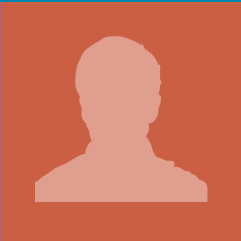
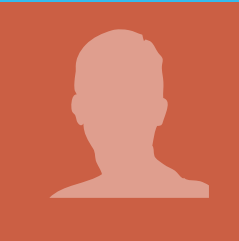
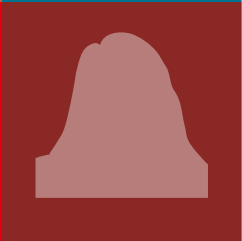
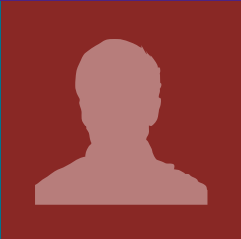




# Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2015/2016

der Allgemeinen Verwaltung, LandarbeiterInnen  
und Tirol Kliniken GmbH



<b>Zu Beginn</b> .....	1
<b>Rückblick auf 20 gemeinsame Jahre</b> .....	3
<b>Gesetzliche Grundlagen</b> .....	34
<b>Österreichweite Konferenzen</b> .....	37
<b>Gleichbehandlungskommission</b> .....	38

## **ALLGEMEINE VERWALTUNG**

<b>Wesentliches zuerst</b> .....	41
<b>Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden</b> .....	43
Beispiele für Anfragen und Beschwerden .....	44
<b>Vertrauenspersonen</b> .....	46
<b>Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen</b> .....	47
Ausschreibungen und Auswahlverfahren .....	48
Besetzung von Kommissionen .....	51
Sprachliche Gleichbehandlung .....	52
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	52
Informationsarbeit .....	56
Aus- und Fortbildung .....	56
Förderung von Menschen mit Behinderungen .....	59
<b>Statistik</b> .....	63
<b>Resümee</b> .....	94

<b>LANDARBEITER_INNEN</b> .....	97
---------------------------------	----

## **tirol kliniken**

<b>Lieber gleich – behandelt in den tirol kliniken</b> .....	101
<b>Struktur</b> .....	102
<b>Vertrauenspersonen</b> .....	103
<b>Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden</b> .....	104
Ausgewählte Beispiele .....	104
<b>Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung</b> .....	105
Auswahlverfahren .....	105
Besetzung von Kommissionen .....	106
Informationsarbeit .....	107
Aus- und Fortbildung .....	108
<b>Behindertenförderung</b> .....	109
Gesundheit für Alle .....	110
<b>Statistik</b> .....	112
<b>Forderungen, Maßnahmen und Ausblicke</b> .....	127

### **Impressum:**

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

**„DIE REINSTE FORM  
DES WAHNSINNS IST ES,  
ALLES BEIM ALTEN ZU LASSEN  
UND GLEICHZEITIG ZU HOFFEN,  
DASS SICH ETWAS ÄNDERT!“**

(Albert Einstein)





## ZU BEGINN

Der bereits neunte Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter dem Eindruck eines besonderen Jubiläums:

### 20 JAHRE LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN TIROL

Am 2. Juli 1997 trat das Landes-Gleichbehandlungsgesetz erstmals in Kraft. Damals umfasste das Gesetz die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung im Landesdienst.

Im Juli 1998 wurden dann Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl und Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka, samt ihren damaligen Stellvertretungen, zum ersten Mal bestellt.

Deshalb enthält der vorliegende Bericht gemäß § 45 Abs. 6 des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes auch einen eigenen Teil, der sich mit 20 Jahren Gleichbehandlung beschäftigt.

Ebenso findet sich auch der Bericht über die Situation der Gleichbehandlung im Bereich der LandarbeiterInnen wieder.

2005 wurde das Landes-Gesetz um das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der Behinderung ergänzt.

2015 wurden die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten um Abs. 1a erweitert, in dem ihnen die Aufgaben nach der EU-Freizügigkeitsrichtlinie für ArbeitnehmerInnen übertragen wurden. Diesbezüglich fehlen noch Erfahrungswerte für den vorliegenden Bericht.

Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz ist ein Gesetz, das Bedienstete der Landesverwaltung, der Musikschulen und der **tirol kliniken** vor Diskriminierung schützen soll und bereits zu einer Reihe von Verbesserungen geführt hat.

Dabei sind neben vielen erfolgreichen Anfragen und Schlichtungsverfahren, bei denen die meisten Probleme im Sinne der Betroffenen gelöst werden konnten, vor allem auch ein paar große Meilensteine zu nennen:

2004 wurden zum ersten Mal auch Teilzeitbeschäftigte pragmatisiert. Dies hat zu einer wesentlichen Erhöhung des Anteils an Beamtinnen geführt und kommt natürlich auch teilzeitbeschäftigten Männern zu Gute.

Auch aufgrund der Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsprogramms, sind Auswahlverfahren heute wesentlich transparenter und inzwischen werden sehr viele Stellen ausgeschrieben (2016: 187 Ausschreibungen im Bereich der Landesverwaltung!). Bei allen Auswahlverfahren sind Organe nach dem Gleichbehandlungsgesetz, v.a. die Vertrauenspersonen der Dienststellen, dabei.

Erst vor kurzem wurden zwei Gutachten der Gleichbehandlungskommission umgesetzt: Ab sofort ist auch eine Beförderung während der Karenzzeit möglich und das Weihnachtsgeld für Kinder wird nicht mehr aliquotiert.

Bedanken möchten wir uns bei den zuständigen Regierungsmitgliedern, allen Personen, die eine Funktion nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz innehaben oder hatten, den Personalabteilungen, den Führungskräften, den BetriebsrätInnen und der Personalvertretung für die ausgezeichnete Zusammenarbeit und natürlich bei den Bediensteten, die uns in vielfältiger Weise ihr Vertrauen geschenkt haben.

Isolde Kafka  
Anna C. Strobl

## RÜCKBLICK AUF 20 GEMEINSAME JAHRE

Der Tiroler Landtag hat mit 2. Juli 1997 das Landes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen. Damit wurden der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung erstmals in Tirol festgeschrieben. Auf Basis dieses Gesetzes waren die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen zu bestellen. Als Erstes wurde die Kommission bestellt und in Folge dauerte es Monate bis die Funktionen der Gleichbehandlungsbeauftragten ausgeschrieben wurden. Damit war das Jahr 1997 zu Ende und es begann das Frühjahr 1998. Bis zur tatsächlichen Bestellung wurde es Juli. Isolde Kafka und Eva Domorazki für die Landesverwaltung, Anna Strobl und Elfriede Moser für den Bereich der **tirol kliniken** (damals TILAK) durften sich auf die neue Aufgabe einlassen.

Österreichweit waren wir einige der ersten Gleichbehandlungsbeauftragten und konnten bundesweit ein Netzwerk aufbauen, das bis heute noch sehr gut funktioniert. Wir hatten kaum Vorbilder, wussten nicht genau was wir wie machen sollten – aber unser Enthusiasmus, unser Teamgeist, unsere gegenseitige Stütze und unser Vertrauen machte uns stark! Wir hatten einander, wir durften Fehler machen, wir durften lernen und wir durften kleinere und größere Erfolge feiern. Wir lernten den Umgang mit unseren Führungskräften, behaupteten uns und ruderten wieder zurück, wo es notwendig war.



Landeshauptmann Dr. Wendelin Weingartner mit Mag.<sup>a</sup> Kafka und Dr.<sup>in</sup> Domoradzki, 1998



Erste Pressekonferenz mit Landesrätin Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Zanon, Mag.<sup>a</sup> Strobl und Mag.<sup>a</sup> Kafka, 1998



Es waren spannende, bewegte und manchmal auch nicht ganz leichte Jahre. Trotzdem möchten wir kein Jahr missen.

Wir sind dankbar, denn wir konnten vieles mitgestalten, wenn auch nicht alles immer so, wie wir es uns wünschten.

Wir durften hochengagierte und kompetente MitstreiterInnen kennen lernen.

Wir haben in Nischen Verbündete gefunden, in denen wir sie nie gesucht hätten.

Wir sind über Stolpersteine gefallen, die wir manchmal nicht dort vermutet haben.

Wir haben über kurze Strecken die Lockerheit und den Humor verloren, aber immer wieder gefunden.

Wir danken allen, die mit uns Nachsicht hatten und allen, an denen wir wachsen konnten und können.

Wir sind froh darüber, dass „die Gleichbehandlung“ in unseren Organisationen inzwischen eine gute, etablierte und akzeptierte Institution ist.

DANKE allen, die uns ihr Vertrauen geschenkt haben.

Isolde Kafka  
Anna C. Strobl

# DANKE FÜR 20 JAHRE ENGAGEMENT IN DER GLEICHBEHANDLUNGSARBEIT

## **Kommissionsmitglieder**

Aichinger Astrid  
Battisti Edith  
Bürgler Ines (Vorsitzende)  
Fischler Renate (Vorsitzende)  
Hauser Herbert  
Hauser Josef  
Hödl Gerhard  
Hosp Anna (Vorsitzende)  
Larl Eva  
Mair Christa  
Miller Brigitte  
Netolitzky Gregor  
Penz Sabine  
Pomaroli Margit (Vorsitzende)  
Reisner Olga  
Salcher Christine  
Staudinger Roland  
Treichl Theresia  
Weingartner Ursula

## **Ersatzmitglieder**

Delmarko Irmgard  
Draschnar Monika  
Fuchs-Mair Waltraud  
Glieber Barbara  
Hauser Herbert  
Hintermüller Ida  
Köll Hildegard  
Kroker Ines  
Lugger Petra  
Mair Klara  
Mark Karl  
Mayr-Strimitzer Gisela  
Netolitzky Gregor  
Oppitz Christine  
Penz Sabine  
Schimke Sabine

# ALLGEMEINE LANDESVERWALTUNG

## **Gleichbehandlungsbeauftragte**

Kafka Isolde

## **Stellvertretungen**

Domoradzki Eva

Schweiger Martina

Bucher Herwig

## **Vertrauenspersonen**

Bock Simone

Bodner Maria

Brankovsky Maria

Brunner Manuela

Buelacher Anita

Eberl Huberta

Enser Gabriele

Erler Irmgard

Ganzer Andrea

Gastl Christine

Gogl Maria

Grimm-Halkevopoulos Beate

Havei Elvira

Holz knecht Rosemarie

Huber Elfriede

Jordan Isolde

Kapeller Claudia

Kroker Ines

Larcher Jaqueline

Lechtaler Sieglinde

Leitner Annemarie

Mader Gerlinde  
March Barbara  
Mathes Dorothea  
Mayr Gertraud  
Mayr Marlies  
Miller Martina  
Nagele Katharina  
Oberhofer Sabine  
Obermair Angelika  
Ortner Diana  
Panzl Astrid  
Pfauser Katrin  
Pfurtscheller Sabine  
Plattner Karin  
Pontasch Dorothea  
Pramstaller Manuela  
Prantl Simone  
Presslaber Maria  
Sathrum Rosemarie  
Schablitzky Daniela  
Schaub-Köck Claudia  
Scheiber Traute

Schirak Karin  
Soder Bettina  
Stefan Michaela  
Strigl Elsbeth  
Wartscher Siegrid  
Watzdorf Martina  
Weber Melanie  
Weinseisen Cornelia  
Westreicher Elke  
Wurzacher Elisabeth  
Zabernig Jasmin  
Zifeind Manuela

## TIROL KLINIKEN

### **Gleichbehandlungsbeauftragte:**

Anna Christine Strobl

### **StellvertreterInnen:**

Genitheim Rupert

Giacomuzzi Salvatore

Kopp Sabine

Moser Elfriede „Poldi“

Sonnweber Maria

Thomann Barbara

Thöni Herbert

Waibl Ursula

Wechselberger Claudia

### **Vertrauenspersonen:**

Ertl-Waldner Claudia

Karasu Tinay

Knoflach Elisabeth

Koller Friederike

Meister Maria

Moser Elfriede

Muigg Christina

Penz Helene

Rausch Mathilde

Rott Angelika

Zocchi-Moosbrugger Kirsten

# 20 JAHRE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ IN TIROL

## MEILENSTEINE:

### **1997 Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz tritt in Kraft**

Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Frauenförderung wurden erstmals in Tirol gesetzlich verankert

### **1998 Konstituierung der Gleichbehandlungskommission**

Ausschreibung der Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten und in Folge Erstellung des Dreivorschlages an die Landesregierung

### **1998 Erstmalige Bestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten durch die Landesregierung auf fünf Jahre**

### **2004 Erste Pragmatisierung von MitarbeiterInnen in Teilzeit**

### **2005 Die Anti-Rassismus-Richtlinie und die Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie werden umgesetzt**

Die Anti-Rassismus-RL geht über den Bereich Beruf und Beschäftigung hinaus und wirkt auch in Bereichen des Sozialschutzes, soziale Vergünstigungen, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Bestellung einer 2. Stellvertretung

### **2008 Anpassung der geänderten Gleichbehandlungs-Richtlinie, in der ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand bzw. der Frage ob Kinder vorhanden sind, umgesetzt wurde.**

**2012 wurden die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung dem Amt der Tiroler Landesregierung und die Kanzleigeschäfte der Gleichbehandlungsbeauftragten der TILAK, den Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH, zugewiesen.**

**2012 war durch die Schaffung des Landesverwaltungsgerichtes der Rechtsweg anzupassen**

**2013 Verpflichtung das monatliche Mindestentgelt bei Ausschreibungen anzuführen**

Erhöhung des Mindestschadenersatzes von € 720,-- auf € 1.000,--.

**2015 aufgrund der Änderung des Firmenwortlautes der Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH in Tirol Kliniken GmbH mussten die betreffenden Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz angepasst werden**

**2016 Der Aufgabenbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde auf alle Fragen der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen erweitert. Wie die Umsetzung der Freizügigkeits-RL in der Praxis erfolgt, wird sich in Zukunft weisen.**

Wesentliche Verbesserungen, die erreicht wurden:

- Pragmatisierung während der Karenzzeit möglich
- Aliquotierung des Kindergeldes wurde aufgehoben
- Möglichkeit der Beförderung während der Karenzzeit

## 20 JAHRE LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ – 20 JAHRE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Als am 2. Juli 1997 ein Landesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst (Landes-Gleichbehandlungsgesetz) vom Tiroler Landtag beschlossen wurde, war dies auch die Geburtsstunde der Gleichbehandlungskommission für die allgemeine Verwaltung und die **tirol kliniken**. Sie setzt sich aus insgesamt sieben Mitgliedern – mindestens vier davon müssen Frauen sein – zusammen, die für eine Dauer von fünf Jahren von der Landesregierung bestellt werden. Alle Mitglieder sind weisungsfrei und unterliegen bei der Ausübung ihres Amtes der Verschwiegenheitspflicht.

### AUFGABEN DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Neben der Beratung der Landesregierung und der Begutachtung von Gesetzesentwürfen in Gleichbehandlungsangelegenheiten ist es wohl die wichtigste Aufgabe der Gleichbehandlungskommission, auf Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten oder einer/eines betroffenen Bediensteten Gutachten zur Frage abzugeben, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, eine Verletzung des Frauenfördergebotes oder eine Verletzung des Behindertenfördergebotes vorliegt. Auch wenn diesen Gutachten kein verbindlicher Charakter zukommt, so sind sie doch ein Beweismittel, das bei der Ermittlung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes im Rahmen der freien Beweiswürdigung vom Gericht oder der Dienstbehörde zu berücksichtigen ist.

### GUTACHTEN DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Eine Bilanz über jene Gutachten, welche die Gleichbehandlungskommission auf Antrag der Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt hat und in denen sie zum Schluss gekommen ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, zeigt, dass trotz deren Unverbindlichkeit den Empfehlungen der Kommission durchaus entsprochen wird. Einziger Wehrmutstropfen: Zwischen der Abgabe eines Gutachtens und dessen Umsetzung vergehen oft Jahre!



## **Pragmatisierung von Teilzeitbeschäftigten**

Die Gleichbehandlungskommission hat bereits im Jahr 1999 festgestellt, dass der Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von der Möglichkeit, in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen zu werden, eine mittelbare Diskriminierung von Frauen im Landesdienst darstellt. Fünf Jahre später wurden die ersten teilzeitbeschäftigten Bediensteten pragmatisiert.

## **Nicht-Beförderung von Karenzierten**

Noch länger sollte die Umsetzung eines Gutachtens aus dem Jahr 2005 dauern, das klar monierte, dass die Nicht-Beförderung von in Elternkarenz befindlichen Bediensteten ebenfalls eine mittelbare Diskriminierung von Frauen im Landesdienst darstellt. Erst seit heuer werden alle öffentlich-rechtlichen Bediensteten im alten Besoldungssystem auch während der Mutterschafts-, Eltern- und Frühkarenz befördert.

## **Nichtanrechnung von Vordienstzeiten**

Ein Gutachten aus dem Jahr 2010 befasste sich eingehend mit der Frage, ob die Nichtanrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr für die Ermittlung des Vorrückungstages eine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt. Die Kommission bejahte dies und empfahl, die landesrechtlichen Bestimmungen dahingehend anzupassen, dass den EU-rechtlichen Vorgaben entsprochen wird. Im Jahr 2016 beschloss der Tiroler Landtag in einer umfangreichen Dienstrechtsnovelle diese neuen, EU-konformen Regelungen zum Vorrückungstichtag.

## **Unterschiedliche Abgeltung von Mehrarbeit an Sonn- und Feiertagen**

Ebenfalls im Jahr 2010 erging ein Gutachten, das zum Schluss kam, dass die differenzierte Regelung zur Abgeltung von Mehrarbeit Teilzeitbeschäftigter an Sonn- und Feiertagen und außerhalb des Gleitzeitrahmens eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt. Schon ein Kommissionsgutachten aus dem Jahr 2006 hatte in der unterschiedlichen Abgeltung von Arbeit an Sonn- und Feiertagen zwischen vollzeitbeschäftigten und teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen eine mittelbare Diskriminierung von Frauen erkannt. Die Kommission empfahl nunmehr, die gesetzlichen Bestimmungen dahingehend anzupassen, dass Mehrstunden an Sonn- und Feiertagen sowie außerhalb des Gleitzeitrahmens für Voll- und Teilzeitbeschäftigte gleich, also im

Verhältnis 1:1,5, abzugelten sind. Eine Novelle im Jahr 2011 normierte zwar eine Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten mit einer Abgeltung im Verhältnis 1:1,25, eine völlige Gleichstellung und damit Beendigung der Diskriminierung erfolgte nicht.

## **Aliquotierung des Weihnachtsgeldes**

Im Oktober 2013 verfasste die Gleichbehandlungskommission ein Gutachten zur Frage, ob die je nach Beschäftigungsausmaß aliquot erfolgende Auszahlung des Weihnachtsgeldes an Bedienstete eine mittelbare Diskriminierung von Frauen ist. Sie bejahte dies u.a. mit der Begründung, dass mit dieser Regelung gegen die Teilzeitrichtlinie der EU verstoßen werde und regte an, die nötigen gesetzlichen Adaptierungen vorzunehmen. Ab Weihnachten 2017 wird erstmals Teilzeitbeschäftigten das Weihnachtsgeld in derselben Höhe wie Vollzeitbeschäftigten gewährt.

## **Nicht-Enddienstklassenfähigkeit für DiplomsozialarbeiterInnen**

Schließlich stellte die Gleichbehandlungskommission im November 2013 fest, dass die Nicht-Enddienstklassenfähigkeit für DiplomsozialarbeiterInnen im Bereich Jugendwohlfahrten an den Bezirkshauptmannschaften, die sich im ‚alten‘ Besoldungssystem befinden, eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt. Im Juni 2014 wurde von den zuständigen Stellen mitgeteilt, dass künftig bei Erfüllung der nötigen fachlichen Voraussetzungen und Vordienstzeiten eine Beförderung in die Enddienstklasse B VII erfolgt.

## **BILANZ UND AUSBLICK**

„Gut Ding braucht Weile“, dieses Sprichwort mag in Fragen der Gleichbehandlung oft mehr als uns lieb ist gelten. Das Landes-Gleichbehandlungsgesetz ist jedenfalls ein wichtiger Mosaikstein auf dem Weg zu einem diskriminierungsfreien Miteinander im Landesdienst. Die Gleichbehandlungskommission wird auch zukünftig aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Allen, die in den letzten 20 Jahren diesen Weg mitgegangen sind, ein herzliches Dankeschön!

Mag.<sup>a</sup> Renate Fischler, MAS

## 20 JAHRE VERTRAUENSPERSONEN NACH DEM LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Es gibt in der Landesverwaltung und in den **tirol kliniken** vier Vertrauenspersonen, die die Funktion schon seit Beginn, als seit fast 20 Jahren ausüben. Diesen haben wir einige Fragen gestellt, die Beantwortung kann hier nachgelesen werden. Dass frau sehr jugendlichen bleiben kann in dieser Funktion und auch den Humor nicht verliert, zeigen die Fotos. Vielen Dank für diese lange Zeit in einer ehrenamtlichen Zusatzfunktion!

### Wie sieht ihr eure Rolle als Vertrauensperson?

Die Vertrauensperson ist eine Anlaufstelle in Fragen der Gleichbehandlung, Stellennachbesetzungen, dienstrechtlichen Fragen und auch für manche MitarbeiterInnen eine Ansprechperson bei Konflikten.

Die Kolleginnen und Kollegen können sich vertrauensvoll an uns wenden, da wir zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet sind und sie auch an die richtigen Stellen, wie z.B. Mobbingberater, weiterleiten können.

Die hauptsächliche Tätigkeit ist aber die Teilnahme an diversen Hearings für Stellennachbesetzungen und Neuaufnahmen in den Landesdienst.

Am Anfang belächelt – später halb ernst genommen – mit den Jahren Veränderungen auch durch Politik, Gesellschaft, Ansichten und Meinungen – ist die Rolle als Vertrauensperson nach wie vor hochspannend und eine tägliche Herausforderung.

### Wie hat sich die Rolle im Laufe der Zeit verändert?

Vor 20 Jahren kannte niemand die Funktion der Vertrauensperson. Das Gesetz wurde neu beschlossen und daher wussten anfangs die Wenigsten, welche Aufgaben die Vertrauensperson erfüllen muss bzw. darf. Von manchen Kollegen wurde man belächelt, mittlerweile respektiert.

Die Teilnahme bei Hearings fand so gut wie überhaupt nicht statt, was sich allerdings in den letzten Jahren massiv geändert hat. Nun ist es ganz selbstverständlich, dass die Vertrauensperson zum Hearing eingeladen wird und durch die gegenseitigen Vertretungen ist gewährleistet, so dass die Gleichbehandlung immer dabei sein kann.

## Welche Herausforderungen seht ihr für die Zukunft?

„Am Ball bleiben!“

Auch wenn in den letzten 20 Jahren viel passiert ist, es ist noch nicht alles getan. Die Gleichbehandlung gerade in Bezug auf Stellennachbesetzungen und Stellenausschreibungen und den damit verbundenen Hearings muss noch viel transparenter werden. Eine Möglichkeit sehen wir darin, dass es eine einheitliche Vorgehensweise in allen Dienststellen gibt. Vielleicht können VertreterInnen der Gleichbehandlungsstelle und die Vertrauenspersonen dabei mitwirken, ein Konzept auszuarbeiten und umzusetzen. Gleichbehandlung geht uns alle an – das Thema betrifft Männer UND Frauen.

## Was waren Highlights deiner Tätigkeit als Vertrauensperson?

Die regelmäßige Teilnahme an Hearings waren an sich schon Highlights, nachdem zuerst jahrelang die Funktion der Vertrauensperson „vergessen“ wurde. In der BH-Schwaz war die Begleitung des AUDIT Familie & Beruf eine wichtige Aufgabe, die viel bewegt hat. Die vielen Fortbildungen und der regelmäßige Austausch mit den anderen Vertrauenspersonen waren eine große Motivation. Dadurch fühlten wir uns immer wieder bestärkt, die Funktion weiterhin auszuüben.



Bettina Soder,  
Maria Gogl,  
Irmgard Erler,  
Kirsten Zocchi-Moosbrugger

## MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN DER LANDESVERWALTUNG

Bereits im Jahr 2005 wurden durch das Landes-Gleichbehandlungsgesetz das Gebot zur Förderung und das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung wesentlich erweitert. Das Land Tirol hat demnach dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit einer Behinderung durch geeignete Maßnahmen der Zugang zu einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis, die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit, der berufliche Aufstieg oder die Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung ermöglicht oder erleichtert wird.

Im Bereich der Landesverwaltung wurden gerade im letzten Jahrzehnt wegweisende Schritte unternommen, um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Behinderungen weiter voranzutreiben und Barrieren – gleich welcher Art – abzubauen. So wurde etwa die Zusammenarbeit mit Einrichtungen zur Förderung von Menschen mit Behinderung verstärkt, wodurch erfolgreich neue MitarbeiterInnen mit schwereren Behinderungen in den Landesdienst integriert werden konnten. Darüber hinaus wurden und werden verwaltungsintern Veranstaltungen für KollegInnen mit körperlichen und/oder geistigen Behinderungen angeboten. Ferner wird bei Neuaufnahmen in den Landesdienst dafür Sorge getragen, dass Menschen mit Behinderungen vermehrt Berücksichtigung finden.

Durch all diese Maßnahmen ist ersichtlich, dass sich das Land Tirol im Bewusstsein seiner Vorbildwirkung in besonderem Maße zur sozialen Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen bekennt. Daher werden – wo immer es aufgrund der Strukturen und Tätigkeitsfelder der Landesverwaltung möglich ist – Menschen mit Behinderungen beschäftigt.

Zuletzt (2016) waren 226 anrechenbare DienstnehmerInnen mit Behinderungen beim Land Tirol angestellt. Das sind um 69 Personen mehr als nach den Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes erforderlich wären. Die aktuelle Statistik zeigt damit klar, dass innerhalb der Landesverwaltung die Pflichtzahl für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen („Behinderteneinstellungsquote“) nicht nur erfüllt, sondern übererfüllt wird.

Dem gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag, bei Personaleinstellungen verstärkt auf Menschen mit Behinderungen zu setzen, wird seitens des Landes somit seit Jahren

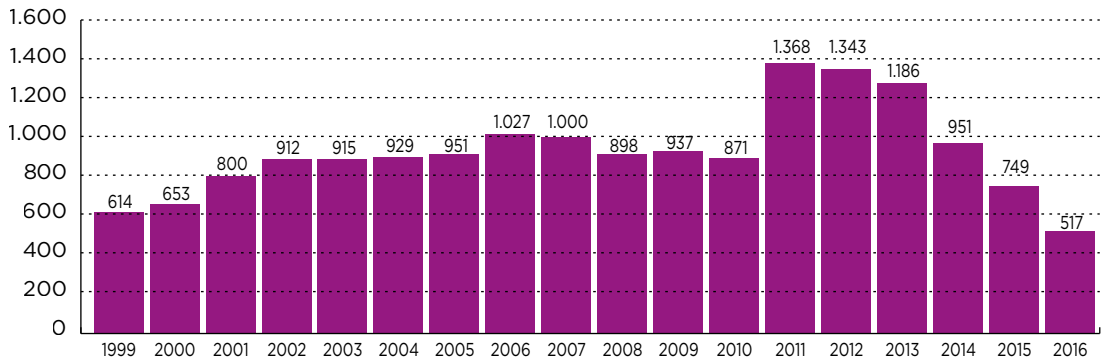
mit großem Engagement nachgekommen. Eine aktuelle Auswertung im Vergleichszeitraum der letzten sechs Jahre belegt, dass sich die zu bezahlende Ausgleichstaxe seit 2011 mehr als halbiert hat. Dies, obwohl die pro Person zu bezahlende Ausgleichstaxe von € 336,- auf mittlerweile € 374,- angestiegen ist.

Abweichende Darstellungen entstehen oftmals durch eine Vermischung der „Kern-Landesverwaltung“ mit den Landeskrankenanstalten sowie den Landesschulen (Pflichtschulbereich). Deren Beschäftigte unterliegen jedoch anderen dienstrechtlichen Bestimmungen. Generell lässt sich aber auch bei den **tirol kliniken** – trotz deutlich anderer Voraussetzungen – seit 2005 ein Aufwärtstrend beobachten. Ein Projekt zur Schaffung behindertengerechter Rahmenbedingungen unterstützt diesen Weg. Auf diese Weise konnten die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes zuletzt (2016) um 99 Personen übertroffen werden.

Im Landessschuldienst sind hingegen aufgrund der notwendigen speziellen Fach-Qualifikationen und persönlichen Anforderungen weiterhin kaum Nachfragen von BewerberInnen mit Behinderungen zu verzeichnen. Menschen mit bestimmten körperlichen oder geistigen Einschränkungen ist es zudem schwer möglich, bestimmte Ausbildungen, etwa zur diplomierten Pflegekraft oder zur/zum PflichtschullehrerIn, zu absolvieren.

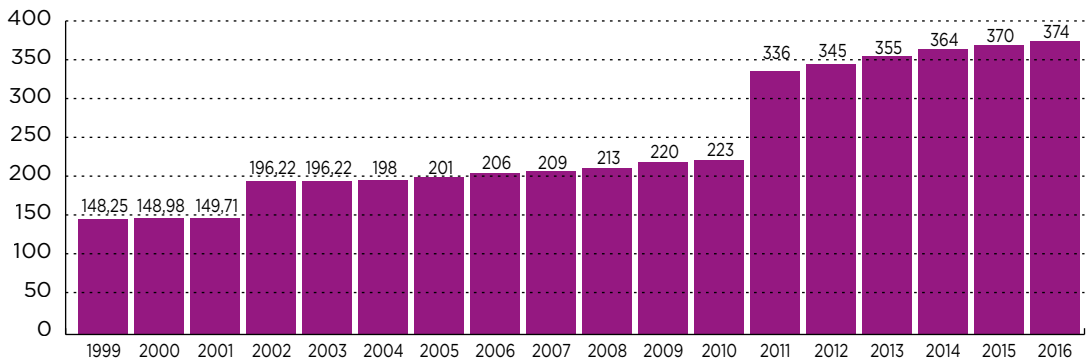
Innerhalb der eigentlichen Landesverwaltung gibt es aktuell viele Beispiele für die erfolgreiche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess. Die Bandbreite beruflicher Einsatzmöglichkeiten ist groß und reicht – je nach Qualifikation und persönlichen Fähigkeiten – von der Ausübung einfacherer Tätigkeiten, beispielsweise im handwerklichen Bereich, bis hin zur Übernahme von Führungsverantwortung.

Zu bezahlende Ausgleichstaxe in 1.000 EUR



Diese Grafik zeigt, dass sich die zu bezahlende Ausgleichstaxe seit 2011 mehr als halbiert hat wobei die Ausgleichstaxe für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, von € 336,-- auf mittlerweile € 374,-- gestiegen ist (siehe unten)!

Ausgleichstaxe pro Bedienstetem und Bediensteter





































## GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Am 2. Juli 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 wurde das Diskriminierungsverbot von Geschlecht auf

- Religion,
- Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter und
- sexuelle Ausrichtung

ausgeweitet.

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

Gleichbehandlungsbeauftragte, Vertrauenspersonen und Mitglieder der Gleichbehandlungskommission werden für jeweils fünf Jahre bestellt. Sie sind, wie auch die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, weisungsfrei und unabhängig und unterliegen der Verschwiegenheitspflicht des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GIBG).

Zu den Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten gehören nach § 45:

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*

*(1a) Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben sich in ihrem Wirkungsbereich weiters hinsichtlich der diesem Gesetz unterliegenden Personen, die Unionsbürger oder Staatsangehörige anderer Vertragsstaaten des EWR-Abkommens oder der Schweiz sind, oder die nach den Vorschriften des Unionsrechtes oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration diesen Personen gleichzustellen sind, mit allen der sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung zu befassen, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in Gesetzgebung oder Vollziehung Landessache sind. Insbesondere können sie Erhebungen durchführen und Analysen erstellen sowie der Öffentlichkeit entsprechende Informationen zur Verfügung stellen.*

- 1. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben insbesondere ihren Wirkungsbereich betreffende Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter entgegenzunehmen und zu beantworten.*
- 2. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben Schlichtungsverfahren (§46) durchzuführen.*
- 3. 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.*
- 4. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind in den Angelegenheiten nach Abs.4 von der Disziplinarkommission zu hören.*
- 5. 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.*



- 6. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben bei der Erstellung und Änderung des Frauenförderprogrammes mitzuwirken.*
- 7. Die Gleichbehandlungsbeauftragten haben regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.*
- 8. Den Gleichbehandlungsbeauftragten ist bei Verdacht einer Diskriminierung Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Personalakten zu gewähren, soweit die betroffene Person zustimmt*

## ÖSTERREICHWEITE KONFERENZEN

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

2015 waren die KollegInnen aus Kärnten mit der Organisation betraut. Die Arbeitsschwerpunkte waren Pflege- und sonstige Teilzeitmodelle sowie der Gender-Pay-Gap.

2016 fand die Tagung in Bregenz statt. Die Schwerpunktthemen waren das Pensionssplitting in Österreich und der Schweiz, der Pflegeurlaub sowie der Austausch über die Wirksamkeit von Frauenförderungs- und Gleichstellungsprogrammen.



# GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

## **Kommissionssitzungen:**

Im Berichtszeitraum haben zwei Kommissionssitzungen am 24.10.2016 und am 12.12.2016, stattgefunden.

## **Anträge an die Gleichbehandlungskommission/ Gutachten:**

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

Beim ersten Antrag wurden die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund einer Behinderung sowie eine Verletzung des Behindertenförderungsgebotes moniert. Dieser wurde nach einer ausführlichen Behandlung im Rahmen der Kommissionssitzung am 24.10.2016 vom Antragsteller wieder zurückgezogen.

Der zweite Antrag auf Erstellung eines Gutachtens stützte sich auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses. Nach erfolgter Kommissionssitzung am 12.12.2016 und weiteren Ermittlungen konnte dieses Verfahren mit Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 13.02.2017 abgeschlossen werden.

## **Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen im Berichtszeitraum:**

10.05.2016: Stellungnahme zum Entwurf von Gesetzen, mit denen das Landes-Gleichbehandlungsgesetz, das Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz, das Tiroler Mutterschutzgesetz, das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz geändert werden sowie zum Entwurf eines Musikpädagogen-Dienstrechtes.

02.05.2016: Stellungnahme zum Entwurf von Gesetzen, mit denen das Landesbeamten-gesetz, das Landesbedienstetengesetz und das Landesverwaltungsgerichtsgesetz geändert werden.

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

Die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission  
Mag.<sup>a</sup> 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.

Bis November 2015 unterstützte MMMag.<sup>a</sup> Nadja Auer als juristische Verwaltungspraktikantin den Landesvolksanwalt und die Servicestelle, von Jänner 2016 bis Dezember 2016 arbeitete Mag. Lukas Pinzger als gemeinsamer Verwaltungspraktikant.

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

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

Landesvolksanwältin Mag.<sup>a</sup> Maria Luise Berger, Landesvolksanwalt Dr. Josef Hauser und dem gesamten Team, besonders auch dem Behindertenansprechpartner Dr. Christoph Wötzer, sei an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit gedankt.

Erforderlich für ein effizientes Arbeiten sind noch die vollständig eigenständige Budgetverwaltung und die Zuweisung des gesamten Personals.

## **ALLGEMEINE VERWALTUNG**

Mag.<sup>a</sup> 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 dabei im Berichtszeitraum waren z.B. Anfragen zu Bewerbungsverfahren oder auch Fragen die Teilzeit betreffend. Hier war es u.a. Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten immer darauf hinzuweisen, dass Auswahlverfahren, insbesondere auch eine allfällige Vorauswahl, möglichst transparent ablaufen müssen.

Viele dieser Bereiche werden im Frauenförderungsprogramm geregelt. Vor dem Auslaufen des Frauenförderungsprogramms mit Dezember 2016 wurde das geltende Programm im Rahmen von zwei Workshops mit Führungskräften bzw. Vertrauenspersonen und Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission evaluiert.

Weitere wichtige Schritte für die Zukunft wären eine umfassende Reform des Systems der Stellenvergaben, insbesondere im Bereich von Führungsfunktionen, und die Ermöglichung von Teilzeit auch bei Führungsfunktionen. Dies umso mehr als der Frauenanteil bei den Führungsfunktionen schon seit Jahren stagniert.

Ein Hauptthema im Berichtszeitraum war die Evaluierung der Besoldungsreform. Ausständig ist noch eine Evaluierung der Leistungsbeurteilung.

**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.**



Die Gleichbehandlungsbeauftragte mit ihren Stellvertretungen am Tag der offenen Tür 2016

## ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Dem hohen Niveau der Vorjahre entsprechend gab es **2015** eine starke Steigerung auf 401 Kontakte mit 62 Personen, davon 51 Frauen und 11 Männer. Im Jahr **2016** blieben die Kontakte konstant auf hohem Niveau. Es waren 391 Kontakte mit 82 Personen, davon 67 Frauen und 15 Männer, zu verzeichnen.

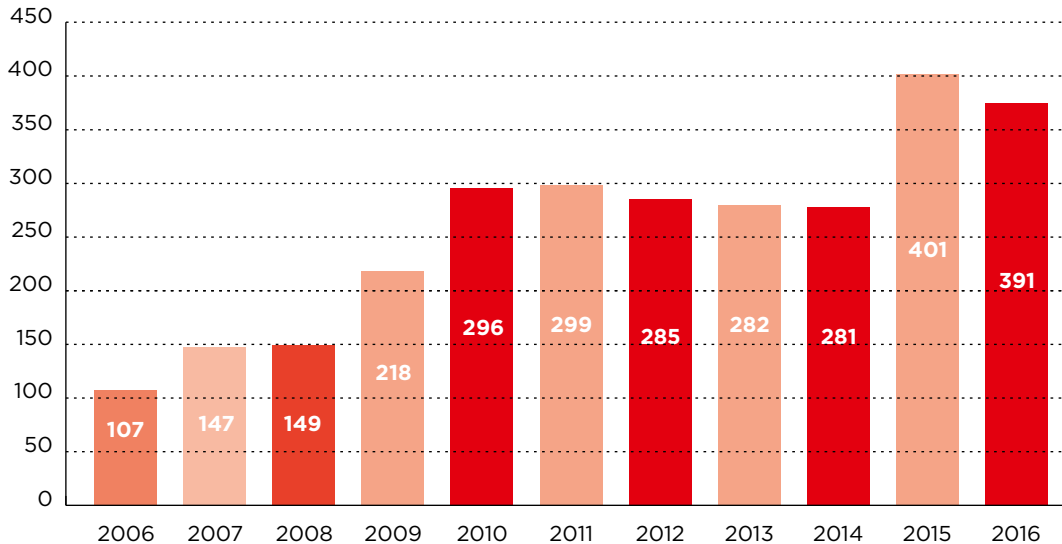


Tabelle 1: Entwicklung der Anfragenannahme

Weiterhin bezog sich der Hauptteil der Anfragen auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Angestiegen sind in diesen Jahren jedoch auch die Anfragen zum Thema Behinderung und die Anfragen das Alter betreffend.



Die meisten Anfragen bezogen sich auf folgende Bereiche:

- 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.

## **BEISPIELE FÜR ANFRAGEN UND BESCHWERDEN**

Um die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten zu veranschaulichen, werden in diesem Bericht wichtige Fragestellungen wiedergegeben, 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.“*

Diese Bestimmung ist grundsätzlich positiv zu sehen. Von Betroffenen beanstandet wurde jedoch, dass alle Personen mit Behinderungen ohne Leistungsbeurteilung automatisch 1,5% Prämie bekommen (genauso wie Personen, die unter sechs Monaten beschäftigt waren etc.). Dem gegenüber erhalten eine Reihe von Personen mit Führungs- bzw. Spezialfunktion automatisch 3%, ebenfalls ohne Durchführung einer Leistungsbeurteilung.

Derzeit ist laut Auskunft der Abteilung Organisation und Personal nach wie vor keine Änderung geplant. Ausständig ist derzeit noch eine Evaluierung der Leistungsbeurteilung. Im Zuge dieser sollte unbedingt auch die automatische Prämien-gestaltung über-dacht werden.

## **Beförderungen während der Karenzzeit**

Seit kurzem ist eine Beförderung während der Karenzzeit möglich. Damit hat Landes-hauptmann Günther Platter ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission aus dem Jahr 2005 umgesetzt.

## **Abschaffung der Aliquotierung des Weihnachtsgelds für Kinder**

Das diesbezügliche Gutachten der Gleichbehandlungskommission aus dem Jahr 2013 wurde ebenfalls vor kurzem umgesetzt. Zu Weihnachten 2017 wird zum ersten Mal das Weihnachtsgeld für alle Kinder von Landesbediensteten unabhängig vom Beschäfti-gungsausmaß in voller Höhe ausgezahlt werden.

## **Erreichen der Enddienstklasse bei Sonderverträgen**

Sonderverträge gleichen den Verdienstunterschied zwischen pragmatisierten und nicht pragmatisierten Bediensteten aus. Sie wurden für jene Bediensteten eingeführt, die aus verschiedensten Gründen nicht pragmatisiert werden konnten (z.B. Bedienstete in Hei-men, früher Teilzeitbedienstete etc.). Diese an sich sehr gute Möglichkeit hat seit eini-gen Jahren einen gravierenden Haken – in den Verwendungsgruppen a und b kann nur mehr bei Vorliegen einer Führungsfunktion die Enddienstklasse erreicht werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten sollte diese Regelung umgehend geändert werden, da sie u.a. viele Frauen trifft, die auf Grund einer Karenz im Altsystem nicht mehr pragmatisiert werden konnten und jetzt mit einem deutlichen Verdienstentgang konfrontiert sind.

## 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 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 abrufbar unter [www.tirol.gv.at/gleichbehandlung](http://www.tirol.gv.at/gleichbehandlung)



Einige Vertrauenspersonen mit Verwaltungspraktikant und dem Leiter des Volkskunstmuseums bei einer Führung

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

## Zum Frauenförderungsprogramm

Das derzeitige Frauenförderungsprogramm ist seit Dezember 2010 in Kraft und ist Ende 2016 ausgelaufen. Nach einer Evaluierung ist die Neufassung derzeit in Ausarbeitung.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms im Einzelnen betrachtet. Dabei werden die in den Jahren 2015 und 2016 umgesetzten Maßnahmen beschrieben. Weiters wird auf zukünftig notwendige 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 2017 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebieten der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 130 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.**

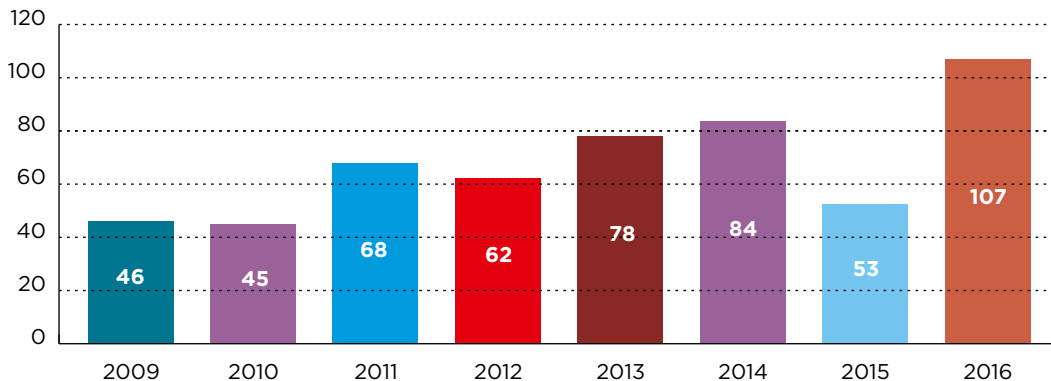
## AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

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.

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

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

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2015 an 53 Auswahlverfahren teil, 2016 an 107. Laut der Beantwortung einer Landtagsanfrage an Landeshauptmann Platter (LHGP-GE-11/1 vom 02.05.2017) erfolgten im Jahr 2016 insgesamt 187 Stellenausschreibungen.



Teilnahme Gleichbehandlungsbeauftragte und Vertrauenspersonen an Auswahlverfahren

Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf:

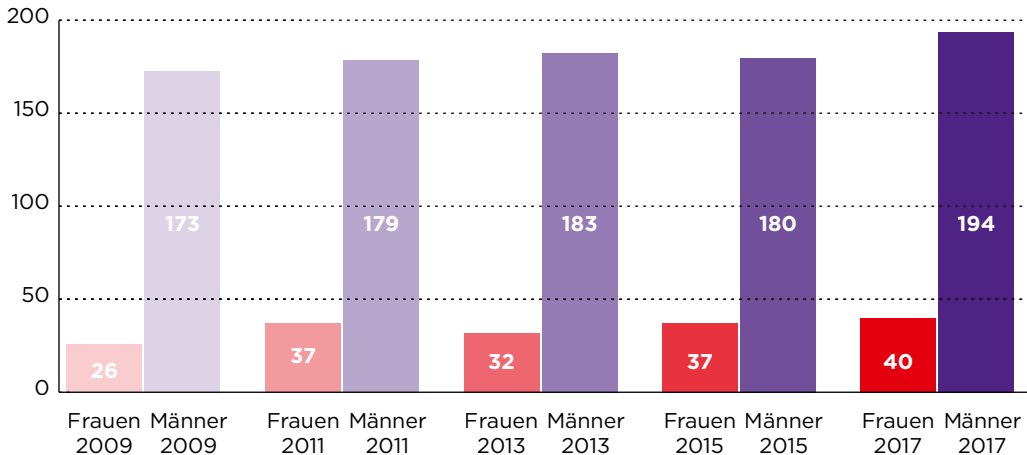
Für den Bereich der Führungsfunktionen bräuchte es eine grundlegende Systemänderung, um den Frauenanteil nachhaltig und wirkungsvoll zu erhöhen.

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.

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen konnte für diesen Bericht zum fünften 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 dieser Gruppe sinkt der Frauenanteil noch mit dem Ansteigen der Hierarchieebene.



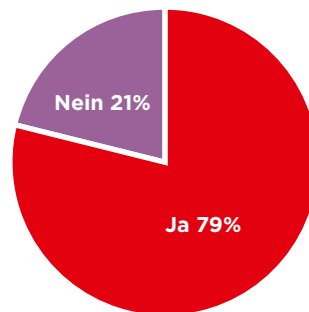
Anteil Frauen und Männer an den Führungskräften

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 40 weibliche gegenüber 194 männlichen Führungspersonen. (Führung umfasst hier alle bestellten Funktionen plus die Referatsleitungen in den Bezirkshauptmannschaften, da diese Funktionen ausgewertet werden konnten.) Dies entspricht einem Frauenanteil von 17 % (2009: 13 %, 2011: 17 %, 2013: 15 %, 2015: 17 %).

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

## Ergebnisse der Befragung in der Landesverwaltung

Werden in Ihrer Abteilung Frauen zur Bewerbung besonders ermutigt?						
	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Ja	62	49	79	93	70	103
Nein	22	35	23	26	8	27
keine Angaben	6	11	1	0	37	0
gesamt	90	95	103	119	115	130



Ermutigung von Frauen zur Bewerbung 2016

Seit 2008 kam es 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
- Lückenlose 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 ‚Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement‘ bis hin zur Teilnahme an der Steuerungsgruppe zur Evaluierung der Besoldungsreform.



## **SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG**

Im Bereich Sprachliche Gleichstellung hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen hat bereits Maßnahmen umgesetzt. 125 von 130 Abteilungen geben an, dass im gesamten Schriftverkehr (intern und extern) auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch geachtet wird.

Allerdings ist das Ziel, im gesamten Schriftverkehr Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person, noch nicht zur Gänze erreicht. Insbesondere interne Schriftstücke, auch Einladungen etc., werden zum Teil rein männlich formuliert (z.B. Kollegen, Mitarbeiter, Teilnehmer etc.).

Weiters müssen auch noch einige Formulare überarbeitet werden.

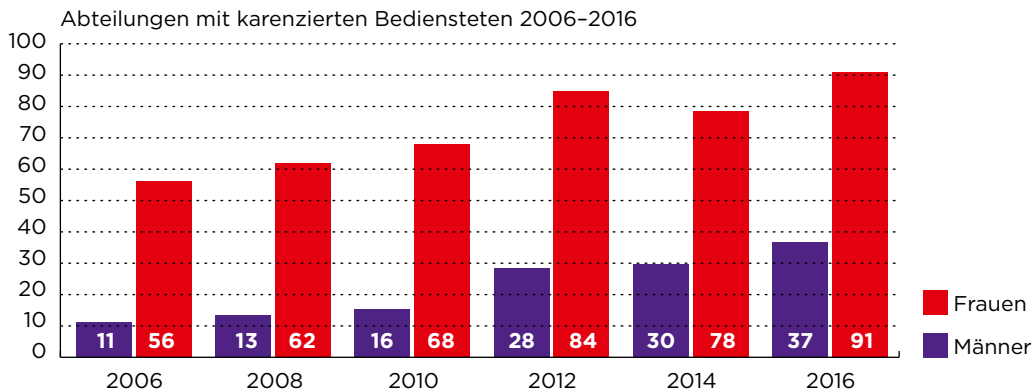
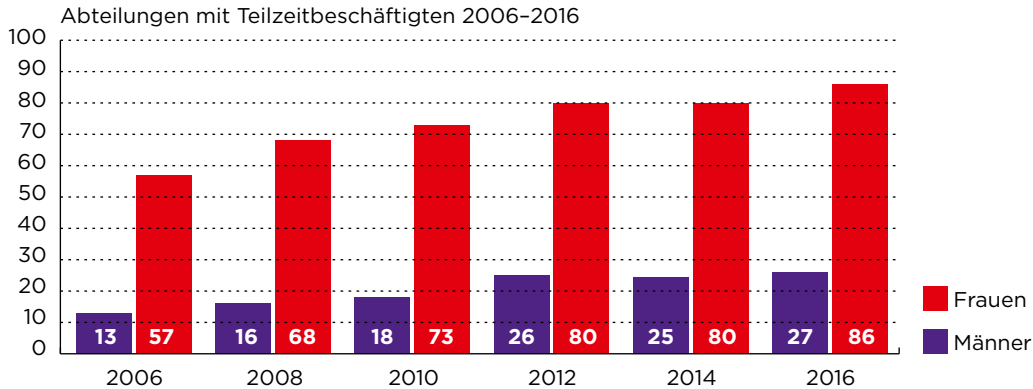
Noch nicht gendergerecht gestaltet ist der gesamte elektronische Akt.

## **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 und 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 2016 fand die Reauditierung 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**

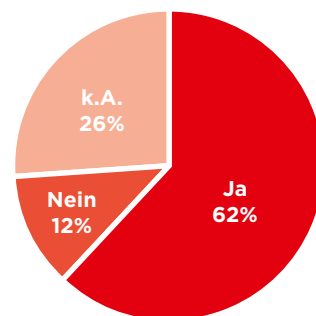
Wesentlich für die Einbindung von Karenzierten sind die einzelnen Dienststellen und Abteilungen.

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 119 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.



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

**Folgende Maßnahmen werden von den Abteilungen laut ihren Angaben zur Unterstützung von WiedereinsteigerInnen nach der Karenz bereits umgesetzt:**

- „Auffrischung der Kenntnisse und falls erforderlich intensivere Startbegleitung durch die/den Vorgesetzten“
- „Ausgewählte MitarbeiterInnen unterstützen Karenzierte bei Wiedereinstieg“
- „Bei karenzierten Bediensteten gestaltet sich die Informationsweitergabe schwierig, da häufig die persönliche Adresse oder die Telefonnummer bzw. E-Mail Adresse nicht bekannt sind. Meiner Ansicht nach wäre es Aufgabe der Personalabteilung, diesen Informationszugang zu eröffnen. Die Personalabteilung könnte beispielsweise bei offenen Stellenangeboten oder spezifischen Fortbildungsveranstaltungen die karenzierten Bediensteten gezielt ansprechen. Sobald die Zuteilung einer Mitarbeiterin nach Auslaufen der Karenz konkret ist, erfolgt vorab - also noch vor dem Dienstantritt - die Anmeldung zu entsprechenden Schulungen und Fortbildungen z.B. zum ELAK (soweit möglich mit Terminabstimmung). Nach Dienstantritt erfolgt eine Einschulung am Arbeitsplatz durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besprechung, in der die betroffene Person über alle Änderungen und Aktualitäten informiert wird“
- „Betreuung und Info durch den DienststellenleiterIn/KollegInnen/sonstige Führungskräfte/die bisherigen StelleninhaberInnen“
- „Coaching zur Nachführung auf den aktuellen Stand im Fachbereich (EDV, ...)“
- „Einbindung im Fachteam. Änderung der Aufgabenstellung, so dass es leichter wurde“
- „Einschulung in neue Anwendungen (ELAK Mo2Go, Reiserechnungen etc.)“
- „Einstiegsgespräch und intensive Begleitung in der Einstiegsphase seitens Abteilungsleiter“
- „Hinweise Neuerungen nach Karenz, BH-Wiki; Betreuung in den Referaten und der Personalvertretung“
- „Im Rahmen eines MitarbeiterInnen-Gesprächs“
- „Interne fachliche Fortbildung, verstärkte Begleitung bei der Aufgabenerledigung“
- „MentorInnenprogramm für die Dauer der ersten drei Monate nach Einstieg sowie Start ups bei Behördenleitung und Inneren Dienst“
- „Patenschaften“

- „*Persönliche Einführung und Betreuung und angepasste Dienstzeitregelung*“
- „*Persönliches Gespräch über Neuerungen (Programme, Schülerinfo´s ...)*“
- „*regelmäßige Besprechungen*“
- „*Rücksichtnahme auf die familiäre Situation/Dienstzeiten nach Möglichkeit*“
- „*Twinning*“
- „*Spezielle Einschulung war bislang nicht der Fall, würde aber wie bei neu eintretenden MitarbeiterInnen erfolgen*“
- „*Wiedereingliederung durch den Schulleiter, unterstützt von Kolleg/innen*“

## **INFORMATION SARBEIT**

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

Weitergeführt wurde 2015 und 2016 der Workshopteil zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie.

Weiters fanden vom Sachgebiet Innenrevision organisierte Fortbildungen zum Thema Dienstrecht statt.

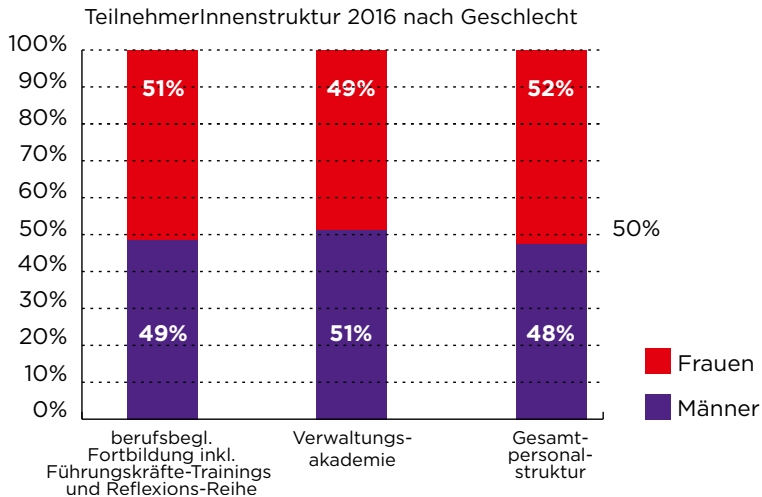
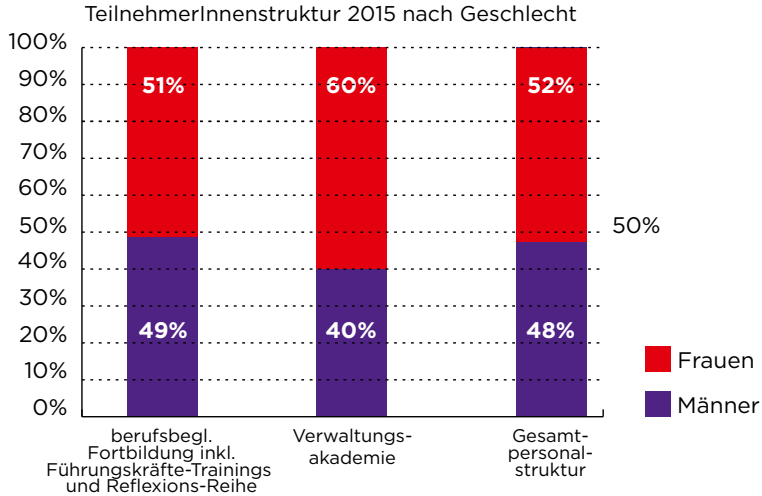
## **AUS- UND FORTBILDUNG**

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

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

## TeilnehmerInnenstruktur 2015 und 2016 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 22 und 23 abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben.

Am 4. März 2015 stand die Fortbildungsveranstaltung unter dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später – Wie kommen die Rollen ins Rollen?“.

Die 17. Fortbildung rund um den Internationalen Frauentag fand am 10. März 2016 zum Thema „Lieber gleich berechtigt als später – Wie bleiben wir rundum gesund?“ statt.

### **Folgende Bereiche müssen noch ausgebaut werden**

- Schulungen für weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte
- Noch aktivere 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



Frauenforschungsreihe 2016



Veranstaltung zum 8. März 2015



Veranstaltung zum 8. März 2014

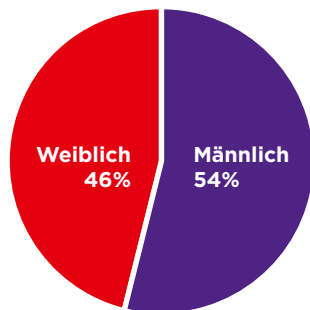
# FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN BEIM LAND TIROL

Das Land Tirol als Dienstgeber hat auf eine Beseitigung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen hinzuwirken und strebt durch gezielte 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 MitarbeiterInnen mit Behinderungen und bemüht sich vorhandene Barrieren und Schwierigkeiten, die im Arbeitsalltag auftreten können, abzubauen und bei eventuellen Problemen zu vermitteln.

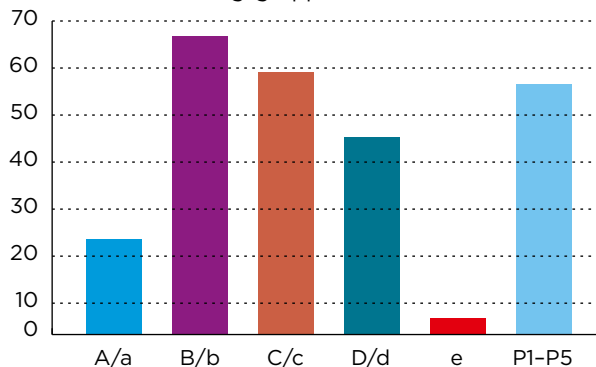
## Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung

Das Land Tirol beschäftigt seit jeher Menschen mit Behinderungen in praktisch allen Bereichen der Landesverwaltung. Mit Stichtag 01.01.2017 waren insgesamt 257 MitarbeiterInnen mit einer durch Bescheid festgestellten Behinderung im Landesdienst beschäftigt, 28 Personen mehr als noch 2015. Von den 257 MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind 139 Männer und 118 Frauen. 179 arbeiten in Vollzeit, 78 in Teilzeit.



MitarbeiterInnen mit Behinderungen  
in der Landesverwaltung

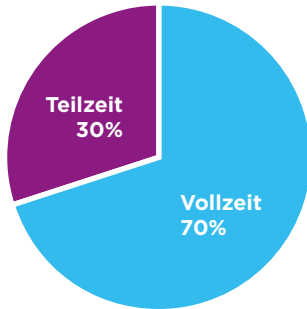
MitarbeiterInnen mit Behinderungen  
nach Verwendungsgruppen



Interessant ist auch die Altersstruktur: 122 der 257 MitarbeiterInnen mit Behinderungen haben am Stichtag 1.1.2017 das 50. Lebensjahr bereits erreicht oder überschritten, das sind knapp 47,5%. Die Einsatzbereiche und Verwendungsgruppen der MitarbeiterInnen mit Behinderungen sind vielfältig, sie arbeiten in allen Verwendungsgruppen.



## Quotenregelung und Beschäftigungspflicht

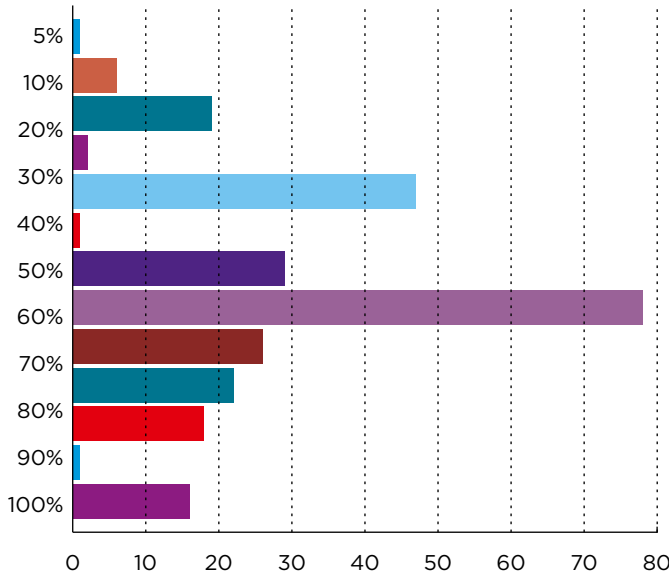


MitarbeiterInnen mit Behinderungen Land Tirol nach Beschäftigungsmaß

161 MitarbeiterInnen des Landes Tirol haben ein Behinderungsausmaß von 50% oder mehr 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 € 374,- pro Monat zu leisten.

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

MitarbeiterInnen mit Behinderungen nach dem Grad der Behinderung



Einerseits können die bereits beim Land Tirol beschäftigten MitarbeiterInnen erneut darüber informiert werden, welche Vorteile sie erhalten, wenn sie ihre bereits vorhandenen Behinderungen bekannt geben. Nach wie vor wissen manche MitarbeiterInnen nicht, dass ihnen ab einem gewissen Grad der Behinderung verschiedene dienstrechtliche und private Vergünstigungen gewährt werden.

Andererseits wird es weiter notwendig sein, im Bereich der Landesverwaltung zusätzliche Stellen für Menschen mit Behinderungen zu schaffen; Stellen,

die auf die speziellen Fähigkeiten aber auch Einschränkungen der jeweiligen Menschen abgestimmt sind.

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

## **Maßnahmen für die Zukunft**

Wichtige Ziele sind nach wie vor die verstärkte Einstellung von Menschen mit Behinderungen und die Verbesserung der Integration von bereits im Landesdienst beschäftigten, behinderten Personen.

Weitere Maßnahmen:

- Schaffung weiterer Stellen speziell für Menschen mit Behinderung
- 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
- Ermutigung von Bediensteten mit Behinderungen zur Teilnahme an Fortbildungen
- Weitere Verbesserung des barrierefreien Intranetz Zugangs/EZE-Zugangs für Blinde bzw. von Anwendungen wie dem Elektronischen Akt

## **Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld**

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

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel, eine durchgängige Frauenquote von 40% zu erreichen, nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die

Führungsebene. So gibt es z.B. in der Landesverwaltung 194 Männer in Führungsfunktion, aber nur 40 Frauen (Details siehe statistischer Teil).

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

- Umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen (Hearings, Kommissionszusammensetzungen, Erstellung eines gereihten Dreivorschlages, Protokolle etc.)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Überprüfung der Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz
- vollständige Umsetzung der Gutachten der Gleichbehandlungskommission über die Abgeltung von Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte
- Pragmatisierungen im Altsystem für Härtefälle
- Evaluierung der Leistungsbeurteilung auf die Einhaltung der Gender Mainstreaming Strategie und auf Diskriminierungsfreiheit
- Ermöglichung der Enddienstklasse auch bei Sonderverträgen bei enddienstklassenfähigen Stellen
- 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
- 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 speziell in Dienststellen mit mehr als 400 Bediensteten

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

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger (Juli 2017)

## EINLEITUNG

Mit dem vorliegenden Bericht wird evaluiert, ob bzw. in welchen Teilbereichen und Organisationseinheiten der allgemeinen Landesverwaltung sowie der Musikschulen die Vorgaben des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (L-GBG) von 2005 erfüllt sind. Ziel dieses Gesetzes ist 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 2005 jeweils im Intervall von zwei Jahren erschienenen Gleichbehandlungsberichten. Allerdings fokussiert der vorliegende Bericht etwas stärker auf die Entwicklung der Frauenanteile im Zeitverlauf. Denn vor 20 Jahren gab es die ersten Bestrebungen, die ‚Gleichbehandlung der Geschlechter‘ in der Allgemeinen Verwaltung voranzutreiben. Sie sollte mithilfe von Vorgaben hinsichtlich der Frauenanteile in den verschiedenen Verwaltungsbereichen dargestellt werden.

Die dem Bericht zugrundeliegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015 und 2017. Dabei handelt es sich um eine stichtagsbezogene Betrachtung. Es stehen somit Daten über einen Zeitraum von 14 Jahren und aus acht 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 Tiroler 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. l1, l2a1, l2a2, l2b1, l2b2, l3 bzw. B/b, C/c sowie m11, m12, m13, m14, m15 bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei pragmatisierte Bedienstete bzw. Personen mit einem Sondervertrag durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind.

Für die Zeitpunkte ab 2009 sind zusätzliche Funktionsgruppen und deren Zuordnung zum neuen Gehaltsschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung von Oktober 2016 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen ‚Agrar‘, ‚Bau und Technik‘, ‚Bildung, Kultur und Sport‘, ‚Forst‘, ‚Gesundheit und Soziales‘, ‚Präsidium‘, ‚Umwelt, Raumordnung 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. Im Abschnitt 4 werden die Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten, im Abschnitt 5 die Frauenanteile in den Führungsebenen und im 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. Im 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. Jänner 2017 knapp die Hälfte (49%). Er ist seit 2007 durchgängig gegenüber dem jeweils letzten Erhebungszeitpunkt gestiegen und übertrifft das vom L-GBG vorgegebene Ziel von 40% deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 1 separat ausgewiesenen Anteile für die einzelnen Verwendungsgruppen zeigt jedoch, dass der angestrebte Anteil von 40% in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe A/a verfehlt wird. Er ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2015 (31%) noch einmal um einen Prozentpunkt gestiegen. In der hierarchisch zweithöchsten Verwendungsgruppe B/b beträgt der Frauenanteil 46%. Auch hier ist somit ein Anstieg gegenüber 2015 (43%) 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. 17% erhöhen, wünschenswert. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in beiden Verwendungsgruppen der Männeranteil im Zeitraum 2013–2017 annähernd konstant geblieben ist.

Der niedrige und im Zeitverlauf ebenfalls relativ konstante 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 457 ausschließlich männliche Bedienstete. Auch in den vorangegangenen Jahren gab es in dieser spezifischen Gruppe ausschließlich männliche Bedienstete.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	195	416	611	32%
B/b	528	629	1.157	46%
C/c	726	226	952	76%
D/d/e	276	57	333	83%
p1-p5	102	546	648	16%
Summe	<b>1.827</b>	<b>1.875</b>	<b>3.702</b>	<b>49%</b>
Summe A/a – D/d/e	<b>1.725</b>	<b>1.329</b>	<b>3.054</b>	<b>56%</b>

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-GBG bei Verwendungsgruppe A/a überdurchschnittlich nahe kommen. Dies war auch schon bei den letzten Evaluierungen der Fall. Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, entspricht in der Verwendungsgruppe A/a bei den Bezirkshauptmannschaften der Frauenanteil 2017 bereits annähernd der Zielsetzung (38%). Für die Verwendungsgruppe B/b ist hingegen ein abermaliger Anstieg des Frauenanteils auf nunmehr 50% zu verzeichnen.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	39	64	103	38%
B/b	198	202	400	50%
C/c	278	41	319	87%
D/d/e	139	15	154	90%
p1-p5	1	10	11	9%
Summe	<b>655</b>	<b>332</b>	<b>987</b>	<b>66%</b>
Summe A/a – D/d/e	<b>654</b>	<b>322</b>	<b>976</b>	<b>67%</b>

Für die Landesverwaltung, ausgenommen der Bezirkshauptmannschaften, ergeben sich daher die in Tabelle 3 wiedergegebenen Zahlen.

<b>Tabelle 3: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen - Amt der Tiroler Landesregierung</b>				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	156	352	508	31%
B/b	330	427	757	44%
C/c	448	185	633	71%
D/d/e	137	42	179	77%
p1-p5	101	536	637	16%
Summe	<b>1.172</b>	<b>1.543</b>	<b>2.715</b>	<b>43%</b>
Summe A/a - D/d/e	<b>1.071</b>	<b>1.007</b>	<b>2.078</b>	<b>52%</b>

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
<b>Agrar</b>				
A/a	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>16%</b>
B/b	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>13%</b>
C/c	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>52</b>	<b>40%</b>
D/d/e	10	1	11	91%
Summe	43	108	151	28%
<b>Bau und Technik</b>				
A/a	<b>9</b>	<b>76</b>	<b>85</b>	<b>11%</b>
B/b	<b>12</b>	<b>129</b>	<b>141</b>	<b>9%</b>
C/c	76	93	169	45%
D/d/e	11	2	13	85%
p1-p5	<b>0</b>	<b>457</b>	<b>457</b>	<b>0%</b>
Summe	108	757	865	12%
<b>Bildung, Kultur und Sport</b>				
A/a	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>38%</b>
B/b	33	20	53	62%
C/c	24	5	29	83%
D/d/e	10	4	14	71%
Summe	78	49	127	61%
<b>Forst</b>				
A/a	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>18%</b>
B/b	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>20%</b>
C/c	8	6	14	57%
Summe	16	42	58	28%
<b>Gesundheit und Soziales</b>				
A/a	35	33	68	51%
B/b	42	29	71	59%

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
C/c	63	11	74	85%
D/d/e	12	2	14	86%
Summe	152	75	227	67%
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	<b>31</b>	<b>54</b>	<b>85</b>	<b>36%</b>
B/b	5	5	10	50%
C/c	39	0	39	100%
D/d/e	27	0	27	100%
Summe	102	75	227	67%
Präsidium				
A/a	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>45</b>	<b>24%</b>
B/b	28	35	63	44%
C/c	45	21	66	68%
D/d/e	16	11	27	59%
p1-p5	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0%</b>
Summe	100	126	226	44%
Umwelt und Verkehr				
A/a	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>78</b>	<b>36%</b>
B/b	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>21%</b>
C/c	23	5	28	82%
D/d/e	17	4	21	81%
Summe	76	90	166	46%
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	16	19	35	46%
B/b	32	35	67	48%
C/c	71	8	79	90%
Summe	123	65	188	65%

Für jene Gruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird, sind die Zahlenwerte in Tabelle 4 fett gedruckt.<sup>1</sup> Hinsichtlich der Verwendungsgruppe A/a ist somit schnell ersichtlich, dass der gemessene Frauenanteil in lediglich zwei von neun Gruppen über 40% liegt. Im Vergleich zu 2015 zeigt sich allerdings erfreulicherweise, dass das vorgegebene Ziel für die Verwendungsgruppe B/b in immerhin fünf von neun Gruppen und damit in zwei mehr als 2015, erreicht wurde.

Weiterhin 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 den vorangegangenen Evaluierungen aus den Jahren 2013 und 2015 zeigt zudem, dass in den Verwendungsgruppen A/a und B/b die Frauenanteile in diesen männlichen Domänen weitgehend unverändert geblieben sind.

Für sechs von neun Gruppen gilt jedoch, dass die Frauenanteile in Verwendungsgruppe A/a seit 2015 gestiegen sind. In der Gruppe ‚Präsidium‘ ist der Frauenanteil in Verwendungsgruppe A/a gegenüber 2015 um zwei Prozentpunkte gesunken.

Hinsichtlich der Verwendungsgruppe B/b ist festzustellen, dass mit zwei Ausnahmen sich die Frauenanteile von 2015–2017 nur leicht verändert haben. In dieser Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil nach einem deutlichen Anstieg 2013–2015 (zehn Prozentpunkte) von 2015–2017 wieder um zwei Prozentpunkte gesunken. In der Gruppe ‚Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen‘ ist der Frauenanteil in Verwendungsgruppe B/b hingegen um sieben Prozentpunkte gegenüber 2015 gestiegen.

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

---

<sup>1</sup> Zudem sind auf Ebene der Verwendungsgruppen nur jene Gruppen ausgewiesen, in denen mindestens zehn Beschäftigte vorzufinden sind. Dies wird im gesamten Bericht so gehalten. Eine Ausweisung des Frauenanteils bei geringeren Fallzahlen wäre problematisch, da sich der Anteil bereits bei Abgang/Zugang einer Person sehr stark ändert.

**Tabelle 5: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen - Bezirkshauptmannschaften**

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>33%</b>
B/b	17	24	41	41%
C/c	32	6	38	84%
D/d/e	19	1	20	95%
Summe	72	39	111	65%
BH Innsbruck				
A/a	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>33%</b>
B/b	5	38	93	59%
C/c	65	9	74	88%
D/d/e	41	4	45	91%
Summe	167	63	230	73%
BH Kitzbühel				
A/a	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>33%</b>
B/b	21	22	43	49%
C/c	40	5	45	89%
D/d/e	7	3	10	70%
Summe	71	36	107	66%
BH Kufstein				
A/a	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>33%</b>
B/b	34	25	59	58%
C/c	41	4	45	91%
D/d/e	27	2	29	93%
Summe	107	41	184	72%
BH Landeck				
A/a	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>
B/b	19	22	41	46%

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
C/c	22	4	26	85%
D/d/e	8	2	10	80%
Summe	52	37	89	58%
BH Lienz				
A/a	7	7	12	50%
B/b	17	23	40	43%
C/c	21	5	26	81%
D/d/e	8	0	8	100%
Summe	47	29	76	62%
BH Reutte				
A/a	6	4	10	60%
B/b	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>38%</b>
C/c	21	5	26	81%
D/d/e	8	0	8	100%
Summe	47	29	76	62%
BH Schwaz				
A/a	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>38%</b>
B/b	23	28	51	45%
C/c	36	2	38	95%
D/d/e	17	1	18	94%
Summe	81	39	120	68%

Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften nur wenige Bedienstete, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Aus diesem Umstand resultieren auch relativ große Veränderungen des Frauenanteils im Zeitverlauf.

Dennoch sei erwähnt, dass im Jahr 2017 der Frauenanteil von 40% in der Verwendungsgruppe A/a von nur zwei Bezirkshauptmannschaften, somit um zwei weniger als 2015, erreicht wird. Bei der BH Kitzbühel wird die Marke von 40% nun – anders als 2015 – verfehlt, allerdings nur dadurch, dass die Anzahl weiblicher Beschäftigter gegenüber

2015 um eine Person gesunken ist (die Anzahl männlicher Beschäftigter blieb konstant). In der BH Lienz und der BH Reutte sind 2017 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Verwendungsgruppe A/a weiblich, in der BH Landeck und der BH Kufstein allerdings weniger als ein Drittel.

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil in Verwendungsgruppe B/b nur in der BH Reutte im Sinne des L-GBG (noch) zu niedrig ist. Das Ziel wird dort knapp verfehlt. In allen anderen Bezirkshauptmannschaften wird die Zielsetzung für Verwendungsgruppe B/b – zum Teil deutlich – übertroffen.

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. Dabei wurden jedoch ausschließlich jene Bereiche berücksichtigt, in denen mindestens zehn Personen beschäftigt sind. Nur dort sind die Frauenanteile sinnvoll zu interpretieren (siehe auch Fußnote 1). Wie bereits weiter oben erwähnt zeigt sich, dass in den traditionellen Männerdomänen wie ‚Agrar‘, ‚Bau und Technik‘ sowie ‚Forst‘ die gemessenen Frauenanteile die Zielsetzung am deutlichsten unterschreiten.

<b>Tabelle 6: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil</b>				
Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
Bau und Technik	p1-p5	0	457	0%
Präsidium	p1-p5	0	25	0%
Bau und Technik	B/b	12	141	9%
Bau und Technik	A/a	9	85	11%
Agrar	B/b	6	46	13%
Agrar	A/a	4	37	16%
Forst	A/a	4	22	18%
Forst	B/b	4	20	20%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	B/b	8	39	21%
Präsidium	A/a	11	45	24%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	A/a	28	78	36%
LReg/LtDir/Sonstige	A/a	31	85	36%
Bildung, Kultur und Sport	A/a	11	29	38%
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A/a	3	12	25%
BH Innsbruck	A/a	6	18	33%
BH Kufstein	A/a	5	15	33%
BH Imst	A/a	4	12	33%
BH Reutte	B/b	12	32	38%
BH Lienz	A/a	5	13	38%

## VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE SEIT 2003

Im vorhergehenden Abschnitt wurde der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2017 ausführlich beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen in Zukunft Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Zielsetzung des L-GBG näher zu kommen.

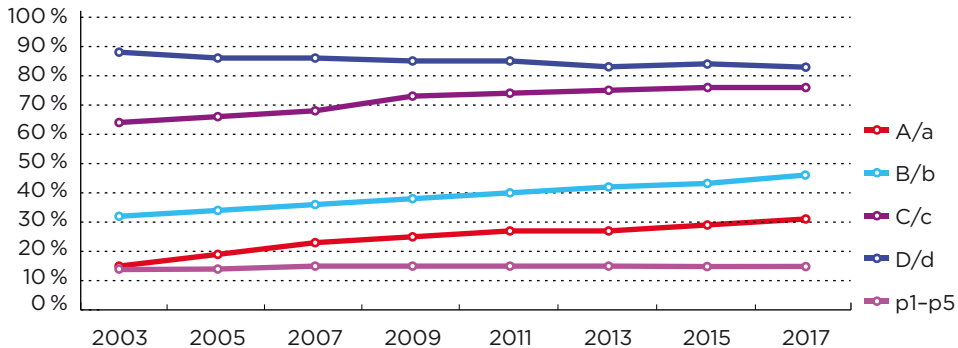
Der folgende Abschnitt analysiert nun, ob in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren. Dazu werden Daten aus bereits sieben Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von nunmehr 14 Jahren verglichen. Die Zahlen in Tabelle 7 geben einen Überblick über die Veränderungen der Frauenanteile in 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%
2017	32%	45%	76%	83%	16%



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



Von der Verwendungsgruppe C/c abgesehen zeigt sich im Zeitverlauf eine (erfreuliche) Tendenz zur Gleichverteilung der Geschlechter. In jenen Verwendungsgruppen, in denen der Frauenanteil zu Beginn der Messungen deutlich zu niedrig war, hat er sich zum Teil beträchtlich erhöht. Beispielsweise konnte er in Verwendungsgruppe A/a in den vergangenen 14 Jahren mehr als verdoppelt werden. Allerdings ist wie bereits erwähnt festzustellen, dass er im Sinne des L-GBG nach wie vor zu niedrig ist. Die Tendenz zur Gleichverteilung gilt in hohem Maße auch für die Verwendungsgruppe B/b und auch – allerdings sehr eingeschränkt – für p1-p5 und D/d/e. In letzterer sinkt der Frauenanteil leicht. Wie eingangs erwähnt wären hier, und vor allem in der Verwendungsgruppe C/c bei einer umfassenden Interpretation des L-GBG, 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 2003–2017 mindestens zehn Prozentpunkte betrug.

Wie ersichtlich konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 32 Prozentpunkte (BH Lienz in Verwendungsgruppe A/a) 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 Beschäftigtenzahl und somit eine Erhöhung des Anteils weniger schwierig ist.

Im Sinne des L-GBG ist erfreulich, dass auch die traditionellen Männerdomänen ‚Agrar‘ und ‚Forst‘ unter den Bereichen mit den höchsten Steigerungen des Frauenanteiles zu finden sind. In diesen Bereichen waren in den Verwendungsgruppen A/a und B/b im Jahr 2003 überhaupt keine Frauen beschäftigt, 14 Jahre später betragen die Frauenanteile immerhin ein Siebtel bis ein Sechstel der gesamten Bediensteten.

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

	2003	2017	2003	2017	2003-2017
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Verwendungsgruppe A/a					
Bildung, Kultur und Sport	4	11	14%	38%	24%
Forst	0	4	0%	18%	18%
Gesundheit/Soziales	15	35	33%	51%	18%
Präsidium	2	11	7%	24%	18%
Lreg/LtDir/Sonstige	8	31	20%	36%	17%
Agrar	0	6	0%	16%	16%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	12	28	20%	36%	16%
Verwendungsgruppe B/b					
Wirtschaft, Gemeinde u. Finanzen	13	32	27%	48%	21%
Bildung, Kultur und Sport	18	33	42%	62%	20%
Forst	0	4	0%	20%	20%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	2	8	6%	21%	14%
Präsidium	18	28	33%	44%	11%
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Lienz	2	7	18%	50%	32%
BH Landeck	0	3	0%	25%	25%
BH Kufstein	2	5	18%	33%	15%
BH Innsbruck	3	6	20%	33%	13%
BH Imst	2	4	22%	33%	11%
Verwendungsgruppe B/b					
BH Lienz	7	17	28%	43%	15%
BH Schwaz	10	23	32%	45%	13%

## **FRAUENANTEILE BEI PRAGMATISIERTEN UND BEDIENSTETEN MIT SONDERVERTRÄGEN**

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

In Tabelle 9 sind die absoluten 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. Wie ersichtlich liegt in den beiden hierarchisch höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im alten Entlohnungsschema bei 25% und 29%, womit die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt wird.

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

Tabelle 9: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – pragmatisierte Bedienstete					
Verwendung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen	
Pragmatisierte					
A/a	altes System	95	291	386	25%
	neues System	38	59	97	39%
B/b	altes System	159	380	539	29%
	neues System	31	61	92	34%
C/c	altes System	103	108	211	49%
	neues System	9	14	23	39%
Summe	<b>435</b>	<b>913</b>	<b>1.348</b>	<b>32%</b>	
Nicht-Pragmatisierte					
A/a	62	66	128	48%	
B/b	338	188	526	64%	
C/c	614	104	718	86%	
p1-p5	102	546	648	16%	
Summe	<b>1.116</b>	<b>904</b>	<b>2.020</b>	<b>55%</b>	

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003–2017 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%
2017	28%	30%	48%	32%

Tabelle 11 zeigt schließlich die Verteilung der Geschlechter bei Bediensteten mit Sonderverträgen. Wie ersichtlich wird hier die Zielsetzung des L-GBG in der Verwendungsgruppe A/a – wie auch in den vergangenen Jahren – nicht erreicht.

<b>Tabelle 11: Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen</b>				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	6	11	17	35%
B/b	84	32	116	72%
C/c	138	22	160	86%
Summe	<b>228</b>	<b>65</b>	<b>293</b>	<b>78%</b>

## **FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN**

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

<b>Tabelle 12: Frauenanteile in den Führungsebenen</b>				
Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ-LAD, FÜ-LADStv, FÜ-I	3	18	21	14%
FÜ-II-4	3	47	50	6%
FÜ-II-3	3	7	10	30%
FÜ-II-2	3	34	37	8%
FÜ-II-1	23	37	60	38%
Stellvertreterin	5	51	56	9%
Summe	<b>40</b>	<b>194</b>	<b>234</b>	<b>17%</b>

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 17% und ist in den beiden höchsten Ebenen, wie auch auf Ebene FÜ-II-2 sowie bei den StellvertreterInnen von AbteilungsleiterInnen noch geringer als im Durchschnitt. Auf Ebene FÜ-II-1 (ReferatsleiterInnen) wird die Zielsetzung des L-GBG mit 38% nur knapp verfehlt.

<b>Tabelle 13: Frauenanteile in den Führungsebenen im Zeitverlauf</b>							
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%
2017	14%	6%	30%	8%	38%	9%	17%

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 zuletzt 8%) jeweils 2011 höher war als 2013, im Jahr 2015 gegenüber 2013 jedoch gestiegen ist und 2017 gegenüber 2015 wiederum gesunken ist. Eine erfreuliche Ausnahme bildet die höchste Führungsebene. Hier steigt der Frauen-

anteil kontinuierlich seit 2013, wenngleich auf sehr niedrigem Niveau. Für den Zeitraum 2015–2017 ist die leichte Steigerung aufgrund der Rundung auf ganze Prozentwerte nicht sichtbar.

Die Daten verdeutlichen somit, dass Maßnahmen, die den Frauenanteil in den Führungsebenen erhöhen, angezeigt 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), technisch/naturwissenschaftliche Funktionen (TNEX, TNFB, TNSSB und TNSB), handwerkliche Funktionen (HWFach und HWAss) und soziale Funktionen (AREX, SOEX, SOFD und SOSSB) gliedern.<sup>2</sup> Innerhalb jeder Funktionsgruppe gibt es drei bis fünf Entlohnungsklassen. Über einen Einreihungsplan wurde für die folgenden Auswertungen jeder Beschäftigte einer Entlohnungsklasse zugeordnet. Insgesamt gibt es 25 Entlohnungsklassen, wobei allerdings nicht alle besetzt sind.

Tabelle 14 zeigt nun den Frauenanteil in diesen Entlohnungsklassen. In weiter oben stehenden Klassen ist die Entlohnung höher.

Wie ersichtlich, ist tendenziell der Frauenanteil in den Klassen mit höheren Löhnen geringer als in Klassen mit niedrigeren Löhnen. Im Sinne des L-GBG besonders unerfreulich ist, dass in keiner Klasse aus dem oberen (d.h. am höchsten entlohnten) Drittel der Entlohnungsklassen (Ausnahme: eine Person in FÜ-II-5) der Frauenanteil größer als 36% ist. Hohe Frauenanteile sind in den Entlohnungsklassen vier bis elf vorzufinden. In diesem Bereich ist in allen Klassen der Frauenanteil größer als der Männeranteil. Bemerkenswert ist allerdings, dass in den drei niedrigsten Entlohnungsklassen der Männeranteil wiederum größer ist als der Frauenanteil.

---

<sup>2</sup> Für Beschäftigte, die bereits seit längerem in der Tiroler Landesverwaltung tätig sind, ist dieses Entlohnungssystem nicht relevant. Sie wurden aber fiktiv entsprechend einer Funktionsgruppe bzw. Entlohnungsklasse zugeordnet und in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.



**Tabelle 14: Frauenanteile in den Funktionsgruppen**

Funktion	Einkommens- klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ-LAD	EK 25	0	1	1	0 %
FÜ-LADStv	EK 24	0	2	2	0 %
FÜ-I	EK 23	3	15	18	17 %
FÜ-II-5	EK 21	1	0	1	100 %
FÜ-II-4	EK 20	3	47	50	6 %
FÜ-II-3	EK 19	24	91	115	21 %
FÜ-II-2, ADEX5, TNEX5, AREX3	EK 18	43	78	121	36 %
FÜ-II-1, ADEX4, TNEX4, AREX2, SOEX5	EK 17	26	68	94	28 %
FÜ-II-Trainee, ADEX3, TNEX3, AREX1, SOEX4	EK 16	74	99	173	43 %
ADEX2, TNEX2, SOEX3	EK 15	13	18	31	42 %
Funktion	Einkommens- klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
ADEX1, TNEX1, SOEX2	EK 14	13	18	31	42 %
ADFB4, TNFB4, SOEX1, SOFD2	EK 13	7	70	77	9 %
ADFB3, TNF3B, SOFD1	EK 12	86	230	316	27 %
ADFB2, TNFB2, SOFD, SOSSB5	EK 11	212	214	426	50 %
ADFB1, TNFB1, SOFD, SOSSB4	EK 10	105	59	164	64 %
ADSSB3, HWFachK, SOFD, SOSSB3	EK 9	20	2	22	91 %
ADSSB2, TNSSB3, HWFACHK, SOFD, SOSSB2	EK 8	16	9	25	64 %
ADSSB1, TNSSB2, HWFACHK, SOSSB1	EK 7	89	19	108	82 %
ADSB3, TNSSB1, HWFachK	EK 6	216	27	243	89 %
ADSB2, TNSB3, HWFachK	EK 5	356	56	412	86 %
ADSB1, TNSB2, HWAAssD	EK 4	241	61	302	80 %
ADRSB3, TNSB1, HWAAssD	EK 3	107	230	337	32 %
ADRSB2, HWAAssD	EK 2	115	262	377	31 %
ADRSB1, HWAAssD	EK 1	59	188	247	24 %
Summe		<b>1.819</b>	<b>1.853</b>	<b>3.672</b>	

Der Umstand, dass Frauen tendenziell in niedrigeren Entlohnungsklassen stärker repräsentiert sind, tritt auch dann zutage, wenn man die Frauenanteile getrennt für administrative, technisch/naturwissenschaftliche, handwerkliche sowie soziale Funktionen ausweist.

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

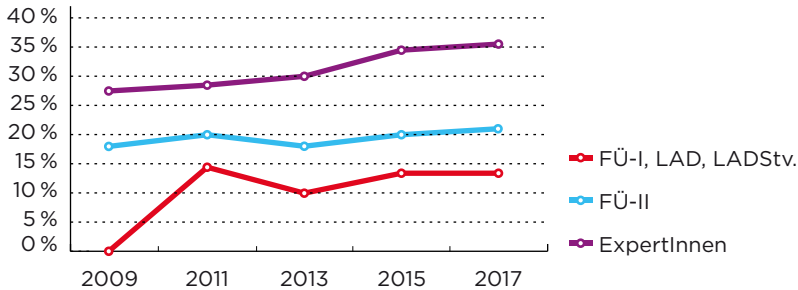
Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
<b>Administrative Funktionen</b>				
ADEX	102	143	245	42%
ADFB	260	253	513	51%
ADSSB	125	30	155	81%
ADSB	740	88	828	89%
ADRSB	95	36	131	73%
Summe	<b>1.322</b>	<b>550</b>	<b>1.872</b>	<b>71%</b>
<b>Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen</b>				
TNEX	30	129	159	19%
TNFB	11	295	306	4%
TNSSB	21	113	134	16%
TNSB	2	3	5	40%
Summe	<b>64</b>	<b>540</b>	<b>604</b>	<b>11%</b>
<b>Handwerkliche Funktionen</b>				
HWFach	12	461	473	3%
HWAss	90	64	154	58%
Summe	<b>102</b>	<b>525</b>	<b>627</b>	<b>16%</b>
<b>Soziale Funktionen</b>				
AREX	13	9	22	59%
SOEX	11	3	14	79%
SOFD	137	24	161	85%
SOSSB	134	59	193	69%
Summe	<b>295</b>	<b>95</b>	<b>390</b>	<b>76%</b>

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.

Die Darstellung der Entwicklung im Zeitverlauf beschränkt sich dabei auf die höheren Entlohnungsklassen (Führungsebenen und ExpertInnen) da in diesen Ebenen, wie bereits ausgeführt, der Frauenanteil im Sinne des L-GBG 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 ExpertInnenebene ist ersichtlich, dass der Frauenanteil seit 2009 durchgehend gestiegen ist, die vom L-GBG 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 immerhin die 30%-Marke übersteigt. Dabei ist der Frauenanteil auf den Führungsebenen unter- und der auf ExpertInnen-ebene überdurchschnittlich.

<b>Tabelle 16: Frauenanteile in höheren Führungsebenen im Zeitverlauf</b>				
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%
2017	14%	21%	35%	31%

Abb. 2: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf



## FRAUENANTEILE BEI TEILZEITJOBS

Zum Stichtag 1. Jänner 2017 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.642 Vollzeitbeschäftigten 1.060 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100% haben. Etwas mehr als ein Drittel letzterer, 384 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 186 eine 75%-Stelle. Von den restlichen 490 Personen haben 95 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50%.

Von den 1.060 Teilzeitbeschäftigten sind 950 (90%) weiblich und 110 (10%) 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 ausgewiesenen Verwendungsgruppe ist der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten kleiner als 50%, zumeist ist er jedoch deutlich höher.

<b>Tabelle 17: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß &lt; 100 %</b>			
Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A	79	64	81%
B	126	103	82%
C	53	51	96%
a	24	18	75%
b	252	207	82%
c	295	291	99%
d	150	146	97%
p3	15	9	60%
p4	32	30	94%
p5	26	26	100%
Summe	<b>1.060</b>	<b>950</b>	<b>90%</b>

Die Anteile für Verwendungsgruppen in denen weniger als zehn Personen teilzeitbeschäftigt sind, werden 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-GBG zu niedrig ist. In diesem Abschnitt wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung bemerkenswert hoch ist. Es könnte daher, bezugnehmend auf die Zielsetzung des L-GBG, sehr wirksam sein, in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen mehr Teilzeitjobs zu schaffen bzw. die Möglichkeit zu schaffen, bestehende Vollzeitstellen auf Teilzeitjobs aufzuteilen.

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

<b>Tabelle 18: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf</b>		
Jahr	Anzahl < 100 %	Anteil < 100 %
2003	551	15%
2005	612	17%
2007	651	19%
2009	713	21%
2011	799	23%
2013	872	24%
2015	937	26%
2017	1060	29%

der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 2003 lediglich 15%, während er 2017 bereits 29% beträgt. Die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist im Zeitverlauf von 551 (2003) auf 1.060 (2017) um 92% gestiegen.

## **BEWERBUNGEN FÜR NEU ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPPOSITIONEN**

In diesem Abschnitt des Gleichbehandlungsberichtes wird die Geschlechterverteilung bei Bewerbungen um Führungspositionen mit der Geschlechterverteilung bei den Personen, mit denen die Führungspositionen tatsächlich besetzt werden, verglichen. Dies ist deshalb erforderlich, da der niedrige Frauenanteil in 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 2015 und 2016 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 2015 und 2016 insgesamt elf Führungspositionen neu besetzt. Es ist daher problematisch, aus dieser geringen Fallzahl etwaige Gesetzmäßigkeiten abzuleiten. Bei vier von elf Positionen haben sich ausschließlich Männer beworben, sie wurden folglich auch mit Männern besetzt. Von den verbleibenden sieben Positionen, bei denen es sowohl männliche als auch weibliche BewerberInnen gab, wurden vier mit Männern und drei mit Frauen besetzt. Es lässt sich somit keine systematische Benachteiligung von Frauen bei Bewerbungen auf Führungspositionen feststellen. Dies insbesondere, da die Anzahl an Bewerbungen von Frauen geringer ist als die Anzahl an Bewerbungen von Männern.

Dividert man die Anzahl an besetzten Positionen durch die Anzahl an Bewerbungen im Jahr 2016 (in diesem Jahr wurden zehn Führungspositionen neu besetzt, in 2015 nur eine), so zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs bei der Bewerbung für Frauen mit 14% sogar etwas höher war als für Männer (12%). Freilich lassen sich diese Zahlen ohne Kenntnis von Qualifikation etc. der Bewerber nicht interpretieren, sie deuten aber doch darauf hin, dass Bewerbungen von Frauen nicht weniger chancenreich sein dürften als die Bewerbungen von Männern.

<b>Tabelle 19: Bewerbungen für Führungspositionen 2015 und 2016</b>		
	Anzahl bzw. Anteil	
	2015	2016
neu besetzte Führungspositionen	1	10
ausschließlich Bewerber	0	4
ausschließlich Bewerberinnen	0	0
männliche und weibliche BewerberInnen	1	6
davon Besetzung mit Bewerber	1	3
davon Besetzung mit Bewerberin	0	3
Anteil an Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen BewerberInnen	50%	46%
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	50%	37%

## **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 wurde 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 2003–2017 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.

Auch stehen im Jahr 2017 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 151 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich acht Männern 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 (d.h. 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.

**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
2017	148	2
Elternteilzeit		
2003	0	0
2005	0	0
2007	41	3
2009	80	3
2011	130	10
2013	128	10
2015	151	5
2017	145	8



# MUSIKSCHULEN

## Frauenanteile

Zur Evaluierung des Frauenanteils an Landesmusikschulen und dem Konservatorium werden die Beschäftigten, je nach Ausbildung, in sieben Verwendungsgruppen 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 43% die Zielsetzung des L-GBG. 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-GBG deutlich verfehlt. In allen anderen Verwendungsgruppen wird die Zielsetzung allerdings erreicht bzw. übertroffen.

<b>Tabelle 21: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen</b>				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
c	16	0	16	100%
I1	21	54	75	28%
I2a1	18	22	40	45%
I2a2	180	261	441	41%
I2b1	7	9	16	44%
I2b2	26	26	52	50%
I3	6	9	15	40%
Summe	<b>291</b>	<b>392</b>	<b>683</b>	<b>43%</b>

Auf die Darstellung von Fallzahlen in den Verwendungsgruppen B und 6 bzw. m11-m15 (neues Schema) wurde aufgrund sehr geringer Fallzahlen (jeweils weniger als zehn Personen) verzichtet.

## Führungspositionen

Auch im Musikschulbereich gilt, dass Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind und die Zielsetzung des L-GBG somit verfehlt wird. Besonders ungleich ist die Geschlechterverteilung unter MusikschulleiterInnen. Eine einzige Frau steht 26 Männern gegenüber. Bei FachbereichsleiterInnen am Tiroler Landeskonservatorium beträgt der Frauenanteil 20 % (bei insgesamt zehn LeiterInnen). Bei ExpositurleiterInnen und FachgruppenleiterInnen im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Frauenanteil 42 % bzw. 38 % und kommt somit der Zielsetzung des L-GBG nahe.

## 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 den Beschäftigungsausmaßen „kleiner als 40 %“, „zwischen inklusive 40 % und inklusive 80 %“ und „größer als 80 %“ vorgenommen.

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

**Tabelle 22: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen**

Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	70	62	132	53%
40 % - 80 %	134	78	212	63%
> 80 %	87	252	339	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 15 % und in der zweithöchsten überhaupt nur 6 %. Doch auch in der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a ist der Frauenanteil mit 32 %, trotz eines deutlichen Anstiegs im Zeitraum 2003–2017 und auch eines zuletzt leichten Anstiegs 2015–2017, im Sinne des L-GBG zu niedrig. Dies trifft insbesondere auf die Untergruppe der pragmatisierten Bediensteten zu.

Während in der Verwendungsgruppe B/b die Zielsetzung des L-GBG 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, in Führungspositionen, geringer ist als in niedrigeren. Dies trifft auch auf die Musikschulen zu. Die Analyse der Geschlechterverteilung bei Bewerbungen auf Führungspositionen deutet allerdings auf keine systematische Benachteiligung von Frauen hin. Im Jahr 2016 wurden zehn Führungspositionen neu besetzt, wobei es für vier dieser Positionen lediglich männliche Bewerber gab. Die restlichen sechs Positionen wurden jeweils zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt, bei einer etwas geringeren Anzahl weiblicher als männlicher BewerberInnen.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungstichtag stehen beispielsweise 148 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, lediglich zwei Männern, die dies tun, gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 145 zu acht.

Eine wichtige Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgabe des L-GBG 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.



Die Landarbeitsordnung, kurz LAO 2000, regelt neben dem Arbeitsvertragsrecht insbesondere den Arbeiter- und Angestelltenschutz, 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.<sup>a</sup> Isolde Kafka zur Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Dr.<sup>in</sup> Gisela Mayr-Strimitzer zu ihrer Stellvertreterin bestellt. Die Wiederbestellung erfolgte im April 2017.

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 DienstgeberIn 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. Diese Kommission ist beim Amt der Tiroler Landesregierung eingerichtet und deren Mitglieder sind auf vier Jahre bestellt. Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie den Dienstgeber schriftlich aufzufordern, die Diskriminierung zu beseitigen.

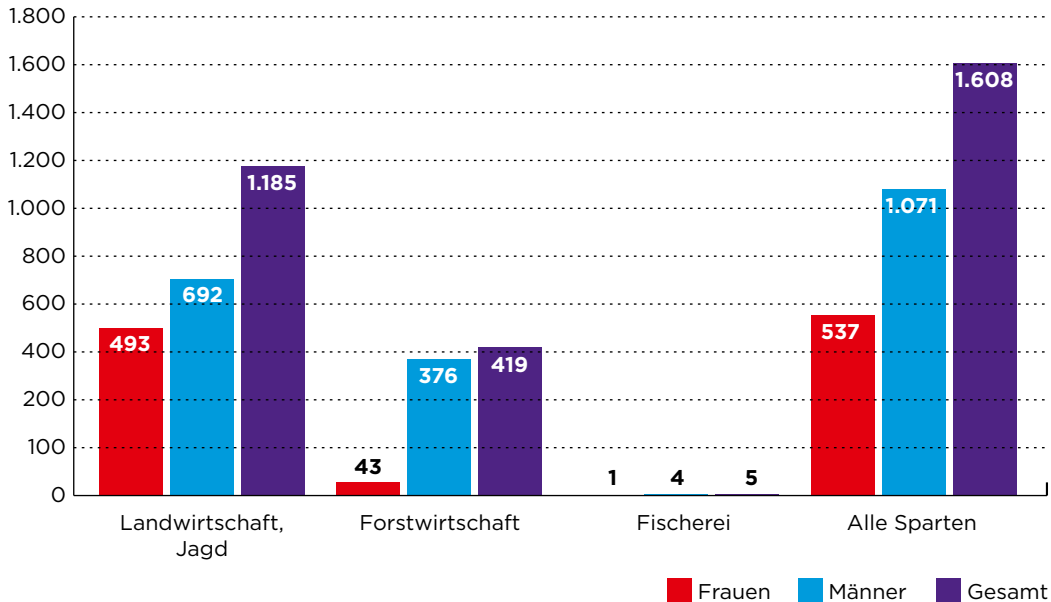
## LAND- ARBEITERINNEN UND LANDARBEITER

## Aufgaben der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

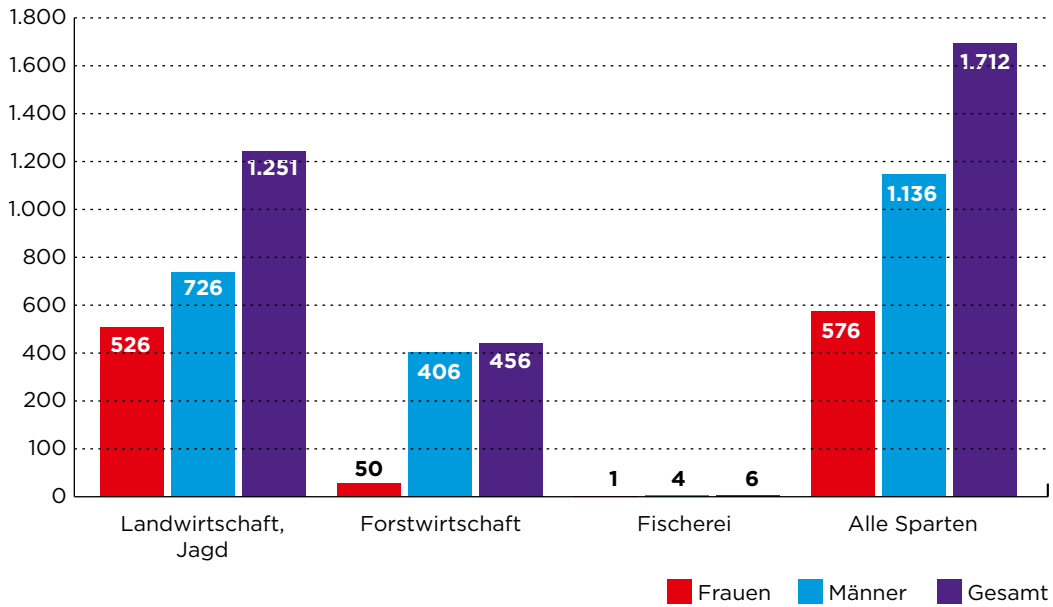
- Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen
- Teilnahme an Sitzungen der Gleichbehandlungskommission
- Durchführen von Ermittlungen über Auftrag der Gleichbehandlungskommission mit der Befugnis betriebliche Räume zu betreten und in sämtliche Unterlagen einzusehen
- Einholen von Stellungnahmen der Dienstgeberin/des Dienstgebers bei vermuteter Diskriminierung
- Durchführung unabhängiger Untersuchungen
- Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Laut Statistik des AMS waren im Jahr 2015 durchschnittlich 1.608 Personen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt, im Jahr 2016 waren es 1.712 Personen. Die Verteilung auf Frauen und Männer und auf die verschiedenen Beschäftigungsgruppen ist aus der nachstehenden Grafik ersichtlich.

Bestand Beschäftigter: 2015



## Bestand Beschäftigter: 2016







## LIEBER GLEICH – BEHANDELT in den tirol kliniken

Die Gleichbehandlungsbeauftragten blicken auf zwei ereignisreiche und intensive Jahre zurück. Sie waren geprägt von spannenden Diskussionen, großen Veränderungen und Neuem:

- 48-Stunden-Woche für Ärztinnen und Ärzte
- Einhaltung des neuen Arbeitszeitgesetzes
- Entgelt-Ausgleich für entfallene Dienste
- Neues Gehaltssystem für alle Gesundheitsberufe
- Vorbereitung für das neue Gehaltssystem für das Verwaltungs- und Betriebspersonal
- Neuberechnung des Vorrückungsstichtages



*„Ist die mit den explodierenden Haaren unsere Gleichbehandlungsbeauftragte?“  
(Frage einer Kollegin im Speisesaal)*

In diesen turbulenten Zeiten waren die Gleichbehandlungsbeauftragten immer wieder gefordert. Sie wurden manchmal zu spät zu den Diskussionen und Verhandlungen beigezogen, sodass wieder re-aktiv agiert werden musste. Die Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten bereits im Vorfeld erspart später Diskussionen und Nachprüfungen. Leider konnten wir uns des Eindrucks manchmal nicht erwehren, dass die Mitarbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten in bestimmten personalrelevanten Agenden nicht erwünscht war.

**TIROL KLINIKEN  
GMBH**

Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl  
Barbara Thomann  
Rupert Genitheim

## STRUKTUR

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken** erstreckt sich auf mehrere Häuser und auf ca 8.000 KollegInnen. Dazu kommen noch eine Vielzahl von BewerberInnen, für welche die Gleichbehandlungsbeauftragten auch zuständig sind.

Die beiden Initiativen *aufwind* und *Gesundheit für Alle* werden jeweils von teilzeitbeschäftigten Kolleginnen geführt. Beide haben keine Stellvertretung, sodass im Urlaubs- oder Krankheitsfall ihre Tätigkeiten im gesamten Ausmaß während der Abwesenheit durch die Gleichbehandlungsbeauftragte erledigt wird.

Der 2. Stellvertreter war im Jahre 2016 für ca. sieben Monate in Elternkarenz. Diese wertvolle Erfahrung kann er sehr gut in die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten einbringen.

Stellvertretungen sind wie die Vertrauenspersonen nicht freigestellt, sondern üben ihre Funktion neben ihrer Tätigkeit innerhalb der Dienstzeit aus.

Dies erschwert häufig die Arbeit. Manche Berufsgruppen können innerhalb der Dienstzeit keine Beratungsgespräche führen, da weder ein geschützter Raum noch Zeit vorhanden ist (z.B. in der Pflege oder im ärztlichen Bereich).

MitarbeiterInnen der Verwaltung können manchmal leichter von der Arbeit gehen, nur ihre Arbeit wird nicht von KollegInnen währenddessen erledigt (z.B. derzeit bei der Lohn- und Gehaltsverrechnung).

Es braucht unbedingt eine Freistellung der 1. Stellvertretung, zumindest 50% analog den freigestellten BetriebsrätInnen.

Durch den gesetzlichen Freistellungsanspruch der Sekretärin des Büros für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit als Behindertenvertrauensperson braucht es für die administrative Arbeit dringend eine Nachbesetzung.

**Erfordernis:** Freistellung der 1. Stellvertretung für mindestens 20 Stunden pro Woche.  
**Erfordernis:** Sekretariatsnachbesetzung

## VERTRAUENSPERSONEN

Viermal jährlich finden jeweils für einen Halbtage Schulungen statt. Themen waren gendergerechte Sprache, Rollenverständnis und -klärung, Kommunikation in schwierigen Situationen,...

### **Der aktuelle Stand der Vertrauenspersonen der tirol kliniken:**

**Krankenhaus Hochzirl – Natters Standort Natters:** Helene Penz

**Krankenhaus Hochzirl – Natters Standort Hochzirl:**  
Michaela Zangerl

**Landeskrankenhaus Hall:** Kirsten Moosburger-Zocchi

**Landeskrankenhaus Hall:** Mathilde Rausch (bis August 2016),  
Tinay Karasu

**Landeskrankenhaus Innsbruck:** Christina Muigg (bis Ende 2016),  
Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart (seit 2017)

**Ausbildungszentrum West für Gesundheitsberufe:**  
Claudia Ertl-Walder

In den **tirol kliniken** wird derzeit für jedes Haus eine Vertrauensperson bestellt. Das Landeskrankenhaus Innsbruck hat mit seinen ca. 4.600 MitarbeiterInnen auch nur eine Vertrauensperson wie z.B. das Ausbildungszentrum West mit ca. 96 KollegInnen.

Für die Landespflegeklinik ist zukünftig eine eigene Vertrauensperson zu bestellen.

**Erfordernis:** Anzahl der Vertrauensperson nach Köpfen, z.B. pro 400 MitarbeiterInnen eine Vertrauensperson. Hier könnte die Arbeitsverfassung für die Anzahl der Betriebsräte und Betriebsrätinnen als Vergleich herangezogen werden.



Anna Strobl, Petra Kofler



mit Christina Muigg



mit Mathilde Rausch

## ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Die Anzahl der Kontakte bleibt mit 300 seit Jahren konstant. Es gibt weder in der Anzahl noch bei den Diskriminierungstatbeständen größere Veränderungen. Weiterhin kommen zu den Beratungen mit großer Mehrheit Frauen. Die wichtigsten Fragestellungen von Frauen betreffen

- Familienbetreuungspflichten allgemein
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- damit verbundene Teilzeit

In Folge haben sie kaum Chancen auf Führungspositionen. Damit verbunden ist der Diskriminierungstatbestand Geschlecht.

Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung sind statistisch nicht erfassbar, da so gering. Diesbezüglich scheinen wir ein tolerantes und weltoffenes Unternehmen zu sein.

Kinderkrippe und -garten und Sommercamp werden als überaus positiv angenommen.

### AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Großes Thema sind immer wieder Stunden, die für eine Fortbildung genehmigt werden. Nicht nur, dass es bei den verschiedenen Berufsgruppen große Unterschiede gibt, sondern auch innerhalb der Häuser. Ob eine freiwillige Fortbildung als betriebsnotwendig eingestuft wird, liegt im Ermessen der Vorgesetzten. Dass es da innerhalb eines Teams immer wieder zu Diskussionen kommt, ist nachvollziehbar.

**Erfordernis:** Klare diskriminierungsfreie Regelungen sowohl für berufsbedingte als auch für freiwillige Fortbildungen!

Nicht nur die Pflege, auch die Medizin ist weiblich und wird noch weiblicher. Mehr Frauen als Männer beenden das Medizinstudium. Eine der Herausforderungen der **tirol kliniken** wird sein, den Frauen – sowie auch den Männern – attraktive Arbeitszeitmodelle mit einer guten Mischung aus Freizeit & Familie & Arbeit zu bieten. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Thema der jungen Generation. Immer mehr Männer können sich familienbedingte Teilzeit auf Zeit gut vorstellen und erwarten sich auch von der Arbeitgeberin dafür aktive Unterstützung.

**Erfordernis:** Projekte für neue Teilzeitmodelle für alle und Anreizsysteme für mehr Männerkarenz

## MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

### AUSWAHLVERFAHREN

Für Leitungsfunktionen wurde ein einheitliches Auswahlverfahren seitens der **tirol kliniken** beschlossen. In der Hearingskommission sitzt die Gleichbehandlungsbeauftragte als Expertin ohne Stimmrecht.

Ohne Ausschreibung bzw. ohne nachvollziehbares Auswahlverfahren finden Besetzungen immer noch an einzelnen Kliniken statt. Da diese Leitungen in den meisten Fällen personalrechtlich der MUI unterliegen, besteht keine rechtliche Kompetenz der Landesgleichbehandlungsbeauftragten. Funktionen, wie z.B. Geschäftsführende Oberärztin/ Oberarzt werden immer wieder nicht transparent vergeben. Gerade diese Position hat maßgebliche Macht, auch über LandesmitarbeiterInnen. Aber nicht nur Funktionen, sondern auch Stellen, werden ohne Auswahlverfahren direkt von den Klinikleitungen vergeben.

In Ausschreibungen fehlten hier wieder die gesetzlich erforderlichen Gehaltsangaben.

Dem Argument, dass sich wenig bis keine Frau für eine Führungsfunktion bewirbt, kann nur entgegengehalten werden: **Warum wollen so wenig Frauen in Führungspositionen in den tirol kliniken tätig sein?**

Es wird insgesamt schwieriger, interne engagierte Führungskräfte zu finden. Es sind immer weniger Personen im Haus bereit, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ein häufiges Argument sind die familienfeindlichen Dienststunden in der Führungsetage.

Hier könnten durch neue Arbeitszeitkonzepte, -modelle und Aufgaben-Sharing innovative Wege beschritten werden. Wir brauchen Mut für Neues und für Veränderungen, um die modernen Herausforderungen zu meistern.

**Erfordernis:** Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten oder Vertrauensperson bei Einstellungen und Bestellungen von Funktionen auch auf den Kliniken.

## **BESETZUNG VON KOMMISSIONEN**

Kommissionsbesetzungen sind nicht immer transparent und die Gleichbehandlungsbeauftragte ist in vielen Kommissionen – auch personalrelevanten – nicht vertreten. Trotz vieler Urgenzen ist dies noch ein weites Feld, das es zu bearbeiten gilt.

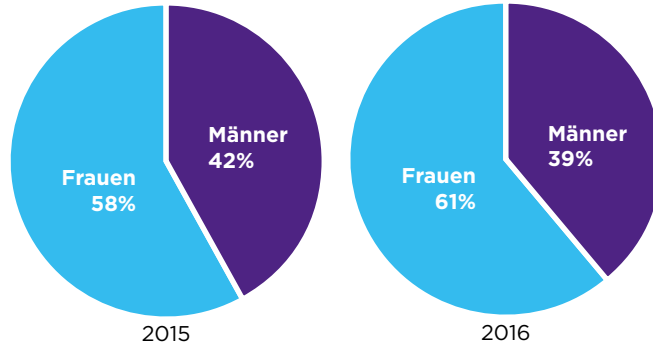
**Erfordernis:** Zu allen personalrelevanten Kommissionen und Arbeitsgruppen sind die Gleichbehandlungsbeauftragten zur Mitarbeit einzuladen.

## INFORMATION SARBEIT

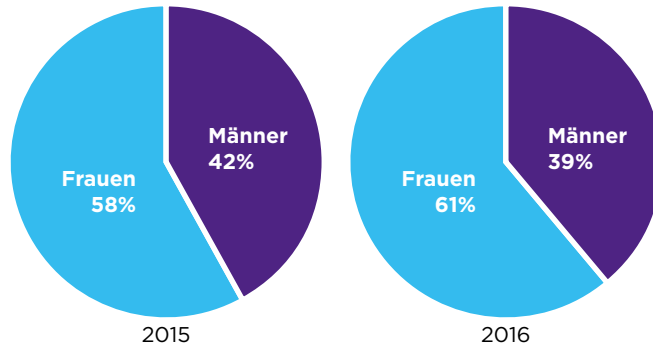
Am Landeskrankenhaus Innsbruck werden neu eintretende MitarbeiterInnen zu Einführungstagen geladen. Für das Pflegepersonal fanden immer zwei und für das Verwaltungs- und Betriebspersonal und Ärzte und Ärztinnen pro Jahr vier Termine statt. Im Zuge dieser Einführungstage können sich die Gleichbehandlungsbeauftragten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

Im Bereich der Pflege wurden und werden ca 240 KollegInnen pro Jahr und im Bereich der Ärztlichen Direktion ca 140 neu eintretende Mitarbeiterinnen im Programm MOVE (Ärztinnen und Ärzte) und für den Bereich der Verwaltung und Betriebspersonal ca 100 KollegInnen im Rahmen von START über Themen der Gleichbehandlung informiert.

MOVE (Ärztinnen und Ärzte)



START Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Infostand im Rahmen von MOVE



## AUS- UND FORTBILDUNG

Warum brauchen wir noch einen Internationalen Frauentag?



Offizielles ÖVP-Regierungsfoto

Die jährliche Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag stand am 10.03.2015 unter dem Titel „Achtsamkeit im Team“ – Gut auf sich selbst und anderen schauen mit Dr. Michael E. Harrer und Mag.<sup>a</sup> Eva Plank.

08.03.2016 wurde unter dem Motto „Arbeitsfreude erhalten – gestalten – umsetzen“ in Workshops gearbeitet.

- „Glücklich statt resigniert – wie Arbeit wieder mehr Lust statt Frust bringt“ mit Alfred Mühl
- „Wie stärken ich meine Ressourcen“ – mit Mag.<sup>a</sup> Bianca Gschnell
- „Mit mir nicht! Selbstbehauptung für Frauen“ – mit Katharina Hölbing und Karin Wachter

Es darf an dieser Stelle angemerkt werden, dass es im Jahr 2016 lange Diskussionen und viele Interventionen über eine Dienstfreistellung für die Fortbildung der Gleichbehandlungsbeauftragten gegeben hat.

Negativ ist, dass diesbezüglich keine Einigkeit erzielt werden konnte, sodass einem Teil der teilnehmenden KollegInnen die Zeit als Dienstfreistellung mit Stunden genehmigt wurde und KollegInnen der Pflege eben nicht.

Bezüglich dieser Ungleichbehandlung fehlt vielen das Verständnis.

Einmal im Jahr treffen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Statuarstädte Österreichs zur gemeinsamen Fortbildung und Erfahrungsaustausch. Diese zwei Halbtage dauernde Konferenz verläuft analog den Konferenzen der Landesamtsdirektoren und findet nach einer Rotation in einem anderen Bundesland statt.

Wie bereits im gemeinsamen Teil berichtet, organisierten am 29. und 30.09.2015 die KollegInnen in Klagenfurt und am 18. und 19.10.2016 die KollegInnen in Bregenz die ExpertInnenkonferenzen.

Zeitgleich wird das Austauschtreffen der BehindertenansprechpartnerInnen organisiert, sodass Synergien genutzt werden können.



Gleichbehandlungsbeauftragte, Vertrauenspersonen und Mitarbeiterinnen des Büros für Gleichbehandlung

## BEHINDERTENFÖRDERUNG



Die Initiative *aufwind* ist seit Herbst 2013 Teil der **tirol kliniken**. Das Aufgabengebiet umfasst die Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderung im Unternehmen und das Schaffen der dafür notwendigen Rahmenbedingungen.

An die Koordinationsstelle *aufwind* können sich Führungskräfte und Menschen mit Behinderung wenden, wenn sie Unterstützung, Beratung oder einfach nur Information zum Thema Behinderung suchen. Gemeinsam werden Lösungswege erarbeitet, Entscheidungen vorbereitet und deren Umsetzung begleitet. Aktuell sind

die Fallberatungen im Rahmen eines Casemanagement das primäre Tätigkeitsfeld. An zweiter und nicht minder wichtiger Stelle steht die Vermittlung und Begleitung von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung. Weitere Aufgabengebiete sind die Weiterentwicklung der Initiative aufwind, Vernetzungsarbeit intern und extern, ständige Sensibilisierungsarbeit der MitarbeiterInnen und Führungskräfte, sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Impulse.

Diese Arbeit hat sich bezahlt gemacht, in den vergangenen zwei Jahren konnte vieles erreicht werden.

- Elf Menschen mit Behinderung fanden eine Arbeitsstelle in den **tirol kliniken**
- Im Sommer 2015 wurde erstmals die gesetzliche Quote von 4% erfüllt
- Über 400 MitarbeiterInnen mit Behinderung arbeiten Ende 2016 in den **tirol kliniken**
- Über 30 MitarbeiterInnen werden pro Jahr von der Koordinationsstelle begleitet
- MitarbeiterInnen und Führungskräfte gehen offener mit dem Thema Behinderung und Arbeitseinschränkung um

Mag.<sup>a</sup> Christina Mair-Tilzer, Koordinatorin

## **GESUNDHEIT FÜR ALLE**

### **Koordinations- und Anlaufstelle für UN konforme Versorgung von PatientInnen mit Behinderungen an den tirol kliniken**

Nach Abschluss des Projektes *Gesundheit für Alle* (2013–2015) konnten die Ergebnisse der Arbeitsgruppe präsentiert und mit der Planung der nächsten Schritte begonnen werden. Als notwendig und noch nicht ausreichend UN konform haben sich Schritte hin zu Barrierefreier Kommunikation und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, erwiesen. Besonders aufgefallen ist der Mangel an Informationen in leichter Sprache als ein Mittel zur Beseitigung von Kommunikationsbarrieren für Menschen mit niedriger Lesekompetenz. Herausgestellt hat sich, dass viele Informationen im Bereich der medizinischen Versorgung für Menschen mit sehr hoher Lesekompetenz formuliert sind und dadurch von vielen Menschen nur unzureichend verstanden werden können. Durch leichte Sprache entsteht ein besserer Zugang zu Informationen, die wiederum eine notwendige Basis für selbstbestimmte Entscheidungen sind.

Um diese Vorgaben zu erfüllen gibt es seit dem Projektende im Jahr 2015:

- Eine Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement zur Anpassung der PatientInnenbefragung an die Vorgaben der leichten Sprache.
- Die Teilnahme am jährlich wiederkehrenden Tag der PatientInnen-sicherheit einer Österreichweiten Initiative der Plattform Patientensicherheit.
- Infolyer zur Verwendung von leichter Sprache für MitarbeiterInnen der **tirol kliniken**.
- Austauschtreffen mit AnwenderInnen und ÜbersetzerInnen von leichter Sprache.
- Konzeption und Planung von Fortbildungen für MitarbeiterInnen zur leichten Sprache.
- Eine Zusammenarbeit mit der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation zur Übersetzung der Informationen für PatientInnen der **tirol kliniken** in leichte Sprache.
- Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der **tirol kliniken**.
- Inhaltliche Weiterentwicklung und Aufbau der Koordinations- und Anlaufstelle. Das Thema Barrierefreiheit im umfassenden Sinne und Inklusion bedarf es noch viel Engagement, Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit für die nächsten Jahre

Verantwortlich für den Text: Mag.<sup>a</sup> Karin Flatz, Koordinatorin

## STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Juni 2017)

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 wie auch in den Jahren zuvor an den Darstellungen vorangegangener Berichte.

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. Eine nach Geschlecht getrennte Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse rundet 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 vorgestellt, um einen ersten quantitativen Eindruck zu gewinnen.

Wie dem Organigramm zu entnehmen ist, waren 2016 (in Klammer der Beschäftigungsstand 2014) insgesamt 8.243 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Im Vergleich

zum Berichtsjahr 2014 bedeutet dies einen Beschäftigungszuwachs in der Höhe von knapp 4,5%.

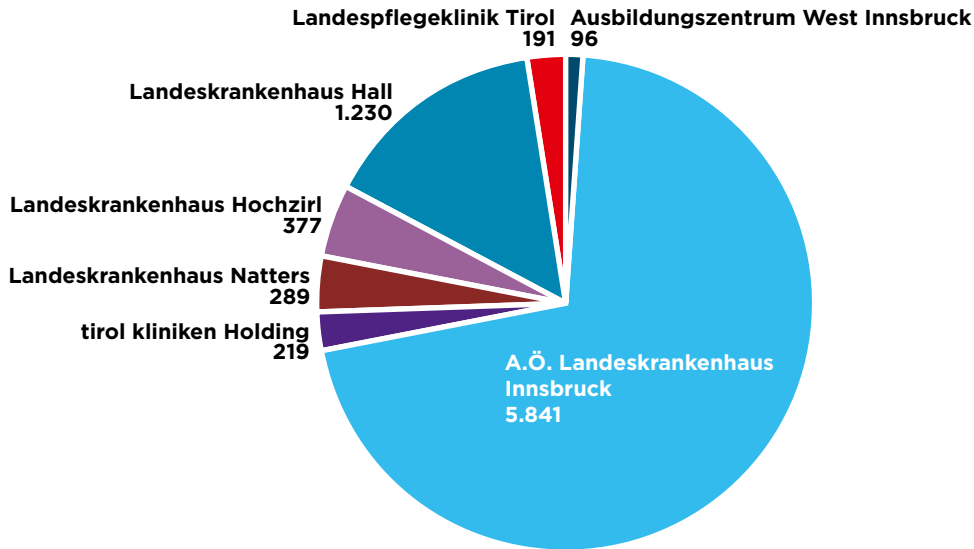
Von den 8.243 Personen waren 5.678 Personen oder etwas weniger als 69% Frauen, womit der Anteil an Frauen seit 2014 nahezu unverändert blieb. Das A. Ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 5.841 oder rund 71% aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 4.689 Beschäftigte oder rund 60% alleine in den Bereichsverwaltungen I bis IV beschäftigt waren, weshalb letztere auch näher beleuchtet werden. 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 an Beschäftigten nach Kostenstellen**

<b>tirol kliniken</b> 8.243 (7.895)	<b>tirol kliniken Holding</b> 219 (198)	<b>tirol kliniken</b> – Personalmanagement		24
		Bauliches Infrastrukturmanagement		7
		Betriebl. Mitarb. coaching & -beratung		6
		Abteilung Medizin		21
		Pflegermanagement		5
		Geschäftsführung		5
		Finanzen		32
		Rechtsabteilung		11
		Interne Revision		6
		Projektleitung Bau		21
		PR und Kommunikation		12
		IT-Management		46
		Zentraler Einkauf		16
		Ethikkommission		7
	A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck 5.841 (5.611)	LKI – Verwaltungseinrichtungen		1.073 (843)
		LKI – Universitätskliniken und Institute	Bereich I Chirurgie	1.701 (1.702)
			Bereichsverwaltung II FK-Gebäude	1.105 (1.127)
			Bereichsverwaltung III MZA & Innere Medizin	921 (896)
			Bereichsverwaltung IV Sonstige Kliniken	962 (964)
		LKI – Sonstige Einrichtungen		79 (79)
	Landeskrankenhaus Natters		289 (274)	
Landeskrankenhaus Hochzirl		377 (366)		
Landeskrankenhaus Hall		1.230 (1.164)		
Landespflegeklinik Tirol		191 (183)		
Ausbildungszentrum West Innsbruck		96 (99)		

Um die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen der **tirol kliniken** zu verdeutlichen, sind die einzelnen Teilorganisationen 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 5.841 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.230), das LKH Hochzirl (377) und das LKH Natters (289). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 96 Beschäftigten an letzter Stelle. Die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen ist dabei seit 2014 nahezu unverändert geblieben.



## HIERARCHISCHE DISKRIMINIERUNG

### Frauen in Leitungsfunktionen und Spitzenfunktionen

Wie Tabelle 2 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2016 41% aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt, womit auch dieser Anteil seit 2014 unverändert blieb. Wie auch schon in den Vorgängerberichten kann damit festgehalten werden, dass auf Ebene der **tirol kliniken** in Summe der Anteil an Frauen in leitender Funktion über der angestrebten 40%-Marke liegt.

Ebenso kann aber auch wieder festgehalten werden, dass 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	2016			2014		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
<b>tirol kliniken</b>	201	486	41%	201	485	41%
Holding	6	37	16%	6	35	17%
A.Ö. LKH Innsbruck	139	305	46%	143	307	47%
LKH Natters	21	48	44%	10	23	43%
LKH Hochzirl					25	44%
LKH Hall	25	76	33%	24	78	31%
Landespflegeklinik Tirol	4	10	40%	3	9	33%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	10	60%	4	8	50%

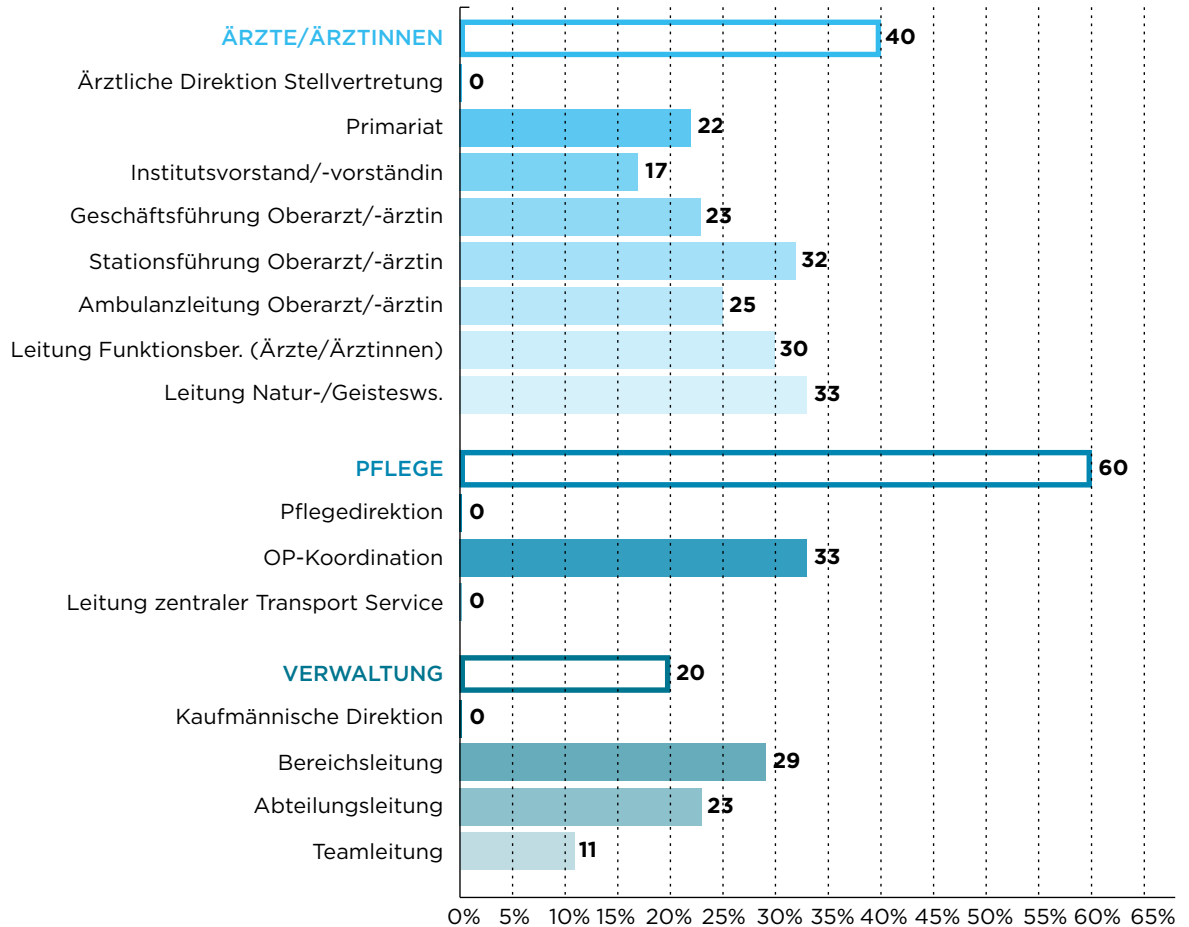
Es sind dies die **tirol kliniken** Holding mit 16% und das Landeskrankenhaus Hall mit 33%. Gegenüber dem Vorgängerbericht erreicht die Landespflegeklinik Tirol im aktuellen Berichtsjahr die 40%-Marke.

Im Detail zeigt sich dabei das in Tabelle 3 dargestellte Bild. Der Tabelle 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	2016			2014		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Summe Leitungsfunktion	201	486	41%	201	485	41%
Ärzte/Ärztinnen	56	141	40%	53	151	35%
Ärztliche Direktion	4	4	100%	4	4	100%
Ärztliche Direktion Stellvertretung		4	0%		4	0%
Primariat	2	9	22%	2	9	22%
Institutsvorstand/-vorständin	1	6	17%	1	6	17%
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	10	44	23%	9	43	21%
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	6	19	32%	4	25	16%
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25%	1	4	25%
Leitung Funktionsber. (Ärzte/Ärztinnen)	3	10	30%	4	14	29%
Leitung MTD	28	37	76%	27	37	73%
Leitung MTF	1	1	100%	1	1	100%
Leitung Natur-/Geisteswissenschaft	1	3	33%	1	4	25%
Pflege	114	190	60%	123	192	64%
Pflegedirektion		5	0%	1	4	25%
Pflegedirektion Stellvertretung	3	4	75%	4	5	80%
OP-Koordination	1	3	33%	1	3	33%
Oberpflege	6	12	50%	7	13	54%
Leitung Zentraler Transport Service		1	0%		1	0%
Leitung Station (Pflege)	64	113	57%	71	115	62%
Leitung Ambulanz (Pflege)	30	37	81%	31	37	84%
Leitung Hebammen	1	1	100%	1	1	100%
Leitung Abteilung / Bereich (Pflege)	2	4	50%		3	0%
Leitung OP (Pflege)	7	10	70%	8	10	80%
Verwaltung	31	155	20%	25	142	18%
Kaufmänn. Direktion		6	0%		6	0%
Kaufmänn. Direktion Stellvertretung	2	5	40%		3	0%
Bereichsleitung	6	21	29%	5	19	26%
Abteilungsleitung	18	78	23%	19	70	27%
Teamentwicklung	5	45	11%	1	44	2%

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

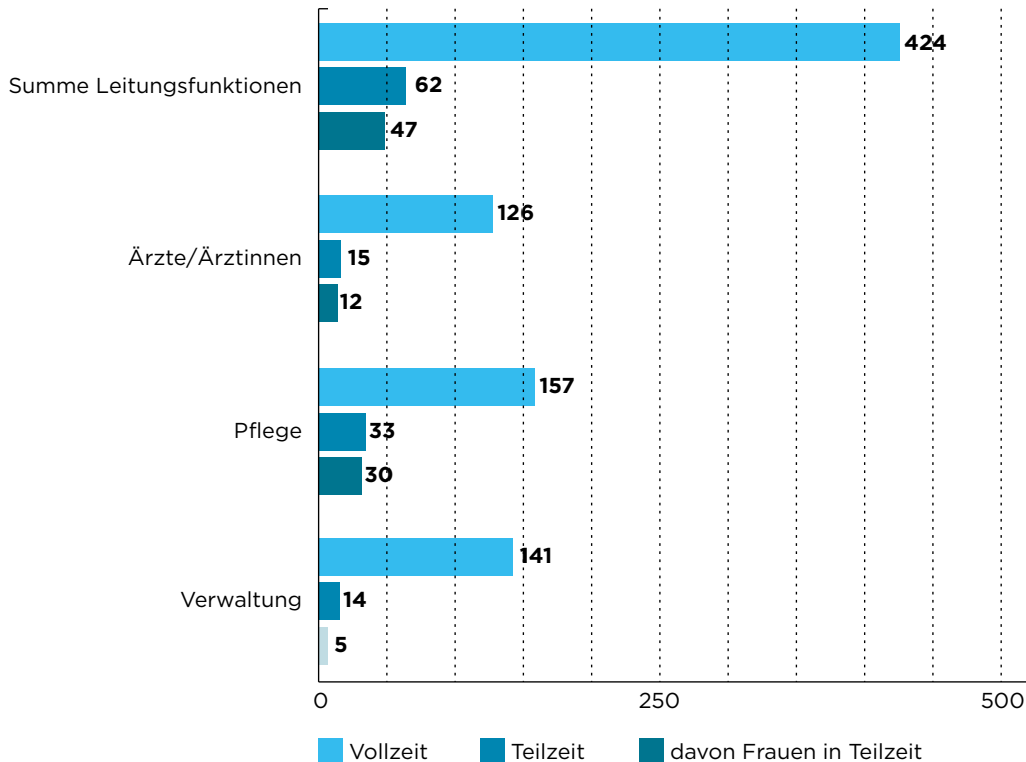


Damit liegt im Bereich nachfolgender Leitungsfunktionen der Anteil an Frauen unter 40%. Zu beachten ist dabei, dass die absoluten Fallzahlen zum Teil sehr gering sind und damit in diesen Fällen die niedrigen beziehungsweise hohen Anteile nicht überbewertet werden sollten. Trotzdem zeigt sich, dass auch 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 sei im Bereich der Ärzte bzw. Ärztinnen die Funktion Geschäftsführung Oberarzt mit einem Frauenanteil von 23% genannt sowie im Bereich der Verwaltung die Leitungsfunktionen Abteilungsleitung und Teamleitung mit einem Frauenanteil von 23% und 11%.

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



Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle, dass mit den vorliegenden Daten den Ursachen für das Unterschreiten der 40%-Marke nicht nachgegangen werden kann. Hierzu wären weitergehende Informationen, wie beispielsweise über die höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstalter 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 62 in Teilzeit beschäftigten Personen in Leitungsfunktion 47 und damit rund 76% Frauen. Nur der Bereich der Verwaltung zeigt diesbezüglich ein abweichendes Bild, wobei hier lediglich 14 von in Summe 141 Personen die Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben.

## 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 wie auch schon 2014 auch 2016 der Anteil an Frauen auf keiner Funktionsebene über 40% lag.

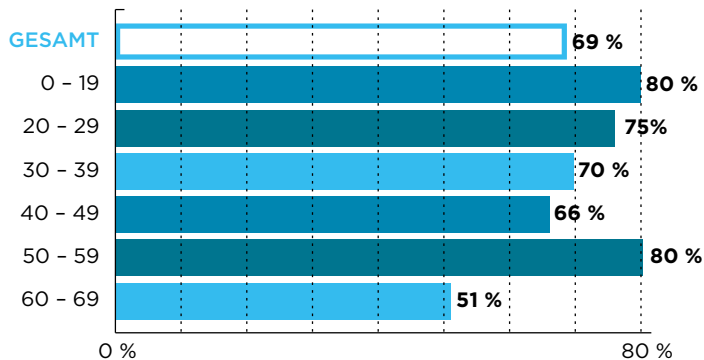
Tabelle 4: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen						
LKI - Universitätskliniken und Institute	2016			2014		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Gesamt	16	59	27%	15	67	22%
Institutsvorstand/-vorständin	1	5	20%	1	5	20%
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	9	30	30%	8	29	28%
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	2	10	20%	1	15	7%
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25%	1	4	25%
Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	3	10	30%	4	14	29%

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		2016			2014		
		Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Bereich I	Gesamt	11	34	32%	11	44	25%
	Institutsvorstand	0	1	0%	-	-	-
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	7	14	50%	6	14	43%
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	0	6	0%	0	13	0%
	Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	4	25%	1	4	25%
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	3	9	33%	4	13	31%
Bereichsverw. II	Gesamt	2	8	25%	2	8	25%
	Institutsvorstand/-vorständin	1	1	100%	1	1	100%
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	0	5	0%	0	5	0%
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	1	100%	1	1	100%
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	0	1	0%	0	1	0%
Bereichsverw. III	Gesamt	0	7	0%	0	7	0%
	Institutsvorstand/-vorständin	0	1	0%	0	1	0%
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	0	6	0%	0	6	0%
Bereichsverw. IV	Gesamt	3	10	30%	2	8	25%
	Institutsvorstand/-vorständin	0	2	0%	0	3	0%
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	2	5	40%	2	4	50%
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	3	33%	0	1	0%

## Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

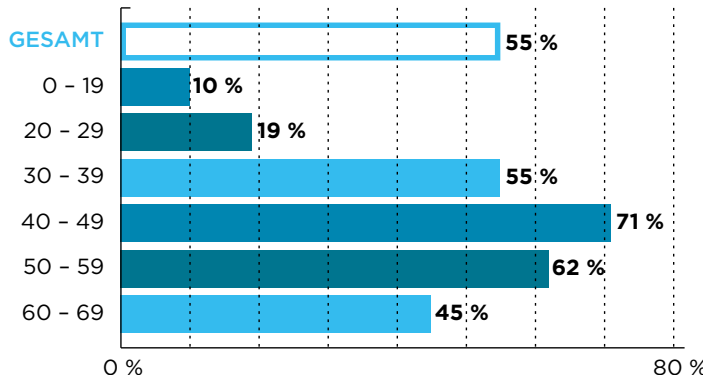
Abb. 4: Anteil Frauen nach Altersklassen



Von den insgesamt 8.243 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 5.678 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 Altersklassen mit Ausnahme

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

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



Von den 5.678 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 2.581 oder rund 45 % in Vollzeit- und dementsprechend 3.097 oder 55 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.565 männlichen Beschäftigten gehen 421 oder knapp 16 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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



**Tabelle 6: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis**

Teilorganisationen der <b>tirol kliniken</b>		2016			2014		
		Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit	Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit
<b>tirol kliniken</b>	Frauen	3.097	2.581	55 %	2.800	2.627	52 %
	Männer	421	2144	16 %	340	2.128	14 %
<b>tirol kliniken</b> Holding	Frauen	55	47	54 %	40	54	43 %
	Männer	15	102	13 %	11	93	11 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frauen	2.080	1.972	51 %	1.879	2.005	48 %
	Männer	294	1.495	16 %	224	1.503	13 %
LKI - Verwaltungseinrichtungen	Frauen	321	243	57 %	152	191	44 %
	Männer	67	442	13 %	49	451	10 %
LKI -Universitätskliniken und Institute	Frauen	1.738	1.685	51 %	1.699	1.779	49 %
	Männer	227	1.039	18 %	175	1.036	14 %
Bereich I	Frauen	538	599	47 %	496	661	43 %
	Männer	95	469	17 %	64	481	12 %
Bereichsverwaltung II	Frauen	492	365	57 %	490	392	56 %
	Männer	45	203	18 %	39	206	16 %
Bereichsverwaltung III	Frauen	338	345	49 %	338	338	50 %
	Männer	48	190	20 %	41	179	19 %
Bereichsverwaltung IV	Frauen	370	376	50 %	375	388	49 %
	Männer	39	177	18 %	31	170	15 %
Landeskrankenhaus Natters	Frauen	135	85	61 %	119	96	55 %
	Männer	12	57	17 %	10	49	17 %
Landeskrankenhaus Hochzirl	Frauen	147	123	54 %	136	126	52 %
	Männer	18	89	17 %	16	88	15 %
Landeskrankenhaus Hall	Frauen	538	284	65 %	496	273	64 %
	Männer	69	339	17 %	64	331	16 %
Landespflegeklinik Tirol	Frauen	100	45	69 %	89	44	67 %
	Männer	10	36	22 %	10	40	20 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frauen	42	25	63 %	41	29	59 %
	Männer	3	26	10 %	5	24	17 %

**Tabelle 7: Anteil Frauen an karezierten Personen**

Karezierte Personen je Haus und Geschlecht	2016			2014		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
<b>tirol kliniken</b>	433	469	92%	450	481	94%
<b>tirol kliniken</b> Holding	8	10	80%	13	14	93%
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	321	342	94%	329	353	93%
Landeskrankenhaus Natters	34	38	89%	6	6	100%
Landeskrankenhaus Hochzirl				20	21	95%
Landeskrankenhaus Hall	59	67	88%	68	72	94%
Landespflegeklinik Tirol	8	8	100%	8	8	100%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	3	4	75%	6	7	86%

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	2016			2014		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
<b>tirol kliniken</b>	257	419	61%	176	303	58%
<b>tirol kliniken</b> Holding	7	10	70%	4	6	67%
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	184	318	58%	130	238	55%
Landeskrankenhaus Natters	24	26	92%	10	10	100%
Landeskrankenhaus Hochzirl					8	75%
Landeskrankenhaus Hall	31	50	62%	21	34	62%
Landespflegeklinik Tirol	3	7	43%	3	4	75%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	8	8	100%	2	3	67%

## 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.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Anteil an Frauen in den **tirol kliniken** sowohl insgesamt als auch auf Ebene der leitenden Funktionen 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. Wie auch schon in vorangegangenen Berichtsperioden sind dies die **tirol kliniken** Holding mit 16 % und das Landeskrankenhaus Hall mit 33 %.

Werden Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 55 % 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.



Immer im Einsatz – auch mit dem Dienstrad

# FORDERUNGEN, MAßNAHMEN UND AUSBLICKE FÜR DIE TIROL KLINIKEN

## Gesetzesnovellierung:

- Freistellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der ersten Stellvertretung
- Bestellung der Vertrauenspersonen der **tirol kliniken** durch die Landesregierung
- Schaffung von zusätzlichen Vertrauenspersonen ab 1.000 MitarbeiterInnen pro Haus
- Vorsitz der Kommission durch eine Berufsrichterin
- Bestellung einer Vertrauensperson für die Landespflegeklinik
- Anzahl der Vertrauenspersonen nach Anzahl der MitarbeiterInnen eines/einer Hauses/Klinik bestellen
- Einheitliche Regelungen für Fortbildungen unabhängig von Berufsgruppen und Arbeitszeitausmaß
- Projekte und nachfolgend Implementierung der Maßnahmen für Väterkarenz
- Pilote für Leitung und Teilzeit
- Angepasste Erhöhung des Budgets für Gleichbehandlung & Chancengerechtigkeit

