

Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2011/2012

der Allgemeinen Verwaltung, LandarbeiterInnen
und TILAK GmbH



Zu Beginn	1
Gleichbehandlungskommission	3
Wesentliche gesetzliche Änderungen	4

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Wesentliches zuerst	7
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	9
Ausgewählte Fälle	10
Vertrauenspersonen	12
Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	13
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	14
Besetzung von Kommissionen	19
Sprachliche Gleichbehandlung	19
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	20
Informationsarbeit	23
Aus- und Fortbildung	23
Förderung von Menschen mit Behinderungen	27
Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung und den Musikschulen – Statistik	31
Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	60

LANDARBEITERINNEN UND LANDARBEITER	63
---	----

TILAK

Wesentliches zuerst	67
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	68
Ausgewählte Beispiele	70
Vertrauenspersonen	72
Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung	72
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	72
Besetzung von Kommissionen	72
Sprachliche Gleichbehandlung	73
Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	73
Informationsarbeit	73
Aus- und Fortbildung	75
Förderung von Menschen mit Behinderungen	77
Statistik	79
Forderungen, Maßnahmen und Ausblicke	94

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

Welche Frage
möchten Sie heute
beantwortet haben,
damit Sie zufrieden
nach Hause gehen

ZU BEGINN

Gleichbehandlung als rechtliche Selbstverständlichkeit

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 in „Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005“ umbenannt und um das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und einer Behinderung sowie um ein Behindertenfördergebot erweitert.

2010 wurde das zweite Frauenförderungsprogramm für die Landesverwaltung und die TILAK erlassen.

Seit 2012 ist Mag.^a Isolde Kafka auch Anwältin für Gleichbehandlungsfragen der Landarbeiterinnen und Landarbeiter. Daher enthält dieser Bericht auch einen Teil zur Situation der Landarbeiterinnen und Landarbeiter.

Gleichbehandlung und deren Umsetzung im Alltag

Rechtliche Grundlagen sind eine wesentliche Basis für die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten. Gleichbehandlung muss jedoch im Alltag passieren.

Rollenklischees und Zuschreibungen sind nicht von heute auf morgen zu überwinden. Dauernde Bewusstseinsbildung ist daher eine wesentliche Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten, der Vertrauenspersonen und der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission.

Diese findet in speziellen Veranstaltungen, wie etwa dem Fortbildungstag am internationalen Frauentag, ebenso statt wie in vielen Einzelgesprächen im Alltag.

Gleichbehandlungsbeauftragte als VermittlerInnen

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 der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden dabei sehr stark als VermittlerInnen gesehen. Neben Bediensteten und BewerberInnen, die sich über ihre Rechte und Möglichkeiten informieren, sind es zunehmend mehr Führungskräfte, die die Gleichbehandlungsbeauftragten kontaktieren. Dabei reicht die Palette von Schwierigkeiten bei der Festlegung von Arbeitszeiten über Belästigungen bis hin zur Unterstützung bei der Integration von Bediensteten mit Behinderungen.

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

Gleichbehandlung kann nicht verordnet werden, sie muss gelebt werden!

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Kommissionssitzungen

Im Berichtszeitraum hat keine Kommissionssitzung stattgefunden.

Gutachten

Im Berichtszeitraum hat die Kommission keine Gutachten verfasst.

Anträge an die Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum wurde kein Antrag gemäß § 42 L-GIBG auf Erstellung eines Gutachtens behandelt.

Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen im Berichtszeitraum

2011: Stellungnahme zur Dienstrechtsreform
(14. L-VBG-Novelle; 44. Landesbeamtengesetz-Novelle)

Stellungnahme zur Änderung des Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetzes

2012: Stellungnahme zur Verordnung über die Methoden der Leistungsbeurteilung und die Bewertung des Arbeitserfolges für Vertragsbedienstete (Leistungsbeurteilungs-Verordnung)

Stellungnahme zum Tiroler Verwaltungsgerichtsbarkeits-Anpassungsgesetz

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

Dr.ⁱⁿ Ines Bürgler
Vorsitzende der Landes-Gleichbehandlungskommission

WESENTLICHE GESETZLICHE ÄNDERUNGEN

Im Berichtszeitraum gab es folgende gesetzliche Novellierungen: Im LGBl. Nr. 35/2012 wurden die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Gleichbehandlungskommission der Tiroler Landesregierung bzw. der TILAK zugewiesen und im LGBl. Nr. 150/2012 wurde lediglich eine legistische Anpassung durchgeführt. Damit wurde der Einführung des Landes-Verwaltungsgerichtes Rechnung getragen.

Die UN-Konvention „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ vom 13. Dezember 2006 wurde von Österreich 2008 ratifiziert. Diese zukunftsorientierte Bestimmung fordert ein ganzheitliches Verständnis von Betreuung und Begleitung sowie die volle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft. Die Nichtdiskriminierung aller Menschen mit Behinderungen wird erstmals aus Sicht der Menschenrechte betrachtet. Diese völlig neue Sichtweise der Zivilgesellschaft auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen bedarf viel Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit.



Bundeskonferenz in Innsbruck 2012: Sonja Pitscheider, Anna Strobl, Isolde Kafka, Christine Oppitz-Plörer, Daniela Weiss-Schletterer

WESENTLICHES ZUERST...

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Seit Anfang 2011 befindet sich die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Haus der Anwaltschaften im zweiten Stock gemeinsam mit dem Landesvolksanwalt.

Von November 2011 bis November 2012 unterstützte Mag.^a Sibel Sarikaya als juristische Verwaltungspraktikantin den Landesvolksanwalt und die Servicestelle, seit November 2012 arbeitet MMag.^a Kristin Kleon als gemeinsame Verwaltungspraktikantin.

Für den Bereich des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Konvention) wurde der Servicestelle mit Jänner 2013 Mag.^a Cornelia Atalar als halbtägig beschäftigte Juristin zugeteilt.

Alle Sekretariatstätigkeiten werden von Gerda Unterrader und Patricia Schatz vom Büro Landesvolksanwalt erledigt.

Die Ansiedlung im Haus der Anwaltschaften und insbesondere die enge räumliche Verbindung mit dem Landesvolksanwalt bedeutet für Betroffene kurze Wege und eine ideale Abstimmung der Beratungseinrichtungen.

Dem Landesvolksanwalt Dr. Josef Hauser und seinem gesamten Team, besonders auch dem Behindertenansprechpartner Dr. Christoph Wötzer, sei an dieser Stelle für die ausgezeichnete inhaltliche und persönliche Zusammenarbeit und Unterstützung gedankt.

Derzeit fehlt noch die vollständige Einrichtung der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Organisationseinheit für eine eigenständige Budgetverwaltung und die Zuweisung des Personals.

Vorbereitend dazu wurden das Antidiskriminierungs- und das Landes-Gleichbehandlungsgesetz im März 2012 novelliert (siehe gesetzliche Änderungen).

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Mag.^a Isolde Kafka
Martina Schweiger
Dr. Herwig Bucher

Die Bedeutung von struktureller Arbeit

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

Positiv anzumerken ist, dass die Intranet-Freischaltung für Karenzierte samt Zugang zum Fortbildungsprogramm und zu den Stellenausschreibungen mittlerweile umgesetzt wurde.

Sehr oft beschäftigen die Gleichbehandlungsbeauftragten Probleme beim Wiedereinstieg nach einer Karenzzeit bzw. Abklärungen rund um das Thema Teilzeit. Daher wird mit Unterstützung der politisch Verantwortlichen im Jahr 2013 die Teilzeitstudie von 1997 in erweiterter Form wiederholt werden.

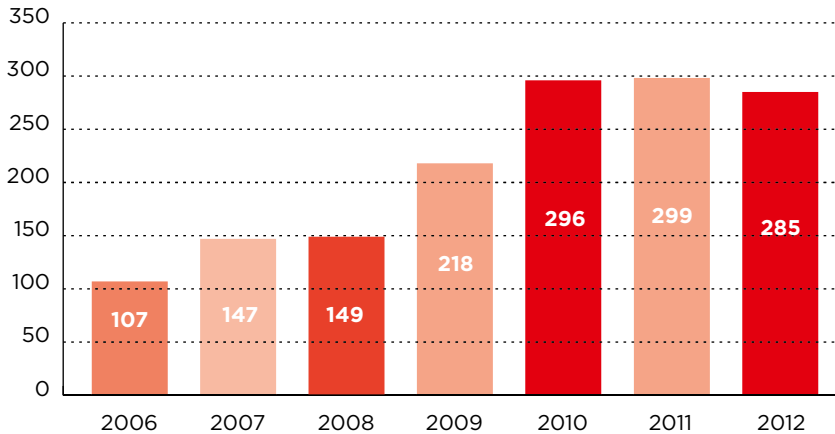
Wichtige weitere Schritte wären ein groß angelegtes Projekt zur verstärkten Einstellung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung und eine umfassende Reform des Systems der Stellenvergaben, insbesondere im Bereich von Führungsfunktionen. Dies umso mehr, als es hier im Berichtszeitraum sogar Verschlechterungen des Frauenanteils bei den Führungsfunktionen gegeben hat.

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

Dem hohen Niveau der Vorjahre entsprechend gab es **2011** 299 Kontakte mit 76 Personen, davon 67 Frauen und 9 Männer. Im Jahr **2012** war ein geringer Rückgang auf 285 Kontakte mit 70 Personen, davon 61 Frauen und wiederum 9 Männer, zu verzeichnen.



Weiterhin bezog sich der wesentliche Anteil auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Angestiegen sind jedoch in diesen Jahren auch die Anfragen zum Thema Behinderung und signifikant die Beschwerden aufgrund einer Altersdiskriminierung.

Die meisten Anfragen bezogen sich auf folgende Gründe:

- Entgelt
- beruflicher Aufstieg
- Arbeitszeit
- Aufnahme in den Landesdienst

Die Anfragen und Beschwerden einzelner Bediensteter befinden sich nun schon seit mehreren Jahren auf einem konstant hohen Niveau. 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 Behinderungen**. Hier gab es zum einen eine Reihe von Anfragen von Menschen mit Behinderungen, 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.

AUSGEWÄHLTE FÄLLE

Um die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten zu veranschaulichen, werden in diesem Bericht erstmals ausgewählte Fälle anonymisiert dargestellt.

Schwangerschaft im Probejahr darf zu keiner Benachteiligung führen

Neuerlich wurde ein Fall an die Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen der eigentlich schon geklärt schien: Eine Bedienstete wurde im Probejahr schwanger. Es stellte sich die Frage, ob dadurch das Dienstverhältnis beendet wird oder nicht.

Ein Auslaufen des Dienstverhältnisses aufgrund einer Schwangerschaft wäre aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten ein Verstoß gegen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz.

Schließlich wurde folgende Vorgangsweise festgelegt: Wenn es sich grundsätzlich um eine fixe Planstelle und keine Vertretungsstelle handelt, auf der die Betroffene tätig ist, dann wird ein ganz normales Beurteilungsverfahren (Dienstbeurteilung etc.) durch-

geführt und das Dienstverhältnis, wenn dies passt, in ein unbefristetes umgewandelt. Wenn die Betroffene selbst z.B. als Karenzvertretung beschäftigt war, dann läuft das Dienstverhältnis aus. Im konkreten Fall bekam die Betroffene einen unbefristeten Dienstvertrag.

Zu alt für den Landesdienst?

Ein Bewerber um Aufnahme in den Landesdienst wandte sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte: Ihm wurde im Zuge eines Bewerbungsverfahrens mitgeteilt, dass er nicht zum Hearing eingeladen werde, da er zu alt für die betreffende Stelle sei. Da die Person Mitte 40 war und Diskriminierung aufgrund des Alters ohne sachliche Begründung laut dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz verboten ist, wurde mit der betreffenden Abteilung Kontakt aufgenommen.

Der Bewerber wurde daraufhin zum Hearing eingeladen. Im Zuge des Auswahlverfahrens erhielt eine andere Person aufgrund besserer Qualifikationen die Stelle. BewerberInnen werden jedoch zukünftig nicht mehr aufgrund ihres Alters von der Teilnahme am Hearing ausgeschlossen.

Erneute Möglichkeit der Pragmatisierung im Altsystem für Härtefälle

Aufgrund einer politischen Entscheidung gab es einen letztmaligen Stichtag für die Pragmatisierung im Altsystem. Daraufhin wurden fast alle in Betracht kommenden Bediensteten noch pragmatisiert. Von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde darauf hingewiesen, dass es diese Möglichkeit für alle in Karenz befindlichen Bediensteten nicht gab und dies eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots darstellt.

Nach längeren Verhandlungen wurde dem im Jahr 2012 von LR Tratter Rechnung getragen und für Härtefälle nochmals eine Pragmatisierung ermöglicht.

Da es jedoch immer noch einige Bedienstete, v.a. Frauen, gibt, die aufgrund verschiedenster Umstände (Elternkarenz, andere Verwendung nach einer Karenzzeit etc.) nicht zum Zug gekommen sind, wird vorgeschlagen, die Pragmatisierung im Altsystem für Härtefälle weiter zu ermöglichen.

VERTRAUENSPERSONEN

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 bei sämtlichen personalrelevanten Projekten in den Dienststellen beigezogen werden.

Da die Dienststellen große Unterschiede bei der Bedienstetenanzahl aufweisen, wird vorgeschlagen, dass ab 400 Bediensteten eine weitere Vertrauensperson bestellt wird. Das würde konkret den Landhausbereich und die Musikschulen betreffen.

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



Vertrauenspersonen der Landesverwaltung

MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG SOWIE VORSCHLÄGE ZUM ABBAU DER BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN

Zum Frauenförderungsprogramm

Das derzeitige Frauenförderungsprogramm ist seit Dezember 2010 in Kraft und läuft noch bis 2016.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms im Einzelnen betrachtet. Dabei werden die in den Jahren 2011 und 2012 umgesetzten Maßnahmen beschrieben. Weiters wird auf die zukünftig notwendigen Maßnahmen eingegangen.

In diesen Teil eingearbeitet sind auch die wesentlichen Ergebnisse der **Befragung 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 Februar 2013 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 119 Stellungnahmen eingelangt, das bedeutet eine nahezu lückenlose Rückmeldung.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei den Dienststellen, Abteilungen und Sachgebieten für die hohe und rasche Rücklaufquote und die gewissenhafte Beantwortung der Fragen bedanken.

AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

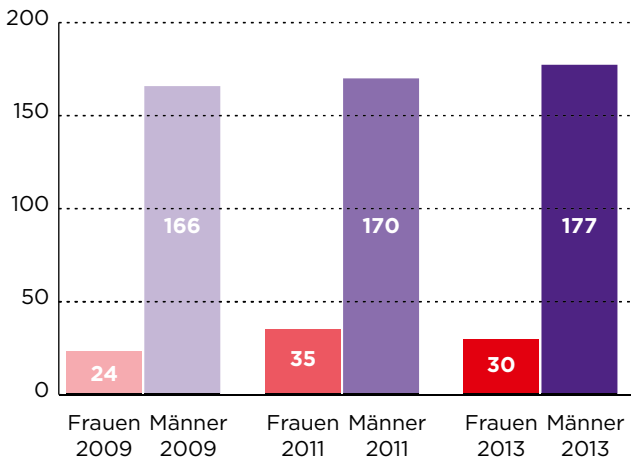
Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind wesentliche Weichenstellungen der Personalentwicklung und daher Kernbereiche der Frauenförderung. Möglichst transparente Auswahlverfahren, der Zugang zu Informationen für alle Bediensteten und die Durchleuchtung von Auswahlkriterien bilden eine wesentliche Basis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

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen konnte für diesen Bericht zum dritten 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.

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 30 weibliche gegenüber 177 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 14 % (2009: 13 %, 2011: 17 %).

Das bedeutet, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften nach einem kurzen, vielversprechenden Anstieg wiederum auf ein niedriges Niveau herabgesunken ist.

Führungskräfte inklusive Stellvertretungen und ReferatsleiterInnen in BH's



Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf.

Für den Bereich der Führungsfunktionen braucht es eine grundlegende Systemänderung um den Frauenanteil nachhaltig und wirkungsvoll zu erhöhen.

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.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten müssten Frauen verpflichtend gesucht und angesprochen werden. Wesentlich wären eine Reform des Auswahlprozesses und eine gezielte Personalentwicklung.

Es gibt bereits sehr positive Ansätze (z.B. eigene Kurse für (Nachwuchs-)Führungskräfte im Rahmen der Verwaltungsakademie), entscheidend wäre jedoch ein konkreter politischer Auftrag für eine grundlegende Reform.

Insgesamt braucht es eine Anpassung der entsprechenden Erlässe und Richtlinien für die Stellenvergaben im Hinblick auf die Besoldungsreform und darüber hinaus.

Im Mai 2011 wurde von der Landesregierung auf Vorschlag von LR Switak eine neue Richtlinie für die Neuaufnahme in den Landesdienst beschlossen (Erlass 89a). Diese stellt aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten wiederum eine Verschlechterung dar.

Die Auswahlkommission bestand für höherwertige Funktionen (z.B. JuristInnen) bis zu der Neufassung aus folgenden stimmberechtigten Mitgliedern:

- der Landesamtsdirektor oder ein/e von ihm namhaft gemachte/r Vertreter/in;
- ein/e Vertreter/in der Abteilung Organisation und Personal;
- der/die Leiter/in der Organisationseinheit (Gruppe, Abteilung, Bezirkshauptmannschaft, Anstalt);
- allenfalls weitere Vertreter/innen der Organisationseinheit;
- Mitglieder der Personalvertretung;
- Organe nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz.

Seit Mai 2011 sind folgende Mitglieder stimmberechtigt:

- das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied der Landesregierung oder ein/e von diesem namhaft gemachte/r Vertreter/in;
- der Landesamtsdirektor oder ein/e von Ihm namhaft gemachte/r Vertreter/in;
- der Vorstand der Abteilung Organisation und Personal oder ein/e von Ihm namhaft gemachte/r Vertreter/in;
- ein Mitglied der zuständigen Dienstnehmervertretung.

Nur mehr mit beratender Stimme vertreten sind:

- Organe nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz.

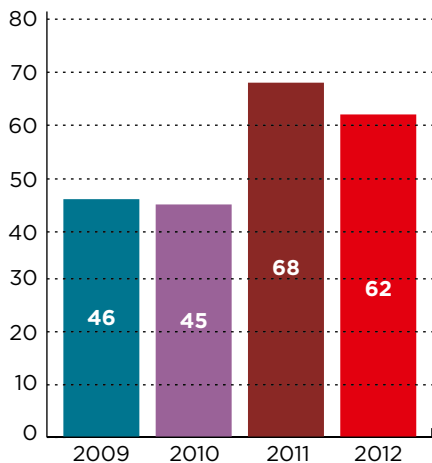
Zum Entzug des Stimmrechts für die Organe nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Auf Nachfrage wurde den Gleichbehandlungsbeauftragten mitgeteilt, dass die Kommission im Sinne einer Verringerung der Mitglieder sparsamer ausgestaltet werden soll. Dies erklärt jedoch nicht den Entzug des Stimmrechts für die Organe nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz. Da die Gleichbehandlungsbeauftragten keinen Grund für diese Änderung sehen, sollte wiederum auf die alte Regelung zurückgegriffen werden, nach der alle Mitglieder der Kommission gleichberechtigt vertreten waren.

Zur Neuaufnahme des für Personalangelegenheiten zuständigen Regierungsmitglieds oder einer Vertreterin/eines Vertreters in die Auswahlkommission

Gemäß dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz darf keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung erfolgen. Zum Begriff der Weltanschauung zählt gemäß ergangener einschlägiger Urteile auf jeden Fall die Zugehörigkeit zu einer politischen Partei. Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten ist eine größtmögliche Objektivierung bei der Personalauswahl ein wichtiges Kriterium für die Diskriminierungsfreiheit. Deshalb haben die meisten Bundesländer eigene Objektivierungsgesetze zur Personalauswahl

Teilnahme an Auswahlverfahren
Gleichbehandlungsbeauftragte und
Vertrauenspersonen



erlassen; in Oberösterreich gibt es z.B. eine eigene Abteilung für diesen Bereich. Dabei bereitet eine möglichst unabhängig besetzte Kommission die Personalentscheidungen vor, die Politik entscheidet dann. Eine Vermischung von politischer Entscheidungsebene und Auswahlkommission erscheint im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes äußerst problematisch. Angeregt wird, die Kommissionszusammensetzung in diesem Sinne wiederum abzuändern.

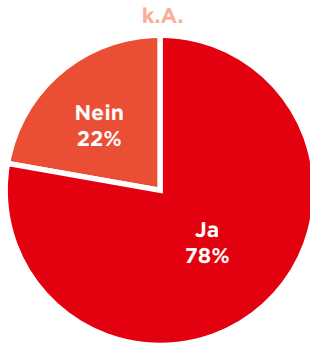
Erfreulich ist, dass sich die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen wesentlich erhöht hat. Positiv hervorzuheben ist weiters, dass immer mehr Abteilungen freiwillig Hearings durchführen und damit durchwegs gute Erfahrungen gemacht haben.

Die Steigerung der Auswahlverfahren lässt sich auch an der Statistik ablesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2009 an 46 Auswahlverfahren teil, 2010 an 45. 2011 waren es 68 Auswahlverfahren und 2012 62.

Ergebnisse der Befragung in der Landesverwaltung

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt?				
	2012	2010	2008	2006
Ja	93	79	49	62
Nein	26	23	35	22
keine Angaben	0	1	11	6
gesamt	119	103	95	90



Seit dem Jahr 2008 kam es in diesem Bereich erfreulicherweise durchgehend zu einem deutlichen Anstieg.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Reform des Ausschreibungssystems mit Anpassung an die Besoldungsreform
- Reform der Auswahlkommissionen
- 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 Dreivorschlages 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 der 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. Die Bandbreite reicht dabei vom Arbeitskreis Gesundes Land über die Projektgruppe Gender Budgeting bis hin zu einer Arbeitsgruppe zum Thema Mobbing.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

In diesem Bereich hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen haben bereits Maßnahmen zur Umsetzung gesetzt. 110 von 119 Abteilungen geben an, dass im gesamten Schriftverkehr (intern und extern) auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch geachtet wird.

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 etc.).

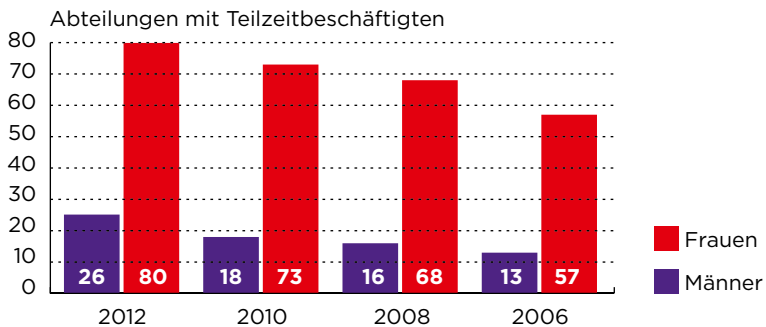
Weiters müssen auch noch einige Formulare überarbeitet werden.

FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

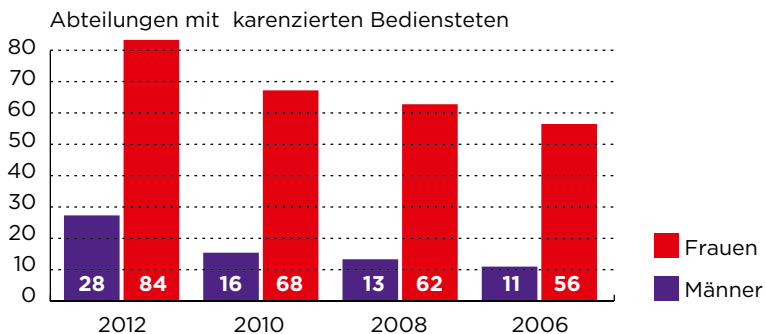
Da immer noch Frauen die Hauptlast der Familienarbeit tragen, findet sich hier ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt zur Erhöhung der Chancengleichheit.

Als Maßnahme ist im Frauenförderungsprogramm auch die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Familienarbeit vorgesehen.

Entwicklung in den Abteilungen



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 größere Herausforderung in der Koordination der Stellen und 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. Im Jahr 2012 fanden die Workshops zur Reauditierung statt. Diese soll 2013 erfolgen.



Von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten wird weiterhin empfohlen, 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.

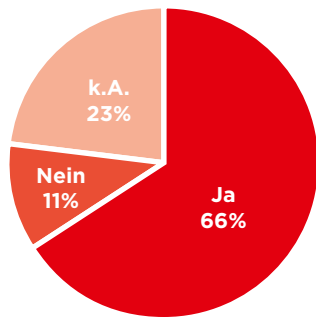
Ein wichtiger Schritt war dabei die Eröffnung der „CaLaTi“ für Kinder von einem halben Jahr bis zu zehn Jahren im September 2011. Diese Betreuungseinrichtung in der Nähe des Landhauses 1 wurde innerhalb kürzester Zeit sehr gut angenommen.

Ergebnis der Befragung in der Landesverwaltung

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

Die überwiegende Mehrheit der Abteilungen mit Personen in Karenz gab dabei an, diese Bediensteten während der Karenzzeit über wesentliche Entwicklungen zu informieren.

Über Fortbildungen informieren insgesamt 68 Abteilungen.



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

Die stärkste Einbindung findet im Bereich von betriebsinternen Veranstaltungen statt.

Da Feiern etc. eine gute Gelegenheit sind, Kontakt zu halten, wird angeregt, diese Möglichkeit noch besser zu nutzen. Eine Information über E-Mail ist meist sehr unkompliziert und ohne großen Aufwand möglich.

Folgende Maßnahmen wurden von einzelnen Abteilungen zur Unterstützung von WiedereinsteigerInnen nach der Karenz bereits umgesetzt

- Einschulung, Erst- bzw. Wiedereinstiegsgespräche, Hinweis auf Neuerungen
- Informationsnachmittage und Konferenzen
- Informationen durch Vorgesetzte, Mitarbeitergespräch
- persönliche Betreuung
- Patenschaften bzw. Zuordnung eines konkreten Ansprechpartners
- Unterstützung bzw. Coaching durch Kollegen, Arbeiten im Team

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Eine eingehende Beschäftigung mit Teilzeit 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.
- Wiederholung der Teilzeitstudie von 1997 (für 2013 geplant) samt Ableitung von Maßnahmen daraus
- verbessertes Informationsangebot für WiedereinsteigerInnen, z.B. Möglichkeit des Besuchs des Einführungskurses
- Einführung neuer Modelle und Projekte, wie z.B. Jobsharing, teilzeitbeschäftigte Bedienstete in Leitungsfunktionen oder Telearbeit – dieser Abschnitt ist noch kaum umgesetzt
- Verbesserung der Akzeptanz von Väterkarenz und eine Steigerung der Inanspruchnahme
- landesweite Durchführung des Audit Familie und Beruf

INFORMATION SARBEIT

Die Gleichbehandlungsbeauftragten informierten über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz sowie über das Frauenförderungsprogramm auf mehreren Ebenen: über einschlägige Infofolder und Artikel in Bedienstetenzeitungen bis hin zu Dienstprüfungskursen und erweiterter Öffentlichkeitsarbeit.

Weitergeführt wurde 2011 und 2012 der Halbttag zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie.

AUS- UND FORTBILDUNG

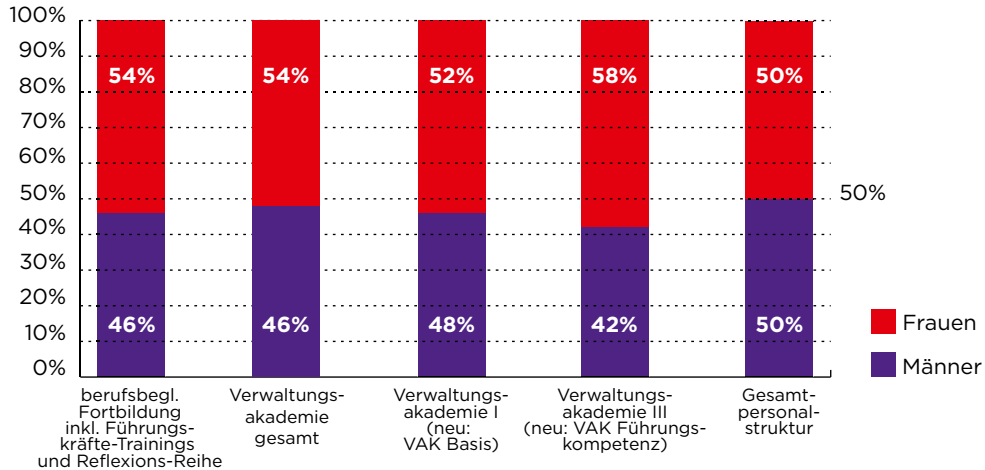
Positiv anzumerken ist, dass hier ein enger Austausch mit dem Sachgebiet Innenrevision und Personalentwicklung bzw. mit der Personalabteilung und dem Grillhof als Träger der Verwaltungsakademie besteht.

Seit einiger Zeit wird vom Sachgebiet Innenrevision auch ein geschlechtsspezifisches Bildungscontrolling durchgeführt. Ein Auszug der Ergebnisse wird im Folgenden dargestellt:

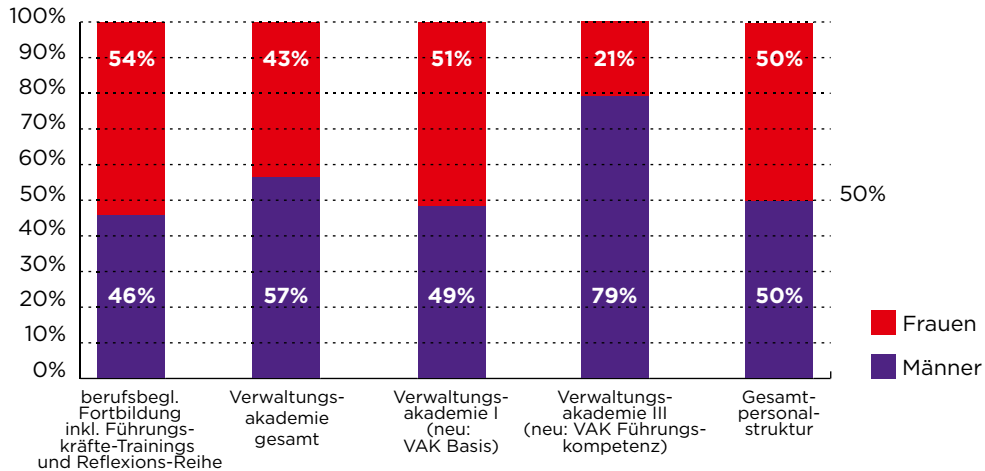
TeilnehmerInnenstruktur der vergangenen Jahre nach Geschlecht

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

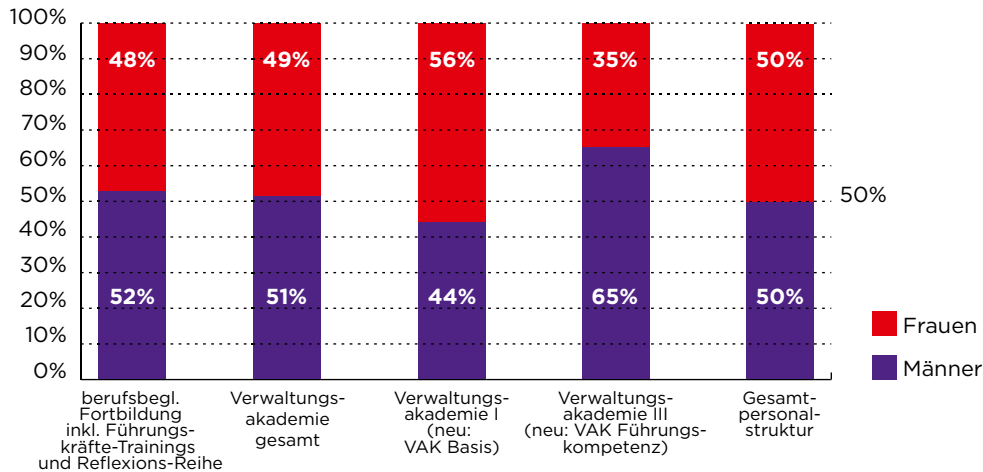
TeilnehmerInnenstruktur 2010 nach Geschlecht



TeilnehmerInnenstruktur 2011 nach Geschlecht



TeilnehmerInnenstruktur 2012 nach Geschlecht



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 18 und 19 abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben.



Teilnehmerinnen der Frauenfortbildung 2011



Teilnehmerinnen der Frauenfortbildung 2012

Am 10. März 2011 stand die Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag unter dem Motto „Vom Nebeneinander und Gegeneinander zum Füreinander und Miteinander – Frauen und Männer im Gleichstellungsprozess“.

Die 13. Fortbildung rund um den Internationalen Frauentag fand am 8. März 2012 zum Thema „Lieber gleich berechtigt als später – Gleichbehandlung in der Praxis“ statt.



Elisabeth Stögerer-Schwarz, Isolde Kafka und Johannes Pezzei mit Referentin Anna Maria Pircher-Friedrich (2011)



Referentin Gertraude Krell, Isolde Kafka, Dietmar Schennach und Elisabeth Stögerer-Schwarz (2012)

Folgende Bereiche müssen noch ausgebaut werden

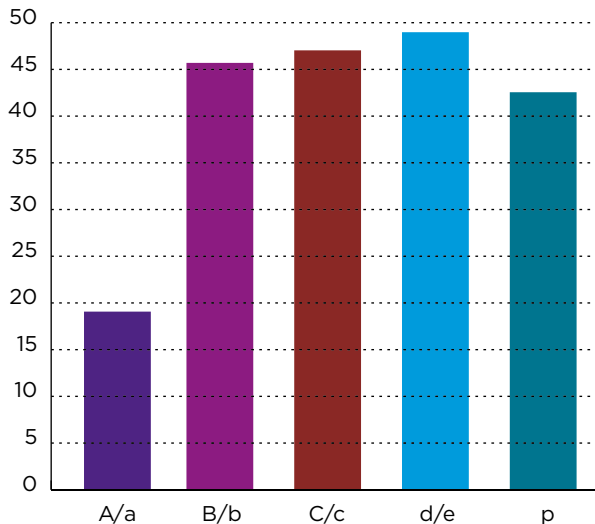
- Schulungen für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte
- aktive Information der Karenzierten über Fortbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit
- Ausbau der Behandlung von Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung in internen Führungskräftebildungen (bei der Verwaltungsakademie Neu bereits 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 BEHINDERUNGEN

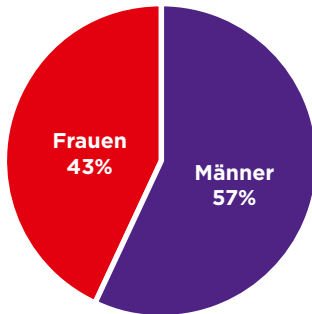
Das Land Tirol als Dienstgeber hat auf eine Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen hinzuwirken und mit besonderen Fördermaßnahmen eine Erhöhung der Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderungen anzustreben. Die Gleichbehandlungsbeauftragten fungieren dabei als ImpulsgeberInnen und versuchen durch Projekte, Aufklärungs- und Vernetzungsarbeit das Land Tirol in seinen Bemühungen zu unterstützen.

Das Land Tirol beschäftigt seit vielen Jahren Menschen mit Behinderungen in praktisch allen Bereichen der Landesverwaltung. Mit Stichtag 31.12.2012 waren insgesamt 204 MitarbeiterInnen mit durch Bescheid festgestellten Behinderungen im Landesdienst beschäftigt, davon sind 116 Männer und 88 Frauen. Dies ist ein leichter Anstieg im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. 155 Menschen mit Behinderungen arbeiten in Vollzeit, 49 in Teilzeit. Interessant ist auch die Altersstruktur: 82 der 204 MitarbeiterInnen mit Behinderungen haben am Stichtag das 50. Lebensjahr bereits erreicht bzw. überschritten.

Beschäftigte mit Behinderungen nach Verwendungsgruppen
(31.12.2012)



Beschäftigte mit Behinderungen
nach Geschlecht 31.12.2012



Die Einsatzbereiche und Verwendungsgruppen der MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind vielfältig, sie arbeiten in allen Verwendungsgruppen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen mit Behinderungen in der Landesverwaltung und bemüht, vorhandene Barrieren und Schwierigkeiten, die im Arbeitsalltag auftreten können, abzubauen und bei eventuellen Problemen zu vermitteln.

Quotenregelung und Beschäftigungspflicht

137 MitarbeiterInnen des Landes Tirol haben ein Behinderungsausmaß von 50 oder mehr Prozent und gelten damit als begünstigte Behinderte.

Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind in Österreich durch ein Bundesgesetz verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Derzeit erfüllt das Land Tirol im Bereich der Landesverwaltung diese vom Bund vorgegebene Quote, im Gesamten (mit dem Bereich der LandeslehrerInnen und der TILAK) wird sie jedoch verfehlt.

Im Bereich der Landesverwaltung ist jedoch fast jede/r zweite behinderte Mitarbeiter/in über 50 Jahre alt. Um den natürlichen Abgang an MitarbeiterInnen auszugleichen, müssen deshalb möglichst bald weitere Menschen mit Behinderungen eingestellt werden, um die Quote in Zukunft zu halten.

Zudem stellt sich die Frage, ob nicht die Landesverwaltung, zum Ausgleich der anderen Beschäftigungsbereiche, verstärkt Menschen mit Behinderungen beschäftigen sollte.

Um den Anteil an Menschen mit Behinderungen in der Tiroler Landesverwaltung zu erhöhen, scheinen vor allem zwei Vorgehensweisen zielführend:

- Einerseits könnten die bereits beim Land Tirol beschäftigten MitarbeiterInnen darüber informiert werden, welche Vorteile sie erhalten, wenn sie ihre bereits vorhandenen Behinderungen bekannt geben. Viele MitarbeiterInnen wissen nicht, dass ihnen ab einem gewissen Grad der Behinderung verschiedene dienstrechtliche Vergünstigungen gewährt werden und lassen ihre Behinderung nicht feststellen.
- Andererseits wird es notwendig sein, im Bereich der Landesverwaltung zusätzliche Stellen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Stellen, die auf die speziellen Fähigkeiten aber auch Bedürfnisse der jeweiligen Menschen abgestimmt sind.

Zu prüfen wäre auch die Möglichkeit einen Ausgleich zwischen den verschiedenen Bereichen des Dienstgebers Land Tirol herzustellen. Um z.B. das Defizit im Schulbereich auszugleichen, könnten in anderen Bereichen vermehrt Menschen mit Behinderungen eingestellt werden. Zusätzliche Stellen könnten so durch Einsparungen bei den Ausgleichszahlungen zumindest zum Teil finanziert werden.

Maßnahmen für die Zukunft

- Wichtige Ziele sind nach wie vor die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderungen und die Verbesserung der Integration von bereits im Landesdienst beschäftigten behinderten Personen.
- Schaffung von Stellen speziell für Menschen mit Behinderungen
- Schaffung von Lehr- und Ausbildungsstellen für junge Menschen mit Behinderungen
- 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 Behinderungen
- weitere Verbesserung des barrierefreien Intranet-/EZE-Zugangs für Blinde
- Informationen und Rechtsauskünfte in Leichter Lesen Fassung

Welche konkreten Maßnahmen wurden in den einzelnen Abteilungen/Dienststellen bereits unternommen?

- In einer Dienststelle wurde ein Lift eingebaut.
- Eine weitere Dienststelle bot einen Gebärdensprachkurs für alle MitarbeiterInnen an.
- Ein Haus wurde behindertengerecht umgebaut.
- In einer BH findet ein so genannter „barrierefreier Tag“ statt.
- Eine weitere Abteilung hat gemeinsam mit einer blinden Mitarbeiterin deren Aufgabenbereich entwickelt. Räumlich fehlen jedoch nach wie vor die dringend notwendigen Voraussetzungen!

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ALLGEMEINEN VERWALTUNG UND DEN MUSIKSCHULEN

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger (Mai 2013)

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 2005 (L-GIBG 2005) erfüllt sind. Ziel dieses Gesetzes ist ein Frauenanteil von 40 % in den einzelnen Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsklassen, in den (leitenden) Funktionen sowie in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften und der sonstigen Dienststellen und Anstalten.

Der vorliegende Bericht orientiert sich strukturell an den vorangegangenen Gleichbehandlungsberichten und beinhaltet zum zweiten Mal nach 2011 eine Auswertung der Frauenanteile für die Bediensteten der Musikschulen. Zudem werden zum dritten Mal nach 2009 die Frauenanteile in Führungspositionen und in den einzelnen Entlohnungsklassen evaluiert.

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013. Somit stehen nun erstmals Daten über einen Zeitraum von zehn Jahren, aus sechs Beobachtungszeitpunkten, zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen für jeden Beobachtungszeitpunkt, je nach Personalstand, etwa 3.700 Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Der Personalstand bei den Musikschulen beträgt 666 Personen.

Die Bediensteten 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 Bedienstete bzw. Personen mit einem Sondervertrag durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für die Jahre 2009, 2011 und 2013 sind zusätzlich Funktionsgruppen und deren Zuordnung zum neuen Gehaltsschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung von Februar 2007 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar“, „Bau und Technik“, „Bildung, Kultur und Sport“, „Forst“, „Gesundheit und Soziales“, „Präsidium“, „Umwelt und Verkehr“ sowie „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen“. Die Bediensteten der Landesregierung, der Landtagsdirektion sowie der Sondereinrichtungen (Unabhängiger Verwaltungssenat, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwalt etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ zusammengefasst. Zudem wurden Auswertungen für die bereits erwähnten Funktionsgruppen im neuen Gehaltsschema erstellt.

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 pragmatisierten Bediensteten, 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 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.

FRAUENANTEILE IN VERWENDUNGSGRUPPEN

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Tiroler Landesverwaltung beträgt zum Stichtag 1. Jänner 2013 insgesamt etwas mehr als 47 %. Er übertrifft somit das vom L-GIBG vorgegebene Ziel von 40 % deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 1 separat ausgewiesenen Anteile in den einzelnen Verwendungsgruppen zeigt jedoch, dass der angestrebte Anteil von 40 % in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a deutlich verfehlt wird. In der Verwendungsgruppe B/b beträgt der Frauenanteil 42 %, er stieg somit gegenüber 2011 (40 %) leicht an.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c und D/d liegt der Frauenanteil, wie schon in den Vorjahren, bei drei Viertel oder mehr. Somit wären hier, im Sinne einer umfassenden Interpretation des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, eher Maßnahmen zur Erhöhung der geringen Männeranteile von derzeit 25 % bzw. 17 % wünschenswert. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in der Verwendungsgruppe D/d der Männeranteil im Zeitraum 2011 – 2013 von 15 % auf 17 % etwas gestiegen ist. Die Gesamtzahl der zu dieser Verwendungsgruppe gehörenden Beschäftigten ist dabei jedoch gesunken.

Der niedrige Frauenanteil in der Verwendungsgruppe p1-p5 (etwas mehr als 15 %) ist, wie in den Vorjahren auch, zum Großteil auf die Gruppe „Bau und Technik“ zurückzuführen. In dieser Gruppe, einer wohl traditionell männlichen Domäne, gibt es in der Verwendungsgruppe p1-p5 insgesamt 467 ausschließlich männliche Bedienstete.

Tabelle 1: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen - gesamte Landesverwaltung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	155	410	565	27 %
B/b	456	629	1.085	42 %
C/c	689	230	919	75 %
D/d/e	292	59	351	83 %
p1 - p5	98	553	651	15 %
Summe	1.690	1.881	3.571	47 %
Summe A/a - D/d/e	1.592	1.328	2.920	55 %

Eine kritische Evaluation des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich des Frauenanteils muss sich also auf die hierarchisch höchste Verwendungsgruppe A/a konzentrieren. Eine Aufgliederung der gesamten Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und das Amt der Tiroler Landesregierung zeigt in diesem Zusammenhang, dass die Bezirkshauptmannschaften der Zielsetzung des L-GIBG in der Verwendungsgruppe A/a etwas näher kommen. Dies war auch schon bei den letzten Evaluierungen in den Jahren 2009 und 2011 der Fall. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, ist in der Verwendungsgruppe A/a bei den Bezirkshauptmannschaften der Frauenanteil von 36 % im Jahr 2011 auf nunmehr 33 % leicht gesunken. Für die Verwendungsgruppe B/b ist hingegen ein Anstieg des Frauenanteils von 41 % auf 45 % zu verzeichnen.

Tabelle 2: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen - Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	32	66	98	33 %
B/b	165	201	366	45 %
C/c	258	44	302	85 %
D/d/e	156	16	172	91 %
p1 - p5	1	10	11	9 %
Summe	612	337	949	64 %
Summe A/a - D/d/e	611	327	938	65 %

Für die Landesverwaltung, mit Ausnahme der Bezirkshauptmannschaften, ergeben sich daher die in Tabelle 3 wiedergegebenen Zahlen. Erstmals kann dabei für die Verwendungsgruppe B/b konstatiert werden, dass der durch das L-GIBG angestrebte Frauenanteil von 40 % erreicht wird.

Tabelle 3: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen - Amt der Tiroler Landesregierung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	123	344	467	26 %
B/b	291	428	719	40 %
C/c	431	186	617	70 %
D/d/e	136	43	179	76 %

p1 - p5	97	543	640	15 %
Summe	1.078	1.544	2.622	41 %
Summe A/a - D/d/e	981	1.001	1.982	49 %

Die diskutierten Zahlen verdeutlichen, dass die Schlussfolgerung aus den Vorjahren, wonach der größte Handlungsbedarf in der Verwendungsgruppe A/a und hier vor allem außerhalb der Bezirkshauptmannschaften besteht, weiterhin gültig ist. Eine weitere Differenzierung in die einzelnen Gruppen der Landesverwaltung zeigt, dass die gemessenen Frauenanteile zwischen diesen Gruppen stark variieren.

Tabelle 4:
Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen - Amt der Tiroler Landesregierung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	2	28	30	7 %
B/b	5	37	42	12 %
C/c	19	31	50	38 %
D/d/e	7	1	8	88 %
p1 - p5	0	5	5	0 %
Summe	33	102	135	24 %
Bau und Technik				
A/a	9	66	75	12 %
B/b	11	130	141	8 %
C/c	70	91	161	43 %
D/d/e	11	2	13	85 %
p1 - p5	0	467	467	0 %
Summe	101	756	857	12 %
Bildung, Kultur und Sport				
A/a	12	19	31	39 %
B/b	32	26	58	55 %
C/c	43	11	54	80 %

D/d/e	11	3	14	79 %
p1 - p5	0	2	2	0 %
Summe	98	61	159	62 %
Forst				
A/a	3	18	21	14 %
B/b	2	17	19	11 %
C/c	8	6	14	57 %
D/d/e	1	2	3	33 %
Summe	14	43	57	25 %
Gesundheit und Soziales				
A/a	28	29	57	49 %
B/b	39	20	59	66 %
C/c	60	7	67	90 %
D/d/e	11	5	16	69 %
Summe	138	61	199	69 %
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	14	53	67	21 %
B/b	7	14	21	33 %
C/c	29	3	32	91 %
D/d/e	17	1	18	94 %
p1 - p5	0	1	1	0 %
Summe	67	72	139	48 %
Präsidium				
A/a	7	32	39	18 %
B/b	24	31	55	44 %
C/c	47	17	64	73 %
D/d/e	17	12	29	59 %
p1 - p5	0	23	23	0 %
Summe	95	115	210	45 %

Umwelt und Verkehr				
A/a	11	37	48	23 %
B/b	11	39	50	22 %
C/c	29	9	38	76 %
D/d/e	23	5	28	82 %
Summe	74	90	164	45 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	19	19	38	50 %
B/b	11	26	37	30 %
C/c	38	5	43	88 %
D/d/e	8	2	10	80 %
Summe	76	52	128	59 %

Für jene Gruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird, sind die Zahlenwerte in Tabelle 4 fett gedruckt. Hinsichtlich der Verwendungsgruppe A/a ist somit schnell ersichtlich, 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. Unerfreulich im Sinne des L-GIBG 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, wie auch schon bei der vorangegangenen Evaluierung, die Vorgabe von 40 % erreicht wurde.

Des Weiteren geht aus Tabelle 4 hervor, dass die Daten zum Teil gängige Klischeevorstellungen abbilden. So weisen traditionell männliche Domänen wie „Agrar“, „Bau und Technik“ sowie „Forst“ in den beiden höchsten Verwendungsgruppen deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. Ein Vergleich mit der vorangegangenen Evaluierung aus dem Jahr 2011 zeigt jedoch, dass gerade in diesen Gruppen die Frauenanteile gestiegen sind. So ist beispielsweise für die Verwendungsgruppe A/a festzustellen, dass in den Gruppen „Agrar“ sowie „Bau und Technik“ der Frauenanteil seit 2011 um drei, und in der Gruppe „Forst“ um fünf Prozentpunkte gestiegen ist.

Für die Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ ist in diesem Zusammenhang jedoch festzustellen, dass in beiden hierarchisch höchsten Verwendungs-

gruppen der Frauenanteil seit 2011 um vier (A/a) bzw. fünf (B/b) Prozentpunkte gesunken ist. Damit einhergegangen ist jedoch auch ein deutlicher Anstieg der Gesamtzahl an Beschäftigten. In Verwendungsgruppe A/a sind zurzeit 67 Personen (2011: 48), in Verwendungsgruppe B/b 21 Personen (2011: 13) beschäftigt.

Auch abseits traditioneller Männerdomänen hat sich der Frauenanteil in Verwendungsgruppe A/a zum Teil erhöht. In der Gruppe „Bildung, Kultur und Sport“ stieg er beispielsweise seit der letzten Evaluierung 2011 von 34 % auf nunmehr 38 %, in der Gruppe „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen“ von zuletzt 43 % auf nunmehr 50 %.

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

Tabelle 5: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen - Bezirkshauptmannschaften				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	2	8	10	20 %
B/b	16	23	39	41 %
C/c	32	5	37	86 %
D/d/e	22	2	24	92 %
Summe	72	39	111	65 %
BH Innsbruck				
A/a	7	11	18	39 %
B/b	42	38	80	53 %
C/c	62	9	71	87 %
D/d/e	44	2	46	96 %
Summe	155	61	216	72 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Kitzbühel				
A/a	4	7	11	36 %
B/b	16	21	37	43 %
C/c	28	5	33	85 %
D/d/e	13	3	16	81 %
Summe	61	37	98	62 %
BH Kufstein				
A/a	3	10	13	23 %
B/b	28	27	55	51 %
C/c	38	5	43	88 %
D/d/e	23	5	28	82 %
Summe	92	48	140	66 %
BH Landeck				
A/a	1	11	12	8 %
B/b	18	22	40	45 %
C/c	26	4	30	87 %
D/d/e	13	2	15	87 %
Summe	58	41	99	59 %
BH Lienz				
A/a	5	8	13	38 %
B/b	14	23	37	38 %
C/c	21	6	27	78 %
D/d/e	14	2	16	88 %
Summe	54	40	94	57 %
BH Reutte				
A/a	4	4	8	50 %
B/b	11	19	30	37 %
C/c	16	8	24	67 %
D/d/e	9	0	9	100 %
Summe	40	33	73	55 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Schwaz				
A/a	6	7	13	46 %
B/b	20	28	48	42 %
C/c	35	2	37	95 %
D/d/e	18	0	18	100 %
Summe	80	38	118	68 %

Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften insgesamt nur wenige Bedienstete, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Dennoch sei erwähnt, dass in dieser Verwendungsgruppe im Jahr 2013 ein Frauenanteil von 40 % lediglich von zwei Bezirkshauptmannschaften erreicht wird (BH Schwaz und BH Reutte), während dies 2011 in vier Bezirkshauptmannschaften der Fall war. Bei der BH Innsbruck wird der Wert von 40 % nur knapp verfehlt. Der Frauenanteil hat sich dort seit 2011 (31 %) deutlich erhöht. In der Verwendungsgruppe B/b wird das Ziel von 40 % hingegen in sechs Bezirkshauptmannschaften (gegenüber vier in 2011) erreicht.

Tabelle 6 zeigt nun auf einen Blick die Bereiche (Gruppen des Amtes der Tiroler Landesregierung bzw. der Bezirkshauptmannschaften untergliedert nach Verwendungsgruppen), in denen der angestrebte Frauenanteil von 40 % verfehlt wird. Für Tabelle 6 wurden jedoch ausschließlich 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				
Präsidium	P	0	23	0 %
Bau und Technik	P	0	467	0 %
Agrar	A	2	30	7 %
Bau und Technik	B	11	141	8 %
Forst	B	2	19	11 %
Agrar	B	5	42	12 %
Bau und Technik	A	9	75	12 %
Forst	A	3	21	14 %
Präsidium	A	7	39	18 %
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	A	14	67	21 %
Umwelt und Verkehr	B	11	50	22 %
Umwelt und Verkehr	A	11	48	23 %
Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen	B	11	37	30 %
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	B	7	21	33 %
Agrar	C	19	50	38 %
Bildung/Kultur/Sport	A	12	31	39 %
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A	1	12	8 %
BH Imst	A	2	10	20 %
BH Kufstein	A	3	13	23 %
BH Kitzbühel	A	4	11	36 %
BH Reutte	B	11	30	37 %
BH Lienz	B	14	37	38 %
BH Lienz	A	5	13	38 %
BH Innsbruck	A	7	18	39 %

VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE SEIT 2003

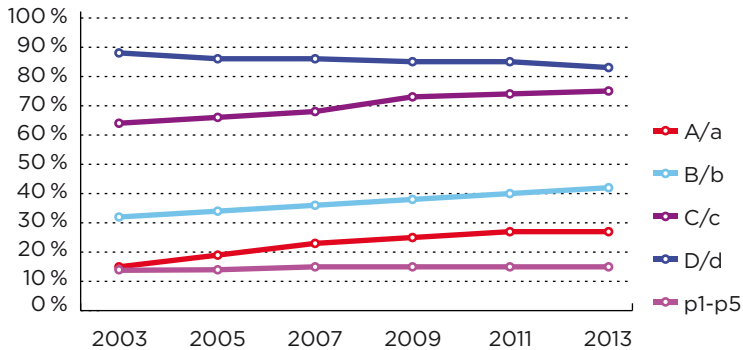
Im vorhergehenden Abschnitt wurde ausführlich der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2013 beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen in Zukunft Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Zielsetzung des L-GIBG näher zu kommen.

Der folgende Abschnitt analysiert nun, ob in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren. Dazu werden Daten aus sechs Beobachtungszeitpunkten über einen Zeitraum von zehn Jahren verglichen. Die Zahlen in Tabelle 7 geben einen Überblick über die Veränderungen der Frauenanteile in den einzelnen Verwendungsgruppen im Zeitverlauf. Abbildung 1 visualisiert diese Informationen.

Tabelle 7:
Frauenanteile in den Verwendungsgruppen im Zeitverlauf – gesamte Landesverwaltung

Jahr	A/a	B/b	C/c	D/d/e	p1 - p5
2003	15 %	32 %	64 %	88 %	14 %
2005	19 %	34 %	66 %	86 %	14 %
2007	23 %	36 %	68 %	86 %	15 %
2009	25 %	38 %	73 %	85 %	15 %
2011	27 %	40 %	74 %	85 %	15 %
2013	27 %	42 %	75 %	83 %	15 %

Abb. 1: Frauenanteile in den Verwendungsgruppen im Zeitverlauf – gesamte Landesverwaltung



Wie schon in Abschnitt 2 dokumentiert, liegt der Frauenanteil in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a zwar immer noch deutlich unter den angestrebten 40 %, er ist in den letzten zehn Jahren insgesamt aber gestiegen. Der Anstieg seit der letzten Evaluierung 2011 ist jedoch so klein, dass er in den in Tabelle 7 ausgewiesenen gerundeten Prozentwerten nicht mehr sichtbar ist. Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a im gesamten Beobachtungszeitraum relativ stärker gestiegen ist als in den anderen Verwendungsgruppen. In der Verwendungsgruppe B/b ist der Frauenanteil erstmals größer als 40 % und übertrifft somit erstmals die Zielsetzung des L-GIBG.

Die nachfolgende Tabelle 8 zeigt eine Liste jener Bereiche, in denen der Frauenanteil seit der ersten Evaluierung im Jahr 2003 am stärksten gestiegen ist. Da der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen C/c und D/d durchwegs dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz entspricht, betrachtet Tabelle 8 ausschließlich die Verwendungsgruppen A/a und B/b.

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

	2003	2013	2003	2013	2003 - 2013
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung Verwendungsgruppe A/a					
Bildung/Kultur/Sport	7	12	19 %	39 %	20 %
Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen	14	19	31 %	50 %	19 %
Gesundheit/Soziales	16	28	33 %	49 %	16 %
Forst	0	3	0 %	14 %	14 %
Umwelt/Verkehr	6	11	12 %	23 %	11 %
Präsidium	2	7	7 %	18 %	11 %
Amt der Tiroler Landesregierung Verwendungsgruppe B/b					
Landesreg./Landtagsdir./Sonst.	0	7	0 %	33 %	33 %
Forst	0	2	0 %	11 %	11 %
Präsidium	19	24	34 %	44 %	10 %
Agrar	2	5	4 %	12 %	8 %
Umwelt/Verkehr	6	11	14 %	22 %	8 %
Bildung/Kultur/Sport	25	32	47 %	55 %	8 %
Bezirkshauptmannschaften Verwendungsgruppe A/a					
BH Kitzbühel	1	4	10 %	36 %	26 %
BH Lienz	2	5	15 %	38 %	23 %
BH Innsbruck	3	7	17 %	39 %	22 %
BH Landeck	0	1	0 %	8 %	8 %
Bezirkshauptmannschaften Verwendungsgruppe B/b					
BH Lienz	7	14	23 %	38 %	15 %
BH Schwaz	10	20	29 %	42 %	13 %
BH Reutte	6	11	24 %	37 %	13 %
BH Imst	10	16	31 %	41 %	10 %

Wie ersichtlich, hat sich in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 33 Prozentpunkte erhöht. 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 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 Tabelle 6), die Zielvorgabe des Frauenanteils von 40 % deutlich unterschreiten und in der Vergangenheit den Frauenanteil nicht wesentlich erhöhen konnten.

FRAUENANTEILE BEI PRAGMATISIERTEN UND BEDIENSTETEN MIT SONDERVERTRÄGEN

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

In Tabelle 9 sind die absoluten Anzahlen an pragmatisierten und nicht pragmatisierten Bediensteten sowie die jeweiligen Frauenanteile für die gesamte Tiroler Landesverwaltung ausgewiesen. Dabei wird für die Verwendungsgruppen A/a sowie B/b zwischen Beschäftigten, die nach altem bzw. neuem Entlohnungssystem erfasst sind, differenziert¹. Wie ersichtlich, liegt in den beiden hierarchisch höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im alten Entlohnungsschema bei 23 % bzw. 27 %, womit die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt wird.

Im neuen Entlohnungssystem stellt sich die Situation anders dar. Bei Pragmatisierten der Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil bei 44 % und erfüllt somit die Zielsetzung des L-GIBG. In der Verwendungsgruppe B/b wird das Ziel von 40 % im neuen System zwar nicht erreicht, jedoch übersteigt auch hier der Frauenanteil jenen der Pragmatisierten des alten Systems. Dies ist aus Sicht des L-GIBG insbesondere deshalb erfreulich, da das neue System vorwiegend Beschäftigte betrifft, die in den letzten Jahren in den Landesdienst eingetreten sind, und somit auf eine Verbesserung der Situation im Zeitverlauf geschlossen werden kann.

¹ Für die Verwendungsgruppe C/c erfolgt keine Differenzierung, da in dieser Verwendungsgruppe lediglich zwei Personen (ein Mann und eine Frau) im neuen Entlohnungssystem aufscheinen und eine getrennte Darstellung daher nicht sinnvoll ist.

**Tabelle 9:
Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – pragmatisierte Bedienstete**

Verwendung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	
Pragmatisierte					
A/a	altes System	92	308	400	23 %
	neues System	22	28	50	44 %
B/b	altes System	161	439	600	27 %
	neues System	10	20	30	33 %
C/c		138	140	178	50 %
Summe	423	935	1258	34 %	
Nicht-Pragmatisierte					
A/a	41	74	115	36 %	
B/b	285	170	455	63 %	
C/c	551	90	641	86 %	
p1 – p5	98	553	651	15 %	
Summe	975	887	1862	52 %	

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt jedoch, dass sich der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2013 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt erhöht hat. Auch seit der letzten Evaluierung 2011 ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Gesamtdurchschnitt sowie in allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen zu verzeichnen.

Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten zu verschiedenen Zeitpunkten

Verwendung	2003	2005	2007	2009	2011	2013
A/a	8 %	9 %	14 %	18 %	23 %	25 %
B/b	12 %	15 %	17 %	17 %	23 %	27 %
C/c	27 %	30 %	34 %	40 %	47 %	50 %
Summe	14 %	16 %	19 %	22 %	28 %	31 %

Tabelle 11 zeigt schließlich die Verteilung über die Geschlechter bei Bediensteten mit Sonderverträgen. Wie ersichtlich, wird hier die Zielsetzung des L-GIBG in den Verwendungsgruppen B/b und C/c sowie im Gesamtdurchschnitt deutlich übertroffen. In der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil mit 35 % jedoch unter den angestrebten 40 %.

**Tabelle 11:
Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen**

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	7	13	20	35 %
B/b	84	28	112	75 %
C/c	91	20	111	82 %
Summe	182	61	243	75 %

FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen zu den Modellstellen in einem Einreichungsplan für das geänderte Gehaltssystem dargestellt. Dies erlaubt eine Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen. Im Rahmen der Modellstellen des Einreichungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die Kategorien FÜ-LAD (LandesamtsdirektorIn), FÜ-LADStv. (LandesamtsdirektorstellvertreterIn) und FÜ-I (Bezirkshauptleute, Gruppenvorstände, etc.) unterschieden.

Zusätzlich gibt es die Führungsebenen FÜ-II-4 (AbteilungsvorständInnen), FÜ-II-2 (Stellvertretungen der Bezirkshauptleute, SachgebietsleiterInnen und LeiterInnen von Sondereinrichtungen) sowie FÜ-II-1 (ReferatsleiterInnen bei Bezirkshauptmannschaften). Tabelle 11 stellt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie bei den Stellvertretungen der AbteilungsleiterInnen dar und zeigt in der letzten Spalte auch die Veränderung des Frauenanteils (in Prozentpunkten) seit der letzten Evaluierung im Jahr 2011.

Tabelle 12: Frauenanteile in den Führungsebenen					
Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen	Veränderung gegenüber 2011
FÜ-LAD, FÜ-LADStv, FÜ-I	2	18	20	10 %	-4 %
FÜ-II-4	3	46	49	6 %	0 %
FÜ-II-2	5	35	40	13 %	-4 %
FÜ-II-1	15	28	43	35 %	-4 %
Stellvertretungen von AbteilungsleiterInnen	5	50	55	9 %	-2 %
Summe	30	177	207	14 %	-3 %

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 14 % und ist in den drei höchsten Ebenen sowie bei den Stellvertretungen der AbteilungsleiterInnen noch geringer als der Durchschnitt.

Zudem zeigt sich, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen mit Ausnahme der Ebene FÜ-II-4 seit 2011 um zwei bis vier Prozentpunkte gesunken ist. Anzumerken ist hierbei jedoch, dass vor allem in der höchsten Führungsebene so wenige Personen tätig sind, dass beispielsweise die Beendigung der Tätigkeit einer einzigen Frau einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils hervorruft.

Dennoch zeigen die Daten deutlich, dass im Sinne des L-GIBG in den Führungsebenen des Amtes der Tiroler Landesregierung zum einen der Frauenanteil deutlich erhöht werden sollte, und zum anderen auch die in den letzten beiden Jahren festzustellende Entwicklung rückgängig gemacht werden sollte.

FRAUENANTEILE IN ENTLOHNUNGSKLASSEN

Seit 2009 erlauben die Daten auch eine Evaluierung der Frauenanteile in den 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 bis 4), administrative Funktionen (in hinsichtlich der Entlohnung absteigender Reihenfolge ADEX, ADFB,

ADSSB, ADSB und ADRSB), technisch/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 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 2011
FÜ-LAD, FÜ-LADStv.	2	18	20	10 %	-4 %
FÜ-II	25	115	140	18 %	-2 %
AREX	11	18	29	38 %	-1 %
ADEX/TNEX	98	259	357	27 %	1 %
SOEX	17	9	26	65 %	3 %
ADFB/TNFB	219	546	765	29 %	2 %
SOFD	112	20	132	85 %	2 %
SOSSB	129	53	182	71 %	0 %
ADSSB	122	51	173	71 %	2 %
HWFach	13	459	472	3 %	0 %
TNSSB	10	89	99	10 %	2 %
ADSB	693	85	778	89 %	-1 %

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen	Veränderung gegenüber 2011
TNSB	8	11	19	42 %	2 %
HWAss	84	87	171	49 %	-2 %
ADRSB	137	38	175	78 %	-1 %

In den am höchsten entlohnten Führungsfunktionen ist der Frauenanteil, wie bereits ausgeführt, zu gering, während er bei den Funktionsgruppen der mittleren bis hohen Entlohnungsklassen AREX (Ärztliche Experten) und SOEX (Soziale Experten) mit 38 % bzw. 65 % deutlich höher ist und somit die Zielvorgabe des L-GIBG nur knapp verfehlt bzw. deutlich übertrifft. Immerhin stieg der Frauenanteil in drei von vier ausgewiesenen Experten-Funktionsgruppen seit 2011 zumindest leicht an, während er in der Funktionsgruppe AREX (Ärztliche Experten) jedoch unwesentlich gesunken ist.

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, technisch/naturwissenschaftlichen, handwerklichen und sozialen Funktionen**

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Administrative Funktionen				
ADEX	79	136	215	37 %
ADFB	210	261	471	45 %
ADSSB	122	51	173	71 %
ADSB	693	85	778	89 %
ADRSB	137	38	175	78 %
Summe	1.241	571	1.812	68 %

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	19	123	142	13 %
TNFB	9	285	294	3 %
TNSSB	10	89	99	10 %
TNSB	8	11	19	42 %
Summe	46	508	554	8 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	13	459	472	3 %
HWAss	84	87	171	49 %
Summe	97	546	643	15 %
Soziale Funktionen				
AREX	11	18	29	38 %
SOEX	17	9	26	65 %
SOFD	112	20	132	85 %
SOSSB	129	53	182	71 %
Summe	269	100	369	73 %

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 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.

BEWERBUNGEN FÜR NEU ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Wie bereits in den beiden zuletzt erschienenen Gleichbehandlungsberichten aus den Jahren 2009 und 2011 wird auch im vorliegenden Bericht analysiert, ob im Bewerbungsprozess für Führungspositionen beide Geschlechter gleich behandelt werden. Dies ist deshalb erforderlich, da der niedrige und im letzten Berichtszeitraum mitunter auch rückläufige 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 als Männer für Führungspositionen interessieren. 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.

Die Analyse der Bewerbungen für Führungspositionen aus den Jahren 2011 und 2012 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 15 hervorgeht, wurden 2011 und 2012 insgesamt 23 Führungspositionen neu besetzt. Dabei zeigt sich jedoch, dass es bei mehr als 85 % dieser Stellen ausschließlich männliche Bewerber gab. Nur bei einer einzigen Stelle gab es keine männlichen Bewerber, und für diese Stelle hat sich auch nur eine einzige Frau interessiert². Dies, und der geringe Anteil an weiblichen Bewerberinnen auf alle ausgeschriebenen Führungspositionen (6 %) deuten wie bereits angesprochen darauf hin, dass sich Frauen entweder nicht für Führungspositionen interessieren oder sich interessieren, aber ihre Bewerbung als nicht aussichtsreich wahrnehmen und sich daher gar nicht erst bewerben.

Die Erfolgchancen von Frauen in Bewerbungsprozessen, an denen sowohl männliche als auch weibliche BewerberInnen teilnehmen, kann auf Basis der Daten aus 2011 und 2012 nicht beurteilt werden. Es gab in diesem Jahr nur zwei derartige Bewerbungsprozesse, wodurch aufgrund der kleinen Fallzahl nicht auf ein generell gültiges Muster geschlossen werden kann.

² Im Jahr 2012 hat sich auf sechs (intern) ausgeschriebene Führungspositionen keine einzige Frau beworben.

**Tabelle 15:
Bewerbungen für Führungspositionen 2011 und 2012**

	Anzahl bzw. Anteil
neu besetzte Führungspositionen	23
ausschließlich männliche Bewerber	20
ausschließlich weibliche Bewerberinnen	1
männliche und weibliche BewerberInnen	2
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	2
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	0
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen BewerberInnen	29 %
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	6 %

FRAUENANTEILE BEI TEILZEITSTELLEN

Zum Stichtag 1. Jänner 2013 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.699 Vollzeitbeschäftigte 872 Bediensteten gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas mehr als 40 % letzterer (das sind 367 Personen) haben eine halbe Anstellung, weitere 140 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 368 Personen haben 88 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.

Von den 872 Teilzeitbeschäftigten sind 783 (90 %) weiblich und 89 männlich. Frauen sind in dieser Gruppe also klar überrepräsentiert. Die nachfolgende Tabelle 16 zeigt nun die Anzahl an Beschäftigten insgesamt sowie die Anzahl an Frauen in den jeweiligen Verwendungsgruppen, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Wie aus der dritten Spalte, dem Anteil an Frauen an der Gesamtzahl an Arbeitskräften mit Beschäftigungsausmaß < 100 % pro Verwendungsgruppe, hervorgeht, ist die weit- aus überwiegende Anzahl dieser Personen weiblich. In keiner einzigen Verwendungs- gruppe ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten kleiner als 50 %, zumeist ist er jedoch deutlich höher.

Tabelle 16:
Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A	54	44	81 %
B	91	69	76 %
C	73	71	97 %
a	17	15	88 %
b	198	161	81 %
c	211	206	98 %
d	155	153	99 %
e	2	1	50 %
p4*	11	4	36 %
p5	29	29	100 %
Summe	872	783	90 %

*Die Anteile für die Verwendungsgruppen p1, p2 und p3 werden aufgrund sehr kleiner Fallzahlen nicht ausgewiesen.

In den vorhergehenden Abschnitten wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen im Sinne des L-GIBG 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-GIBG, sehr wirksam sein, in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen mehr Teilzeitstellen zu schaffen bzw. die Möglichkeit zu schaffen, bestehende Vollzeitstellen auf mehrere Teilzeitstellen aufzuteilen.

Generell sei erwähnt, dass das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Bediensteten, in der Vergangenheit stets gestiegen ist. Wie aus Tabelle 17 hervorgeht, betrug der Anteil an Teilzeitbeschäftigten vor 10 Jahren lediglich 16 %, während er 2013 bereits 24 % beträgt. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist im Zeitverlauf von 559 (2003) auf 872 (2013) stets gestiegen.

**Tabelle 17:
Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf**

	Anzahl < 100 %	Anteil < 100 %
2003	559	16 %
2005	612	17 %
2007	658	19 %
2009	713	21 %
2011	799	23 %
2013	872	24 %

TEMPORÄRE ABWESENHEIT, KARENZ

Ein weiterer sicherlich wesentlicher Indikator für Gleichbehandlung ist das Ausmaß, mit dem Männer bei der Geburt eines Kindes eine Elternkarenz 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, auf dem der Gleichbehandlungsbericht basiert, in diesem Zusammenhang sehr begrenzt. Es ist dort für die einzelnen Personen lediglich verzeichnet, ob sie zum Auswertungszeitpunkt Elternkarenz in Anspruch nehmen oder nicht. Nicht ersichtlich ist aber, wie viele Personen zwar Anspruch auf Karenz hätten, etwa weil sie ein Kind bekommen haben, diese Karenz aber nicht in Anspruch nehmen.

Streng genommen kann also über die Verteilung der Elternkarenz zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten der allgemeinen Landesverwaltung auf Basis des vorliegenden Datenmaterials nichts ausgesagt werden. Die Zahlen deuten aber darauf hin, dass es hier ein großes Ungleichgewicht gibt. Tabelle 18 zeigt zunächst die Anzahl an Beschäftigten der gesamten Landesverwaltung, die zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Zeitraum 2003 - 2013 Elternkarenz in Anspruch genommen haben. Dabei ist anzumerken, 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.

Tabelle 18:
Anzahl Beschäftigter in Elternkarenz bzw. Elternteilzeit – gesamte Landesverwaltung

Elternkarenz	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Frauen	114	126	98	117	118	120
Männer	1	2	0	1	0	3
Elternteilzeit						
Frauen	0	0	43	80	130	128
Männer	0	0	3	3	10	10

Auch stehen im Jahr 2011 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 128 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 10 Männer gegenüber, die dasselbe 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.

MUSIKSCHULEN

Frauenanteile

Zum zweiten Mal nach 2011 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 nachstehenden Tabelle 19 hervorgeht, erreicht der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen mit 41 % die Zielsetzung des L-GIBG. Wie auch beim Amt der Tiroler Landesregierung und – in etwas geringerem Ausmaß – auch bei den Bezirkshauptmannschaften, muss jedoch auch hier festgestellt werden, dass der Frauenanteil in der gehaltsmäßig höchsten Verwendungsgruppe die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt. Tabelle 19 zeigt, dass der Frauenanteil tendenziell steigt, wenn die nächstniedrigere Gehaltsebene betrachtet wird.

Tabelle 19:
Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
I1	20	54	74	27 %
I2a1	16	27	43	37 %
I2a2	167	254	421	40 %
I2b1	8	13	21	38 %
I2b2	30	30	60	50 %
I3	12	13	25	48 %
c	22	0	22	100 %
Summe	275	391	666	41 %

Ein Vergleich der Frauenanteile 2011 und 2013 zeigt jedoch, im Sinne des L-GIBG erfreulicherweise, dass die Frauenanteile in den höheren Verwendungsgruppen, wenn auch nur leicht, um zwei (I1) bzw. einen (I2a1) Prozentpunkte gestiegen sind. Im Durchschnitt über alle Verwendungsgruppen gab es keine Veränderung des Frauenanteils seit 2011.

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 20 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-GIBG von 40 % deutlich verfehlt wird.

Tabelle 20: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen				
Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	77	75	152	51 %
40 % - 80 %	114	74	188	61 %
> 80 %	84	242	326	26 %

RESÜMEE

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten der Landesverwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften zeigt, dass die Zielsetzung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, einen Frauenanteil von 40 % in sämtlichen Entlohnungsgruppen und Teilbereichen der Landesverwaltung zu erreichen, verfehlt wird. Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Frauen in den Führungsebenen. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene lediglich 10 % und in der zweithöchsten überhaupt nur 6 %. Doch auch in der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a ist der Frauenanteil mit 27 % im Sinne des L-GIBG zu niedrig. Dies trifft insbesondere auf die Untergruppe der pragmatisierten Bediensteten zu.

Während in der Verwendungsgruppe B/b die Zielsetzung des L-GIBG erstmals übertroffen wird, sind Frauen in den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c sowie D/d/e, wie schon in den Jahren zuvor, deutlich überrepräsentiert. 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 sowie, wie bereits erwähnt, bei den Führungspositionen, geringer ist als in niedrigeren. Dies trifft auch auf die Musikschulen zu.

Zudem ist festzustellen, dass der Frauenanteil in den Führungsebenen der gesamten Landesverwaltung seit der letzten Erhebung im Jahr 2011 gesunken ist. An den Musikschulen ist der Frauenanteil in den beiden hierarchisch höchsten Ebenen hingegen leicht gestiegen. Dennoch ist er auch dort im Sinne des L-GIBG zu niedrig. Eine Analyse der Bewerbungsprozesse für Führungspositionen zeigt, dass sehr häufig gar keine Bewerbungen von Frauen vorliegen.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen in Teilzeitstellen sowie bei Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag stehen beispielsweise 120 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, lediglich drei Männer, die dies tun, gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 128 zu zehn.

Eine wichtige Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgabe des L-GIBG könnte daher, wie bereits in vorhergehenden Gleichbehandlungsberichten angesprochen, sein, auch in Führungspositionen Teilzeitstellen zu schaffen sowie bestehende Vollzeitstellen aufzuteilen. In diesen Bereichen sind bisher nur sehr wenige Teilzeitstellen zu finden. Zudem ist es sicherlich notwendig, Elternkarenz und Elternteilzeit bei Männern, vor allem auch solchen, die in hierarchisch höheren Ebenen tätig sind, zu fördern.

MASSNAHMEN 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, eine durchgängige Frauenquote von 40 %, nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die Führungsebene. So gibt es z.B. in der Landesverwaltung 177 Männer in Führungsfunktionen, aber nur 30 Frauen (Details siehe statistischer Teil).

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

Maßnahmen für die Landesverwaltung

- umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen (Hearings, Kommissionszusammensetzungen, Erstellung eines gereihten Dreivorschlages, Protokolle etc.)
- gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Projekt zu Teilzeitarbeit in der Landesverwaltung (Erstellung einer rechtlichen Information zu Teilzeitarbeit, Untersuchung der Ist-Situation und Ausblick etc.)
- Überprüfung aller Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz
- fortlaufende Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen und der Alltagspraxis auf Diskriminierungsfreiheit (z.B. dienstrechtliche Diskriminierungen aufgrund des Alters)
- vollständige Umsetzung der Gutachten der Gleichbehandlungskommission über die Abgeltung von Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte

- Schaffung der Möglichkeit der Beförderung von BeamtInnen während der Karenzzeit (wurde z.B. in Niederösterreich bereits umgesetzt)
- Pragmatisierungen im Altsystem für Härtefälle
- verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Diskriminierung
- konkrete weitere Umsetzungsschritte für die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderungen, z.B. durch Schaffung zusätzlicher Stellen
- eigenständige Personal- und Budgetbewirtschaftung durch die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
- Reform des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes:
 - Einführung einer verpflichtenden Frauenquote von 50 Prozent analog zum Bereich der LandeslehrerInnen und den meisten anderen Gleichbehandlungsgesetzen
 - Schaffung der Funktion einer zweiten Vertrauensperson in Dienststellen mit mehr als 400 Bediensteten

Die Landarbeitsordnung, kurz LAO 2000, regelt u.a. den Arbeiter- und Angestellten-schutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt. Darunter fällt auch das Recht der LandarbeiterInnen auf Gleichbehandlung und Schutz vor Benachteiligung. Die LandarbeiterInnen können sich in diesen Angelegenheiten an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wenden. Diese ist in ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin werden von der Landesregierung nach Anhören der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer auf die Dauer von fünf Jahren bestellt. Sowohl die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen als auch deren Stellvertreterin müssen Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung sein.

Mit Jänner 2012 wurde Mag.^a Isolde Kafka zur Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Dr.ⁱⁿ Gisela Mayr-Strimitzer zur ihrer Stellvertreterin bestellt.

Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen obliegt die Beratung und Unterstützung von Personen die sich diskriminiert fühlen. Die Diskriminierungstatbestände werden in den §§ 63 – 64h LAO 2000 geregelt und umfassen den Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Belästigung durch den Dienstgeber oder durch Dritte in Zusammenhang mit einem der genannten Diskriminierungstatbestände erfolgt.

Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Gleichbehandlungskommission die Gründe für diese Vermutung glaubhaft macht, hat die Gleichbehandlungskommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten. Die Kommission ist beim Amt der Tiroler Landesregierung eingerichtet und deren Mitglieder sind auf vier Jahre bestellt. Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie den Dienstgeber schriftlich aufzufordern die Diskriminierung zu beseitigen.

LAND- ARBEITERINNEN UND LANDARBEITER

Aufgaben der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

- Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen
- Teilnahme an Sitzungen der Gleichbehandlungskommission
- Durchführen von Ermittlungen, wenn von der Gleichbehandlungskommission dazu beauftragt; Befugnis in sämtliche Unterlagen einzusehen
- Einholen von Stellungnahmen des Dienstgebers bei vermuteter Diskriminierung
- Durchführung unabhängiger Untersuchungen
- Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

WESENTLICHES ZUERST...

2011 war für die TILAK ein Jubiläumsjahr. 20 Jahre TILAK wurde mit Veranstaltungen wie mit einem Dankesgottesdienst und einem Fest für die MitarbeiterInnen gefeiert. Diese Anlässe nutzten viele um KollegInnen anderer Berufsgruppen kennenzulernen.

2011 – 2012 war der Start einiger großer Projekte

- **z´amm** die Zusammenführung des PKH mit dem BKH zum Landeskrankenhaus Hall
- **aufwind** am Landeskrankenhaus Innsbruck für Menschen mit Behinderungen
- **PULS** am Landeskrankenhaus Hall für betriebliche Gesundheitsförderung
- **Lebenswelten** am Krankenhaus Natters für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- **TILAK 2020** Erarbeitung eines Leitbildes und Richtlinien mit und für Führungskräfte

Da diese Projekte von Personalrelevanz sind, war die Gleichbehandlungsbeauftragte involviert. Es wurde viel Zeit mit Aufklärung, Ausräumen von Verunsicherung usw. verbracht.

In diesen zwei Jahren wurden viele Ressourcen in die Präventionsarbeit investiert. Prävention ist gut investierte Arbeit.

Im Bereich der Stellvertretungen gab es Veränderungen. Die erste Stellvertreterin, Maria Sonnweber, musste ihre Funktion 2012 zurücklegen. Sie nahm ein Jahr Bildungskarenz in Anspruch um an der fhg zu studieren.

Der zweite Stellvertreter, Dr. Herbert Thöni, stellte ebenfalls mit Ende des Jahres 2012 seine Stellvertretung zur Verfügung, um sich voll und ganz auf seine Aufgaben als Zahnarzt für Menschen mit Behinderungen konzentrieren zu können, zumal er seine Arbeitszeit auf Wunsch der Klinik von Teilzeit auf Vollzeit umgestellt hatte.

Die zwei vakanten Stellvertretungen wurden mit 2013 neu besetzt und bestellt.

TILAK

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

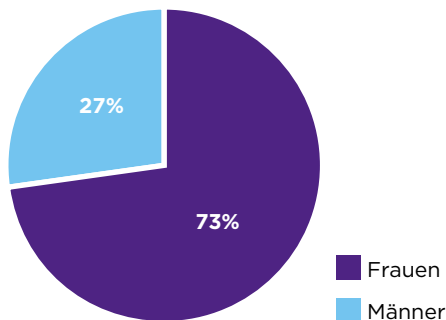
ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Es zeigte sich, dass die Zusammenführung zweier Krankenhäuser, wie das Bezirkskrankenhaus Hall und das Psychiatrische Krankenhaus, zu vielen Fragen und Unsicherheiten führt. Einige befürchteten eine Schlechterstellung und holten sich vorab Information und Rat. Es darf jedoch erwähnt werden, dass im Zuge der Zusammenführung keine Diskriminierungsbeschwerde eingebracht wurde.

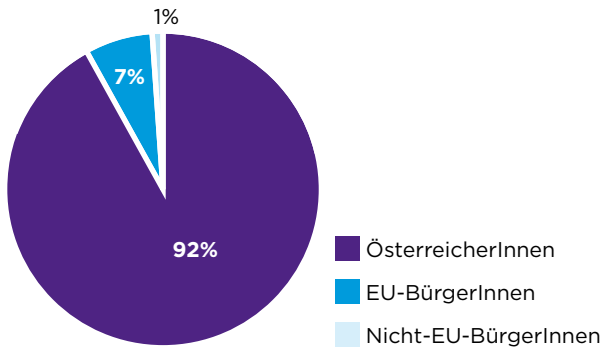
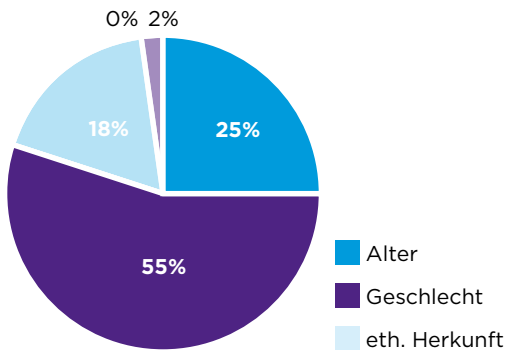
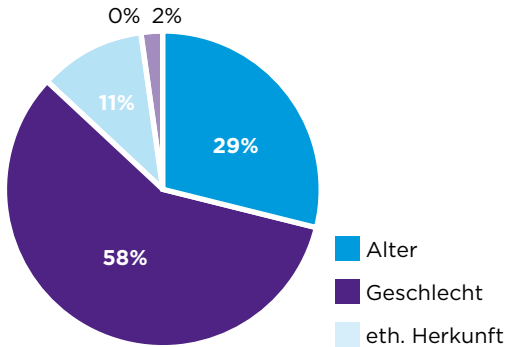
In den letzten Jahren wurde immer mehr Zeit für Aufklärung, Sensibilisierung und Prävention aufgewendet. Dies scheint der Grund dafür zu sein, dass die Beschwerden kaum ansteigen.

Die Bandbreite der Interventionsschritte nach Anfragen oder Beschwerden ist weit gefächert. Häufig wird nur eine telefonische Auskunft erbeten, manchmal kann sich eine Beschwerde über Monate mit immer wieder notwendigen Kontakten hinziehen.

In der folgenden Statistik wurde der Diskriminierungstatbestand Behinderung nicht berücksichtigt, da diese Fälle zur Arbeit der Projektleiterin von „aufwind“ gezählt werden.



Seit Jahren bleibt der Frauenanteil der Beschwerden bei ca. 70 %, das entspricht genau dem Frauenanteil an der gesamten TILAK.



Wie in den Jahren zuvor führt der Diskriminierungstatbestand des Geschlechts das Ranking an und lag 2011 bei 58 %.

Die Diskriminierungstatbestände Geschlecht und Alter bleiben bei den Beschwerden seit Jahren ziemlich konstant die häufigsten. Auch die Frage der ethnischen Zugehörigkeit ist immer wieder Thema in unseren Häusern.

In der TILAK arbeiten Personen mit 18 unterschiedlichen EU-Staatsbürgerschaften und mit 25 Nicht-EU-Staatsbürgerschaften. Von den ÖsterreicherInnen hat ein nicht unbeträchtlicher Anteil Migrationshintergrund. Das heißt zwar nicht, dass es 25 unterschiedliche Ethnien sind, dennoch zeigt sich eine deutliche Vielfalt. Diese birgt auch immer wieder Konfliktpotential, da oftmals das Verständnis für „das anders Sein“ fehlt. Immer wieder gibt es Seminare und Fortbildungen um die transkulturelle Kompetenz gegenüber PatientInnen zu stärken; gegenüber KollegInnen besteht jedoch hierzu noch Handlungsbedarf.

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Auswahlverfahren, Stellenbesetzung

Die TILAK verfügt über eine große Anzahl von BewerberInnen die sich auf eigene Initiative und nicht auf eine konkrete Stellenanzeige bewerben.

Sehr häufig werden offene Stellen ohne Ausschreibung an diese BewerberInnen vergeben. Die Auswahlbedingungen sind somit wenig transparent; eine Nachvollziehbarkeit der Gründe einer Anstellung ist nicht ausreichend gegeben. So kann die Vermutung entstehen, in der TILAK werden Stellen nur aufgrund von „Beziehungen“ besetzt.

„Das ist zu weit für den täglichen Arbeitsweg.“

Diese Aussage kann nur diejenige/derjenige treffen, die/der diesen Arbeitsweg auf sich nimmt. Jede/r ArbeitnehmerIn muss für sich selbst entscheiden können, welche Anfahrtswege für sie/ihn akzeptabel sind.

Als Kriterium zur Personalentscheidung von Seiten der Dienstgeberin ist diese Aussage unangebracht, sofern es sich nicht um die gesetzlichen Anfahrtswegbestimmungen handelt. Wird sie trotzdem als Argument gegen eine/n BewerberIn verwendet, liegt es nahe, dass sich dahinter ein anderer Grund verbirgt.

Der Dienstplan

Diensteinteilungen und Dienstpläne sind ein Instrument um Arbeitszeiten sinnvoll und kontinuierlich mit den vorhandenen ArbeitnehmerInnen abzudecken. Derart nüchtern betrachtet kann hier wenig Diskriminierung erfolgen. Jedoch ist es sehr wohl möglich die Diensteinteilung als Mittel zu verwenden, um ArbeitnehmerInnen das Leben schwer zu machen. Es können etwa Karrieremöglichkeiten verhindert werden, indem nur Dienste mit wenig inhaltlicher Herausforderung eingeteilt werden; ein/e Arbeitnehmer/ in kann gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen benachteiligt werden, indem ihr/ihm ständig besonders unbeliebte Dienste zugeteilt werden oder Wünsche für freie Tage nicht im selben Ausmaß berücksichtigt werden wie das bei KollegInnen der Fall ist.

VERTRAUENSPERSONEN

2011 war geprägt von der Zusammenführung des Psychiatrischen Krankenhauses und des Bezirkskrankenhauses Hall zum Landeskrankenhaus Hall. Um dieser Entwicklung nachkommen zu können, wurde für das LKH Hall Maria Meister als zweite Vertrauensperson ernannt.

Jedes Jahr finden regelmäßig vier Fortbildungen für Vertrauenspersonen statt; ein Teil dieser Fortbildungen behandelt ein Schwerpunktthema und ein Teil widmet sich der Falldiskussion.

Diese Termine sind wichtig; einerseits um bezüglich der gesetzlichen Grundlagen stets auf dem aktuellsten Stand zu sein und andererseits als gegenseitige Stütze, da die Vertrauenspersonen doch sehr viel agieren müssen und vor Ort kaum AnsprechpartnerInnen zur Thematik haben.

Diese Fortbildungen dauern jeweils einen Nachmittag. Da die Funktion der Vertrauensperson nebenher bewältigt werden muss, werden diese Treffen aus Rücksicht auf die alltägliche Arbeit und aus Rücksicht auf KollegInnen zeitlich sehr eng und straff angesetzt.

Eine Novellierung der gesetzlichen Bestimmungen sollte in jedem Fall angedacht werden. Die Anzahl der Vertrauenspersonen sollte von der Anzahl der MitarbeiterInnen, für die die Vertrauensperson zuständig ist, abhängig gemacht werden. Derzeit ist die Vertrauensperson des LKH für ca. 4.500 KollegInnen zuständig, jene in den Außenhäusern für ein paar hundert.

Die Bestellung der Vertrauenspersonen durch die Landesregierung, wie dies bei der Allgemeinen Landesverwaltung geschieht, ist eine jahrelange Forderung. Damit würden die Vertrauenspersonen jenen Stellenwert erhalten, der für ihre Arbeit so wichtig ist.

MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

Das Verfahren zur Auswahl von Führungskräften wurde bei den letzten Bestellungen kontinuierlich verbessert. So gibt es genaue Vorgaben, wie der Ablauf von der Ausschreibung bis hin zur Bestellung mit klarem Anforderungsprofil zu erfolgen hat.

Bei Bestellungen von Führungskräften in der Pflege gibt es keine einheitlichen, für alle Häuser gültigen Standards. Nicht nur bei Bestellungen und Ausschreibungen sollte eine einheitliche Linie ausgearbeitet werden. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch mit der neu berufenen Pflegemanagerin im Gespräch um gerechtfertigte Unterschiede zwischen den einzelnen Häusern zu definieren und, wo solche nicht gerechtfertigt sind, diese zu beseitigen.

Geplant war außerdem eine empirische Untersuchung um die Rolle der Frau im Pflegemanagement in Österreich anhand zweier Krankenanstaltenträger in Tirol und Oberösterreich zu evaluieren. Durch eine umfassende Analyse unter Berücksichtigung des typischen Karrieremusters von Frauen und Männern im Bereich der Pflege, sollten hemmende und motivierende Faktoren für das Anstreben einer Führungsposition im Pflegemanagement dargestellt werden. Weiters sollte das Bewerbungsverfahren im Pflegemanagement der beiden Krankenanstaltenträger hinsichtlich Struktur und Beeinflussung auf das Karriereverhalten von Frauen und Männern überprüft werden. Mit der wissenschaftlichen Untersuchung wurde eine Dissertantin der UMIT beauftragt. Dieses Projekt hat sich leider aus mehreren Gründen nicht verwirklichen lassen, wurde aber nicht aufgehoben, sondern lediglich zeitlich verschoben.

BESETZUNG VON KOMMISSIONEN

Wenn der Begriff Kommission auch auf Arbeitsgruppen usw. ausgedehnt wird, wäre die Gleichbehandlungsbeauftragte in einigen solchen, die mit personellen Fragestellungen beschäftigt sind bzw. deren Entscheidungen Auswirkungen auf das Personal haben, zu involvieren. Vielfach wird nicht daran gedacht die Gleichbehandlungsbeauftragte miteinzubeziehen. Manchmal erfährt die Gleichbehandlungsbeauftragte zufällig von der Arbeit einer Arbeitsgruppe.

Zukünftig werden alle Projekte und damit auch Kommissionen und Arbeitsgruppen zentral erfasst, was die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten wesentlich erleichtert.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

Sprachliche Gleichbehandlung ist ein noch zu bearbeitendes Feld. Immer noch wird das Argument der schweren und holprigen Verständlichkeit vorgeschoben, wenn geschlechtergerechte Sprache verlangt wird. Es wird immer noch von „Kollegen, Mitarbeitern usw.“ gesprochen, obwohl der Anteil der Frauen in der TILAK 70 % beträgt. Daher wäre es verständlicher, wenn die weibliche Form gewählt werden würde, zumal in dem Wort „Mitarbeiterin“ der Mitarbeiter nicht nur mitgemeint sondern tatsächlich enthalten ist.

Auf der MitarbeiterInnen-Karte wird im gesamten System nach wie vor nur von der Mitarbeiterkarte gesprochen. Des Weiteren sind weibliche akademische Titel noch immer nicht möglich.

Zunehmend kommen Anregungen von PatientInnen an die Gleichbehandlungsbeauftragte, die weibliche Form in Formularen und im Klinik TV zu verwenden. Auch in Gesprächen sollte nicht nur von der Schwester, vom Arzt und vom Patienten gesprochen werden. Die gesellschaftliche Entwicklung und Sensibilität zu diesem Thema nimmt stetig zu.

FÖRDERUNG DER BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Das Landeskrankenhaus Natters hat das Projekt „LEBENSWELTEN – Arbeit – Familie – Freizeit im Gleichklang“ gestartet und 2012 wurde vom Ministerium die Grundzertifizierung für das Audit Familie und Beruf verliehen.

INFORMATION SARBEIT

Gut bewähren sich die Einführungstage für neu eintretende MitarbeiterInnen. Dabei können Organisationseinheiten, FunktionärInnen usw. sich und ihre Arbeit vorstellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte übernimmt in diesen Tagen auch einen Part. Um das Thema Belästigung und Diskriminierung gut aufbereitet darstellen zu können, bedarf es jedoch mindestens einer Stunde und nicht wie derzeit 15 Minuten.

Insgesamt darf angemerkt werden, dass an diesen Einführungstagen eine große Informationsflut auf die Neueintretenden einprasselt, sodass auch nach diesen Einführungstagen weiterhin Öffentlichkeitsarbeit notwendig ist.

Zur besseren Informationsübermittlung wurde die Webseite der Abteilung Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit neu gestaltet. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf Barrierefreiheit gelegt. Die wirklich optimale Lösung konnte auch aus finanziellen Gründen noch nicht umgesetzt werden, aber der Weg ist der richtige. Die Öffentlichkeitsarbeit und damit auch die Betreuung der Webseite ist eine ständige, immer im Wandel befindliche und der Aktualität unterliegende Aufgabe.

Auch im digitalen Zeitalter wollten wir auf die alte Papierform nicht verzichten und haben in Zusammenarbeit mit der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung des Landes einen neuen Informationsfalter unter dem Motto „Chancengleichheit in Tirol“ erarbeitet. Dieser Falter liegt bei den Personalabteilungen, beim Betriebsrat sowie bei der Betriebsärztlichen Betreuung auf und kann selbstverständlich auch unter gleich.behandlung@tilak.at angefordert werden.

Am Tag der offenen Tür hat die Gleichbehandlungsbeauftragte mit großer Freude mitgearbeitet und damit auch Informations- und Bewusstseinsarbeit geleistet. Es zeigt sich, dass informelle Begegnungen den gegenseitigen Informationsaustausch mehr fördern als offizielle Termine.

AUS- UND FORTBILDUNG

Bereits Tradition hat die Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag für alle MitarbeiterInnen. Um Synergien und Ressourcen möglichst gut zu nutzen wurde 2011 die Veranstaltung in Zusammenarbeit mit der Abteilung MitarbeiterInnenservice organisiert. Sie stand unter dem Titel „In der Balance verankert – Spirit und Sprit“. Dabei wurde versucht eine Balance zwischen den verschiedenen Lebenswelten und vielleicht sogar den „Burn-on“-Knopf zu finden.

2012 dagegen stand unter dem Motto „Humor als Katalysator“ in Form eines „Open space der etwas anderen Art“. Dabei wurde in Theorie und Praxis das Wundermittel Humor näher beleuchtet. Es wurde viel gelacht; nicht über andere, sondern über sich selbst.

Fortbildungen, die die Gleichbehandlungsbeauftragten besucht haben

- Argumente gegen Stammtischparolen in Graz
- Vertiefung zum Thema Altersdiskriminierung mit FachjuristInnen aus Europa
- Frauen und Gesundheit in Tirol
- Präsentation bei der Personal Austria in Wien
- Schreibwerkstatt für wirkungsvolle PR-Texte
- Bundeskonferenz Graz
- Bundeskonferenz Innsbruck



Workshop „Energietankstelle“ (2011)



Alexandra Kofler, Marita Kreutzer, Markus Schwab und Anna Strobl (2011)



Anna Strobl, Christine Oppitz-Plörer und Maria Sonnweber (2012)



Graz (2011)

2011 nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an der jährlich stattfindenden Bundeskonferenz in Graz teil.



Innsbruck (2012)



Besichtigung Tirol Panorama

2012 haben die Gleichbehandlungsbeauftragten des Öffentlichen Dienstes in Tirol (Land, TILAK und Stadt Innsbruck) diese Bundeskonferenz veranstaltet.

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Unser Leitsatz lautet:

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

Wie bereits im letzten Bericht erwähnt, wurde in der TILAK das Projekt „aufwind“ initiiert. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde gemeinsam mit dem Personalabteilungsleiter der Chirurgie für drei Jahre mit der Projektleitung beauftragt. Als Unterstützung und als Signal wurde der Projektleitung für zwei Jahre eine Assistenz genehmigt. Dabei wurde einem jungen Mann mit Autismus die Chance geboten sich für den ersten Arbeitsmarkt zu befähigen. Es kann behauptet werden, dass dies auch sehr gut gelungen ist. Da „aufwind“ als ständige Initiative implementiert wurde, wurde 2012 eine Koordinationsstelle geschaffen und beim Büro für Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit angesiedelt. Damit wird dem gesetzlichen Auftrag der Förderung von Menschen mit Behinderungen gemäß § 35 L-GIBG Rechnung getragen.

Die Einarbeitung der Koordinatorin in das komplexe Thema Behinderung am Arbeitsplatz Krankenhaus nahm in der zweiten Hälfte des Jahres 2012 viel Raum ein. Diese Arbeit hat sich aber bezahlt gemacht, so wurden im Jahr 2012 5 Personen mit Behinderungen neu eingestellt und 25 Personen haben sich vom Bundessozialamt als behindert einstufen lassen. Durch die viele Sensibilisierungspolitik ist das Verständnis für Menschen mit Behinderungen gewachsen und gleichzeitig ein Abbau von Berührungsängsten spürbar.

Im Jahr 2012 wurden 28 externe BewerberInnen und 24 KollegInnen begleitet. Diese Personen sind in der allgemeinen Diskriminierungs-Statistik nicht erfasst.

Die Projektarbeit war sehr zeitintensiv und bestand vordergründig aus folgenden Tätigkeiten:

- Arbeitsplatzevaluierung
- neue kreative Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten finden
- neue Handlungs- und Arbeitsfelder erproben
- Bewusstseinsbildung bei den Führungskräften

Die Herausforderung zwischen guter PatientInnenversorgung und Rücksichtnahme auf individuelle Kompetenzen wird stetig aufrecht bleiben. In manchen Berufszweigen sind traditionelle Vorstellungen so stark in den Köpfen verankert, dass sie nur mit intensiven Auseinandersetzungen zu verändern sind.

Die Arbeit als Projektleiterin wird im Jahr 2013 auslaufen; da aber die Koordinationsstelle bei der Gleichbehandlungsbeauftragten angesiedelt ist, wird sie die Initiative „aufwind“ arbeitsmäßig weiterhin betreffen.

STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Juni 2013)

Grundlage der im vorliegenden Bericht präsentierten statistischen Auswertungen bilden die von der Abteilung Personalcontrolling zur Verfügung gestellten Daten (Zeitraum: Jänner bis Dezember 2012). Dabei kam es im Vergleich zur vorherigen Berichtsperiode insofern zu einer Änderung in der Struktur, als mit 01.01.2011 das Bezirkskrankenhaus Hall und das Psychiatrische Krankenhaus Hall zum Landeskrankenhaus Hall fusionierten und nun gesamthaft der TILAK zugeordnet sind.

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 wiederum an vorangegangenen Berichten. Das heißt, es wird zum einen der Ist-Zustand für die Berichtsperiode 2011/2012 dargestellt. Zum anderen wird in kompakter Form der Stand in vergangenen Berichtsperioden wiedergegeben, um die zeitliche Entwicklung zur Stellung der Frauen in der TILAK GmbH verfolgen zu können.

Den Ausführungen vorangestellt sei, wie in jeder Berichtsperiode, 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 zusammenhängen. 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 werden 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 genauer untersucht. Abschließend rundet eine nach Geschlecht getrennte Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse die Ausführungen ab. Ein Resümee schließt diesen Teil des Berichts.

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.

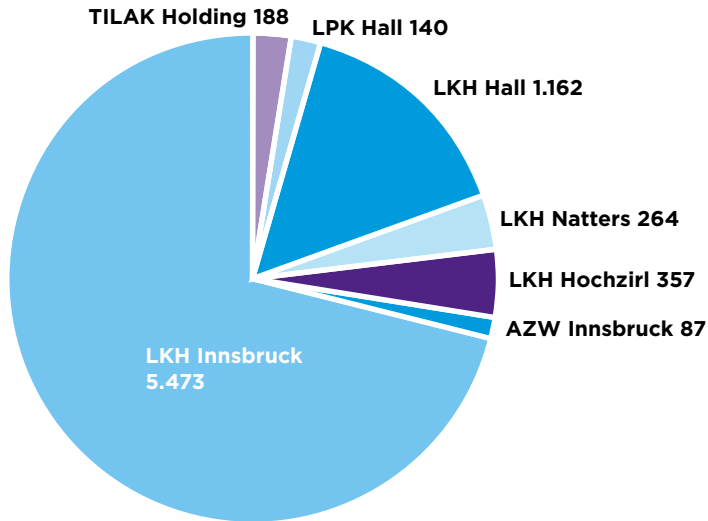
Wie dem Organigramm - vgl. Tabelle 1 - zu entnehmen ist, waren 2012 insgesamt 7.671 Personen bei der TILAK GmbH beschäftigt. Davon wiederum beschäftigte das A. Ö. LKH Innsbruck 5.473 oder rund 71 % aller in der TILAK GmbH beschäftigten Personen, wobei 4.592 Beschäftigte oder rund 60 % alleine in den Bereichsverwaltungen I bis IV angestellt waren. Qualitativ kam es somit im Vergleich zur vorangegangenen Berichtsperiode zu keinen nennenswerten Veränderungen. Der Tabelle 1 sind die Zahlen für die TILAK GmbH und ihre Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 1: Organigramm und Anzahl Beschäftigte nach Kostenstellen

TILAK GmbH 7.671	TILAK Holding 188	TILAK-Geschäftsführung	25		
		TILAK-Dienstleistung	120		
		Abteilung Medizin	25		
		TILAK-Personal	18		
	LKH Innsbruck 5.473	LKI Verwaltungseinrichtungen	837		
		LKI Universitätskliniken und Institute	4.592	Bereichsverwaltung I	1.703
				Bereichsverwaltung II	1.096
				Bereichsverwaltung III	809
				Bereichsverwaltung IV	984
	LKI - Sonstige Einrichtungen	44			
AZW Innsbruck	87	AZW Innsbruck	67		
		AZW Hall	20		
LKH Hochzirl	357				
LKH Natters	264				
LKH Hall	1.162				
LPK Hall	140				

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

Abb. 1: TILAK GmbH und ihre Teilorganisationen



Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, stellt – gemessen an der Beschäftigtenzahl – das A. Ö. LKH Innsbruck mit 5.473 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der TILAK GmbH dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.162), das LKH Hochzirl (357) und das LKH Natters (264). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 87 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 letzten 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							
		2008	2010	2012			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
TILAK GmbH	Summe	68 %	68 %	2.395	5.276	7.671	69 %
	leitend	43 %	42 %	309	223	532	42 %
LKH Ibk.	Summe	70 %	70 %	1.665	3.808	5.473	70 %
	leitend	50 %	48 %	172	164	336	49 %
LKI Verwaltung	Summe	43 %	43 %	475	362	837	43 %
	leitend	24 %	19 %	56	18	74	24 %
LKI Univ. Kl./Inst.	Summe	75 %	75 %	1.177	3.415	4.592	74 %
	leitend	58 %	56 %	116	147	265	55 %

Bereichsverw. I	Summe	69 %	68 %	533	1.170	1.703	69 %
	leitend	47 %	45 %	49	46	95	48 %
Bereichsverw. II	Summe	80 %	81 %	231	865	1.096	79 %
	leitend	69 %	68 %	20	35	55	64 %
Bereichsverw. III	Summe	75 %	75 %	208	601	809	74 %
	leitend	60 %	61 %	21	25	46	54 %
Bereichsverw. IV	Summe	79 %	80 %	205	779	984	79 %
	leitend	61 %	58 %	28	41	69	59 %
LKH Hochzirl	Summe	71 %	70 %	100	257	357	72 %
	leitend	30 %	29 %	19	10	29	34 %
LKH Natters	Summe	76 %	75 %	61	203	264	77 %
	leitend	42 %	38 %	14	9	23	39 %
LKH Hall	Summe	48 %	49 %	396	766	1.162	66 %
	leitend	23 %	37 %	59	33	92	36 %
LPK Hall	Summe	68 %	65 %	45	95	140	68 %
	leitend	44 %	30 %	6	2	8	25 %
AZW	Summe	69 %	72 %	26	61	87	70 %
	leitend	50 %	45 %	6	3	9	33 %
TILAK Holding	Summe	39 %	43 %	102	86	188	46 %
	leitend	3 %	6 %	34	2	36	6 %

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich wird, betrug in der Berichtsperiode 2012 der Anteil an Frauen, gemessen an den gesamt bei der TILAK GmbH beschäftigten Personen, knapp 69 %. Damit blieb der Frauenanteil gegenüber den Berichtsperioden 2008 bzw. 2010 nahezu unverändert. Der Anteil an Frauen in leitender Funktion betrug 2012 42 % und entsprach damit – nachdem dieser Anteil im Jahr 2008 kurzzeitig 43 % betrug – dem Wert aus der Berichtsperiode 2010. 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-GIBG angestrebten 40 %-Marke.

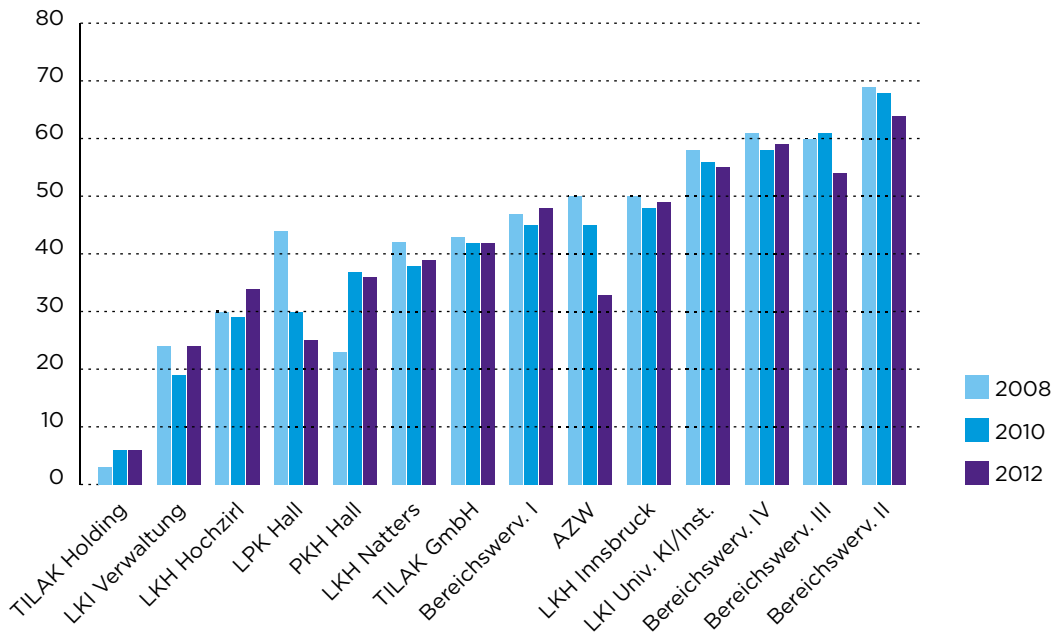
Dazu zählen die LKI Verwaltung (24 %), das LKH Hochzirl (34 %), knapp das LKH Natters (39 %), das LKH Hall (36 %), das LPK Hall (25 %) sowie die TILAK Holding (6 %). Neu dazugekommen ist das AZW, welches 2012 einen Frauenanteil idHv. 33 % aufweist. Sie alle weisen einen Frauenanteil in leitenden Funktionen von weniger als 40 % auf und verfehlen damit die durch das L-GIBG angestrebte Marke von 40 % zum Teil klar. Für das AZW sowie für das LKH Natters und die LPK Hall muss jedoch beachtet werden, dass jeweils eine zusätzliche Frau in leitender Funktion den Ausschlag für das Erreichen der 40 %-Marke gäbe. Im Falle des AZW würde der Anteil an Frauen um 11 %-Punkte steigen.

Tabelle 3: Teilorganisationen mit weniger als 40 % Frauen in leitenden Funktionen							
		2008	2010	2012			
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
LKI Verwaltung	Summe	43 %	43 %	475	362	837	43 %
	leitend	24 %	19 %	56	18	74	24 %
LKH Hochzirl	Summe	71 %	70 %	100	257	357	72 %
	leitend	30 %	29 %	19	10	29	34 %
LKH Natters	Summe	76 %	75 %	61	203	264	77 %
	leitend	42 %	38 %	14	9	23	39 %
LKH Hall	Summe	48 %	49 %	396	766	1162	66 %
	leitend	23 %	37 %	59	33	92	36 %
LPK Hall	Summe	68 %	65 %	45	95	140	68 %
	leitend	44 %	30 %	6	2	8	25 %
TILAK Holding	Summe	39 %	43 %	102	86	188	46 %
	leitend	3 %	6 %	34	2	36	6 %
AZW	Summe	68 %	65 %	26	61	87	70 %
	leitend	44 %	30 %	6	3	9	33 %

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 die höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstalalter, Details zur Karriereentwicklung bzw. -planung etc., von Nöten.

Abbildung 2 stellt die Entwicklung des Anteils an Frauen in leitender Funktion für die Berichtsperioden 2008, 2010 und 2012 grafisch dar, wobei die einzelnen Teilorganisationen der TILAK GmbH nach ihrem Anteil an Frauen in leitender Funktion 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 leitenden Funktionen relativiert, so ergibt sich folgendes Bild: Werden alle Teilorganisationen, bis auf die Bereichsverwaltung II (höchster Anteil an Frauen in leitender Funktion), betrachtet, so zeigt sich, dass auf diese zehn Teilorganisationen gut 89 % der leitenden Funktionen entfallen. Von diesen sind jedoch weniger als 38 % durch Frauen besetzt. Erst durch die Berücksichtigung der Bereichsverwaltung II – welche einen Anteil an Frauen in leitender Funktion von rund 65 % 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 2008, 2010 und 2012 zu entnehmen. Zum anderen sind für die aktuelle Berichtsperiode auch die zum Teil äußerst geringen absoluten Fallzahlen ersichtlich, welche bei der Interpretation der Veränderungen im Zeitablauf entsprechend gewürdigt werden sollten.

Tabelle 4: TILAK GmbH – Spitzenfunktionen						
	2008	2010	2012		Summe	Anteil Frauen
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen		
Abteilungsleiter/-in	11 %	11 %	27	3	30	10 %
Abteilungsvorstand	0 %	0 %	5	0	5	0 %
Ärztliche/-r Direktor/-in Leiter/Stv.	33 %	33 %	5	3	8	38 %
Bereichsleiter/-in	13 %	13 %	12	3	15	20 %
Gruppenleiter/-in	33 %	29 %	10	4	14	29 %
Pflegedirektor/-in/Stv.	75 %	56 %	3	7	10	70 %
Verwaltungsdirektor/-in/Stv.	0 %	0 %	2	0	2	0 %
Vorstandsdirektor/-in/ Vorstandsmanager/-in Gyn.	0 %	0 %	2	0	2	0 %

Wie aus Tabelle 4 zu entnehmen ist, liegt der Anteil an Frauen, mit Ausnahme der Kategorie Pflegedirektor/-in/Stellvertreter/-in, meist deutlich unter 40 %. Insbesondere sei auf die Funktionen Vorstandsdirektor/-in und Vorstandsmanger/-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 4.592 oder knapp 60 % aller bei der TILAK GmbH Beschäftigten zu finden sind und diese vier Teilorganisationen 50 % 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 der Frauenanteil bei OberärztInnen, der im Jahr 2008 noch bei 42 % lag, 2010 auf 46 % anstieg und 2012 48 % betrug.

Tabelle 5: Bereichsverwaltung I bis IV – Oberärztinnen und Oberärzte

Bereichsverwaltung I - IV	2008	2010	2012			
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	25 %	27 %	22	6	28	21 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	12 %	15 %	30	10	40	25 %
Oberarzt/-ärztin	42 %	46 %	110	102	212	48 %
gesamt	35 %	40 %	162	118	280	42 %

Die auf Ebene der Oberärztinnen und Oberärzte – im Lichte des L-GIBG – erfreuliche Entwicklung 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 im Jahr 2012 bei 25 % bzw. 21 % 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 interpretieren ist.

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						
	2008	2010	2012			
	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Männer	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Bereichsverwaltung I						
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	29 %	27 %	9	4	13	31 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	9 %	14 %	15	3	18	17 %
Oberarzt/-ärztin	39 %	42 %	59	42	101	42 %
gesamt	32 %	36 %	83	49	132	37 %
Bereichsverwaltung II						
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	17 %	17 %	6	0	6	0 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	17 %	25 %	1	1	2	50 %
Oberarzt/-ärztin	42 %	46 %	26	25	51	49 %
gesamt	37 %	41 %	33	26	59	44 %
Bereichsverwaltung III						
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	0 %	0 %	4	0	4	0 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	0 %	0 %	7	1	8	13 %
Oberarzt/-ärztin	39 %	45 %	10	11	21	52 %

gesamt	26 %	32 %	21	12	33	36 %
Bereichsverwaltung IV						
Geschäftsführende/-r Oberarzt/-ärztin	33 %	50 %	3	2	5	40 %
Stationsführende/-r Oberarzt/-ärztin	23 %	25 %	7	5	12	42 %
Oberarzt/-ärztin	51 %	57 %	15	24	39	62 %
gesamt	43 %	50 %	25	31	56	55 %

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, zeigt sich bei den weiblichen Kolleginnen, dass nur etwas mehr als jede zehnte Oberärztin stationsführend bzw. geschäftsführend tätig ist.

Abb.3: Bereichsverwaltung I bis IV – Oberärztinnen

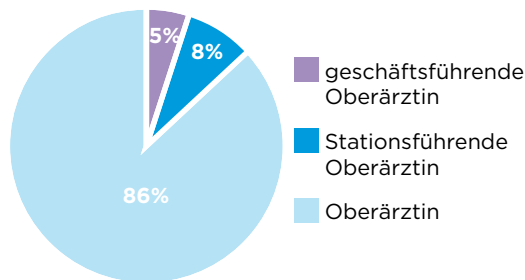
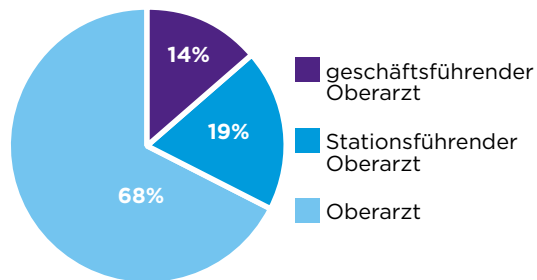
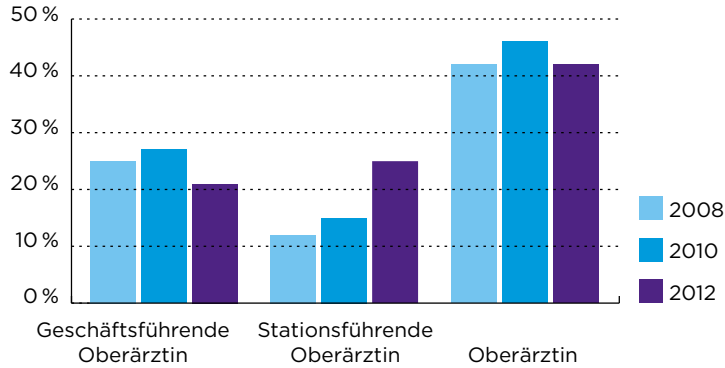


Abb.4: Bereichsverwaltung I bis IV – Oberärzte



Abschließend sei noch ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile seit dem Jahr 2008 geworfen. Dazu wird in Abbildung 4 der Anteil der Oberärztinnen und der Anteil der stationsführenden bzw. geschäftsführenden Oberärztinnen für die Jahre 2008, 2010 und 2012 dargestellt. Wie Abbildung 5 zu entnehmen ist, kam es im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden lediglich zu geringen Veränderungen.

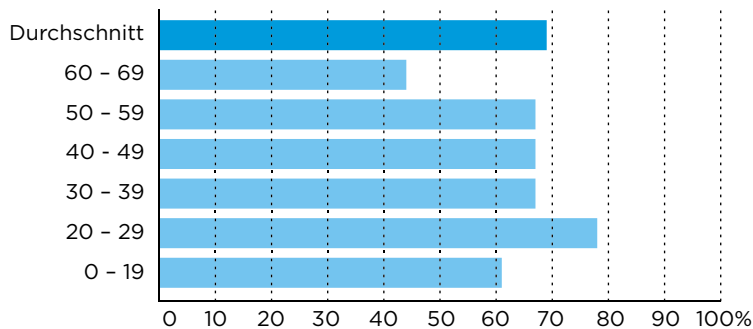
Abb. 5: Bereichsverwaltung I bis IV – Anteil Frauen von 2008 – 2012



TEILZEITKRÄFTE UND ALTERSKLASSEN

Von den insgesamt 7.671 bei der TILAK GmbH beschäftigten Personen sind 5.276 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, der Frauenanteil durchwegs über 60 % liegt und damit die Verteilung auf Ebene der TILAK GmbH widerspiegelt.

Abb.6: Anteil Frauen an Gesamtbeschäftigten

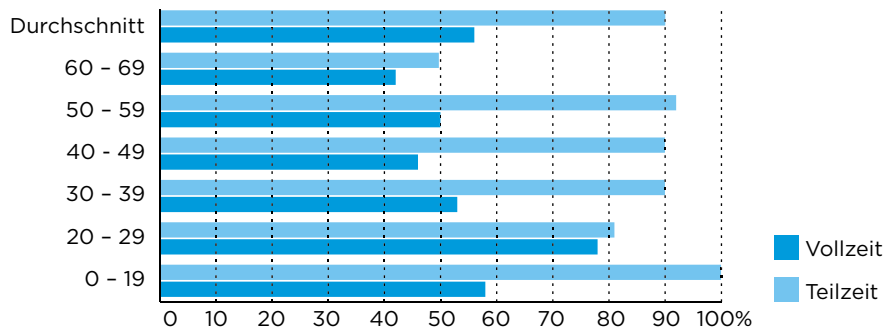


Von den 5.276 bei der TILAK GmbH beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 2.679 oder rund 51 % in Vollzeit- und dementsprechend 2.597 oder 49 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.395 männlichen Beschäftigten gehen 302 oder knapp 13 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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 2.899 an der TILAK GmbH in Teilzeitbeschäftigung befindlichen Personen sind 2.597 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 11 Teilzeitbeschäftigte oder 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, 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 57 Personen fallen und davon wiederum lediglich 5 einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

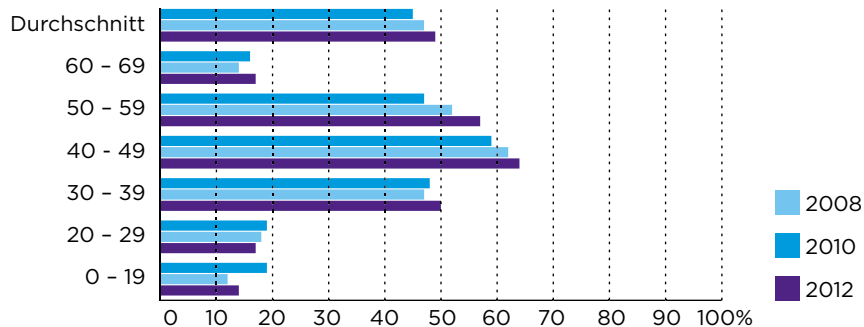
Abb.7: Anteil Frauen getrennt nach Beschäftigungsverhältnis



Abschließend sei noch ein Blick auf die Entwicklung des Anteils an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, gemessen an den insgesamt an der TILAK GmbH beschäftigten Frauen, geworfen. Dabei zeigt sich – vgl. Abbildung 8 –, dass sich der Anteil an Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, seit dem Jahr 2008 tendenziell

in den zahlenmäßig größten Altersklassen erhöht hat. Befanden sich im Jahr 2008 noch durchschnittlich 45 % aller Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, so gingen im Jahr 2012 bereits 49 % 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.8: 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 Landesgleichbehandlungsgesetz 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 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 2008 und 2010 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 69 % – als auch auf Ebene der leitenden Funktionen – hier liegt er bei 42 % –, über der 40 %-Marke liegt. Ein genauere 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. Dazu zählen die LKI Verwaltung (24 %), das LKH Hochzirl (34 %), knapp das LKH Natters (39 %), das LKH Hall (36 %), das LPK Hall (25 %) sowie die TILAK Holding (6 %). Neu dazugekommen ist das AZW, welches 2012 einen Frauenanteil idHv. 33 % aufweist.

Der Frauenanteil unter den Oberärztinnen und Oberärzten stieg in den letzten Jahren sukzessive von 42 % (2008) auf nunmehr 48 % (2012). Verfestigt hat sich allerdings auch der im Jahr 2008 festgestellte Eindruck bei den stationsführenden und geschäftsführenden Oberärztinnen und Oberärzten. Hier liegt der Anteil an Frauen mit 25 % bzw. 21 % 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. 49 % 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 in 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 der geeigneten Kandidatin bzw. des geeigneten Kandidaten 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.

FORDERUNGEN, MASSNAHMEN UND AUSBLICKE

- Besoldungsreform analog zu jener der Allgemeinen Verwaltung, jedoch an die Bedürfnisse eines Krankenhauses angepasst
- Die Einführung eines neuen Entlohnungsschemas in der TILAK wird viele Ressourcen der Gleichbehandlungsbeauftragten brauchen, da im Vorfeld intensiv gearbeitet werden muss um versteckte Diskriminierungen zu benennen. Diskriminierungen und strukturelle Barrieren lassen viele Potentiale ungenützt und führen zu sozialen Ungerechtigkeiten.
- Studie zur Frage der Bewerbung von Frauen auf Führungspositionen in der Pflege
- Überprüfung der Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit, Erhöhung der Männerquote in Elternteilzeit, Väterkarenz und Papamonat
- anonymisierte Bewerbungsverfahren
- in einem Pilot-Projekt aufzeigen, wie Vorurteile und Bilder im Kopf eigene Entscheidungen unbewusst beeinflussen
- Anpassung der Formulare an neue gesetzliche Gegebenheiten, z.B. eingetragene Partnerschaften anführen
- strukturelle Vernetzung aller im Haus befindlichen Stellen für MitarbeiterInnen
- Gesetzesnovellierung:
 - Erhöhung der derzeit geforderten 40 %-Frauenquote auf 50 %
 - Gleichstellung der Vertrauenspersonen der TILAK mit jenen der Allgemeinen Verwaltung
 - Gesetze und Verordnungen geschlechtsneutral formulieren oder bzw. beide Geschlechter ansprechen
 - Erarbeitung eines Anforderungsprofils für die Gleichbehandlungsbeauftragten



