

Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2009/2010

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



ZU BEGINN	1
------------------------	---

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION	4
------------------------------------------	---

GUTACHTEN DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION	6
--------------------------------------------------------	---

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Wesentliches zuerst.....	17
--------------------------	----

Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	19
------------------------------------------------------------	----

Vertrauenspersonen	21
--------------------------	----

Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Förderung von Menschen mit Behinderung	22
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Ausschreibungen und Auswahlverfahren	23
--------------------------------------------	----

Besetzung von Kommissionen	25
----------------------------------	----

Sprachliche Gleichbehandlung	25
------------------------------------	----

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	26
---------------------------------------------------------	----

Informationsarbeit	29
--------------------------	----

Aus- und Fortbildung	30
----------------------------	----

Förderung von Menschen mit Behinderung	32
----------------------------------------------	----

Statistik	37
------------------------	----

Forderungen	61
--------------------------	----

TILAK

Wesentliches zuerst.....	65
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	67
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	69
Besetzung von Kommissionen	70
Sprachliche Gleichbehandlung	70
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	71
Informationsarbeit	71
Aus- und Fortbildung	72
Vertrauenspersonen	73
Förderung von Menschen mit Behinderung	73
Statistik.....	75
Ausblick und Schwerpunkte	90

Impressum:

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Meraner Straße 5, 6020 Innsbruck
Für den Inhalt verantwortlich: Mag^a Isolde Kafka und Mag^a Anna C. Strobl
Auflage: 500 Stück
Bilder: Öffentlichkeitsarbeit Land Tirol und TILAK

GLEICHBEHANDLUNG IM WANDEL

Seit dem Beschluss des ersten Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 1997, dem „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Landesdienst und die Förderung von Frauen“, hat sich viel getan:

2001 beschloss die Landesregierung, dass Gender Mainstreaming ein Grundprinzip der Landesverwaltung ist.

2002 wurde das erste Frauenförderungsprogramm erlassen und 2006 einer umfangreichen Evaluierung unterzogen.

2005 wurde das Gesetz um das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung sowie ein Behindertenfördergebot erweitert.

Auch, wenn immer noch ein Schwerpunkt der Anfragen auf dem Bereich Gleichbehandlung von Frauen und Männern liegt, gibt es jedes Jahr zunehmend mehr Anfragen aus anderen Bereichen, insbesondere aus dem Bereich Menschen mit Behinderung.

2010 wurde das neue **Frauenförderungsprogramm für die Landesverwaltung und die TILAK** erlassen. Auch wenn es sich inhaltlich nur in wenigen Punkten vom ersten unterscheidet, so ist dem gesamten Programm doch ein intensiver Diskussions- und Austauschprozess voran gegangen, der wiederum ein wertvoller Schritt zur Bewusstseinsbildung war. Neu in das Programm aufgenommen wurde dabei u. a. die Möglichkeit zur Durchführung von Mentoring.

Im Zuge der Neuerstellung ist auch geplant die Auswahlverfahren umfassend zu reformieren und im Bereich der Landesverwaltung u. a. an das neue Besoldungssystem anzupassen. Eine bereits langjährige Forderung von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten ist dabei die Einführung von Hearings bei der Auswahl von Führungsfunktionen und die Erstellung eines gereihten Dreivorschlags.

ZU BEGINN

Ein wichtiges Gremium für die Arbeit als Gleichbehandlungsbeauftragte sind die jährlich stattfindenden **bundesweiten Gleichbehandlungskonferenzen**. Diese seit mehr als 10 Jahren stattfindenden Besprechungen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Gemeinden Österreich sind eine wichtige Plattform für den Austausch und zur Fortbildung.

Die Tagung in Salzburg im Herbst 2009 hatte den Schwerpunkt „Teilzeitarbeit“. 2010 fand die Tagung auf Einladung der niederösterreichischen Gleichbehandlungsbeauftragten in Klosterneuburg zum Thema „Verstärkte Beteiligung von Vätern an der Erziehungsarbeit“ statt.



Bundeskonzferenz der Gleichbehandlungsauftragten Österreichs in Salzburg 2009

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte lag in den Jahren 2009 und 2010 in der strukturellen Arbeit. Obwohl die Funktionen bereits seit 1998 bestellt sind, fehlte immer noch eine klare strukturelle Verankerung in den jeweiligen Organisationen.

Was als zusätzliche Funktion zur sonstigen Arbeit begonnen hat, wurde aufgrund der Steigerung der Anfragen und der massiven Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches zu einer umfassenden Aufgabe. Um Betroffene rasch und möglichst umfassend unterstützen zu können, braucht es laufenden Kontakt zu den Personalabteilungen und den Führungskräften. Darüber hinaus sind die Teilnahme an Auswahlverfahren, die Mitarbeit in personalrelevanten Projektgruppen sowie die Durchführung von eigenen Projekten und Veranstaltungen wesentliche Aufgaben.

Mittlerweile wurden die Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK bzw. der Landesverwaltung jeweils als **eigene Organisationseinheit** eingerichtet und auch in den Organigrammen abgebildet. Eine Büroinfrastruktur wurde geschaffen. Das sind wichtige Meilensteine, deren Erreichen mit sehr viel Energie und Einsatz verbunden war.

Ohne die Unterstützung der jeweiligen Führungsverantwortlichen und politisch Zuständigen wären diese Schritte nicht möglich gewesen. Bei diesen, den Führungskräften, die uns unterstützt haben, und natürlich den Betroffenen, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben, möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

Gleichbehandlung kann nicht verordnet, sondern muss gelebt werden!

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Drⁱⁿ Ines Bürgler, Vorsitzende der LandesGleichbehandlungskommission

KOMMISSIONSSITZUNGEN 1. 1. 2009 BIS 31. 12. 2010

24.11. 2009, 29.07. 2010

Gutachten der Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum hat die Kommission folgende Gutachten verfasst:

Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 04.08.2010, Zahl JUFF-Fr-14.1-699, zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Nicht-Anrechnung von Zeiten vor dem 18. Lebensjahr

Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 04.08.2010, Zahl JUFF-Fr-14.1-700, zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Abgeltung von Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen und außerhalb des Gleitzeitrahmens

Anträge an die Gleichbehandlungskommission:

Im Berichtszeitraum hat die Kommission zwei Anträge gemäß § 42 L-GBG auf Erstellung eines Gutachtens behandelt und abgeschlossen.

Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen im Berichtszeitraum

2009: Stellungnahme zur Änderung des Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetzes 2005

Stellungnahme zur 9. L-VBG-Novelle

Stellungnahme zur 40. Landesbeamtengesetz Novelle 2009

2010: Stellungnahme zum Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst

Stellungnahme zum Entwurf des Tiroler EPG – Anpassungsgesetzes

Beratung der Landesregierung

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

Lt. Verteiler

Telefon +43(0)512/508-3580

Per Email

Fax +43(0)512/508-3565

juff.frauen@tirol.gv.at

DVR:0059463

UID: ATU36970505

Gutachten der Gleichbehandlungskommission zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Nicht-Anrechnung von Zeiten vor dem 18. Lebensjahr

Geschäftszahl JUFF/Fr-14.1-699

Innsbruck, 04.08.2010

Die Gleichbehandlungskommission der Allgemeinen Verwaltung und TILAK

hat aufgrund des Antrages der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Isolde Kafka auf Erstellung eines Gutachtens nach § 42 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 zur Frage, ob die Nichtanrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, folgendes

G u t a c h t e n

erstellt:

1. Gemäß § 42 Abs. 1 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird festgestellt, dass die Nichtanrechnung von Dienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr für die Ermittlung des Vorrückungstichtages gemäß § 81k Landes-Vertragsbedienstetengesetz LGBl. 2/2001, und gemäß § 2 lit. c Landes-Beamtenengesetz, in der Fassung LGBl. Nr. 12/2010 in Verbindung mit § 8 und § 12 Gehaltsgesetz 1956, in der für Landesbedienstete übernommenen Fassung eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt und damit § 29 Abs. 1 lit. b) Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2001 in der geltenden Fassung verletzt.

2. Gemäß § 42 Abs. 4 in Verbindung mit § 41 Abs. 1 lit. a Z 1. und Abs. 3 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird angeregt, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz und das Landes-Beamtenengesetz so anzupassen, dass den EU-rechtlichen Vorgaben entsprochen wird.

**GUTACHTEN
DER GLEICH-
BEHANDLUNGS-
KOMMISSION**

vom 04.08.2010, Zahl JUFF-
Fr-14.1-699, zur Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes
bei der Nicht-Anrechnung von
Zeiten vor dem 18. Lebensjahr

Begründung

Mit E-Mail vom 15.10.2009 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte der Allgemeinen Verwaltung, Mag.^a Isolde Kafka, die Erstellung eines Gutachtens zu folgender Fragestellung eines konkreten Beschwerdeführers beantragt:

Durch die 8. L-VBG -Novelle wurde die Aufhebung der generellen Ausschlusses der Berücksichtigung von vor dem 18. Lebensjahr des Vertragsbediensteten liegenden Zeiten für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, bestimmt. Es wird die Frage aufgeworfen, ob diese Regelung nachträglich auch Auswirkungen auf Bedienstete in einem öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnis haben könnte. Durch den Entfall des generellen Ausschlusses ist eine Änderung in der Bemessung des Vorrückungsstichtages eingetreten, zumal bereits 1976 bis 1979 Vordienstzeiten bei einer inländischen Gebietskörperschaft erworben wurden. Dies stellt nach Ansicht des Beschwerdeführers eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar, auch unter Hinweis auf das Verfahren beim EuGH.

Mit E-Mail vom 05.03.2010 wurde dieses Ansuchen dahingehend präzisiert, als die Erstellung eines allgemeinen Gutachtens zur Frage beantragt wurde, ob die Nichtanrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellen.

Aus rechtlicher Sicht ergibt sich Folgendes:

Zu Punkt 1:

Gemäß § 42 Abs. 1 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 hat die Gleichbehandlungskommission auf Antrag einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten, einer betroffenen Bediensteten oder Bewerberin oder eines betroffenen Bediensteten oder Bewerbers ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 leg. zit. vorliegt.

Nach § 29 Abs. 1 leg. zit. darf niemand auf Grund seines Alters unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- b) bei der Festsetzung des Entgeltes
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung der Zuweisung höherer entlohnter Verwendungen (Funktionen)
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- g) bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen.

Mit den §§ 37, 38 und 38a Landes-Vertragsbedienstetengesetz LGBl. Nr. 2/2001 in der geltenden Fassung werden der Vorrückungsstichtag, die Berücksichtigung von Berufserfahrung und Qualifikation sowie die Berücksichtigung sonstiger Zeiten bei der Einstufung eines Vertragsbediensteten zum Zeitpunkt seiner Anstellung allgemein ohne Bezugnahme auf das Alter geregelt. Diese Regelungen gelten für Vertragsbedienstete im Neuen Besoldungssystem. (Dienstverhältnis wurde nach 01.01.2007 begründet oder übergeführt).

§ 81 k leg. cit. regelt den Vorrückungsstichtag für Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 01. Jänner 2007 begründet wurde, aber nicht nach § 81 b leg. cit übergeführt wurde. Demnach ist der Vorrückungsstichtag in der Weise zu ermitteln, dass – unter Ausschluss der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten – bestimmte in hier nicht zitierten Absätzen der genannten Bestimmung aufgelisteten Zeiten dem Tag der Anstellung vorangestellt werden.

Mit Übernahme eines Vertragsbediensteten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis wird der Vorrückungsstichtag neu festgelegt, sodass auch auf die mit § 2 des Landes-Beamtengesetzes übernommenen Regelungen des Gehaltsgesetzes (insb. § 8 und § 12 in der für Landesbeamte geltenden Fassung) zu verweisen ist. Auch dort ist der Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegender Zeiten normiert.

Mit Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 18.06.2009 (RS C-88/08, Hütter) wurde festgestellt, dass die Nichtberücksichtigung von Zeiten vor dem 18. Lebensjahr für die Ermittlung des Vorrückungsstichtages gegen das EU-Gemeinschaftsrecht verstößt. Nach dieser Entscheidung sind die Artikel 1, 2 und 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahingehend auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegen stehen, die bei der Festlegung der Dienstalterstufe von Vertragsbediensteten des öffentlichen Dienstes die Berücksichtigung von vor Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Dienstzeiten ausschließt.

Das Urteil betrifft zwar seinem Wortlaut nach nur die Anrechnung von Dienstzeiten für Vertragsbedienstete, sein Tenor trifft jedoch zweifelsfrei auch auf sonstige Zeiten, die nur ab dem vollendeten 18. Lebensjahr für die Vorrückung berücksichtigt werden – in Betracht kommen neben Dienst- und Ausbildungszeiten insbesondere Schul- sowie Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienstzeiten -, zu. Weiters ist davon auszugehen, dass nicht nur die Regelungen für Vertragsbedienstete, sondern auch die weitgehend wortgleichen Regelungen für Beamtinnen und Beamte nicht mit der „Gleichbehandlungsrichtlinie“ vereinbar sind (vgl. Erläuternde Bemerkungen zum Beschluss des Nationalrates vom 08. Juli 2010 zur Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, des Gehaltsgesetzes 1956, des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 und des Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetzes, derzeit noch nicht kundgemacht).

Dies bedeutet, dass die obgenannten Regelungen gegen die RL 2000/78 verstoßen und damit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Die RL 2000/78 war bis 02.12.2003 in österreichisches Recht umzusetzen. Aufgrund des Anwendungsvorranges des EU-Rechtes und unter Berücksichtigung der rückwirkenden Geltung von EuGH-Urteilen sind somit für alle Beschäftigungsverhältnisse bzw. für

Vorrückungen nach dem 02.12.2003 Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr anzurechnen. Für die Zeit nach Inkrafttreten der Richtlinie ist daher eine Neueinstufung vorzunehmen und allenfalls die sich aus der Neueinstufung ergebende Differenz – unter Berücksichtigung bestehender gesetzlicher Verjährungsfristen – nachzuzahlen.

Zu Punkt 2:

Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie gemäß § 42 Abs. 4 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln oder gemäß lit. b den Leiter oder die Leiterin der Organisationseinheit aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Vorliegendem Gutachten liegt kein konkreter Beschwerdefall, sondern ein präzisiert Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung zu Grunde, sodass § 42 Abs. 4 nicht unmittelbar anwendbar ist.

Dennoch nimmt die Gleichbehandlungskommission den Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Anlass, der Landesregierung (auch gemäß § 41 Abs.1 lit. a Z 1 und Abs. 3) zu empfehlen, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz und das Landes-Beamtenengesetz dahingehend anzupassen, dass den Eu-rechtlichen Vorgaben entsprochen wird.

Mit Beschluss des Nationalrates vom 08.Juli 2010 hat der Bund das Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948 und das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz geändert werden, beschlossen (noch nicht im BGBl. kundgemacht). Mit diesem Gesetz soll die EU-Widrigkeit der österreichischen Regelung saniert werden. Die Regelung soll rückwirkend mit 01.Jänner 2004 in Kraft gesetzt werden. Sofern der Landesgesetzgeber die Übernahme der Bundesregelung beabsichtigt, ist nach ha. Ansicht zu prüfen, ob eine derart lange rückwirkende Inkraftsetzung der Neuregelung des Vorrückungsstichtages und der damit verbundenen Anrechnung von Dienstzeiten unter gleichzeitiger Veränderung der Vorrückungszeiträume EU-rechtskonform und verfassungskonform ist.

Für die Gleichbehandlungskommission:

Die Vorsitzende:

Dr.ⁱⁿ Ines Bürgler

Verteiler:

1. Gleichbehandlungsbeauftragte, Frau Mag. Isolde Kafka, als Antragstellerin
2. Abt. Organisation und Personal, zH Herrn Dr. Johannes Pezzei
3. TILAK, zH Herrn Mag. Stefan Deflorian
4. Gleichbehandlungsbeauftragte der TILAK, Frau Mag. Anna Strobl

Lt. Verteiler

Per Email

Telefon +43(0)512/508-3580

Fax +43(0)512/508-3565

juff.frauen@tirol.gv.at

DVR:0059463

UID: ATU36970505

Gutachten der Gleichbehandlungskommission zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Abgeltung von Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen und außerhalb des Gleitzeitrahmens

Geschäftszahl JUFF/Fr-14.1-700

Innsbruck, 04.08.2010

Die Gleichbehandlungskommission der Allgemeinen Verwaltung und TiLAK

hat aufgrund des Antrages der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Isolde Kafka auf Erstellung eines Gutachtens nach § 42 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 zur Frage, ob die Abgeltung von Mehrstunden (Stunden über den Gleitzeitrahmen hinaus) im Ausmaß von 1:1 für Teilzeitbeschäftigte eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt, da die überwiegende Mehrheit (über 90%) der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, folgendes

G u t a c h t e n

erstellt:

1. Gemäß § 42 Abs. 1 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird festgestellt, dass die Abgeltung von Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen gemäß § 2 lit. c Landesbeamtengesetz, in der Fassung LGBl.Nr. 12/2010 in Verbindung mit § 17 Gehaltsgesetz 1956, in der für Landesbedienstete übernommenen Fassung und die Abgeltung von Mehrstunden an Werktagen außerhalb des Gleitzeitrahmens gemäß § 28 Abs. 4 Landes-Vertragsbedienstetengesetz LGBl. Nr. 2/2001 in der Fassung LGBl. Nr. 70/2009 im Ausmaß von 1:1 eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellen und damit § 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2001 in der geltenden Fassung verletzen.

2. Gemäß § 42 Abs. 4 in Verbindung mit § 41 Abs. 1 lit. a Z 1. und Abs. 3 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird angeregt, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz und das Landes-

GUTACHTEN DER GLEICH- BEHANDLUNGS- KOMMISSION

vom 04.08.2010, Zahl JUFF-
Fr-14.1-700, zur Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes bei
der Abgeltung von Mehrarbeit
an Sonn- und Feiertagen und
außerhalb des Gleitzeitrahmens

Beamtengesetz dahingehend anzupassen, dass Teilzeitbeschäftigten dieselbe Vergütung für Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen und für Mehrstunden an Werktagen außerhalb des Gleitzeitrahmens gewährt wird wie Vollzeitbeschäftigten.

B e g r ü n d u n g

Mit E-Mail vom 14.10.2009 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte der Allgemeinen Verwaltung, Mag.^a Isolde Kafka, die Erstellung eines Gutachtens zur bereits mehrfach in der Gleichbehandlungskommission behandelten Frage beantragt, ob die Abgeltung von Mehrstunden (Stunden über den Gleitzeitrahmen hinaus) im Ausmaß von 1:1 für Teilzeitbeschäftigte eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt, da die überwiegende Mehrheit (über 90%) der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

Im Rahmen der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom 24.11.2009 wurde dazu Folgendes erörtert:

Die Abgeltung von Mehrstunden an Werktagen außerhalb der Gleitzeit hätte im Rahmen der Begutachtung der 8. Landes-Vertragsbediensteten-Novelle bzw. der 39. Landes-Beamtengesetz – Novelle neu geregelt werden sollen. Im damaligen Entwurf war vorgesehen, dass Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten außerhalb der Gleitzeit in Anlehnung an die Privatwirtschaft 1:1,25 abgegolten werden. Die Gleichbehandlungskommission hat in ihrer Stellungnahme zur geplanten Novelle darauf hingewiesen, dass diese Besserstellung zwar prinzipiell begrüßt wird, dass es sich dabei aber immer noch um eine mittelbare Diskriminierung handelt. Die im Entwurf vorgesehene Bestimmung wurde letztlich nicht beschlossen, sodass die gesetzliche Regelung bisher unverändert ist. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen haben somit aufgrund der gesetzlichen Regelungen nach wie vor keinen Anspruch auf Zuschläge zu Mehrstunden für Sonn- und Feiertagsarbeit bzw. für Mehrstunden außerhalb der Gleitzeit.

Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit dieser Frage auch bereits im Zusammenhang mit der Abgeltung von Sonn- und Feiertagsstunden befasst. Damals wurde festgehalten, dass bei vollzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen Mehrarbeit, die an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, besonders abgegolten wird (Überstundenzuschlag und Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit). Teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen wird ein Zuschlag für Sonn- und Feiertagsarbeit nicht gewährt, solange sie die volle Wochendienstzeit nicht überschreiten. Die differenzierte Abgeltung von Arbeit an Sonn- und Feiertagen scheint nicht gerechtfertigt. Es ist sachlich nicht nachvollziehbar, warum Arbeit an Sonn- und Feiertagen verschieden bewertet und abgegolten wird, je nachdem, ob eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer voll- oder teilzeitbeschäftigt ist. Die Abgeltung für Sonn- und Feiertagsarbeit hat den Sinn, die besondere Erschwernis – eben an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten – durch einen zusätzlichen „Bonus“ auszugleichen. Diese besondere Erschwernis liegt in gleichem Ausmaß bei vollzeit- wie teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen vor.

In einer dazu eingeholten Stellungnahme der Abt. Verwaltungsorganisation und Personalmanagement vom 09.März 2005, Zahl VOrgP-427/37 wurde ausgeführt, dass gemäß § 17 Abs. 1 des Gehaltsgesetzes 1956 in der für Landesbedienstete übernommenen Fassung dem Beamten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag anstelle der Überstundenvergütung nach § 16 eine Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt. § 16 leg. zit., der die Überstundenvergütung regelt, bestimmt im ersten Satz des Abs. 8 Folgendes: Die Absätze 1 – 7 sind auf zusätzliche Dienstleistungen im Sinne des § 50 c Abs. 3 BDG 1979, des § 23 Abs. 6 MSchG und des § 10 Abs. 9 EKUG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der

Überstundenzuschlag nur für Zeiten gebührt, mit denen der Beamte die volle Wochendienstzeit überschreitet. Diese Bestimmung ist nach § 47 Abs. 1 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes auf sämtliche Arten von Teilzeitbeschäftigungen (von Vertragsbediensteten) anzuwenden.

Zusammenfassend wurde in dieser Stellungnahme festgestellt, dass bei der Überstundenvergütung und der Sonn- und Feiertagsvergütung von teilzeitbeschäftigten Vertragsbediensteten auf Grund von gesetzlichen dienstrechtlichen Regelungen nur die Grundvergütung, jedoch kein Zuschlag gebührt, solange die volle Wochendienstzeit (40 Wochenstunden) nicht überschritten wird.

Mit Schreiben vom 15.10.2009, Zahl OrgP-377/389 hat die Abteilung Personal und Organisation aus Anlass des Tages der offenen Tür am 26. Oktober 2009 mitgeteilt, dass die geleisteten Stunden sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit) durch Freizeitausgleich 1:2 oder 100%igen Zuschlag zu den geleisteten Stunden abgegolten werden.

Aus rechtlicher Sicht ergibt sich Folgendes:

Zu Punkt 1:

Gemäß § 42 Abs. 1 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 hat die Gleichbehandlungskommission auf Antrag einer/eines Gleichbehandlungsbeauftragten, einer betroffenen Bediensteten oder Bewerberin oder eines betroffenen Bediensteten oder Bewerbers ein Gutachten darüber zu erstellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 leg. zit. vorliegt.

Nach § 4 Abs. 1 leg. zit. darf niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- b) bei der Festsetzung des Entgeltes
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung der Zuweisung höherer entlohnter Verwendungen (Funktionen)
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- g) bei Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Gemäß § 4 Abs. 2 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Gemäß § 4 Abs. 3 leg. zit. liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechtes in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden

Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Nach der einschlägigen Judikatur des EuGH liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn sachlich nicht gerechtfertigte unterschiedliche Regelungen an das Geschlecht anknüpfen. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, diese aber für die Angehörigen eines Geschlechtes wesentlich nachteiligere Wirkungen entfaltet als für Angehörige des anderen Geschlechtes und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle beruhen. Dies ist dann der Fall, wenn eine Maßnahme zwar neutral formuliert ist, tatsächlich aber prozentuell vielmehr Frauen als Männer betroffen sind, es sei denn, dass diese Maßnahmen durch objektive Kriterien gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu tun haben. Unter mittelbare Diskriminierung fallen nach der EuGH - Judikatur damit auch Maßnahmen, die Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligen, wenn überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind und keine objektiven Rechtfertigungsgründe vorliegen.

Gemäß § 28 Abs. 2 Landes-Vertragsbedienstetengesetz LGBl. Nr. 2/2001 in der geltenden Fassung sind Überstunden je nach Anordnung

- a) im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen
- b) nach den besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten
- c) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten.

Gemäß § 28 Abs. 3 Landes-Vertragsbedienstetengesetz ist den Vertragsbediensteten bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats mitzuteilen, auf welche Überstunden, welche Abgeltungsart nach Abs. 2 angewendet wird. Die Frist kann mit Zustimmung der Vertragsbediensteten erstreckt werden.

Gemäß § 28 Abs. 4 leg. zit. gilt Abs. 2 nicht für Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung von nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten, soweit sie die volle Wochendienstzeit nicht überschreiten. Diese Zeiten sind

- a) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen
- b) nach den besoldungsrechtlichen Bestimmungen abzugelten.

Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die volle Wochendienstzeit überschreiten, gilt die Regelung nach Abs. 2.

Gemäß § 17 Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956 in der für Landesbedienstete übernommenen Fassung gebührt dem Beamten für jede Stunde einer Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 16 eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Nach § 17 Abs. 5 sind weiters die § 16 Abs. 7 bis 9 anzuwenden. Gemäß § 16 Absatz 8 sind die Bestimmungen nach Abs. 1 bis 7 im Sinne des § 50 c Abs. 3 BDG 1979, des § 23 Abs. 6 MSchG und des § 10 Abs. 9 EKUG mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Überstundenzuschlag nur für Zeiten gebührt, mit denen der Beamte die volle

Wochendienstzeit überschreitet. Nach § 47 Abs. 1 des Landesvertragsbedienstetengesetzes ist diese Regelung auf sämtliche Arten von Teilzeitbeschäftigungen anzuwenden.

Mit Urteil des OGH ZI. 90bA, ZI. 275/92 wurde rechtskräftig festgestellt, dass Dienstzeiten, die außerhalb der wöchentlichen normalen Arbeitszeit liegen, auch für Teilzeitbeschäftigte als Überstunden abzugelten sind. Arbeitet eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin zu Zeiten, die für Vollzeitbeschäftigte als Überstunden anerkannt werden, so sind diese Stunden auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen als Überstunden mit Zuschlag abzugelten. Dies trifft im Gegenstandsfalle jedenfalls auf die Abgeltung von Sonn- und Feiertagsarbeit zu.

Gemäß OGH 8ObA11/05h steht Teilzeitbeschäftigten für geleistete Überstunden das gleiche Entgelt wie Vollzeitbeschäftigten zu. Da nach OGH 9ObA275/92 Maßstab für die Überstundenzeit von Teilzeitbeschäftigten die Normalarbeitszeit der vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb ist und Stunden außerhalb des Gleitzeitrahmens auch für Vollbeschäftigte jedenfalls Überstunden sind, müsste diese Zeit somit unabhängig davon, ob von der Teilzeitkraft das 40-Stunden-Ausmaß erreicht wurde oder nicht, als Überstunde gleich wie für Vollzeitbeschäftigte abgegolten werden.

Da Teilzeit überwiegend von Frauen wahrgenommen wird (vergleiche dazu den aktuellen Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung und der TILAK, wonach 93 % der teilzeitbeschäftigten Personen Frauen sind), stellen diese Regelungen eine mittelbare Diskriminierung dar.

Zu Punkt 2:

Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie gemäß § 42 Abs. 4 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln oder gemäß lit. b den Leiter oder die Leiterin der Organisationseinheit aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Vorliegendem Gutachten liegt kein konkreter Beschwerdefall, sondern der Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung zu Grunde, sodass § 42 Abs. 4 nicht unmittelbar anwendbar ist.

Dennoch nimmt die Gleichbehandlungskommission den Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Anlass, der Landesregierung (auch gemäß § 41 Abs.1 lit a Z 1 und Abs. 3) zu empfehlen, das Landes-Vertragsbedienstetengesetz und das Landes-Beamtenengesetz dahingehend anzupassen, dass

- Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen und
- Mehrstunden an Werktagen außerhalb des Gleitzeitrahmens

für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleich abgegolten werden.

Für die Gleichbehandlungskommission:

Die Vorsitzende:

Dr.ⁱⁿ Ines Bürgler

Verteiler:

1. Gleichbehandlungsbeauftragte, Frau Mag. Isolde Kafka, als Antragstellerin
2. Abt. Organisation und Personal, zH Herr Dr. Johannes Pezzei
3. TILAK, zH Herr Mag. Stefan Defforian
4. Gleichbehandlungsbeauftragte der TILAK, Frau Mag. Anna Strobl

WESENTLICHES ZUERST...

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die im letzten Bericht vorgestellte Idee einer eigenen Einrichtung für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ist mit Ende 2010 Wirklichkeit geworden:

Im neu geschaffenen Haus der Anwaltschaften gibt es nun zum ersten Mal ein eigenes Büro für den Bereich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Zudem wurde die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Organisationseinheit eingerichtet und auch im Organigramm abgebildet.

Für die Sekretariatstätigkeiten sind Gerda Unterrader und Patricia Schatz vom Büro des Landesvolksanwalts zuständig.

Dieser Schritt bedeutet für die tägliche Arbeit einen Quantensprung. Während früher für jede Besprechung, Beratung etc. erst ein Besprechungsraum gesucht werden musste, kann dies jetzt auf neutralem, für Betroffene leicht erreichbarem Boden kurzfristig vereinbart werden.

Offen ist jedoch nach wie vor weitgehend die Frage der Personalressourcen. Aufgrund der Steigerungen der Beratungen in den Bereichen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung wäre die Zuweisung einer juristischen Stelle unbedingt erforderlich.

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Mag^a Isolde Kafka
Martina Schweiger
Dr. Herwig Bucher

Die Bedeutung von struktureller Arbeit

Neben den vielen Einzelberatungen und der Mitwirkung bei Auswahlverfahren ist insbesondere die strukturelle Arbeit im Bereich Gleichbehandlung zentral. Je chancengerechter Strukturen sind, umso weniger Einzelbeschwerden treten auf – in Einzelberatungen werden umgekehrt oft strukturelle Diskriminierungen erst offensichtlich.

Wichtige Themen waren dabei im Berichtszeitraum z. B. die Abwicklung der Pragmatisierungen und Sonderverträge. Hier war es u. a. Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten immer darauf hinzuweisen, dass eine Lösung für alle in Karenz befindlichen Bediensteten gefunden werden muss.

Nach jahrelangen Bemühungen kam auch das Projekt der Intranetfreischaltung u. a. der Karenzierten in Schwung. Damit wird der Zugang zu Informationen wie dem Fortbildungsangebot oder Stellenausschreibungen für Interessierte wesentlich erleichtert.

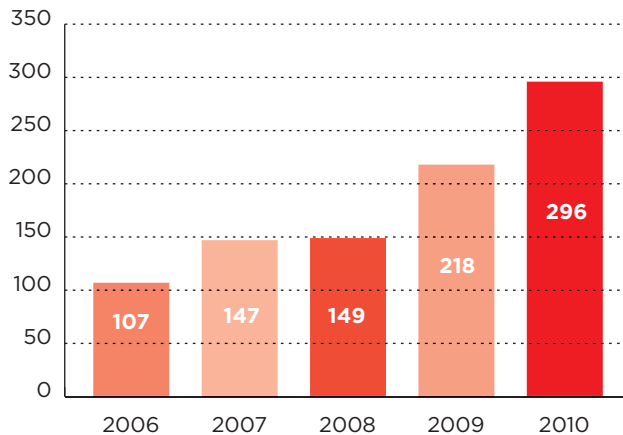


Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei allen politisch Verantwortlichen, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die tagtäglich mit vielen kleinen und auch größeren Schritten zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes beitragen.

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Von 107 Anfragen im Jahr 2006 gab es 2007 eine Steigerung auf 147 Anfragen, Wünsche und Beschwerden. Diese kamen von insgesamt 47 Personen, davon waren fünf Männer und 42 Frauen. 2008 waren es 149 Anfragen, Wünsche und Beschwerden von insgesamt 49 Personen, davon elf Männer und 38 Frauen.

Anfragen Wünsche, Beschwerden



Dem Trend der Vorjahre entsprechend gab es **2009** 218 Kontakte von 68 Personen, davon 59 Frauen und 9 Männer und im Jahr **2010** schon 296 mit 71 Personen, 62 Frauen und wiederum 9 Männer.

Weiterhin bezog sich der wesentliche Anteil auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (über 70 bzw. 75%). 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
- Mobbing

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 Führungskräfte bei Fragen und auftauchenden Problemen zu unterstützen.

Die Anfragen zum Thema Mobbing sind im Berichtszeitraum gegenüber den Vorperioden angestiegen und lösen das Thema Weiterbildung in den 4 größten Themenfeldern ab.

VERTRAUENSPERSONEN



Vertrauenspersonen der Landesverwaltung

Im Bereich der Landesverwaltung gibt es 19 Vertrauenspersonen. Diese sind Erstanlaufstellen für Fragen der Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen. 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

Das Frauenförderungsprogramm ist im August 2008 ausgelaufen und musste neu verordnet werden. Dies ist im Dezember 2010 erfolgt.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogrammes im Einzelnen durchleuchtet. Dabei werden sowohl die in den Jahren 2009 und 2010 umgesetzten Maßnahmen beschrieben als auch auf die notwendigen weiteren Maßnahmen eingegangen.

In diesem Teil eingearbeitet sind auch die wesentlichen Ergebnisse der **Anfrage zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in den einzelnen Dienststellen der Landesverwaltung.**

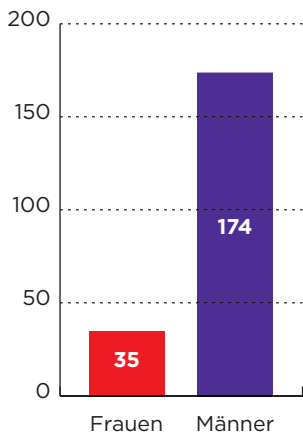
Gleichbehandlung und Frauenförderung sind Bereiche, für deren Umsetzung alle Personen mit Führungsverantwortung im Landesbereich unmittelbar zuständig sind. Daher erfolgte im Dezember 2010 eine Anfrage an alle Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 103 Stellungnahmen eingelangt, das bedeutet eine nahezu lückenlose Rückmeldung.

Bedanken möchten wir uns bei den Dienststellen, Abteilungen und Sachgebieten für die hohe und rasche Rücklaufquote und die gewissenhafte Beantwortung der Anfrage.

AUSSCHREIBUNGEN UND 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.

Führungskräfte inklusive Stellvertretungen und ReferatsleiterInnen in BH's



Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen konnte für diesen Bericht zum zweiten Mal 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, wobei insgesamt eine Steigerung des Frauenanteils bei den Führungsfunktionen zu verzeichnen ist.

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 35 weibliche gegenüber 174 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 17 % (2008: 13 %).

Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem 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 Dreivorschlägen.

Durch qualifizierte, transparentere Auswahlverfahren und eine verstärkte vorausschauende Personalentwicklung im Führungskräftebereich könnte die Führungskräfteauswahl wesentlich verbessert werden.

Insgesamt bräuchte es eine Anpassung der entsprechenden Erlässe und Richtlinien für die Stellenvergaben in Hinblick auf die Besoldungsreform.

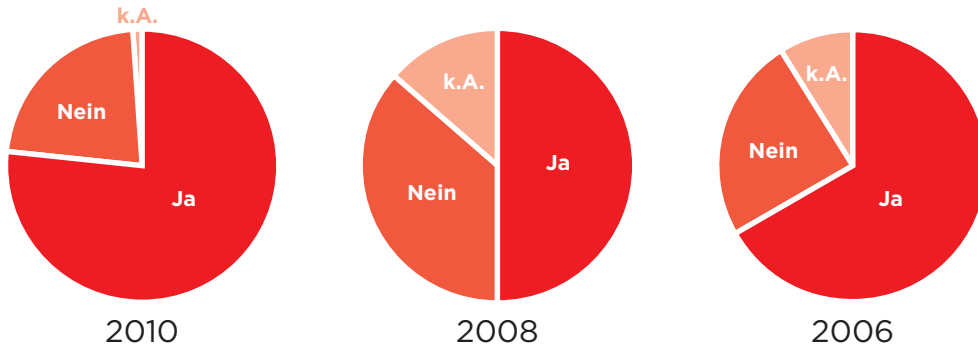
Auch wenn es sich verbessert hat, werden in Summe relativ wenig Stellen ausgeschrieben, eine durchgängige Statistik der ausgeschriebenen Stellen (mit Ausnahme der Führungsfunktionen) gibt es nach wie vor nicht.

Positiv hervorzuheben ist, dass immer mehr Abteilungen freiwillig Hearings bei der Auswahl durchführen und damit durchwegs positive Erfahrungen gemacht haben.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2009 an 46 Auswahlverfahren teil, 2010 an 45.

Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung:

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt?



Nachdem im letzten Berichtszeitraum ein starker Rückgang zu verzeichnen war, ist es im Zeitraum 2009 bis 2010 erfreulicherweise wieder zu einem deutlichen Anstieg gekommen.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft:

- Reform des Ausschreibungssystems mit Anpassung an die Besoldungsreform
- 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 stark 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.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

In diesem Bereich hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen hat bereits Maßnahmen zur Umsetzung gesetzt. 94 von 103 Abteilungen geben an, dass

im gesamten Schriftverkehr (intern und extern) auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch geachtet wurde. 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 zur Gänze erreicht. Insbesondere interne Schriftstücke, auch Einladungen etc. werden zum Teil rein männlich formuliert (z. B. Kollegen, Mitarbeiter, Teilnehmer, ...).

Anmerkungen aus den Abteilungen/Dienststellen:

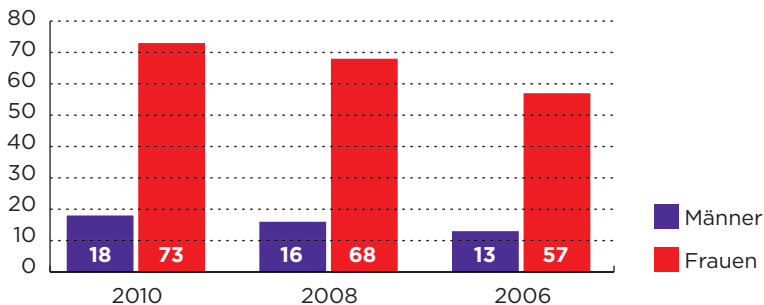
Im Zuge von CAF wurde dazu eine eigene Arbeitsgruppe „Formulare“ eingerichtet! Formulierungshilfen wären recht praktisch.

FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

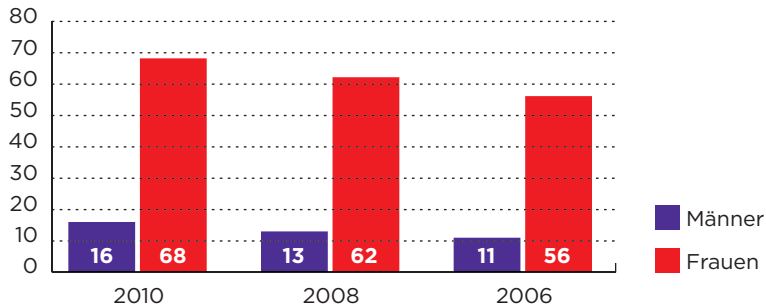
Da immer noch Frauen die Hauptlast der Familienarbeit tragen, findet sich hier ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt zur Erhöhung der Chancengleichheit. Hier ist im Frauenförderungsprogramm auch die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Familienarbeit vorgesehen.

Entwicklung in den Abteilungen:

Abteilungen mit Teilzeitbeschäftigten



Abteilungen mit karenzierten Bediensteten



Wie aus den Tabellen ersichtlich, steigt die Anzahl der Abteilungen in denen Männer wie Frauen in Teilzeit beschäftigt oder in Karenz sind. Dies bedeutet für alle Beteiligten auch eine immer höhere Herausforderung in der Koordination der Stellen und der Aufgabenbewältigung, da nach bisherigem Trend auch noch mehr Wachstum in dieser Hinsicht zu erwarten ist.

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



BH Karl Mark, Isolde Kafka, Irmgard Erler und Bundesminister Reinhold Mitterlehner

Empfohlen wird von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten weiterhin, 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.

Ein wichtiger Schritt ist dabei die geplante Eröffnung des „Treffpunkt Lebensraum“ für Kinder von einem halben Jahr bis zu 10 Jahren im September 2011.

Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung:

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

53 von 103 der Abteilungen mit Personen in Karenz gaben dabei an, diese Bediensteten während der Karenzzeit über wesentliche Entwicklungen zu informieren.

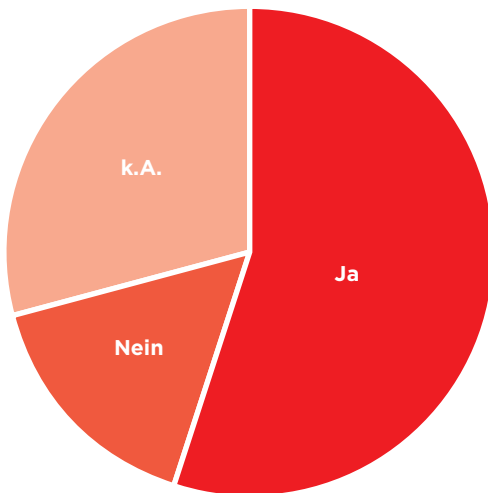
Über Fortbildungen informieren 40 von 103.

Die stärkste Einbindung findet im Bereich von betriebsinternen Veranstaltungen statt.

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.

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

Einladung zu betriebsinternen Veranstaltungen



Anregungen und Anmerkungen aus den Abteilungen/Dienststellen:

- Einschulung, Erstgespräche, Hinweis auf Neuerungen
- Wiedereinsteigerinnen bekommen „Einführungsmappe“, „Checkliste“ und werden von einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter des Referates/Fachbereiches betreut und optimal eingeschult mit Mustermappe usw. wie Neueinsteiger/innen.
- Zusammenstellung wichtiger Informationen und Neuerungen

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft:

- Eine eingehende Beschäftigung mit Teilzeitmodellen und den Rahmenbedingungen in der Landesverwaltung. Arbeitsverhältnisse in Teilzeit nehmen auch aufgrund der vielfältigen gesetzlichen Möglichkeiten immer mehr zu. Die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind nicht immer für alle Beteiligten (Führungskräfte, Betroffene) klar.
- Freischaltung aller wesentlichen Intranetinhalte (insbesondere Stellenausschreibungen und Fortbildungsangebote) für Karentzierte
- Verbessertes Informationsangebot für WiedereinsteigerInnen z. B. Möglichkeit des Besuches des Einführungskurses
- 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 Väterkarenz und eine Steigerung derselben.

INFORMATION SARBEIT

Ein Gesetz bzw. eine Verordnung kann von den Betroffenen nur umgesetzt und 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 Öffentlichkeitarbeit.

Weitergeführt wurde 2009 und 2010 ein Halbttag zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie.

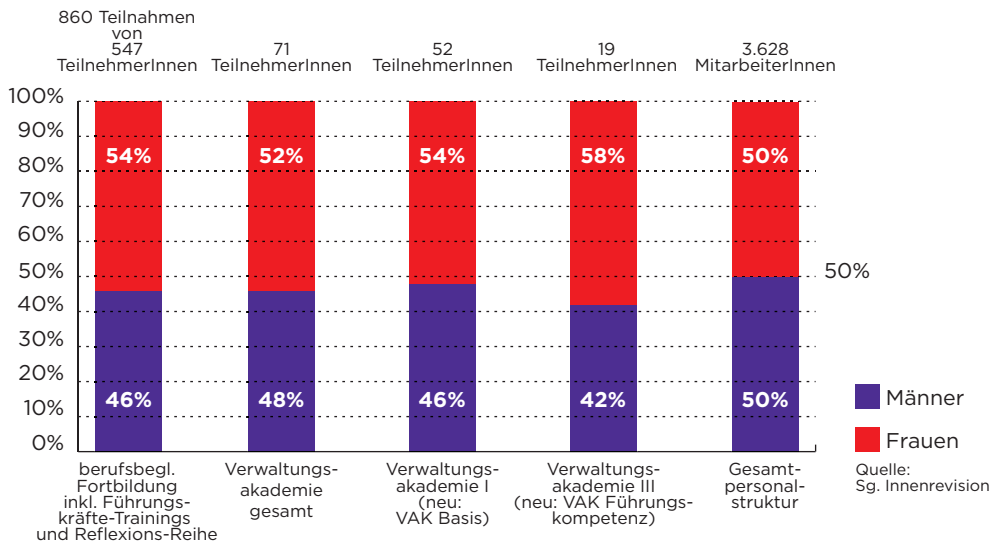
AUS- UND FORTBILDUNG

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.

Seit einiger Zeit wird vom Sachgebiet Innenrevision auch ein geschlechtsspezifisches Bildungscontrolling durchgeführt, ein Auszug der Ergebnisse wird im Folgenden dargestellt, welches eine sehr ausgewogene Teilnahme von weiblichen und männlichen Bediensteten zeigt.

TeilnehmerInnenstruktur 2010 nach Geschlecht:

Berücksichtigt wurden jene 3.628 MitarbeiterInnen, die potenziell TeilnehmerIn einer internen Fortbildung sind, d. h. sämtliche MitarbeiterInnen zum Stichtag 01. 01. 2010 inkl. Karenzierte ohne Sonderbereiche.



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

Es wurden dabei die Fortbildungsreihen 15 und 16 abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben.

Am 5. März 2009 stand die Fortbildungsveranstaltung unter dem Motto „Frauenkarrieren – Männerkarrieren; Karrierefrauen – Karrieremänner“.

Die 11. Fortbildung rund um den Internationalen Frauentag fand am 5. März 2010 zum Thema „Teilzeit – Vollzeit – Lebenszeit – nichts ist so gerecht verteilt wie die Zeit“ statt.



Die Teilnehmerinnen der Frauenfortbildung



Die Leiterin des Frauenreferates
Elisabeth Stögerer-Schwarz,
Landesamtsdirektor Josef Liener
und Isolde Kafka

Folgende Bereiche müssen noch ausgebaut werden:

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

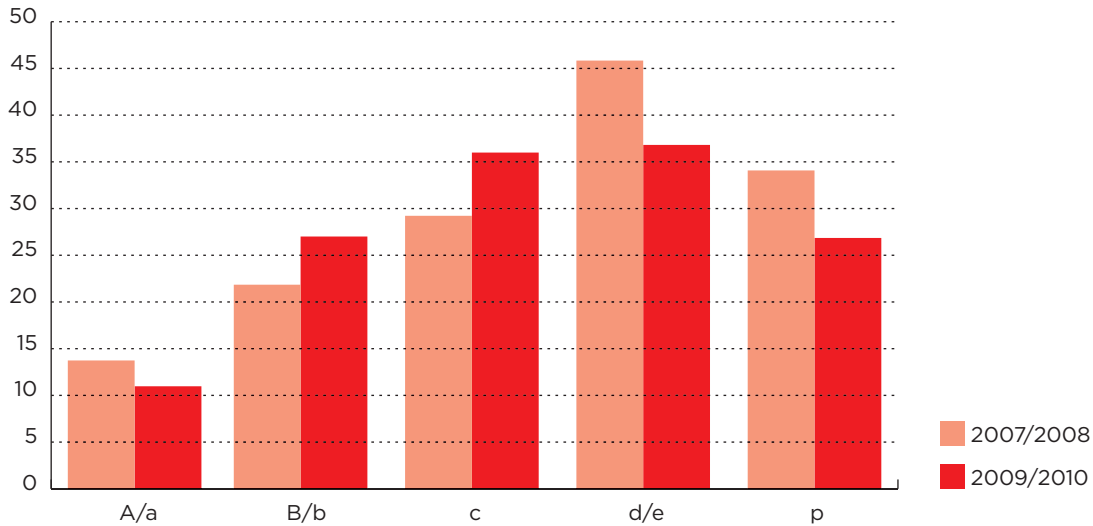
FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT EINER BEHINDERUNG

Das Land Tirol als Dienstgeber hat auf eine Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung hinzuwirken und mit besonderen Förderungsmaßnahmen eine Erhöhung der Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung anzustreben.

Dabei sieht sich die Servicestelle Gleichbehandlung als Impulsgeberin und Verbindungsstelle zwischen den einzelnen Bereichen.

Das Land Tirol beschäftigt seit vielen Jahren Menschen mit Behinderung in praktisch allen Bereichen der Landesverwaltung. Mit Stichtag 31. Dezember 2010 waren insgesamt 158 MitarbeiterInnen mit einer durch Bescheid festgestellten Behinderung im Landesdienst beschäftigt, 88 Männer und 70 Frauen. 123 Menschen mit Behinderung arbeiten in Vollzeit, 35 in Teilzeit. 116 MitarbeiterInnen haben ein Behinderungsausmaß von 50 oder mehr Prozent.

Beschäftigte mit Behinderung nach Verwendungsgruppen



Die Einsatzbereiche und Verwendungsgruppen der MitarbeiterInnen mit Behinderung sind dabei sehr vielfältig, sie arbeiten in allen Verwendungsgruppen:

Um mehr über die Situation der in der Landesverwaltung beschäftigten Behinderten zu erfahren, wurde vom Land Tirol im Frühjahr 2007 eine Befragung der MitarbeiterInnen mit Behinderung durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung finden Sie im letzten Gleichbehandlungsbericht.

Um dem dabei häufig geäußerten Wunsch nach mehr Information nachzukommen, wurde gemeinsam mit der



VeranstalterInnen und ReferentInnen der Fortbildung „Offene ZuGänge - Menschen mit Behinderung“

Abteilung Organisation und Personal und dem Sachgebiet Innenrevision im September 2009 eine Veranstaltung zum Thema „Offene Zugänge – Menschen mit Behinderung“ im Landesdienst abgehalten.

Für den Zeitraum 2009/2010 wurden die Führungskräfte des Landes wieder zum Thema Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderung befragt. Dabei zeigte sich, dass in 30 von 103 Dienststellen Menschen mit Behinderung beschäftigt sind. Von diesen 30 Dienststellen sind 21 bereits barrierefrei gestaltet, 9 noch nicht. In sechs Dienststellen steht die Anpassung der Arbeitsgeräte noch aus, in den übrigen 24 ist diese bereits erfolgt. Spezielle Einarbeitungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen mit Behinderung gab es in 13 Dienststellen, spezielle Weiterbildungen in fünf. Die Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung beurteilten immerhin 14 Dienststellen mit Gut bis Sehr gut. In 16 Dienststellen wird die Integration der MitarbeiterInnen mit Behinderung mit Sehr gut beurteilt, in sechs Dienststellen mit Gut.

Derzeit erfüllt das Land Tirol nur im Bereich der Landesverwaltung die vom Bund vorgegebene Quote von einem über 50 Prozent Behinderten pro 25 MitarbeiterInnen. Wird diese Quote unterschritten, ist eine Ausgleichszahlung von 223 Euro pro Monat und fehlendem/r MitarbeiterIn zu leisten.

Zusammengenommen mit den LandeslehrerInnen und der TILAK erfüllt das Land Tirol als Dienstgeber die Quote nicht. Ausgleichszahlungen in Höhe von etwa 1 Million Euro pro Jahr sind deshalb zu bezahlen. Ab 01.01.2011 werden die Zahlungen erhöht. Unternehmen mit mehr als 400 MitarbeiterInnen haben dann statt 223 Euro pro Monat und fehlendem/r MitarbeiterIn 336 Euro zu bezahlen.

Im Vergleich der Bundesländer ist Tirol bei der Quote österreichisches Schlusslicht. Fast jede/r zweite begünstigt behinderte MitarbeiterIn in der Landesverwaltung ist außerdem bereits über 50 Jahre alt. Um den natürlichen Abgang an MitarbeiterInnen auszugleichen, müssten deshalb baldmöglichst neue Menschen mit Behinderung eingestellt werden, um die Quote in Zukunft nicht noch mehr zu unterschreiten.

Um den Anteil an Menschen mit Behinderung in der Tiroler Landesverwaltung zu erhöhen, scheinen vor allem zwei Möglichkeiten Ziel führend:

Einerseits könnten die bereits beim Land Tirol beschäftigten MitarbeiterInnen aufgefordert werden, ihre bereits vorhandenen Behinderungen bekannt zu geben. Viele

MitarbeiterInnen wissen nicht, dass ihnen ab einem gewissen Grad der Behinderung verschiedene dienstrechtliche Vergünstigungen gewährt werden.

Andererseits wird es notwendig sein, im Bereich der Landesverwaltung zusätzliche Stellen für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Stellen, die auf die speziellen Fähigkeiten aber auch Einschränkungen der einzelnen Menschen mit Behinderung abgestimmt sind.

Zu prüfen wäre auch die Möglichkeit eines Ausgleichs zwischen den verschiedenen Bereichen des Dienstgebers Land Tirol. Um z. B. das Defizit im Schulbereich auszugleichen, könnten in anderen Bereichen vermehrt Menschen mit Behinderung eingestellt werden. Zusätzliche Stellen könnten so zum Teil finanziert werden.

Weitere Maßnahmen für die Zukunft:

- Wichtige Ziele sind nach wie vor die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderung und die Verbesserung der Integration von bereits im Landesdienst beschäftigten behinderten Personen.
- Schaffung von Stellen speziell für Menschen mit Behinderung
- Verbesserte Information für alle Betroffenen
- Verbesserung der Unterstützung von Führungskräften und MitarbeiterInnen in Form von Coaching- und Fortbildungsangeboten.
- Erleichterung des Zugangs zu Fortbildungen für Bedienstete mit Behinderung
- Barrierefreier Intranetzugang/EZE-Zugang für Blinde

STATISTIK - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ALLGEMEINEN VERWALTUNG

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger April 2011

1. EINLEITUNG

Mit dem vorliegenden Bericht wird evaluiert, ob bzw. in welchen Teilbereichen und Organisationseinheiten der allgemeinen Landesverwaltung sowie der Musikschulen die Vorgaben des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GBG) von 2005 erfüllt sind. Ziel dieses Gesetzes ist es, in den einzelnen Verwendungsgruppen 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, beinhaltet erstmals aber auch eine Auswertung der Frauenanteile für die Bediensteten der Musikschulen. Zudem werden zum zweiten Mal nach 2009 die Frauenanteile in Führungspositionen und den einzelnen Entlohnungsklassen evaluiert. Die zweite Evaluierung dieser Art erlaubt nun auch erstmals eine Untersuchung der Veränderung seit der letzten Evaluierung.

Diesbezüglich ist bemerkenswert, dass bei der Erhebung 2011 erstmals (drei) Frauen in der höchsten Führungsebene (Bezirkshauptfrauen/männer, GruppenvorständInnen, Landesamtsdirektor und dessen Stellvertreter) zu finden sind. Die Zielvorgabe des L-GBG wird jedoch nur zu etwas mehr als einem Drittel erreicht, und auch in der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil zu gering. 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 Beschäftigungsmaß von weniger als 50 % haben. Auch Elternkarenz und Elternteilzeit sind „weiblich“ und bei Männern praktisch nicht existent. Positiv ist allerdings, dass der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene und in den hierarchisch höheren Verwendungsgruppen im Zeitraum seit der letzten Evaluierung größer geworden ist. Für die Verwendungsgruppe B/b wird im Gesamtdurchschnitt erstmals die Zielvorgabe von 40 % erreicht.

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011. Sie umfassen jeweils, je nach Personalstand, etwa 3700 Angestellte des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Für 2011 werden, wie bereits erwähnt, auch die Musikschulen mit einem Personalstand von 676 Personen evaluiert. Die Angestellten sind einer Verwendungsgruppe (A/a, B/b, C/c, D/d, e bzw. p1-p5 in der Landesverwaltung bzw. I1, I2a1, I2a2, I2b1, I2b2, I3 bzw. c bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei pragmatisierte Angestellte oder solche, die einen Sondervertrag haben, durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für die Jahre 2009 und 2011 sind zusätzlich dazu Funktionsgruppen und deren Zuordnung zum neuen Gehaltsschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen 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 Angestellten der Landesregierung, der Landtagsdirektion sowie der Sondereinrichtungen (Unabhängiger Verwaltungssenat, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwaltschaft etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ zusammengefasst. Für die Daten aus 2011 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), wodurch eine Verzerrung des Ergebnisses entstanden wäre.

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 die Frauenanteile in den 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 widmet sich der Situation in den Musikschulen, und Abschnitt 10 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und präsentiert einige Schlussfolgerungen.

2. FRAUENANTEILE IN VERWENDUNGSGRUPPEN

Der aktuelle Frauenanteil bei den Beschäftigten der gesamten Tiroler Landesverwaltung beträgt in Summe etwas weniger als 47 % und übertrifft somit das vom L-GBG vorgegebene Ziel von 40 % deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 1 separat ausgewiesenen Anteile für die einzelnen Verwendungsgruppen zeigt jedoch, dass der angestrebte Anteil von 40 % in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe (A/a) ebenso deutlich verfehlt wird. Für die Verwendungsgruppe B/b kann erstmals konstatiert werden, dass das Ziel von 40 % Frauenanteil erreicht wurde.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c und D/d wird das Ziel, wie auch schon in den Vorjahren, deutlich übertroffen. Es besteht hier also keinerlei Handlungsbedarf hinsichtlich des Frauenanteils. Vielmehr wären hier, bei einer umfassenden Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes, bereits Maßnahmen, um den geringen Männeranteil von 26 % bzw. 15 % zu erhöhen, wünschenswert.

Der niedrige Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1 - p5“ (etwas weniger als 15 %) ist auf 469 ausschließlich männliche Angestellte dieser Kategorie in der Gruppe „Bau und Technik“, einer wohl traditionell männlichen Domäne, zurückzuführen.

**Tabelle 1:
Frauenanteile und absolute Beschäftigtenzahlen in der gesamten Landesverwaltung**

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	148	405	553	27 %
B/b	419	629	1.048	40 %
C/c	682	237	919	74 %
D/d/e	306	53	359	85 %
p1 - p5	97	558	655	15 %
Summe	1.652	1.882	3.534	47 %
Summe A/a - D/d/e	1.555	1.324	2.879	54 %

Eine kritische Evaluation des Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich des Frauenanteils muss sich also auf die hierarchisch höchste Verwendungsgruppe A/a konzentrieren. Eine Aufgliederung der gesamten Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und Landesverwaltung, ausgenommen Bezirkshauptmannschaften, zeigt in diesem Zu-

sammenhang, dass die Bezirkshauptmannschaften der Zielsetzung des L-GBG bei der Verwendungsgruppe A/a etwas näher kommen. Dies war auch schon bei der letzten Evaluierung im Jahr 2009 der Fall.

Tabelle 2: Frauenanteile und Absolutzahlen, Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	35	63	98	36 %
B/b	139	197	336	41 %
C/c	263	41	304	87 %
D/d/e	157	14	171	92 %
p1 - p5	1	9	10	10 %
Summe	595	324	919	65 %
Summe A/a - D/d/e	594	315	909	65 %

Für die Landesverwaltung, ausgenommen die Bezirkshauptmannschaften, ergeben sich daher folgende Zahlen. Es zeigt sich, dass hier der angestrebte Frauenanteil von 40 % auch in der Verwendungsgruppe B/b, wenn auch nur sehr knapp, verfehlt wird.

**Tabelle 3: Frauenanteile und Absolutzahlen Landesverwaltung ausgenommen Bezirks-
hauptmannschaften**

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	113	342	455	25 %
B/b	280	432	712	39 %
C/c	419	196	615	68 %
D/d/e	149	39	188	79 %
p1 - p5	96	549	654	15 %
Summe	1.057	1.558	2.615	40 %
Summe A/a - D/d/e	961	1.009	1.970	49 %

Ein erster Überblick legt demgemäß nahe, dass der größte Handlungsbedarf in der Verwendungsgruppe A/a und hier vor allem außerhalb der Bezirkshauptmannschaften besteht. Eine weitere Differenzierung in die einzelnen Gruppen der Landesverwaltung zeigt, dass die gemessenen Frauenanteile zwischen diesen Gruppen stark variieren.

Tabelle 4: Frauenanteile und Absolutzahlen in einzelnen Gruppen				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	2	29	31	6 %
B/b	4	41	45	9 %
C/c	21	29	50	42 %
D/d/e	6	1	7	86 %
p1 - p5	0	5	5	0 %
Summe	33	105	138	24 %
Bau und Technik				
A/a	6	60	66	9 %
B/b	10	129	139	7 %
C/c	57	92	149	38 %
D/d/e	12	1	13	92 %
p1 - p5	0	469	469	0 %
Summe	85	751	836	10 %
Bildung, Kultur und Sport				
A/a	11	21	32	34 %
B/b	29	26	55	53 %
C/c	45	11	56	80 %
D/d/e	9	4	13	69 %
p1 - p5	0	2	2	0 %
Summe	94	64	158	59 %
Forst				
A/a	1	21	22	5 %
B/b	2	16	18	11 %

C/c	8	6	14	57 %
D/d/e	1	2	3	33 %
Summe	12	45	57	21 %
Gesundheit und Soziales				
A/a	23	30	53	43 %
B/b	44	24	68	65 %
C/c	58	10	68	85 %
D/d/e	16	2	18	89 %
p1 - p5	0	1	1	0 %
Summe	141	67	208	68 %
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	12	36	48	25 %
B/b	5	8	13	38 %
C/c	31	3	34	91 %
D/d/e	13	1	14	93 %
p1 - p5	0	1	1	0 %
Summe	61	49	110	55 %
Präsidium				
A/a	6	33	39	15 %
B/b	22	30	52	42 %
C/c	42	19	61	69 %
D/d/e	20	13	33	61 %
p1 - p5	0	21	21	0 %
Summe	90	116	206	44 %
Umwelt und Verkehr				
A/a	12	43	55	22 %
B/b	11	40	51	22 %
C/c	31	12	43	72 %
D/d/e	25	4	29	86 %
Summe	79	99	178	44 %

Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	22	29	51	43 %
B/b	12	31	43	28 %
C/c	38	8	46	83 %
D/d/e	9	2	11	82 %
Summe	81	70	151	54 %

Die fett gedruckten Zahlenwerte zeigen jene Untergruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird. Für die Verwendungsgruppe A/a zeigt sich, dass der gemessene Frauenanteil in nur zwei von neun Gruppen über 40 % liegt. Dies ist angesichts des geringen Frauenanteils im Gesamtdurchschnitt für diese Verwendungsgruppe (vgl. Tabelle 1) nicht überraschend. Im Sinne des L-GBG unerfreulich ist allerdings, dass auch für die Verwendungsgruppe B/b das vorgegebene Ziel nur in drei von neun Gruppen erreicht wird, obwohl im Gesamtdurchschnitt für diese Verwendungsgruppe erstmals die Vorgabe von 40 % erreicht wurde.

Die Daten bilden zum Teil gängige Klischeevorstellungen ab. Traditionell männliche Domänen wie „Agrar“, „Bau und Technik“ sowie „Forst“ weisen in den beiden höchsten Verwendungsgruppen deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf, während im Bereich „Gesundheit und Soziales“ auch in den Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil deutlich über 40 % liegt.

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

Tabelle 5: Frauenanteile und Absolutzahlen in den Bezirkshauptmannschaften				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	2	9	11	18 %
B/b	13	22	35	37 %
C/c	30	6	36	83 %
D/d/e	196	2	21	90 %
Summe	64	40	104	62 %

BH Innsbruck				
A/a	5	11	16	31 %
B/b	35	39	74	47 %
C/c	62	6	68	91 %
D/d/e	47	2	49	96 %
Summe	149	59	208	72 %
BH Kitzbühel				
A/a	4	6	10	40 %
B/b	16	20	36	44 %
C/c	32	3	35	91 %
D/d/e	12	5	17	71 %
Summe	64	35	99	65 %
BH Kufstein				
A/a	6	8	14	43 %
B/b	23	28	51	45 %
C/c	38	6	44	86 %
D/d/e	24	1	25	96 %
Summe	91	44	135	67 %
BH Landeck				
A/a	2	10	12	17 %
B/b	17	21	38	45 %
C/c	25	4	29	86 %
D/d/e	15	1	16	94 %
Summe	59	37	96	61 %
BH Lienz				
A/a	5	8	13	38 %
B/b	12	23	35	34 %
C/c	26	6	32	81 %
D/d/e	9	2	11	82 %
Summe	52	40	92	57 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Reutte				
A/a	5	4	9	56 %
B/b	9	18	27	33 %
C/c	18	8	26	69 %
D/d/e	9	0	9	100 %
Summe	41	32	73	56 %
BH Schwaz				
A/a	6	7	13	46 %
B/b	14	26	40	35 %
C/c	32	2	34	94 %
D/d/e	22	1	23	96 %
Summe	75	37	112	67 %

Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften nur wenige Angestellte, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Dennoch ist es erfreulich, dass in dieser Verwendungsgruppe das Ziel des Frauenanteils von 40 % von bereits vier und somit der Hälfte der Bezirkshauptmannschaften erreicht wird, während dies im Jahr 2007 nur bei einer und im Jahr 2009 bei drei der Bezirkshauptmannschaften der Fall war. In der Verwendungsgruppe B/b wird das Ziel, wie auch in den Jahren zuvor, ebenfalls in der Hälfte der Bezirkshauptmannschaften erreicht.

Tabelle 6 zeigt nun auf einen Blick die Bereiche (Gruppen der Landesverwaltung bzw. der Bezirkshauptmannschaften untergliedert nach Verwendungsgruppen) in denen der angestrebte Frauenanteil von 40 % verfehlt wird. Für Tabelle 6 wurden jedoch nur Bereiche berücksichtigt, in denen mehr als zehn Personen beschäftigt sind, da nur dort die Frauenanteile sinnvoll zu interpretieren sind. Wie bereits weiter oben erwähnt zeigt sich, dass in den traditionellen „Männerdomänen“ wie „Agrar“, „Bau und Technik“ sowie „Forst“ die gemessenen Frauenanteile die Zielsetzung am deutlichsten unterschreiten. Allerdings wird auch in anderen Gruppen bei den hierarchisch höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b das Ziel von 40 % zum Teil nur zu etwas mehr als der Hälfte erreicht.

Tabelle 6: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
Bau und Technik	p1 - p5	0	469	0 %
Präsidium	p1 - p5	0	21	0 %
Forst	A/a	1	22	5 %
Agrar	A/a	2	31	6 %
Bau und Technik	B/b	10	139	7 %
Agrar	B/b	4	45	9 %
Bau und Technik	A/a	6	66	9 %
Forst	B/b	2	18	11 %
Präsidium	A/a	6	39	15 %
Umwelt und Verkehr	B/b	11	51	22 %
Umwelt und Verkehr	A/a	12	55	22 %
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	A/a	12	48	25 %
Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen	B/b	12	43	28 %
Bildung/Kultur/Sport	A/a	11	32	34 %
Bau und Technik	C/c	57	149	38 %
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	B/b	5	13	38 %
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A/a	2	12	17 %
BH Imst	A/a	2	11	18 %
BH Innsbruck	A/a	5	16	31 %
BH Reutte	B/b	9	27	33 %
BH Lienz	B/b	12	35	34 %
BH Schwaz	B/b	14	40	35 %
BH Imst	B/b	13	35	37 %
BH Lienz	A/a	5	13	38 %

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 allerdings in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren, kann nur eine mehrere Zeitpunkte umfassende Analyse bewerten. Für die folgenden Ausführungen stehen Daten aus einem Zeitraum von mittlerweile bereits acht Jahren mit nunmehr fünf 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.

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 %
2011	27 %	40 %	74 %	85 %	15 %

Wie schon in Abschnitt 2 dokumentiert, liegt der Frauenanteil in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a zwar noch immer deutlich unter den angestrebten 40 %, er ist in den letzten acht Jahren insgesamt und auch seit der letzten Evaluation im Jahr 2009 aber gestiegen. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a im gesamten Beobachtungszeitraum sowohl absolut (in Prozentpunkten) als auch relativ stärker gestiegen ist als in den anderen Verwendungsgruppen. Im Zeitraum seit der letzten Evaluierung im Jahr 2009 ist der Frauenanteil sowohl in der Verwendungsgruppe A/a als auch in der Verwendungsgruppe B/b um

zwei Prozentpunkte gestiegen, wodurch in der Verwendungsgruppe B/b im Gesamtdurchschnitt die Zielvorgabe erstmals erreicht wurde.

Die unten stehende Tabelle 8 zeigt eine Liste der Bereiche, in denen der Frauenanteil seit der ersten Evaluierung im Jahr 2003 am stärksten anstieg. Da der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen C/c und D/d durchwegs dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht, betrachtet Tabelle 8 nur die Verwendungsgruppen A/a und B/b.

Tabelle 8: Steigerung des Frauenanteiles, Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften					
	2003	2011	2003	2011	2003 - 2011
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung Verwendungsgruppe A/a					
Bildung/Kultur/Sport	7	11	19 %	34 %	15 %
Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen	14	22	31 %	43 %	12 %
Gesundheit/Soziales	16	23	33 %	43 %	11 %
Umwelt/Verkehr	6	12	12 %	22 %	10 %
Agrar	2	6	0 %	6 %	6 %
Amt der Tiroler Landesregierung Verwendungsgruppe B/b					
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	0	5	0 %	38 %	38 %
Forst	0	2	0 %	11 %	11 %
Präsidium	19	22	34 %	42 %	8 %
Umwelt/Verkehr	6	11	14 %	22 %	8 %
Bildung/Kultur/Sport	25	29	47 %	53 %	6 %
Agrar	2	4	4 %	9 %	5 %
Bezirkshauptmannschaften Verwendungsgruppe A/a					
BH Kufstein	2	6	17 %	43 %	26 %
BH Lienz	2	5	15 %	38 %	23 %
BH Landeck	0	2	0 %	17 %	17 %
BH Innsbruck	3	5	17 %	31 %	15 %

Bezirkshauptmannschaften Verwendungsgruppe B/b					
BH Lienz	7	12	23 %	34 %	11 %
BH Reutte	6	9	24 %	33 %	9 %
BH Schwaz	10	14	29 %	35 %	6 %
BH Landeck	10	17	38 %	45 %	6 %

Wie ersichtlich ist, konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 38 Prozentpunkte erhöht werden. Kritisch anzumerken ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass derart deutliche Steigerungen häufig dort zu finden sind, wo aufgrund einer relativ kleinen Anzahl an Beschäftigten eine zusätzlich beschäftigte Frau den Frauenanteil deutlicher erhöht als in Bereichen mit hoher Beschäftigtenzahl und somit eine Erhöhung des Anteils weniger schwierig ist.

Abschließend ist zudem zu erwähnen, dass vor allem in den Bereichen, die nicht in Tabelle 8 aufscheinen, der größte Verbesserungsbedarf besteht. Es sind dies die Bereiche, die, wohl weil sie traditionelle „Männerdomänen“ sind (siehe die entsprechende Liste), die Zielvorgabe des Frauenanteils von 40 % deutlich unterschreiten und in der Vergangenheit den Frauenanteil nicht wesentlich erhöhen konnten.

4. FRAUENANTEILE BEI PRAGMATISIERTEN

Eine Auswertung des Frauenanteiles bei pragmatisierten Angestellten der Landesverwaltung zeigt zunächst ein hinsichtlich der Zielsetzung des L-GBG nach wie vor zu niedriges Niveau, jedoch auch eine erfreuliche Tendenz.

In Tabelle 9 sind die absoluten Zahlen an pragmatisierten und nicht pragmatisierten Angestellten sowie die jeweiligen Frauenanteile für die gesamte Tiroler Landesverwaltung ausgewiesen. Wie ersichtlich liegt in den beiden hierarchisch höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil bei pragmatisierten Angestellten bei jeweils 23 %, womit die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt wird.

Tabelle 9: Frauenanteile und Absolutzahlen bei pragmatisierten Angestellten

Verwendung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte				
A/a	97	329	426	23 %
B/b	143	466	609	23 %
C/c	138	157	295	47 %
Summe	378	952	1.330	28 %
Nicht-Pragmatisierte				
A/a	51	76	127	40 %
B/b	276	163	439	63 %
C/c	544	80	624	87 %
p1 - p5	97	558	655	15 %
Summe	968	877	1.845	52 %

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung des Frauenanteils bei pragmatisierten Angestellten zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Angestellten im Zeitraum von 2003 bis 2011 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt erhöht werden konnte. Insbesondere seit der letzten Evaluierung im Jahr 2009 ist der Frauenanteil um fünf (Verwendungsgruppe A/a), sechs (B/b) bzw. sieben (C/c) Prozentpunkte gestiegen.

Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Angestellten

Verwendung	2003	2005	2007	2009	2011
A/a	8 %	9 %	14 %	18 %	23 %
B/b	12 %	15 %	17 %	17 %	23 %
C/c	27 %	30 %	34 %	40 %	47 %
Summe	14 %	16 %	19 %	22 %	28 %

5. FRAUENANTEILE IN LEITENDEN FUNKTIONEN

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreichungsplan für das geänderte Gehaltssystem dokumentiert. Dies erlaubt eine Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen. Im Rahmen dieses Einteilungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die Kategorie „Landesamtsdirektor“, „Landesamtsdirektorstellvertreter“ und „FÜ-I“ (Bezirkshauptfrauen/männer, GruppenvorständInnen...) unterschieden.

Zusätzlich gibt es die Führungsebenen „FÜ-II-4“ (AbteilungsvorständInnen), „FÜ-II-2“ (Bezirkshauptfrau/mann-Stv., SachgebietsleiterInnen und LeiterInnen von Sondereinrichtungen) und FÜ-II-1 (ReferatsleiterInnen bei Bezirkshauptmannschaften). Tabelle 11 stellt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie für die StellvertreterInnen der AbteilungsleiterInnen dar und zeigt in der letzten Spalte auch die Veränderung des Frauenanteils (in Prozentpunkten) seit der letzten Evaluierung im Jahr 2009.

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen	Veränderung gegenüber 2009
FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1	3	18	21	14 %	14 %
FÜ II-4	3	47	50	6 %	-2 %
FÜ II-2	6	32	38	16 %	4 %
FÜ II-1	17	27	44	39 %	8 %
StellvertreterIn	6	50	56	11 %	4 %
Summe	35	174	209	17 %	4 %

Erfreulicherweise konnte seit 2009 der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene um 14 Prozentpunkte gesteigert werden. Die (nicht ausgewiesene) relative Steigerung ist noch deutlicher und hat den rechnerischen Wert „unendlich“, was allerdings daran liegt, dass im Jahr 2009 noch keine Frau in einer derartigen Führungsposition beschäftigt war. Trotz der deutlichen Steigerung wird die Zielvorgabe des L-GBG hier nur zu etwas mehr als einem Drittel erreicht.

In der Ebene „FÜ-II-1“ konnte der Frauenanteil seit 2009 von 31 % auf 39 % gesteigert werden und verfehlt die Zielvorgabe daher nur noch sehr knapp. In den Ebenen „FÜ-II-4“ sowie „FÜ-II-2“ sowie bei StellvertreterInnen von AbteilungsleiterInnen wird die Zielvorgabe jedoch deutlich verfehlt, und auch die Veränderung seit 2009 fällt geringer aus. In der Ebene „FÜ-II-4“ ist der Frauenanteil sogar etwas gefallen. In Summe ist der Frauenanteil in den Führungsebenen seit 2009 um 4 Prozentpunkte gestiegen.

Bewerbungen für neu zu besetzende Führungspositionen

Wie bereits im zuletzt erschienenen Gleichbehandlungsbericht aus dem Jahr 2009 wird auch im vorliegenden Bericht analysiert, ob im Bewerbungsprozess für Führungspositionen die beiden Geschlechter ungleich behandelt werden. Dies ist deshalb erforderlich, da der zwar noch niedrige, in den letzten Jahren aber gestiegene Frauenanteil bei Führungspositionen verschiedene Ursachen haben kann. Eine erste mögliche Ursache wäre, dass Frauen sich zwar für Führungspositionen interessieren, im Bewerbungsprozess aber Männer bevorzugt werden. Eine zweite mögliche Ursache wäre, dass sich einfach weniger Frauen für Führungspositionen interessieren als Männer. Eine dritte mögliche Ursache wäre aber auch, dass Frauen sich zwar für Führungspositionen interessieren, sich aber dennoch nicht bewerben. Beispielsweise könnte dies der Fall sein, wenn sie sich nicht als aussichtsreiche Kandidatinnen wahrnehmen. Insbesondere bei intern ausgeschriebenen Stellen spricht einiges dafür, dass vielen BewerberInnen die weiteren MitbewerberInnen bekannt sind.

Die Analyse der Bewerbungen für Führungspositionen aus den Jahren 2009 und 2010 deutet darauf hin, dass häufig entweder die zweite mögliche Ursache (Frauen interessieren sich nicht so stark für Führungspositionen) oder die dritte mögliche Ursache (Frauen interessieren sich zwar, bewerben sich aber nicht) oder die zweite und dritte mögliche Ursache zutreffen. In welchem Ausmaß die zweite und dritte Ursache das Ergebnis bestimmen, lässt sich anhand der zur Verfügung stehenden Daten nicht feststellen. Um die genaue Ursache zu identifizieren, müsste zusätzlich eine qualitative Befragung der an den Bewerbungsprozessen für Führungspositionen teilnehmenden Personen durchgeführt werden.

Wie aus Tabelle 12 hervorgeht, wurden in den beiden Jahren 2009 und 2010 insgesamt 33 Führungspositionen neu besetzt. Dabei zeigt sich jedoch, dass es bei zwei Drittel

dieser Stellen ausschließlich männliche Bewerber gab, während es bei nur zwei Stellen ausschließlich weibliche Bewerberinnen. Dies, und der geringe Anteil an weiblichen Bewerberinnen auf alle ausgeschriebenen Führungspositionen (27%) deuten wie bereits angesprochen darauf hin, dass sich Frauen entweder nicht für Führungspositionen interessieren oder sich interessieren, aber ihre Bewerbung als nicht aussichtsreich wahrnehmen.

Bei etwas weniger als einem Drittel (10) der ausgeschriebenen Führungspositionen gab es sowohl Bewerber als auch Bewerberinnen, wobei sich auch bei diesen Positionen mehr Männer als Frauen beworben haben. Der Frauenanteil bei den BewerberInnen beträgt hier 43%. Genau die Hälfte dieser Führungspositionen wurde nach dem Bewerbungsprozess mit einer Frau, die andere Hälfte mit einem Mann besetzt. Dies deutet darauf hin, dass dann, wenn Frauen am Bewerbungsprozess teilnehmen, sie keine geringeren Erfolgschancen haben wie Männer. Wie bereits angesprochen muss jedoch auch dieses Ergebnis mit dem Vorbehalt, dass eine bereits vor dem Bewerbungsprozess wie auch immer stattfindende Selektion der Bewerber nicht ausgeschlossen werden kann, interpretiert werden.

Tabelle 12: Bewerbungen für Führungspositionen 2009 und 2010	
	Anzahl bzw. Anteil
neu besetzte Führungsposition	33
ausschließlich männliche Bewerber	21
ausschließlich weibliche Bewerberinnen	2
männliche und weibliche BewerberInnen	10
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	5
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	5
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen BewerberInnen	43 %
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	27 %

6. FRAUENANTEILE IN ENTLOHNUNGSKLASSEN

Seit 2009 erlauben die Daten auch eine Evaluierung der Frauenanteile in verschiedenen Entlohnungsklassen. Dies geschieht über die Zuordnung der Beschäftigten zu Funktionsgruppen, wobei sich die Funktionsgruppen ihrerseits 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) gliedern.

Tabelle 13 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, zusammengefasste Gruppen (z. B. ADEX und TNEX) gehören zu den gleichen Entlohnungsklassen, die durchschnittliche Entlohnung in diesen Funktionsgruppen sollte daher in etwa gleich sein. Da die einzelnen Gruppen jedoch mehrere Entlohnungsklassen umfassen, hängt die durchschnittliche Entlohnung 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 13: Frauenanteile in den Funktionsgruppen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen	Veränderung gegenüber 2009
FÜ LAD, FÜ LADStv.	3	18	21	14 %	14 %
FÜ II	28	111	139	20 %	3 %
AREX	11	17	28	39 %	1 %
ADEX/TNEX	90	256	346	26 %	1 %
SOEX	13	8	21	62 %	0 %
ADFB/TNFB	200	549	749	27 %	1 %
SOFD	101	21	122	83 %	0 %

SOSSB	122	51	173	71 %	1 %
ADSSB	121	55	176	69 %	0 %
HWFach	11	458	469	2 %	0 %
TNSSB	8	88	96	8 %	0 %
ADSB	691	80	771	90 %	1 %
TNSB	8	12	20	40 %	-8 %
HWAss	84	80	164	51 %	0 %
ADRSB	145	39	184	79 %	0 %

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 39 % bzw. 62 % deutlich höher ist und somit die Zielvorgabe des L-GBG nur knapp verfehlt bzw. deutlich übertrifft. Erfreulich ist immerhin, dass in den Führungsebenen der Frauenanteil seit 2009 wie bereits erwähnt gestiegen ist. Abseits der Führungsebene hat sich der Frauenanteil seit der letzten Evaluierung nur geringfügig verändert, in der Ebene „TNSB“ ist er jedoch um acht Prozentpunkte gesunken.

Tendenziell ist 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 werden. In der nachfolgenden Tabelle 14 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 14: Frauenanteile in administrativen, technischen/naturwissenschaftlichen, handwerklichen und sozialen Funktionen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Administrative Funktionen				
ADEX	75	126	201	37 %
ADFB	192	258	450	43 %
ADSSB	121	55	176	69 %

ADSB	691	80	771	90 %
ADRSB	145	39	184	79 %
Summe	1.224	558	1.782	69 %
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	15	130	145	10 %
TNFB	8	291	299	3 %
TNSSB	8	88	96	8 %
TNSB	8	12	20	40 %
Summe	39	521	560	7 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	11	458	469	2 %
HWAss	84	80	164	51 %
Summe	95	538	633	15 %
Soziale Funktionen				
AREX	11	17	28	39 %
SOEX	13	8	21	62 %
SOFD	101	21	122	83 %
SOSSB	122	51	173	71 %
Summe	247	97	344	72 %

Ein in dieser Darstellung zusätzlich 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

Ende 2010 standen in der gesamten Landesverwaltung 2.736 Vollzeitbeschäftigten 799 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas weniger als die Hälfte Letzterer, 328 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 128 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 343 Personen haben 92 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.

Von den 799 Teilzeitbeschäftigten sind 731 (91 %) weiblich und 68 männlich. Frauen sind in dieser Gruppe also klar überrepräsentiert. Die unten stehende Tabelle 15 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 weitaus überwiegende Mehrheit dieser Personen weiblich. In keiner einzigen Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten kleiner als 50 %, zumeist ist er jedoch deutlich höher.

Tabelle 15: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %			
Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A	55	45	84 %
B	75	56	75 %
C	73	72	99 %
a	11	10	91 %
b	162	134	83 %
c	202	199	99 %
d	150	148	99 %
e	3	2	67 %
p1	1	1	100 %
p3	8	4	50 %
p4	32	32	100 %
p5	27	27	100 %
Summe	799	731	91 %

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 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 Angestellten 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, im Jahr 2009 117 Frauen und im Jahr 2011 118 Frauen in Elternkarenz. Von den männlichen Angestellten nahm in den Jahren 2003 und 2005 jeweils einer, im Jahr 2007 keiner, im Jahr 2009 zwei und im Jahr 2011 wiederum keiner die Elternkarenz in Anspruch. Anzumerken ist, dass diese Zahlen an einem Stichtag erhoben wurden und der Jahresdurchschnitt von diesen Werten abweichen kann. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass Elternkarenz bei männlichen Bediensteten nach wie vor praktisch nicht existiert.

Auch stehen Ende 2010 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 130 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 10 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. MUSIKSCHULEN

Frauenanteile

Erstmals werden im vorliegenden Bericht die Frauenanteile an den Tiroler Musikschulen bzw. dem Konservatorium evaluiert. Dabei werden die Beschäftigten in sieben Verwendungsgruppen je nach Ausbildung unterteilt, wobei „I1“ die gehaltsmäßig höchste Verwendungsgruppe ist. Wie aus der unten stehenden Tabelle 16 hervorgeht, erreicht der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen (41 %) die Zielsetzung des L-GBG. Wie auch bei der Landesverwaltung und – in etwas geringerem Ausmaß – auch bei den Bezirkshauptmannschaften, muss jedoch auch hier festgestellt werden, dass der Frauenanteil in gehaltsmäßig höheren Verwendungsgruppen die Zielvorgabe deutlich verfehlt. Tabelle 16 zeigt, dass der Frauenanteil stets steigt, wenn die nächstniedrigere Gehaltsebene betrachtet wird.

Tabelle 16: Frauenanteile in Musikschulen				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
I1	19	58	77	25 %
I2a1	15	27	42	36 %
I2a2	165	250	415	40 %
I2b1	8	10	18	44 %
I2b2	29	32	61	48 %
I3	20	21	41	49 %
c	22	0	22	100 %
Summe	27	398	676	41 %

Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der Tatsache, dass MusikschullehrerInnen oft an mehreren verschiedenen Schulen beschäftigt sind, ist die Verteilung ihres Beschäftigungsausmaßes breiter gestreut als die vergleichbare Verteilung bei Bediensteten der Landesverwaltung. Beschäftigungsausmaße von mehr als 100 % sind anzutreffen, und generell nimmt das Beschäftigungsausmaß von MusikschullehrerInnen deutlich mehr verschiedene Werte an als das der Bediensteten der Landesverwaltung. Dort dominieren die Werte 50 %, 75 % und 100 %. Für die nachfolgende Tabelle 17 wurde daher eine Kategorisierung in Beschäftigungsausmaße „kleiner als 40 %“, „zwischen inklusive 40 % und inklusive 80 %“ und „größer als 80 %“ vorgenommen.

Analog zu den Ergebnissen für die gesamte Landesverwaltung zeigt sich auch hier, dass bei Teilzeitbeschäftigungen der Frauenanteil größer als 50 % ist, während bei Vollzeitbeschäftigungen (hier ab 80 %) die Zielvorgabe des L-GBG von 40 % deutlich verfehlt wird.

Tabelle 17: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen

Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 49 %	80	76	156	51 %
40 % - 80 %	111	78	189	59 %
> 80 %	87	244	331	26 %

Führungspositionen

Zum Erhebungsstichtag 31. Dezember 2010 waren an den Tiroler Musikschulen und dem Konservatorium 25 Musikschulleiter und 2 Musikschulleiterinnen beschäftigt. Der Frauenanteil bei den Führungspositionen beträgt demgemäß 7 % und verfehlt somit die Zielsetzung des L-GBG deutlich. Da die Beschäftigung an Musikschulen für den vorliegenden Bericht erstmals evaluiert wurde, kann über die Veränderung des Frauenanteiles keine Aussage getroffen werden.

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 Angestellten unterrepräsentiert, während sie in C/c und D/d/e deutlich überrepräsentiert sind. In den beiden letztgenannten Verwendungsgruppen wären daher eventuell bereits Maßnahmen wünschenswert, die den Männeranteil erhöhen.

Ein Vergleich der Frauenanteile in Funktionsgruppen bzw. Entlohnungsklassen zeigt, dass der Frauenanteil in höheren Entlohnungsklassen bzw. bei den Führungspositionen geringer ist als in niedrigeren. Dies trifft auch auf die Musikschulen zu. Gleichzeitig wird jedoch gezeigt, dass der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene I seit der letzten Evaluierung 2009 gestiegen ist und sich dort erstmals nicht ausschließlich Männer befinden. Ebenso gestiegen ist der Frauenanteil bei pragmatisierten Angestellten sowie in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a. Er verfehlt die Zielvorgabe des L-GBG aber noch immer deutlich. Erstmals erreicht wird diese Zielvorgabe jedoch im Gesamtdurchschnitt für die Verwendungsgruppe B/b.

In den zweiten Führungsebenen, die wiederum in drei Kategorien (4, 2 und 1) untergliedert sind, wird die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt. Auch an den Musikschulen ist der Frauenanteil in hierarchisch höheren Ebenen zu niedrig.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs stark überrepräsentiert sind. Zudem ist zum Erhebungsstichtag für die Evaluation 2010 kein einziger Mann verzeichnet, der Elternkarenz in Anspruch genommen hat, und nur zehn Männer haben von einer „Elternteilzeit“ Gebrauch gemacht. Eine wichtige Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgabe des L-GBG könnte daher sein, auch in Führungspositionen Teilzeitjobs zu schaffen bzw. bestehende Vollzeitjobs aufzuteilen. In diesen Bereichen sind bisher nur sehr wenige Teilzeitstellen zu finden. Zudem ist es sicherlich notwendig, Elternkarenz und Elternteilzeit bei Männern zu fördern.

FORDERUNGEN FÜR EIN CHANCENGERECHTERES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES ARBEITSUMFELD

Gemäß § 45 Abs 6 L-GIBG 2005 hat der Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten u. a. Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen und zu sonstigen Fragen der Gleichbehandlung zu enthalten.

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel einer durchgängigen Frauenquote von 40 % nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die Führungsebene. So gibt es z. B. in der Landesverwaltung 174 Männer in Führungsfunktion, aber nur 36 Frauen (Details siehe statistischer Teil).

Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit enthält jeder Unterabschnitt, im Folgenden werden die aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten vordringlichsten Forderungen dargestellt.

- Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen (Hearings, Erstellung eines gereihten Dreivorschlags, Protokolle etc.)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Projekt zu Teilzeitarbeit in der Landesverwaltung (Erstellung einer rechtlichen Information zu Teilzeitarbeit, Untersuchung von Ist-Situation und Ausblick etc.)
- Überprüfung aller Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz
- Freischaltung der wesentlichen Intranetinhalte für Karenzierte (v. a. Stellenausschreibungen, Fortbildungsangebote)
- Fortlaufende Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen und der Alltagspraxis auf Diskriminierungsfreiheit (z. B. dienstrechtliche Diskriminierungen aufgrund des Alters)
- Umsetzung der Gutachten der Gleichbehandlungskommission über die Abgeltung von Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte (als erster Schritt mindestens die Übernahme der Bundesregelung).

- Schaffung der Möglichkeit der Beförderung von BeamtInnen während der Karenzzeit (wurde z. B. in Niederösterreich bereits umgesetzt)
- Ein klares Bekenntnis und Leitbild für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld „Fair Play am Arbeitsplatz“
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diskriminierung
- Konkrete weitere Umsetzungsschritte für die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderung, z. B. durch Schaffung zusätzlicher Stellen
- Zuteilung einer juristischen Stelle zur Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
- Reform der Gleichbehandlungskommission: Vorsitzführung durch eine/n RichterIn/Richterin und ev. Zusammenfassung der Gleichbehandlungskommissionen zur Kompetenz- und Wissensbündelung



Die Nationalratspräsidentin Barbara Prammer zu Besuch in Tirol

WESENTLICHES ZUERST

Die Jahre 2009 und 2010 waren geprägt von einer steigenden Arbeitsintensität der Gleichbehandlungsbeauftragten. Durch die Mehrinanspruchnahme, sowohl von Dienstgeberinnenseite im Vorfeld der Entscheidungen, als auch von Betroffenen, wurde das Fachwissen der Gleichbehandlungsbeauftragten in Diskriminierungsfragen immer häufiger gefordert. Die strukturelle Verankerung auf Ebene Personalmanagement und im Organigramm der TILAK hat viel Kraft und Engagement gefordert, führte jedoch zum Erfolg.

Etwas weniger erfreulich ist, dass sich trotz dieser Angliederung an die Geschäftsleitung und intensiver Bemühungen budgetmäßig nichts verbessert hat. So kann mit dem derzeitigen Budget wiederum nur der vorliegende Bericht und eine Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag finanziert werden.

Das Büro für Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit stand außerdem vor großen Herausforderungen von Seiten der Stellvertretungen. Wie schon aus dem Bericht der Jahre 2007 und 2008 hervorgeht, musste damals Dr. Salvatore Giacomuzzi seine Funktion zurücklegen. Es ist bestimmten Berufsgruppen, die eine vielseitige und zeitaufwändige Tätigkeit an PatientInnen verrichten, aufgrund ihrer Unabkömmlichkeit nicht möglich, die Stellvertretung im notwendigen Maße auszuüben.

Diese Tatsache stellte die Gleichbehandlungsbeauftragten wiederum auf eine harte Probe hinsichtlich der personellen Kapazitäten. Die PatientInnenversorgung hatte für die derzeitigen Stellvertretungen jedenfalls notwendigerweise Vorrang, was hinsichtlich der Ressourcen bedeutete, dass die für die Aufgabenbewältigung notwendige Zeit nicht so aufgeteilt werden konnte, wie es erforderlich gewesen wäre.

Erfreulicherweise zeichnete sich bereits Ende des Jahres 2010 eine Lösung ab. Die Halbtagssekretariatsstelle wurde im Jahre 2011 mit der ersten Stellvertretung besetzt. Damit sind die Zeitressourcen für die Abteilung qualitativ gestiegen, wogegen die

TILAK

Mag^a Anna C. Strobl
Maria Sonnweber
Dr. Herbert Thöni

Stellvertretung ihre Stunden reduzieren musste. Langfristig gesehen braucht es unbedingt eine Aufstockung um 25 %.

Außerdem wurden in den Jahren 2009 und 2010 wiederum einige Übersiedlungen fällig, da bauliche Maßnahmen notwendig waren. Diese strukturelle Arbeit hat das Büro für Gleichbehandlung wiederum viel Zeit gekostet.

Weiterhin ist Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit im Hause ein wichtiges Thema. Einerseits durch die stetige Informations- und Medienarbeit der Gleichbehandlung intern, andererseits durch die mediale Beeinflussung generell. Den Massenmedien wird die Aufgabe zugeordnet, zur Information und Meinungsbildung der Bevölkerung beizutragen, sowie Kontrolle und Kritik auszuüben. So kritisch dieser Aspekt generell zwar zu beleuchten ist – in der Bewusstseinsbildung der Gesellschaft macht sich dies für die Gleichbehandlungsbeauftragten jedoch vermehrt bemerkbar. Und zwar in der Form, dass auf Diskriminierungen mittlerweile wesentlich sensibler reagiert wird als noch vor einigen Jahren. Die jahrelangen Bemühungen haben somit gefruchtet, die ersten erkennbaren Spuren in Richtung Gleichbehandlung sind nicht nur durch den Schnee der Tiroler Berge, sondern auch erfreulicherweise durch die Denkweisen der Gesellschaftsmeinung gespart.



Wir bedanken uns bei allen, die unsere Arbeit unterstützt haben und unterstützen und in ihren Bereichen das Gleichbehandlungsgesetz und das Frauenförderprogramm in der täglichen Arbeit umsetzen.

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Die Bandbreite der Aufgaben in der Gleichbehandlung reichen von telefonischen Anfragen oder per Mail bis zu zeitintensiven Beratungsstunden, Interventionen und Gesprächen mit der Dienstgeberin bzw. Vorgesetzten. Ein nicht geringer Teil der Arbeit sind schwer abgrenzbare Konflikt- bzw. Mobbingfälle, welche äußerst sensibel behandelt werden müssen. Dieser Bereich ist sehr persönlich und die Betroffenen machen den Schritt in Richtung Hilfe erst sehr spät. Des Öfteren ist die Situation bereits eskaliert und es ist mittels Recherchen, Diskussionen und Überprüfungen abzuklären und herauszufinden, welche Schritte notwendig sind um eine Verbesserung und Veränderung zu bewirken. Es ist leider festzustellen, dass Kompetenzunklarheiten, Führungslosigkeit und organisatorische Mängel Konflikte bzw. Diskriminierungen fördern.

Die Gründe für den späten Impuls der Betroffenen mögen vielfältig sein. Die Angst vor Konsequenzen und den vermeintlichen Sanktionen, wenn Frau/Mann für ihre/seine Rechte eintritt, spielen dabei wohl nach wie vor die Hauptrolle. Auch die Überschneidung mit anderen Bereichen und die Suche nach der richtigen Stelle um ihre/seine Anliegen gut beraten und vertreten zu wissen, scheint immer noch ein administrativer Dschungel für manche zu sein.

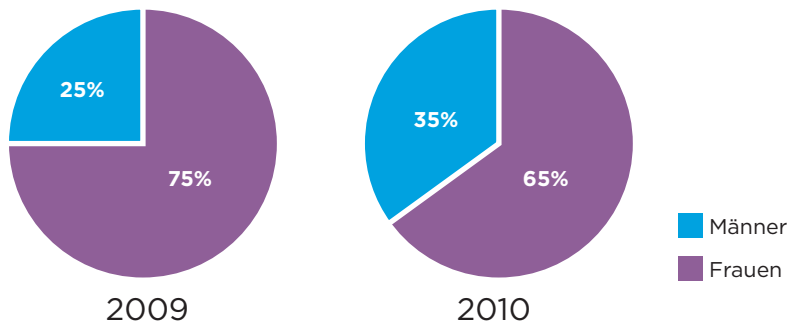
Die Kontaktaufnahme hat sich zum letzten Bericht nicht signifikant erhöht und liegt knapp unter 200 pro Jahr. Damit zeigt sich, dass bei guter präventiver Arbeit, Sensibilisierung und Aufklärung die Anzahl der Beschwerdefälle nicht ansteigt, sondern sogar leicht sinken kann. Anschaulich kann das für die Fälle von Bewerbungen aufgezeigt werden: In jenen Fällen, in denen die Gleichbehandlungsbeauftragten von der Ausschreibung bis zur Auswahl in den Entscheidungsprozess eingebunden wurden, liegen keine Beschwerden vor.

Im Laufe der letzten Jahre hat sich die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten gewandelt, immer mehr strukturelle und präventive und beratende Arbeit bei ungefähr gleichbleibenden Beschwerdefällen.

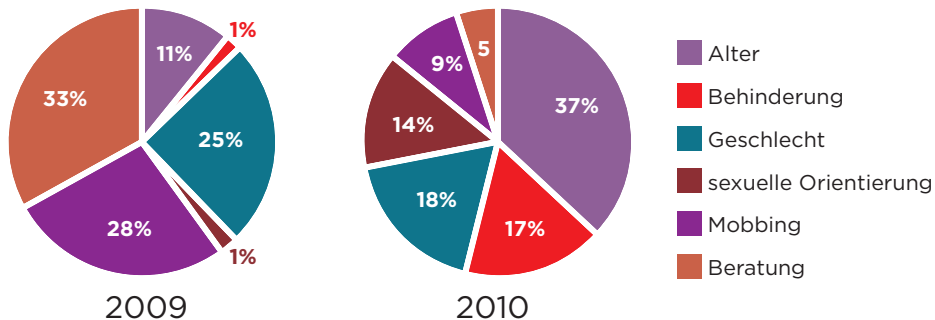
Zusätzlich hat sich im Berichtszeitraum die Abteilung mcb etabliert und diese wird auch in Anspruch genommen. mcb bietet Coaching, Individualtraining und Beratung für alle MitarbeiterInnen der TILAK an. Die Arbeit dieser Abteilung wird für die Gleichbehandlung immer mehr spürbar. Diese neue Anlaufstelle für Mobbing und/oder Kon-

flikte wird von KollegInnen in Anspruch genommen, die früher zur Gleichbehandlung gekommen sind. Somit können sich die Gleichbehandlungsbeauftragten wieder auf ihre Kernkompetenz und den Gesetzauftrag konzentrieren. Zukünftig werden regelmäßige Austausch- und Vernetzungstreffen mit den KollegInnen stattfinden, um rasch und wirksam zu helfen.

In den letzten Jahren steigt die Zahl der Männer, die Beratung oder Unterstützung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Anspruch nehmen, kontinuierlich an. Diese Zahlen spiegeln das Geschlechterverhältnis des Unternehmens wider. Dies zeigt aber auch deutlich, dass Gleichbehandlung nicht mehr automatisch mit Frauenthemen verbunden wird; hier hat in den letzten Jahren eine Bewusstseinsänderung stattgefunden.



Überprüft man die Arbeit aus dem Blickwinkel der Diskriminierungstatbestände und Beratungsstunden so zeigt sich, dass die Frage des Alters von 11 % auf 37 % gestiegen ist. Das hängt damit zusammen, dass im Jahre 2010 ein sehr zeitintensiver Fall anhängig wurde und erst im Jahre 2011 positiv abgeschlossen werden konnte.



Des Weiteren ist deutlich die Präsenz einer Personaldirektion spürbar. Somit gibt es nach jahrelangem Vakuum endlich wieder eine Ansprechperson in Personalfragen, nicht nur für die Gleichbehandlung, auch für alle KollegInnen.

Zum Thema Diskriminierungstatbestand wegen einer Behinderung ist anzumerken, dass häufig einfach ein Konflikt nicht bewältigt wurde und – wenn ein/eine Behinderte/r involviert ist, – dies auf die Behinderung geschoben wird.

Ein Großteil der Kontakte beschränkt sich auf ein- oder zweimal. D. h. KollegInnen fragen um Rat und Unterstützung und versuchen ihre Fragestellung selbst ohne Intervention der Gleichbehandlung zu lösen. Diesen Weg einer konstruktiven Lösungsfindung, erstmals ohne Gleichbehandlungsbeauftragten, wird sehr unterstützt. Erst bei Nichtlösung treten die Gleichbehandlungsbeauftragten in Erscheinung.

AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

Bei Ausschreibungen und Auswahlverfahren werden die Gleichbehandlungsbeauftragten mit einbezogen. Für oberste Führungsfunktionen gibt es klare Regelungen für Ausschreibungsverfahren. Auch Auswahlverfahren werden transparent durchgeführt. Am Beispiel Auswahlverfahren trägt die jahrelange Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten Früchte. Es gibt keine Diskussionen mehr über geschlechtergerechte Formulierungen und Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten. Auch hier zeigt sich wieder ganz deutlich, dass die frühzeitige Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in transparente Entscheidungen Beschwerden verhindert. Präventive Arbeit macht sich bezahlt – in jeder Hinsicht.

Immer wieder liegen auch bei deutlich dominierenden weiblichen Berufsgruppen weniger Bewerbungen von Frauen als von Männern vor. Daher stellt sich die Frage, warum so wenige Bewerbungen von Frauen für höhere Funktionen vorliegen. Die Gründe dafür sollen in einer wissenschaftlichen Erhebung für den nächsten Berichtszeitraum eruiert werden.

BESETZUNG VON KOMMISSIONEN

Durch die jahrelange Arbeit werden die Gleichbehandlungsbeauftragten schon im Vorfeld in Arbeitsgruppen und Kommissionen eingebunden. Dieser Teil der Arbeit ist ein sehr wichtiger, denn präventive Maßnahmen und Bewusstseinsbildung – wo sind strukturelle Diskriminierungen versteckt – wirken langfristig. Derzeit fehlt es noch an Wissen, welche Arbeitsgruppen es gibt. Zum Teil bekommen die Gleichbehandlungsbeauftragten des Öfteren nur zufällig Kenntnis davon. Vorschläge zur besseren Vernetzung und Kommunikation liegen vor und sollen umgesetzt werden.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Einen großen Stellenwert hatte im Berichtszeitraum auch die sprachliche Gleichbehandlung. Das Gesetz fordert, im gesamten Schriftverkehr und in den Ausschreibungen Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Hier hat sich bereits in den letzten Arbeitsperioden einiges getan. Noch immer treten jedoch viele Fragen und Fehler auf, die es auszugleichen gilt. Von Seiten der Gleichbehandlung bedeutet dies, aktiv zu werden, aufmerksam zu machen und beratend zur Seite zu stehen. Die Entwicklungsarbeit zu einer korrekten Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird also auch in Zukunft noch einiges an Zeit beanspruchen.

FÖRDERUNG DER BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Die Hauptlast der Familienarbeit und deren Koordination tragen noch immer hauptsächlich Frauen. In der TILAK gibt es sehr viele verschiedene Karenz- und Teilzeitmodelle, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie z. B. flächendeckende ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen werden aber nur langsam verbessert. Deshalb arbeiten Frauen in Teilzeit, um Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Wie bereits in den letzten Berichten festgestellt, braucht es gerade für Ärztinnen – aber auch für Ärzte – neue kreative Arbeitszeitmodelle, um familienfreundlichere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Strukturen an die Menschen, sowohl PatientInnen als auch MitarbeiterInnen, anzupassen und nicht umgekehrt, wird eine spannende Herausforderung in Zukunft sein. Inwieweit sich neue gesetzliche Bestimmungen wie z. B. der Papamonat auf das Unternehmen auswirken, darf abgewartet werden. Das Thema Väterkarenz wird zukünftig ein wichtiges sein. Diesbezüglich bedarf es eines deutlichen Commitment der Führungsetage, dass Familienarbeit als Kompetenz anerkannt wird.

INFORMATION SARBEIT

Kenntnis des Gleichbehandlungsgesetzes ist Voraussetzung für dessen Einhaltung und Umsetzung. In den letzten Jahren wurde es zur Selbstverständlichkeit, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten an Einführungstagen für neue MitarbeiterInnen sich und die einschlägigen Gesetze vorstellen können. Dies ist ein wichtiger Punkt, damit das Missverständnis – die Gleichbehandlungsbeauftragten haben das Gesetz umzusetzen – in einer direkten Diskussion ausgeräumt werden kann. Die Umsetzung ist eindeutig Aufgabe der Führungskräfte, die Gleichbehandlungsbeauftragten sehen sich als Partnerinnen und Unterstützung. Um aber Informationen an die Frau und an den Mann zu bringen, braucht es auch Ressourcen. So sind wieder neue Informationsunterlagen und eine zeitgemäße Aktualisierung der Homepage notwendig.

AUS- UND FORTBILDUNG



Maria Sonnweber

Jährlich veranstalten die Gleichbehandlungsbeauftragten zum Internationalen Frauentag eine Fortbildung für alle MitarbeiterInnen. Obwohl immer noch mehr Frauen daran teilnehmen, freut es uns, dass zusehends immer mehr Männer zur Veranstaltung und zu den interessanten Diskussionen kommen.

2009 war der Inhalt ein Training der besonderen Art. Unter dem Titel „Ganz oben, ganz oben, wo fast nur Männer toben“ wurden potentielle Chefinnen zum „Höhentraining“ geladen.

Das Verhältnis von Frauen zu Männern spiegelt sich nicht in allen Hierarchieebenen wieder. Wohin verschwinden unsere qualifizierten Frauen auf dem Weg nach oben? Verstehen Frauen Karriere anders als Männer? Man(n) behauptet immer, dass ganz oben die Luft sehr dünn ist. Spitzensportler trainieren in luftigen Höhen, um sich für den Wettbewerb und den Sieg vorzubereiten. Bedarf eine Karriere auch einer so professionellen Planung, vergleichbar wie im Sport? Nach einem spannenden Impulsreferat wurde in Workshops versucht, Antworten darauf zu finden.

Die Fortbildung im Jahre 2010 wurde unter das Motto „Quo-
te“ und den damit zusammenhängenden Fragen gestellt.
Gleichbehandlungsgesetze, Frauenförderpläne, Gleichstellungsakte, Frauenquoten, Quotenfrauen, gender mainstreaming, Frauen in die Technik, girl's day, ... nicht nur Männer können das manchmal nicht mehr hören. Haben uns diese Instrumente zum Ziel oder wenigstens näher dem Ziel gebracht? Die Bilanz fällt nüchtern aus. Wäre eine Lösung die Männerquote? 40 % der Ressourcen und der Arbeit den Männern, 40 % von all dem den Frauen und die restlichen 20 % teilen wir auf die Transgender auf. Gibt es andere Wege zu mehr Gleichstellung und welche sind es?

Auch für diesen Bereich sind die budgetären Ressourcen nicht ausreichend.

VERTRAUENSPERSONEN

Die TILAK hat in jedem ihrer Häuser eine Vertrauensperson. Zur deren Unterstützung und Fortbildung finden vierteljährliche Treffen statt. Neben dem Erfahrungsaustausch steht immer ein Schwerpunktthema als Fortbildung auf der Tagesordnung. Um namhafte ReferentInnen zu einschlägigen Themen engagieren zu können, bedarf es einer Aufstockung des Budgets.

Im Herbst 2010 stellte sich zusätzlich die Frage der Öffentlichkeitsarbeit, als sich der Zusammenschluss der beiden Krankenhäuser in Hall festigte. In einem Workshop wurde diese Frage diskutiert und die weitere konkrete Vorgehensweise erarbeitet.

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Im Jahre 2010 wurde der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Leiter der Personalabteilung I die Leitung für das Projekt „Menschen mit Behinderung“ vom Personaldirektor übertragen. Als Projektdauer wurden drei Jahre festgelegt, dann soll es soweit implementiert und als Teil des Unternehmens etabliert sein.

Als Titel wurde



gewählt und unter folgendem Motto gestellt:

Wir wollen Strukturen schaffen, damit Menschen mit Behinderung gut und ohne Einschränkungen arbeiten und sich entwickeln können. Wir wollen die uns aufgetragene Beschäftigungspflicht erfüllen und als Dienstgeberin Vorbild sein.

Die Initiative hat es sich zur Aufgabe gemacht, alle wesentlichen Aspekte des Themenkreises Behinderung in seiner ganzen Komplexität zu erfassen. Die Arbeit in den Anfangsmonaten des letzten Jahres bestand der Entwicklung und dem Aufbau des Projektes. So wurden Themenkreise gebildet und in vielen Stunden unter Führung der Projektleitung Schritte zur Umsetzung erarbeitet. So wurden in den vier Arbeitsgruppen Arbeitsplatzanalyse, Qualifizierung und Sensibilisierung, Recruiting und Identifikation sowie interne und externe Kommunikation intensiv nach Lösungen gesucht. Ein Ziel ist es, ein Arbeitsklima zu schaffen, in der Menschen mit Behinderung, auch mit Minderleistung, einen Platz in der TILAK haben, eine Chance bekommen, ihre Aufgaben zu erfüllen um ihren Beitrag nach Können zu leisten und ein selbstverständlicher Teil unseres Unternehmens zu sein. Es werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven für Menschen mit Behinderung erarbeitet.

STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner April 2011

PRÄLIMINARIEN

Grundlage der im vorliegenden Bericht präsentierten statistischen Auswertungen bilden die von der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK GmbH, Mag.^a Anna Strobl bzw. vom Leiter Personalcontrolling, Dr. Andreas Mair, zur Verfügung gestellten Daten (Zeitraum: Jänner bis Dezember 2010, nach Kostenstellen). Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Berichtsperioden zu gewährleisten, orientieren sich die Darstellungen zur Stellung der Frauen in der TILAK GmbH und in ihren Teilorganisationen hinsichtlich Aufbau und Fokus weitgehend an vorangegangenen Berichten. Das heißt, es wird zum einen der Ist-Zustand für die Berichtsperiode 2010 dargestellt. Zum anderen wird in kompakter Form der Stand in den Berichtsperioden 2006 und 2008 wiedergegeben, um die zeitliche Entwicklung zur Stellung der Frauen in der TILAK GmbH verfolgen zu können. In seltenen Fällen findet darüber hinaus auch der Stand in der Berichtsperiode 2002 Erwähnung.

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 von Frauen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz feststellen lassen, eine eben solche nicht ausgeschlossen werden. Ebenso kann aber auch das Gegenteil der Fall sein.

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 näher beleuchtet sowie die Fallzahlen an Oberärztinnen und Oberärzten in

den Bereichsverwaltungen I bis IV, vormals Departments I bis IV, genauer untersucht. Abschließend rundet eine nach Geschlecht getrennte Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse die Ausführungen ab. Ein Resümee schließt diesen Bericht.

Nach diesen einführenden Bemerkungen sei der Darstellung des Ist-Zustandes ein Organigramm der TILAK GmbH sowie seiner Teilorganisationen samt Beschäftigten vorangestellt, um einen ersten qualitativen Eindruck zu gewinnen.

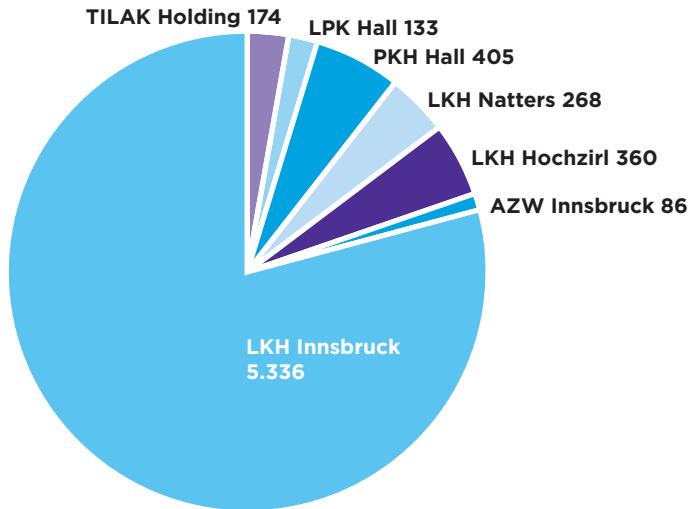
Wie dem Organigramm – vgl. Tabelle 1 – zu entnehmen ist, waren 2010 insgesamt 6.762 Personen bei der TILAK GmbH beschäftigt. Davon wiederum beschäftigte das A. Ö. LKH Innsbruck 5.336 oder knapp 79 % aller in der TILAK GmbH beschäftigten Personen, wobei 4.471 Beschäftigte oder 66 % alleine in den Bereichsverwaltungen I bis IV angestellt waren. Qualitativ kam es somit im Vergleich zur vorangegangenen Berichtsperiode zu keinen nennenswerten Veränderungen. 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 6.762	TILAK Holding 174	TILAK-Geschäftsführung	25	Geschäftsführung	7
				Controlling	11
				Öffentlichkeitsarbeit	4
				Interne Revision	6
		TILAK-Dienstleistung	110	Qualitätssicherung, Med. Pland. und Dok.	10
				Rechtsabteilung	7
				Zentraler Einkauf	14
				Personalmanagement	5
				BO & strategische Infrastrukturplanung	7
				Projektcontrolling und -finanzierung	5
				Finanzbuchhaltung	18
				Informationstechnologie	4
				KIS, SAP und IT-Spezialsysteme	28
				Medienstudio	2
	Abteilung Medizin	21	Institut f. klin. Epidemiologie	11	
			Abteilung Medizin	4	
			Qualitätsentwicklung	6	
	Verrechnungskostenstellen		1		
	TILAK-Personal		17		
	LKH Innsbruck 5.336	4.471	LKI Verwaltungseinrichtungen	818	
LKI Universitätskliniken und Institute			Bereichsverwaltung I	1.646	
			Bereichsverwaltung II	1.093	
			Bereichsverwaltung III	779	
			Bereichsverwaltung IV	953	
LKI – Sonstige Einrichtungen	47				
AZW Innsbruck	86	AZW Innsbruck	60		
		AZW Hall	26		
LKH Hochzirl	360				
LKH Natters	268				
Psychiatrisches Krankenhaus Hall	405				
Landespflegeklinik Hall	133				

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

Abb. 1: TILAK GmbH und ihre Teilorganisationen



Wie aus Abb. 1 ersichtlich wird, stellt – gemessen an der Beschäftigtenzahl – das A. Ö. LKH Innsbruck mit 5.336 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der TILAK GmbH dar. Mit großem Abstand folgen das PKH Hall (405), das LKH Hochzirl (360) und das LKH Natters (268). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 86 Beschäftigten an letzter Stelle.

HIERARCHISCHE DISKRIMINIERUNG

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 und gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK GmbH – relativ eng gefasst wurde. Zweifelsfälle, in denen nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass eine Funktionsbezeichnung nicht unbedingt auch eine leitende Funktion beinhaltet, wurden nicht der Kategorie „leitende Funktion“ zugeordnet. Eine vollständige Liste all jener Funktionen, die als leitend eingestuft 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 im Überblick

		2006	2008	2010			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
TILAK GmbH	Summe	68 %	68 %	2.162	4.600	6.762	68 %
	leitend	45 %	43 %	282	203	485	42 %
LKH Ibk.	Summe	70 %	70 %	1.610	3.726	5.336	70 %
	leitend	53 %	50 %	173	161	334	48 %
LKI Verwaltung	Summe	44 %	43 %	469	349	818	43 %
	leitend	27 %	24 %	58	14	72	19 %
LKI Univ. Kl./Inst.	Summe	75 %	75 %	1.123	3.348	4.471	75 %
	leitend	59 %	58 %	116	148	264	56 %
Bereichsverw. I	Summe	69 %	69 %	519	1.127	1.646	68 %
	leitend	47 %	47 %	52	43	95	45 %
Bereichsverw. II	Summe	80 %	80 %	213	880	1.093	81 %
	leitend	75 %	69 %	19	40	59	68 %
Bereichsverw. III	Summe	75 %	75 %	197	582	779	75 %
	leitend	65 %	60 %	17	27	44	61 %
Bereichsverw. IV	Summe	80 %	79 %	194	759	953	80 %
	leitend	68 %	68 %	68 %	68 %	68 %	68 %
LKH Hochzirl	Summe	70 %	71 %	108	252	360	70 %
	leitend	31 %	30 %	20	8	28	29 %

LKH Natters	Summe	74 %	71 %	68	200	268	75 %
	leitend	42 %	42 %	15	9	24	38 %
PKH Hall	Summe	47 %	48 %	286	199	405	49 %
	leitend	21 %	23 %	27	16	43	37 %
LPK Hall	Summe	68 %	68 %	46	87	133	65 %
	leitend	38 %	44 %	7	3	10	30 %
AZW	Summe	75 %	69 %	24	62	86	72 %
	leitend	67 %	50 %	6	5	11	45 %
TILAK Holding	Summe	32 %	39 %	100	74	174	43 %
	leitend	0 %	3 %	34	2	36	6 %

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, betrug in der Berichtsperiode 2010 der Anteil an Frauen gemessen an den gesamt bei der TILAK GmbH beschäftigten Personen knapp 68 %. Damit blieb der Frauenanteil gegenüber den Berichtsperioden 2006 bzw. 2008 unverändert. Der Anteil an Frauen in leitender Funktion betrug 2010 42 % und entsprach damit – nachdem dieser Anteil im Jahr 2006 kurzzeitig auf 45 % gestiegen war – annähernd dem Wert aus der Berichtsperiode 2008. 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 deutlich unter jener im L-GBG angestrebten 40%-Marke.

Dazu zählen die LKI Verwaltung (19 %), das LKH Hochzirl (29 %), das LKH Natters (38 %), das PKH Hall (37 %), das LPK Hall (30 %) sowie die TILAK Holding (6 %). 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. Entgegen der vergangenen Berichtsperiode verfehlte 2010 das LPK Hall die im Jahr 2008 erreichte 40%-Marke neuerlich. Jedoch gilt für das LPK Hall, was bereits in der vergangenen Berichtsperiode und auch in dieser Berichtsperiode wieder auf das LKH Natters zutrifft: Wäre nur eine einzige Frau zusätzlich in leitender Position angestellt, so würde sowohl das LPK Hall als auch das LKH Natters einen Frauenanteil von 40 % erreichen.

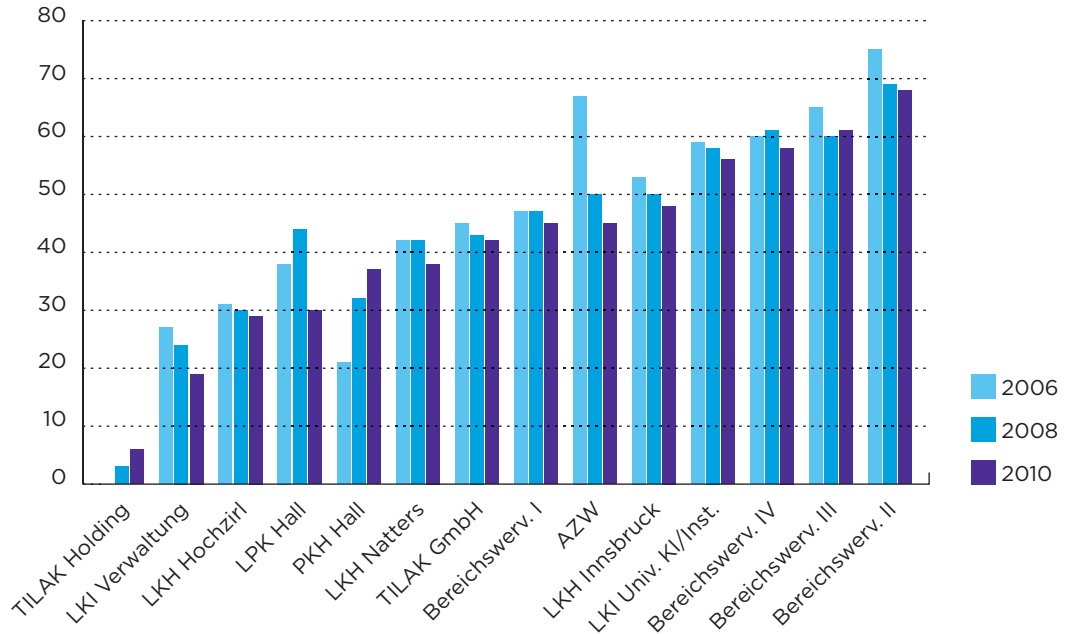
Tabelle 3: Teilorganisationen mit weniger als 40 % Frauen in leitenden Funktionen

		2006	2008	2010			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
LKI Verwaltung	Summe	44 %	43 %	489	349	618	43 %
	leitend	27 %	24 %	58	14	72	19 %
LKH Hochzirl	Summe	70 %	71 %	108	252	360	70 %
	leitend	31 %	30 %	20	8	28	29 %
LKH Natters	Summe	74 %	76 %	68	200	268	75 %
	leitend	42 %	42 %	15	9	24	38 %
PKH Hall	Summe	47 %	48 %	206	199	405	49 %
	leitend	21 %	23 %	27	16	43	37 %
LPK Hall	Summe	68 %	68 %	46	87	133	65 %
	leitend	38 %	44 %	7	3	10	30 %
TILAK Holding	Summe	32 %	39 %	100	74	174	43 %
	leitend	0 %	3 %	34	2	36	6 %

Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle, 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, Details zur Karriereentwicklung bzw. -planung etc. von Nöten.

Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Anteils an Frauen in leitender Funktion für die Berichtsperioden 2006, 2008 und 2010 grafisch dar, wobei die einzelnen Teilorganisationen der TILAK GmbH nach ihrem Anteil an Frauen in leitender Funktion (in der aktuellen Berichtsperiode) aufsteigend gereiht wurden.

Abb.2: Anteil Frauen in leitenden Funktionen in den Teilorganisationen



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 leitender Funktionen relativiert, so ergibt sich folgendes Bild: Werden alle Teilorganisationen bis auf die Bereichsverwaltung II (höchster Anteil an Frauen in leitenden Funktionen) betrachtet, so zeigt sich, dass in diesen zehn Teilorganisationen 426 von 485 und damit gut 88 % der leitenden Funktionen entfallen. Von diesen 426 leitenden Funktionen sind aber lediglich 163 und damit weniger als 40 % durch Frauen besetzt. Erst durch die

Berücksichtigung der Bereichsverwaltung II – welche einen Anteil an Frauen in leitender Funktion von knapp 70 % aufweist – klettert der Frauenanteil in leitender Funktion letztendlich auf knapp über 40 %.

SPITZENFUNKTIONEN

Einen genaueren Eindruck über den Anteil an Frauen in leitender Funktion erlaubt Tabelle 4. Ihr ist zum einen der Anteil an Frauen für die Berichtsperioden 2006, 2008 und 2010 zu entnehmen. Zum anderen sind für die aktuelle Berichtsperiode auch die zum Teil äußerst geringen absoluten Fallzahl ersichtlich, welche bei der Interpretation der Veränderungen im Zeitablauf entsprechend gewürdigt werden sollten.

		2006	2008	2010			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Abteilungsleiter/-in	Summe	13 %	11 %	25	3	28	11 %
Abteilungsvorstand	leitend	0 %	0 %	5	0	5	0 %
Ärztliche/-r Direktor/-in Leiter/-in / Stv.	Summe	55 %	33 %	6	3	9	33 %
Bereichsleiter/-in	leitend	19 %	13 %	13	2	15	13 %
Gruppenleiter/-in	Summe	29 %	33 %	10	4	14	29 %
Pflegedirektor/-in / Stv.	leitend	75 %	75 %	4	5	9	56 %
Verwaltungsdirektor/-in / Stv.	Summe	0 %	0 %	3	0	3	0 %
Vorstandsdirektor/-in / Vorstandsmanager/-in Gyn.	leitend	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 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.

BEREICHsverwaltung I bis IV: OBERÄRZTINNEN UND OBERÄRZTE

Wie in den Vorgängerberichten wird auch dieses Jahr wieder für die Bereichsverwaltung I bis IV der Bereich der Oberärztinnen und Oberärzte genauer untersucht. Dies deshalb, da in diesen vier Teilorganisationen 4.471 oder 66 % aller bei der TILAK GmbH Beschäftigten zu finden sind und diese vier Teilorganisationen 54 % 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 die Anzahl an Oberärztinnen und Oberärzten getrennt nach ihrer Funktion über alle Bereichsverwaltungen zusammen. Aus Tabelle 5 geht hervor, dass sich der Frauenanteil bei OberärztInnen, der im Jahr 2006 noch bei 42 % lag, 2008 auf diesem Niveau stabilisierte und 2010 bis auf 46 % anstieg.

Die auf Ebene der Oberärztinnen und Oberärzte – im Lichte des L-GBG – erfreuliche Stabilisierung des Frauenanteils muss allerdings vor dem Hintergrund des Status quo unter den stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten gesehen werden. Der Anteil an Frauen an stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten lag auch im Jahr 2010 bei 15 % bzw. 27 % und damit deutlich unter der 40%-Marke. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Interpretation der Anteile bei den stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten vor dem Hintergrund einer vergleichsweise geringen Fallzahl zu sehen ist.

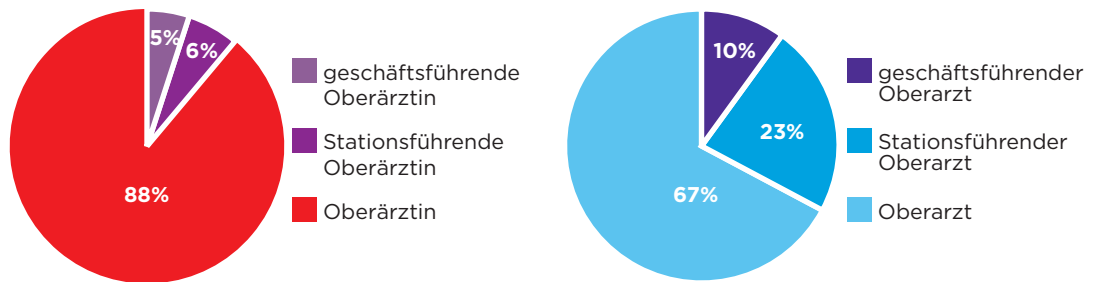
Bereichsverwaltung I – IV		2006	2008	2010			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	leitend	25 %	25 %	16	6	22	27 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	Summe	12 %	12 %	39	7	46	15 %
Oberarzt/-ärztin	leitend	42 %	42 %	112	97	209	46 %
gesamt	Summe	34 %	35 %	167	110	277	40 %

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

Tabelle 6: Bereichsverwaltung I bis IV im Detail – Oberärztinnen und Oberärzte							
		2006	2008	2010			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Bereichsverwaltung I							
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	leitend	29 %	29 %	8	3	11	27 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	Summe	9 %	9 %	19	3	22	14 %
Oberarzt/-ärztin	leitend	35 %	39 %	55	40	95	42 %
gesamt	Summe	26 %	32 %	82	46	128	36 %
Bereichsverwaltung II							
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	leitend	20 %	17 %	5	1	6	17 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	Summe	20 %	17 %	3	1	4	25 %
Oberarzt/-ärztin	leitend	43 %	42 %	25	21	46	46 %
gesamt	Summe	40 %	37 %	33	23	56	41 %
Bereichsverwaltung III							
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	leitend	0 %	0 %	1	0	1	0 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	Summe	14 %	0 %	8	0	8	0 %
Oberarzt/-ärztin	leitend	38 %	39 %	12	10	22	45 %
gesamt	Summe	29 %	26 %	21	10	31	32 %
Bereichsverwaltung IV							
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	leitend	33 %	33 %	2	2	4	50 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	Summe	17 %	23 %	9	3	12	25 %
Oberarzt/-ärztin	leitend	54 %	51 %	20	26	46	57 %
gesamt	Summe	44 %	43 %	31	31	62	50 %

Abbildung 3 ist die prozentuale Verteilung der Frauen auf die drei Ebenen Oberärztin, stationsführende Oberärztin und geschäftsführende Oberärztin über alle vier Bereichsverwaltungen zu entnehmen. Ein Vergleich von Abbildung 3 mit Abbildung 4 – welche analog die Verteilung für die Kategorie Männer wiedergibt – macht die strukturellen Unterschiede deutlich: Während ein gutes Drittel der männlichen Oberärzte entweder stationsführend bzw. geschäftsführend tätig ist, so zeigt sich bei den weiblichen Kolleginnen, dass nur etwas mehr als jede zehnte Oberärztin stationsführend bzw. geschäftsführend tätig ist. Oder anders dargestellt: Von 68 stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten sind 14 % weiblich.

Abb.3: Bereichsverwaltung I bis IV – Oberärztinnen und Oberärzte



Abschließend sei noch ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile seit dem Jahr 2006 geworfen. Dazu wird in Abbildung 4 der Anteil der Oberärztinnen und der Anteil der stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen für die Jahre 2006, 2008 und 2010 dargestellt. Wie Abbildung 4 zu entnehmen ist, kam es im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden 2006 und 2008 lediglich zu sehr geringen Veränderungen.

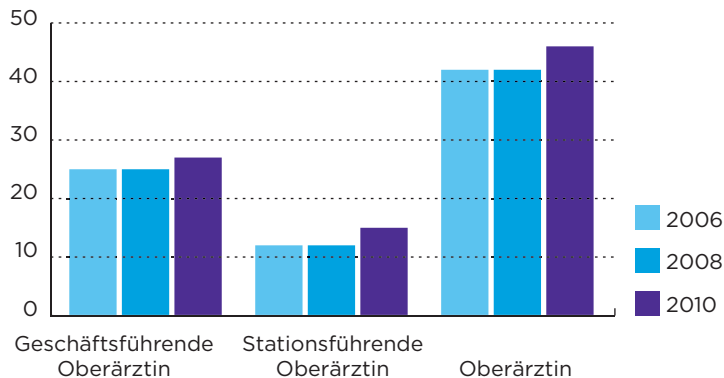
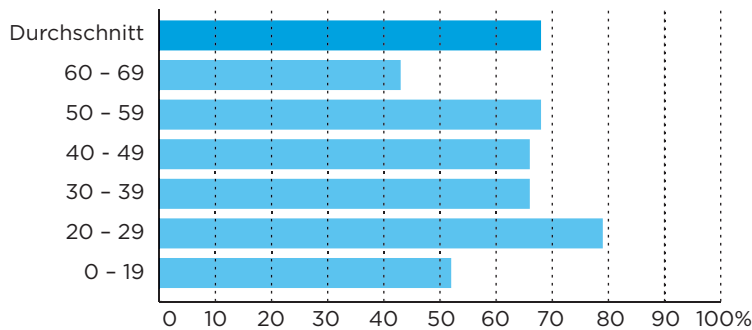


Abb. 4: Bereichsverwaltung I bis IV – Anteil Frauen von 2006 – 2010

TEILZEITKRÄFTE UND ALTERSKLASSEN

Von den insgesamt 6.762 bei der TILAK GmbH beschäftigten Personen sind 4.600 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 5 nach Altersklassen unterteilt, so wird ersichtlich, dass in allen Altersklassen mit Ausnahme der 60- bis 69-jährigen bzw. der unter 20-jährigen der Frauenanteil durchwegs über 60 % liegt und damit die Verteilung auf Ebene der TILAK GmbH widerspiegelt.

Abb.5: Anteil Frauen an gesamt Beschäftigten

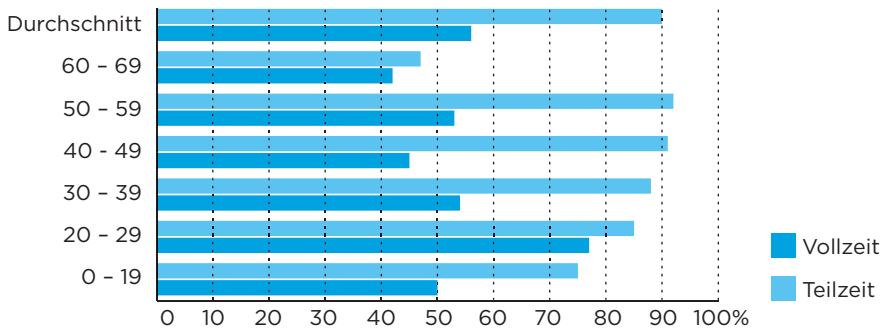


Von den 4.600 bei der TILAK GmbH beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 2.457 oder rund 53 % in Vollzeit- und dementsprechend 2.143 oder 47 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.162 männlichen Beschäftigten gehen 249 oder knapp 12 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Wird nun – getrennt nach Altersklassen – die Anzahl an Frauen, die einer Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung nachgehen, an der Summe aus Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten relativiert, so ergibt sich das in Abbildung 6 dargestellte Bild. Von den insgesamt 2.392 an der TILAK GmbH in Teilzeitbeschäftigung befindlichen Personen sind 2.143 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 17 Teilzeitbeschäftigte oder etwas weniger als 1 % aller Teilzeitbeschäftigten fallen.

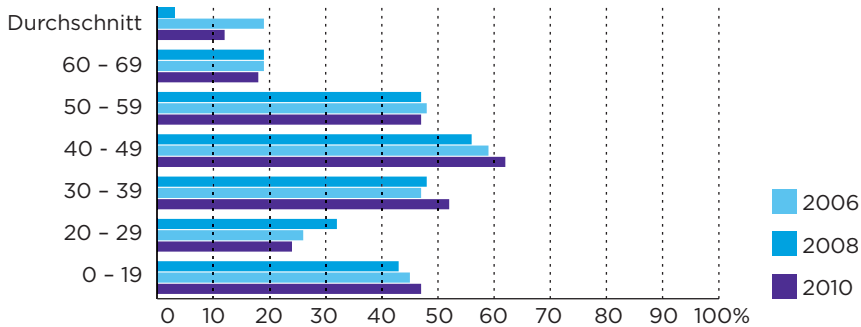
Wie aus Abbildung 6 darüber hinaus hervorgeht, ist der Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung gemessen an allen Teilzeitbeschäftigten meist deutlich über 80 % und liegt bei den 30- bis 39-jährigen nahe bei und bei den 40- bis 49-jährigen sowie bei den 50- bis 59-jährigen jenseits der 90 %-Marke. Hinsichtlich der Kategorie der bis 19-jährigen gilt wiederum zu beachten, dass in diese Kategorie lediglich 50 Personen fallen und davon wiederum lediglich 4 einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Abb.6: 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 7 –, dass sich der Anteil an Frauen, welcher einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht, seit dem Jahr 2006 tendenziell in den zahlenmäßig größten Altersklassen erhöht hat. Befanden sich im Jahr 2006 noch durchschnittlich 43 % aller Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, so gingen im Jahr 2010 bereits 47 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Wiederum gilt es zu beachten, dass in der Kategorie der unter 20-jährigen auf Grund der geringen Fallzahl bereits durch vergleichsweise geringe absolute Veränderungen deutliche relative Veränderungen entstehen, weshalb diese Kategorie hinsichtlich der prozentualen Veränderungen nicht besonders aussagekräftig ist.

Abb.7: Anteil Frauen in Teilzeit an Frauen (gesamt)



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 Teilorganisationen dargestellt und diskutiert. Zum anderen wurden die Spitzenfunktionen in der TILAK GmbH sowie für die Funktion der Oberärztinnen und Oberärzte der Bereichsverwaltungen I bis IV im Detail untersucht. Abgerundet wurden die Darstellungen durch eine gesonderte Darstellung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung. Die Anteile an Frauen wurden darüber hinaus auch für die Jahre 2006 und 2008 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 42 % – 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 (19 %), das LKH Hochzirl (29 %), das LKH Natters (38 %), das PKH Hall (37 %), das LPK Hall (30 %) und die TILAK Holding (6 %).

Verharrte der Frauenanteil bei den Oberärztinnen und Oberärzten 2008 mit 42 % auf dem Niveau von 2002, so stieg dieser 2010 auf 46 %. Verfestigt hat sich allerdings auch der im Jahr 2006 festgestellt Eindruck bei den stationsführenden und geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten. Hier liegt der Anteil an Frauen mit 15 % bzw. 27 % unverändert unter der 40 %-Marke.

Werden die Geschlechter nach Art des Beschäftigungsverhältnisses dargestellt so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 47 % aller bei der TILAK GmbH angestellten Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach und stellen damit knapp 90 % aller Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insgesamt 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 an der fehlenden Möglichkeit liegt, einer leitenden Funktion in Teilzeit nachzugehen.

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.

AUSBLICK UND SCHWERPUNKTE IN DER TILAK

Ein großer Teil der Zeit wird in den nächsten zwei Jahren für das Projekt „aufwind“ aufgewendet werden müssen. Nach Ablauf des Projekts und der Pilotphase am Landeskrankenhaus Innsbruck soll es in allen TILAK Häusern implementiert werden.

- Im Landeskrankenhaus Hall wird eine Sensibilisierungs- und Informationskampagne gestartet
- Forcierung von Work-Life-Balance auch für Männer und Väterkarenz forcieren
- Erstellung neuer Informationsmaterialien

- Wissenschaftliche Erhebung der Gründe von Nicht-Bewerbungen von Frauen und Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen
- Entwicklung eines Karrierepfades für potentielle weibliche Führungskräfte
- Forcierung von Führungsfunktionen in Teilzeit
- Einführung des Gleichbehandlungsrechtes als Teil der Führungskräftebildungen
- Ausbau einer regen Zusammenarbeit mit Betriebsrat, mcb und Betriebsärztlichen Betreuung
- Erarbeitung eines neuen Ablagesystems und einer neuen Statistikaufzeichnung

FÜR DIE UMSETZUNG OBIGER PUNKTE BEDARF ES

- einer deutlichen Budgetaufstockung
- Aufstockung der Arbeitszeit für die erste Stellvertretung von 50 % auf 75 %
- Supervision und Fortbildungen für FunktionärInnen nach dem L-GBG
- Ressourcenaufstockung der Vertrauenspersonen und Stellvertretungen durch „Freispiel von Aufgaben“

Jene Maßnahmen der Landesverwaltung, wie

- die Umsetzung der Gutachten der Gleichbehandlungskommission und
- die Reform der Kommission

wird auch seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK als notwendig erachtet.

