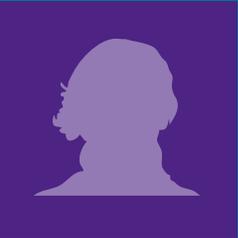
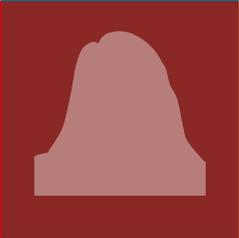
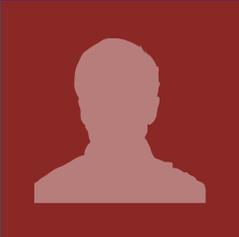
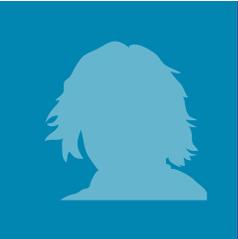
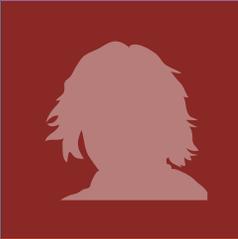
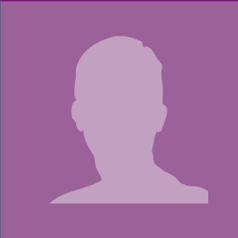
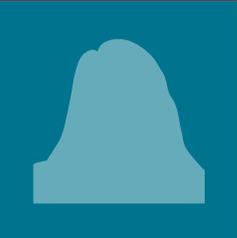




Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2013/2014

der Allgemeinen Verwaltung, LandarbeiterInnen
und Tirol Kliniken GmbH



Zu Beginn	1
Fortbildungen und Konferenzen	4
Gleichbehandlungskommission	6
Gutachten	7

ALLGEMEINE VERWALTUNG

Wesentliches zuerst	13
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	15
Ausgewählte Beispiele	16
Vertrauenspersonen	18
Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	19
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	20
Besetzung von Kommissionen	23
Sprachliche Gleichbehandlung	23
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	24
Informationsarbeit	31
Aus- und Fortbildung	31
Förderung von Menschen mit Behinderungen	33
Statistik	36
Zusammenfassung der Maßnahmen	64

LANDARBEITER_INNEN	67
---------------------------------	----

tirol kliniken

Vorab einige Gedanken	71
Struktur	73
Vertrauenspersonen	74
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	75
Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung	76
Auswahlverfahren	76
Besetzung von Kommissionen	77
Informationsarbeit	77
Aus- und Fortbildung	78
Förderung von Menschen mit Behinderung	79
Projekt Gesundheit für Alle	80
Statistik	81
Forderungen, Maßnahmen und Ausblicke	96

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 Tirol Kliniken GmbH

**„WEGE ENTSTEHEN DADURCH,
DASS MAN SIE GEHT.“**

(Franz Kafka)



ZU BEGINN

Am 2. 7. 1997 hat der Tiroler Landtag das Landes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen. Mit diesem Gesetz wurden der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung umfassend geregelt.

2005 wurden das Diskriminierungsverbot von Geschlecht auf

- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter und
- Sexuelle Orientierung

ausgeweitet.

Um dem erweiterten Aufgabenbereich Rechnung zu tragen, wurden zwei Stellvertreter oder Stellvertreterinnen vorgesehen.

Gleichbehandlungsbeauftragte und Vertrauenspersonen werden für jeweils 5 Jahre bestellt. Sie sind, wie auch die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, weisungsfrei, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet.



Zu den Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten gehören nach § 45 L-GIBG:

1. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich mit allen
 - a. die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sowie
 - b. die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung betreffenden Fragen zu befassen.
2. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben insbesondere ihren Wirkungsbereich betreffende Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und zu beantworten.
3. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Schlichtungsverfahren (§ 46) durchzuführen.
4. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind berechtigt, bei begründetem Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach den §§ 4 bis 7, 29, 31 oder 32 oder einer Belästigung nach den §§ 9, 10 oder 34 durch eine Beamtin oder einen Beamten mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person unmittelbar der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten.
5. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Angelegenheiten nach Abs. 4 von der Disziplinarkommission zu hören.
6. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben dem Landtag im Wege der Landesregierung jedes zweite Jahr ab dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes einen schriftlichen Bericht vorzulegen, der insbesondere die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in den vorangegangenen Jahren zum Gegenstand hat sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthält. Darüber hinaus können auch Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung behandelt werden. Zu diesem Bericht ist eine schriftliche Stellungnahme der Landesregierung einzuholen.
7. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben bei der Erstellung und Änderung des Frauenförderprogrammes mitzuwirken.

8. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.
9. Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei Verdacht einer Diskriminierung Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Personalakten zu gewähren, soweit die betroffene Person zustimmt.

Mit dem vorliegenden Bericht kommen wir unserer Aufgabe nach Abs. 6 nach. Neben statistischen Daten und einer Erhebung der Ist-Situation schlagen wir eine Reihe von Maßnahmen vor, um Gleichbehandlung und Frauenförderung weiter voranzutreiben.

Wir bedanken uns bei allen, die unsere Arbeit unterstützen.

Isolde Kafka
Anna C. Strobl

FORTBILDUNGEN UND KONFERENZEN

Am 6. 3. 2013 feierten die Gleichbehandlungsbeauftragten der Landesverwaltung und **tirol kliniken** mit dem Fachbereich Frauen am Grillhof 15 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte unter dem Titel „Geradlinig meinen Weg gehen“ mit Dr.ⁱⁿ Lore-Maria Peschel-Gutzeit und weiteren fünf ExpertInnen mit Workshops zu diesem Thema.



Die Mitglieder der vor Jahren gegründeten ARGE Gleichbehandlung Tirol (alle Gleichbehandlungsbeauftragten des Öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft) treffen sich zweimal im Jahr zum Austausch. 2014 wurde ein Treffen von der Kollegin aus der Gemeinde Telfs organisiert und mit einem Besuch der Tiroler Volksschauspiele verbunden.



Einmal im Jahr treffen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Städte Österreichs zu einem Erfahrungsaustausch. Diese zwei Halbtage dauernde Konferenz verläuft analog zu den Konferenzen der Landesamtsdirektoren und findet jedes Jahr in einem anderen Bundesland statt.



2013 waren die KollegInnen aus Wien mit der Organisation betraut. Die Arbeitsschwerpunkte waren Einkommenstransparenz und diskriminierungsfreie Personalauswahl. Dazu waren ExpertInnen aus Deutschland geladen um den egCheck und das anonyme Bewerbungsverfahren vorzustellen. Es zeigte sich für alle KollegInnen, wo diesbezüglich noch Handlungsbedarf gegeben ist.

2014 wurde die Tagung von Oberösterreich in Linz organisiert. Das Schwerpunktthema war Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und auch hier hat sich gezeigt, dass dieses Thema österreichweit dasselbe und aktueller denn je ist. Wie es gelingen kann die Balance zu halten, ist eine Schlüsselfrage für viele.



Im Feber 2013 lud die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission alle FunktionärInnen nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu einer gemeinsamen Fortbildung.

Inhalt waren eine rechtliche Schulung zu den Grundlagen des Gleichbehandlungsgesetzes, der Austausch über aktuelle Fälle und die Vernetzung der zuständigen Personen.



GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Kommissionssitzungen:

Im Berichtszeitraum haben vier Kommissionssitzungen am 6. 2. 2013, am 13. 5. 2013, am 30. 9. 2013 und am 23. 1. 2014 stattgefunden.

Gutachten:

Im Berichtszeitraum hat die Kommission folgende Gutachten verfasst:

- Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 2. 10. 2013, Zahl JUFF-Fr-14.1.-741, zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Aliquotierung des Weihnachtsgeldes;
- Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 7. 11. 2013, Zahl JUFF-Fr-14.1.-747, zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund der Nicht-Enddienstklassenfähigkeit für DiplomsozialarbeiterInnen im „alten“ Besoldungssystem.

Anträge an die Gleichbehandlungskommission:

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

Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen im Berichtszeitraum:

2013: Stellungnahme zur Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005
Stellungnahme zur Novelle des Landesbeamtengesetzes sowie zur Novelle des Tiroler Antidiskriminierungsgesetzes 2005

2014: Stellungnahme zu Durchführungsverordnungen zum Landesbedienstetengesetz

Im Berichtszeitraum verfasste die Gleichbehandlungskommission gem. § 41 Abs. 1 lit.a Landes-Gleichbehandlungsgesetz eine Anregung betreffend Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes an die Mitglieder der Tiroler Landesregierung.

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

Die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission
Mag.^a Renate Fischler

Amt der Tiroler Landesregierung

JUFF
Fachbereich Frauen und Gleichstellung
Geschäftsstelle Gleichbehandlung

Lt. Verteiler

Per Email

Telefon +43(0)512/508-3580

Fax +43(0)512/508-3565

juff.frauen@tirol.gv.at

DVR:0059463

UID: ATU36970505

**Gutachten der Gleichbehandlungskommission zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
bei der Aliquotierung des Weihnachtsgeldes**

¹Geschäftszahl JUFF/Fr-
Innsbruck, 29.10.2013

Die Gleichbehandlungskommission der Allgemeinen Verwaltung und TILAK

hat aufgrund des Antrages der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Isolde Kafka auf Erstellung eines Gutachtens nach § 42 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2005, zur Frage, ob die je nach Beschäftigungsausmaß aliquotiert erfolgende Auszahlung des Weihnachtsgeldes an Bedienstete des Landes Tirol eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt, da die überwiegende Mehrheit (ca. 90%) der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, folgendes

G u t a c h t e n

erstellt:

1. Gemäß § 42 Abs. 1 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird festgestellt, dass die Aliquotierung bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes gemäß § 2 Abs. 1 der Verordnung der Landesregierung vom 22. Mai 2001 über die Gewährung einer besonderen Zulage zum Gehalt bzw. Monatsentgelt und einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung an Landesbedienstete, LGBl. Nr. 45/2001, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 130/2012, in Verbindung mit § 14 des Landesbeamtenengesetzes 1998, LGBl.Nr. 65, sowie §§ 44 und 48 des Landesbedienstetengesetzes, LGBl. Nr. 2/2001, in der jeweils geltenden Fassung, je nach Beschäftigungsausmaß eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt und damit § 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2005 in der geltenden Fassung, verletzt.

2. Gemäß § 41 Abs. 1 lit. a Z 1. und Abs. 3 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 wird angeregt, die Landesregierung möge entsprechend Art. 35 der Tiroler Landesordnung 1989 mittels Vorlage § 44 Landesbedienstetengesetz dahingehend anpassen, dass Teilzeitbeschäftigten das Weihnachtsgeld in derselben Höhe wie Vollzeitbeschäftigten gewährt wird. Darüber hinaus möge dafür Sorge getragen werden, dass auch die Verwaltungspraxis für Bedienstete nach dem Landesbeamtengesetz entsprechend angepasst wird.

B e g r ü n d u n g

Mit E-Mail vom 4. April 2013 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte der Allgemeinen Verwaltung, Mag.^a Isolde Kafka, die Erstellung eines Gutachtens zum Thema „Aliquotierung Weihnachtsgeld“ beantragt. Sie führt dazu u.a. an, dass eine österreichweite Bundesländerumfrage ergeben habe, dass Tirol neben Niederösterreich (Aliquotierung nur dann, wenn Regelarbeitszeit unter 50%) das einzige Bundesland sei, welches das Weihnachtsgeld aliquotiert ausbezahlt. In allen anderen Bundesländern mit vergleichbaren Leistungen werden diese allen Beschäftigten im selben Ausmaß gewährt. Außerdem stünde das Weihnachtsgeld als solches in keiner Relation zum zeitlichen Ausmaß einer Beschäftigung. Umso weniger dürfe daher das Weihnachtsgeld, das für einzelne Kinder gebühre, an der Arbeitszeit der Eltern gemessen werden. Hier bestünde keinerlei Zusammenhang, zumal die Aliquotierung von Leistungen, die für Kinder gebühren, noch ungerechtfertigter sei als die Aliquotierung von Leistungen, die den Bediensteten selber zukommen. Das Weihnachtsgeld müsse daher allen Bediensteten im gleichen Ausmaß – unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – gewährt werden.

(.....)

Aus rechtlicher Sicht ergibt sich Folgendes:

Zu Punkt 1:

(.....)

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

(.....)

c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen.

(.....)

(.....)

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

des Geschlechtes zu tun haben. Unter mittelbare Diskriminierung fallen nach der EuGH - Judikatur damit auch Maßnahmen, die Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligen, wenn überwiegend Frauen teilzeitbeschäftigt sind und keine objektiven Rechtfertigungsgründe vorliegen.

Gemäß § 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zur Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 („Teilzeitrichtlinie“) dürfen Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Abs. 2 legt fest, dass, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt.

Gemäß § 48 Abs. 1 Landesbedienstetengesetz, LGBl. Nr. 2/2001 in der geltenden Fassung, kann die Landesregierung, soweit es zur Gewinnung oder Erhaltung des für die Bewältigung der Aufgaben des Landes Tirol erforderlichen Personals oder zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten notwendig ist, durch Verordnung die Gewährung einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung vorsehen. (.....) § 44 leg.cit. sieht vor, dass nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der ihrer Wochendienstzeit entsprechende Teil des Monatsentgeltes, der Kinderzulage und der einmaligen jährlichen Sonderzahlung nach § 48 leg.cit. gebührt.

Gemäß § 14 Abs. 1 lit. b Landesbeamtengesetz, LGBl. Nr. 65 in der geltenden Fassung, kann die Landesregierung, soweit es zur Gewinnung oder Erhaltung des für die Erfüllung der Aufgaben der Verwaltung erforderlichen Personals oder zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten notwendig ist, durch Verordnung die Gewährung einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung vorsehen. (.....) Eine gesetzliche Regelung analog zu § 44 Landesbedienstetengesetz, wonach explizit eine Aliquotierung der einmaligen jährlichen Sonderzahlung vorgesehen ist, gibt es im Landesbeamtengesetz nicht.

(.....)

Die Teilzeitarbeit als wesentliches Instrument der flexiblen Arbeitszeitgestaltung hilft dem Dienstgeber, MitarbeiterInnen nach speziellen Erfordernissen zu beschäftigen, und ermöglicht andererseits den DienstnehmerInnen, berufliche Interessen mit anderen Interessen auszugleichen, wobei insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen ist. Die oben angeführte Teilzeitrichtlinie regelt die Teilzeitarbeit als eine sowohl im Interesse des Dienstgebers, als auch der DienstnehmerInnen liegende Beschäftigungsform. Nachdem hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind (s. dazu den aktuellen Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung und der TiLAK, wonach über 90% der teilzeitbeschäftigten Personen beim Land Tirol Frauen sind), stellen die Regelungen zudem einen Schutz vor Geschlechterdiskriminierung dar, und sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Ein wesentliches Element der Teilzeitrichtlinie ist das Diskriminierungsverbot (§ 4 Teilzeitrichtlinie), das um den Pro-rata-temporis-Grundsatz ergänzt wird; diese Ergänzung findet ihre Grenze in der Angemessenheitsprüfung.

Pro-rata-temporis heißt wörtlich „nach dem Verhältnis der Zeit“ und meint als typisches Prinzip verschiedener Wirtschafts- und Rechtsordnungen kurz „zeitanteilig“. Diese zeitanteilige Bemessung betrifft Vorteile, aber auch Nachteile aus dem Dienstverhältnis und hat den Anspruch, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Dass eine Halbzweikraft die Hälfte der Entlohnung einer vollzeitbeschäftigten Kraft erhält, ist damit folgerichtig und ein unmittelbarer Ausfluss des Pro-rata-

temporis-Grundsatzes. Eine Aliquotierung einzelner Gehaltsbestandteile ist ebenfalls zulässig bei der unterjährigen Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses.

Keine Anwendung dagegen findet die zeitanteilige Betrachtung bei nicht leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen, Vorteilen aus dem Dienstverhältnis oder diversen Schutzvorschriften. So kann z.B. eine Einrichtung des Arbeitsschutzes wie eine Schutzbrille nicht deshalb vorenthalten oder nur mit einem Glas versehen werden, weil sie einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zuzuordnen ist. Die unionsrechtliche Grundlage bringt dies abstrakt zum Ausdruck (§ 4 Abs. 2 Teilzeitrichtlinie): „Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz“.

Damit ist wesentlich, leistungsbezogene Vergütungen von nicht leistungsbezogenen Entgeltbestandteilen abzugrenzen. Im gegenständlichen Zusammenhang ist leistungsbezogen alles das, was in unmittelbarem Bezug zur Dienstleistung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin steht. Umgekehrt sind alle Vorteile aus dem Dienstverhältnis, bei denen keine Leistungsabhängigkeit erkennbar ist, als nicht leistungsbezogene Entgeltbestandteile zu definieren. Maßstab wird dabei wohl das Synallagma jeder wechselseitigen Leistungsbeziehung sein; es gilt hier der Grundsatz „do ut des“ („Ich gebe, damit du gibst“), der als allgemeiner Rechtsgrundsatz jedem gegenseitigen Rechtsgeschäft immanent ist (egal, ob Tausch, Kauf oder eben Dienstverhältnis).

Die einmalige jährliche Sonderzahlung gem. § 2 Verordnung der Landesregierung vom 22. Mai 2001 über die Gewährung einer besonderen Zulage zum Gehalt bzw. Monatsentgelt und einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung an Landesbedienstete wird als „Weihnachtsgeld“ bezeichnet und den Landesbediensteten gewährt. Die Höhe dieser Zahlung hängt, abgesehen vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses als solches, ausschließlich von den persönlichen Verhältnissen des Bediensteten bzw. der Bediensteten ab. Es wird unterschieden, ob es sich um einen/eine Alleinverdiener/in im Sinne der einkommensteuerrechtlichen Vorschriften oder um einen/eine Nichtalleinverdiener/in handelt, und schließlich hängt die Ausmessung von der Anzahl der Kinder ab, für welche eine Kinderzulage gebührt. Legt man nun den Maßstab des wechselseitigen Synallagmas („ich gebe, damit du gibst“) an, kommt man zum Ergebnis, dass geradezu idealtypisch kein „do ut des“ vorliegt. Die einmalige jährliche Sonderzahlung ist ausdrücklich nicht von der geleisteten Arbeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin abhängig.

Vielmehr bemisst sich die Höhe an den persönlichen, familiären Verhältnissen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin und damit ausdrücklich nicht an der erbrachten, teilweise erbrachten oder eben nicht erbrachten Dienstleistung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin. Solche Zahlungen des Dienstgebers sind für freiwillige Sozialleistungen typisch. Auf solche Leistungen nimmt auch der Landesgesetzgeber ausdrücklich Rücksicht, wenn er im § 4 Abs. 1 lit. c Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 bestimmt, dass niemand aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen. Dieses landesgesetzliche Diskriminierungsverbot ist vor dem Hintergrund der oben erwähnten Ausführungen zum Weihnachtsgeld folgerichtig und konsequent.

Daran vermag auch die Aliquotierung des Weihnachtsgeldes in § 2 Abs. 2 der zitierten Verordnung nichts zu ändern, denn diese Pro-rata-temporis-Regelung nimmt nicht Bezug oder orientiert sich nicht am Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses, sondern am Beschäftigungsverhältnis als solches. Bei einem unterjährigen Eintritt soll das Weihnachtsgeld entsprechend den Beschäftigungstagen (Teiler 1/360; also bankmäßige Verrechnung) aliquotiert werden, selbstverständlich unabhängig vom Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses, was bedeutet, dass es auch bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen entsprechend zu einer Kürzung des Weihnachtsgeldes führen kann.

Bestätigt wird das Ergebnis, wonach es sich beim Weihnachtsgeld aufgrund des Beschäftigungsmaßes um eine nicht teilbare und nicht leistungsbezogene und daher um eine sozial motivierte Transferleistung handelt, durch die ausdrückliche Anspruchsberechtigung für Empfänger von Ruhe- und Versorgungsgenüssen, sowie für Empfänger von Versorgungsgeld und von Unterhaltsbeiträgen (§ 2 Abs. 3 der zitierten Verordnung). Die dort geregelte Reduzierung des Weihnachtsgeldes hat mit der gegenständlichen Fragestellung nichts zu tun. Anzumerken ist, dass im § 2 Abs. 3 der zitierten Verordnung eine kalendertagsbezogene Aliquotierung fehlt.

Daher ist gemäß § 42 Abs. 1 lit. a Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 festzustellen, dass die Aliquotierung bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes gemäß § 2 Abs. 1 der Verordnung der Landesregierung vom 22. Mai 2001 über die Gewährung einer besonderen Zulage zum Gehalt bzw. Monatsentgelt und einer einmaligen jährlichen Sonderzahlung an Landesbedienstete, in der Fassung LGBl.Nr. 130/2012, in Verbindung mit § 14 des Landesbeamtengesetzes 1998, LGBl.Nr. 65, sowie §§ 44 und 48 des Landesbedienstetengesetzes, LGBl.Nr. 2/2001, in der jeweils geltenden Fassung, je nach Beschäftigungsmaß eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt und damit § 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBl. Nr. 1/2001 in der geltenden Fassung, verletzt.

Zu Punkt 2:

(.....)

Die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen des Weihnachtsgeldes einerseits (§ 48 Landesbedienstetengesetz, § 14 Landesbeamtengesetz) und die dazu ergangene Durchführungsverordnung andererseits lassen keinen anderen Schluss zu, dass es sich beim Weihnachtsgeld um eine nicht teilbare und nicht leistungsbezogene, sozial motivierte Transferleistung handelt. Diametral dazu bestimmt § 44 Landesbedienstetengesetz, dass nicht vollbeschäftigten Vertragsbediensteten der ihrer Wochendienstzeit entsprechende Teil der einmaligen jährlichen Sonderzahlung nach § 48 leg.cit. gebührt. Diese landesgesetzlich angeordnete Aliquotierung steht im Widerspruch zum Wesen des Weihnachtsgeldes (s. zuvor). Darüber hinaus verstößt § 44 Landesbedienstetengesetz, ebenso wie die Verwaltungsübung hinsichtlich der Aliquotierung dieser Sonderzahlung nach § 14 Landesbeamtengesetz auch gegen das unionsrechtliche Diskriminierungsverbot des § 4 Teilzeitchronik; es gilt das Gebot der Angemessenheit bei der Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes.

Es wird daher angeregt, die Landesregierung möge nach Art. 35 der Tiroler Landesordnung 1989 mittels Vorlage die o.a. gesetzliche Regelung dahingehend anpassen, dass Teilzeitbeschäftigten das Weihnachtsgeld in derselben Höhe wie Vollzeitbeschäftigten gewährt wird. Darüber hinaus möge dafür Sorge getragen werden, dass auch die Verwaltungspraxis für Bedienstete nach dem Landesbeamtengesetz entsprechend angepasst wird.

Für die Gleichbehandlungskommission:

Die Vorsitzende:

Mag.^a Renate Fischler

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.

Bis Oktober 2013 unterstützte MMag.^a Kristin Kleon als juristische Verwaltungspraktikantin den Landesvolksanwalt und die Servicestelle, von Dezember 2013 bis November 2014 arbeitete MMag.^a Judith Dummer 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 halbtätig beschäftigte Juristin zugeteilt.

Alle Sekretariatstätigkeiten werden von Gerda Unterrader und Patricia Schatz vom Büro Landesvolksanwalt erledigt. Seit Jänner 2014 verstärkt Susanne Reinisch das Team.

Die Ansiedlung im Haus der Anwaltschaften und insbesondere die enge räumliche Verbindung mit dem Landesvolksanwalt bedeuten 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.

Leider fehlen immer noch für die vollständige Einrichtung der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Organisationseinheit die Voraussetzungen zur eigenständigen Budgetverwaltung und die Zuweisung des Personals.

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. Anfragen zu Bewerbungsverfahren oder auch Fragen betreffend Teilzeit. Hier war es u.a. Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten immer darauf hinzuweisen, dass Auswahlverfahren, insbesondere auch eine allfällige Vorauswahl möglichst transparent ablaufen müssen.

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

Wichtige weitere Schritte wären eine umfassende Reform des Systems der Stellenvergaben, insbesondere im Bereich von Führungsfunktionen und die Ermöglichung von Führung in Teilzeit. Dies umso mehr, als der Frauenanteil bei den Führungsfunktionen schon seit Jahren stagniert.

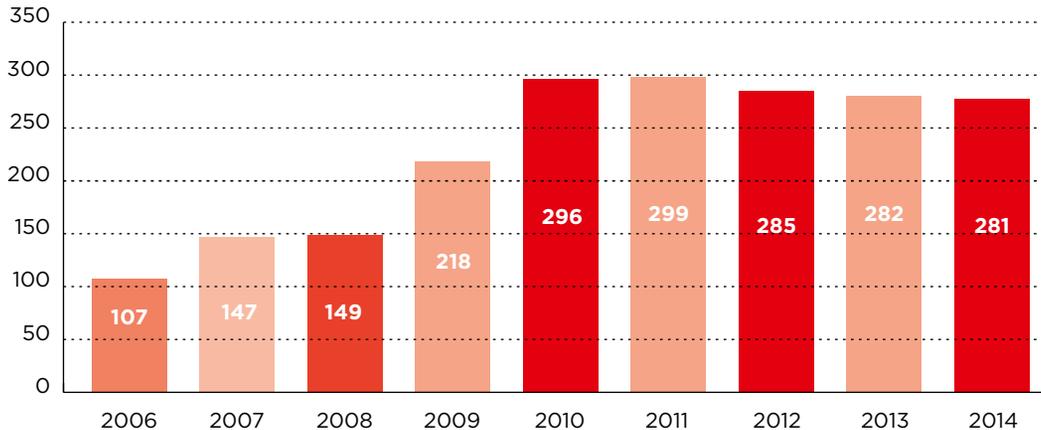
Ein Hauptthema derzeit ist die Evaluierung der Besoldungsreform und die anschließende Evaluierung der Leistungsbeurteilung. Hier gilt es, aufbauend auf dem Ziel eines möglichst diskriminierungsfreien Gehaltssystems, dieses weiterzuentwickeln.

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 **2013** 282 Kontakte mit 73 Personen, davon 58 Frauen und 13 Männer sowie 2 allgemeine Anfragen. Im Jahr **2014** blieben die Kontakte konstant auf hohem Niveau. Es waren 281 Kontakte mit 74 Personen, davon 57 Frauen und 17 Männer zu verzeichnen.



Weiterhin bezog sich der wesentliche Anteil auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Angestiegen sind in den letzten Jahren 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

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 BEISPIELE

Um die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten zu veranschaulichen werden in diesem Bericht wiederum wichtige Fragestellungen dargestellt, die von Bediensteten an uns herangetragen wurden.

Leistungsbeurteilung für Menschen mit Behinderungen

Gemäß der Leistungsbeurteilungsverordnung gilt für Bedienstete mit Behinderungen folgende Bestimmung:

„Für den Bediensteten, der einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes besitzt, ist keine Leistungsbeurteilung durchzuführen, es sei denn, dass der Bedienstete bis zum Ende des Kalenderjahres schriftlich erklärt, ab dem folgenden Kalenderjahr an der Leistungsbeurteilung teilnehmen zu wollen. Die Erklärung bleibt so lange wirksam, bis sie vom Bediensteten schriftlich widerrufen wird. In diesem Fall ist ab dem Kalenderjahr, das dem Widerruf folgt, wieder von der Leistungsbeurteilung abzusehen.“

Diskriminierend ist, dass Personen mit Behinderungen, die sich gegen eine Leistungsbeurteilung entschieden haben, automatisch 1,5 % bekommen; Personen mit Führungsfunktion, die ebenfalls von der Leistungsbeurteilung ausgenommen sind, 3 %.

Derzeit ist laut Auskunft der Abt. Organisation und Personal diesbezüglich keine Änderung geplant, es müsste von einer Einzelperson eine Beschwerde nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz eingereicht werden.

Erneute Möglichkeit der Pragmatisierung im Altsystem für Härtefälle

Im Jahr 2012 gelang es, eine neuerliche Pragmatisierung für Bedienstete zu erreichen. Immer noch gibt es aber Personen, die alle Voraussetzungen für eine Pragmatisierung im Altsystem erfüllen würden und dennoch nicht mehr pragmatisiert werden können. Dies trifft vor allem Frauen, da sich hier viele verändert haben (z.B. durch Nachholen der Matura oder eine Karenz).

Beförderungen während der Karenzzeit

Nach wie vor nicht möglich ist derzeit eine Beförderung während der Karenzzeit. Wenn eine Beamtin oder ein Beamter zum Zeitpunkt der Beförderung in eine andere Dienstklasse in Karenz ist, kann diese momentan erst nach Dienstantritt erfolgen, der Gehaltverlust bleibt somit bis zur nächsten Beförderung oder (wenn es sich um die Enddienstklasse handelt) bis zum Dienstende wirksam. In anderen Bundesländern (z.B. Niederösterreich) ist dies bereits geändert. Ein vorliegendes Gutachten der Gleichbehandlungskommission wurde noch nicht umgesetzt.

VERTRAUENSPERSONEN

Im Bereich der Landesverwaltung gibt es 20 Vertrauenspersonen (seit 2014 gibt es auch für das Landesverwaltungsgericht eine Vertrauensperson). 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 Anzahl der Bediensteten aufweisen, wird vorgeschlagen, dass zumindest 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 FÜR EIN CHANCENGERECHTERES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES ARBEITSUMFELD

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 2013 und 2014 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 Frühjahr 2015 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 115 Stellungnahmen eingelangt, das bedeutet eine nahezu lückenlose Rückmeldung.

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

AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

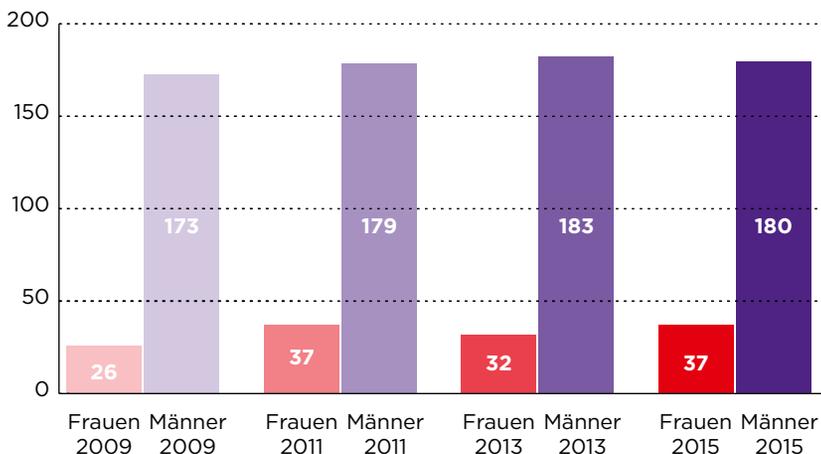
Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind wesentliche Weichenstellungen der Personalentwicklung und daher Kernbereiche der Frauenförderung. Möglichst transparente Auswahlverfahren, der Zugang zu Informationen für alle Bediensteten und die Durchleuchtung von Auswahlkriterien bilden eine wesentliche Basis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

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen konnte für diesen Bericht zum vierten 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 37 weibliche gegenüber 180 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 19 % (2009: 13 %, 2011: 19 %, 2013: 17 %).

Das bedeutet, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften seit Jahren auf konstant niedrigem Niveau bleibt.

Führungskräfte verschiedener Kategorien



Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf:

Für den Bereich der Führungsfunktionen bräuchte 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.

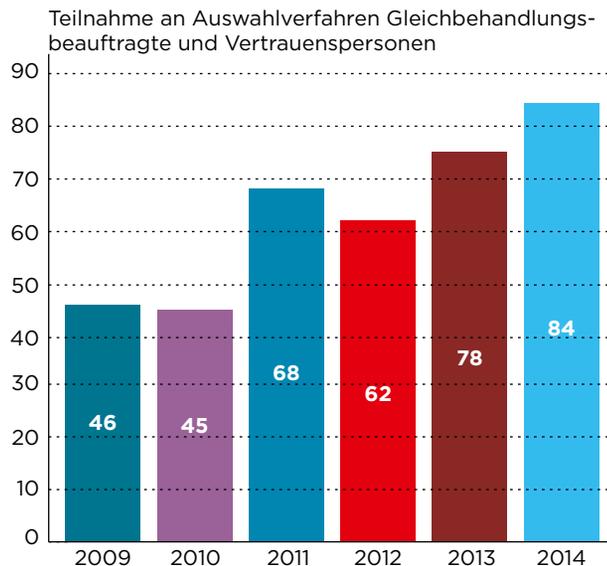
Es gibt bereits sehr positive Ansätze (z.B. eigene Kurse für (Nachwuchs-) Führungskräfte im Rahmen der Verwaltungsakademie), entscheidend wäre jedoch ein konkreter politischer Auftrag für eine grundlegende Reform.

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

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.

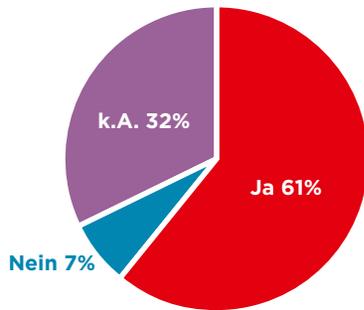
Die Steigerung der Auswahlverfahren lässt sich auch an der Statistik ablesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2009 an 46 Auswahlverfahren teil, 2010 an 45. 2011 waren es 68 Auswahlverfahren und 2012 62. Im Jahr 2013 waren es 78 Auswahlverfahren und 2014 84.



Ergebnisse der Befragung in der Landesverwaltung

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt?					
	2006	2008	2010	2012	2014
Ja	62	49	79	93	70
Nein	22	35	23	26	8
keine Angaben	6	11	1	0	37
gesamt	90	95	103	119	115



Auffallend ist in diesem Bereich, dass verstärkt Abteilungen mit „keine Angaben“ antworten. Die Ursachen dafür sind nicht bekannt. Ansonsten kam es seit 2008 zu einer starken Steigerung der Ermutigung von Frauen zur Bewerbung.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Reform des Ausschreibungssystems mit Anpassung an die Besoldungsreform
- Reform der Auswahlkommissionen
- Ausschreibung höherwertiger Stellen (ist derzeit nur für ausgewählte Bereiche und Funktionen vorgesehen)
- Verstärkte Ausschreibung insbesondere auch von Teilzeitstellen
- Verpflichtende Hearings bei der Besetzung aller Führungsfunktionen
- Dokumentation einer allfälligen Vorauswahl vor einem Hearing bei vielen BewerberInnen

- 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
- Konzeption und Durchführung eines Lehrgangs für Frauen, die Führungspositionen anstreben

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 zur Teilnahme am Auftraggeberteam Besoldungsreform.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

In diesem Bereich hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen hat bereits Maßnahmen zur Umsetzung unternommen. 106 von 115 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.).

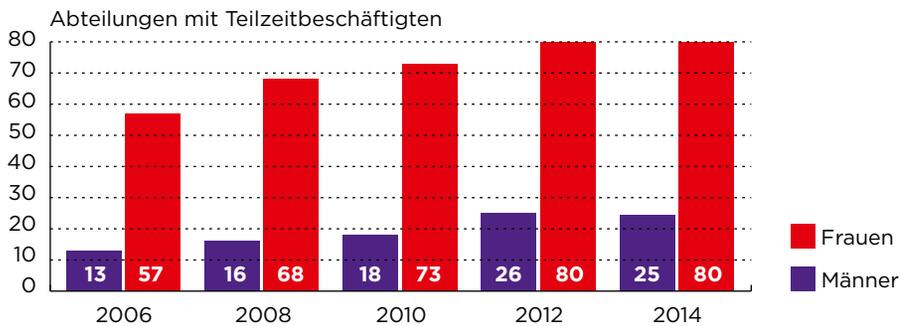
Weiters müssen auch noch einige Formulare sowie der ELAK überarbeitet werden.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

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

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, bleibt die Anzahl der Abteilungen in denen Männer wie Frauen in Teilzeit beschäftigt oder in Karenz sind konstant auf einem hohen Niveau. Dies bedeutet für alle Beteiligten auch eine immer größere Herausforderung in der Koordination der Stellen und Aufgabenbewältigung, da nach bisherigem Trend noch mehr Wachstum in dieser Hinsicht zu erwarten ist.

Fortlaufend weitergeführt wird das Audit Familie und Beruf in der Bezirkshauptmannschaft Schwaz. Im Jahr 2013 fand die Reauditierung durch Minister Reinhold Mitterlehner statt.

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.

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.

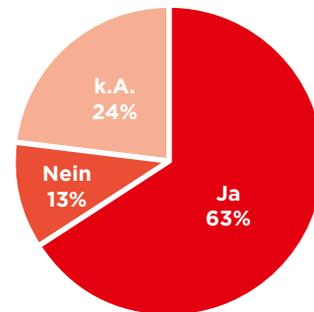
Über Fortbildungen informieren insgesamt 70 Abteilungen.

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.



Zertifikatsverleihung an die
BH Schwaz



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

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

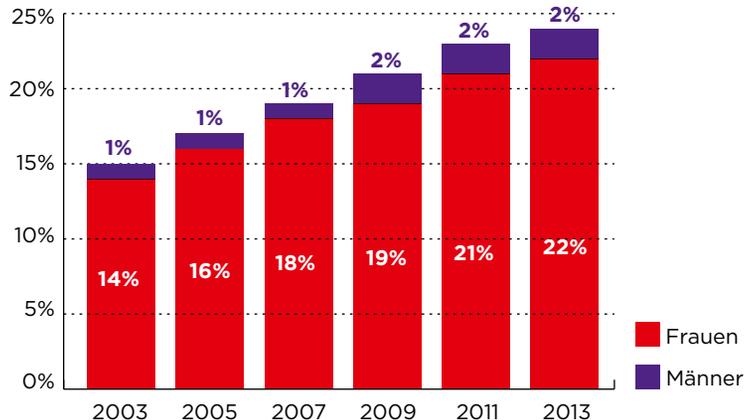
- Einschulung, Erst- bzw. Wiedereinstiegsgespräche, Hinweis auf Neuerungen
- paralleler Übergang mit Karenzvertretung
- Großzügige Einschulungsphase
- Informationsnachmittage und Konferenzen
- Informationen durch Vorgesetzte, Mitarbeitergespräch
- Einarbeitung durch SozialpädagogInnen in der Gruppe
- persönliche Betreuung
- 3 Monatsbegleitung mittels MentorIn und Einschulung im Inneren Dienst
- Patenschaften bzw. Zuordnung eines konkreten Ansprechpartners
- Unterstützung bzw. Coaching durch KollegInnen, Arbeiten im Team

Teilzeitstudie

2013/14 wurde die Teilstudie von 1997 in einer erweiterten Form mit folgenden Ergebnissen durchgeführt:

Wie aus nebenstehender Abbildung hervorgeht, hat sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der allgemeinen Landesverwaltung (ohne Musikschulen) seit 2003 von etwas über 15 % innerhalb von 10 Jahren auf 24 % erhöht, wobei dieser Anstieg vor allem durch den Anstieg

Anteil Teilzeitbeschäftigung in der allgemeinen Landesverwaltung ohne Musikschulen



an Frauen in Teilzeit getragen wird. Der Anteil an karenzierten Frauen stieg im selben Zeitraum von 9 % auf 11 %. Jener der Männer blieb annähernd konstant bei rund 0,5 %.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurden Anfang Sommer 2013 sämtliche aktuell im Tiroler Landesdienst Teilzeitbeschäftigte (Stand Januar 2013: 1.278, davon 406 an den Musikschulen) sowie aktuell vom Tiroler Landesdienst karenzierte Personen (244) eingeladen, an einer Befragung zum Thema „Teilzeit im Tiroler Landesdienst“ teilzunehmen. Die Fragebögen basierten dabei auf einer Befragung, die bereits 1997/98 zum selben Thema durchgeführt wurde, wodurch ein Vergleich über die Zeit ermöglicht wurde. Auf die Abfrage von personenbezogenen Daten wurde so weit wie möglich verzichtet, um ein Höchstmaß an Anonymität gewähren zu können.

Im November 2013 und damit nach Vorliegen der Befragungsergebnisse wurden abschließend 23 Führungskräfte in Form eines offenen Interviews zum Thema befragt. Diese Interviews wurden größtenteils an der jeweiligen Dienststelle durchgeführt.

Landesbedienstete in Teilzeit

In Summe nahmen 562 Personen (davon 91 % Frauen) und damit 44 %, derer, die zum Befragungszeitpunkt im Tiroler Landesdienst einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, an der Befragung teil. Die zentralen Ergebnisse sind:

- 77 % widmen sich neben der Teilzeitarbeit hauptsächlich der Haushaltsführung, Kindererziehung u. ä.
- 20 % geben an, dass sie nach ihrer Rückkehr aus der Karenz nicht ausreichend Unterstützung erhalten haben.
- Für 78 % ist die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben Grund in Teilzeit zu arbeiten. Gemessen daran, folgen deutlich abgeschlagen der Erwerb eines eigenen Pensionsanspruchs (32 %), der Wunsch nach einem eigenen Einkommen (29 %) bzw. die Notwendigkeit, zum Haushalteinkommen beizutragen (25 %).
- Für 64 % stellt Teilzeitarbeit eine Dauerlösung dar.
- Für 72 % gibt es die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung in der Dienstzeit. Personen, die eine Stelle besetzen, die einen Hochschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss erfordert, machen von dieser Möglichkeit häufiger als erwartet auch tatsächlich Gebrauch.
- 83 % sagen, dass das aktuelle Stundenausmaß ihren Wünschen entspricht.

- 98 % sind mit ihren Arbeitszeiten sehr zufrieden oder eher zufrieden.
- 93 % kommen mit (unvorhergesehenen) Änderungen ihrer Arbeitszeit problemlos zurecht. 93 % können Mehrarbeitsstunden für sie zufriedenstellend abbauen.
- 48 % geben an, dass es teilzeitbedingt zu Zeit- bzw. Termindruck kommt. 37 % geben an, dass das Arbeitspensum trotz reduzierter Arbeitszeit unverändert geblieben ist.
- 28 % orten Vorurteile gegenüber Teilzeitarbeit. 26 % sind der Ansicht, zu wenig in das Geschehen in der Abteilung eingebunden zu sein.
- 69 % sind mit ihrer Teilzeitarbeit sehr zufrieden, 30 % einigermaßen.
- Für 11 % bringen die Ferienzeiten große Probleme in der Vereinbarkeit mit ihrer Teilzeitarbeit mit sich.
- 19 % haben gute Erfahrungen mit einer Arbeitsplatzteilung gemacht.

Landesbedienstete in Karenz

In Summe haben 139 (davon 97 % Frauen) und damit 57 % aktuell vom Tiroler Landesdienst karenzierte Personen an der Befragung teilgenommen. Die zentralen Ergebnisse sind:

- Für 92 % war Mutterschutz bzw. Kinderbetreuung der Grund, Karenz in Anspruch zu nehmen.
- 97 % wollen nach Ablauf der Karenz wieder in den Landesdienst zurückkehren. 97 % davon planen eine Rückkehr in Teilzeit.
- 47 % wollen der geplanten Teilzeitarbeit hauptsächlich vormittags nachgehen, 20 % in geblockter Form.
- Für 52 % stellt Teilzeitarbeit eine Dauerlösung dar.
- 32 % ist es dabei egal, wohin sie in den Landesdienst zurückkehren.
- Mit 87 % ist wiederum die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben Grund Nummer eins eine Teilzeitarbeit anzustreben. Für 42 % ist der Erwerb eines eigenen Einkommens und für 35 % der Erwerb eines eigenen Pensionsanspruchs zentral. 36 % geben an, dass sie zum Haushaltseinkommen beitragen müssen. 34 % wollen den Kontakt zum Berufsleben wahren.

- 29 % halten die Informationen, die sie von Seiten der Personalabteilung bzw. personalführenden Stelle vor Antritt der Karenz/des Mutterschutzes zum Thema erhalten haben, für nicht ausreichend.
- 47 % ist die Kinderbetreuungseinrichtung CaLaTi bekannt.
- 51 % planen keine weitere Karenz.
- 12 % können sich grundsätzlich nicht vorstellen einen Arbeitsplatz zu teilen.
- 85 % halten während der Karenz den Kontakt zur Abteilung bzw. zu ArbeitskollegInnen.

Landesbedienstete in Führungsfunktion

Insgesamt wurden 23 (davon 4 Frauen) Landesbedienstete in Führungsfunktion in Form einer offenen, halbstrukturierten Befragung zum Themenkreis befragt.

Die zentralen Ergebnisse sind:

- Grundsätzlich gilt, dass keine Führungskraft nennenswerte Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg bzw. der Rückkehr einer karenzierten Person in den Landesdienst sieht, auch nicht, wenn diese in Teilzeit erfolgt (wovon implizit in den Ausführungen ausgegangen wird). Diese Einschätzung erfolgt jedoch aus zwei unterschiedlichen Perspektiven:
 - Eine kleine Minderheit an Führungskräften sieht bezüglich dieser Phase die Personalabteilung in der Pflicht bzw. trachtet danach, Personen, die in Teilzeit zurückkehren möchten, in anderen Organisationseinheiten unterzubringen. Damit bereitet diese Phase definitiv keine Schwierigkeiten.
 - Eine deutliche Mehrheit an Führungskräften erachtet diese Phase als klassische Führungsaufgabe, welcher man sich in der heutigen Arbeitswelt stellen muss.
- Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die (beiderseitige) rechtzeitige und klare Kommunikation der Wünsche und Möglichkeiten. Ebenso werden klare Vorgaben hinsichtlich ablauforganisatorischer Notwendigkeiten als das A und O genannt.

- Den wenigsten Führungskräften ist klar, ob ein faktisches Anrecht auf Rückkehr in die ursprüngliche Verwendung seitens der rückkehrenden Person besteht.
- Häufig wird die Ansicht vertreten, dass ein gewisses Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gewahrt werden muss, wobei der Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit der Größe der Organisationseinheit ansteigen kann.
- Grundsätzlich stehen die meisten Führungskräfte dem Thema Teilzeitarbeit positiv gegenüber. Mehrere Führungskräfte geben an, dass sie sich für sich selbst eine Stundenreduktion vorstellen könnten. Meist wird jedoch die faktische Möglichkeit dazu nicht gesehen. Neben der Vorstellung, dass Führungskräfte „immer greifbar“ zu sein hätten, der Angabe, dass Führungskräfte in aller Regel ohnehin mehr als Vollzeit arbeiten und damit „Teilzeitarbeit bereits einer Vollzeitarbeit“ gleichkäme, wird auch vermutet, dass die Akzeptanz unter den MitarbeiterInnen nur zum Teil vorhanden wäre, aber auch, dass die jeweils vorgesetzte Ebene dies nicht goutieren würde.
- Dem Thema Heimarbeit steht die große Mehrheit an Führungskräften aufgeschlossen gegenüber. Das Problem der Leistungskontrolle wird dabei nicht von allen gesehen. Die Frage der Leistungskontrolle, Datenschutzbelange und soziale Aspekte, die mit Heimarbeit einhergehen, müssten bedacht und würden zum Teil fallweise entschieden werden.

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Eine eingehende Beschäftigung mit dem Thema 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.
- 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 (§ 5 Abs 9) – dieser Abschnitt ist noch kaum umgesetzt.
- Verbesserung der Akzeptanz von Vätern und eine Steigerung der Inanspruchnahme.
- Landesweite Durchführung des Audit Familie und Beruf.

INFORMATION SARBEIT

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

Weitergeführt wurde 2013 und 2014 der Halbttag zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie.

Weiters fanden, organisiert vom Sachgebiet Innenrevision, Fortbildungen zum Bereich Belästigung statt.

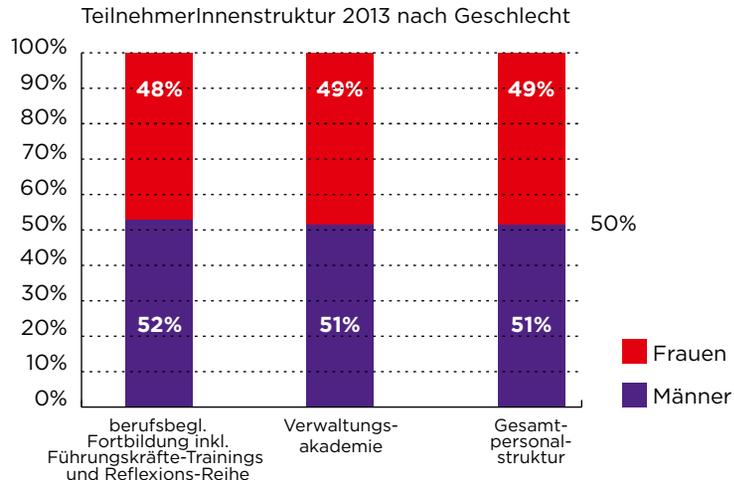
AUS- UND FORTBILDUNG

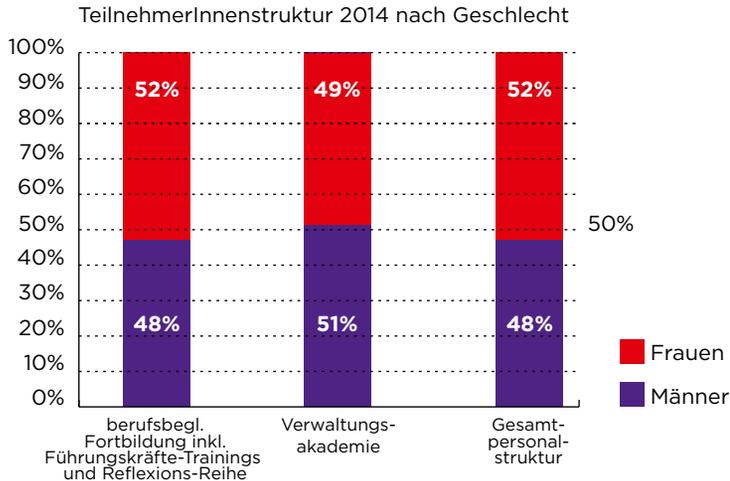
Positiv anzumerken ist, dass hier ein enger Austausch mit dem Sachgebiet Innenrevision bzw. mit der Personalabteilung und dem Grillhof als Träger der Verwaltungsakademie besteht.

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.





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 20 und 21 abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben.

Am 6. 3. 2013 stand die Fortbildungsveranstaltung unter dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später – Geradlinig meinen Weg gehen!“.

Die 15. Fortbildung rund um den Internationalen Frauentag fand am 6. 3. 2014 zum Thema „Lieber gleich berechtigt als später – Teilzeit – Segen oder Fluch?“ statt.



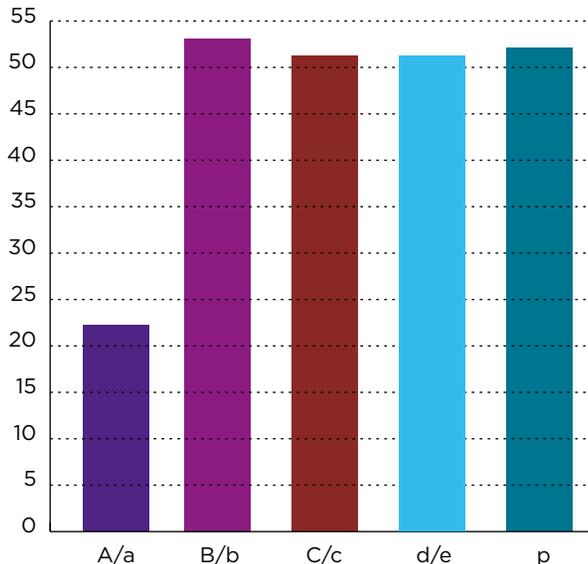
Frauentag 2014

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
- Weitere Fortbildungen zum Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN BEIM LAND TIROL

Beschäftigte mit Behinderungen nach Verwendungsgruppen (31.12.2014)

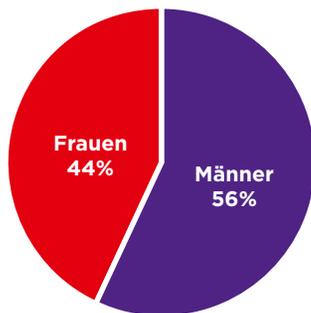


Das Land Tirol als Dienstgeber hat auf eine Beseitigung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen hinzuwirken und strebt mit speziellen Fördermaßnahmen eine Erhöhung der Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderungen an.

Die Servicestelle Gleichbehandlung fungiert dabei als Impulsgeberin und versucht durch Aufklärungs- und Vernetzungsarbeit das Land Tirol als Dienstgeber in seinen Bemühungen zu unterstützen. Die Servicestelle dient auch als Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen mit Behinderungen und bemüht sich, vorhandene Barrieren und Schwierigkeiten, die im Arbeitsalltag auftreten können, abzubauen und bei eventuellen Problemen zu vermitteln.

Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung

Beschäftigte mit Behinderungen
nach Geschlecht 1. 1. 2015



Das Land Tirol beschäftigt seit jeher Menschen mit Behinderungen in praktisch allen Bereichen der Landesverwaltung. Mit Stichtag 1. 1. 2015 waren insgesamt 229 MitarbeiterInnen mit einer durch Bescheid festgestellten Behinderung im Landesdienst beschäftigt, um 25 mehr als noch 2013. Von den 229 MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind 128 Männer und 101 Frauen. 167 arbeiten in Vollzeit, 62 in Teilzeit. Interessant ist auch die Altersstruktur: 98 der 229 MitarbeiterInnen mit Behinderungen haben am Stichtag 1. 1. 2015 das 50. Lebensjahr bereits erreicht oder überschritten, das sind knapp 43 Prozent. Die Einsatzbereiche und Verwendungsgruppen der MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind vielfältig, sie arbeiten in allen Verwendungsgruppen.

Quotenregelung und Beschäftigungspflicht

148 MitarbeiterInnen des Landes Tirol haben ein Behinderungsausmaß von 50 oder mehr Prozent und gelten damit als begünstigte Behinderte. Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen 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. Wird die Quote unterschritten, ist für jeden fehlenden Mitarbeiter bzw. jede fehlende Mitarbeiterin eine Ausgleichszahlung von 370 Euro pro Monat zu leisten.

Im Vergleich der Bundesländer liegt Tirol bei der Quote im österreichischen Schlussfeld. Fast jede/r zweite behinderte MitarbeiterIn in der Landesverwaltung ist außerdem bereits über 50 Jahre alt. Um den natürlichen Abgang an MitarbeiterInnen auszugleichen, müssten deshalb möglichst bald neue Menschen mit Behinderung eingestellt werden, um die Quote in Zukunft nicht zu unterschreiten.

Um den Anteil an Menschen mit Behinderung in der Tiroler Landesverwaltung zu erhöhen, wurden vor allem zwei Vorgehensweisen verfolgt:

- Einerseits werden die bereits beim Land Tirol beschäftigten MitarbeiterInnen darüber informiert, 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.
- Andererseits wurden im Bereich der Landesverwaltung zusätzliche Stellen für Menschen mit Behinderung geschaffen. Dabei handelt es sich um sogenannte Kompensationsstellen, die es ermöglichen, über den Stellenplan hinaus Menschen mit Behinderungen einzustellen.

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 Lehr- und Ausbildungsstellen für junge Menschen mit Behinderung
- Verbesserte Information für alle Betroffenen
- Verbesserung der Unterstützung von Führungskräften und MitarbeiterInnen in Form von Coaching- und Fortbildungsangeboten
- Ausreichende Unterstützung von Bediensteten mit Behinderungen und den sonstigen MitarbeiterInnen
- Verstärkte Nutzung der Fähigkeiten von Bediensteten mit Behinderungen z.B. bei der Überprüfung von Websites auf Tauglichkeit für Blinde etc.

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

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger (Juni 2015)

EINLEITUNG

Mit dem vorliegenden Bericht wird evaluiert, ob bzw. in welchen Teilbereichen und Organisationseinheiten der allgemeinen Landesverwaltung sowie der Musikschulen die Vorgaben des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GIBG) von 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, seit 1999 jeweils im Intervall von zwei Jahren erschienenen Gleichbehandlungsberichten. Im vorliegenden Bericht wird erstmals die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen und höheren Gehaltsstufen im Zeitverlauf dargestellt. Die nunmehr vorhandenen vier Erhebungszeitpunkte erlauben dies.

Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2015. Es stehen somit Daten über einen Zeitraum von zwölf Jahren und aus sieben Beobachtungszeitpunkten zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen für jeden Beobachtungszeitpunkt, je nach Personalstand, etwa 3.600 Bedienstete des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Der Personalstand bei den Musikschulen beträgt 683 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. B und c bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei pragmatisierte Bedienstete bzw. Personen mit einem Sondervertrag durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für die Zeitpunkte ab 2009 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 aus dem Februar 2007 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar“, „Bau und Technik“, „Bildung, Kultur und Sport“, „Forst“, „Gesundheit und Soziales“, „Präsidium“, „Umwelt und Verkehr“ sowie „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen“. Die Bediensteten der Landesregierung, der Landtagsdirektion sowie der Sondereinrichtungen (Landesverwaltungsgericht, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwaltschaft 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:

Nach der Einleitung (Abschnitt 1) gibt Abschnitt 2 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 beinhaltet eine kurze Beschreibung der Geschlechterverteilung bei BewerberInnen auf Führungspositionen. Abschnitt 7 widmet sich der Analyse der Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung. In Abschnitt 9 findet sich ein Überblick über das Ausmaß von Elternkarenz und Elternteilzeit bei Frauen und Männern. Abschnitt 10 widmet sich der Situation in den Musikschulen und Abschnitt 11 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und präsentiert einige Schlussfolgerungen.

FRAUENANTEILE IN VERWENDUNGSGRUPPEN

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Tiroler Landesverwaltung beträgt zum Stichtag 1. 1. 2015 insgesamt etwas mehr als 48 %. Er ist seit 2007 durchgängig gegenüber dem jeweils letzten Erhebungszeitpunkt gestiegen und übertrifft das vom L-GIBG vorgegebene Ziel von 40 % deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 1 separat ausgewiesenen Anteile für die einzelnen Verwendungsgruppen zeigt jedoch, dass der angestrebte Anteil von 40 % in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe „A/a“ verfehlt wird. Er ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2013 (27 %) um vier Prozentpunkte gestiegen und ist nun erstmals größer als 30%. In der Verwendungsgruppe „B/b“ beträgt der Frauenanteil 43 %. Auch hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2013 (42 %) messbar.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen „C/c“ und „D/d“ liegt der Frauenanteil, wie schon in den Vorjahren, bei etwa drei Viertel oder noch höher. Somit wären hier, im Sinne einer umfassenden Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes, eher Maßnahmen, die die geringen Männeranteile von 24 % bzw. 16 % erhöhen, wünschenswert. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in beiden Verwendungsgruppen der Männeranteil im Zeitraum 2013 – 2015 annähernd konstant geblieben ist.

Der niedrige Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1 – p5“ (etwa 16 %) 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“ 461 ausschließlich männliche Bedienstete.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	182	412	594	31 %
B/b	480	627	1.107	43 %
C/c	712	226	938	76 %
D/d/e	279	54	333	84 %
p1 – p5	101	547	648	16 %
Summe	1.754	1.866	3.620	48 %
Summe A/a – D/d/e	1.653	1.319	2.972	56 %

Eine kritische Evaluation des Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich des Frauenanteils muss sich also auf die hierarchisch höchste Verwendungsgruppe A/a, in der der

angestrebte Frauenanteil (noch) verfehlt wird, 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 bei Verwendungsgruppe A/a näher kommen. Dies war auch schon bei den letzten Evaluierungen der Fall. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, ist in der Verwendungsgruppe A/a bei den Bezirkshauptmannschaften der Frauenanteil nach einem leichten Rückgang von 2011 – 2013 nun wieder auf das Niveau von 2011 auf 36 % gestiegen. Für die Verwendungsgruppe B/b ist hingegen ein abermaliger Anstieg des Frauenanteils auf nunmehr 47 % zu verzeichnen.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	35	63	98	36 %
B/b	173	198	371	47 %
C/c	270	44	314	86 %
D/d/e	142	17	159	89 %
p1 - p5	1	10	11	9 %
Summe	621	332	953	65 %
Summe A/a - D/d/e	620	322	942	66 %

Für die Landesverwaltung, ausgenommen der Bezirkshauptmannschaften, ergeben sich daher die in Tabelle 3 wiedergegebenen Zahlen. Wie ersichtlich, sind die in Tabelle 3 ausgewiesenen Werte jenen von Tabelle 1 sehr ähnlich.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	147	349	496	30 %
B/b	307	429	736	42 %
C/c	442	182	624	71 %
D/d/e	137	37	174	79 %
p1 - p5	100	537	637	16 %
Summe	1.133	1.534	2.667	42 %
Summe A/a - D/d/e	1.033	997	2.030	51 %

Die diskutierten Zahlen verdeutlichen, dass die Schlussfolgerung aus den Vorjahren, wonach der größte Handlungsbedarf in der Verwendungsgruppe A/a und hier insbesondere 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	39	44	11 %
C/c	18	30	48	38 %
D/d/e	7	1	8	88 %
p1 - p5	0	5	5	0 %
Summe	32	103	135	24 %
Bau und Technik				
A/a	10	64	74	14 %
B/b	13	133	146	9 %
C/c	80	87	167	48 %
D/d/e	8	3	11	73 %
p1 - p5	0	461	461	0 %
Summe	111	748	859	13 %
Bildung, Kultur und Sport				
A/a	14	20	34	41 %
B/b	35	23	58	60 %
C/c	48	8	56	86 %
D/d/e	11	3	14	79 %
p1 - p5	0	2	2	0 %
Summe	108	56	164	66 %

Forst				
A/a	4	18	22	18 %
B/b	4	14	18	22 %
C/c	8	6	14	57 %
D/d/e	0	2	2	0 %
Summe	16	40	56	29 %
Gesundheit und Soziales				
A/a	30	28	58	52 %
B/b	39	21	60	65 %
C/c	60	9	69	87 %
D/d/e	13	2	15	87 %
Summe	142	60	202	70 %
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	21	54	75	28 %
B/b	7	13	20	35 %
C/c	32	2	34	94 %
D/d/e	15	0	15	100 %
p1 - p5	0	1	1	0 %
Summe	75	70	145	52 %
Präsidium				
A/a	11	37	48	23 %
B/b	23	32	55	42 %
C/c	43	20	63	68 %
D/d/e	19	10	29	66 %
p1 - p5	0	23	23	0 %
Summe	96	122	218	44 %
Umwelt und Verkehr				
A/a	16	32	48	33 %
B/b	11	40	51	22 %
C/c	27	9	36	75 %
D/d/e	19	4	23	83 %
Summe	73	85	158	46 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	18	18	36	50 %
B/b	16	26	42	38 %
C/c	37	5	42	88 %
D/d/e	7	2	9	78 %
Summe	78	51	129	60 %

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 drei von neun Gruppen, und damit um einer Gruppe mehr als 2013, über 40 % liegt. Dies ist angesichts des geringen Frauenanteils im Gesamtdurchschnitt für diese Verwendungsgruppe (vgl. Tabelle 1) nicht überraschend. Im Sinne des L-GIBG unerfreulich ist allerdings, dass auch für die Verwendungsgruppe B/b das vorgegebene Ziel nur in drei von neun Gruppen erreicht wird, obwohl im Gesamtdurchschnitt für diese Verwendungsgruppe, wie auch schon bei der vorangegangenen Evaluierung, die Vorgabe von 40 % erreicht wurde.

Weiters 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 im Jahr 2013 zeigt zudem, dass in den Verwendungsgruppen A/a und B/b die Frauenanteile in diesen männlichen Domänen leicht gesunken sind. Die Rückgänge sind allerdings, wie beispielsweise in der Gruppe „Forst“, mitunter dadurch erklärbar, dass eine einzige Beschäftigte die Abteilung verlassen hat, während die Anzahl an beschäftigten Männern konstant geblieben ist.

Für alle anderen Gruppen mit Ausnahme der Gruppe „Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen“ gilt jedoch, dass die Frauenanteile in Verwendungsgruppe A/a seit 2013 gestiegen sind. In der Gruppe „Bildung/Kultur/Sport“ übersteigen sie 2015 erstmals die vom L-GIBG geforderte Marke von 40 %. In der Gruppe „Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen“ ist der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a konstant bei 50 % geblieben.

Hinsichtlich der Verwendungsgruppe B/b ist festzustellen, dass sich, mit zwei Ausnahmen, die Frauenanteile von 2013 – 2015 nur leicht verändert haben. In der Gruppe

„Forst“ sowie der Gruppe „Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen“ sind sie hingegen um mehr als 10 Prozentpunkte gestiegen. In der Gruppe „Forst“ kommt dieser deutliche Anstieg durch eine Erhöhung der Anzahl weiblicher Beschäftigter von zwei auf vier zustande.

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

**Tabelle 5:
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	17	23	40	43 %
C/c	32	5	37	86 %
D/d/e	19	2	21	90 %
Summe	70	39	109	64 %
BH Innsbruck				
A/a	6	11	17	35 %
B/b	44	37	81	54 %
C/c	63	10	73	86 %
D/d/e	41	4	45	91 %
Summe	154	63	217	71 %
BH Kitzbühel				
A/a	4	6	10	40 %
B/b	21	20	41	51 %
C/c	36	5	41	88 %
D/d/e	8	3	11	73 %
Summe	69	35	104	66 %
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen

BH Kufstein				
A/a	4	10	14	29 %
B/b	29	26	55	53 %
C/c	36	6	42	86 %
D/d/e	26	2	28	93 %
Summe	95	45	140	68 %
BH Landeck				
A/a	1	10	11	9 %
B/b	17	22	39	44 %
C/c	26	4	30	87 %
D/d/e	10	2	12	83 %
Summe	54	40	94	57 %
BH Lienz				
A/a	7	7	14	50 %
B/b	14	23	37	38 %
C/c	23	5	28	82 %
D/d/e	11	3	14	88 %
Summe	55	39	94	59 %
BH Reutte				
A/a	5	4	9	56 %
B/b	11	19	30	37 %
C/c	19	6	25	76 %
D/d/e	9	0	9	100 %
Summe	44	31	75	59 %
BH Schwaz				
A/a	6	7	13	46 %
B/b	20	28	48	42 %
C/c	35	3	38	92 %
D/d/e	18	1	19	95 %
Summe	80	40	120	67 %

Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften nur wenige Bedienstete, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Dennoch sei erwähnt, dass im Jahr 2015 der Frauenanteil von 40 % in dieser Verwendungsgruppe von vier Bezirkshauptmannschaften, somit um zwei mehr als 2013 erreicht wird. Bei der BH Kitzbühel wird die Marke von 40 % nun erreicht, allerdings dadurch, dass die Anzahl männlicher Beschäftigter gegenüber 2013 um eine Person gesunken ist. In der BH Lienz stieg der Anteil weiblicher Beschäftigter der Verwendungsgruppe A/a von 38 % (2013) auf 40 % an. In der BH Kitzbühel ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in der Verwendungsgruppe B/b (von 2013 43 % auf 2015 51 %) beobachtbar.

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 Zielsetzung am deutlichsten unterschritten wird.

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	461	0 %
Agrar	A	2	30	7 %
Bau und Technik	B	13	146	9 %
Agrar	B	5	44	11 %
Bau und Technik	A	10	74	14 %
Forst	A	4	22	18 %
Umwelt und Verkehr	B	11	51	22 %
Forst	B	4	18	22 %
Präsidium	A	11	48	23 %
LReg/LtDir/Sonstige	A	21	75	28 %
Umwelt und Verkehr	A	16	48	33 %

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
LReg/LtDir/Sonstige	B	7	20	35 %
Agrar	C	18	48	38 %
Wirtschaft/Gemeinde/Finanzen	B	16	42	38 %
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A	1	11	9 %
BH Imst	A	2	10	20 %
BH Kufstein	A	4	14	29 %
BH Innsbruck	A	6	17	35 %
BH Reutte	B	11	30	37 %
BH Lienz	B	14	37	38 %

VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE SEIT 2003

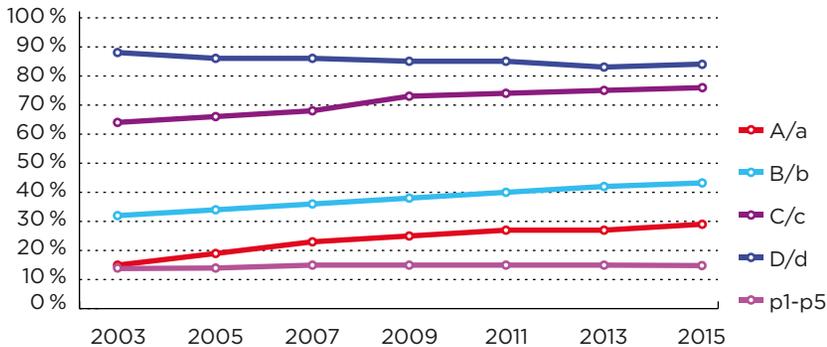
Im vorhergehenden Abschnitt wurde ausführlich der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2015 beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen in Zukunft Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Zielsetzung des L-GIBG näher zu kommen.

Der folgende Abschnitt analysiert nun, ob in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren. Dazu werden Daten aus bereits sieben Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von nunmehr zwölf 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 %
2015	31 %	43 %	76 %	84 %	16 %

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 noch immer unter den angestrebten 40 %, er hat sich in den letzten zwölf Jahren aber verdoppelt. Somit ist der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe A/a im gesamten Beobachtungszeitraum relativ stärker gestiegen als in den anderen Verwendungsgruppen. In der Verwendungsgruppe B/b überschreitet der Frauenanteil nun schon zum zweiten Mal in Folge die 40 % - Marke. In den Verwendungsgruppen C/c und D/d übersteigt der Frauenanteil den vom L-GIBG geforderten Wert von 40 % zu allen Beobachtungszeitpunkten deutlich. Wie eingangs erwähnt, wären hier, bei einer umfassenden Interpretation des L-GIBG, Maßnahmen angezeigt, die den Männeranteil erhöhen und den Frauenanteil somit senken.

Die unten stehende 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 Gleichbehandlungsgesetz entspricht, betrachtet Tabelle 8 ausschließlich die Verwendungsgruppen A/a und B/b. Auch werden angesichts der hohen Anzahl an Gruppen nur jene betrachtet, bei denen die Steigerung des Frauenanteils im Zeitraum 2003 – 2015 größer als zehn Prozentpunkte war.

Wie ersichtlich, konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 35 Prozentpunkte (BH Lienz in Verwendungsgruppe A/a, Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und sonstige“ in Verwendungsgruppe B/b) erhöht werden. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass 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 Beschäftigten-

zahl und somit eine Erhöhung des Anteils weniger schwierig ist.

Tabelle 8: Steigerung des Frauenanteiles – Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften					
	2003	2015	2003	2015	2003 – 2015
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Verwendungsgruppe A/a					
Bildung, Kultur und Sport	7	14	19 %	41 %	22 %
Umwelt und Verkehr	6	16	12 %	33 %	22 %
Gesundheit/Soziales	16	30	33 %	52 %	19 %
Wirtschaft, Gemeinde, Finanzen	14	18	31 %	50 %	19 %
Forst	0	4	0 %	18 %	18 %
Präsidium	2	11	7 %	23 %	16 %
Bau und Technik	2	10	3 %	14 %	11 %
Verwendungsgruppe B/b					
Lreg/LtDir/Sonstige	0	7	0 %	35 %	35 %
Forst	0	4	0 %	22 %	22 %
Wirtschaft, Gemeinde, Finanzen	10	16	24 %	38 %	14 %
Bildung, Kultur und Sport	25	35	47 %	60 %	13 %
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Lienz	2	7	15 %	50 %	35 %
BH Innsbruck	3	6	17 %	35 %	19 %
BH Kufstein	2	4	17 %	29 %	12 %
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	17	31 %	43 %	11 %

Abschließend ist zudem zu erwähnen, dass vor allem in den Bereichen, die nicht in Tabelle 8 aufscheinen, der größte Verbesserungsbedarf besteht. Es sind dies die Bereiche, die, wohl weil sie traditionelle „Männerdomänen“ sind (siehe 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 zur Steigerung des Frauenanteils.

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, B/b und C/c zwischen Beschäftigten, die nach altem bzw. neuem Entlohnungssystem erfasst sind, differenziert.¹ Wie ersichtlich liegt in den beiden hierarchisch höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im alten Entlohnungsschema bei 23 % und 28 %, womit die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt wird.

Im neuen Entlohnungssystem stellt sich die Situation jedoch anders dar. Bei Pragmatisierten der Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil bei 48 % 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 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. In der Verwendungsgruppe C/c stellt sich die Situation allerdings umgekehrt dar. Hier wird der durch das L-GIBG geforderte Frauenanteil für nach dem alten Entlohnungssystem Beschäftigte erfüllt, für nach dem neuen System Beschäftigte jedoch knapp verfehlt.

¹Für 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	91	302	393	23 %
	neues System	34	37	71	48 %
B/b	altes System	161	406	567	28 %
	neues System	19	42	61	31 %
C/c	altes System	113	120	233	48 %
	neues System	6	10	16	38 %
Summe		424	917	1.341	32 %
Nicht-Pragmatisierte					
A/a		57	73	130	44 %
B/b		300	179	479	63 %
C/c		593	96	689	86 %
p1 – p5		101	547	648	16 %
Summe		1.051	895	1.946	54 %

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2015 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt erhöht werden konnte.

Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten zu verschiedenen Zeitpunkten

	A/a	B/b	C/c	Insgesamt
2003	8 %	12 %	27 %	14 %
2005	9 %	15 %	30 %	16 %
2007	13 %	16 %	33 %	19 %
2009	18 %	17 %	40 %	22 %
2011	23 %	23 %	47 %	28 %
2013	25 %	27 %	50 %	31 %
2015	27 %	29 %	48 %	32 %

Tabelle 11 zeigt schließlich die Verteilung der 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 übertraffen. In der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe „A/a“ liegt er mit 33 % jedoch unter den angestrebten 40 %.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	6	13	18	33 %
B/b	86	30	116	74 %
C/c	112	22	134	84 %
Summe	204	64	268	76 %

FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreihungsplan für das geänderte Gehaltssystem dokumentiert. Dies erlaubt eine Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen. Im Rahmen dieses Einteilungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die Kategorien FÜ LAD (LandesamtsdirektorIn), FÜ LADStv. (LandesamtsdirektorstellvertreterIn) und FÜ-I (Bezirkshauptfrauen/männer, Gruppenvorstände, etc.) unterschieden.

Zusätzlich gibt es die Führungsebenen FÜ-II-4 (AbteilungsvorständInnen), FÜ-II-3 (BüroleiterInnen der Regierungsbüros), FÜ-II-2 (Bezirkshauptfrau/mann-Stv., SachgebietsleiterInnen und LeiterInnen von Sondereinrichtungen) und FÜ-II-1 (ReferatsleiterInnen bei Bezirkshauptmannschaften). Tabelle 12 stellt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie für die StellvertreterInnen der AbteilungsleiterInnen dar.

Tabelle 12: Frauenanteile in den Führungsebenen				
Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ-LAD, FÜ-LADStv, FÜ-I	3	19	22	14 %
FÜ-II-4	3	45	48	6 %
FÜ-II-3	4	6	10	40 %
FÜ-II-2	4	33	37	11 %
FÜ-II-1	17	27	44	39 %
Stellvertreterin	6	50	56	11 %
Summe	37	180	217	17 %

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 17 % und ist in den beiden höchsten Ebenen sowie bei den StellvertreterInnen von AbteilungsleiterInnen noch geringer als im Durchschnitt. In der Ebene FÜ II-3 (Büroleiter) wird, bei allerdings nur zehn Beschäftigten in Summe, die 40 % Marke erreicht und in der Ebene FÜ II-1 (Referatsleiter) nur knapp verfehlt.

Tabelle 13: Frauenanteile in den Führungsebenen im Zeitverlauf							
Funktion	FÜ LAD, FÜ LADStv., FÜ I-1	FÜ II-4	FÜ II-3	FÜ II-2	FÜ II-1	Stell- vertreterin	Summe
2003						9 %	
2005						9 %	
2007						7 %	
2009	0 %	8 %		15 %	31 %	8 %	
2011	14 %	6 %	29 %	16 %	39 %	11 %	19 %
2013	10 %	6 %	25 %	13 %	35 %	9 %	17 %
2015	14 %	6 %	40 %	11 %	39 %	11 %	19 %

Hinsichtlich der Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen mit Ausnahme der Ebene FÜ II-4 (konstant bei lediglich 6 %) und FÜ II-2 (Anteil sinkt auf 11 %) jeweils 2011 höher war als 2013, im Jahr 2015 gegenüber 2013 jedoch wieder gestiegen ist. Dabei wird mit dem zuletzt beobachtbaren Anstieg das Niveau von 2011 wieder erreicht. Dies gilt auch für den Frauenanteil in Führungsebenen in Summe. Die Daten zeigen somit deutlich, dass Maßnahmen, die den Frauenanteil in Führungsebenen erhöhen, wichtig sind.

FRAUENANTEILE IN ENTLOHNUNGSKLASSEN

Seit 2009 erlauben die Daten auch eine Evaluierung der Frauenanteile in verschiedenen Entlohnungsklassen. Dies geschieht über die Zuordnung der Beschäftigten zu Funktionsgruppen, wobei sich die Funktionsgruppen ihrerseits in Führungsfunktionen (die schon genannten FÜ-LAD, FÜ-LADStv, FÜ-I-1 sowie FÜ-II-1 bis 4), administrative Funktionen (in hinsichtlich der Entlohnung absteigender Reihenfolge ADEX, ADFB, ADSSB, ADSB und ADRSB), technische/naturwissenschaftliche Funktionen (TNEX, TNFB, TNSSB und TNSB), handwerkliche Funktionen (HWFach und HWAss) und soziale Funktionen (AREX, SOEX, SOFD und SOSSB) gliedern.

Tabelle 14 zeigt nun den Frauenanteil in diesen Funktionsgruppen, wobei die Funktionsgruppen hinsichtlich der Entlohnungsklassen, die sie umfassen, in absteigender Reihenfolge aufgelistet sind. In weiter oben stehenden Gruppen ist die Entlohnung im Durchschnitt demgemäß höher, zusammen gefasste Gruppen (z.B. ADEX und TNEX) gehören zu den gleichen Entlohnungsklassen, die durchschnittliche Entlohnung in diesen Funktionsgruppen sollte daher etwa gleich sein. Da die einzelnen Gruppen jedoch mehrere Entlohnungsklassen umfassen, hängt die durchschnittliche Entlohnung auch von der Verteilung der MitarbeiterInnen einer Gruppe über die Entlohnungsklassen ab. Im Extremfall könnten beispielsweise alle MitarbeiterInnen der Gruppe ADEX der höchsten für diese Gruppe vorgesehenen Entlohnungsklasse angehören, während alle MitarbeiterInnen der Gruppe TNEX der niedrigsten angehören. In einem derartigen Fall wäre die durchschnittliche Entlohnung in den beiden Gruppen nicht gleich.

Tabelle 14: Frauenanteile in den Funktionsgruppen				
Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ-LAD, FÜ-LADStv.	3	19	22	14 %
FÜ-II	28	111	139	20 %
AREX	12	16	28	43 %
ADEX/TNEX	119	261	380	31 %
SOEX	18	9	27	67 %
ADFB/TNFB	235	549	784	30 %
SOFD	117	21	138	85 %
SOSSB	130	53	183	71 %
ADSSB	128	46	174	74 %

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
HWFach	13	457	470	3 %
TNSSB	9	89	98	9 %
ADSB	701	83	784	89 %
TNSB	13	11	24	54 %
HWAss	89	83	172	52 %
ADRSB	131	36	167	78 %

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 43 % bzw. 67 % deutlich höher ist und somit die Zielvorgabe des L-GIBG sogar übertrifft. Bei administrativen und technisch-naturwissenschaftlichen Experten (ADEX/TNEX) ist der Frauenanteil allerdings, so wie in den Führungsebenen, wenn auch in geringerem Ausmaß, zu klein.

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 15 tritt die Verzerrung der Reihung, die dadurch entsteht, dass Frauen generell in sozialen Funktionen häufiger anzutreffen sind als etwa in technisch/naturwissenschaftlichen, nicht auf.

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

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Administrative Funktionen				
ADEX	94	139	233	40 %
ADFB	221	257	478	46 %
ADSSB	128	46	174	74 %
ADSB	701	83	784	89 %
ADRSB	131	36	167	78 %
Summe	1.241	571	1.812	68 %

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	25	122	147	17 %
TNFB	14	292	306	5 %
TNSSB	9	89	98	9 %
TNSB	13	11	24	54 %
Summe	61	514	575	11 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	13	457	470	3 %
HWAss	89	83	172	52 %
Summe	102	540	643	16 %
Soziale Funktionen				
AREX	12	16	28	43 %
SOEX	18	9	27	67 %
SOFD	117	21	138	85 %
SOSSB	130	53	183	71 %
Summe	277	99	376	74 %

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

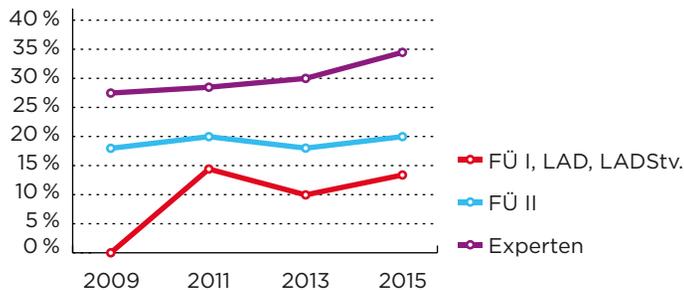
Erstmals für den vorliegenden Bericht wurde zudem die Entwicklung des Frauenanteils in einzelnen Entlohnungsklassen im Zeitverlauf erhoben. Die Darstellung beschränkt sich dabei auf die höheren Entlohnungsklassen (Führungsebenen und Experten) da in diesen Ebenen, wie bereits ausgeführt, der Frauenanteil im Sinne des L-GIBG zu gering ist.

Tabelle 16 und Abbildung 2 zeigen die entsprechende Entwicklung. Die Situation bei den Führungsebenen wurde bereits im vorangehenden Abschnitt 5 diskutiert. Hinsichtlich der Expertenebene ist ersichtlich, dass der Frauenanteil seit 2009 durchgehend

gestiegen ist, die vom L-GIBG vorgegebene Marke von 40 % aber noch nicht erreicht hat. Insgesamt kann für die höheren Gehaltsebenen gesagt werden, dass der Frauenanteil in der Vergangenheit gestiegen ist und mittlerweile 30 % beträgt. Dabei ist der Frauenanteil auf den Führungsebenen unter- und der auf Expertenebene überdurchschnittlich.

Tabelle 16: Frauenanteile in höheren Führungsebenen im Zeitverlauf				
Funktion	FÜ LAD, FÜ LADStv., FÜ I-1	FÜ II	ExpertInnen	Gesamt
2009	0 %	17 %	28 %	24 %
2011	14 %	20 %	29 %	26 %
2013	10 %	18 %	31 %	27 %
2015	14 %	20 %	34 %	30 %

Abb. 2: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf



FRAUENANTEILE BEI TEILZEITJOBS

Zum Stichtag 1. Jänner 2015 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.683 Vollzeitbeschäftigten 937 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas weniger als 40 % letzterer, 372 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 167 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 398 Personen haben 95 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.

Von den 937 Teilzeitbeschäftigten sind 843 (91 %) weiblich und 94 männlich. Frauen sind in dieser Gruppe also klar überrepräsentiert. Die unten stehende Tabelle 17 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 weitaus überwiegende Mehrheit dieser Personen weiblich. In keiner einzigen Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten kleiner als 50 %, zumeist ist er jedoch deutlich höher.

Tabelle 17: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A	65	57	88 %
B	108	85	79 %
C	65	62	95 %
a	2	2	100 %
b	19	13	68 %
c	201	165	82 %
d	258	254	98 %
e	144	141	98 %
p1	3	2	67 %
p3	1	1	100 %
p4	1	0	0 %
p5	12	4	33 %
Summe	937	843	90 %

*die Anteile für die Verwendungsgruppen „p1“, „p3“ und „p4“ werden aufgrund sehr kleiner Fallzahlen nicht ausgewiesen.

In den vorhergehenden Abschnitten wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen, vor allem aber in der Führungsebene, 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 Teilzeitjobs zu schaffen bzw. die Möglichkeit zu schaffen, bestehende Vollzeitstellen auf Teilzeitjobs aufzuteilen.

Generell sei erwähnt, dass das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung, unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Bediensteten in der Vergangenheit stets gestiegen ist. Wie aus Tabelle 18 hervorgeht, betrug der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 2003 lediglich 16 %, während er 2015 bereits 26 % beträgt. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist im Zeitverlauf von 559 (2003) auf 912 (2013) stets gestiegen.

Tabelle 18: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

Jahr	Anzahl < 100 %	Anteil < 100 %
2003	559	16 %
2005	612	17 %
2007	651	19 %
2009	713	21 %
2011	799	23 %
2013	872	24 %
2015	937	26 %

BEWERBUNGEN FÜR NEU ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPPOSITIONEN

In diesem Abschnitt des Gleichbehandlungsberichtes wird die Geschlechterverteilung bei Bewerbungen zu Führungspositionen mit der Geschlechterverteilung bei den Personen, mit denen die Führungspositionen tatsächlich besetzt werden, verglichen. Dies ist deshalb erforderlich, da der niedrige Frauenanteil bei Führungspositionen verschiedene Ursachen haben kann. Eine erste mögliche Ursache wäre, dass Frauen sich zwar für Führungspositionen interessieren, im Bewerbungsprozess aber Männer bevorzugt werden. Eine zweite mögliche Ursache wäre, dass sich einfach weniger Frauen für Führungspositionen interessieren als Männer. Eine dritte mögliche Ursache wäre aber auch, dass Frauen sich zwar für Führungspositionen interessieren, sich aber dennoch nicht bewerben. Beispielsweise könnte dies der Fall sein, wenn sie sich nicht als aussichtsreiche Kandidatinnen wahrnehmen.

Die Analyse der Bewerbungen für Führungspositionen aus den Jahren 2013 und 2014 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 19 hervorgeht, wurden 2013 und 2014 insgesamt lediglich acht Führungspositionen neu besetzt. Es ist daher problematisch, aus dieser geringen Fallzahl etwaige Gesetzmäßigkeiten abzuleiten. Dennoch ist auffällig, dass bei mehr als der Hälfte (fünf) der Ausschreibungen sich ausschließlich Männer beworben haben. Bei den restlichen drei Bewerbungen waren im Durchschnitt zumindest die Hälfte der BewerberInnen weiblich. Die zu besetzenden Stellen wurden jedoch ausschließlich mit Männern besetzt.

Aufgrund der geringen Fallzahl ist jedoch zu konstatieren, dass die Erfolgchancen von Frauen in Bewerbungsprozessen auf Basis der Daten aus 2013 und 2014 letztlich nicht beurteilt werden können.

Tabelle 19: Bewerbungen für Führungspositionen 2013 und 2014

	Anzahl bzw. Anteil	
	2013	2014
neu besetzte Führungspositionen	2	6
ausschließlich männliche Bewerber	1	4
ausschließlich weibliche Bewerberinnen	0	0
männliche und weibliche BewerberInnen	1	2
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	1	2
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	0	0
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen BewerberInnen	50 %	50 %
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	25 %	20 %

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 in diesem Zusammenhang sehr begrenzt. Es ist für die einzelnen Personen verzeichnet, ob sie zum Auswertungszeitpunkt die Elternkarenz in Anspruch nehmen. Nicht ersichtlich ist aber, wie viele Personen zwar Anspruch auf Karenz hätten, 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 20 zeigt zunächst die Anzahl an Beschäftigten der gesamten Landesverwaltung, die zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Zeitraum 2011 – 2015 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 20: Anzahl Beschäftigter in Elternkarenz bzw. Elternteilzeit – gesamte Landesverwaltung

Jahr	Frauen	Männer
Elternkarenz		
2003	114	1
2005	126	2
2007	103	0
2009	117	1
2011	118	0
2013	120	3
2015	132	2
Elternteilzeit		
2003	-	-
2005	-	-
2007	41	3
2009	80	3
2011	130	10
2013	128	10
2015	151	5

Auch stehen im Jahr 2015 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 151 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 5 Männer gegenüber, die das machen.

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

MUSIKSCHULEN

Frauenanteile

Zur Evaluierung des Frauenanteils an Landesmusikschulen und dem Konservatorium werden die Beschäftigten in sieben Verwendungsgruppen je nach Ausbildung unterteilt, wobei I1 die gehaltsmäßig höchste Verwendungsgruppe ist. Wie aus der unten stehenden Tabelle 21 hervorgeht, erreicht der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen mit 42 % die Zielsetzung des L-GIBG. Wie auch beim Amt der Tiroler Landesregierung und – in etwas geringerem Ausmaß – auch bei den Bezirkshauptmannschaften, so muss jedoch auch hier festgestellt werden, dass der Frauenanteil in der gehaltsmäßig höchsten Verwendungsgruppe die Zielsetzung des L-GIBG deutlich verfehlt. In der zweithöchsten Verwendungsgruppe wird die Zielsetzung allerdings nur knapp verfehlt. Tabelle 21 zeigt, dass der Frauenanteil tendenziell steigt, wenn die nächstniedrigere Gehaltsebene betrachtet wird.

Tabelle 21: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
I1	21	55	76	28 %
I2a2	185	263	448	41 %
I2a1	15	23	38	39 %
I2b2	31	28	59	53 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
l2b1	8	11	19	42 %
l3	6	11	17	35 %
c	20	0	20	100 %
Summe	286	391	677	42 %

Ein Vergleich der Frauenanteile 2013 und 2015 zeigt jedoch, im Sinne des L-GIBG erfreulicherweise, dass die Frauenanteile in den höheren Verwendungsgruppen, wenn auch nur leicht, um einen (l1) bzw. zwei (l2a1) Prozentpunkte gestiegen sind. Auch im Durchschnitt über alle Verwendungsgruppen gab es leichte Erhöhung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt gegenüber 2013.

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 22 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 22: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen				
Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	88	67	155	57 %
40 % - 80 %	113	74	187	60 %
> 80 %	90	251	341	26 %

RESÜMEE

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten der Landesverwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften zeigt, dass die Zielsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, einen Frauenanteil von 40 % in sämtlichen Entlohnungsgruppen und Teilbereichen der Landesverwaltung zu erreichen, verfehlt wird. Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Frauen in den Führungsebenen. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene lediglich 14 % und in der zweithöchsten überhaupt nur 6 %. Doch auch in der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a ist der Frauenanteil mit 31 %, trotz Anstiegs zwischen 2013 und 2015, 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 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 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.

Festzustellen ist allerdings, dass der Frauenanteil in den Führungsebenen der gesamten Landesverwaltung nach dem Rückgang 2011 - 2013 seit der letzten Erhebung (2013) gestiegen ist und das Niveau von 2011 wieder erreicht hat. An den Musikschulen ist der Frauenanteil in den beiden hierarchisch höchsten Ebenen abermals leicht gestiegen. Dennoch ist er auch dort im Sinne des L-GIBG zu niedrig.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag stehen beispielsweise 132 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, lediglich zwei Männer, die dies tun, gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 151 zu fünf.

Eine wichtige Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgabe des L-GIBG könnte daher, wie bereits in vorhergehenden Gleichbehandlungsberichten angesprochen, sein, auch in Führungspositionen Teilzeitjobs zu schaffen sowie bestehende Vollzeitjobs 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.

ZUSAMMENFASSUNG DER MASSNAHMEN

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 180 Männer, aber nur 37 Frauen (Details siehe statistischer Teil) in Führungsfunktionen.

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 Dreiervorschlages, Protokolle etc.)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Umsetzung der Ergebnisse der Teilzeitstudie
- Überprüfung aller Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz
- Umsetzung des Gutachtens zur Aliquotierung des Weihnachtsgelds für Kinder
- 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 und die Unterstützung der bereits beschäftigten Menschen mit Behinderungen
- Eigenständige Personal- und Budgetbewirtschaftung durch die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
- Überprüfung der Besoldungsreform auf die Einhaltung der Gender Mainstreaming Strategie und auf Diskriminierungsfreiheit
- Reform des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes:
 - Einführung einer verpflichtenden Frauenquote von 50 % 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 zu 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.

Laut Angaben der Landarbeiterkammer sind derzeit 4.107 Personen land- und forstwirtschaftlich in Tirol beschäftigt. Die gesonderte Auflistung von Frauen und Männern sei programmbedingt nicht möglich.

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

VORAB EINIGE GEDANKEN

GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE?

Die Diskussionen über Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau, Schwarz und Weiß, zwischen Religionen und zwischen Alt und Jung sind schon seit längerer Zeit in aller Munde.

Langsam, aber sicher setzt sich die Überzeugung durch, dass Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Bildung vom Kindergarten bis zur Universität ein Standortvorteil ist. Nicht nur die Menschenrechte fordern, dass es einen diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen geben muss. Es ist auch wirtschaftlich sinnvoll, alle Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, ihres Alters oder einer Behinderung bestmöglich zu fördern, so dass sie sich mit ihren Fähigkeiten und Talenten aktiv und kreativ einbringen können.

Dafür braucht es weiterhin kräftige Impulse in der Frauenpolitik, damit die Geschlechtergerechtigkeit nicht nur in der Theorie der Gesetze, sondern im tatsächlichen Leben spürbar wird: gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, Frauen in allen Spitzenfunktionen, ein von beiden Geschlechtern getragenes Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie usw.

Für die Gleichbehandlungsbeauftragten gibt es also allerhand zu tun um ein diskriminierungsfreies Arbeiten zu ermöglichen.

Wir betrachten es als essentiell, dass es Gleichbehandlungs- und Anti-Diskriminierungsbeauftragte gibt. Die Gleichbehandlungsbeauftragten treffen immer wieder auf Personen die sich insgesamt in diskriminierenden Lebenssituationen befinden und nicht über die Ressourcen verfügen, sich persönlich gegen Diskriminierungen zur Wehr zu setzen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten werden dabei sehr stark als VermittlerInnen gesehen. Neben Bediensteten und BewerberInnen, 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.

**TIROL KLINIKEN
GMBH**

Mag.^a Anna C. Strobl
Barbara Thomann
Rupert Genitheim

Viele sind der Meinung, dass Gleichbehandlungsbeauftragte heute nicht mehr gebraucht werden. Jedoch sind wir von einer chancengleichen Behandlung noch weit entfernt.

Um nur einige Beispiele zu erwähnen:

- **Der berufliche Karrieregang von Frauen**

Häufig endet dieser an einer sogenannten „gläsernen Decke“.

Im Unterschied dazu haben Männer nicht dieses Problem, obwohl sich heutzutage die Qualität der Berufsausbildung von Frauen und Männern stark ähnelt. Deshalb stellt sich hier die Frage: Warum diese gläserne Decke existiert und zwar gerade auch für Frauen in Führungspositionen.

Ein wesentlicher Grund scheint darin zu liegen, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund von Erwartungen über ihre künftige Arbeitsproduktivität eingestellt und in unterschiedliche Positionen gebracht werden. Erwartungen über die Produktivität von Managerinnen sind maßgeblich von Stereotypen über den Durchschnitt der Frauen geprägt und können in den meisten Fällen empirisch nicht untermauert werden. Ein wichtiges derartiges Stereotyp ist etwa die Auffassung, Frauen würden häufiger als Männer und vor allem familienbedingt ihre Arbeitsstelle verlassen. Ein weiterer Stereotyp ist das einer höheren Risikoaversion von Frauen. Beide Stereotype sind insbesondere für Managerinnen nicht haltbar. Eine „gläserne Decke“ ist daher als diskriminierend anzusehen.

- **Ein weiteres Beispiel ist das Gender-Budgeting**

Budgets werden noch immer vorwiegend unter dem Deckmantel der Geschlechtsneutralität verstanden. Tatsächlich sind jedoch Budgeterstellungprozesse sehr stark von einem „männlichen Expertentum“ geprägt und werden damit einer demokratischen Diskussion entzogen. Stattdessen ist Budgetpolitik als Geschlechterpolitik zu verstehen, insofern Budgetfragen an Macht- und Verteilungsfragen gekoppelt sind. In der herrschenden Diskussion ist die Verteilungswirkung von Einnahmen und Ausgaben auf die Geschlechter ausgeblendet.

Eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichbehandlung und Frauenförderung kann nur dann gelingen, wenn wir uns all diesen wichtigen Themen gemeinsam annehmen und jede Person bemüht ist, einen wertschätzenden Umgang mit seinem Mitmenschen zu pflegen und Vorurteile abzulegen. Jede Diskriminierung muss als Missachtung der menschlichen Würde erkannt und geahndet werden.

Unser Motto lautet: „BESSER GLEICHBEHANDELT ALS SPÄTER!“ Diese Initiative hat das Ziel, einen weltoffenen Umgang miteinander zu fördern.

Durch das Gleichbehandlungsgebot wird das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen festgeschrieben. Daher ist es uns wichtig, weiterhin mediativ und rechtlich beratend Betroffenen zur Seite zu stehen sowie im Vorfeld zu informieren um somit Diskriminierungen rechtzeitig zu verhindern

Von Romana Maria Gruber, BA,
Praktikantin im Büro
für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit

STRUKTUR

Die im Jahre 2012 vakanten Stellvertretungen wurden gemeinsam mit 1. 1. 2013 besetzt. Als erste Stellvertreterin für die nächsten fünf Jahre wurde Barbara Thomann, Personalverrechnerin der Personalabteilung I/Chirurgie bestellt.

DSA Rupert Genitheim arbeitet in der Spezialambulanz für Abhängigkeitserkrankungen und wurde für denselben Zeitraum als zweite Stellvertretung ernannt.



Barbara Thomann, Anna Strobl,
Rupert Genitheim

Die letzte Funktionsperiode der Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken** endete mit 31. 10. 2013. Mag.^a Anna Christine Strobl wurde für weitere fünf Jahre bestellt.

Anna C. Strobl ist neben der Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** auch Stellvertreterin von Isolde Kafka als Antidiskriminierungsbeauftragte des Landes Tirol.

Am 1. 8. 2013 wurde Frau Mag.^a Karin Flatz für die Projektkoordination „Gesundheit für Alle“ in Teilzeit eingestellt. Dieses Projekt wurde von der Gleichbehandlungsbeauftragten initiiert und stand und steht bis heute unter deren Leitung. Details zum Projekt werden später vorgestellt.

2014 hat die Sekretärin des Büros für Gleichbehandlung & Chancengleichheit als Behindertenvertrauensperson ihren gesetzlichen Anspruch auf Freistellung wahrgenommen.

Diese Funktionsperiode dauert noch bis 2016. Die damit vakante Stelle wurde nicht nachbesetzt.

2014 kam Romana Gruber, BA als Praktikantin zur Unterstützung zum Büro für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit. Zu dieser Zeit verfasste sie ihre Masterthesis zum Studium der Genderwissenschaften.

Im Jahre 2014 wurde die Zusammenlegung der bis dahin selbständigen Sonderkrankeanstalten Hochzirl und Natters zum Landeskrankenhaus Hochzirl - Natters intensiv vorbereitet.

Sämtliche Zahlen beziehen sich auf die Jahre 2013 und 2014, in dem unser Unternehmen noch TILAK hieß. Die Umstellung auf Tirol Kliniken GmbH (Markenname: **tirol kliniken**) erfolgte am 24. 6. 2015.

In diesem Sinne finden Sie im aktuellen Tätigkeitsbericht nur noch die Bezeichnung **tirol kliniken**

VERTRAUENSPERSONEN

Helene Penz, Diplomkrankenschwester wurde für das Krankenhaus Natters mit 1. 1. 2013 und Christina Muigg, Sekretärin an der Ärztlichen Direktion mit 1. 3. 2013 für den Bereich des Landeskrankenhauses Innsbruck bestellt.

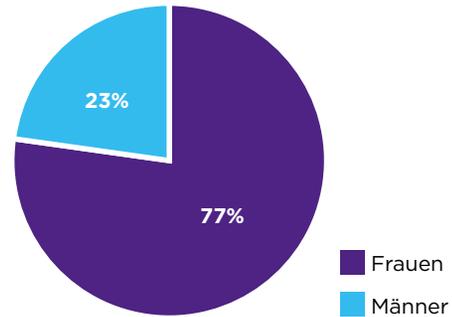
Maria Meister legte mit 31. 12. 2014 ihre Funktion für den Bereich Landeskrankenhaus Hall zurück. Ihre Zeitressourcen reichten nicht mehr für ihre Aufgaben als Leiterin des Labors und Vertrauensperson aus. Daher hat sie sich entschieden, ihre Funktion zurückzulegen, um sich ganz auf ihre Leitungsfunktion konzentrieren zu können.



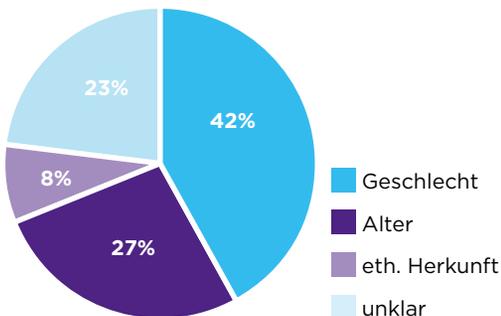
Jedes Jahr gibt es vier fixe Halbtage, die zur Fortbildung dienen, wobei immer ein Schwerpunktthema gesetzt ist.

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Trotz regelmäßiger Informationsarbeit sind die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht immer klar. Immer wieder wenden sich KollegInnen bei Konflikten oder schlechtem Arbeitsklima an uns. Aufklärungsarbeit darüber, was eine Diskriminierung im Unterschied zu Konflikt ist, ist eine nie endende. Durch dieses Nichtwissen über Zuständigkeiten sind immer wieder KollegInnen enttäuscht, da sie sich Hilfe erhofften. Sehr häufig holten sie sich bereits Rat und Hilfe vom Betriebsrat oder von Expertinnen der Abteilung 'mcb (= Abteilung für coaching und Beratung).



Die **tirol kliniken** haben eine Richtlinie zum Umgang mit Konflikt und Mobbing in enger Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten und anderen personalrelevanten Abteilungen erarbeitet. Damit wird die Hoffnung verbunden, dass Führungskräfte bereits in einem noch lösbaren Konfliktstadium Problematiken erkennen und angemessen handeln. 2013 gab es 236 Kontakte und 2014 259.



In den **tirol kliniken** arbeiten ca. 70 % Frauen. Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist der Anteil der Männer, die sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewendet haben, von 27 % auf 23 % gesunken.

Zu den Diskriminierungstatbeständen darf folgendes angemerkt werden: Das Thema Behinderung wurde und wird von der Koordinationsstelle aufwind bearbeitet, außer es ist eine eindeutige Diskriminierung, was selten der Fall ist. Zu den Themen Religion, sexuelle Orientierung und Weltanschauung gab es im Berichtszeitraum keine Anfrage bzw. Beschwerde.

Entgelt:

Pflichtpraktikum für PsychologInnen:

PsychologInnen (fast 80 % Frauen) bemängeln, dass sie für ihr Praktikum keine adäquate Bezahlung bekommen, obwohl sie den gleichen Dienstpflichten und -zeiten wie alle Bediensteten unterliegen. Sie leisten vollwertige selbständige Arbeit.

Ärztinnen, die sich im Jahr 2014 in Karenz befunden haben, bekamen keinen Anteil von der Sonderausschüttung für Ärzte und Ärztinnen. Dies haben viele als nicht gerechtfertigt empfunden. Ebenso ungerecht wird die Einstufung der MTD-Bediensteten im neuen Besoldungssystem empfunden.

Das Thema Entgelt bzw. Einstufung wird die nächsten Jahre aktuell sein. Die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht in das Verhandlungsteam einzubeziehen ist ein absolutes NO GO.

MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

AUSWAHLVERFAHREN

Das Ausschreibungs- und Auswahlverfahren wurde in den letzten Jahren sukzessive seitens der Abteilung Personalentwicklung verbessert. Grundsätzlich muss an dieser Stelle die gute konstruktive Zusammenarbeit für diesen Bereich erwähnt werden.

Bei Hearings wird die Gleichbehandlungsbeauftragte als Expertin ohne Stimmrecht beigezogen.

Sehr häufig finden aber keine transparenten Auswahlverfahren statt. ZBsp. werden im ärztlichen Bereich die PlanungsmanagerInnen, Bereichsoberärzte/-innen und die Stellvertretungen nicht transparent besetzt. Im Gegenteil, Frauen wird immer wieder zu verstehen gegeben, dass eine Bewerbung sinnlos ist, solange sie in Teilzeit arbeiten. Das ist vermutlich auch der Grund warum es in diesen Bereichen kaum Bewerberinnen gibt.

BESETZUNG VON KOMMISSIONEN

Bezüglich der Kommissionsbesetzungen muss angemerkt werden, dass noch großer Handlungsbedarf besteht. Hier darf nur als ein Beispiel angeführt werden, dass im Zuge des Vergütungssystems Neu die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht miteinbezogen wurde. Erst in der letzten Phase wurde sie informiert. In personalrelevanten Entscheidungen dieser Dimension die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht miteinzubeziehen widerspricht nicht nur dem Geist und den Buchstaben des Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsprogramms, sondern zeigt die mangelnde Wertschätzung der Funktion.

So treffen immer wieder Kommissionen oder Arbeitsgruppen personalrelevante Entscheidungen, die ohne Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgen. Daher braucht es eine Verpflichtung die Gleichbehandlungsbeauftragten zu solchen Sitzungen einzuladen. Dies kann nur durch Vorgabe der Führungsebene erfolgen und darf nicht weiterhin eine freiwillige Kann-Entscheidung sein.

Ob und wie das in Zukunft funktioniert wird sich bald im Zuge der Besoldungsreform für das Verwaltungs- und Betriebspersonal zeigen.

INFORMATION SARBEIT

Am Landeskrankenhaus Innsbruck werden neueintretende MitarbeiterInnen zu Einführungstagen geladen. Für das Pflegepersonal fanden immer zwei und für das Verwaltungs- und Betriebspersonal und Ärzte und Ärztinnen pro Jahr vier Termine statt. Im Zuge dieser Einführungstage können sich die Gleichbehandlungsbeauftragten und ihre Arbeit persönlich vorstellen. Diese Willkommenstage werden neu strukturiert.

Da es für neueintretende MitarbeiterInnen der Außenhäuser teilweise keine Einführungstage gibt, ist es immer wieder notwendig die Gleichbehandlung und ihre KollegInnen ins Gedächtnis zu rufen. Daher stellen sich in unregelmäßigen Abständen die zuständige Vertrauensperson und die Gleichbehandlungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung persönlich den Fragen der KollegInnen. Dazu werden von ihnen Informationsfolder um die Mittagszeit vor bzw. in der Nähe des Speisesaals oder der Mensa verteilt.

Helene Penz hat sich mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der ersten Stellvertretung den KollegInnen in Natters und Michaela Zangerl mit dem zweiten Stellvertreter in Hochzirl vorgestellt.

Die Zeitung für MitarbeiterInnen der **tirol kliniken** „Hallo“ erscheint ca. vierteljährlich und berichtet über Neues und Abteilungen und ihre Arbeit werden vorgestellt. Das Büro für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit konnte ihre MitarbeiterInnen und ihre Arbeit präsentieren. Auf diesen Artikel gab es viel positives Echo.

AUS- UND FORTBILDUNG

2013 wurde die Fortbildung zum Int. Frauentag als Jubiläum „15 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte“ am Grillhof gemeinsam mit den KollegInnen der Allgemeinen Landesverwaltung gefeiert.

Die jährliche Fortbildungsveranstaltung zum Int. Frauentag stand 2014 unter dem Titel „*Schwierige Situationen im Beruf*“. Mag.^a Pia Krismer und Mag. Radoslaw Celewicz führten durch den Tag zu den Themen Handlungsfähigkeit und Resilienz. Aus dem Nachforschen dazu, wie Menschen mit sehr schwierigen Kindheitserfahrungen trotzdem ein erfülltes, erfolgreiches Leben leben konnten, stammt das Wissen um Resilienz.

Resilienz ist die Fähigkeit, in schwierigen Situationen auf eigene Stärken zurückgreifen zu können. In der Tagung wurde vorgestellt welche Faktoren zu Resilienz führen. Außerdem konnten die Teilnehmenden entlang der Bearbeitung eines eigenen Beispiels konkrete Umsetzungsschritte mitnehmen. Damit lassen sich schwierige Situationen leichter bearbeiten und die eigene Resilienz erhöht sich. Anders ausgedrückt: auch in schwierigen Situationen steigt die eigene Handlungsfähigkeit.



Mag.^a Pia Krismer

Mag.^a Pia Krismer, CMC, Unternehmensberaterin und Wirtschaftscoach, Constantinuspreisträgerin 2010, führte mit dem Co-Moderator Mag. Radoslaw Celewicz, Unternehmensberater für Organisationsentwicklung und -veränderung, Wirtschaftsmediator, Kommunikationstrainer, Theologe, Designfotograf, durch den Tag.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichbehandlungsbeauftragte das 2 tägige Seminar „*leicht verständlich schreiben*“ besucht. Im Zuge des Diskriminierungstatbestandes Behinderung und Behindertenförderung erkannte sie, dass Kommunikation auf einfache und verständliche Weise erlernt werden muss. Da Behinderung allumfassend verstanden werden muss, ist Kommunikation ein wesentlicher Faktor einer guten Beratung. Einfache verständliche Kommunikation in jeder Form wird auch in den nächsten Jahren ein wichtiges Thema sein.

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Die Koordinationsstelle aufwind wurde in Rahmen des Projektes aufwind im Juli 2012 ins Leben gerufen und ist seit Ende 2013 fixer Bestandteil der **tirol kliniken**.

Wir möchten mit unserer Arbeit für Menschen mit Behinderung gute Bedingungen schaffen und ihnen ermöglichen sich nach ihren Fähigkeiten zu entwickeln. Durch Begleitung und Beratung werden individuelle Lösungen erarbeitet, die dazu führen, dass Integration und Inklusion als bereichernde Erfahrung wahrgenommen werden kann. Diese Arbeit hat sich bezahlt gemacht, so ist es gelungen 2013 10 und 2014 4 begünstigt behinderten Personen eine Stelle in den **tirol kliniken** zu vermitteln. Durch die erfolgreiche Sensibilisierungsarbeit haben sich 2013 55 und 2014 62 MitarbeiterInnen beim Sozialministeriumsservice einstufen lassen.

2013 wurden 41 MitarbeiterInnen von der Koordinationsstelle begleitet.

2014 wurden 50 MitarbeiterInnen von der Koordinationsstelle begleitet.

Der Erfolg der Initiative aufwind hat in Folge zu steigenden Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung in den **tirol kliniken** geführt. Als 2010 das Projekt aufwind gestartet hat lag die Quote bei 2,6 %. In den Jahren 2013/2014 zeigte die Arbeit dann deutliche Erfolge, es konnte ein starker Anstieg verzeichnet werden. Im Jahr 2013 waren in den **tirol kliniken** 269 Menschen mit Behinderung beschäftigt, davon zählten 186 zum Kreis der begünstigt behinderten. Das entspricht einer Quote von 3,3 %.



2014 hielt dieser Trend weiter an, am Ende des Jahres standen 303 Menschen mit Behinderung in den **tirol kliniken** in Beschäftigung, 209 davon sind begünstigt behindert. Das entspricht einer Quote von 3,7 %. 69 Personen aus dem Kreis der begünstigt behinderten werden doppelt bewertet, allein 59 aufgrund ihres Alters. 2013 wurden 49 MitarbeiterInnen wegen ihres Alters doppelt berechnet.

Am LKI, dem größten Haus der **tirol kliniken**, wurde 2014 erstmals die gesetzliche Quote von 4 % erreicht.

PROJEKT GESUNDHEIT FÜR ALLE

UN konforme PatientInnenversorgung

Die UN Konvention ist ein internationaler Vertrag. In diesem Vertrag verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Österreich ist diesem Übereinkommen beigetreten und hat es 2008 ratifiziert. Das bedeutet, dass alle öffentlichen Stellen in Tirol und damit auch die **tirol kliniken** verpflichtet sind Rahmenbedingungen und Strukturen zu inklusivem Zugang und inklusiver Versorgung zur Verfügung zu stellen.

Auf dem Hintergrund dieser gesetzlichen Verpflichtung stellt sich die Frage inwieweit die Versorgungsbedingungen an den **tirol kliniken** für PatientInnen mit Behinderungen der UN-Konvention bereits entsprechen bzw. wo noch Handlungsbedarf besteht.

Diese Fragestellung wurde vom Eigentümer und der Geschäftsleitung als Auftrag an das Büro für Gleichbehandlung formuliert und die Gleichbehandlungsbeauftragte wurde als Projektleiterin und Mag.^a Karin Flatz als Koordinatorin ernannt.

Dieses Projekt wurde für 2 Jahre angelegt und die Augenklinik als Pilotklinik ausgewählt. In einer Erhebung werden mit unterschiedlichen Verfahren funktionierende Abläufe und Hindernisse geortet. Daraus leiten sich Handlungsempfehlungen ab, um in Folge einen schrittweisen Abbau der Hindernisse zu ermöglichen.

Die Themen Barrierefreiheit im umfassenden Sinne und Inklusion sind noch ausgiebig zu bearbeitende Felder. Diesbezüglich bedarf es in den nächsten Jahren noch vieler Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit.

STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Mai 2015)

Grundlage der im vorliegenden Bericht präsentierten statistischen Auswertungen bilden die von der Abteilung Personalcontrolling auf Anfrage zur Verfügung gestellten Daten. Stichtag ist jeweils der Dezember des betreffenden Jahres.

Um dabei einerseits die Ergebnisse aus verschiedenen Berichtsperioden miteinander vergleichen zu können, orientiert sich der vorliegende Bericht in Bezug auf Aufbau und Fokus grundsätzlich an den Darstellungen früherer Berichte. Neu ist jedoch, dass es seitens der **tirol kliniken** in Bezug auf die Datenlage – genannt sei beispielhaft das Merkmal der Leitungsfunktionen – zu Änderungen kam, welche im vorliegenden Bericht aufgenommen werden sollen. Wie bei Revisionen üblich geht damit einher, dass ein Vergleich mit Zahlen aus früheren Berichten nicht mehr zu hundert Prozent möglich ist. Daher wird in diesem Bericht neben dem Jahr 2014 auch der Stand 2012 präsentiert. Weiter zurückreichende Daten, die mit der aktuellen Berichtsperiode hundert Prozent vergleichbar sind, liegen nicht in allen Fällen vor, weshalb auf deren Darstellung im Sinne einer vereinheitlichten Darstellung grundsätzlich verzichtet wird.

Wie immer sei den Darstellungen die Anmerkung vorangestellt, 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 (L-GBG) 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.

In den nun folgenden Darstellungen wird zunächst insbesondere der Frage der hierarchischen Diskriminierung nachgegangen. Es wird der Anteil an Frauen in den einzelnen Teilorganisationen der **tirol kliniken** dargestellt, die Besetzung der Spitzenfunktionen näher beleuchtet sowie die 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 **tirol kliniken** sowie ihrer Teilorganisationen samt Beschäftigten vorangestellt, um einen qualitativen Eindruck zu gewinnen.

Wie dem Organigramm zu entnehmen ist, waren 2014 (in Klammer der Beschäftigungsstand 2008) insgesamt 7.895 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2008 bedeutet dies einen Beschäftigungszuwachs in der Höhe von knapp 20 %. Ein Großteil dieses Zuwachses ist jedoch auf die Fusion des Bezirkskrankenhauses Hall und des Psychiatrischen Krankenhauses Hall im Jahr 2011 zurückzuführen, aus welcher das Landeskrankenhaus Hall mit heute 1.164 Beschäftigten hervorging.

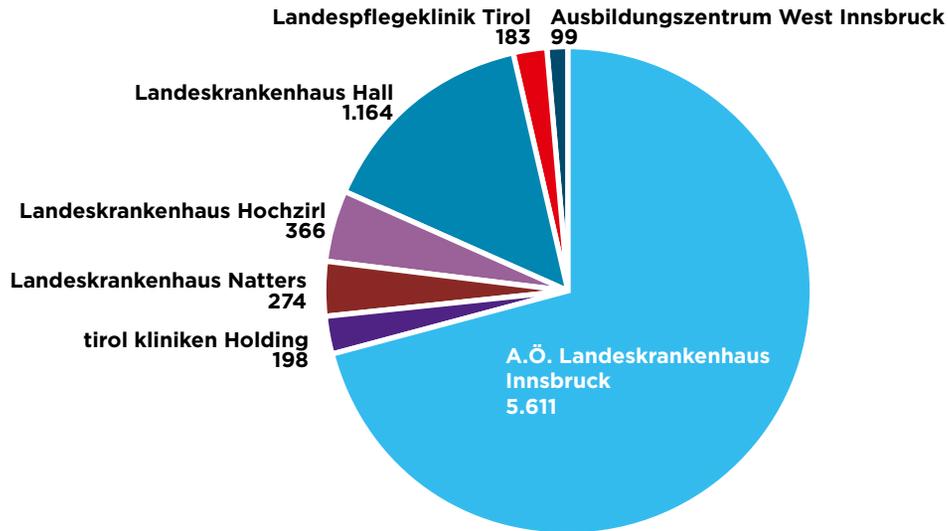
Von den 7.895 Personen waren 5.427 Personen oder etwas weniger als 69 % Frauen. Das A. Ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 5.611 oder rund 71 % aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 4.689 Beschäftigte oder rund 60 % alleine in den Bereichsverwaltungen I bis IV beschäftigt waren. Qualitativ kam es somit im Vergleich zur vorangegangenen Berichtsperiode zu keinen nennenswerten Verschiebungen. Tabelle 1 sind die Zahlen für die **tirol kliniken** und ihrer Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 1: Organigramm und Anzahl Beschäftigte nach Kostenstellen

tirol kliniken 7.895 (6.590)	tirol kliniken Holding 198 (165)	Personalmanagement	24	
		Betriebsorg. & -finanzierung	7	
		Betriebl. Mitarb. coaching & -beratung	7	
		Abteilung Medizin	5	
		Pflegemanagement	23	
		Geschäftsführung	5	
		Finanzen	5	
		Rechtsabteilung	28	
		Interne Revision	8	
		Projektleitung Bau	6	
		PR und Kommunikation	20	
		IT-Management	12	
		Zentraler Einkauf	36	
	Ethikkommission	14		
	A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck 5.611 (5.205)	LKI - Verwaltungseinrichtungen	843 (807)	
		LKI - Universitätskliniken und Institute	4.689 (4.337)	
			Bereichsverwaltung I Chirurgie	1.702 (1.560)
			Bereichsverwaltung II FK-Gebäude	1.127 (1.045)
			Bereichsverwaltung III MZA & Innere Medizin	896 (763)
		Bereichsverwaltung IV Sonst. Kliniken	964 (969)	
	LKI - Sonstige Einrichtungen	44		
	Landeskrankenhaus Natters	274 (265)		
	Landeskrankenhaus Hochzirl	366 (343)		
Landeskrankenhaus Hall	1.164 (395)			
Landespflegeklinik Tirol	183 (139)			
Ausbildungszentrum West Innsbruck	99 (78)			

Um die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen der **tirol kliniken** zu verdeutlichen, seien diese in Abbildung 1 grafisch dargestellt.

Abb. 1: **tirol kliniken** und ihre Teilorganisationen



Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, stellt das A. Ö. LKH Innsbruck gemessen an der Beschäftigtenzahl mit 5.611 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.164), das LKH Hochzirl (366) und das LKH Natters (274). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 99 Beschäftigten an letzter Stelle. Die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen ist somit seit 2008 mit Ausnahme des Landeskrankenhauses Hall unverändert geblieben. Das Landeskrankenhaus Hall stellt aber wie bereits erwähnt insofern eine Ausnahme dar, als dieses aus der Fusion des Bezirkskrankenhauses Hall und des Psychiatrischen Krankenhauses Hall im Jahr 2011 hervorging und seitdem nunmehr gesamthaft den **tirol kliniken** zugeordnet ist.

HIERARCHISCHE DISKRIMINIERUNG

Frauen in Leitungsfunktionen und Spitzenfunktionen

Bevor die Ergebnisse im Bereich der Leitungs- und Spitzenfunktionen präsentiert werden, sei angemerkt, dass seit der letzten Berichtsperiode 2012 seitens der **tirol kliniken** eine offizielle Definition von Leitungs- und Linienfunktionen vorliegt bzw. eingeführt wurde und die Darstellungen im aktuellen Bericht dieser Definition folgen. Damit einher geht jedoch, dass bspw. die Ergebnisse im Bericht des Jahres 2012 nicht immer zu hundert Prozent mit den aktuell vorliegenden vergleichbar sind. Anders formuliert bedeutet dies, dass die im vorliegenden Bericht für das Jahr 2012 präsentierten Ergebnisse der neuen Definition folgen und diese damit nicht immer mit jenen aus dem letzten Bericht übereinstimmen müssen.

Wie Tabelle 2 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2014 41 % aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt, womit dieser Anteil leicht unter jenem des Jahres 2012 liegt. Dieser relative Rückgang ist primär darauf zurückzuführen, dass die Anzahl an Männern in Leitungsfunktionen um knapp 9 % gestiegen ist, während die Anzahl an Frauen in Leitungsfunktionen jedoch nahezu unverändert geblieben ist. Trotzdem kann aber wie auch schon in den Vorgängerberichten festgehalten werden, dass auf Ebene der **tirol kliniken** in Summe der Anteil an Frauen in leitender Funktion über 40 % liegt.

Ebenso kann aber auch wieder festgehalten werden, dass wie schon in vergangenen Berichtsperioden der Anteil an Frauen in leitenden Funktionen in einzelnen Häusern – zum Teil deutlich – unter jener im L-GBG angestrebten 40 %-Marke liegt.

Tabelle 2: Frauen in Leitungsfunktionen gesamt und nach Häusern

Leitungsfunktionen	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
tirol kliniken	201	485	41 %	203	464	44 %
Holding	6	35	17 %	4	29	14 %
A.Ö. LKH Innsbruck	143	307	47 %	144	287	50 %
LKH Natters	10	23	43 %	12	28	43 %
LKH Hochzirl	11	25	44%	9	25	36 %
LKH Hall	24	78	31 %	29	80	36 %
Landespflegeklinik Tirol	3	9	33 %	2	8	25 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	4	8	50 %	3	7	43 %

Es sind dies die **tirol kliniken** Holding mit 17 %, das Landeskrankenhaus Hall mit 31 % sowie die Landespflegeklinik Tirol mit 33 %. Das Landeskrankenhaus Hochzirl sprang seit der letzten Berichtsperiode 2012 mit 44 % wieder über die 40 %-Marke. Der deutliche relative Anstieg im Falle der Landespflegeklinik Tirol ist primär bedingt durch die geringe Anzahl an Personen in Leitungsfunktion insgesamt.

Im Detail zeigt sich dabei das in Tabelle 3 dargestellte Bild. Dieser ist der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt für die Funktionen Ärzte/Ärztinnen, Pflege sowie Verwaltung und weiter für definierte Unterkategorien zu entnehmen.

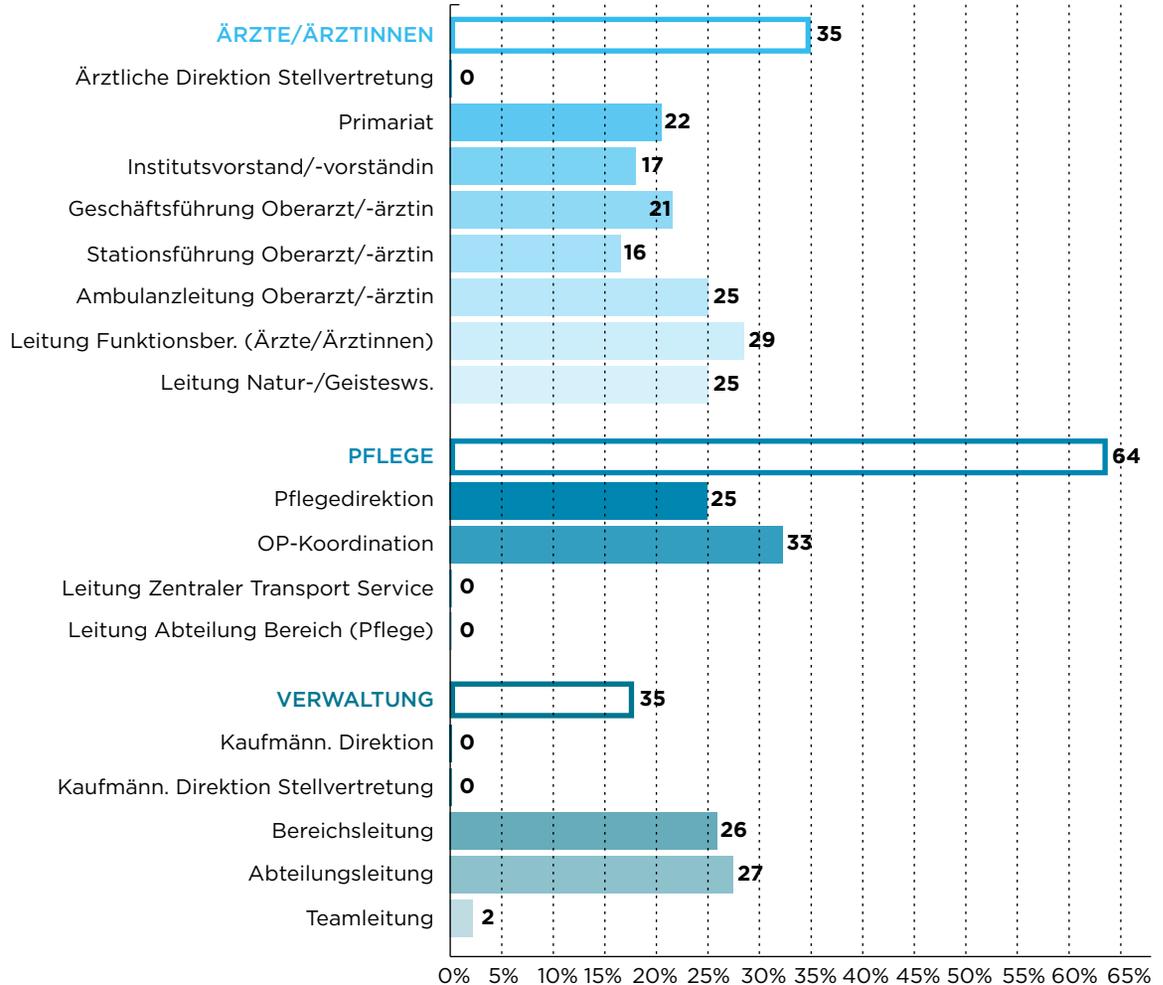
Tabelle 3: Frauen in Leitungsfunktionen						
Leitungsfunktionen	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Summe Leitungsfunktion	201	485	41 %	203	464	44 %
Ärzte/Ärztinnen	53	151	35 %	47	128	37 %
Ärztliche Direktion	4	4	100 %	4	5	80 %
Ärztliche Direktion Stellvertretung		4	0 %		4	0 %
Primariat	2	9	22 %	1	7	14 %
Institutsvorstand/-vorständin	1	6	17 %	1	4	25 %
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	9	43	21 %	6	29	21 %
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	4	25	16 %	4	23	17 %
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25 %	1	4	25 %
Leitung Funktionsber. (Ärzte/Ärztinnen)	4	14	29 %	4	15	27 %
Leitung MTD	27	37	73 %	25	35	71 %
Leitung MTF	1	1	100 %	1	1	100 %
Leitung Natur-/Geisteswissenschaft.	1	4	25 %		1	0 %
Pflege	123	192	64 %	133	202	66 %
Pflegedirektion	1	4	25 %	2	5	40 %
Pflegedirektion Stellvertretung	4	5	80 %	5	6	83 %
OP-Koordination	1	3	33 %	1	3	33 %
Oberpflege	7	13	54 %	9	15	60 %
Leitung Zentraler Transport Service		1	0 %		1	0 %

Leitungsfunktionen	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Leitung Station (Pflege)	71	115	62 %	73	115	63 %
Leitung Ambulanz (Pflege)	31	37	84 %	35	41	85 %
Leitung Hebammen	1	1	100 %	1	1	100 %
Leitung Abteilung / Bereich (Pflege)		3	0 %	1	5	20 %
Leitung OP (Pflege)	8	10	80 %	6	9	67 %
Verwaltung	25	142	18 %	23	134	17 %
Kaufmänn. Direktion		6	0 %		5	0 %
Kaufmänn. Direktion Stellvertretung		3	0 %		4	0 %
Bereichsleitung	5	19	26 %	5	19	26 %
Abteilungsleitung	19	70	27 %	16	63	25 %
Teamleitung	1	44	2 %	2	43	5 %

Damit liegt im Bereich nachfolgender Leitungsfunktionen der Anteil an Frauen unter 40 %. Wie immer gilt es bei einer derart feingliedrigen Darstellung zu beachten, dass die absoluten Fallzahlen zum Teil sehr gering sind und damit in diesen Fällen die niedrigen Anteile nicht überbewertet werden sollten. Trotzdem zeigt sich, dass auch in jenen Fällen, in denen die absoluten Fallzahlen vergleichsweise hoch sind und damit eine relative Betrachtung durchaus sinnvoll ist, der Anteil an Frauen in Leitungsfunktion zum Teil markant unter 40 % liegt.

So seien im Bereich der Ärzte bzw. Ärztinnen insbesondere die Funktionen Geschäftsführung Oberarzt/Oberärztin und Stationsführung Oberarzt/Oberärztin mit einem Frauenanteil von 21 % und 16 % genannt sowie im Bereich der Verwaltung die Leitungsfunktionen Abteilungsleitung und Teamleitung mit einem Frauenanteil von 27 % und 2 %.

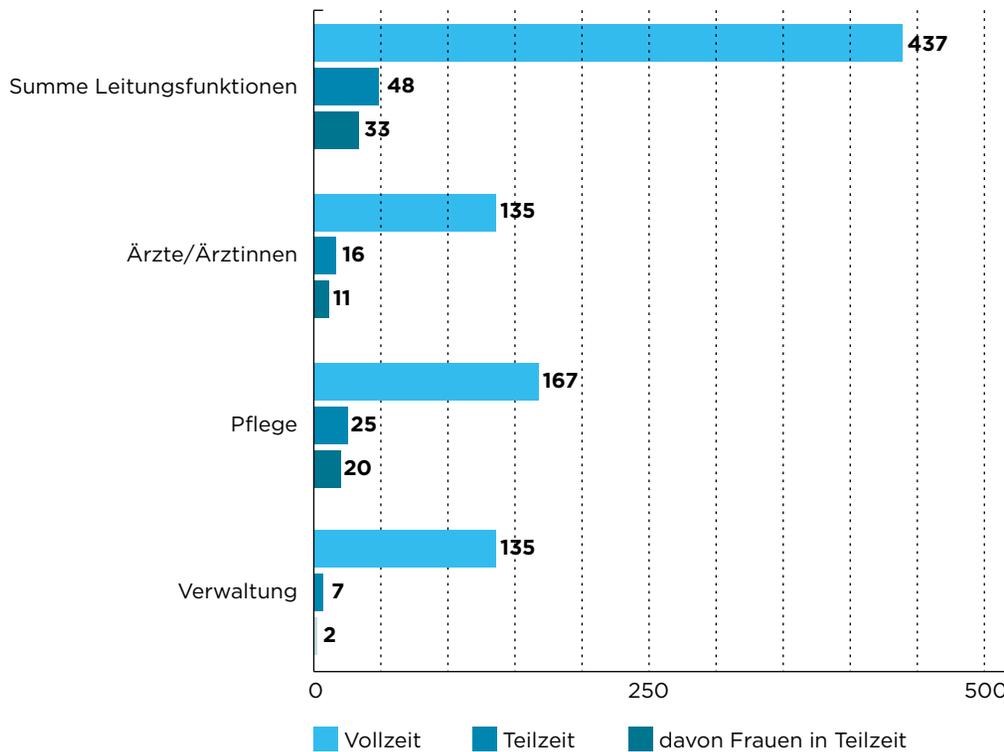
Abb.2: Leitungsfunktionen mit Frauenanteil von weniger als 40%



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

Da – wie spätere Darstellungen noch zeigen werden – in den **tirol kliniken** vor allem Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sei in diesem Zusammenhang der Bereich der Leitungsfunktionen getrennt nach Vollzeit und Teilzeit dargestellt, sowie der Anteil an Frauen in Teilzeit gemessen an allen teilzeitbeschäftigten Personen in Leitungsfunktion. Der Befund dabei ist klar: Nicht nur in Linienfunktionen ist Teilzeit weiblich, sondern auch im Bereich der Leitungsfunktionen. Gesamthaft sind von 48 in Teilzeit beschäftigten Personen in einer Leitungsfunktion 33 und damit rund 69 % Frauen. Nur der Bereich der Verwaltung zeigt diesbezüglich ein abweichendes Bild – wobei hier lediglich 7 von in Summe 135 Personen die Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben.

Abb.3: Leitungsfunktionen in Vollzeit, Teilzeit und nach Geschlecht



Bereichsverwaltung I bis IV

Wie in den Vorgängerberichten werden auch dieses Jahr wieder für die Bereichsverwaltung I bis IV die Leitungsfunktionen getrennt nach dem Geschlecht dargestellt. Dies deshalb, da in diesen vier Teilorganisationen 4.689 oder knapp 60 % aller bei den **tirol kliniken** Beschäftigten zu finden sind und diese vier Teilorganisationen daher auch einen entsprechenden Anteil an 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 4 fasst dazu zunächst die Anzahl an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt nach ihrer Funktion über alle Bereichsverwaltungen zusammen. Aus der Tabelle geht hervor, dass 2014 der Anteil an Frauen auf keiner Funktionsebene über 40 % lag.

Tabelle 4: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen						
LKI - Universitätskliniken und Institute	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Gesamt	15	67	22 %	11	47	23 %
Institutsvorstand/-vorständin	1	5	20 %	1	4	25 %
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	8	29	28 %	4	17	24 %
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	15	7 %	1	7	14 %
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25 %	1	4	25 %
Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	4	14	29 %	4	15	27 %

Der nächsten Tabelle sind die Anteile für die Bereichsverwaltung I bis IV im Detail zu entnehmen.

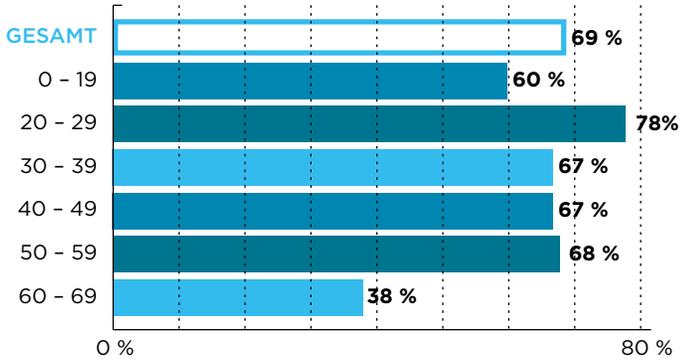
Tabelle 5: Bereichsverwaltung I bis IV im Detail

LKI - Universitätskliniken und Institute		2014			2012		
		Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Bereich I	Gesamt	11	44	25 %	6	29	21 %
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	6	14	43 %	3	8	38 %
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin		13	0 %		6	0 %
	Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25 %	1	4	25 %
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	4	13	31 %	2	11	18 %
Bereichsverw. II	Gesamt	2	8	25 %	4	11	36 %
	Institutsvorstand/-vorständin	1	1	100 %	1	1	100 %
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin		5	0 %		5	0 %
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	1	100 %	1	1	100 %
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)		1	0 %		1	0 %
Bereichsverw. III	Gesamt		7	0 %		7	0 %
	Institutsvorstand/-vorständin		1	0 %			
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin		6	0 %		1	0 %
Bereichsverw. IV	Gesamt	2	8	25 %	1	6	17 %
	Institutsvorstand/-vorständin		3	0 %		3	0 %
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	2	4	50 %		3	0 %
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin		1	0 %			

Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

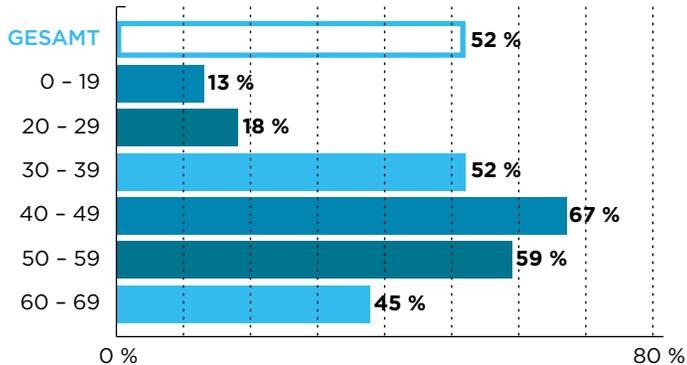
Von den insgesamt 7.895 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 5.427 oder etwas mehr als zwei Drittel Frauen. Damit stellen Frauen gemessen am gesamten Personalstand der **tirol kliniken** eine deutliche Mehrheit dar. Werden die an den **tirol kliniken** beschäftigten Personen nach Altersklassen unterteilt, so wird ersichtlich, dass in allen

Abb.4: Anteil Frauen nach Altersklassen



Altersklassen mit Ausnahme der 60- bis 69-jährigen der Frauenanteil durchwegs über 60 % liegt und damit die Verteilung auf Ebene der **tirol kliniken** widerspiegelt.

Abb.5: Anteil Frauen in Teilzeit nach Altersklassen (an Frauen gesamt)



Der Anteil an Frauen in Teilzeit bzw. in Karenz ist für die **tirol kliniken** sowie deren Häuser ist den nächsten beiden Tabellen getrennt zu entnehmen.

Tabelle 6: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis

Teilorganisationen der tirol kliniken		2014			2012		
		Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit	Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit
tirol kliniken	Frauen	2.800	2.627	52 %	2.597	2.674	49 %
	Männer	340	2.128	14 %	300	2.081	13 %
tirol kliniken Holding	Frauen	40	45	43 %	37	49	43 %
	Männer	11	93	11 %	10	92	10 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frauen	1.879	2.005	48 %	1.757	2.050	46 %
	Männer	224	1.503	13 %	188	1.475	11 %
LKI - Verwaltungseinrichtungen	Frauen	152	191	44 %	158	204	44 %
	Männer	49	451	10 %	35	440	7 %
LKI -Universitätskliniken und Institute	Frauen	1.699	1.779	49 %	1.579	1.824	46 %
	Männer	175	1.036	14 %	153	1.021	13 %
Bereich I	Frauen	496	661	43 %	477	681	41 %
	Männer	64	481	12 %	55	477	10 %
Bereichsverwaltung II	Frauen	490	392	56 %	456	421	52 %
	Männer	39	206	16 %	33	212	13 %
Bereichsverwaltung III	Frauen	338	338	50 %	279	310	47 %
	Männer	41	179	19 %	32	160	17 %
Bereichsverwaltung IV	Frauen	375	388	49 %	367	412	47 %
	Männer	31	170	15 %	33	172	16 %
Landeskrankenhaus Natters	Frauen	119	96	55 %	111	92	55 %
	Männer	10	49	17 %	7	54	11 %
Landeskrankenhaus Hochzirl	Frauen	136	126	52 %	134	123	52 %
	Männer	16	88	15 %	17	83	17 %
Landeskrankenhaus Hall	Frauen	496	273	64 %	457	305	60 %
	Männer	64	331	16 %	64	320	17 %
Landespflegeklinik Tirol	Frauen	89	44	67 %	68	27	72 %
	Männer	10	40	20 %	8	37	18 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frauen	41	29	59 %	33	28	54 %
	Männer	5	24	17 %	6	20	23 %

Tabelle 7: Anteil Frauen an karezierten Personen						
Karezierte Personen je Haus und Geschlecht	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
tirol kliniken	450	481	94 %	398	430	93 %
tirol kliniken Holding	13	14	93 %	9	9	100 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	329	353	93 %	304	331	92 %
Landeskrankenhaus Natters	6	6	100 %	11	11	100 %
Landeskrankenhaus Hochzirl	20	21	95 %	22	23	96 %
Landeskrankenhaus Hall	68	72	94 %	38	41	93 %
Landespflegeklinik Tirol	8	8	100 %	5	5	100 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	7	86 %	9	10	90 %

Wiederum getrennt nach den Häusern der **tirol kliniken** ist der nachfolgenden Tabelle der Anteil an Frauen gemessen an der jeweiligen Anzahl an behinderten Personen zu entnehmen.

Tabelle 8: Anteil Frauen an behinderten Personen						
Behinderte Personen je Haus und Geschlecht	2014			2012		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
tirol kliniken	176	303	58 %	123	230	53 %
tirol kliniken Holding	4	6	67 %	2	4	50 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	130	238	55 %	98	189	52 %
Landeskrankenhaus Natters	10	10	100 %	9	9	100 %
Landeskrankenhaus Hochzirl	6	8	75 %	1	2	50 %
Landeskrankenhaus Hall	21	34	62 %	13	23	57 %
Landespflegeklinik Tirol	3	4	75 %		1	0 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	2	3	67 %		2	0 %

RESÜMEE

Ziel der statistischen Auswertungen ist es die Frage zu beantworten, ob die **tirol kliniken** bzw. ihre Teilorganisationen den im Landesgleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. geforderten Frauenanteil von 40 % erreichen. Dazu wurde der Anteil an Frauen gesamt und der Anteil an Frauen in leitender Funktion für die Teilorganisationen dargestellt und diskutiert. Zudem erfolgte eine gesonderte Darstellung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie für karenzierte und behinderte Personen. Da sich die Definition der Leitungsfunktion von früheren unterscheidet, wurden auch die Ergebnisse der Berichtsperiode 2012 ausgewiesen. Dies soll auch einen gewissen Eindruck über den zeitlichen Verlauf vermitteln.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Anteil an Frauen in den **tirol kliniken** sowohl insgesamt – hier liegt er bei gut 69 % – als auch auf Ebene der leitenden Funktionen – hier liegt er bei 41 % – über der 40 %-Marke liegt. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass einzelne Teilorganisationen der **tirol kliniken** vor allem hinsichtlich des Anteils an Frauen in leitender Funktion nach wie vor einen Frauenanteil von unter 40 % aufweisen. Es sind dies (wieder) die **tirol kliniken** Holding mit 17 %, das Landeskrankenhaus Hall mit 31 % sowie die Landespflegeklinik Tirol mit 33 %.

Werden Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 52 % aller bei den **tirol kliniken** angestellten Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach und stellen damit knapp 90 % sämtlicher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dar. Wird der geringe Anteil an Frauen in leitender Funktion vor dem Hintergrund dieses hohen Anteils an Frauen in Teilzeitbeschäftigung gesehen, so liegt der Schluss nahe, dass ein Grund für den geringen Anteil an Frauen in leitender Funktion an der fehlenden Möglichkeit liegt, einer leitenden Funktion in Teilzeit bzw. im Job-Sharing nachzugehen.

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

FORDERUNGEN, MASSNAHMEN UND AUSBLICKE

Gesetzesnovellierung:

- Frauenquote von 40 % auf 50 % erhöhen
- Erweiterung der Gleichbehandlungskommissionsmitglieder um eine/n Berufsrichterin/-richter
- Stundenweise Freistellung zumindest der ersten Stellvertretung
- Bestellung der Vertrauenspersonen auch für den Bereich der **tirol kliniken** durch die Landesregierung
- Schaffung einer zweiten Vertrauensperson für Häuser ab 400 Bedienstete
- Ressourcen analog der Arbeitsverfassung und des Personalvertretungsgesetzes

tirol kliniken spezifisch:

- Klares Signal für Leitungsfunktionen in Teilzeit setzen
- Maßnahmen für Erhöhung der Väterkarenz
- Erhöhung der Frauenquote in Führungsebene
- Verpflichtende Fortbildung für Führungskräfte zu den Themen Diskriminierung sowie Frauen- und Behindertenförderung
- Erhöhung des Budgets
- verpflichtende Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten bei allen personalrelevanten Kommissionsbesetzungen
- Studie zum Thema Motivation und Bewerbungsverhalten von Frauen
- Umsetzung des Gutachtens zur Aliquotierung des Weihnachtsgeldes für Kinder

