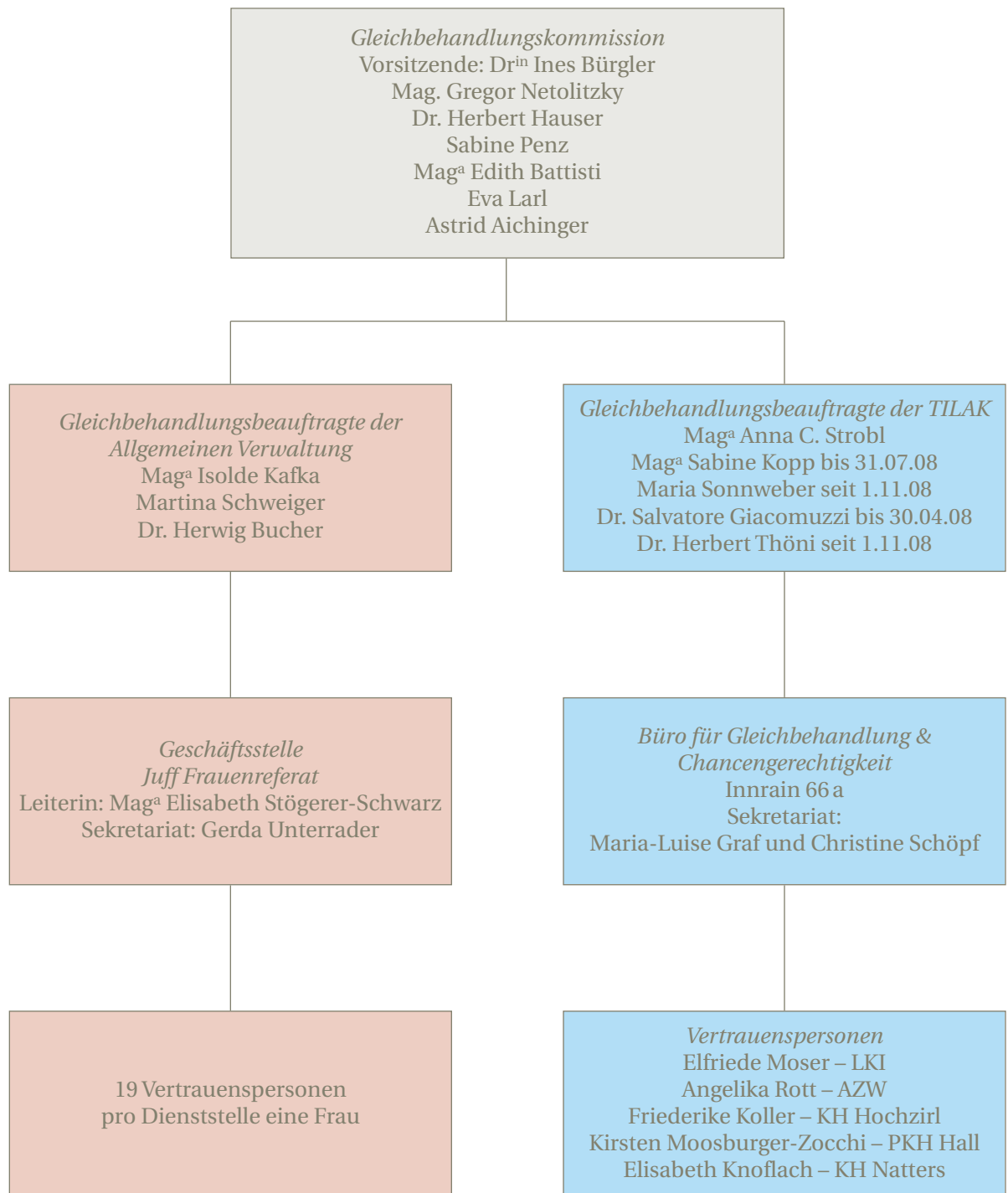


Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung und TILAK GmbH gem. § 45(6) L-GIBG



	Seite
Organigramm	2
Gleichbehandlungskommission	3
Allgemeine Verwaltung und TILAK	4
Allgemeine Verwaltung	8
Wesentliches zuerst	
Situation der Gleichbehandlungsbeauftragten	
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	
Vertrauenspersonen	
Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	
Frauenförderungsprogramm	
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	
Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung	
Besetzung von Kommissionen	
Sprachliche Gleichbehandlung	
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarung von Beruf und Familie	
Controlling	
Informationsarbeit	
Förderung von Menschen mit einer Behinderung	
Statistik	
TILAK	40
Wesentliches zuerst	
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	
Besetzung von Kommissionen	
Sprachliche Gleichbehandlung	
Maßnahmen zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Controlling	
Aus- und Fortbildung	
Verstärkte Einstellung von Menschen mit einer Behinderung	
Vertrauenspersonen	
Statistik	
Gemeinsame Maßnahmen	62

Organigramm



Kommissionssitzungen 1.1.2007 bis 31.12.2008

26.02.2008

30.06.2008

05.11.2008

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum hat die Kommission kein Gutachten verfasst.

Anträge an die Gleichbehandlungskommission

Die Kommission hat einen Antrag gemäß § 42 L-GBG auf Erstellung eines Gutachtens behandelt, der Antrag wurde vor Beschlussfassung zurückgezogen.

Gesetzesbegutachtungen

2007: Stellungnahme zur 38. Landesbeamtengesetz-Novelle

2008: Stellungnahme zur 8. L-VBG-Novelle und 39. Landesbeamtengesetz-Novelle
Stellungnahme zur Änderung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Von der Landesregierung wurde die Gleichbehandlungskommission im Berichtszeitraum zur Beratung in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung nicht herangezogen.

Drⁱⁿ Ines Bürgler

10 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte

Mit 1. August 1998 wurden zum ersten Mal Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt.

In diesen 10 Jahren konnte in Bezug auf die Erhöhung der Chancengleichheit viel erreicht werden. Gleichbehandlung konnte in wesentlichen Bereichen als Querschnittsmaterie und als grundsätzliches Ziel verankert werden.

Das Jubiläum 10 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte wurde im Laufe des Jahres 2008 mit mehreren Aktionen begangen:

Die Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 5. März 2008 stand unter dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später – 10 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte“ (siehe unten)

Nach Genehmigung durch Landesamtsdirektor Dr. Liener wurde ein Teil der intern verwendeten Schreibblöcke in der Landesverwaltung mit dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später – Gleichbehandlung in Tirol“ bedruckt. Abschluss der Jubiläumsveranstaltungen war dann das Steigenlassen von Gasluftballons mit Visionen von Landesbediensteten zum Stand der Gleichbehandlung in 10 Jahren vor dem Landhaus. Verbunden damit war auch ein Gewinnspiel.

Neuerstellung Informationsfolder

Anfang 2007 wurde ein Informationsfolder zum Gleichbehandlungsgesetz an alle MitarbeiterInnen verschickt.

Neuverordnung Frauenförderungsprogramm

Das Frauenförderungsprogramm ist im August 2008 ausgelaufen und muss neu verordnet werden. Ein entsprechender Entwurf der Gleichbehandlungsbeauftragten liegt bereits seit Mai 2008 vor. Verzögernd wirkten dabei sich die Neuwahlen und die Regierungsumbildung aus.

Wichtige Eckpunkte bei der Neufassung sind aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten mehr Transparenz bei Auswahlverfahren und die Berücksichtigung von Mentoringprogrammen. Zudem sollte die Personalstatistik samt Zielvorgaben zur Erreichung der Frauenquote integrierter Bestandteil des Frauenförderungsprogramms werden.

Bundesweite Gleichbehandlungskonferenzen

Seit nunmehr 10 Jahren treffen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Gemeinden Österreichs einmal jährlich zum Erfahrungsaustausch verbunden mit Fortbildungen. Die Konferenz wird über die Verbindungsstelle der Bundesländer koordiniert und abwechselnd von den Bundesländern ausgetragen und organisiert.

Im September 2007 fand die Bundeskonferenz in Velden am Wörthersee statt. Schwerpunktthemen waren Kurzberichte aus den Bundesländern, Erfahrungsaustausch, Beförderung von BeamtInnen während der Karenzzeit, Vergleich der Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten, Vorgehensweise bei der Begutachtung von Gesetzesentwürfen auf Bundes- und EU-Ebene, Veröffentlichung

von anonymisierten Fällen, Entscheidungen, Empfehlungen usw. der GBB und der GB-Kommission der Bundesländer im Internet.

Im Oktober 2008 war Bregenz Austragungsort der Konferenz. Themen: Aktuelle Entwicklungen und Fragestellungen im Bereich des GB-Rechts des jeweiligen Dienstrechts sowie der Frauenförderprogramme, Einbeziehung der GBB in Objektivierungs- und Disziplinarverfahren, Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Rückstufung bei WiedereinsteigerInnen mit verändertem Beschäftigungsausmaß, Frauenquoten in Gremien sowie Berichte aus den Bundesländern. Zwei gemeinsame Schlussempfehlungen wurden verfasst:

Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung: Das Thema „Teilzeitbeschäftigung“ soll bei der nächsten Tagung der GBB 2009 als Generalthema mit FachexpertInnen beraten und Rahmenbedingungen erarbeitet werden. „Frauenquoten in Gremien“: Gemäß den vorhandenen Richtlinien, Frauenförderplänen und –programmen sowie Gleichbehandlungsgesetzen in den Ländern, Städten und Gemeinden ist bei Entscheidungsgremien z.B. Personalkommission, Disziplinarkommission etc. für ein paritätisches Geschlechterverhältnis zu sorgen. Zusätzlich ist im Sinne der Herstellung einer de facto Gleichstellung auf die paritätische Zusammensetzung aller Kommissionen bzw. Gremien, Senate und Ausschüsse und dergleichen zu achten. Die Landesamtsdirektoren werden ersucht, die Umsetzung der diesbezüglich vorhandenen Bestimmungen zu gewährleisten.

Fortbildungsveranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag

Bereits Tradition hat die Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag, den die Gleichbehandlungsbeauftragten jährlich organisieren. Veranstaltungsort war jeweils der Grillhof für die Dauer eines Tages.

2007 stand unter dem Titel „Verändern Frauen Organisationen – Werden Frauen durch Organisationen verändert?“ Der Schwerpunkt lag in der Frage, ob es einen männlichen und einen weiblichen Führungsstil gibt. Es wurden frauenspezifische Rollenbilder reflektiert und in Workshops Kommunikations- und Führungskompetenzen erarbeitet. Mit Drⁱⁿ Rosemarie Drexler, Bezirkshauptfrau in Zell am See, wurde in einem Workshop der Frage nachgegangen, wie weit Frau/ Mann in Zeiten von Veränderungen Prozesse positiv beeinflussen kann.

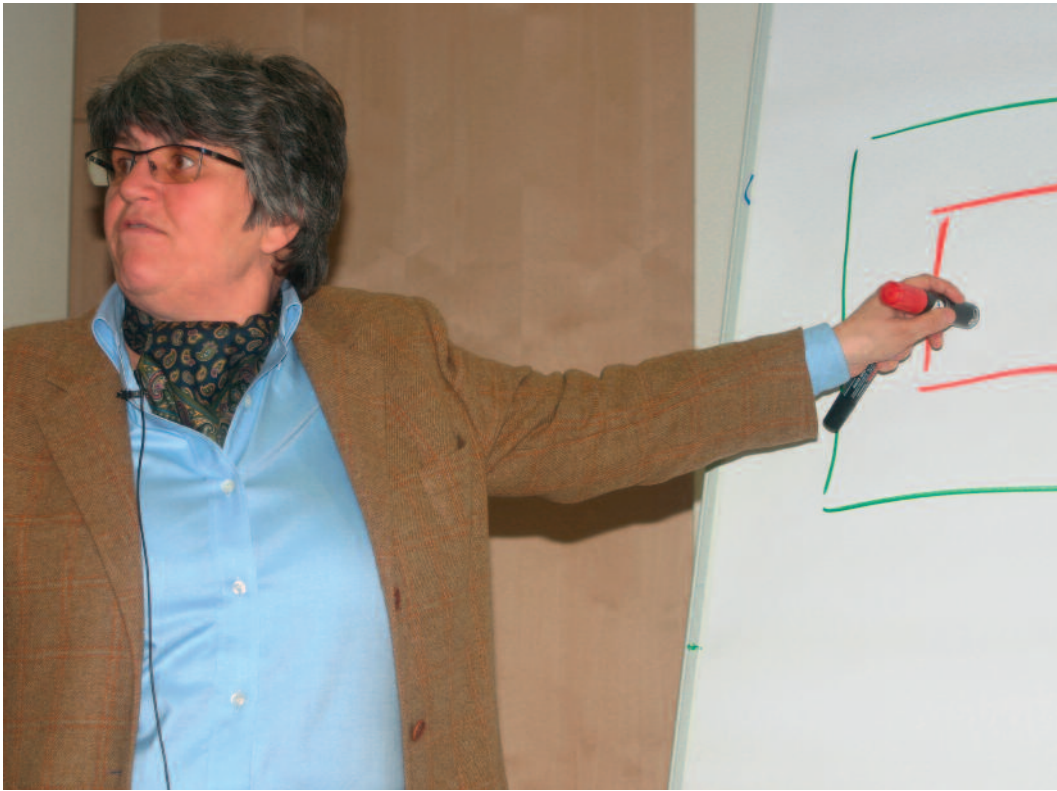
2008 war Motto „Lieber gleich berechtigt als später“ 10 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte. Es wurde Bilanz gezogen, Stolpersteine und Meilensteine aufgezeigt und in einer spannenden Diskussion Visionen für die nächsten 10 Jahre entwickelt.

„Auch wenn wir heute noch manchmal denken, eine chancengerechte Arbeitswelt in unseren Betrieben zu schaffen, ist wie ein nimmer enden wollender Marathon, wissen wir doch, dass wir auf dem richtigen Weg sind – denn es gibt keinen anderen.“

*Mag^a Isolde Kafka
Mag^a Anna C. Strobl*



Fortbildung zum Int. Frauentag



Bezirkshauptfrau Drⁱⁿ Drexler



Fortbildung zum Int. Frauentag

Wesentliches zuerst

Reise in die Vergangenheit: 10 Jahre Gleichbehandlungsgesetz und GB-Beauftragte

In den Berichtszeitraum fallen zwei Jubiläen:

2007 feierte das Landes-Gleichbehandlungsgesetz seinen 10. Geburtstag. Seit dem Jahr 2005 umfasst das Gesetz neben der Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch die Gleichbehandlung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der ethnischen Herkunft.

1998 wurden dann die ersten Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen bestellt.

Einige Meilensteine aus diesen 10 Jahren:

- Einführung der Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung
- Seit 2000 jährliche Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag
- Verordnung des Frauenförderungsprogramms am 15. August 2002
- Ermöglichung der Pragmatisierung von Teilzeitbeschäftigten ab 2004
- Evaluierung von TIVES (Tiroler Verwaltungs Entwicklungs Strategie) auf Gender Mainstreaming und Diskriminierungsfreiheit

Erweiterter Diskriminierungsschutz

Alle MitarbeiterInnen wurden im Berichtszeitraum umfassend über die Erweiterung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes informiert. Anfragen bezogen sich über den Bereich der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts (aus dem nach wie vor der größte Teil der Anfragen stammt) bisher vor allem auf die Gleichbehandlung aufgrund des Alters

(z.B. Bevorzugung von jüngeren Personen bei der Stellenbesetzung, Nicht-pragmatisierung aufgrund des Alters etc.) und einer Behinderung (Aufnahme in den Landesdienst, Arbeitsbedingungen etc.). Im Bereich Behindertenfördergebot wurden mehrere Projekte durchgeführt, die sich mit Einstellungs- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung in der Landesverwaltung beschäftigten.

Zukunftsmusik? - Tiroler Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstelle

Durch jeden der bisherigen vier Gleichbehandlungsberichte zieht sich das Problem der unklaren Struktur und der mangelnden Ressourcen wie ein roter Faden. Nach vielen Gesprächen mit EntscheidungsträgerInnen und Beteiligten sehen wir die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsfragen mit klar zugewiesenem Personal, Räumen und Budget als die sinnvollste Lösung an. Wir hoffen, dass wir im nächsten Bericht bereits eine derartige Einrichtung vorstellen können.

Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei allen politisch Verantwortlichen, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die tagtäglich mit vielen kleinen und auch größeren Schritten zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes beitragen.

Mag^a Isolde Kafka

Martina Schweiger

Situation der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung

Mit 1. November 2008 erfolgte die Wiederbestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag^a Isolde Kafka und Martina Schweiger (geb. Inderst) für fünf Jahre. Dr. Herwig Bucher (2. Stellvertreter) trat mit 1. September 2008 ein. Derzeit ist der Bildungsjahr an, seine Stellvertretung ruht zwischenzeitlich.

Wie bereits in allen vorangegangenen Berichten festgestellt, behindert die noch immer unklare Struktur die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Es gibt auch nach wie vor keine offizielle Regelung der Zeitressourcen der Gleichbehandlungsbeauftragten. Es gibt weder zugewiesenes Personal noch ein eigenes Büro für Beratungstätigkeiten etc.. Vergleichbare Bereiche wie Personalvertretung, Sondereinrichtungen (Patienten-anwaltschaft, Umweltschutz etc.) oder der Landesvolksanwalt haben im Gegensatz zu den Gleichbehandlungsbeauftragten definierte Planstellen für die FunktionsinhaberInnen, zugewiesenes Personal sowie eigene Budgets.

Für die Gleichbehandlungsbeauftragten ist im Gesetz vorgesehen, dass ohne Kürzung der Bezüge (Entgelte) die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu gewähren ist, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten dem entgegenstehen (§ 49 Abs. 2 L-GIBG 2005). Derzeit kann die Gleichbehandlungsbeauftragte 20 Wochenstunden für die Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten verwenden, keine Regelungen bestehen für die Stellvertretungen. Keine klaren Strukturen bedeuten unter anderem auch, dass Fortbildungen, Reise-

rechnungen, ja sogar der Austausch eines defekten Handys oftmals zu umfangreichen Abklärungen zwischen allen beteiligten Bereichen führen – ein Verwaltungs- und Zeitaufwand, der durch klare Regelungen vermieden werden könnte. Zu den sonstigen Ressourcen sieht das Gesetz lediglich die Regelung vor, dass die Kanzleiarbeiten für die (den) Gleichbehandlungsbeauftragte(n) von der nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Tiroler Landesregierung mit der Förderung der Anliegen der Jugend, Familien, Frauen und Senioren befassten Abteilung zu besorgen sind (§ 44 Abs. 3 L-GIBG 2005).

Diese Aufgabe wurde seit Bestehen vom Frauenreferat übernommen. Die Ressourcen des Frauenreferates wurden weder finanziell noch personell erweitert, obwohl das Frauenreferat mittlerweile Geschäftsstelle für alle Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsangelegenheiten mit Ausnahme der Gemeinde- und TILAK-Bediensteten ist.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten wäre die Schaffung einer eigenen Struktur für den Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich erforderlich. Eine zentrale, kompetente und entsprechend personell und räumlich ausgestattet Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstelle würde eine beträchtliche Vereinfachung für alle Beteiligten bedeuten, da Betroffene nicht mehr lange suchen müssten, wer für ihre Anliegen zuständig wäre und es auch für alle sonstigen Beteiligten eine wesentliche Vereinfachung bedeuten würde.

Neben den Ressourcen für die Kanzleitätigkeiten an sich wäre die Erweiterung um eine juristische Stelle und die Einrichtung einer Projektassistenz erforderlich.

Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden

Von 107 Anfragen im Jahr 2006 gab es 2007 eine Steigerung auf 147 Anfragen, Wünsche und Beschwerden. Diese kommen von insgesamt 47 Personen, davon waren 5 Männer und 42 Frauen.

2008 gab es 149 Anfragen, Wünsche und Beschwerden von insgesamt 49 Personen, davon 11 Männer und 38 Frauen.

Weiterhin bezog sich der wesentliche Anteil auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (über 80%). Angestiegen sind jedoch in diesen Jahren auch die Anfragen aufgrund von Behinderung.

Die meisten Anfragen bezogen sich auf folgende Gründe:

- Entgelt
- Beruflicher Aufstieg
- Aufnahme in den Landesdienst
- Weiterbildung

Die Anfragen und Beschwerden einzelner Bediensteter nehmen jährlich kontinuierlich zu. Dies liegt wohl u.a. darin, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten mehr „Bekanntheit“ im Haus und außer Haus erlangt haben. Das Wissen um Gleichbehandlung und Diskriminierung nimmt zu, zumal auch in der Öffentlichkeit das Thema immer wieder diskutiert wird.

Viele Anfragen, gerade auch im Bereich der Einstellungen beziehen sich auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Hier gab es zum einen eine Reihe von Anfragen von Menschen mit Behinderung die sich um eine Aufnahme in den Landesdienst bewerben (wollten). Zum anderen versuchten die Gleichbehandlungsbeauftragten Betroffene und Füh-

rungskräfte bei Fragen und auftauchenden Problemen zu unterstützen. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Diskriminierungen aufgrund des Alters. Hier gab es durch Gesetzesnovellen einige Verbesserungen. Es gibt jedoch noch eine Reihe von Altersgrenzen bei denen die sachliche Begründung aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten fehlt. Rund um die Pragmatisierungen stellen sich nach wie vor eine Reihe von Fragen nach der sachlichen Begründung von Altersgrenzen: Zum einen gibt es immer noch die gesetzliche Bestimmung, dass jemand vor dem vierzigsten Lebensjahr in den Landesdienst eingetreten sein muss um pragmatisiert zu werden. Zum anderen wurden in den letzten Jahren verstärkt Menschen ab einem bestimmten Alter nicht mehr pragmatisiert – zuerst ab 50 Jahren, zuletzt ab 45 Jahren. Mögliche weitere Diskriminierungen verbergen sich in den zahlreichen noch bestehenden Bestimmungen, die sich an das 18. Lebensjahr knüpfen (Vorrückungstichtag etc.).

Vertrauenspersonen

Im Bereich der Landesverwaltung gibt es 19 Vertrauenspersonen. Diese sind Erstanlaufstellen für Fragen der Gleichbehandlung vor Ort. Weiters sind sie Mitglieder der Auswahlkommissionen und sie sollten auch in allen personalrelevanten Projekten in den Dienststellen beigezogen werden.

Eine aktuelle Aufstellung aller Vertrauenspersonen ist unter www.tirol.gv.at/gleichbehandlung abrufbar.

Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Zum Frauenförderungsprogramm

Das Frauenförderungsprogramm ist im August 2008 ausgelaufen und muss neu verordnet werden. (siehe allgemeiner Teil)

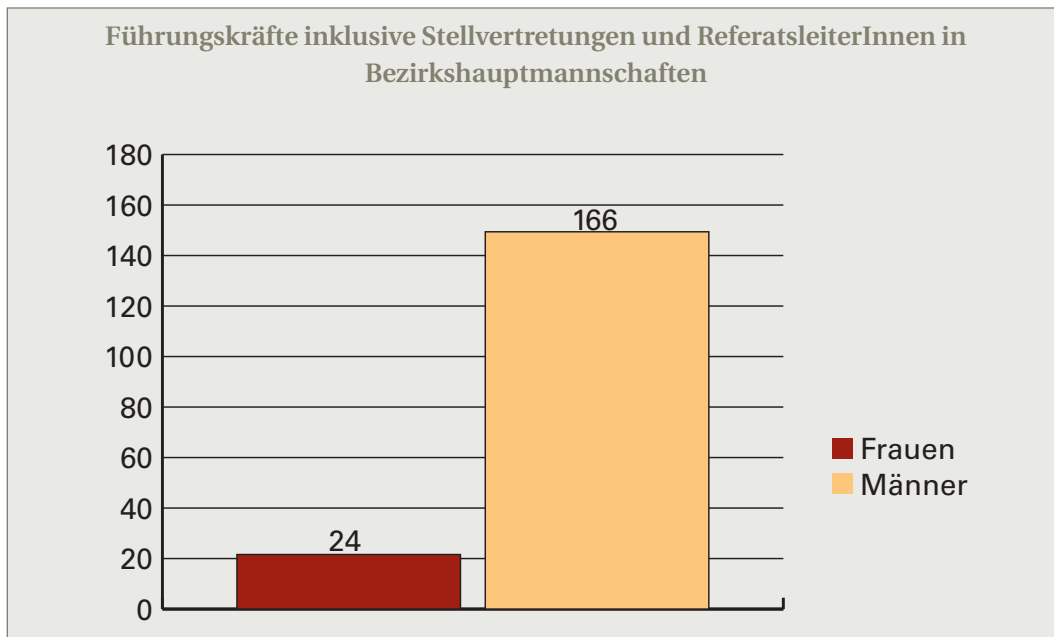
Im Folgenden werden die Maßnahmen des bisher geltenden Frauenförderungsprogrammes im Einzelnen durchleuchtet. Dabei werden sowohl die in den Jahren 2007 und 2008 umgesetzten Maßnahmen beschrieben als auch auf die notwendigen weiteren Maßnahmen eingegangen. In diesen Teil eingearbeitet sind auch die wesentlichen Ergebnisse der Anfrage zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den einzelnen Dienststellen der Landesverwaltung. Gleichbehandlung und Frauenförderung sind Bereiche, für deren Umsetzung alle Personen mit Führungsverantwortung im Landesbereich unmittelbar zuständig sind. Daher erfolgte im Dezember 2008 eine Anfrage an alle Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 95 Stellungnahmen eingelangt (2003: 71 Stellungnahmen, 2001: 38 Stellungnahmen). Bedanken möchten wir uns bei den Dienststellen, Abteilungen und Sachgebieten für die hohe und rasche Rücklaufquote und die gewissenhafte Beantwortung der Anfrage.

Ausschreibungen, Auswahlverfahren

Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind wesentliche Weichenstellungen der Personalentwicklung und daher Kernbereiche der Frauenförderung. Möglichst transparente Auswahlverfahren, der Zugang von Informationen für alle Bediensteten und die Durchleuchtung von Auswahlkriterien bilden eine wesentliche Basis für die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Chancengleichheit insgesamt.

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen konnte für diesen Bericht erstmals unter Einbeziehung der Referatsleitungen auf den Bezirkshauptmannschaften erfolgen (siehe statistischer Teil). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Führungskräften noch weit unter den angestrebten 40 %. In der Gruppe der Führungskräfte sinkt der Frauenanteil noch mit dem Ansteigen der Hierarchieebene.

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 24 weibliche gegenüber 166 männlichen Führungspersonen. (Führung umfasst hier alle bestellten Funktionen plus die Referatsleitungen in den Bezirkshauptmannschaften, da diese Funktionen ausgewertet werden konnten). Dies entspricht einem Frauenanteil von 13 %.



Bei Betrachtung der durch Dekret bestellten Führungsfunktionen inklusive der bestellten Stellvertretungen sinkt der Frauenanteil auf 8 % (11 Frauen und 134 Männer). Die Hierarchieebenen LAD, Gruppenvorstände, Bezirkshauptmänner und AbteilungsvorständInnen weisen überhaupt nur mehr einen Frauenanteil von 6 % auf (4 Frauen und 67 Männer).

Erstmals liegen Statistiken der Besetzungen von Führungsfunktionen vor (es wurden nur die mit Dekret zu bestellenden Führungsfunktionen dargestellt): Auswertung siehe Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung/Statistik. Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren an sich Reformbedarf. Tirol ist eines der wenigen Bundesländer, in denen es z.B. kein vorgeschriebenes Hearing bei der Auswahl von Führungspositionen gibt. Der Einfluss der Auswahlkommissionen beschränkt sich auf die Erstellung von ungereichten Dreier-vorschlägen. Zudem zeichnet sich ab, dass es viele Ausschreibungen gibt, bei

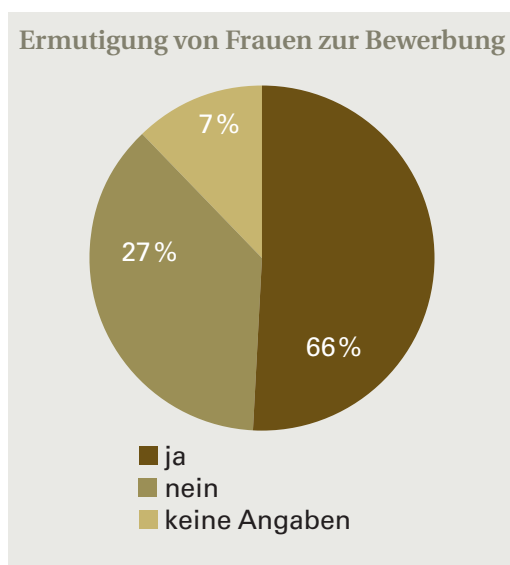
denen sich ein bis maximal drei Personen bewerben (14 von 20 Auswahlverfahren 2007 und 2008 bei Führungsfunktionen). Durch qualifizierte, transparentere Auswahlverfahren und eine verstärkte vorausschauende Personalentwicklung im Führungskräftebereich könnte die Führungskräfteauswahl wesentlich verbessert werden.

Insgesamt werden relativ wenig Stellen ausgeschrieben, eine durchgängige Statistik der ausgeschriebenen Stellen (mit Ausnahme der Führungsfunktionen liegt nicht vor). Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2007 an 57 Auswahlverfahren teil, 2008 an 40.

Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt?

	2008 absolut	2006
ja	49	62
nein	35	22
keine Angaben	11	6
gesamt	95	90



Auffallend ist, dass im Vergleich zum letzten Bericht deutlich weniger Ermutigung von Frauen zur Bewerbung erfolgt. Leider ist über die Hintergründe nichts bekannt.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Reform des Ausschreibungssystems mit Anpassung an die Besoldungsreform
- Einbeziehung der Organe nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei allen Stellenbesetzungen

- Ausschreibung aller A-Stellen (ist derzeit im Gegensatz zum B- und C- Bereich nur bei Leitungsfunktionen vorgesehen). Verstärkte Ausschreibung insbesondere auch von Teilzeitstellen
- Verpflichtende Hearings bei der Besetzung aller Führungsfunktionen
- Erstellung eines gereihten Dreivorschlags bei der Besetzung von Führungsfunktionen
- Erstellung eines Protokolls der Sitzungen der Auswahlkommissionen (dies wäre insbesondere auch bei Beschwerden nach dem Gleichbehandlungsgesetz wichtig)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Überprüfung von Führungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Untersuchung über Gründe, die zur Bewerbung/Nichtbewerbung führen

Besetzung von Kommissionen

Festgestellt wird, dass sich der Arbeitsaufwand durch die Mitarbeit in diversen Kommissionen in den vergangenen Jahren wesentlich erhöht hat. In personalrelevanten Arbeits- und Projektgruppen werden die wesentlichen Weichen für (im Idealfall) diskriminierungsfreie Strukturen gelegt. Daher wird von den Gleichbehandlungsbeauftragten hier bewusst ein Schwerpunkt gesetzt. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen zunehmend zu allen wesentlichen Projektgruppen eingeladen werden. Allerdings erfolgte noch keine lückenlose Information über alle bestehenden und neu zu bildenden Kommissionen und Arbeitsgruppen, die mit dienstrechtlichen oder personalrelevanten Angelegenheiten befasst sind.

Sprachliche Gleichbehandlung

In diesem Bereich hat sich in den Berichtsjahren sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen haben bereits Maßnahmen zur Umsetzung gesetzt (siehe Ergebnis der Befragung). Allerdings ist das Ziel, im gesamten Schriftverkehr Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person, noch nicht erreicht. Insbesondere interne Schriftstücke, auch Einladungen etc. werden zum Teil rein männlich formuliert (z.B. Kollegen, Mitarbeiter, Teilnehmer ...).

Ergebnis der Befragung:

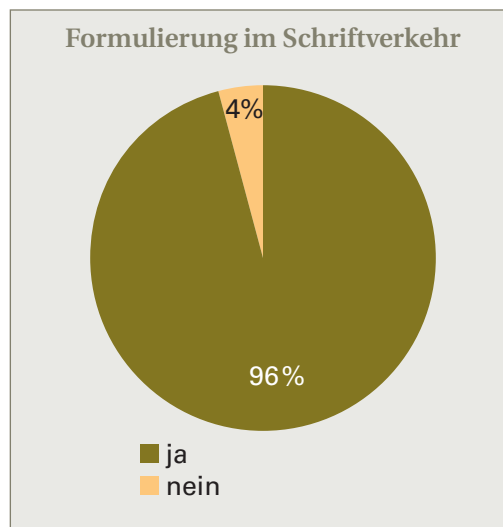
Werden im gesamten Schriftverkehr (intern und extern) der Abteilungen/ Dienststelle Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form verwendet, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person?

	2008 absolut	2006
ja	91	83
nein	4	7
gesamt	95	90

Hier geben fast alle an, im gesamten Schriftverkehr Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Anmerkungen aus den Abteilungen/ Dienststellen

- Im Rahmen der internen Aus- und Weiterbildung sollten praxisorientierte Seminare / Workshops angeboten werden zur praktischen Umsetzung des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs in Formularen, Berichten, Schreiben etc.



- Bei der Erstellung der Landesstandard-signatur werden bei den Auswahlmöglichkeiten keine weiblichen Formen angeboten.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Da immer noch Frauen die Hauptlast der Familienarbeit tragen, findet sich hier ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt zur Erhöhung der Chancengleichheit. Hier ist im Frauenförderungsprogramm auch die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Familienarbeit vorgesehen.

Fortlaufend weitergeführt wird das Audit Familie und Beruf in der Bezirkshauptmannschaft Schwaz.

Empfohlen wird von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten nach den nunmehr vorliegenden Erfahrungen das Audit Familie und Beruf auch auf andere Dienststellen auszudehnen.

Darüber hinaus gibt es Projekte zur Erhöhung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, der Verbesserung des Wiedereinstieges nach der Karenz und der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigte.

Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung:

Wesentlich für die Einbindung von Karenzierten sind die einzelnen Dienststellen und Abteilungen.

In 52 Abteilungen gab es Karenzierte, wobei mehrheitlich Frauen Karenz und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen (siehe statistischer Teil).

60 % der Abteilungen mit Personen in Karenz gaben dabei an, diese Bediensteten während der Karenzzeit über wesentliche Entwicklungen zu informieren.

Über Fortbildungen informieren 50 %.

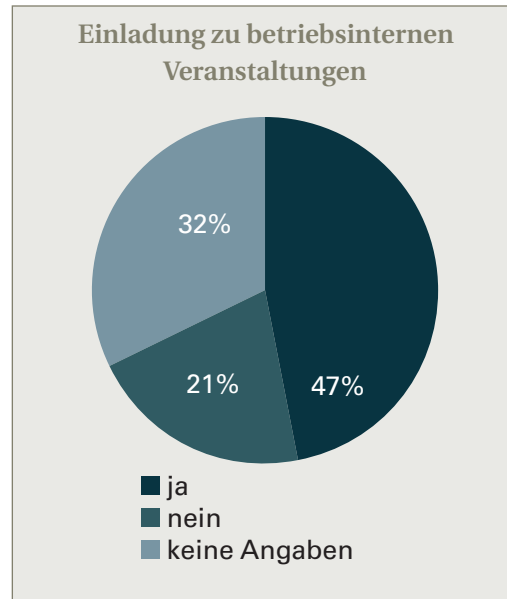
Eine Steigerung ist bei der Teilnahme an Fortbildungen zu verzeichnen. 2003 nahmen in 14 % der Abteilungen karenzierte Bedienstete an Fortbildungen teil, nunmehr sind es 20 %.

Auch bei der Weiterleitung von Stellenausschreibungen sind Steigerungen von 23 % (2003) auf 33 % zu verzeichnen.

Die stärkste Einbindung findet im Bereich von betriebsinternen Veranstaltungen statt.

Werden Bedienstete in Karenz zu Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen etc. eingeladen?

	2008 absolut	2006
ja	45	40
nein	20	10
keine Angaben	30	2
gesamt	95	52



Hier erhöhte sich der Anteil jener, die keine Angaben dazu machten wesentlich. Da Feiern etc. eine gute Gelegenheit sind, Kontakt zu halten wird angeregt, diese Möglichkeit besser zu nützen. Eine Information über e-mail ist meist sehr unkompliziert und ohne großen Aufwand möglich.

Anregungen und Anmerkungen aus den Abteilungen/Dienststellen

- Im Juff gibt es Patenschaften für Menschen in Karenz und für KollegInnen, die neu oder wieder in die Abteilung kommen.
- WiedereinsteigerInnen bekommen in der BH-Landeck eine „Einführungsmappe“ und eine Checkliste, werden von einer MitarbeiterIn des Referates/ Fachbereiches betreut und bestens eingeschult (mit Mustermappe usw.) – wie NeueinsteigerInnen.
- Bessere Unterstützungen für AlleinverdienerInnen.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft:

- Eine eingehende Beschäftigung mit Teilzeit und den Rahmenbedingungen

in der Landesverwaltung. Teilzeit nimmt auch aufgrund der vielfältigen gesetzlichen Möglichkeiten immer mehr zu. Die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind nicht immer für alle Beteiligten (Führungskräfte, Betroffene) klar.

- Der Erhalt der Möglichkeit einer vorübergehenden geringfügigen Beschäftigung zur rascheren Rückkehr aus der Karenz. Hier braucht es einen Stellenpool oder die Möglichkeit einer gewissen Variabilität im Stellenplan, da diese Möglichkeit aufgrund der Vorgabe zur strikten Einhaltung der Stellenpläne in einer Abteilung kaum mehr umsetzbar ist.
- Der flächendeckende Ausbau der Informationen für Karenzierte. Hier müssten die einzelnen Abteilungen mehr in die Verantwortung genommen werden bzw. bräuchte es mehr Vorgaben durch die Personalabteilung, damit die Betroffenen wirklich ausreichend über ihre Möglichkeiten während der Karenz (z.B. Teilnahme an Fortbildungen) informiert werden.
- Einführung neuer Modelle und Projekte wie z.B. Jobsharing, teilzeitbeschäftigte Bedienstete in Leitungsfunktionen oder Telearbeit (§ 5 Abs. 9) – dieser Abschnitt ist noch kaum umgesetzt.
- Die Verbesserung der Akzeptanz von Väternkarenz und eine Steigerung.

Controlling

Zentralelemente sind regelmäßige Besprechungen mit den politischen EntscheidungsträgerInnen, dem Landesamtsdirektor, der Personalabteilung und den Führungskräften.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft:

- geschlechtsspezifische Datenerfassung über alle Stellenbesetzungen (wurde bereits begonnen)
- Begleitende Evaluierung der Leistungsbeurteilung und der Gehaltsreform

Informationsarbeit

Ein Gesetz bzw. eine Verordnung kann von den Betroffenen nur umgesetzt bzw. genutzt werden, wenn sie darüber ausreichend informiert werden.

Die Informationen erfolgten auf mehreren Ebenen: über einschlägige Infofolder und Artikel in Bedienstetenzeitungen bis hin zu Dienstprüfungskursen und erweiterter Öffentlichkeitsarbeit.

Neu ist seit 2007 ein Halbtag zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie bei der VAK I und VAK II.

Aus- und Fortbildung

Positiv ist anzumerken, dass hier ein enger Austausch mit dem Sachgebiet Innenrevision und Personalentwicklung bzw. mit der Personalabteilung und dem Grillhof als Träger der Verwaltungsakademie besteht.

Von den Gleichbehandlungsbeauftragten werden mit Hilfe der Geschäftsstelle die Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung und die Veranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag, sowie einschlägige Fortbildungen für Vertrauenspersonen organisiert.

Folgende Bereiche müssen noch ausgebaut werden

- Schulungen insbesondere für weibliche Nachwuchsführungskräfte
- Verbesserung der Information insbesondere für Karenzierte über Fortbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit.
- Ausbau der Behandlung von Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung in internen Führungskräfte-schulungen (bei der Verwaltungsakademie Neu bereits in Planung) bzw. Fachtagungen für Personalverantwortliche (§ 8 Abs. 3 Frauenförderungsprogramm).
- Fortbildungen zum Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung u.a. im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung sowie Fair Play am Arbeitsplatz

Förderung von Menschen mit einer Behinderung (§ 37 L-GBG)

Der Dienstgeber hat auf eine Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit einer Behinderung hinzuwirken und mit besonderen Förderungsmaßnahmen eine Erhöhung der Anzahl der Mitarbei-

terInnen mit einer Behinderung anzustreben.

Dabei sehen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten als ImpulsgeberInnen und Verbindungsstelle zwischen den einzelnen Bereichen.

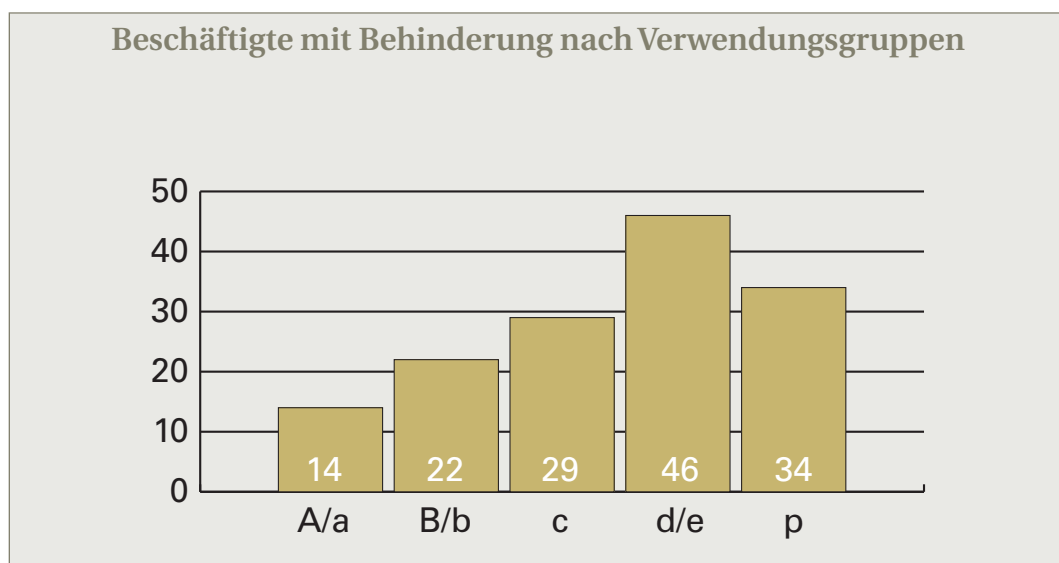
Menschen mit Behinderung in der Landesverwaltung

Mit Stichtag 1. Jänner 2009 waren insgesamt 145 Menschen mit einer durch Bescheid festgestellten Behinderung im Landesdienst beschäftigt, 112 davon mit einem Behinderungsausmaß von über 50%.

Die Einsatzbereiche und Verwendungsgruppen sind dabei sehr vielfältig, wie die folgende Übersicht zeigt:

Um mehr über die Situation der in der Landesverwaltung Beschäftigten zu erfahren, wurde im Frühjahr 2007 eine Befragung der MitarbeiterInnen mit Behinderung im Landesdienst durchgeführt.

Die Befragung wurde im Auftrag der Gleichbehandlungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Abt. Verwaltungsorganisation und Personal-



management von StudentInnen des MCI erstellt.

Ziel war dabei, mehr darüber zu erfahren, wie es den MitarbeiterInnen mit Behinderung geht, welche positiven Ansätze es bei der Integration gibt, aber auch mit welchen Stolpersteinen sie zu kämpfen haben.

Zum überwiegenden Teil wurden die Arbeitsbedingungen als positiv bezeichnet, Verbesserungspotentiale finden sich in der Information über gesetzliche Rechte und Pflichten im allgemeinen, im Speziellen über Fortbildungsmöglichkeiten, die Möglichkeiten der Gleichbehandlungsbeauftragten etc..

Befragung von Führungskräften

Bereits im Ende 2006 ausgesendeten Fragebogen wurden die Führungskräfte zu Integration von Menschen mit Behinderung, Unterstützung bei der Einschulung etc. befragt. Diese Fragen wurden auch Ende 2008 wiederum gestellt.

Ein Vergleich der Antworten zeigt, dass die behindertengerechten Adaptierung der Arbeitsplätze besser eingeschätzt wird (Anmerkung: in der Zwischenzeit wurden Erhebungen des Bedienstetenschutzes und auch Anpassungen der Arbeitsplätze insgesamt durchgeführt).

Behindertengerechte Ausstattung wurde 2006 von 59 % bejaht, 2008 von 71 %.

Ebenso gaben 46 % an, bei Integrationsmaßnahmen unterstützt worden zu sein (2006 nur 27 %).

Differenziert wird die Beurteilung der Integration durchgeführt – während 2006 70% diese als sehr gut und 22 % als gut beurteilten, waren 2008 38 % Sehr gut und 47 % Gut zu verzeichnen.

Konkrete Anregungen aus den Abteilungen

- Der Eingang Boznerplatz ist nicht behindertengerecht, die Sanitätsdirektion kann daher momentan nicht barrierefrei erreicht werden
- Barrierefreiheit ist in der BH-Kitzbühel nicht gegeben, erst durch Umbau/Neubau möglich
- Die Landesmusikschule Südöstliches Mittelgebirge ist großteils nicht behindertengerecht gestaltet, daher könnten Menschen mit Behinderung nicht in allen Bereichen beschäftigt werden
- Möglichkeit, Menschen mit Behinderung zusätzlich zum Stellenplan zu beschäftigen fehlt

Insgesamt hat eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden. Neben den Befragungen der Führungskräfte wurde ein weiteres Projekt durchgeführt:

Modell verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderung in der Landesverwaltung

Ausgangslage des Projekts war die Überlegung, so wie dies in anderen Landesverwaltungen der Fall ist, u. a. durch die Schaffung bestimmter Stellen verstärkt (begünstigte) Behinderte in der Landesverwaltung beschäftigen zu können. Dafür sollten Rahmenbedingungen erhoben werden.

Das Projekt wurde von Februar 2007 bis April 2008 mit folgenden Projektzielen durchgeführt:

- Erhebung der Rahmenbedingungen zur Schaffung von eigenen Stellen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter
- Erarbeitung eines Leitfadens zur Einstellung von Menschen mit Behinderung
- Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung im Landesdienst

Weitere Maßnahmen für die Zukunft

- Ziele sind die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderung und die Verbesserung der Integration von bereits im Landesdienst beschäftigten Personen.
- Schaffung von Stellen speziell für Menschen mit Behinderung
- Verbesserte Information für alle Betroffenen. Dazu soll im Herbst 2009 eine Informationsveranstaltung als erster Schritt stattfinden.
- Verbesserung der Unterstützung von Führungskräften und MitarbeiterInnen in Form von Coaching- und Fortbildungsangeboten.
- Erleichterung des Zugangs zu Fortbildungen für Bedienstete mit Behinderung



Markus Lindner



Fortbildung zum Int. Frauentag

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung

Statistische Auswertung: 3E –Haigner/Jenewein/Wakolbinger (April 2009)

1. Präliminarien

Mit dem vorliegenden Bericht wird evaluiert, ob bzw. in welchen Teilbereichen und Organisationseinheiten der allgemeinen Landesverwaltung die Vorgaben des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GBG) von 2005 erfüllt sind. Ziel dieses Gesetzes ist es, in den einzelnen Verwendungsrufen bzw. Entlohnungsklassen, in den (leitenden) Funktionen sowie in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften und der sonstigen Dienststellen und Anstalten des Landes Tirol einen Frauenanteil von 40 % zu erreichen.

Der vorliegende Bericht orientiert sich strukturell an den vorangegangenen Gleichbehandlungsberichten, allerdings gibt es insbesondere im Vergleich zum letzten Bericht aus dem Jahr 2007 eine wesentliche Erweiterung: Aufgrund der nunmehr deutlich besseren Datenlage können die Frauenanteile in den Führungsebenen detaillierter analysiert werden als das bisher der Fall war.

In der höchsten Führungsebene (Bezirkshauptmänner, Gruppenvorstände, Landesamtsdirektor und dessen Stellvertreter) sind ausschließlich Männer beschäftigt. Aber auch in der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil gering, das Ziel des L-GBG wird deutlich verfehlt. Für die weiteren Funktionsgruppen gilt, dass der Frauenanteil in Gruppen, die höhere Löhne aufweisen, geringer ist als in Gruppen, die schlechter bezahlte Jobs umfassen. Teilzeitbeschäftigte sind fast ausschließlich weiblich, dies gilt insbesondere für Personen, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 % haben. Auch ist das Ausmaß von Elternkarenz und Elternteilzeit bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Positiv ist, dass die Frauenanteile, mit Ausnahme der höchsten Führungsebene auch in höheren Entlohnungs- und Verwendungsrufen in den letzten sechs Jahren größer geworden sind.

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007 und 2009. Sie umfassen jeweils, je nach Personalstand, etwa 3600 bis 3700 Bedienstete des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Alle Bediensteten sind einer Verwendungsrufe (A/a, B/b, C/c, D/d, e bzw. p1-p5) zugeordnet, wobei pragmatisierte Bedienstete oder solche, die einen Sondervertrag haben, durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für das Jahr 2009 sind zusätzlich dazu Funktionsgruppen und deren Zuordnung zum neuen Gehaltschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurden die Gruppen des Amtes der Tiroler Landesregierung aus dem Februar 2007 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar“, „Bau und Technik“, „Bildung, Kultur und Sport“, „Forst“, „Gesundheit und Soziales“, „Präsidium“, „Umwelt und Verkehr“ sowie „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen“. Die Bediensteten der Landesregierung, der Landtags-

direktion sowie der Sondereinrichtungen (Unabhängiger Verwaltungssenat, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwältin etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ zusammengefasst. Für die Daten aus 2009 wurde zudem in den bereits erwähnten Funktionsgruppen und dem neuen Gehaltsschema ausgewertet.

Da für Personen, die in Karenz oder freigestellt sind, auch deren Vertretungen in der Auflistung enthalten sind, wurden die vertretenen Personen für die folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. Andernfalls wären einzelne Stellen doppelt gezählt worden (Die/der Karenzierte und ihre/seine Vertretung). Das hätte das Ergebnis der Auswertung verzerrt.

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den jeweiligen Organisationseinheiten und Verwendungsgruppen. Abschnitt 3 geht auf die Veränderungen dieser Frauenanteile seit 2003 ein. In Abschnitt 4 werden die Frauenanteile bei Pragmatisierungen und Sonderverträgen, in Abschnitt 5 werden die Frauenanteile in Führungsebenen und in Abschnitt 6 die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entlohnungsklassen erörtert. Abschnitt 7 widmet sich der Analyse der Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung. In Abschnitt 8 findet sich ein kurzer Überblick über das Ausmaß von Elternkarenz und Elternteilzeit bei Frauen und Männern. Abschnitt 9 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und präsentiert einige Schlussfolgerungen.

2. Frauenanteile in den Verwendungsgruppen

Der aktuelle Frauenanteil in den evaluierten Bereichen für die gesamte Landesverwaltung wird in Tabelle 1 ausgewiesen. Er beträgt in Summe 46 %, ist jedoch weitgehend auf hohe Frauenanteile in den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c und D/d zurückzuführen. In der höchsten Gruppe (A/a) wird der angestrebte Anteil von 40 % deutlich, in der zweithöchsten Gruppe (B/b) hingegen nur knapp verfehlt. Der niedrige Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1-p5“ ist auf 473 ausschließlich männliche Angestellte dieser Kategorie in der Gruppe „Bau und Technik“, einer traditionell männlichen Domäne, zurückzuführen.

Tabelle 1: Frauenanteile und Absolutzahlen, insgesamt

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	130	390	520	25 %
B/b	382	624	1006	38 %
C/c	644	241	885	73 %
D/d/e	327	57	384	85 %
p1-p5	101	558	659	15 %
Summe	1584	1870	3454	46 %
Summe A/a-D/d/e	1483	1312	2795	53 %

Eine kritische Evaluation des Gleichbehandlungsgesetzes muss sich also auf die beiden in der Hierarchie höchsten Verwendungsgruppen, und hier insbesondere auf die Verwendungsgruppe A/a konzentrieren. Eine Differenzierung der Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und Landesverwaltung, ausgenommen Bezirkshauptmannschaften, zeigt allerdings, dass die Bezirkshauptmannschaften der Zielsetzung des L-GBG etwas näher kommen. Dort sind die Frauenanteile in den Verwendungsgruppen A/a und B/b höher als in der Landesverwaltung insgesamt.

Tabelle 2: Frauenanteile und Absolutzahlen, Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	32	63	95	34%
B/b	129	187	316	41%
C/c	242	44	286	85%
D/d/e	173	16	189	92%
p1-p5	1	10	11	9%
Summe	577	320	897	64%
Summe A/a-D/d/e	576	310	886	65%

Für die Landesverwaltung ausgenommen der Bezirkshauptmannschaften ergeben sich daher folgende Zahlen. Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a beträgt der Frauenanteil nur wenig mehr als die Hälfte dessen, was durch das L-GBG als Zielsetzung vorgegeben ist.

Tabelle 3: Frauenanteile und Absolutzahlen Landesverwaltung ausgenommen Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	98	327	425	23%
B/b	253	437	690	37%
C/c	402	197	599	67%
D/d/e	154	41	195	79%
p1-p5	100	548	648	15%
Summe	1007	1550	2557	39%
Summe A/a-D/d/e	907	1002	1909	48%

Ein erster Überblick legt demgemäß nahe, dass der größte Handlungsbedarf in der Verwendungsgruppe A/a und hier vor allem außerhalb der Bezirkshauptmannschaften besteht. Die Zahlen für die einzelnen Gruppen des Amtes der Tiroler Landesregierung ermöglicht eine etwas differenziertere Betrachtung.

Tabelle 4: Frauenanteile und Absolutzahlen in einzelnen Gruppen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	1	29	30	3 %
B/b	3	42	45	7 %
C/c	24	29	53	45 %
D/d/e	6	1	7	86 %
p1-p5	1	6	7	14 %
Summe	35	107	142	25 %
Bau und Technik				
A/a	7	60	67	10 %
B/b	8	125	133	6 %
C/c	56	97	153	37 %
D/d/e	12	2	14	86 %
p1-p5	0	473	473	0 %
Summe	83	757	840	10 %
Bildung, Kultur und Sport				
A/a	10	23	33	30 %
B/b	23	25	48	48 %
C/c	47	8	55	85 %
D/d/e	10	5	15	67 %
p1-p5	0	2	2	0 %
Summe	90	63	153	59 %
Forst				
A/a	2	20	22	9 %
B/b	2	17	19	11 %
C/c	6	6	12	50 %
D/d/e	1	2	3	33 %
Summe	11	45	56	20 %
Gesundheit und Soziales				
A/a	28	27	55	51 %
B/b	42	24	66	64 %
C/c	55	9	64	86 %
D/d/e	19	1	20	95 %
p1-p5	0	1	1	0 %
Summe	144	62	206	70 %
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	7	31	38	18 %
B/b	5	8	13	38 %
C/c	21	2	23	91 %
D/d/e	9	2	11	82 %
p1-p5	0	1	1	0 %
Summe	42	44	86	49 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Präsidium				
A/a	4	30	34	12 %
B/b	20	31	51	39 %
C/c	42	21	63	67 %
D/d/e	21	16	37	57 %
p1-p5	0	21	21	0 %
Summe	87	119	206	42 %
Umwelt und Verkehr				
A/a	8	41	49	16 %
B/b	8	42	50	16 %
C/c	30	12	42	71 %
D/d/e	22	3	25	88 %
Summe	68	98	166	41 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	16	31	47	34 %
B/b	12	33	45	27 %
C/c	34	7	41	83 %
D/d/e	11	2	13	85 %
Summe	73	73	146	50 %

Die fett gedruckten Zahlenwerte zeigen jene Untergruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird. Am deutlichsten ist das in den Bereichen A/a und B/b der Fall. Leider lassen sich auch gängige Klischeevorstellungen durch die Daten nicht entkräften. Traditionell männliche Domänen wie „Agrar“, „Bau und Technik“ sowie „Forst“ weisen in den höchsten Verwendungsgruppen deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, während im Bereich „Gesundheit und Soziales“ auch in den Gruppen A/a und B/b der Frauenanteil deutlich über 40 % liegt. Mit Ausnahme der letztgenannten Gruppe wird die Zielvorgabe des Gleichbehandlungsgesetzes in der Verwendungsgruppe A/a überall verfehlt, während für die Verwendungsgruppe B/b in der Gruppe „Bildung, Kultur und Sport“ das Ziel erreicht und in der Gruppe „Präsidium“ nur knapp verfehlt wird.

Für die Bezirkshauptmannschaften ergibt sich das in Tabelle 5 dargestellte Bild. Die Gruppe p1-p5 ist in dieser Darstellung nicht inkludiert, da eine sinnvolle Berechnung des Frauenanteiles aufgrund zu geringer Fallzahlen unmöglich wird.

Tabelle 5: Frauenanteile und Absolutzahlen in den Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	2	8	10	20%
B/b	13	20	33	39%
C/c	24	7	31	77%
D/d/e	21	3	24	88%
Summe	60	39	99	61%
BH Innsbruck				
A/a	7	10	17	41%
B/b	35	37	72	49%
C/c	60	6	66	91%
D/d/e	46	4	50	92%
Summe	148	58	206	72%
BH Kitzbühel				
A/a	4	6	10	40%
B/b	16	19	35	46%
C/c	27	3	30	90%
D/d/e	17	4	21	81%
Summe	64	33	97	66%
BH Kufstein				
A/a	4	9	13	31%
B/b	21	24	45	47%
C/c	36	9	45	80%
D/d/e	26	0	26	100%
Summe	87	43	130	67%
BH Landeck				
A/a	3	9	12	25%
B/b	14	21	35	40%
C/c	26	2	28	93%
D/d/e	17	2	19	89%
Summe	60	36	96	63%
BH Lienz				
A/a	4	9	13	31%
B/b	11	22	33	33%
C/c	22	7	29	76%
D/d/e	14	2	16	88%
Summe	51	41	92	55%
BH Reutte				
A/a	3	4	7	43%
B/b	5	19	24	21%
C/c	17	9	26	65%
D/d/e	10	0	10	100%
Summe	35	34	69	51%

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Schwaz				
A/a	5	8	13	38%
B/b	14	25	39	36%
C/c	30	1	31	97%
D/d/e	22	1	23	96%
Summe	72	36	108	67%

Vor allem in der Gruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften nur wenige Angestellte, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Es ist jedoch im Sinne des L-GBG sicherlich erfreulich, dass in der Verwendungsgruppe A/a das Ziel des Frauenanteils von 40 % von immerhin drei Bezirkshauptmannschaften erreicht wird, während das im Jahr 2007 nur bei einer der Fall war. In der Verwendungsgruppe B/b wird das Ziel nach wie vor in vier Bezirkshauptmannschaften, wenn auch teilweise nur knapp, verfehlt.

Tabelle 6 zeigt nun auf einen Blick die Bereiche, in denen noch der größte Handlungsbedarf besteht. Diese Liste der Verwendungsgruppen im Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften ist nach dem aktuellen Frauenanteil aufsteigend sortiert.

Tabelle 6: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
BauTechnik	p1-p5	0	473	0%
Präsidium	p1-p5	0	21	0%
Agrar	A/a	1	30	3%
BauTechnik	B/b	8	133	6%
Agrar	B/b	3	45	7%
Forst	A/a	2	22	9%
BauTechnik	A/a	7	67	10%
Forst	B/b	2	19	11%
Präsidium	A/a	4	34	12%
Agrar	p1-p5	1	7	14%
UmweltVerkehr	B/b	8	50	16%
UmweltVerkehr	A/a	8	49	16%
Lregltsonst	A/a	7	38	18%
WirtGemFinanz	B/b	12	45	27%
BildKultSport	A/a	10	33	30%
Forst	d/D/e	1	3	33%
WirtGemFinanz	A/a	16	47	34%
BauTechnik	C/c	56	153	37%
Lregltsonst	B/b	5	13	38%
Präsidium	B/b	20	51	39%
Bezirkshauptmannschaften				
BH Imst	A/a	2	10	20%
BH Reutte	B/b	5	24	21%
BH Landeck	A/a	3	12	25%
BH Lienz	A/a	4	13	31%
BH Kufstein	A/a	4	13	31%
BH Lienz	B/b	11	33	33%
BH Schwaz	B/b	14	39	36%
BH Schwaz	A/a	5	13	38%
BH Imst	B/b	13	33	39%

Nachdem die Bereiche mit Handlungsbedarf identifiziert wurden (wie aus Tabelle 6 ersichtlich, kommen sie, abgesehen von wenigen Ausnahmen wie der Verwendungsgruppe p1-p5 in den Gruppen „Präsidium“ und „Bau und Technik“, in der gar keine Frauen vertreten sind, alle aus den Verwendungsgruppen A/a und B/b), widmet sich der folgende Abschnitt den Veränderungen der Frauenanteile in den letzten sechs Jahren. In die folgende Analyse fließen also zusätzlich die vorhandenen Daten aus den Jahren 2003, 2005 und 2007 ein.

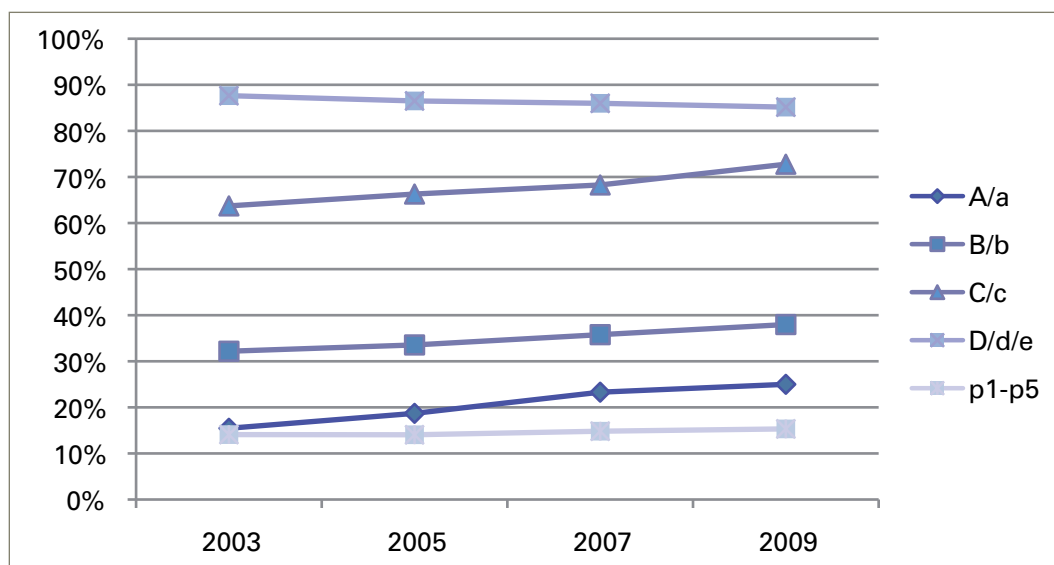
3. Veränderung der Frauenanteile seit 2003

Die Untersuchung des Ist-Zustandes zu einem bestimmten Zeitpunkt ist notwendig, um Problemfelder aufzuzeigen, in denen Maßnahmen ergriffen werden sollten. Ob derartige in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren, kann jedoch nur eine mehrere Zeitpunkte umfassende Analyse bewerten. Für die folgenden Ausführungen stehen Daten aus einem Zeitraum von sechs Jahren mit vier Erhebungszeitpunkten zur Verfügung. Dieses Datenmaterial reicht aus, um Trends und Tendenzen zu erkennen, für eine rigorose Analyse der Auswirkungen des Gleichbehandlungsgesetzes wären allerdings Daten sowohl aus der Zeit vor als auch mehrere Jahre nach der Einführung des Gesetzes notwendig. In einigen Jahren wird das Bild (mit Hilfe von neuen Daten) sicherlich noch um einiges klarer werden.

Die Zahlen in Tabelle 7 geben einen Überblick über die Frauenanteile in den einzelnen Verwendungsgruppen in der gesamten Landesverwaltung. Das Diagramm visualisiert diese Informationen.

Tabelle 7: Frauenanteile in den Verwendungsgruppen, gesamte Landesverwaltung

Jahr	A/a	B/b	C/c	D/d/e	p1 - p5
2003	15 %	32 %	64 %	88 %	14 %
2005	19 %	34 %	66 %	86 %	14 %
2007	23 %	36 %	68 %	86 %	15 %
2009	25 %	38 %	73 %	85 %	15 %



Wie schon in Abschnitt B dokumentiert, ist der Frauenanteil in den hierarchisch höchsten Gruppen A/a und B/b zwar unter den angestrebten 40 %, in den letzten sechs Jahren insgesamt und auch seit der letzten Evaluation im Jahr 2007 aber gestiegen. Bemerkenswert ist, dass er in der Gruppe mit dem höchsten Handlungsbedarf (A/a) im

gesamten Beobachtungszeitraum stärker gestiegen ist als in den anderen Verwendungsgruppen. In den letzten beiden Jahren ist der Frauenanteil, gemessen in Prozentpunkten, jedoch in der Verwendungsgruppe C/c stärker und in der Verwendungsgruppe B/b gleich stark angestiegen als in der Verwendungsgruppe A/a. Hier ist es allerdings wichtig anzumerken, dass die Gesamtzahl an MitarbeiterInnen in Gruppe A/a wesentlich kleiner ist als beispielsweise in B/b. Die Anstellung einer weiteren Frau würde den Frauenanteil (bei gleichbleibender Anzahl an angestellten Männern) in Gruppe A/a um 0.14 Prozentpunkte, in Gruppe B/b aber nur um 0.06 Prozentpunkte und in Gruppe C/c gar nur um 0.02 Prozentpunkte erhöhen. Um die gleiche Verbesserung des Frauenanteiles zu erreichen, müssten in Gruppe B/b also 2.3 mal und in Gruppe C/c sieben mal so viele zusätzliche Frauen angestellt werden wie in Gruppe A/a.

Der zuletzt genannte Aspekt muss angesichts der nun folgenden Tabelle 8 im Auge behalten werden. Es folgt nun eine Liste der Abteilungen, die ihren Frauenanteil am stärksten verbessern konnten. Da der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen C/c und D/d durchwegs dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht, beinhaltet die Tabelle nur die Gruppen A/a und B/b.

Tabelle 8: Steigerung des Frauenanteiles, Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften

	2003	2009	2003	2009	2003 – 2009
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung					
Verwendungsgruppe A/a					
Gesundheit/Soziales	16	28	33%	51%	18%
Bildung/Kultur/Sport	7	10	19%	30%	11%
Forst	0	2	0%	9%	9%
Bau und Technik	2	7	3%	10%	8%
Verwendungsgruppe B/b					
Lreg/LtDir/Sonstige	0	5	0%	38%	38%
Forst	0	2	0%	11%	11%
Präsidium	19	20	34%	39%	5%
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Landeck	0	3	0%	25%	25%
BH Innsbruck	3	7	17%	41%	25%
BH Lienz	2	4	15%	31%	15%
BH Kufstein	2	4	17%	31%	14%
Verwendungsgruppe B/b					
BH Lienz	7	11	23%	33%	10%
BH Imst	10	13	31%	39%	8%
BH Schwaz	10	14	29%	36%	7%

4. Frauenanteile bei Pragmatisierten und Sonderverträgen

Eine Auswertung des Frauenanteiles bei pragmatisierten Bediensteten der Landesverwaltung zeigt zunächst ein hinsichtlich des L-GBG nach wie vor zu niedriges Niveau, jedoch auch eine in Bezug auf die gesetzlichen Zielvorgaben erfreuliche Tendenz.

In Tabelle 9 sind die absoluten Anzahlen an pragmatisierten und nicht pragmatisierten Bediensteten sowie die jeweiligen Frauenanteile für die gesamte Tiroler Landesverwaltung ausgewiesen. Es zeigt sich, dass in den beiden Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten bei nur 17 % bzw. 18 % liegt, womit die Zielsetzung des L-GBG verfehlt wird.

Tabelle 9: Frauenanteile und Absolutzahlen bei pragmatisierten Bediensteten

Verwendung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte				
A/a	71	328	399	18%
B/b	94	447	541	17%
C/c	90	137	227	40%
Summe	255	912	1167	22%
Nicht-Pragmatisierte				
A/a	59	62	121	49%
B/b	288	177	465	62%
C/c	554	104	658	84%
p1-p5	101	558	659	15%
Summe	1002	901	1903	53%

Ein Blick auf die Entwicklung des Frauenanteils bei pragmatisierten Bediensteten zeigt jedoch eine erfreuliche Tendenz. Tabelle 10 weist die Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten in den Verwendungsgruppen A/a, B/b und C/c für die Jahre 2003, 2005, 2007 und 2009 aus.

Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten

Verwendung	2003	2005	2007	2009
A/a	8%	9%	14%	18%
B/b	12%	15%	17%	17%
C/c	27%	30%	34%	40%

Wenngleich die Zielsetzung des L-GBG noch nicht erreicht ist, so ist der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten in allen relevanten Verwendungsgruppen in der Vergangenheit gestiegen. Der relative Anstieg ist in der höchsten Verwendungsgruppe A/a am höchsten. Dort hat sich der Frauenanteil in den vergangenen sechs Jahren mehr als verdoppelt. Etwas weniger stark ist der Anstieg des Frauenanteils in der Verwen-

dungsgruppe B/b, während in der Verwendungsgruppe C/c das Ziel des L-GBG, ein Frauenanteil von 40 %, bereits erreicht ist.

Hinsichtlich der Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen wurde bereits in mehreren Gleichbehandlungsberichten aus der jüngeren Vergangenheit bemerkt, dass diese zufriedenstellend sind. Daran hat sich, wie die jüngsten Daten zeigen, nichts geändert. Tabelle 11 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils bei Bediensteten mit Sonderverträgen im Zeitverlauf.

Tabelle 11: Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen

Verwendung	2003	2005	2007	2009
A/a	43%	48%	47%	48%
B/b	54%	55%	74%	71%
C/c	81%	83%	81%	85%

In allen Verwendungsgruppen, in denen Bedienstete mit Sonderverträgen zu finden sind, liegt der Frauenanteil bei Bediensteten, die mit eben diesen Sonderverträgen ausgestattet sind, bei über 40 % und damit über der Zielsetzung des L-GBG.

5. Frauenanteile in leitenden Funktionen

Aufgrund der in den Daten für das Jahr 2009 erstmals dokumentierten Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreihungsplan für das geänderte Gehaltssystem ist erstmals eine detaillierte Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen möglich. Im Rahmen dieses Einteilungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die Kategorie „Landesamtsdirektor“, „Landesamtsdirektorstellvertreter“ und „FÜ-I“ (Bezirkshauptmänner, Gruppenvorstände...) unterschieden. Für alle soeben genannten Kategorien ist es, wie weiter unten in Tabelle 12 ersichtlich wird, leider angebracht, in der männlichen Form anstatt geschlechtsneutral zu schreiben. Zusätzlich gibt es die Führungsebenen „FÜ-II-4“ (AbteilungsvorständInnen), „FÜ-II-2“ (BezirkshauptmannstellvertreterInnen, Sachgebiets-leiterInnen, etc.) und FÜ-II-1 (ReferatsleiterInnen bei Bezirkshauptmannschaften, etc.). Tabelle 9 zeigt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie für die durch Dekret bestellten StellvertreterInnen.

Tabelle 12: Frauenanteile in den Führungsebenen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1	0	20	20	0%
FÜ II-4	4	47	51	8%
FÜ II-2	4	29	33	12%
FÜ II-1	13	29	42	31%
StellvertreterInnen	3	42	45	7%

Wie bereits erwähnt sind die Positionen des Landesamtsdirektors, des Landesamtsdirektorstellvertreters und auch alle Positionen der Ebene „FÜ-I-1“ ausschließlich männlich besetzt. Dieser höchsten Führungsebene gehören immerhin 20 Personen an, der hier vorgefundene Frauenanteil kann daher nicht bzw. nur in geringem Ausmaß durch geringe Fallzahlen verzerrt sein. Hier ist im Sinne des L-GBG deutlicher Handlungsbedarf zu konstatieren. In der Ebene „FÜ-II-1“ beträgt der Frauenanteil immerhin 31 %, dem Ziel des L-GBG wird hier also deutlich näher gekommen als in den höheren Führungsebenen. In den weiteren gelisteten Führungsebenen sowie bei den StellvertreterInnen ist der Frauenanteil mit 12 %, 8 % bzw. 7 % deutlich geringer als das Ziel des L-GBG. Die in den Jahren 2007 begonnene detaillierte Dokumentation der Ausschreibungen von Führungspositionen erlaubt es im vorliegenden Bericht erstmals, zu analysieren, ob im Bewerbungsprozess für Führungspositionen Bewerbungen von männlichen Personen gegenüber Bewerbungen von weiblichen Personen bevorzugt werden. Mit dieser Vermutung wird vielfach der geringe Frauenanteil in Führungsebenen begründet. Bei den in der Tiroler Landesverwaltung in den Jahren 2007 und 2008 ausgeschriebenen Führungspositionen gibt es für diese Vermutung jedoch keine Bestätigung. Tabelle 13 zeigt die Gesamtzahl an Bewerbungen, die Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern für Führungspositionen, die 2007 und 2008 ausgeschrieben wurden und ob die betreffende Position an einen Mann oder eine Frau vergeben wurde. Die Führungspositionen sind dabei in chronologischer Reihenfolge numeriert.

Tabelle 13: Neubesetzungen von Führungspositionen 2007/2008

Stelle	Bewerbungen Gesamt	männliche Bewerber	weibliche Bewerber	Besetzung
1	3	2	1	Mann
2	3	1	2	Frau
3	7	5	2	Frau
4	1	1	0	Mann
5	3	3	0	Mann
6	1	0	1	Frau
7	2	2	0	Mann
8	15	15	0	Mann
9	4	4	0	Mann
10	2	1	1	Mann
11	25	8	17	Frau
12	1	1	0	Mann
13	1	0	1	Frau
14	1	1	0	Mann
15	3	1	2	Frau
16	1	0	1	Frau
17	4	3	1	Frau
18	6	5	1	Mann
19	2	2	0	Mann
21	2	2	0	Mann

Von 20 ausgeschriebenen Führungspositionen wurden zwölf mit einem männlichen Bewerber und demgemäß acht mit einer weiblichen Bewerberin besetzt. Ein genauerer Blick auf die zwölf mit einem männlichen Bewerber besetzten Stellen zeigt jedoch, dass es für neun von diesen zwölf Positionen keine weibliche Bewerberin gegeben hat. Bei den drei verbleibenden Positionen war zweimal die Anzahl der männlichen Bewerber größer und einmal gleich groß wie die Anzahl der weiblichen Bewerber. Umgekehrt hat sich bei den acht Positionen, die mit einer weiblichen Bewerberin besetzt wurden, in zwei Fällen eine Frau durchgesetzt, obwohl es mehr männliche als weibliche Bewerber gab.

Im Bewerbungsprozess für Führungspositionen in der Tiroler Landesverwaltung kann demgemäß keine Bevorzugung männlicher Bewerbungen festgestellt werden. Um die Zielsetzung des L-GBG auch für Führungspositionen zu erreichen, sollten daher Bewerbungen von Frauen für Führungspositionen gefördert werden.

6. Frauenanteile in Entlohnungsklassen

Ebenfalls ist es mit den Daten aus 2009 erstmals möglich, die Frauenanteile in den jeweiligen Entlohnungsklassen zu evaluieren. Während bisher nur eine Erhebung hinsichtlich der Verwendungsgruppen A/a bis p1-p5 möglich war, ist in den jüngsten Daten die Funktionsgruppe der Beschäftigten und die Zuordnung der Funktionsgruppe zu den Entlohnungsklassen dokumentiert. Die Funktionsgruppen gliedern sich in Führungsfunktionen (die schon genannten FÜ-LAD, FÜ-LADStv, FÜ-I-1 sowie FÜ-II-1-4), administrative Funktionen (in hinsichtlich der Entlohnung absteigender Reihenfolge ADEX, ADFB, ADSSB, ADSB und ADRSB), technische/naturwissenschaftliche Funktionen (TNEX, TNFB, TNSSB und TNSB), Handwerkliche Funktionen (HWFach und HWAss) und Soziale Funktionen (AREX, SOEX, SOFD und SOSSB). Tabelle 14 zeigt nun den Frauenanteil in diesen Funktionsgruppen, wobei die Funktionsgruppen hinsichtlich der Entlohnungsklassen, die sie umfassen, in absteigender Reihenfolge aufgelistet sind. In weiter oben stehenden Gruppen ist die Entlohnung im Durchschnitt demgemäß höher, zusammen gefasste Gruppen (z.B. ADEX und TNEX) gehören zu den gleichen Entlohnungsklassen, die durchschnittliche Entlohnung in diesen Funktionsgruppen sollte daher etwa gleich sein. Da die einzelnen Gruppen jedoch mehrere Entlohnungsklassen umfassen, hängt die durchschnittliche Entlohnung jedoch auch von der Verteilung der MitarbeiterInnen einer Gruppe über die Entlohnungsklassen ab. Im Extremfall könnten beispielsweise alle MitarbeiterInnen der Gruppe ADEX der höchsten für diese Gruppe vorgesehenen Entlohnungsklasse angehören, während alle MitarbeiterInnen der Gruppe TNEX der niedrigsten angehören. In einem derartigen Fall wäre die durchschnittliche Entlohnung in den beiden Gruppen nicht gleich.

Tabelle 14: Frauenanteile in den Funktionsgruppen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ I, LAD, LADStv	0	20	20	0 %
FÜ II	22	105	127	17 %
AREX	10	16	26	38 %
ADEX/TNEX	81	244	325	25 %
SOEX	13	8	21	62 %
ADFB/TNFB	186	542	728	26 %
SOFD	97	20	117	83 %
SOSSB	112	49	161	70 %
ADSSB	116	53	169	69 %
HWFach	9	462	471	2 %
TNSSB	9	93	102	9 %
ADSB	668	85	753	89 %
TNSB	10	11	21	48 %
HWAss	89	86	175	51 %
ADRSB	149	39	188	79 %

In den am höchsten entlohnten Führungsfunktionen ist der Frauenanteil wie bereits ausgeführt zu gering, während er bei den sich in mittleren bis hohen Entlohnungsklassen befindenden Funktionsgruppen AREX (Ärztliche Experten) und SOEX (Soziale Experten) mit 38 % bzw. 62 % deutlich höher ist. Tendenziell ist jedoch zu bemerken, dass in Funktionsgruppen, die zu den niedrigeren Entlohnungsklassen zählen, der Frauenanteil höher ist als in Funktionsgruppen mit höherer Entlohnung. Dies wird insbesondere dann deutlich, wenn die Frauenanteile getrennt für administrative, technisch/ naturwissenschaftliche, handwerkliche sowie soziale Funktionen ausgewiesen wird. In der nachfolgenden Tabelle 15 tritt die Verzerrung der Reihung, die dadurch entsteht, dass Frauen generell in sozialen Funktionen häufiger anzutreffen sind als etwa in technisch/naturwissenschaftlichen, nicht auf.

Tabelle 15: Frauenanteile in administrativen, technischen/naturwissenschaftlichen, handwerklichen und sozialen Funktionen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Administrative Funktionen				
ADEX	68	117	185	37%
ADFB	182	253	435	42%
ADSSB	116	53	169	69%
ADSB	668	85	753	89%
ADRSB	149	39	188	79%
Summe	1183	547	1730	68%
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	13	127	140	9%
TNFB	4	289	293	1%
TNSSB	9	93	102	9%
TNSB	10	11	21	48%
Summe	36	520	556	6%
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	9	462	471	2%
HWAss	89	86	175	51%
Summe	98	548	646	15%
Soziale Funktionen				
AREX	10	16	26	38%
SOEX	13	8	21	62%
SOFD	97	20	117	83%
SOSSB	112	49	161	70%
Summe	232	93	325	71%

Es zeigt sich, dass bis auf drei Ausnahmen in jeder Kategorie der Frauenanteil in der Funktionsgruppe, die jeweils geringer entlohnt ist als die betrachtete Gruppe, höher ist. Anders formuliert sind in den Gruppen, die höher entlohnt sind, Frauen tendenziell weniger stark repräsentiert als in geringer entlohnnten Gruppen.

Ein zweiter in dieser Darstellung feststellbarer wenig befriedigender Umstand ist, dass Frauen in technisch/naturwissenschaftlichen Funktionen insgesamt deutlich unterrepräsentiert sind. Wie bereits mehrfach angesprochen, kann dies jedoch auch daher rühren, dass sich Frauen weniger für diese Funktionen interessieren. Es wäre jedoch sicherlich positiv, in Zukunft die Beschäftigung von Frauen in den technisch/naturwissenschaftlichen Funktionen zu fördern.

7. Frauenanteile bei Teilzeitjobs

Im Jahr 2008 standen in der gesamten Landesverwaltung 2741 Vollzeitbeschäftigten 713 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas weniger als die Hälfte letzterer, 308 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 114 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 291 Personen haben 81 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.

Von den 713 Teilzeitbeschäftigten sind 660 (93 %) weiblich und 53 männlich. Frauen sind in dieser Gruppe also klar überrepräsentiert. Die unten stehende Tabelle 16 zeigt nun die Anzahl an Beschäftigten in den jeweiligen Verwendungsgruppen, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben und die Anzahl an Frauen, die in der jeweiligen Verwendungsgruppe ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Wie aus der dritten Spalte, dem Anteil an Frauen an den insgesamt pro Verwendungsgruppe mit unter 100 % Beschäftigten, hervorgeht, ist die überwiegende Mehrheit dieser Personen weiblich. In keiner einzigen Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten kleiner als 50 %, zumeist ist er jedoch deutlich höher.

Tabelle 16: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %

Verwendung	Anzahl < 100%	Frauen < 100%	Anteil Frauen
A	41	34	83%
B	43	32	74%
C	33	33	100%
a	16	13	81%
b	162	140	86%
c	199	196	98%
d	147	145	99%
e	2	1	50%
p1	1	1	100%
p3	8	4	50%
p4	30	30	100%
p5	31	31	100%
Summe	713	660	93%

In den vorhergehenden Abschnitten wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen im Sinne des L-GBG zu niedrig ist. In diesem Abschnitt wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung bemerkenswert hoch ist. Es könnte daher, bezugnehmend auf die Zielsetzung des L-GBG, sehr wirksam sein, in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen mehr Teilzeitjobs zu schaffen bzw. die Möglichkeit zu schaffen, bestehende Vollzeitstellen auf Teilzeitjobs aufzuteilen.

8. Temporäre Abwesenheit, Karenz

Ein weiterer sicherlich wesentlicher Indikator für Gleichbehandlung ist das Ausmaß, mit dem Männer bei der Geburt eines Kindes den Karenzurlaub in Anspruch nehmen und damit die Berufstätigkeit unterbrechen. Da die Entscheidung, wer von den Eltern die Karenz in Anspruch nimmt, mit hoher Wahrscheinlichkeit von sehr vielen Faktoren beeinflusst wird, können quantitative Zielvorgaben nur sehr schwer bzw. überhaupt nicht definiert werden.

Zudem ist die Aussagekraft des vorliegenden Datenmaterials in diesem Zusammenhang sehr begrenzt. Es ist für die einzelnen Personen verzeichnet, ob sie zum Auswertungszeitpunkt die Elternkarenz in Anspruch nehmen. Nicht ersichtlich ist aber, wie viele Personen zwar Anspruch auf Karenz hätten, weil sie ein Kind bekommen haben, diese Karenz aber nicht in Anspruch nehmen.

Streng genommen kann also über die Verteilung der Elternkarenz zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten der allgemeinen Landesverwaltung nichts ausgesagt werden. Die Zahlen deuten aber darauf hin, dass es hier ein großes Ungleichgewicht gibt. Im Jahr 2003 waren 111, im Jahr 2005 105, im Jahr 2007 98 Frauen und im Jahr 2008 117 Frauen in Elternkarenz. Von den männlichen Angestellten nahm in den Jahren 2003 und 2005 jeweils einer, im Jahr 2007 keiner und im Jahr 2008 nur zwei die Elternkarenz in Anspruch. Auch stehen bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 80 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 3 Männer gegenüber, die das machen.

Wie bereits angesprochen kann streng genommen das Ausmaß von Karenzurlaub und Teilzeit wegen Kinderbetreuung bei Frauen und Männern nicht verglichen werden, da nicht klar ist, wie viele Frauen und Männer dafür in Frage kommen (zu betreuende Kinder haben). Angesichts des doch deutlichen Ungleichgewichtes in den absoluten Zahlen kann jedoch sicherlich empfohlen werden, Karenzurlaube und Teilzeitarbeit von Männern zu ermöglichen und zu fördern.

9. Resümee

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten der Landesverwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften zeigt, dass die Zielsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, einen Frauenanteil von 40 % in sämtlichen Entlohnungsgruppen und Teilbereichen der Landesverwaltung zu erreichen, verfehlt wird. Frauen sind in den Verwendungsgruppen A/a und B/b, vor allem aber in A/a und hier vor allem bei pragmatisierten Bediensteten unterrepräsentiert, während sie in C/c und D/d/e überrepräsentiert sind. Ein mit den Daten aus 2008 erstmals durchführbarer Vergleich der Frauenanteile in Funktionsgruppen bzw. Entlohnungsklassen zeigt, dass der Frauenanteil in höheren Entlohnungsklassen geringer ist als in niedrigeren.

Gleichzeitig wird jedoch gezeigt, dass das Ungleichgewicht in höheren Entlohnungsgruppen in den letzten sechs Jahren abgenommen hat. Der Frauenanteil dort ist also gestiegen. Ebenso gestiegen ist der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten der Tiroler Landesverwaltung.

Während in den zwei höheren Verwendungsgruppen innerhalb der letzten Jahre also durchaus eine Verbesserung der Situation eingetreten ist, ist die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in der Landesverwaltung deutlich zu niedrig. Auch hier konnten mit den Daten von 2008 erstmals die Frauenanteile in den einzelnen Führungsebenen detailliert erhoben werden. In der Führungsebene I sowie den Positionen Landesamtsdirektor und Landesamtsdirektorstellvertreter findet sich keine einzige Frau. In den zweiten Führungsebenen, die wiederum in drei Kategorien (4, 2 und 1) untergliedert sind, wird die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt.

Eine ebenso erstmals durchgeführte Analyse der Bewerbungsprozesse für Führungspositionen zeigt, dass der unbefriedigend geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen vor allem daher rührt, dass es wenige Bewerbungen für derartige Stellen von Frauen gibt. In den Jahren 2007 und 2008 wurden 21 Führungspositionen ausgeschrieben und zwölf davon an Männer vergeben. Für neun von diesen 12 Stellen gab es keine weiblichen Bewerberinnen.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs stark überrepräsentiert sind und Männer nur in äußerst geringem Ausmaß Elternkarenz und Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Eine wichtige Maßnahme könnte sein, auch in Führungspositionen Teilzeitjobs zu schaffen bzw. bestehende Vollzeitjobs aufzuteile. In diesen Bereichen sind bisher nur sehr wenige Teilzeitstellen zu finden. Zudem ist es sicherlich notwendig, Elternkarenz und Elternteilzeit bei Männern zu fördern.

Eine ebenso erstmals durchgeführte Analyse der Bewerbungsprozesse für Führungspositionen zeigt, dass der unbefriedigend geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen vor allem daher rührt, dass es wenige Bewerbungen für derartige Stellen von Frauen gibt. In den Jahren 2007 und 2008 wurden 21 Führungspositionen ausgeschrieben und zwölf davon an Männer vergeben. Für neun von diesen 12 Stellen gab es keine weiblichen Bewerberinnen. Um das Ziel des L-GBG auch für Führungspositionen zu erreichen, sollten daher Bewerbungen von Frauen für derartige Stellen gefördert werden.



Jubiläum 10 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte



Fortbildung zum Int. Frauentag

Wesentliches zuerst

Das Jahr 2008 war geprägt einerseits von Kontinuität und andererseits von Stillständen bzw. gravierenden Einschnitten in der Arbeit der Gleichbehandlung in der TILAK GmbH.

So wurde die Gleichbehandlungsbeauftragte nach zwei Funktionsperioden wiederbestellt, was zu einem intensiven Rückblick aber auch Ausblick in die Zukunft führte. So stand die Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag im März 2008 ganz im Zeichen von Rückblick mit diversen Stellungnahmen von MitarbeiterInnen zum Thema Gleichbehandlung und eine spannende Diskussion zum Thema *Wo stehen wir in zehn Jahren?*. Dabei gab es unterschiedliche und interessante Aussagen seitens der Führungsetage der TILAK und der politischen Referentin. Dies zeigt, dass noch spannende Jahre Arbeit für die Gleichbehandlung bevorstehen. Wir sind noch lange nicht am Ziel angelangt, aber auf dem richtigen Weg dorthin.

Die seit Jahren geforderte Angliederung des Büros für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit auf Vorstandsebene der TILAK GmbH wurde mit Jänner 2009 durchgeführt, war organisatorisch der richtige Schritt, da Gleichbehandlung und Frauen- bzw. Behindertenförderung sich auf alle TILAK-Häuser erstreckt und als Querschnittsmaterie in sämtliche Bereiche einfließt. Leider hat sich trotz intensiver Bemühungen budgetmäßig nichts verbessert. So kann mit dem derzeitigen Budget nur der vorliegende Bericht und eine Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag finanziert werden.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass bezüglich Anerkennung und Stellenwert der Gleichbehandlungsbeauftragten in der TILAK ein Umdenken erfolgt ist – es hat sich eine Besserung eingestellt.

Die Notwendigkeit wird nicht mehr so häufig hinterfragt wie noch vor 10 Jahren. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird immer öfters nicht mehr als „Problem“ sondern als Ressource des Unternehmens gesehen und genützt. Ihr Fachwissen in Diskriminierungsfragen wird immer häufiger bereits im Vorfeld herangezogen. D.h. damit wird die Arbeit auch viel aufwändiger und umfangreicher, aber es kann viel mehr präventiv gewirkt werden. Ignoranz und/oder Mißachtung der Funktion sind Einzelfälle wie z.B. leider der Vergleich der Gleichbehandlungsbeauftragten von ihrem damaligen direkten Vorgesetzten mit einer unnötigen „Kotflügelbeauftragten“. Zum Bedauern blieb seitens der Dienstgeberin und seitens der Gleichbehandlungskommission dies ohne Sanktion.

Gravierende Einschnitte gab es seitens der Stellvertretungen. Im April verließ die erste Stellvertreterin Mag^a Sabine Kopp – nicht ganz freiwillig – nach nicht lösbaren Diskrepanzen mit der Dienstgeberin – das Unternehmen. Wobei diese Diskrepanzen nicht losgelöst von der Funktion gesehen werden können. Mit dem Ausscheiden aus der TILAK GmbH war gleichzeitig der Verlust der Funktion verbunden und eine wichtige Ressource für die Gleichbehandlung ging verloren. Frau Mag^a Kopp war eine starke Mitspreiterin in Sachen Gleichbehandlung und Frauenförderung und ihr Engagement diesbezüglich stieß nicht bei allen Führungskräften auf Wohlgefallen.

Gleichzeitig auch im April (ein Schelm, der Böses dabei denkt) legte der zweite Stellvertreter Dr. Salvatore Giacomuzzi seine Funktion zurück, da es ihm aufgrund seiner vielfältigen und zeitaufwändigen Tätigkeit an PatientInnen nicht mehr möglich war, die Stellvertretung weiterhin im notwendigen Maße auszuüben. An beiden Beispielen zeigt sich, wie notwendig die zur Verfügung gestellten Zeitressourcen für die Stellvertretungen sind.

Durch das Ausscheiden beider KollegInnen war die Gleichbehandlungsbeauftragte dreiviertel des Jahres ohne Stellvertretungen, da erst im Herbst die beiden Stellvertretungen von der Kommission ausgeschrieben und mit 1. November besetzt wurden.

Die erste Stellvertretung bekleidet nunmehr OP-DGuKS Maria Sonnweber und die zweite Dr. Herbert Thöni, von Beruf Zahnarzt. Alle Funktionen wurden gesetzesgemäß für fünf Jahre vergeben. Da die beiden Stellvertretungen im Berichtszeitraum nur 2 Monate in Funktion waren, übernimmt die Gleichbehandlungsbeauftragte die alleinige Verantwortung für den TILAK-Teil des Berichts.

Eine weitere personelle Veränderung erfolgte im September 2008 mit der Zuteilung einer neuen Mitarbeiterin in die Abteilung Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit. Durch diesen personellen Zuwachs haben sich die räumlichen Ressourcen am Innrain 66a so verschärft, dass auch die Dienstgeberin, die Notwendigkeit einen zweiten Raum zu adaptieren, einsah. Damit haben sich die Arbeitsbedingungen spürbar verbessert. So können jetzt in einer der Situation angemessenen Umgebung Beratungen durchgeführt werden. Stillstand herrschte bezüglich des

Wechsels in der Vorstandsetage. Die Zuständigkeit für Personal war lange zwischen Vorstand für Personal und Prokurist für Personal nicht eindeutig geklärt, sodass der Gleichbehandlungsbeauftragten ein Ansprechpartner in grundsätzlichen Personalfragen und -projekten fehlte. In diesem Zeitraum war auch die Führung der Abteilung Personalmanagement ausser Kraft gesetzt, mit der in den Jahren zuvor weitreichende, vorausschauende und strategische Planungen besprochen und durchgeführt werden konnten. Somit mussten die meisten interessanten Projekte und notwendigen Maßnahmen vorläufig karenziert werden.

Insgesamt wird noch angemerkt, dass die Arbeit in der TILAK GmbH besonderen Strukturen unterliegt. LandesmitarbeiterInnen haben nicht immer Vorgesetzte im Landesdienst, sondern häufig Bedienstete der Medizinischen Universität. Da es kein Durchgriffsrecht seitens der TILAK auf diese Bediensteten gibt, sind Sanktionen kaum möglich. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Institutionen könnte verbessert werden.

Im Berichtszeitraum änderte sich auch die politische Zuständigkeit. Mit der Bildung der neuen Regierung wurde Univ.-Prof. Dr Bernhard Tilg mit sämtlichen Agenden der TILAK GmbH beauftragt und damit auch für Personal und Gleichbehandlung.

Seit Oktober 2006 ist die Gleichbehandlungsbeauftragte auch stellvertretende Antidiskriminierungsbeauftragte des Landes Tirol. Es liegt die Genehmigung der Verwaltungsdirektion vor, dass diese Funktion für das Land Tirol innerhalb der Dienstzeit der TILAK GmbH ausgeübt werden darf.

Meinen Dank möchte ich all jenen aussprechen, die mich als Gleichbehandlungsbeauftragte seit Jahren in meiner Arbeit unterstützen und bei manchen anderen sehe ich diesbezüglich noch Entwicklungspotential.

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld – unabhängig von Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter einer Behinderung oder sexuellen Orientierung – betrachte ich als Menschenrecht und werde mich daher weiterhin dafür einsetzen. Ich wünsche mir, dass wir uns mit gegenseitiger Wertschätzung und Respekt begegnen und gemeinsam zum Wohle der MitarbeiterInnen und der PatientInnen sowie der TILAK GmbH.

Anna C. Strobl

Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden

Wie bereits in den letzten Jahren festzustellen war, steigen die Anfragen jährlich kontinuierlich an. Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit ist Thema im Hause und die Gleichbehandlungsbeauftragten gewinnen durch die stetige Informationsarbeit auch mehr an Bekanntheit. Die Bandbreite reicht dabei von einem Anruf/einer Anfrage bis zu mehreren längeren Beratungen und/oder Interventionen.

	2007	2008
Kontakte	148	186
weiblich	90%	72%

Geschlecht ist immer noch der Diskriminierungstatbestand, *ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung* spielen keine bis kaum eine Rolle.

Behinderung wird zunehmend zum Thema. Anfragen zu Einstellungen von Menschen mit Behinderung steigen deutlich an. Wie weiter hinten angeführt, wurde ein Konzept zur verstärkten Einstellung von Menschen mit Behinderung erarbeitet.

Lebensalter ist insbesondere bei Einstellungen und bei Führungsfunktionen in Diskussion.

Bis vor ca. einem Jahr wurden MitarbeiterInnen bei Erreichung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters „in die Pension gekündigt“. Da gab es immer wieder Fälle, dass Frauen, aufgrund von fehlenden Versicherungszeiten wegen Kinderbetreuung länger arbeiten wollten. Erfreulicherweise werden Frauen nicht mehr gegen ihren Willen in Pension

geschickt. Dass bisher Frauen aufgrund des Alters diskriminiert wurden, war vielen nicht bewusst und es bedurfte längerer Diskussionen, um aufzuzeigen, dass neutrale Regelungen auch diskriminieren können und teilweise bis heute diskriminieren. Diskriminierung ist nicht immer ein bewusstes Handeln, sondern geschieht gedankenlos durch Erfüllung von Dienstvorschriften, die sich erst bei genauerer Betrachtung als Diskriminierung darstellen.

44% der Beratungsstunden im Jahre 2007 waren auf den ersten Blick inhaltlich *sonstige Arbeitsbedingungen*, wobei häufig nach Recherchen, Überprüfungen und Diskussionen strukturelle oder organisatorische Mängel oder mangelnde Führungskompetenz als Ursache erkannt und teilweise verbessert wurden. Immer wieder wird sehr leichtfertig der Begriff mobbing verwendet oder vorgeworfen, dabei ist nicht immer mobbing drin, wo es deklariert wird. Dabei bedarf es einer sauberen und sachlichen Analyse, die sehr zeitaufwändig ist. Führungslosigkeit und Kompetenzunklarheiten wirken sich mehr oder weniger auf alle Personalverantwortlichen aus.

Knappe 30% der Beratungsstunden im Jahre 2008 waren Thema Belästigung i.w.S. Da dieser Bereich sehr persönlich und sensibel zu behandeln ist, waren viele Gespräche und Aufklärung notwendig. Für zwei Fälle muss das vorbildliche Verhalten und die konkreten Folgemaßnahmen der Dienstgeberin erwähnt werden. Es zeigt sich immer wieder, dass es ohne klare Weisung – gegen Diskriminierung und Belästigung aufzutreten – von Einzelpersonen abhängt, auf welche Art und Weise reagiert wird.

In sehr vielen Fällen erhält die Gleichbehandlungsbeauftragte von der/dem Beschwerdeführerin/Beschwerdeführer kein Mandat zur Verfolgung einer Diskriminierung. Die Gründe hierfür mögen vielfältig sein. Angst vor Sanktionen, wenn frau/mann für ihre/seine Rechte eintritt, spielen dabei keine unwesentliche Rolle. Aussagen eines Personalverantwortlichen „wenn etwas nicht passt, steht es jedem frei zu kündigen“ senden klare Signale an alle MitarbeiterInnen. Gerade im größten Haus der TILAK – auch aufgrund ihrer Struktur – besteht großer Handlungsbedarf an Konfliktlösungsstrategien. Konflikte sind leider immer noch negativ besetzt, dass alles unternommen wird, um sie zu unterdrücken. Konflikte als Chance für Verbesserungen zu sehen, ist nicht in allen Köpfen.

Insgesamt darf hier klar angemerkt werden, dass im Falle von Beschwerden die Gleichbehandlungsbeauftragten immer an einer hausinternen konstruktiven Lösung arbeiten, bevor die Gleichbehandlungskommission oder das Gericht empfohlen wird.

Zur Frage des geschlechtergerechten Entgelts muss angemerkt werden, dass nach Überprüfung von drei konkreten Fällen, trotz öffentlichen Gehaltsschemas, sich deutliche Unterschiede herausgestellt haben. Eine geschlechtergerechte Entlohnung wird wahrscheinlich Utopie bleiben. Mehr Transparenz und mehr Gleichheit diesbezüglich sollte aber von der Führungsetage angestrebt werden.

Ausschreibungen und Auswahlverfahren

Wenn in der TILAK GmbH eine Stelle ausgeschrieben wird, dann wird die Gleichbehandlungsbeauftragte von der Ausschreibung bis zum Auswahlverfahren – von wenigen Ausnahmen abgesehen – einbezogen. In der Regel werden die Ausschreibungstexte von den Personalabteilungen geschlechtergerecht formuliert, sodass kaum Beanstandungen notwendig sind. Das Ausbildungszentrum West legt die Ausschreibungstexte vor Veröffentlichung der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht vor.

Leider werden immer noch Stellen ohne Ausschreibungen besetzt. Dies ist deshalb möglich, da es keine klaren Richtlinien gibt, welche Stellen bzw. Funktionen ausgeschrieben werden müssen. Die Notwendigkeit solche Richtlinien zu definieren sieht auch der Vorstand und soll einheitlich für alle Häuser vom zu besetzenden Vorstand/Vorständin für Personalmanagement geregelt werden. Vielleicht kann im nächsten Bericht darüber positiv berichtet werden.

Besetzung von Kommissionen

Dieser Bereich ist noch ein weißer Fleck auf der großen Landkarte unseres Handlungsbedarfes. Tatsache ist, es ist bis dato nicht nachvollziehbar wieviele Kommissionen und Arbeitsgruppen tatsächlich gebildet sind. Immer wieder werden zu neuen Herausforderungen Arbeitsgruppen gebildet, die ein in sich geschlossenes System darstellen. So werden auch häufig andere Berufsgruppen nicht beigezogen, da die Notwendigkeit eines interdisziplinären Arbeitens nicht erkannt wird. Dies geschieht in den seltensten

Fällen mit böser Absicht. Es gibt keine Regelung bezüglich einer Meldung der Arbeitsgruppe an wen. So passiert es immer wieder, dass „doppelgleisig“ gearbeitet wird, zB eine Abteilung bildet eine Arbeitsgruppe zu einem Thema und eine andere Abteilung zum selben Thema ein halbes Jahre später. Es gibt keine Kommunikation darüber und dadurch entsteht Frustration bei den KollegInnen, wenn sie zufällig von der anderen Arbeitsgruppe erfahren bzw. werden die Ergebnisse auch im Hause zuwenig kommuniziert.

So werden viele Ressourcen verschwendet. Im Sinne der Ökonomie und Effizienz sollte dieser Punkt klar definiert werden.

Sprachliche Gleichbehandlung

Leider muss angemerkt werden, dass noch nicht lückenlos geschlechtergerecht formuliert wird. Dies betrifft interne (z.B. Kollegen, Mitarbeiter) als auch externe (Patient, Arzt) mündliche und schriftliche Kommunikation. So finden sich noch immer auf der Homepage Formulierungen wie z.B. Ärzteausbildung oder Blutspender usw. Immer wieder wird mit der schwereren Lesbarkeit eines Textes argumentiert, wobei angemerkt werden muss, dass der Folder über geschlechtergerechtes Formulieren zu wenig in Anspruch genommen wird. Immer wieder wurde und wird auf diese leicht verständliche Formulierungshilfe aufmerksam gemacht und kann jederzeit vom Büro angefordert werden.

Maßnahmen zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine verstärkte Einbindung der Männer in die Familienarbeit wäre wünschenswert. Die Dienstgeberin ist weder dafür verantwortlich, wie MitarbeiterInnen ihre Lebensplanung gestalten noch wer in welchem Ausmaß für Freizeit und Familienarbeit zuständig ist. Das ist ein langer gesellschaftlicher Prozess, der noch lange nicht zu Ende ist. Die Dienstgeberin kann dahingehend wirken, allen MitarbeiterInnen nach Möglichkeit eine wirkliche Wahlfreiheit zu bieten. Der Krankenpflegefachdienst hat mit den vielen Arbeitszeitmodellen Vorbildcharakter, wie etwas gut funktionieren kann. Auch in diesem Bereich werden PatientInnen rund um die Uhr betreut und niemand argumentiert heute ernsthaft mit der sinkenden Qualität der Pflege wegen der Teilzeitstellen; was im ärztlichen Bereich teilweise immer noch geschieht.

Eine Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt ist seit Jahren schon möglich und zeigt auch, dass es gut funktioniert. Trotzdem wäre eine Ausdehnung von Teilzeitstellen im ärztlichen Bereich notwendig, damit Frauen sich für Arbeit und Kinder entscheiden können. Faktum ist einfach, dass es kaum Ärztinnen in Teilzeit in Führungsfunktion gibt und dass Ärztinnen in Teilzeit in der Praxis auf der Hierarchie eine Stationsärztin stehen bleiben. Davon gibt es ganz wenige Ausnahmen. Es bedarf einer genauen Prüfung, in welcher Abteilung bzw. Station neue Teilzeitstellen eingeführt werden können und die Anforderungen der jeweiligen konkreten Abteilung sind zu definieren.

	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	TZ %
Ärztinnen gesamt	254	95	349	27
Fachärztinnen	91	49	140	35
Ärztin iAzFA	108	22	130	17
Turnusärztinnen	27	4	31	13

90% der teilzeitbeschäftigten Ärztinnen arbeiten 20 Wochenstunden oder mehr.

Auch in der Verwaltung stellt eine Frau in Teilzeit und in einer Führungsfunktion eine Ausnahme dar.

Bezüglich Arbeitszeit gilt es neue kreative Formen zu finden, die für die MitarbeiterInnen und der Dienstgeberin attraktiv sind, um win-win-Situationen zu erzielen. Es dürften bzw. sollten herkömmliche Arbeitszeitmodelle immer wieder hinterfragt werden.

Controlling

Für eine noch bessere Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalcontrolling und -entwicklung wird ein halbjährliches Jour Fix vorgeschlagen, um gegenseitig Bedarf und Information abzustimmen.

Informationsarbeit

Obwohl die Gleichbehandlungsbeauftragte bei allen Einführungsveranstaltungen für neueintretende MitarbeiterInnen aller Berufsgruppen die Möglichkeit hat, sich und den Inhalt des Gesetzes vorzustellen, bedarf es immer noch ständiger Sensibilisierungsmaßnahmen. Das Bewußtsein für die Notwendigkeit des Gleichbehandlungsgesetzes und eines Frauenförderungsprogrammes ist noch nicht in allen Köpfen. Insbesondere sind Führungskräfte zum Teil sehr wenig über den Inhalt informiert. Auch wird immer wieder das Landes-Gleichbehand-

lungsgesetz mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das den Wirkungsbereich der Medizinischen Universität umfasst, verwechselt, was zu Irritationen führt, da doch wesentliche Unterschiede bestehen. Eine Budgeterhöhung ist auch aus diesem Grunde notwendig, da wieder aktuelle neue Broschüren erarbeitet und verteilt werden sollten.

Aus- und Fortbildung

Gerade im Bereich der Aus- und Fortbildung bedarf es eines strukturellen Ansatzes. Durchgängige Karriereplanung für potentielle Führungskräfte gibt es im allgemeinen nicht und insbesondere nicht für Frauen. Die Notwendigkeit einer strategischen Karriereplanung wird noch nicht von allen Frauen erkannt. Potentielle Führungskräfte intern auszubilden und ein besonderes Augenmerk auf das weibliche Potential zu richten, wäre ein enormer Gewinn für das Haus.

Verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderung/ Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Menschen mit Behinderung haben auch ein Anrecht auf eine Teilhabe am sozialem Leben. Dazu gehört auch der Bereich Arbeit. Die TILAK erfüllt die geforderten begünstigten Behindertenquote nicht und leistet jährlich eine große Summe an Ausgleichszahlung. Von den ca. 6500 MitarbeiterInnen waren im Jahre 2008 knapp unter Hundert begünstigte Behinderte. Dazu liegt ein Konzept vor, das noch vom Vorstand und vom politischen Entscheidungsträger genehmigt werden muss. Dies ist ein Prozess und wird sich über

Jahre erstrecken, aber hoffentlich kann im nächsten Bericht von konkreten Maßnahmen berichtet werden.

Der zweite Stellvertreter, Dr. Herbert Thöni, hat sich dieses Themas angenommen und wird verstärkt in diesem Bereich tätig sein.

Vertrauenspersonen

Gem § 45 Abs 8 haben die Gleichbehandlungsbeauftragten regelmäßige Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten. Im gegenständlichen Berichtszeitraum wurden diese Besprechungen auch als Fortbildungen genutzt. Im Jahre 2007 waren die Themen Mediation und Mobbing und im Jahre 2008 die Gesetzesnovellierung und die Einführung der neuen Stellvertretungen.

Gleichstellung von Frauen und Männern in der TILAK

Statistische Auswertung: 3E – Haigner | Jenewein | Wakolbinger (Februar 2009)

1. Präliminarien

Als Grundlage für die im vorliegenden Bericht präsentierten statistischen Auswertungen dienen die von der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK GmbH, Mag^a Anna C. Strobl, zur Verfügung gestellten Daten, mit Stichtag Dezember 2008. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Berichtsperioden zu gewährleisten, orientieren sich die statistischen Auswertungen zur Stellung der Frauen in der TILAK GmbH und in ihren Teilorganisationen weitgehend an vorangegangenen Berichten. Das heißt, es wird zum einen der Ist-Zustand für die Berichtsperiode 2008 dargestellt. Zum anderen wird in kompakter Form der Stand in den Berichtsperioden 2002 und 2006 wiedergegeben, um die zeitliche Entwicklung zur Stellung der Frauen in der TILAK GmbH verfolgen zu können.

Den Ausführungen vorangestellt sei die Anmerkung, dass die zur Verfügung gestellten Daten nur bedingt dazu geeignet sind Aufschluß über die tatsächliche Gleich- bzw. Ungleichbehandlung von Frauen zu geben. Dies deshalb, da sich hinter einer etwaigen „Gleichstellung nach Köpfen“ – welche durch das Landes-Gleichbehandlungsgesetz über die 40%-Marke operationalisiert wird – zum Beispiel Unterschiede in den Einkommen oder der Ausgestaltung von Sonderverträgen verbergen können, die systematisch mit dem Geschlecht zusammen hängen. Das heißt, es kann auch in jenen Fällen, in denen die zur Verfügung gestellten Daten keine Diskriminierung der Frauen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz feststellen lassen, eine eben solche nicht ausgeschlossen werden.

Die Auswertungen sind wie folgt aufgebaut: Zunächst wird insbesondere der Frage der hierarchischen Diskriminierung nachgegangen. Es wird der Anteil an Frauen in den einzelnen Teilorganisationen der TILAK GmbH dargestellt, die Besetzung der Spitzenfunktionen durchleuchtet und die Oberärztinnen und Oberärzte der Departments I bis IV genauer untersucht. Danach rundet eine nach Geschlechtern getrennte Analyse der Beschäftigungsverhältnisse die Auswertungen ab. Ein Resümee schließt diesen Bericht. Nach diesen einführenden Bemerkungen sei den Auswertungen ein Organigramm der TILAK GmbH und seiner Teilorganisationen samt Beschäftigten vorangestellt, um einen ersten qualitativen Eindruck zu gewinnen.

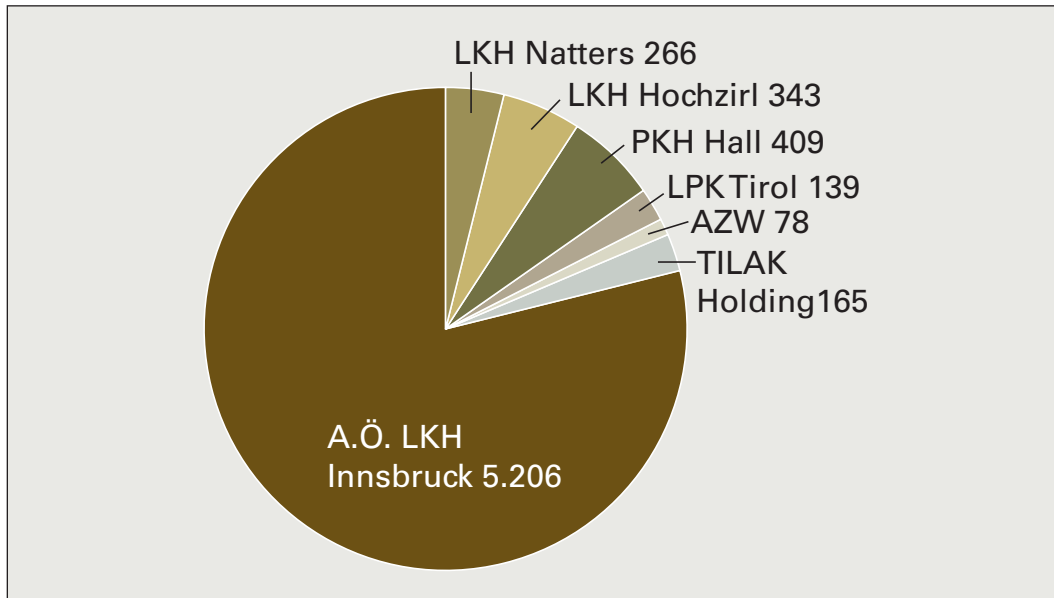
Wie dem Organigramm – vgl. Tabelle 1 – zu entnehmen ist, waren mit Stichtag Dezember 2008 6.606 Personen an der TILAK GmbH beschäftigt. Davon beschäftigte wiederum das A.Ö. LKH Innsbruck 5.206 oder knapp 79 % aller in der TILAK GmbH beschäftigten Personen, wobei 66 % oder 4.346 Beschäftigte alleine in den DEP I bis IV angestellt waren. Der Tabelle 1 sind die Zahlen für die TILAK GmbH und ihrer Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 1: Organigramm und Anzahl Beschäftigte nach Kostenstellen

TILAK GmbH 6.606	TILAK Holding 165	TILAK Geschäftsführung 28	Geschäftsführung 7
			Controlling 11
			Öffentlichkeitsarbeit 4
			Interne Revision 6
		TILAK Dienstleistung 118	Qualitätssicherg., Med.Pland.+Dok. 10
			Rechtsabteilung 7
			Zentraler Einkauf 14
			Personalmanagement 5
			BO & strat. Infrastrukturplanung 7
			Projektcontrolling & -finanzierung 5
			Finanzbuchhaltung 18
			Informationstechnologie 4
			KIS, SAP und IT-Spezialsysteme 28
			Medienstudio 2
	Projektleitung Bau 18		
	Sonstige Funktionen 17	Ethikkommission 5	
		Institut f. klein. Epidemiologie 12	
	Verrechnungsgostenstellen 2	Leistungen für Dritte 2	
	LKH Innsbruck 5.206	LKI Verwaltungseinrichtungen 807	
		LKI Universitätskliniken und Institute 4.346	DEP I 1.572
			DEP II 1.043
			DEP III 763
			DEP IV 968
	LKI - Sonstige Einrichtungen 53		
	LKH Natters 266		
	LKH Hochzirl 343		
	Psychiatr. Krankenhaus Hall 409		
Landespflegeklinik Tirol 139			
AZW 78			

Um die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen zu verdeutlichen, werden die wichtigsten Teilorganisationen der TILAK GmbH in verdichteter Form in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: TILAK GmbH und ihre größten Teilorganisationen



Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, stellt die gemessen an Beschäftigten weitaus größte Teilorganisation der TILAK GmbH das A. Ö. LKH Innsbruck (5.206) dar, welches wiederum in die LKI Verwaltungseinrichtungen, die DEP I bis IV sowie die sonstigen Einrichtungen des LKI untergliedert werden kann. Mit großem Abstand folgen das LKH Hochzirl (343) und das LKH Natters (266). Das AZW rangiert in dieser Darstellung mit 78 Beschäftigten an letzter Stelle. In Summe sind in diesen sieben Teilorganisationen 6.197 oder 94 % aller an der TILAK GmbH angestellten Personen beschäftigt.

2. Hierarchische Diskriminierung

2.1. Frauenanteil gesamt und in leitenden Funktionen – Gliederung nach Einrichtungen der TILAK GmbH

In einem ersten Schritt werden die hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen größten Teilorganisationen der TILAK GmbH in tabellarischer Form dargestellt. Dabei werden sowohl die Gesamtzahl an Beschäftigten als auch die Beschäftigten in leitenden Funktionen getrennt nach Männern und Frauen ausgewiesen. Um rasch einen Überblick gewinnen zu können, in welchen Teilorganisationen der Anteil an Frauen unter jener im Landes-Gleichbehandlungsgesetz angestrebten 40 %-Marke liegt, wird in der letzte Spalte zusätzlich der Anteil an Frauen in Prozent angegeben.

Erwähnt sei an dieser Stelle, dass der Begriff der „leitenden Funktion“ – nach Absprache mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK GmbH – relativ eng gefasst wurde. Zweifelsfälle, in denen nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass damit auch eine leitende Funktion verbunden ist, wurden nicht der Kategorie „leitende Funktion“ zugeordnet. Eine vollständige Liste all jener Funktionen, die als leitend ein-

gestuft wurden, unterbleibt zugunsten einer kompakten Darstellung an dieser Stelle, wird aber gerne auf Anfrage von der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK GmbH zur Verfügung gestellt.

Tabelle 2: Teilorganisationen der TILAK GmbH im Überblick

		2002	2006	2008			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
TILAK GmbH	Summe	67%	68%	2.125	4.481	6.606	68%
	Leitend	42%	45%	281	209	490	43%
LKH Ibk	Summe	70%	70%	1.581	3.625	5.206	70%
	Leitend	47%	53%	168	169	337	50%
LKI Verw.	Summe	41%	44%	458	349	807	43%
	Leitend	16%	27%	57	18	75	24%
LKI Univ. Kl.Inst.	Summe	75%	75%	1.104	3.242	4346	75%
	Leitend	52%	59%	111	151	262	58%
DEP1	Summe	68%	69%	494	1.078	1572	69%
	Leitend	42%	47%	49	44	93	47%
DEP2	Summe	81%	80%	210	833	1043	80%
	Leitend	54%	75%	18	40	58	69%
DEP3	Summe	77%	75%	192	571	763	75%
	Leitend	59%	65%	17	25	42	60%
DEP4	Summe	80%	80%	208	760	968	79%
	Leitend	60%	60%	27	43	70	61%
NAT	Summe	73%	74%	64	202	266	76%
	Leitend	47%	42%	14	10	24	42%
HOZ	Summe	67%	70%	99	244	343	71%
	Leitend	31%	31%	19	8	27	30%
PKH	Summe	46%	47%	212	197	409	48%
	Leitend	25%	21%	37	11	48	23%
LPK	Summe	66%	68%	44	95	139	68%
	Leitend	30%	38%	5	4	9	44%
AZW	Summe	74%	75%	24	54	78	69%
	Leitend	54%	67%	6	6	12	50%
TILAK Holding	Summe	34%	32%	101	64	165	39%
	Leitend	14%	0%	32	1	33	3%

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, betrug in der Berichtsperiode 2008 der Anteil an Frauen gemessen an den gesamt an der TILAK GmbH beschäftigten Personen knapp 68 %. Damit blieb der Frauenanteil gegenüber den Berichtsperioden 2002 (67 %) bzw. 2006 (68 %) annähernd konstant. Der Anteil an Frauen in leitender Funktion betrug 43 % und fiel – nachdem er im Jahr 2006 kurzzeitig auf 45 % gestiegen war – damit wieder annähernd auf das Niveau von 2002 zurück. Auf Ebene der TILAK GmbH kann somit festgehalten werden, dass sowohl der Anteil an Frauen insgesamt als auch der Anteil an Frauen in leitender Funktion über 40 % liegt.

Wie aber auch schon in vergangenen Berichtsperioden liegen einzelne Einrichtungen der TILAK GmbH hinsichtlich des Anteils an Frauen in leitenden Funktionen – aber auch insgesamt gesehen – deutlich unter jener im L-GBG angestrebten 40 %-Marke. Dazu zählen wieder die LKI Verwaltung (24 %), das LKH Hochzirl (30 %), das PKH (23 %) und die TILAK Holding (3 %). Sie alle weisen einen Frauenanteil in leitenden Funktionen von weniger als 40 % auf und verfehlen damit die durch das L-GBG angestrebte Marke von 40 % zum Teil deutlich. Im Sinne der L-GBG positiv hervorzuheben ist das LPK. Das LPK erreicht in der aktuellen Berichtsperiode zum ersten Mal seit 2002 einen Frauenanteil in leitenden Funktionen von über 40 %. Jedoch gilt für das LPK was bereits in der vergangenen Berichtsperiode und auch in dieser Berichtsperiode wieder auf das LKH Natters zutrifft: Wäre nur eine einzige Frau weniger in leitender Position angestellt, so würde sowohl im LPK als auch im LKH Natters der Frauenanteil unter 40 % rutschen.

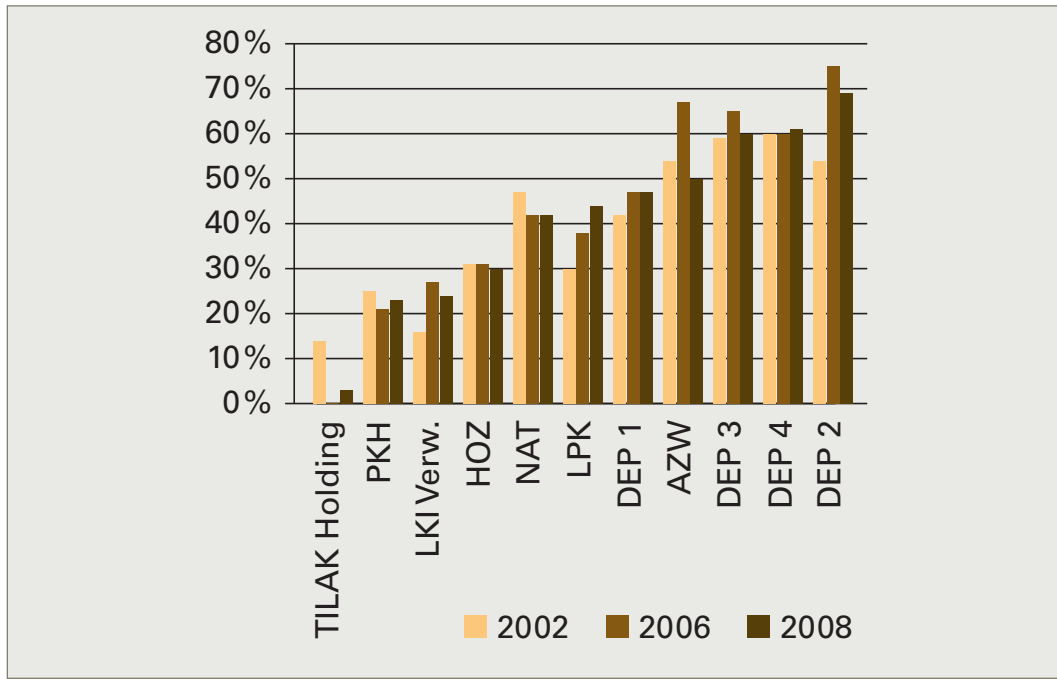
Tabelle 3: Teilorganisationen mit weniger als 40 % Frauen in leitenden Funktionen

		2002	2006	2008			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
LKI Verw.	Summe	41%	44%	458	349	807	43%
	Leitend	16%	27%	57	18	75	24%
HOZ	Summe	67%	70%	99	244	343	71%
	Leitend	31%	31%	19	8	27	30%
PKH	Summe	46%	47%	212	197	409	48%
	Leitend	25%	21%	37	11	48	23%
TILAK Holding	Summe	34%	32%	101	64	165	39%
	Leitend	14%	0%	32	1	33	3%

Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle auch noch, dass mit den vorliegenden Daten den Ursachen für das Unterschreiten der 40 %-Marke nicht nachgegangen werden kann. Hierzu wären weitergehende Informationen, wie beispielsweise über die höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstalter etc. von Nöten.

Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Anteils an Frauen in leitender Funktion für die Berichtsperioden 2002, 2006 und 2008 grafisch dar, wobei die einzelnen Teilorganisationen der TILAK GmbH nach ihrem Anteil an Frauen in leitender Funktion (in der aktuellen Berichtsperiode) aufsteigend gereiht wurden.

Abbildung 2: Anteil Frauen in leitenden Funktionen



Werden schrittweise – beginnend mit der TILAK Holding, als jener Einrichtung mit dem geringsten Anteil an Frauen in leitender Funktion – die jeweiligen Summen der Frauen in leitender Funktion an der jeweiligen Gesamtzahl an Männern und Frauen in leitenden Funktionen relativiert, so ergibt sich folgendes Bild: Werden alle Teilorganisationen bis auf das Department 2 betrachtet, so zeigt sich, dass in diesen zehn Teilorganisationen 433 von 491 und damit gut 88 % der leitenden Funktionen entfallen. Von diesen 433 leitenden Funktionen sind aber lediglich 170 und damit knapp weniger als 40 % durch Frauen besetzt. Erst durch die Berücksichtigung des Departments 2 – welches einen Anteil an Frauen in leitender Funktion von knapp 70 % aufweist – klettert der Frauenanteil auf über 40 %.

2.2. Spitzenfunktionen

Einen genaueren Eindruck über den Anteil an Frauen in leitender Funktion erlaubt Tabelle 4. Ihr sind zum einen der Anteil an Frauen für die Berichtsperioden 2002, 2006 und 2008 zu entnehmen. Zum anderen sind für die aktuelle Berichtsperiode auch die absoluten Zahlen ersichtlich.

Tabelle 4: TILAK GmbH – Spitzenfunktionen

	2002	2006	2008			
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Abteilungsleiter/-in	44 %	13 %	25	3	28	11 %
Abteilungsvorstand	0 %	0 %	5	0	5	0 %
Ärztlicher Direktor/-in/ Leiter/Stv.	25 %	55 %	4	2	6	33 %
Bereichsleiter/-in	0 %	19 %	13	2	15	13 %
Gruppenleiter/-in	13 %	29 %	10	5	15	33 %
Pflegedirektor/-in/Stv.	87 %	75 %	2	6	8	75 %
Verwaltungsdirektor/-in/Stv.	0 %	0 %	6	0	6	0 %
Vorstandsdirektor/-in / Vorstandsmanager/-in Gyn.	0 %	0 %	3	0	3	0 %

Wie aus Tabelle 4 zu entnehmen ist, liegt der Anteil an Frauen mit Ausnahme der Kategorie Pflegedirektor/-in Stellvertreter/-in meist deutlich unter 40 %. Insbesondere sei auf die Funktionen Vorstandsdirektor/-in und Vorstandsmanager/-in Gynäkologie, Verwaltungsdirektor/-in / Stv. und Abteilungsvorstand hingewiesen. Seit dem Jahr 2000 (nicht dargestellt) hatte keine Frau eine dieser Spitzenfunktionen inne.

2.3. DEP I bis DEP IV – Oberärztinnen und Oberärzte

Wie in den Vorgängerberichten werden auch dieses Jahr wieder für die Departments I bis IV der Bereich der Oberärztinnen und Oberärzte genauer untersucht werden. Dies deshalb, da in diesen vier Teilorganisationen 4.346 oder 66 % aller an der TILAK GmbH Beschäftigten zu finden sind und diese vier Teilorganisationen knapp 53 % aller leitenden Funktionen auf sich vereinen. Auf Grund der vergleichsweise hohen Anzahl an Beobachtungen sind diese vier Teilorganisationen daher besonders geeignet die Stellung der Frauen exemplarisch darzustellen.

Tabelle 5 faßt dazu zunächst alle Oberärztinnen und Oberärzte getrennt nach ihrer Funktion über alle Departments zusammen. Aus Tabelle 5 geht hervor, dass der Frauenanteil bei OberärztInnen, der im Jahr 2002 noch bei 37 % lag, bis zum Jahr 2006 kontinuierlich auf 42 % anstieg, und sich auf diesem Niveau seither stabilisierte.

Die auf Ebene der Oberärztinnen und Oberärzte – im Lichte des L-GBG positiv zu bewertende – erfreuliche Stabilisierung des Frauenanteils muss allerdings vor dem

Hintergrund einer seit 2006 unveränderten Situation auf Ebene der stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzte gesehen werden. Hier war es nicht möglich den von 2002 auf 2006 festzustellenden Rückgang des Frauenanteils umzukehren. Der Anteil an Frauen an stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten liegt auch im Jahr 2008 bei 12 % bzw. 25 %. Ein Vergleich der Jahre 2000 (nicht wiedergegeben) und 2008 macht die generelle Entwicklung deutlich: Der Anteil an Frauen an den stationsführenden Oberärztinnen und Oberärzten fiel in diesem Zeitraum kontinuierlich von 19 % auf 12 % und im Bereich der geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzte von 33 % auf 25 %. Nicht unerwähnt sei an dieser Stelle, dass hinter diesen vergleichsweise großen prozentualen Veränderungen bei den stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten relativ kleine absolute Veränderungen stehen.

Tabelle 5: DEP I bis IV – Oberärztinnen und Oberärzte

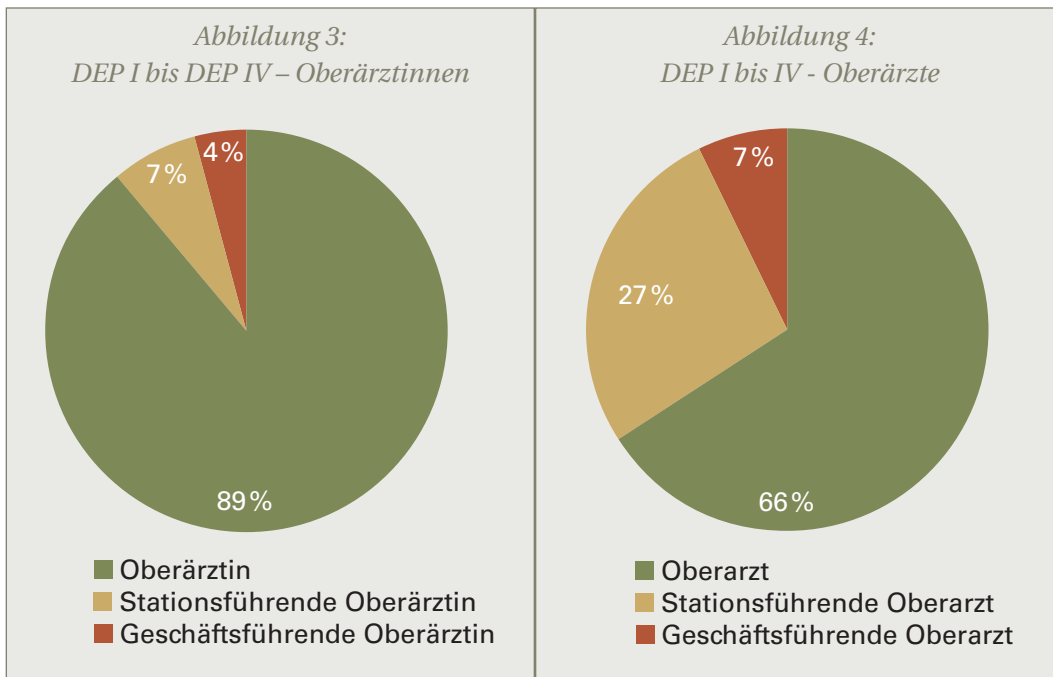
DEP I - IV	2002	2006	2008			
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Oberarzt/-ärztin	37%	42%	110	80	190	42%
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	13%	12%	45	6	51	12%
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	31%	25%	12	4	16	25%
gesamt	31%	34%	167	90	257	35%

Tabelle 6 sind die einzelnen Anteile für die Departments I bis IV für die letzten drei Berichtsperioden zu entnehmen.

Tabelle 6: DEP I bis IV im Detail – Oberärztinnen und Oberärzte

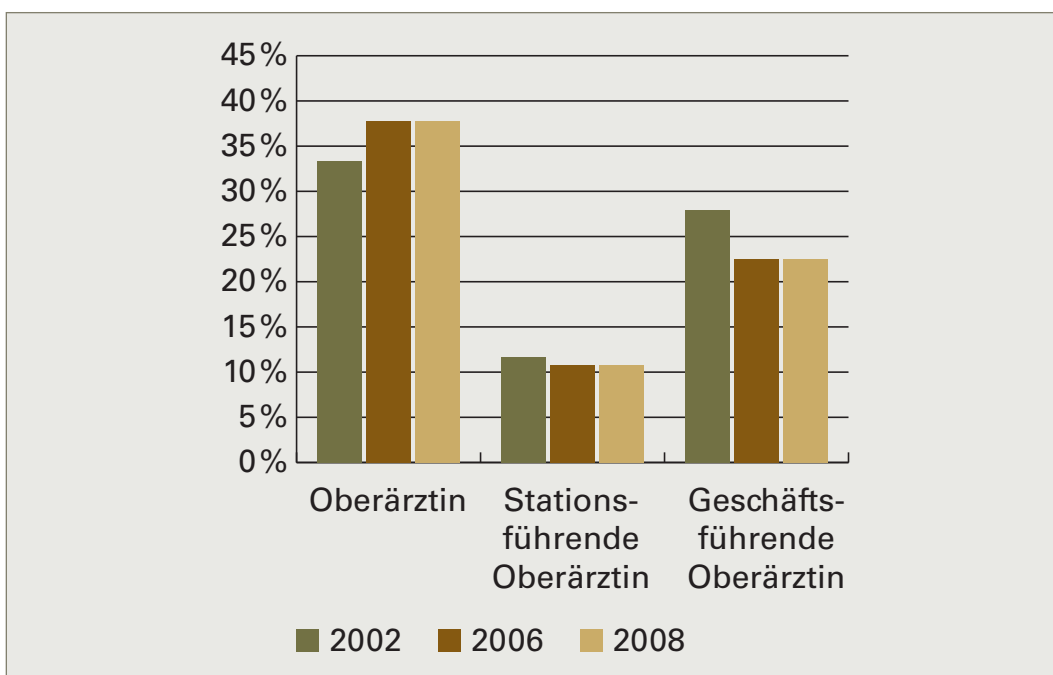
	2002	2006	2008			
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
DEP I						
Oberarzt/-ärztin	28%	35%	50	32	82	39%
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	12%	9%	21	2	23	9%
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	0%	29%	5	2	7	29%
gesamt	23%	26%	76	36	112	32%
DEP II						
Oberarzt/-ärztin	33%	43%	31	22	53	42%
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	17%	20%	5	1	6	17%
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	33%	20%	5	1	6	17%
gesamt	31%	40%	41	24	65	37%
DEP III						
Oberarzt/-ärztin	36%	38%	11	7	18	39%
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	0%	14%	9	0	9	0%
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	-	0%	0	0	0	-
gesamt	31%	29%	20	7	27	26%
DEP IV						
Oberarzt/-ärztin	53%	54%	18	19	37	51%
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	17%	17%	10	3	13	23%
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	50%	33%	2	1	3	33%
gesamt	43%	44%	30	23	53	43%

Abbildung 3 ist die prozentuale Verteilung der Frauen auf die drei Ebenen Oberärztin, stationsführende Oberärztin und geschäftsführende Oberärztin über alle vier Departments zu entnehmen. Ein Vergleich von Abbildung 3 mit Abbildung 4 – welche analog die Verteilung für die Kategorie Männer wiedergibt – macht die strukturellen Unterschiede deutlich: Ist ein gutes Drittel der männlichen Oberärzte entweder stationsführend bzw. geschäftsführend tätig, so zeigt sich bei den weiblichen Kollegen, dass nur etwas mehr als jede Zehnte Oberärztin stationsführend bzw. geschäftsführend tätig ist.



Abschließend sei noch ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile seit dem Jahr 2002 geworfen. Dazu wird in Abbildung 5 der Anteil der Oberärztinnen und der Anteil der stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen für die Jahre 2002, 2006 und 2008 dargestellt. Wie Abbildung 5 zu entnehmen ist, kam es seit der letzten Berichtsperiode im Jahr 2006 zu keinen nennenswerten Veränderungen.

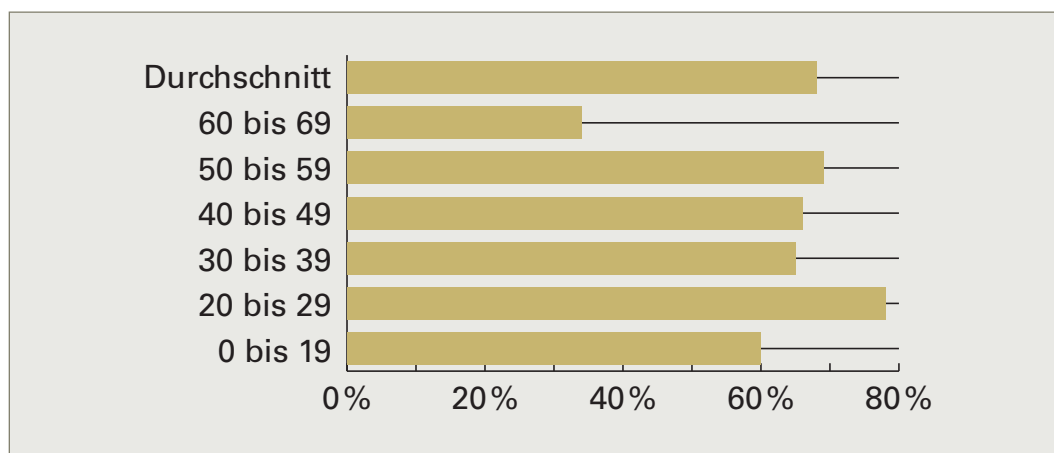
Abbildung 5: DEP I bis IV – Anteil Frauen von 2002 bis 2008



3. Teilzeitkräfte und Altersklassen

Von den insgesamt 6.606 an der TILAK GmbH beschäftigten Personen sind 4.481 oder etwas mehr als zwei Drittel Frauen. Damit stellen die Frauen gemessen am gesamten Personalstand der TILAK GmbH eine deutliche Mehrheit dar. Werden die an der TILAK GmbH beschäftigten Personen so wie in Abbildung 6 nach Altersklassen unterteilt, so wird ersichtlich, dass in allen Altersklassen mit Ausnahme der 60- bis 69-jährigen der Frauenanteil meist über 60 % liegt und damit die Verteilung auf Ebene der TILAK GmbH widerspiegelt.

Abbildung 6: Anteil Frauen an gesamt Beschäftigten

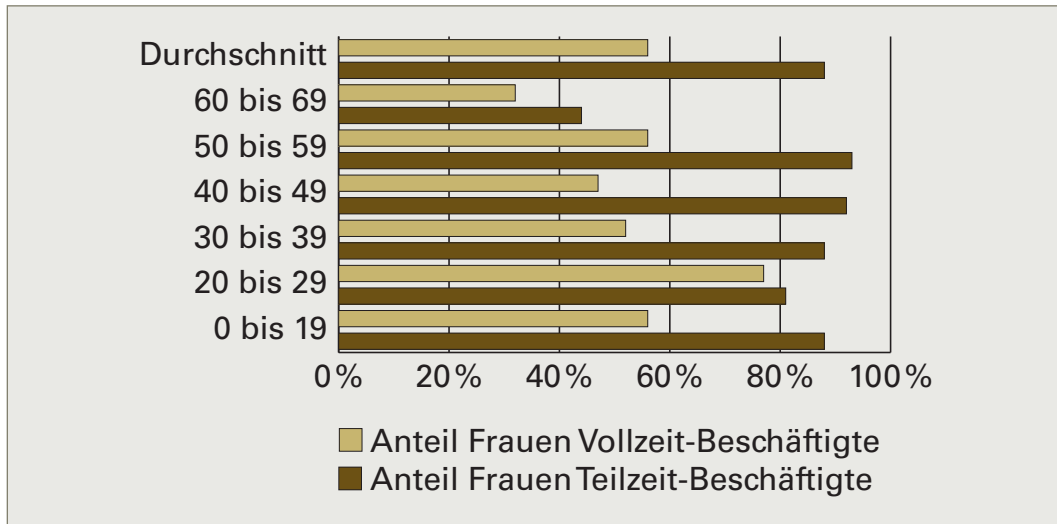


Von den 4.481 an der TILAK GmbH beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 2.471 oder rund 55 % in Vollzeit- und dementsprechend 2.010 oder 45 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.125 männlichen Beschäftigten gehen 231 oder knapp 11 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Wird nun –getrennt nach Altersklassen – die Anzahl an Frauen, die einer Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung nachgehen, an der Summe an Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten relativiert, so ergibt sich das in Abbildung 7 dargestellte Bild. Von den insgesamt 2.241 an der TILAK GmbH in Teilzeitbeschäftigung befindlichen Personen sind 2.010 oder knapp 90 % weiblich. Der relativ geringe Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung in der Altersklasse der 60- bis 69-jährigen fällt dabei nicht ins Gewicht, da in diese Klasse lediglich 16 Teilzeitbeschäftigte oder etwas weniger als 1 % aller Teilzeitbeschäftigten fallen.

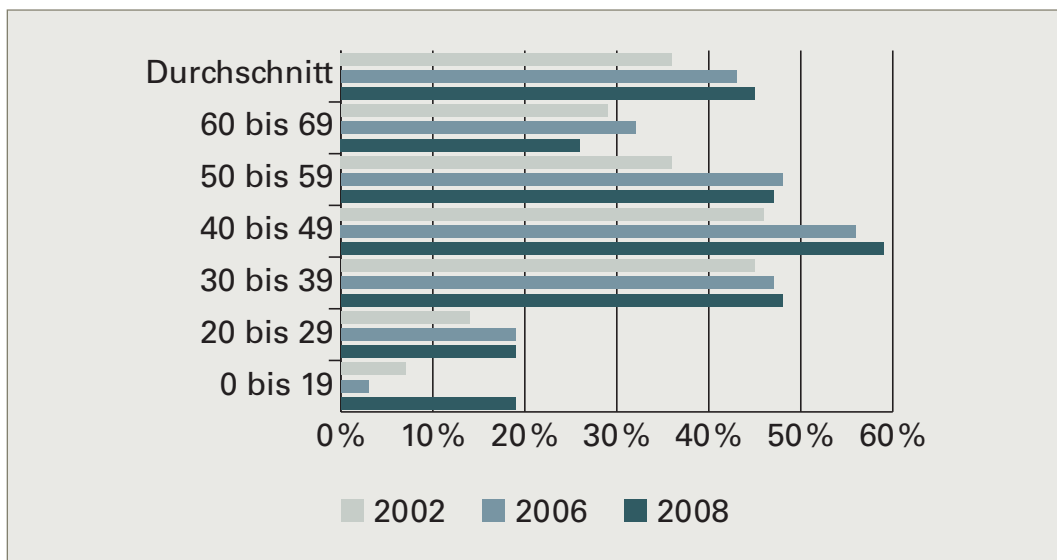
Wie aus Abbildung 7 hervor geht, ist der Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung gemessen an allen Teilzeitbeschäftigten meist deutlich über 80 % und liegt bei den 30- bis 39-jährigen nahe bei und bei den 40- bis 49-jährigen und 50- bis 59-jährigen jenseits der 90 %-Marke. Der auffallend starke Anstieg des Anteils an Frauen in der Kategorie der bis 19-jährigen, der einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, relativiert sich insofern, da in diese Kategorie lediglich 8 Personen fallen.

Abbildung 7: Anteil Frauen getrennt nach Beschäftigungsverhältnis



Abschließend sei noch ein Blick auf die Entwicklung des Anteils an Frauen, der einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, gemessen an den insgesamt an der TILAK GmbH beschäftigten Frauen geworfen. Dabei zeigt sich – vgl. Abbildung 8 –, dass sich der Anteil an Frauen, welcher einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, seit dem Jahr 2002 tendenziell in den zahlenmäßig größten Altersklassen erhöht hat. Befanden sich im Jahr 2002 noch durchschnittlich 36 % aller Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, so gingen im Jahr 2008 bereits 45 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Offenbar am dramatischsten fiel die Veränderung bei den unter 20-jährigen aus: Hier stieg der Anteil an Frauen, die sich in Teilzeitbeschäftigung befinden von 3 % im Jahr 2006 auf 19 % - oder 7 von 36 Frauen – im Jahr 2008.

Abbildung 8: Anteil Frauen in Teilzeit an Frauen (gesamt)



4. Resümee

Ziel der statistischen Auswertungen ist es die Frage zu beantworten, ob die TILAK GmbH bzw. ihre Teilorganisationen den im Landesgleichbehandlungsgesetzes i.d.g.F. geforderten Frauenanteil von 40 % erreichen. Dazu wurde zum einen der Anteil an Frauen gesamt und der Anteil an Frauen in leitender Funktion für die größten sieben Teilorganisationen – welche knapp 94 % aller Beschäftigten auf sich vereinen – dargestellt und diskutiert. Zum anderen werden die Spitzenfunktionen in der TILAK GmbH sowie für die Funktion der Oberärztinnen und Oberärzte die Departements I bis IV im Detail untersucht. Abgerundet werden die Darstellungen durch eine gesonderte Darstellung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Die Anteile an Frauen werden darüber hinaus auch für die Jahre 2000 und 2002 ausgewiesen um einen Eindruck der zeitlichen Entwicklung geben zu können.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Anteil an Frauen in der TILAK GmbH sowohl insgesamt – hier liegt er bei gut 68 % – als auch auf Ebene der leitenden Funktionen – hier liegt er bei 43 % – über der 40 %-Marke liegt. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass einzelne Teilorganisationen der TILAK GmbH vor allem hinsichtlich des Anteils an Frauen in leitender Funktion nach wie vor einen Frauenanteil von unter 40 % aufweisen. Hierzu zählt die LKI Verwaltung (24 %), das LKH Hochzirl (30 %), das PKH (23 %) und die TILAK Holding (3 %).

Der in der letzten Berichtsperiode festgestellte Anstieg des Frauenanteils bei den Oberärztinnen und Oberärzten auf 42 % konnte gehalten werden. Verfestigt hat sich allerdings auch die im Jahr 2006 beobachtete Entwicklung bei den stationsführenden und geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten. Hier liegt der Anteil an Frauen seither unverändert bei 12 % bzw. 25 %.

Werden die Geschlechter nach Art des Beschäftigungsverhältnisses untersucht, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 45 % aller an der TILAK GmbH angestellten Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach und stellen damit knapp 90 % aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse überhaupt dar. Wird der geringe Anteil an Frauen in leitender Funktion vor dem Hintergrund dieses hohen Anteils an Frauen in Teilzeitbeschäftigung gesehen, so liegt der Schluss nahe, dass ein Grund für den geringen Anteil an Frauen in leitender Funktion die fehlende Möglichkeit einer leitenden Funktion in Teilzeit nachzugehen ist.

Wie im letzten Bericht sei hier mit der Anmerkung geschlossen, dass, um Aussagen generellerer Natur hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen treffen zu können, zum einen detailliertere Daten von Nöten wären. Zum anderen müsste auch berücksichtigt werden, dass Gleichbehandlung nicht erst bei der Auswahl des geeigneten Kandidaten bzw. der geeigneten Kandidatin stattfindet, sondern bereits bei der Unterstützung durch etwaige Vorgesetzte im Vorfeld der Bewerbung. Auch hier könnte ein Grund für den zum Teil geringen Frauenanteil zu finden sein.



Betriebsausflug



Gruppe TRIS



Fortbildung zum Int. Frauentag



10 Jahre Vertrauenspersonen

Gemeinsame Maßnahmen

Der gesetzliche Auftrag der Gleichbehandlungsbeauftragten lautet u.a. Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen zu erstellen. Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel, eine durchgängige Frauenquote von 40% in allen Funktionen und Hierarchieebenen nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die Führungsebene.

Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit enthält jeder Unterabschnitt, im Folgenden werden die aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten vorrangigsten Maßnahmen, dargestellt:

Strukturelle Maßnahmen

- Einrichtung einer Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstelle und Ausstattung mit den dafür notwendigen Ressourcen
- Erhöhung des Budgets für die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten
- Besetzung der Gleichbehandlungskommission mit mindestens einer von der Dienstgeberin unabhängigen externen JuristIn/RichterIn
- Kündigung- und Entlassungsschutz für alle FunktionärInnen nach dem Gleichbehandlungsgesetz analog zur Arbeitsverfassung
- Supervision bzw. Aus- und Fortbildung für FunktionärInnen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
- Regelmäßige Schulungen für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission

Allgemeine Maßnahmen

- Neuverordnung Frauenförderungsprogramm
- Fortlaufende Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen und der Alltagspraxis auf Diskriminierungsfreiheit (VbG, Betriebsvereinbarungen,...)

- Fortlaufende Evaluierung von TIVES in Bezug auf Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming
- Begleitende Evaluierung von Besoldungsreform und Leistungsbeurteilung
- Überprüfung und Überarbeitung der Gehaltsstruktur und der Zulagen in Hinblick auf Gender-Mainstreaming in der TILAK
- Klare Instruktionen der Dienstgeberin/ des Dienstgebers für einen fairen, respektvollen und chancengerechten Umgang miteinander

Ausschreibungen und Auswahlverfahren

- Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen
- Klare Richtlinien für Stellenausschreibungen und -besetzungen in der TILAK
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Spezielle Fortbildungen für potenzielle weibliche Führungskräfte
- Überprüfung aller Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Ausbau der Möglichkeiten von geringfügiger Beschäftigung
- Forcierung von Väterkarenz
- Flächendeckender Ausbau der umfassenden Information für Karenzierte
- Projekt zu Teilzeitarbeit in der Landesverwaltung (Erstellung einer rechtlichen Information zu Teilzeitarbeit, Untersuchung von Ist-Situation und Ausblick etc.)
- Beförderung von BeamtInnen während der Karenzzeit

Menschen mit Behinderung

- Konkrete Umsetzungsschritte zur verstärkten Einstellung von Menschen mit Behinderung
- verstärkte Information über Behinderung, rechtliche Rahmenbedingungen etc.

Sonstige Maßnahmen

- Weisung zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diskriminierung
- Lückenlose Information an die Gleichbehandlungsbeauftragten über personalrelevante Kommissionsbesetzungen und Arbeitsgruppen



Fortbildung zum Int. Frauentag

**Es wird Zeit,
dass unsere Chefs
Stöckelschuhe
tragen**



Gleichbehandlungsbeauftragte Land Oberösterreich



Magª Isolde Kafka
Gleichbehandlungsbeauftragte
der Allgemeinen Verwaltung



Magª Anna C. Strobl
Gleichbehandlungsbeauftragte
der TILAK GmbH