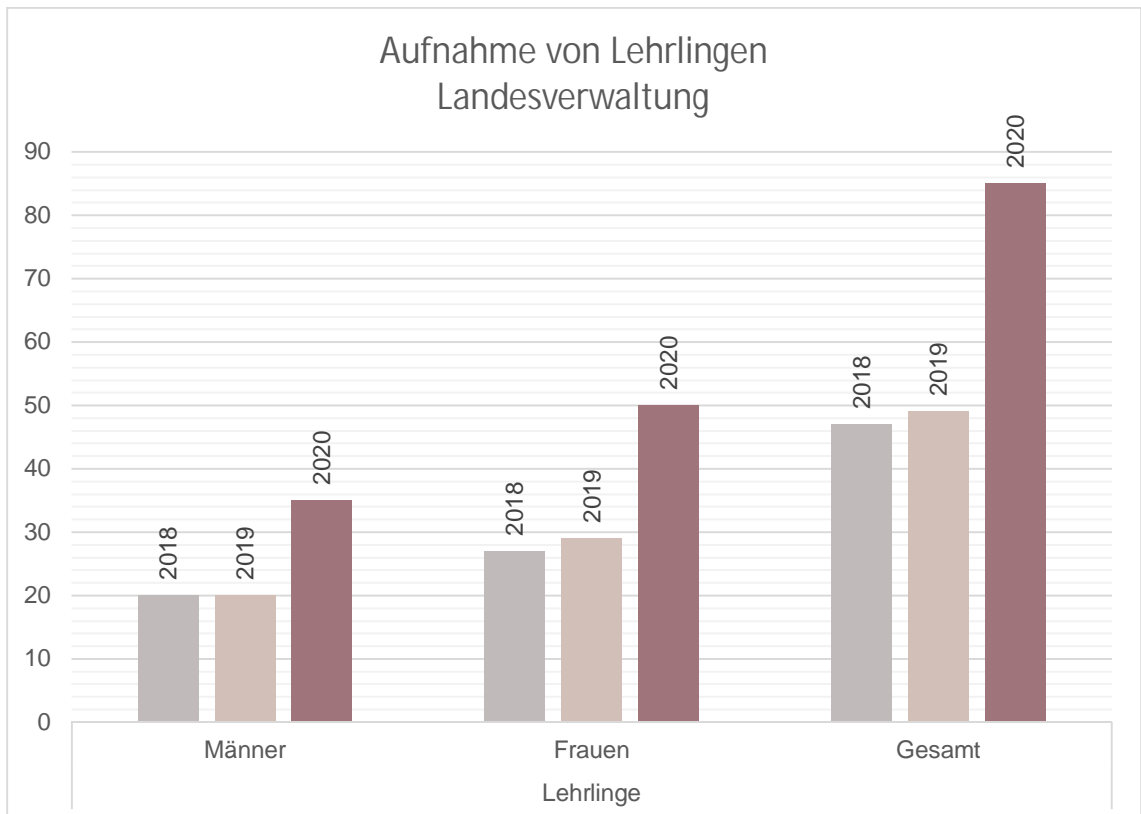
OÖG, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



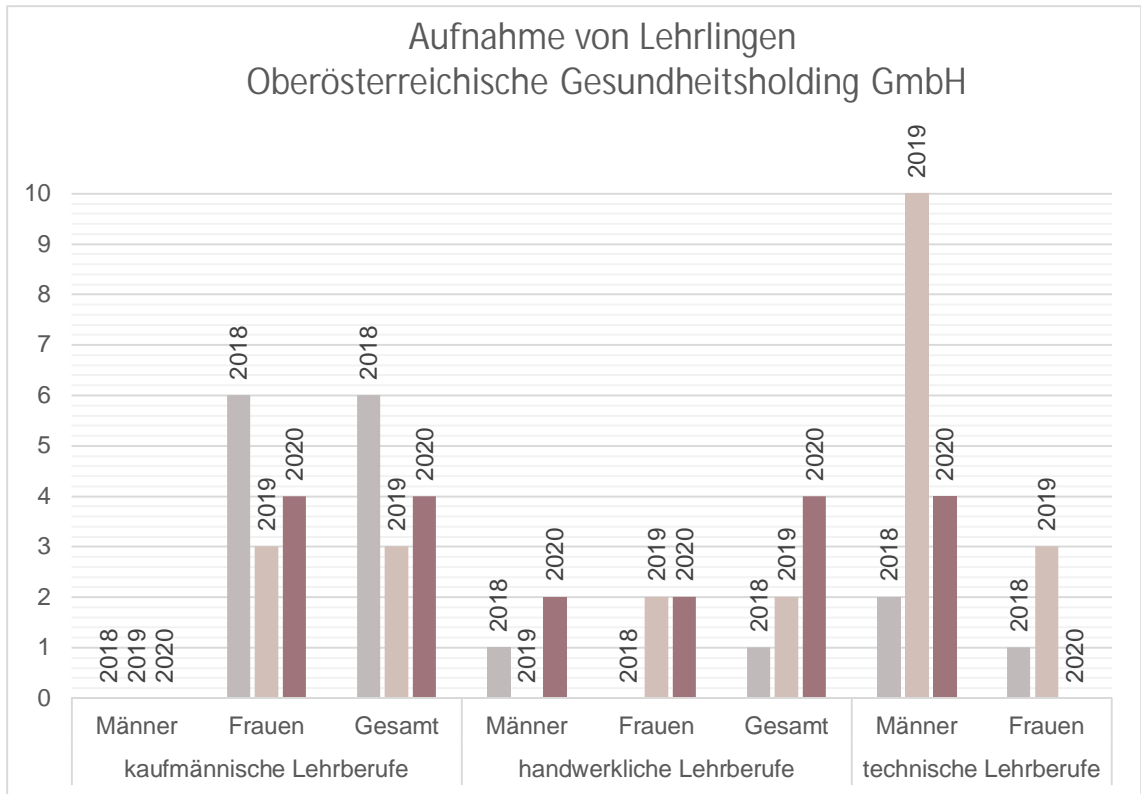


KUK, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020

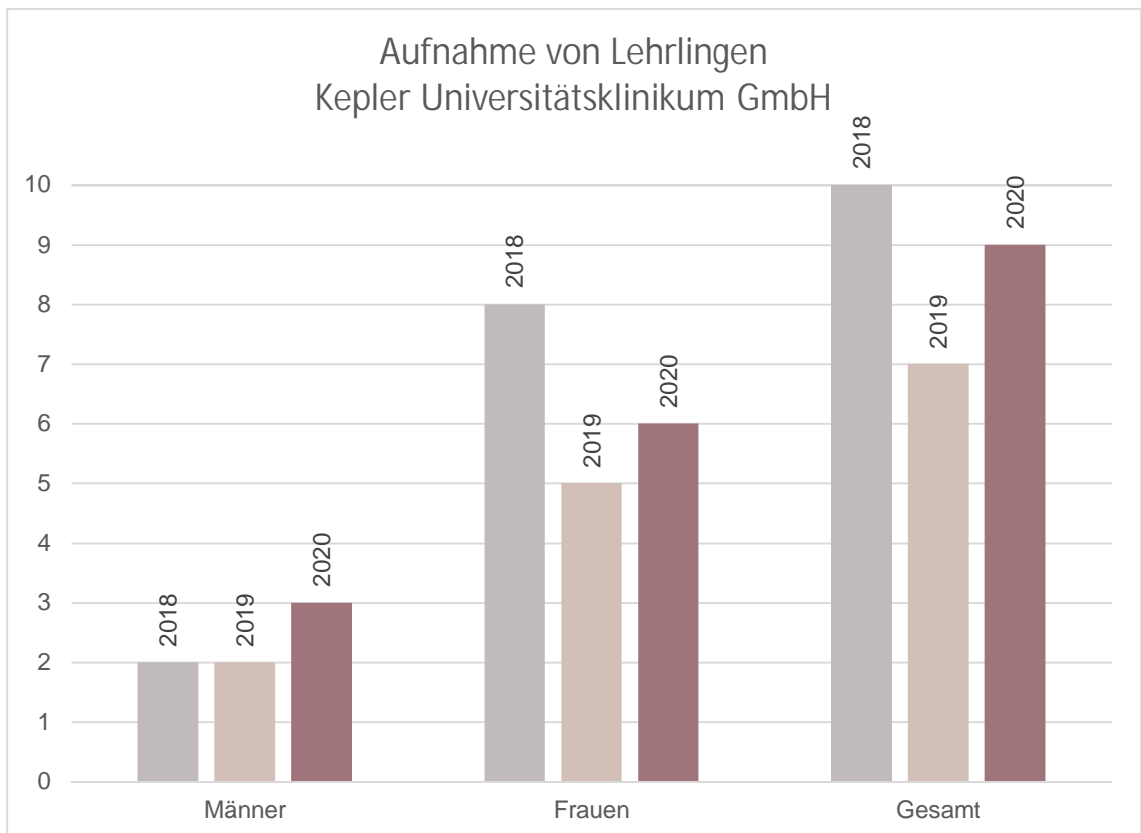
## 5.9 Lehrlinge im Oö. Landesdienst



Land OÖ, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



OÖG, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



KUK, Abt. Personal, Daten: Personaldirektion, Stand: 31.12.2020



## **Impressum**

Medieninhaber und Herausgeber:

Amt der Oö. Landesregierung, Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
des Landes und der Gemeinden, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

E-Mail: Gleichbehandlung.Pers.Post@ooe.gv.at

Redaktion: Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

Foto: @ stock.adobe.com

Grafik: Abteilung Presse/DTP-Center [2023248]

Druck: Plöchl Druck GmbH, 4240 Freistadt

Stand: 1. Auflage, Mai 2023

Informationen zum Datenschutz finden Sie unter: [www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz)