

Dr.<sup>in</sup> Elfriede Fritz

Zusammenfassung des am 8. Juni 2017 gehaltenen Vortrages

## **„Erfahrungen, Ziele und Erfolge in der Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte im öffentlichen Dienst“**

### *Ministerratsbeschluss aus 1981*

Auf Initiative der damaligen Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen und ab 1990 ersten Frauenministerin **Johanna Dohnal** wurde bereits 1981 per Ministerratsbeschluss ein Programm zur **Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau im Öffentlichen Dienst** verabschiedet. Geschlechtergetrennte Daten wurden in den Ressorts erhoben und die geringe Repräsentation von Frauen sichtbar gemacht. In allen Ministerien und obersten Bundesbehörden waren Arbeitsgruppen einzurichten, deren Vorsitzenden in der von Dohnal geleiteten Interministeriellen Arbeitsgruppe zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau (IMAGÖD), die im Bundeskanzleramt 2-3mal jährlich tagte, ihre Ressorts vertraten.

Vorsitzender der Arbeitsgruppe (AG) im Bundesministerium für Finanzen war der damalige Präsidialsektionschef Kurt Ruf und mein Mann, Wolfgang Fritz, war Schriftführer. Die Mitglieder waren gewerkschaftlich organisierte Frauen der Personalvertretungen aus der Zentralleitung, den Finanzlandesdirektionen und den Finanz- und Zollämtern.

1982 unterzeichnete Finanzminister Herbert Salcher den ersten Frauenförderungsplan für das Finanzressort, der in Form eines von meinem Mann konzipierten Rundschreibens allen weiblichen und männlichen Bediensteten zur Kenntnis gebracht wurde.

Ende 1990 hat mich Finanzminister Ferdinand Lacina zur Vorsitzenden der Interministeriellen AG zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau im öffentlichen Dienst im Bundesministerium für Finanzen und zur Vertreterin des BMF in der IMAGÖD bestellt. Meine Vorgängerin Ruth Bachmayer hatte sich sehr intensiv mit Möglichkeiten und Kosten eines Bundesbetriebskindergartens befasst, ein von Johanna Dohnal sehr favorisiertes Projekt, das nach einer Finanzierungszusage von Finanzminister Lacina 1992 die bis dahin ablehnende Haltung seiner Budgetverantwortlichen in eine positive Haltung umwandelte. Der erste Bundesbetriebskindergarten zwischen der Vorderen und der Hinteren Zollamtsstraße konnte 1994 in Betrieb genommen werden. Johanna Dohnal war Gast, der von mir einberufenen ersten Sitzung der BMF-AG 1991 im damaligen Präsidialsitzungszimmer, das als Sterberaum Prinz Eugens im Zuge von Ausstellungen in seinem noch bis Jahresende für die Öffentlichkeit zugänglichen Winterpalais in der Himmelfortgasse zu besichtigen ist

### *Bundesgleichbehandlungsgesetz und EU-Rechtsbestand.*

Mit Inkrafttreten des Bundesgleichbehandlungsgesetzes 1993 (B-GB) waren **Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen** in den Ministerien einzurichten und Gleichbehandlungsbeauftragte von den jeweiligen Ministerinnen und Ministern zu bestellen.

Mit dem Beitritt Österreichs zur EU 1995 musste der gesamte EU-Rechtsbestand übernommen werden, Zusätzlich zu den bereits seit 1978 bestehenden übernommenen Vorschriften aus dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, die schon damals der EWG-Gleichbehandlungsrichtlinie aus 1976 angeglichen wurden, sieht das heute noch gültige, wenn auch oftmals novellierte und mit der nunmehrigen Abkürzung B-GIBG versehene Gesetz, neben den **Gleichbehandlungsvorschriften** auch die **Frauenförderung** vor.

Die EU ist wesentliche Impulsgeberin für das österreichische Gleichbehandlungsrecht. Mit Gender Mainstreaming, auch als Ergebnis der **4. Weltfrauenkonferenz von Peking 1995**, sind ab 2000 zusätzliche Aspekte mit unterstützender Wirkung in Recht und Verwaltung eingeflossen. Österreich hat mit dem seit 2009 in der Verfassung verankertem Gender Budgeting neue Akzente gesetzt und erntet damit international hohe Aufmerksamkeit.

#### *Die Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten.*

Ich wurde 1993 zur **Gleichbehandlungsbeauftragten** für die Zentrale, die sonstigen nachgeordneten Dienststellen und alle akademisch ausgebildeten Bediensteten in der Finanzverwaltung und gleichzeitig auch zur Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Finanzressort auf fünf Jahre von Finanzminister Lacina bestellt mit Wiederbestellungen durch die Finanzminister Edlinger, Grasser und Pröll.

Im Finanzministerium waren zunächst sieben Vertretungsbereiche und nach dem Wegfall der Österreichischen Postsparkasse, die vor ihrer Privatisierung als sonstige nachgeordnete Dienststelle dem BMF unterstand, sechs Vertretungsbereiche eingerichtet, bezogen auf die jeweilige Verwaltungsstruktur, die im Laufe des letzten Vierteljahrhunderts große Veränderungen, besonders im nachgeordneten Bereich, erfuhr. So wurden im Zuge von Restrukturierungen vor längere Zeit zunächst die Finanzämter für Gebühren und Verkehrsteuern aufgelöst, in die es gerade Frauen als Finanzamtsvorständinnen geschafft hatten.

Neben den weiteren Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen, die ebenfalls der Minister oder die Ministerin bestellt, bestellt die Vorsitzende der AG Kontaktfrauen, die sich auch **Frauenbeauftragte** nennen für Dienststellen mit mindestens fünf weiblichen Bediensteten, in denen eine Frauenförderung geboten ist. Mittlerweile hat dieses Netz an Frauenbeauftragten im Finanzministerium über 100 Frauen. Um eine Corporate Identity zwischen allen diesen Frauen herzustellen, habe ich alljährliche Frauentage an verschiedenen Orten in ganz Österreich, vom Bodensee bis zum Neusiedler See, eingeführt. Auch das Frauenfrühstück zum 8. März erfüllte diesen Zweck. In der Folge kam es auch zu regionalen Frauentagungen und zu Frauenfrühstücken an vielen Dienststellen. Bevor dies alles stattfinden konnte, musste aber erst die Anerkennung von Reisen zu solchen Tagungen als Dienstreisen erfolgen. Das gelang, und es gelang auch, ein entsprechendes Budget für meine Tätigkeit zu erwirken.

Im Finanzministerium sind bisher nur Frauen Gleichbehandlungsbeauftragte geworden, obwohl Männern diese Funktion prinzipiell offensteht; eine Praxis, die von Männern auch kritisiert wird. Wir argumentieren dagegen, dass Frauen noch immer nicht auf den höchsten Ebenen mit dem 50%-gen Anteil vertreten sind und Männer noch nicht ihre anteilige Hausarbeit erbringen.

Gleichbehandlungsbeauftragte vertreten jedoch auch Männer und haben sich darüber hinaus mit der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu befassen. Die Frauenbeauftragten vertreten laut Gesetz nur die Frauen und müssen ihre Tätigkeit mit ihren dienstlichen Tätigkeiten in Einklang bringen.

Die Aufgaben der Gleichbehandlungs- und der Frauenbeauftragten sind im B-GlBG geregelt. Ihnen steht die notwendige freie Zeit zu, sie haben aber ihre dienstlichen Tätigkeiten wahrzunehmen und sind nicht freigestellt.

Als junge Bedienstete war es nicht immer einfach Fraueninteressen während der Dienstzeit zu verfolgen, weil sich die mir männlichen unmittelbaren Vorgesetzten dagegen stemmten. Mit meinem Aufstieg zur Leiterin einer Abteilung in Zollangelegenheiten konnte ich meinen Status verbessern, da ich nun direkten Zugang zu Führungskräfte-sitzungen hatte und die dort anwesenden hochrangigen Vorgesetzten durchaus Verständnis für meine Tätigkeit zeigten

Besondere Aufgaben als Gleichbehandlungsbeauftragte und in der AG waren die Aufklärung der Bediensteten über Rechte und Pflichten nach dem B-GIBG, die Ressortleitung über mögliche Diskriminierungen zu informieren, einen Vorschlag für die Ressortleitung für einen Frauenförderungsplan für das Finanzministerium mit seinen nunmehr ca. 10 000 Bediensteten auszuarbeiten und Sitzungen der AG und mit den Frauenbeauftragten einzuberufen. Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung bei der Aufnahme, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sind unzulässig. Fragen nach Ausübung der Mutterschaft in Aufnahme- oder Bewerbungsgesprächen, sexuelle Belästigung, z.B. die Funktion von Vibratoren, die sich ein männlicher Vortragender im Zolllarifunterricht gerne von jungen Frauen erklären ließ, das Versenden sexuell konnotierter Bilder über Amtsbildschirme, nackte Frauenbilder in Spinden oder Amtsstuben, Ausgrenzung von Bediensteten, Umgangstöne, gekränkte Eitelkeiten, unbefriedigter Ehrgeiz, schlechte Aufstiegschancen, Misserfolg bei Bewerbungen, doppel- und dreifach belastete Mütter, unverständene Frauen und Männer, eine unüberwindbare Hierarchie. Frauen, die als „Michaela Kohlhaas“ unbedingt zu dem – auch ihrer Meinung nach - ihnen zustehendem Recht kommen wollen.

In den **Aufnahme- und Begutachtungskommissionen** hatte ich als Vorsitzende der AG oder eine Person meines Vertrauens die Interessen der Bewerberinnen zu vertreten.

#### *IMAG-Gleichbehandlung und Gleichbehandlungskommission des Bundes*

Als Vorsitzende war ich auch Mitglied der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (**IMAG Gleichbehandlung**) unter dem Vorsitz der jeweiligen Frauenministerin.

Frauen und Männer im öffentlichen Dienst können eine von ihnen behauptete Diskriminierung in der **Gleichbehandlungskommission des Bundes** überprüfen lassen. Die oder der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ist damit zu befassen und wird zu den Sitzungen der Kommission eingeladen. Senat I befasst sich mit Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts und Senat II mit Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Diskriminierung. Im **Senat I** beschwerten sich mehr Frauen, darüber enttäuscht, dass sie trotz ihrer ausreichenden Qualifikation eine Funktion nicht erhalten haben. Im **Senat II** beschwerten sich mehr Männer, enttäuscht, dass ihre Alterserfahrung bei der Funktionsvergabe zu wenig berücksichtigt wurde, oder weil sie einer Partei angehören, die nicht die Ressortleitung stellt. Die Senatsmitglieder sind von bestimmten Ministerien und Institutionen entsandte Expertinnen und Experten. Senat I, nur mit Frauen zusammengesetzt, musste sich schon Kritik eines nicht-verfassungsgemäß zusammengesetzten Gremiums anhören, weil darin keine Männer wären. Wenn früher nur Männergremien, wie z.B. Besetzungskommissionen oder nur männlich besetzte Gerichte über Frauen entschieden haben, gab dies nie Anlass zu einer derartigen Kritik. Die Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission haben keinen Urteils- oder Bescheid-Charakter. Sie sind in einem weiteren gerichtlichen Verfahren frei zu würdigende Beweismittel. Dennoch ist für viele BeschwerdeführerInnen ein Verfahren vor der Kommission eine wichtige Psychohygiene, da sie dort einem unabhängigen Gremium ihre Sicht darlegen können. Der Dienstgeber muss seine Sicht vertreten, unangenehme Fragen beantworten, das Bestellungsverfahren oder seine Handlungsweisen nachvollziehbar und transparent machen. Die Gutachten werden anonymisiert auf der Homepage des Frauenministeriums veröffentlicht und geben interessante Einblicke in die österreichische Bundesverwaltung. Bei festgestellter Diskriminierung besteht Anspruch auf Schadenersatz, der allerdings nur schwer durchsetzbar ist.

#### *Die Frauenförderungspläne.*

Die **Frauenförderungspläne** werden von den jeweiligen Ressortleitungen in Verordnungsform erlassen und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Ziele zur Erreichung der 50%-igen Frauenquote auf allen

Ebenen und in allen Führungsfunktionen sollen durch personelle, organisatorische und weiterbildende Maßnahmen unterstützt werden. Im Sinne seines gesellschaftspolitischen Auftrags soll Väterkarenz gefördert werden und gelten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich auch für Männer und Väter. Die in wiederkehrenden Abständen veröffentlichten **Bundes-Gleichbehandlungsberichte** geben Auskunft über die gesamte Bundesverwaltung, die Entwicklung der Frauenanteile in den Ressorts, die Repräsentanz von Frauen und die Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Regelmäßig werden auch **Einkommensberichte** veröffentlicht. Im Bundesdienst ist die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern zwar wesentlich geringer als in der Privatwirtschaft, aber dennoch besteht auch im öffentlichen Dienst ein gender pay gap von ca. 15%.

### *Die Frauenquote*

Basierend auf Art. 4 der UN-Konvention gegen jede Form der Diskriminierung der Frau, von Österreich 1982 ratifiziert, gelten zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau unter Beachtung besonderer Bedingungen nicht als Diskriminierung. Die 1993 auf 40% begrenzte Frauenquote, sah und sieht in ihrer heutigen 50%-Quote die Bevorzugung der Frauen aber nur dann vor, wenn die **Frau gleich qualifiziert** ist, wie der **bestqualifizierte männliche** Mitbewerber. Die Quotendiskussion wird heute noch genauso hitzig geführt, wie vor 25 Jahren! Die geforderte Frauenqualifikation wird darin total ausgeblendet und viele Frauen in Führungspositionen wollen keine Quotenfrauen sein, obwohl doch alle Frauen und Männer **Quotenfrauen und Quotenmänner** sind, da eine Quote ansonsten nicht berechnet werden kann. Einem vorgeschobenen Argument einer möglichen EU-Widrigkeit der Frauenquote folgend, wurde zusätzlich zur Qualifikation noch der Aspekt, dass in der Person des männlichen Mitbewerbers keine sonstigen berücksichtigungswürdigen Gründe gelegen sein dürfen, in das Gesetz aufgenommen. Klargestellt wurde aber in den Richtlinien, dass der Mann als Alleinverdiener kein ausreichender Grund sei. **Die Quote hat sich als besonders hilfreiches Druckmittel zur Förderung qualifizierter Frauen erwiesen und ist es bis heute geblieben!**

### *Was hat sich verändert? Was ist gleich geblieben?*

Insgesamt erlebte ich sieben Frauenministerinnen und einen Frauenminister bis zum Ende meiner Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte und Vorsitzende der AG zum Jahresende 2014. Bis zu meiner Pensionierung im März 2017 und ab meinem Eintritt in die Finanzverwaltung 1979 hatte ich zwölf Finanzminister und eine Finanzministerin, die auch als erste Frau mit diesem Amt zurecht kommen musste.

Die österreichische Verwaltung befindet sich in einem ständigen Wandel, jedoch hat sie die autoritär, hierarchisch und militaristischen Züge aus der Vergangenheit nicht vollständig abgelegt, beziehungsweise werden diese in den vertrags- und partnerschaftlichen hierarchieflacheren offeneren und transparenteren Strukturen weiter gepflegt. Wer die Macht hat, hat das Sagen – und leider sind noch immer zu wenige Frauen an der Macht! Nach einem Ausspruch meiner deutschen Kollegin als Gleichstellungsbeauftragte wird die Gleichstellung der Geschlechter erst dann verwirklicht sein, “ wenn ebenso viele unqualifizierte Frauen in Führungspositionen sein werden, wie Männer“.

Anlässlich von 20 Jahren Frauenförderung hat das Finanzministerium 2013 zum jährlich um den Internationalen Frauentag am 8. März stattfindendem Frauenfrühstück einen Vergleich mit 1993 hergestellt: 2013: 1 Ministerin (bis dahin keine, mittlerweile ist auch diese Geschichte), keine Sektionschefin, obwohl schon der erste Frauenförderungsplan 1993 bereits eine Sektionschefin bis 1998 vorsah. Diese ist erst 2015 gekommen. Vier Gruppenleiterinnen (1993 nur eine), sechzehn Abteilungsleiterinnen in der Zentraleitung (1993 immerhin elf), zwölf Vorständinnen eines Finanzamtes und zwei Zollamtsvorständinnen (1993 neun Finanzamtsvorständinnen und keine Zollamtsvorständin).

Ich konnte alle diese Entwicklungen mitverfolgen, unterstützt von meiner Familie, meinem Mann und meinen beiden Töchtern, getragen von großen Erwartungen und getragen von Frauen und Männern

im Kolleginnen- und Kollegen- und Bekanntenkreis und mit Freundinnen und Freunden, denen die Chancengleichheit von Frauen und Männern ebenfalls ein Anliegen war und ist.

Trotz einer sehr guten Rechtslage, die jedoch Interpretationsspielraum lässt, war deren Umsetzung wegen beharrlicher Widerstände nicht immer einfach und wird nun durch einen Zeitgeist unterminiert, in dem Frauen bisher erkämpfte Erfolge als unnötig empfinden, wie der steigende Anteil teilzeitarbeitender Frauen zeigt, die sich vermehrt der Familie widmen wollen (Rabenmutter versus Hausmütterchen ist noch immer aktuell), denen eine geschlechtergerechte Sprache unlesbar und unnötig vorkommt und die keine Töchter in der Bundeshymne brauchen. Dazu verweise ich auch an meinen seinerzeitigen Offenen Brief vom Sommer 2014 an.

Nach 35 Jahren sind gleitende Arbeitszeit, Frauen im Exekutivdienst (Frauen in der Zollwache wurden erst Anfang der neunziger Jahre zugelassen und 2004 wurde die Zollwache aufgelöst) oder Teilzeit für Beamtinnen mit verschiedensten Arbeitszeitmodellen Selbstverständlichkeiten geworden, der Anteil weiblicher Bediensteter ist kräftig gestiegen, aber der Anteil weiblicher Führungskräfte hat noch immer nicht 50% erreicht.

Links:

B-GLBG

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>

Gleichbehandlung [https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbehandlung/](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/)

Bundes-Gleichbehandlungskommission

[https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung\\_s\\_kommissionen/Bundes\\_Gleichbehandlungs\\_kommission/](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes_Gleichbehandlungs_kommission/)

Gutachten Senat I

[https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung\\_s\\_kommissionen/Bundes-Gleichbehandlungs-kommission/Gutachten\\_Senat\\_I/](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes-Gleichbehandlungs-kommission/Gutachten_Senat_I/)

Gutachten Senat II

[https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung\\_s\\_kommissionen/Bundes-Gleichbehandlungs-kommission/Gutachten\\_Senat\\_II/](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlung_s_kommissionen/Bundes-Gleichbehandlungs-kommission/Gutachten_Senat_II/)

Gleichbehandlungsberichte des Bundes:

[https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte\\_des\\_Bundes](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsberichte/Gleichbehandlungsberichte_des_Bundes)

Frauenförderungspläne: [https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen\\_Gleichstellung/Gleichbeha](https://www.bmgf.gv.at/home/Frauen_Gleichstellung/Gleichbeha)

Einkommensberichte des Bundes:

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/einkommensbericht/index.html>