



# Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2017/2018

der Allgemeinen Verwaltung, LandarbeiterInnen  
und Tirol Kliniken GmbH

<b>In Memoriam</b> .....	1
<b>Feier 20 Jahre Gleichbehandlung</b> .....	5
<b>Gleichbehandlungskommission</b> .....	6
Kommissionssitzungen .....	6
Antrittsbesuch bei LH Günther Platter.....	7
Gemeinsame Fortbildung der Gleichbehandlungskommission, der Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen der Landesverwaltung und der Tirol Kliniken GmbH.....	8
<b>Österreichweite Konferenzen</b> .....	9
<b>Förderung von Bediensteten mit Behinderungen</b> .....	11
<b>ALLGEMEINE VERWALTUNG</b>	
<b>Wesentliches zuerst</b> .....	15
Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung .....	15
Die Bedeutung struktureller Arbeit .....	17
<b>Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden</b> .....	18
<b>Beispiele für Anfragen und Beschwerden</b> .....	19
Leistungsbeurteilung für Menschen mit Behinderungen.....	19
Erreichen der Enddienstklasse bei Sonderverträgen.....	20
Beendigung des Dienstverhältnisses während Karenz .....	21
<b>Vertrauenspersonen</b> .....	22
<b>Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen</b> .....	23
Zum Frauenförderprogramm.....	23
Ausschreibungen und Auswahlverfahren .....	24
Arbeitsgruppen .....	27
Sprachliche Gleichbehandlung .....	28
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	28

Informationsarbeit .....	32
Aus- und Fortbildung .....	32
<b>Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreieres Arbeitsumfeld</b> .....	35
Maßnahmen für die Landesverwaltung .....	35
<b>Statistik</b> .....	37
<b>Resümee</b> .....	68
<b>LANDARBEITER_INNEN</b> .....	71
<b>tirol kliniken</b>	
<b>Eine etwas andere Einleitung</b> .....	75
<b>Struktur</b> .....	77
<b>Vertrauenspersonen</b> .....	78
<b>Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden</b> .....	79
<b>Maßnahmen zur Verwirklichung von Frauenförderung</b> .....	80
Auswahlverfahren .....	80
Informationsarbeit .....	81
Aus- und Fortbildung .....	83
<b>Förderung von Menschen mit Behinderungen</b> .....	85
Aufwind .....	85
Gesundheit für Alle .....	87
<b>Statistik</b> .....	90
<b>Erfordernisse, Maßnahmen und Ausblicke</b> .....	105

**Impressum:**

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck

Für den Inhalt verantwortlich: Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka und Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Angelika Erhart, MBA, MPA

Auflage: 600 Stück

Bilder: Land Tirol und Tirol Kliniken GmbH, S. 9 Land Salzburg, Land Burgenland, S. 10 Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung

Während der Endredaktion des zehnten Berichtes der Gleichbehandlungsbeauftragten kam die Nachricht vom Ableben von Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl.

Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl wurde im Juli 1998 zum ersten Mal samt ihren damaligen Stellvertretungen als erste Gleichbehandlungsbeauftragte der TILAK (jetzt Tirol Kliniken GmbH) bestellt und war 21 Jahre lang in dieser Funktion tätig. Gleichzeitig wurde Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka für den Bereich der Landesverwaltung bestellt.

Von 2006 bis Ende 2018 war Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl auch stellvertretende Antidiskriminierungsbeauftragte des Landes Tirol, ab 2014 auch stellvertretende Vorsitzende des Tiroler Monitoringausschusses zum Schutz, Förderung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Anna C. Strobl hat wesentlich dazu beigetragen, das Landesgleichbehandlungsgesetz und das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz mit Leben zu erfüllen und war eine unermüdliche Kämpferin für mehr Chancengleichheit. In einer Zeit, in der das Thema Gleichbehandlung noch sehr belächelt wurde, hat sie wesentliche Arbeit als Pionierin in diesem Bereich geleistet und auch im Stillen sehr viel für einzelne Bedienstete und für BürgerInnen erreichen können.

Einiges von dieser Arbeit zeigen wir in diesem Bericht auf und weisen gleichzeitig, wie gesetzlich vorgesehen, darauf hin, was in Bezug auf Gleichbehandlung und Frauenförderung noch geschehen sollte.

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

Diesen Bericht widmen wir in besonderer Weise Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl, die wir schmerzlich vermissen.

Isolde Kafka  
Angelika Erhart

**IN MEMORIAM**



*Wege, die in die Zukunft führen, liegen nie als Wege vor uns.  
Sie werden zu Wegen erst dadurch, dass man sie geht. (Franz Kafka)*







## FEIER 20 JAHRE GLEICHBEHANDLUNG

Am Mittwoch, dem 13. Dezember 2017 wurde in einem Festakt das 20-jährige Jubiläum des Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetzes begangen.

Der Festakt hatte zwei Teile:

Ab 12<sup>00</sup> Uhr gab es – nach Ansprachen von Landeshauptmann Günther Platter und Landtagspräsident DDr. Herwig van Staa – eine Gesprächsrunde mit den ZeitzeugInnen Alt LH Dr. Wendelin Weingartner, Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Zanon, Dr.<sup>in</sup> Eva Domoradzki und Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Stögerer-Schwarz. Abschließend hielt Frau Dr.<sup>in</sup> Lore-Maria Peschel-Gutzeit eine Festrede, eine Gleichbehandlungs-„Legende“ und Ex-Politikerin aus Hamburg. Moderiert wurde von DI<sup>in</sup> Christine Brugger.



**FEIER 20 JAHRE  
GLEICH-  
BEHANDLUNG**

Von 15<sup>00</sup> bis ca. 16<sup>30</sup> Uhr fand der zweite Teil der Veranstaltung unter dem Motto „Gleichbehandlung im Wandel der Zeit“ statt. Es gab zwei Vorträge: Der erste Vortrag wurde von Dr.<sup>in</sup> Heike Welte gehalten und beschrieb die Geschichte der letzten 20 Jahre Gleichbehandlung in Tirol. Der zweite Vortrag war erneut von Frau Dr.<sup>in</sup> Lore-Maria Peschel-Gutzeit und beschrieb die Situation bzw. den Stand des Gleichbehandlungs-Themas in Deutschland und verglich dies mit dem Stand in Tirol.

Der Ausklang diente dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung.

# GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

## **KOMMISSIONSSITZUNGEN:**

Im Berichtszeitraum haben zwei Kommissionssitzungen am 24. Jänner 2017 und am 23. Jänner 2018 stattgefunden.

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

Im Berichtszeitraum wurden keine Anträge auf Erstellung eines Gutachtens an die Gleichbehandlungskommission gestellt.

Ein noch aus dem Jahr 2016 stammender Antrag auf Erstellung eines Gutachtens, der sich auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses stützte, wurde mit Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 13. Februar 2017 abgeschlossen.

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

16. August 2018: Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die aufgrund der Datenschutz-Grundverordnung erforderlichen Anpassungen der Tiroler Landesrechtsordnung (Tiroler Datenschutz-Anpassungsgesetz).

## **Beratung der Landesregierung in Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung:**

22. Mai 2018: Anregung der Gleichbehandlungskommission gem. § 41 Abs. 1 lit.a Landes-Gleichbehandlungsgesetz betreffend Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie zur Änderung und Neuformulierung einzelner Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes (Anpassungen an das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz)

Im Rahmen dieser Anregung verwies die Gleichbehandlungskommission zum wiederholten Mal auf nach ihrem Dafürhalten nötige Änderungen und Neuformulierungen einzelner Bestimmungen des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, wie z.B.

- die Anpassung der Frauenquote im Landesdienst an den Bundesdienst und die Bestimmungen in den anderen Bundesländern (also eine Anhebung von 40 % auf 50 %),
- die Angleichung der Bestimmungen bei den Mitgliedern in Kommissionen an die bundesgesetzlichen Regelungen,
- die Möglichkeit zur Bestellung von zusätzlichen Vertrauenspersonen (davon mindestens eine Frau),
- die Einführung von Sanktionen bei Verstößen gegen das Frauenfördergebot,
- eine rechtliche Klarstellung bei befristeten Dienstverhältnissen, wie z.B. Karenzvertretungen und
- die rechtliche Klarstellung der Bestimmungen, ob das Landes-Gleichbehandlungsgesetz auch bei Personen im Ruhestand Anwendung findet oder nicht.

## **ANTRITTSBESUCH BEI LH GÜNTHER PLATTER**

Am 5. Juni 2018 machten die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission einen Antrittsbesuch bei Landeshauptmann Günther Platter als zuständigem Regierungsmitglied für Gleichbehandlungsangelegenheiten der Tiroler Landesverwaltung. Besprochen wurden die Fortschritte der Maßnahmen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere die Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils bei Führungsfunktionen.



## **GEMEINSAME FORTBILDUNG DER GLEICHBEHANDLUNGS-KOMMISSION, DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN UND VERTRAUENSPERSONEN DER LANDESVERWALTUNG UND DER TIROL KLINIKEN GMBH**



Am 07. Juni 2018 fand eine gemeinsame Fortbildungsveranstaltung zum Schwerpunkt „Umgang mit (sexueller) Belästigung“ am Grillhof statt.

ReferentInnen waren Dr.<sup>in</sup> Margret Aull, Psychotherapeutin und Supervisorin, MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ruth Steger und Mag. Dr. Christian Warzilek – Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Organisation und Personal. Neben Austausch und Vernetzung standen Sensibilisierung und juristische Fortbildung im Mittelpunkt.

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

## 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. 2017 waren die KollegInnen aus Salzburg mit der Organisation betraut. Der Arbeitsschwerpunkt lag auf dem Thema sexuelle Belästigung. 2018 fand die Tagung in Rust/Burgenland statt. Die Konferenz fasst u.a. einen Beschluss zur Ausweitung des Zugangs zum Pflegeurlaub.



Das Jahr 2018 war geprägt von mehreren Veranstaltungen im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft Österreichs.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten nahmen dabei die Chance zur Vernetzung und zum EU-weiten Austausch bei zwei Konferenzen wahr:

Tagung der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft

Bei der Tagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft Österreichs zum Thema Nachhaltigkeitsziele und Gleichbehandlung war Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka als Podiumsteilnehmerin eingeladen.



Teilnahme an der Tagung der Gleichbehandlungsanwaltschaft



Teilnahme an der Tagung der Anwaltschaften für Menschen mit Behinderungen

# FÖRDERUNG VON BEDIENSTETEN MIT BEHINDERUNGEN

## **Tiroler Landesverwaltung setzt vermehrt auf Potenziale von Bediensteten mit Behinderungen**

Das Land Tirol bekennt sich zur gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderungen und beweist dies auch als Dienstgeber. Wo immer es innerhalb der Landesverwaltung möglich ist, werden MitarbeiterInnen mit Behinderungen beschäftigt.

*„In ökonomischer Hinsicht ist das ein Vorteil, sind doch aufgrund der in den letzten Jahren steigenden Beschäftigungszahlen immer weniger Ausgleichstaxen zu leisten. Ein Mehrwert dieser Entwicklung geht aber über den rein wirtschaftlichen Aspekt hinaus. Von der alltäglichen Zusammenarbeit im Team profitieren erfahrungsgemäß nicht nur die Bediensteten mit Behinderung, sondern letztlich alle. Das berufliche und soziale Miteinander wird immer mehr zur Normalität“*, werten Herr Landeshauptmann Günther Platter und der Vorstand der Abteilung Organisation und Personal, HR Dr. Johannes Pezzei, den Langzeittrend positiv.

Zuletzt (2018) waren 239 anrechenbare DienstnehmerInnen mit Behinderungen beim Land Tirol angestellt. Das sind um 80 Personen mehr als nach den Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes erforderlich.

### **Quote übererfüllt – Ausgleichszahlungen sinken**

Dieses Bundesgesetz verpflichtet Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen dazu, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Wird die Quote unterschritten, ist für jeden fehlenden Mitarbeiter bzw. jede fehlende Mitarbeiterin eine monatliche Ausgleichszahlung zu leisten.

Das Land Tirol liegt – wie die aktuellen Zahlen einmal mehr zeigen – im eigentlichen Bereich der Landesverwaltung deutlich über dieser vom Bund vorgegebenen Quote.

Die kontinuierlich positive Entwicklung der letzten Jahre lässt sich anhand der Ausgleichstaxen, die geleistet werden müssen, demonstrieren. So belegt die Auswertung, dass sich die Gesamtsumme seit 2011 von €1,3 Millionen auf nunmehr € 15.000 reduziert hat. Dies, obwohl die pro Person zu bezahlende Summe von € 336 auf mittlerweile € 383 angestiegen ist!

### **Berufliche Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig**

Innerhalb der eigentlichen Landesverwaltung gibt es zahlreiche 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.

Die Landesverwaltung arbeitet auch gezielt mit Vereinen wie ARBAS – Arbeitsassistentz Tirol und BBRZ Österreich – Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum zusammen, um geeignete BewerberInnen für offene Stellen zu finden.

### **Tirol Kliniken GmbH und Schulen: andere Voraussetzungen**

Bei der Beschäftigung innerhalb der **tirol kliniken** ist jedenfalls – trotz deutlich anderer Voraussetzungen – seit 2005 ein Aufwärtstrend zu beobachten. Ein Projekt zur Schaffung behindertengerechter Rahmenbedingungen unterstützt diesen Weg. Auf diese Weise konnten die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes zuletzt (2018) um 180 Personen übertroffen werden.

Bei den LandeslehrerInnen (Pflichtschulbereich) konnte das in der eigentlichen Landesverwaltung erreichte erfreuliche Ausmaß bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung bislang noch nicht erreicht werden. Die MitarbeiterInnen in diesem Bereich unterliegen anderen dienstrechtlichen Bestimmungen.

Im Landessschuldienst gehen hingegen aufgrund der notwendigen speziellen Fachqualifikationen und persönlichen Anforderungen weiterhin kaum Nachfragen von BewerberInnen mit Behinderungen ein.

Menschen mit bestimmten körperlichen oder geistigen Einschränkungen ist es zudem schwer möglich, bestimmte Ausbildungen, beispielsweise zur diplomierten Pflegekraft oder zum Pflichtschullehrer zu absolvieren. Die Pädagogische Hochschule Tirol (PHT) in der Innsbrucker Pastorstraße, die seit den 60er Jahren als Ausbildungsstätte des Bundes für PflichtschullehrerInnen diente, war bis zuletzt nicht behindertengerecht. Die zentrale Tiroler Bildungseinrichtung wird aktuell umfassend umgebaut und erweitert. Der dabei entstehende moderne Bildungscampus für den Pflichtschulbereich sollte nach erfolgreicher Fertigstellung auch für Studierende mit Behinderung deutliche Erleichterungen bringen und somit attraktiver werden.

HR Dr. Johannes Pezzei,  
Vorstand der Abt. Organisation und Personal  
im Amt der Tiroler Landesregierung



## WESENTLICHES ZUERST...

### SERVICESTELLE GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Seit Mai 2018 befindet sich die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gemeinsam mit der Abteilung Gesellschaft und Arbeit und dem Betriebsarzt im Haus Kreid in der Meinhardstraße 16.

Landesvolksanwältin Mag.<sup>a</sup> Maria Luise Berger, dem früheren Landesvolksanwalt Dr. Josef Hauser und dem gesamten Team sei an dieser Stelle für die langjährige gute räumliche und inhaltliche Zusammenarbeit gedankt.



Das Team der Servicestelle besteht neben Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka aus Mag.<sup>a</sup> Cornelia Atalar (Juristin), Daniela Friedle MA (seit 01. Jänner 2019 für den Bereich barrierefreies Internet), Susanne Reinisch und Sonja Spiss (Sekretariat) und dem Bürokaufmannlehrling Anton Islitzer.

Bis Mai 2018 wurden die Sekretariatstätigkeiten auch von Gerda Unterrader und Patricia Schatz (Büro Landesvolksanwältin) erledigt.

## ALLGEMEINE VERWALTUNG

Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka  
Martina Schweiger  
Dr. Herwig Bucher



In der ersten Jahreshälfte 2017 unterstützte Mag. Achim Brandt als juristischer Verwaltungspraktikant die Servicestelle, von September 2017 bis März 2018 absolvierte Mag.<sup>a</sup> Barbara Treichl ihr Pflichtpraktikum im Rahmen ihres Masterstudiums Human Rights und ab Mai 2018 arbeitete Mag. Lukas Kihr als juristischer Verwaltungspraktikant in der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Auch einige SchnupperpraktikantInnen hatten wir in der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu Gast. Unter anderem Luzius Stemeseder, mit dem wir auch den Landtag und die Obfrau des Aufbauwerks LA Barbara Schweighofer besuchten.



Im Jahr 2018 wurden Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka als Gleichbehandlungsbeauftragte und Martina Schweiger als Stellvertreterin für fünf Jahre wiederbestellt. Die Funktionsperiode von Dr. Herwig Bucher dauert noch bis 2020.

## DIE BEDEUTUNG VON STRUKTURELLER ARBEIT

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

Wichtige Themen waren dabei im Berichtszeitraum z.B. Anfragen zu Bewerbungsverfahren oder auch Fragen 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. Am 15. August 2017 (Hoher Frauentag) hat die Tiroler Landesregierung das neue Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen. Es gilt wiederum für einen Zeitraum von sechs Jahren.

Wichtige weitere Schritte in der 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, da der Frauenanteil bei den Führungsfunktionen schon seit Jahren stagniert.

Ein Hauptthema im Berichtszeitraum war die Evaluierung der Leistungsbeurteilung. Hier ist noch eine Neuregelung für die Personen außerhalb der Beurteilung erforderlich.

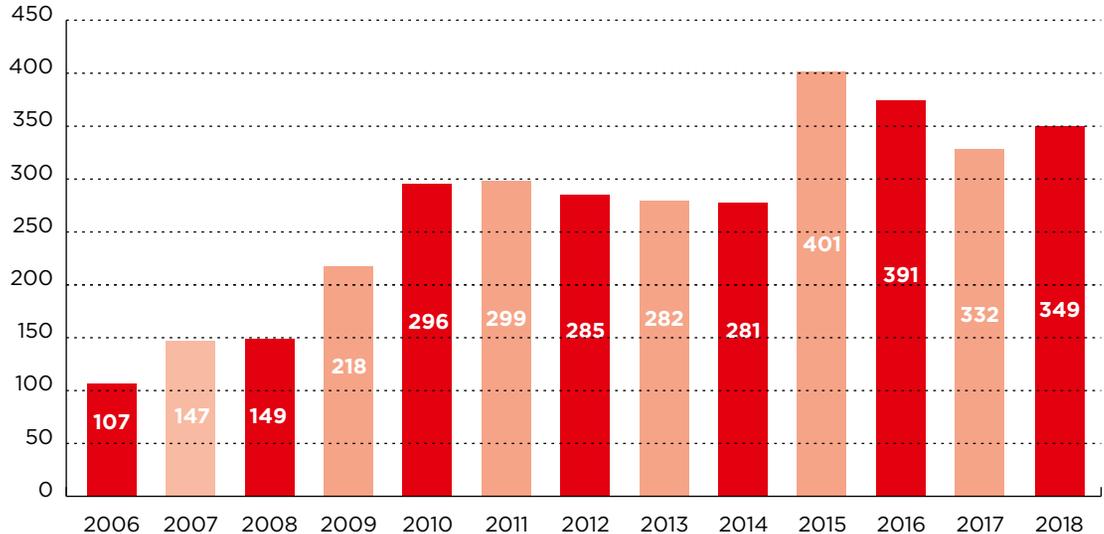
**Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei allen politisch Verantwortlichen, Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die tagtäglich mit vielen kleinen und auch größeren Schritten zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes beitragen.**

Mag.<sup>a</sup> Isolde Kafka  
Martina Schweiger  
Dr. Herwig Bucher

## ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Auch wenn die Anfragen 2017 und 2018 etwas zurückgegangen sind, blieben die Zahlen konstant auf hohem Niveau.

Tabelle 1: Entwicklung der Anfragen



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

Die meisten Anfragen bezogen sich auf folgende Gründe:

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

Das Wissen um Gleichbehandlung und Diskriminierung nimmt zu, zumal auch in der Öffentlichkeit das Thema immer wieder diskutiert wird.

Viele Anfragen, gerade auch im Bereich der Einstellungen, beziehen sich auf die Beschäftigung von **Menschen mit Behinderungen**. Hier gab es zum einen eine Reihe von Anfragen von Menschen mit Behinderungen, die sich um eine Aufnahme in den Landesdienst bewerben (wollten). Zum anderen versuchten die Gleichbehandlungsbeauftragten Betroffene und Führungskräfte bei Fragen und auftauchenden Problemen zu unterstützen.

## BEISPIELE FÜR ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

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

### LEISTUNGSBEURTEILUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Derzeit gilt nach wie vor 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.“*

Dass Personen mit Behinderungen nicht zwingend der Leistungsbeurteilung unterzogen werden müssen, ist positiv zu sehen. Betroffene fühlen sich jedoch diskriminiert, da alle nicht beurteilten Personen mit Behinderungen automatisch 1,5% Prämie bekommen (genauso wie Personen, die unter 6 Monaten beschäftigt waren etc.). Dem gegenüber erhalten eine Reihe von Personen mit Führungs- bzw. Spezialfunktion automatisch 3% ebenfalls ohne Durchführung einer Leistungsbeurteilung.

Dieses Thema wurde auch bei der Evaluierung der Leistungsbeurteilung angesprochen. Von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde der Vorschlag unterbreitet, Personen, die von der Leistungsbeurteilung aus verschiedensten Gründen (nicht nur wegen dem Vorliegen einer Behinderung) ausgenommen sind, eine automatisierte Prämie in der Höhe des Durchschnitts aller Prämien des Vorjahres auszuzahlen.

Dies deshalb, da diese Personen ja alle aus einem bestimmten Grund nicht von der Beurteilung umfasst sind und deshalb aus unserer Sicht auch außerhalb des Systems gesehen werden sollten.

## **ERREICHEN DER ENDDIENSTKLASSE BEI SONDERVERTRÄGEN**

Durch Sonderverträge wird der Verdienstunterschied zwischen Vertragsbediensteten und öffentlich-rechtlichen Bediensteten ausgeglichen. Sie wurden für jene Bediensteten eingeführt, die aus verschiedensten Gründen nicht pragmatisiert werden konnten (z.B. Bedienstete in Heimen, früher Teilzeitbedienstete etc.). Diese an sich sehr gute Möglichkeit hat seit einigen 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.

Dies sollte umso mehr bereinigt werden, da diese Gruppe derzeit auch aus der Verbesserung der Vorrückungstichtage durch Berücksichtigung der Zeiten vor dem 18. Lebensjahr ausgenommen ist.

Da es im Neusystem keine Gehaltsunterschiede zwischen Vertragsbediensteten und öffentlich-rechtlich Bediensteten gibt, handelt es sich dabei um eine überschaubare Gruppe, die auf Grund von Pensionierungen immer kleiner wird.

## **BEENDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES WÄHREND KARENZ**

Die vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Dienstverhältnisses wegen des Geschlechts (z.B. aufgrund von Schwangerschaft) stellt eine unzulässige Diskriminierung dar und zieht rechtliche Konsequenzen nach dem L-GIBG nach sich. Was passiert jedoch, wenn ein befristetes Dienstverhältnis aufgrund von Schwangerschaft nicht verlängert wird?

Diesen Sachverhalt schilderte uns eine Bedienstete und machte uns somit auf eine Lücke in der Tiroler Rechtsordnung aufmerksam (siehe dazu Anregungen der Gleichbehandlungskommission zu einer Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes).

Die konkrete Situation konnte schlussendlich mittels Schlichtungsgespräch im Sinne der Betroffenen gelöst werden.

## VERTRAUENSPERSONEN

Im Bereich der Landesverwaltung gibt es 22 Vertrauenspersonen. Diese sind Erstanlaufstellen für Fragen der Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen. Weiters sind sie Mitglieder der Auswahlkommissionen und sie sollen auch bei sämtlichen personalrelevanten Projekten in den Dienststellen beigezogen werden.



Da die Dienststellen große Unterschiede bei der Anzahl der Bediensteten aufweisen, wird vorgeschlagen, dass pro Dienststelle mindestens eine Vertrauensperson und davon mindestens eine Frau bestellt wird. Das würde flexiblere Lösungen zulassen und zudem könnte damit die Funktion auch für Männer zugänglich gemacht werden.

Eine aktuelle Aufstellung aller Vertrauenspersonen ist unter [www.tirol.gv.at/gleichbehandlung](http://www.tirol.gv.at/gleichbehandlung) abrufbar.

2018 feierten drei Vertrauenspersonen ein besonderes Jubiläum. Irmgard Erler (BH Schwaz), Bettina Soder (BH Kufstein) und Maria Gogl (BH Kitzbühel) sind unglaubliche 20 Jahre im Amt.



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

## ZUM FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMM

Das derzeitige Frauenförderungsprogramm wurde am 15. August 2017 beschlossen und ist wiederum für eine Dauer von sechs Jahren in Kraft.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms im Einzelnen betrachtet. Dabei werden die in den Jahren 2017 und 2018 umgesetzten Maßnahmen beschrieben. Weiters wird auf die zukünftig notwendigen Maßnahmen eingegangen.

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

Gleichbehandlung und Frauenförderung sind Bereiche, für deren Umsetzung alle Personen mit Führungsverantwortung im Landesbereich unmittelbar zuständig sind. Daher erfolgte im Frühjahr 2019 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 123 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.**

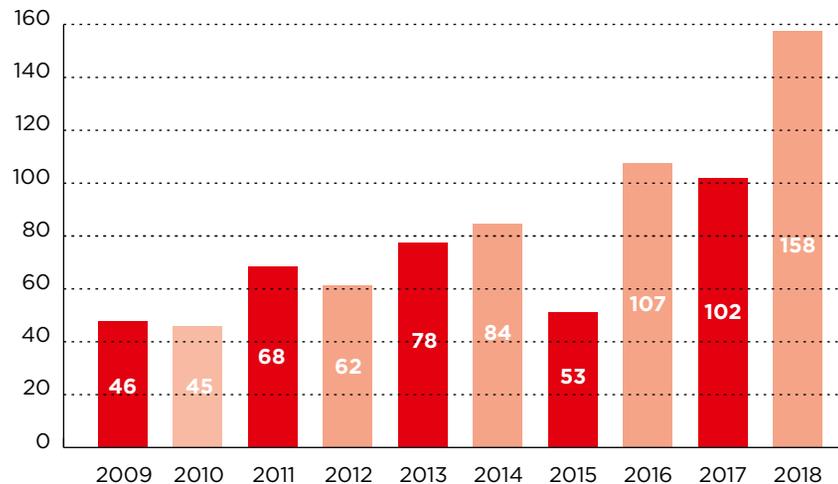
## AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

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 weiters, dass immer mehr Abteilungen freiwillig Hearings durchführen und damit durchwegs gute Erfahrungen gemacht haben. Die Steigerung der Auswahlverfahren lässt sich auch an der Statistik ablesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2017 an 107 Auswahlverfahren teil, 2018 an 160. Dies bedeutet eine Verdreifachung gegenüber 2015.

Teilnahme an Auswahlverfahren



### Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf:

Vor allem im Bereich der Führungsfunktionen bräuchte es eine grundlegende Systemänderung, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Erfreulich ist, dass im Sommer 2018 ein Auftrag von LH Günther Platter ergangen ist, mögliche wirkungsvolle Maßnahmen zu suchen und zu setzen, um diese Erhöhung zu erreichen.

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. Diese Ansätze müssen weiter ausgebaut und vertieft werden.

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

Führungskräfte inklusive Stellvertretungen und ReferatsleiterInnen in Bezirkshauptmannschaften



Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 53 weibliche gegenüber 185 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 23% (2009: 13%, 2011: 17%, 2013: 15%, 2015 17%, 2017 17%).

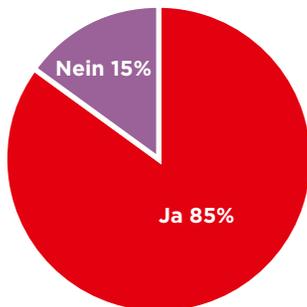
Erstmals ist eine doch deutliche Steigerung von 17% auf 23% zu verzeichnen.

Noch keine Berücksichtigung in dieser Statistik, da nach dem Stichtag erfolgt, ist die erstmalige Bestellung einer Frau als Landesamtsdirektorstellvertreterin und Gruppenleiterin.

## ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IN DER LANDESVERWALTUNG

### Ermutigung zur Bewerbung von Frauen

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt? (Zahlen beziehen sich auf Abteilungen)							
	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019
Ja	62	49	79	93	70	103	104
Nein	22	35	23	26	8	27	18
keine Angaben	6	11	1	0	37	0	0
gesamt	90	95	103	119	115	130	122



Seit 2007 kam es zu einer starken Steigerung der Ermutigung von Frauen zur Bewerbung.

## **Wichtige Maßnahmen für die Zukunft**

- Reform des Ausschreibungssystems und der Auswahlkommissionen
- Verstärkte Ausschreibung insbesondere auch von Teilzeitstellen
- Lückenlose Dokumentation einer allfälligen Vorauswahl vor einem Hearing
- Verpflichtende Präsentationen der BewerberInnen bei der Besetzung aller Führungsfunktionen
- Erstellung eines gereihten Dreivorschlages bei der Besetzung von Führungsfunktionen
- Erstellung von Sitzungsprotokollen 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

## **ARBEITSGRUPPEN**

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 Leistungsbeurteilung“.

## **SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG**

In diesem Bereich hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Abteilungen hat bereits Maßnahmen zur Umsetzung gesetzt. 115 von 122 befragten 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 elektronische Akt (ELAK).

Derzeit noch in Diskussion ist, wie am besten geschlechtlich diverse Personen in Sprache und Schrift abgebildet werden. Bis zum nächsten Bericht gibt es hier hoffentlich mehr Klarheit.

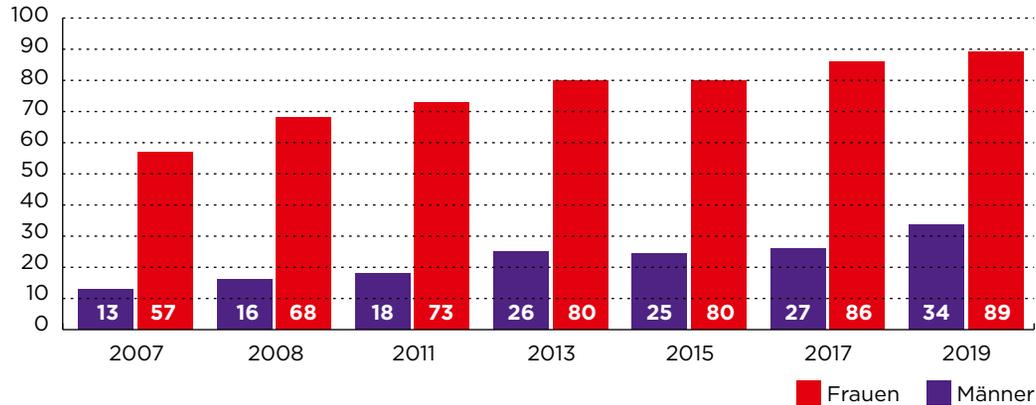
## **MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

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

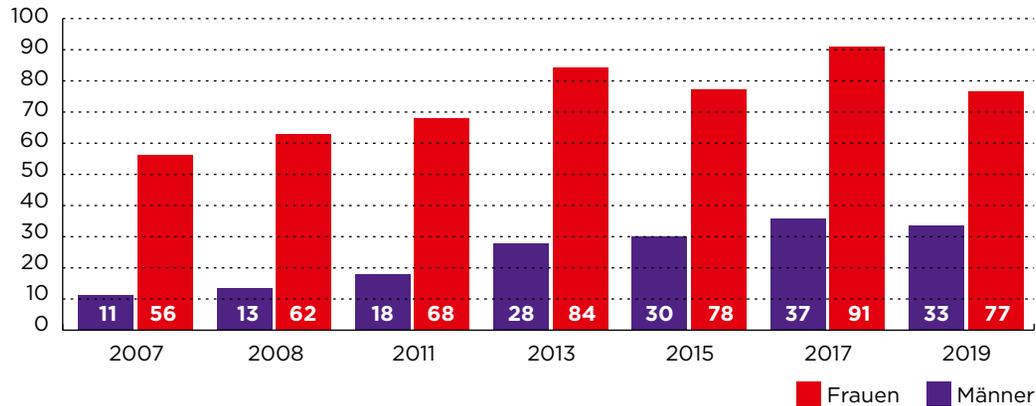
Als Maßnahme ist im Frauenförderungsprogramm auch die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Familienarbeit vorgesehen.

# Entwicklung in den Abteilungen

Abteilungen mit Teilzeitbeschäftigten 2007-2019



Abteilungen mit karenzierten Bediensteten 2007-2019



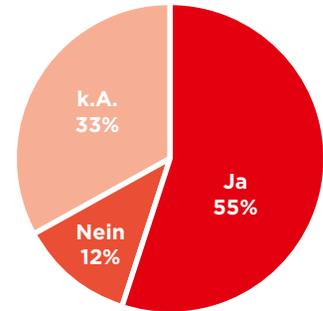
Wie aus den Tabellen ersichtlich, ist die Anzahl der Abteilungen, in denen Männer wie Frauen in Teilzeit beschäftigt oder in Karenz sind, sehr hoch. Dies bedeutet für alle Beteiligten auch eine immer größere Herausforderung in der Koordination der Stellen und Aufgabenbewältigung, da nach bisherigem Trend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

## 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 63 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.**

### Maßnahmen nach der Karenz (Rückmeldungen aus den Abteilungen):

- Intensive Einschulungsphase; Angebot der Innenrevision zur beruflichen Weiterbildung speziell zu administrativen Themen (z.B. ELAK-Einschulung, ...)
- Beratungs- bzw. Abstimmungsgespräch mit den MitarbeiterInnen in der Abteilung
- Begleitung erfolgt durch Unterstützung von KollegInnen mit vergleichbarem Tätigkeitsbereich
- Persönliche Betreuung durch Fachbereichsleitung
- Förderung des Kontakts während der Karenzzeit und besondere Anleitung und Hilfe nach Wiedereintritt (nicht nur Elternkarenz, sondern auch sonstige Karenzen betreffend)
- Betreuung durch die Leitung der Dienststelle (Musikschule oder Tiroler Landeskonservatorium)
- Nach dem Einstieg gibt es eine besondere Unterstützung für denjenigen/diejenige
- Information über Neuerungen; notwendige Schulungen werden angeboten

- Ein/e direkt ansprechbare/r MitarbeiterIn im jeweiligen Fachbereich wird zur Seite gestellt
- Hilfestellung durch andere MitarbeiterInnen
- Kollegiale Unterstützung
- Einführung in Veränderungen seit Beginn der Karenz
- Konkrete innerbetriebliche Info und Einarbeitung betreffend stellenspezifischer Neuerungen
- Einschulung auf die aktuelle Arbeitssituation
- Aktualisierung der erforderlichen Kenntnisse erfolgt über eine/einen namentlich festgelegte MitarbeiterIn
- Besondere Förderung in dienstrechtlichen Belangen und spezielle Einschulung in die neuen technischen Gegebenheiten
- Informationen durch gezielte Einschulung
- Mentoring und Einschulung
- Vorgespräche und konkrete Planung des Arbeitseinsatzes (inkl. Arbeitszeiten etc.) mit Leiter des Inneren Dienstes, Bezirkshauptfrau und Vorzimmer Bezirkshauptfrau
- Mitarbeitergespräch
- Begleitung durch den Direktor als Ansprechperson bei Fragen, Problemen, ...
- Erleichterung des Einstieges durch fachliche Begleitung des Dienststellenleiters
- Persönliche Gespräche und Hilfestellung
- Längere persönliche Wiedereinschulungen und Infos
- Durch Information der Leitung über Neuerungen, etc.
- Ausführliches Beratungsgespräch
- Berücksichtigung in der Gestaltung der Stundenpläne
- Beratung durch die Kollegenschaft einzeln und in Gruppen
- Besprechungen
- Zentrale Ansprechperson, Information über wichtige Entwicklungen durch Dienststellenleiter

## 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 wurden 2017 und 2018 die Workshops zur Gender Mainstreaming Strategie und zur Diskriminierungsfreiheit im Rahmen der Verwaltungsakademie.

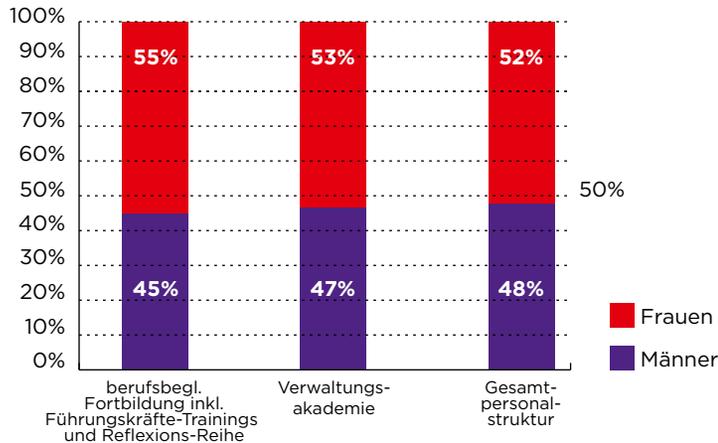
## AUS- UND FORTBILDUNG

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

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

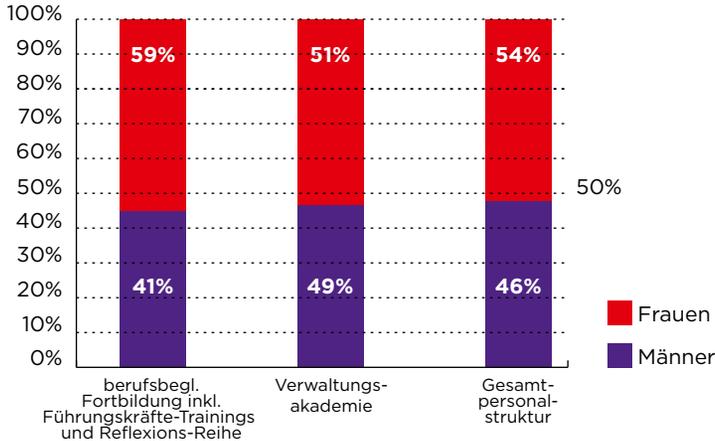
### Bildungscontrolling

TeilnehmerInnenstruktur 2017 nach Geschlecht



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

TeilnehmerInnenstruktur 2018 nach Geschlecht



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

## Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung

Es wurden dabei die Fortbildungsreihen 24 und 25 abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben.



## Fortbildungsveranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Die jährlich rund um den Internationalen Frauentag stattfindenden Veranstaltungen sind für Frauen und Männer in der Landesverwaltung und in den Musikschulen zugänglich.

Am 8. März 2017 stand die Fortbildungsveranstaltung unter dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später – Aufbrechen und Ankommen – Die Überwindung äußerer und innerer Grenzen“.



Die 19. Fortbildung rund um den Internationalen Frauentag fand am 1. März 2018 zum Thema „Lieber gleich berechtigt als später – Sprache, ein Gebot der Fairness?!“ 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 bei Fachtagungen für Personalverantwortliche

## **MAßNAHMEN FÜR EIN CHANCENGERECHTERES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES ARBEITSUMFELD**

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

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel, eine durchgängige Frauenquote von 40%, nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die Führungsebene. Auch wenn es hier zu Steigerungen gekommen ist, gibt es in der Landesverwaltung 185 Männer in Führungsfunktion, aber nur 53 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 23% (Details siehe statistischer Teil, Seite 37).

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

### **MASSNAHMEN FÜR DIE LANDESVERWALTUNG**

- Umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen (Hearings, Kommissionszusammensetzungen, Erstellung eines gereihten Dreivorschlages, Protokolle etc.)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Überprüfung der Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz und Elternteilzeit auch für Männer
- Vollständige Umsetzung der Gutachten der Gleichbehandlungskommission über die Abgeltung von Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte
- Pragmatisierungen im Altsystem für Härtefälle
- Änderung der Verordnung zur Leistungsbeurteilung mit Angleichung der automatisch auszubezahlenden Prozentsätze
- Ermöglichung der Enddienstklasse auch bei Sonderverträgen bei enddienstklassenfähigen Stellen

- Neuregelung der Vorrückungstichtage im Altsystem bei Bediensteten mit Sonderverträgen und bei Bediensteten, die in das Neusystem optiert sind
- 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
- Reform des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes:
  - Einführung einer verpflichtenden Frauenquote von 50 Prozent analog zum Bereich der LandeslehrerInnen und den meisten anderen Gleichbehandlungsgesetzen
  - Möglichkeit der Bestellung weiterer Vertrauensperson für große Dienststellen

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

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger (Jänner 2019)

## 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 zu erreichen.

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 operationalisiert werden.

Die dem Bericht zugrundeliegenden Daten stammen aus den Jahren 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017 und 2019. Dabei handelt es sich um eine stichtagsbezogene Betrachtung. Es stehen somit Daten über einen Zeitraum von 16 Jahren und aus neun Beobachtungszeitpunkten zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen für jeden Beobachtungszeitpunkt, je nach Personalstand, etwa 3.700 Bedienstete des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Der Personalstand bei den Musikschulen beträgt 741 Personen.

Die Bediensteten sind einer Verwendungsgruppe (A/a, B/b, C/c, D/d, e bzw. p1-p5 in der Landesverwaltung bzw. c, l1, l2a1, l2a2, l2b1, l2b2 sowie m2, m3, m5 bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei pragmatisierte Bedienstete bzw. Personen mit einem Sonder-

vertrag durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für die Zeitpunkte ab 2009 sind zusätzlich Funktionsgruppen und deren Zuordnungen zum neuen Gehaltsschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung gemäß Jänner 2019 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar“, „Bau und Technik“, „Forst“, „Gesellschaft, Gesundheit und Soziales“, „Präsidium“, „Umwelt, Raumordnung und Verkehr“ sowie „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen“.<sup>1</sup> Die Bediensteten der Landesregierung, der Landtagsdirektion sowie der Sondereinrichtungen (Unabhängiger Verwaltungssenat, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwalt etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ zusammengefasst. Zudem wurden Auswertungen für die bereits erwähnten Funktionsgruppen im neuen Gehaltsschema erstellt.

Da für Personen, die in Karenz oder freigestellt sind, auch deren Vertretungen in der Auflistung enthalten sind, wurden die vertretenen Personen für die folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. Andernfalls wären einzelne Stellen doppelt gezählt worden (die/der Karenzierte und ihre/seine Vertretung), wodurch eine Verzerrung des Ergebnisses entstanden wäre.

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den jeweiligen Organisationseinheiten und Verwendungsgruppen. Abschnitt 3 geht auf die Veränderungen dieser Frauenanteile seit 2003 ein. In Abschnitt 4 werden die Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten, in Abschnitt 5 die Frauenanteile in den Führungsebenen und in Abschnitt 6 die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entlohnungsklassen erörtert. Abschnitt 7 beinhaltet eine kurze Beschreibung der Geschlechterverteilung bei BewerberInnen auf Führungspositionen. Abschnitt 8 widmet sich der Analyse der Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung. In Abschnitt 9 findet sich ein Überblick über das Ausmaß von Elternkarenz und Elternteilzeit bei Frauen und Männern. Abschnitt 10 widmet sich der Situation in den Musikschulen und Abschnitt 11 schildert die Anteile an Menschen mit Behinderung, die in der Tiroler Landesverwaltung

---

<sup>1</sup> Hier unterscheidet sich der Bericht des Jahres 2019 von jenen aus den vorangegangenen Jahren insoweit, als die Gruppierung der Abteilungen mit Jänner 2019 geändert wurde. Konkret wurde die Gruppe „Bildung, Kultur und Sport“ aufgelassen und die verschiedenen Abteilungen wurden auf die verbleibenden acht Gruppen (inkl. Landesregierung/Landtagsdirektion/Sonstige) aufgeteilt.

beschäftigt sind. Eine derartige Auswertung erfolgt erstmals im Zuge des Gleichbehandlungsberichtes. Abschnitt 12 fasst schließlich die wesentlichen Ergebnisse zusammen und präsentiert einige Schlussfolgerungen.

## FRAUENANTEILE IN VERWENDUNGSGRUPPEN

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Tiroler Landesverwaltung beträgt zum Stichtag 1. Jänner 2019 etwas mehr als die Hälfte (50,6%). Der durchschnittliche Frauenanteil über alle Beschäftigten ist seit 2003 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“ mit 35% noch verfehlt wird. Er ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2017 (32%) noch einmal um drei Prozentpunkte gestiegen und hat sich seit der ersten Erhebung 2003 mehr als verdoppelt. In der hierarchisch zweithöchsten Verwendungsgruppe „B/b“ beträgt der Frauenanteil 47%. Auch hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2017 (46%) messbar.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	229	421	650	35%
B/b	528	598	1126	47%
C/c	922	420	1.342	69%
D/d/e	150	46	196	77%
p1-p5	41	335	376	11%
Summe	<b>1.871</b>	<b>1.826</b>	<b>3.697</b>	<b>51%</b>
Summe A/a-D/d/e	<b>1.830</b>	<b>1.491</b>	<b>3.321</b>	<b>55%</b>

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen „C/c“ und „D/d“ liegt der Frauenanteil wie schon in den Vorjahren bei etwa 70% oder noch höher. Somit wären hier, im Sinne einer umfassenden Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes, eher Maßnahmen, die die geringen Männeranteile von 31% bzw. 23% erhöhen, angezeigt. Dies-

bezüglich ist erwähnenswert, dass in beiden Verwendungsgruppen der Männeranteil im Zeitraum 2017–2019 tatsächlich um acht bzw. sechs Prozentpunkte gesunken ist.

Der niedrige und im Zeitverlauf ebenfalls relativ konstante Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1-p5“ (etwa 11%) 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“ 282 ausschließlich männliche Bedienstete. Auch in den vorangegangenen Jahren gab es in dieser spezifischen Gruppe ausschließlich männliche Bedienstete.

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 nahekommen. 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 51% zu verzeichnen.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	40	65	105	38%
B/b	201	196	397	51%
C/c	353	42	395	89%
D/d/e	54	6	60	90%
Summe	648	316	964	67%
Summe A/a-D/d/e	648	309	957	68%

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	189	356	545	35%
B/b	327	402	729	45%
C/c	569	378	947	60%
D/d/e	96	40	136	71%
p1-p5	41	328	369	11%
Summe	<b>1.223</b>	<b>1.510</b>	<b>2.733</b>	<b>45%</b>
Summe A/a-D/d/e	<b>1.182</b>	<b>1.182</b>	<b>2.364</b>	<b>50%</b>

Die diskutierten Zahlen verdeutlichen, dass die Schlussfolgerung aus den Vorjahren, wonach in der Verwendungsgruppe A/a und hier insbesondere außerhalb der Bezirkshauptmannschaften im Sinne des L-GBG noch Handlungsbedarf 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**

	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
<b>Agrar</b>				
A/a	7	29	36	<b>19%</b>
B/b	5	48	53	<b>9%</b>
C/c	27	29	56	48%
Summe	41	110	151	27%
<b>Bau und Technik</b>				
A/a	15	81	96	<b>16%</b>
B/b	13	131	144	<b>9%</b>
C/c	82	241	323	<b>25%</b>
p1-p5	0	282	282	<b>0%</b>
Summe	112	739	851	13%
<b>Forst</b>				
A/a	7	17	24	<b>29%</b>
B/b	3	15	18	<b>17%</b>
C/c	9	5	14	64%
Summe	19	39	58	33%
<b>Gesundheit und Soziales</b>				
A/a	53	41	94	56%
B/b	80	33	113	71%
C/c	89	9	98	91%
Summe	225	83	308	73%
<b>Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige</b>				
A/a	32	55	87	<b>37%</b>
B/b	14	4	18	78%
C/c	52	1	53	98%
Summe	106	61	167	63%

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Präsidium				
A/a	19	37	56	<b>34%</b>
B/b	39	36	75	52%
C/c	75	36	111	68%
D/d/e	7	12	19	<b>37%</b>
p1-p5	0	14	14	<b>0%</b>
Summe	141	135	276	51%
Umwelt, Raumordnung und Verkehr				
A/a	28	50	78	<b>36%</b>
B/b	8	27	35	<b>23%</b>
C/c	37	3	40	93%
Summe	78	89	167	47%
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	18	21	39	46%
B/b	32	32	64	50%
C/c	49	9	58	84%
Summe	102	64	166	61%

Für jene Gruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird, sind die Zahlenwerte in Tabelle 4 fett gedruckt.<sup>2</sup> Hinsichtlich der Verwendungsgruppe A/a ist somit schnell ersichtlich, dass der gemessene Frauenanteil in lediglich zwei von acht Gruppen über 40% liegt. Für die Verwendungsgruppe B/b zeigt sich allerdings, dass das vorgegebene Ziel in immerhin vier von acht Gruppen erreicht wird.

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. Immerhin zeigt sich aber für die Gruppen „Forst“ und „Bau und

<sup>2</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.

Technik“, dass gerade seit der letzten Evaluierung 2017 der Frauenanteil in den beiden höchsten Verwendungsgruppen um fast fünf bzw. zwei Prozentpunkte gestiegen ist.

Überhaupt gilt für alle Gruppen mit Ausnahme der Gruppe „Agrar“, dass die Frauenanteile in den beiden höchsten Verwendungsgruppen seit 2017 gestiegen sind.<sup>3</sup>

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. Dennoch finden sich alle Verwendungsgruppen in den angegebenen Summen der Auswertung wieder.

<b>Tabelle 5: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen – Bezirkshauptmannschaften</b>				
Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	3	8	11	<b>27%</b>
B/b	20	21	41	49%
C/c	41	6	47	87%
D/d/e	9	1	10	90%
Summe	73	37	110	66%
BH Innsbruck				
A/a	4	15	19	<b>21%</b>
B/b	60	36	96	63%
C/c	82	9	91	90%
D/d/e	19	2	21	90%
Summe	165	63	228	72%

<sup>3</sup> Aufgrund der mit 1.1.2019 veränderten Gruppeneinteilung der verschiedenen Abteilungen wurden für die Analyse der Veränderungen der Frauenanteile die Abteilungen in den Jahren 2017 und früher hypothetisch den seit 1.1.2019 gültigen Gruppen zugeteilt.

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Kitzbühel				
A/a	5	6	11	45%
B/b	20	20	40	50%
C/c	39	5	44	89%
Summe	68	33	101	67%
BH Kufstein				
A/a	6	10	16	<b>38%</b>
B/b	33	27	60	55%
C/c	55	4	59	93%
Summe	102	41	143	71%
BH Landeck				
A/a	2	9	11	<b>18%</b>
B/b	18	22	40	45%
C/c	31	6	37	84%
Summe	53	38	91	58%
BH Lienz				
A/a	8	7	15	53%
B/b	16	25	41	<b>39%</b>
C/c	30	6	36	83%
Summe	59	41	100	59%
BH Reutte				
A/a	7	3	10	70%
B/b	11	19	30	<b>37%</b>
C/c	24	4	28	86%
Summe	45	27	72	63%
BH Schwaz				
A/a	5	7	12	42%
B/b	23	26	49	47%
C/c	51	2	53	96%
Summe	83	36	119	70%

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 die relativ große Variation des Frauenanteils dieser Verwendungsgruppe zwischen den verschiedenen Bezirkshauptmannschaften als auch die relativ großen Veränderungen des Frauenanteils im Zeitverlauf.

Dennoch sei erwähnt, dass im Jahr 2017 der Frauenanteil von 40% in dieser Verwendungsgruppe von vier Bezirkshauptmannschaften, somit um zwei mehr als 2017 und gleich viel wie 2015, erreicht wird. Bei der BH Kufstein wird die Marke von 40% zudem mit 38% knapp verfehlt – bei den erwähnten geringen Fallzahlen würde die Beschäftigung bereits einer zusätzlichen Frau den Frauenanteil um drei Prozentpunkte und somit über das durch das L-GBG vorgegebene Ziel erhöhen. In der BH Lienz und der BH Reutte sind 2019 – wie auch 2017 – mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Verwendungsgruppe A/a weiblich, in den BH Imst, Innsbruck und Landeck allerdings weniger als ein Drittel.

Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil in Verwendungsgruppe B/b nur in den BH Lienz und Reutte im Sinne des L-GBG zu niedrig ist. Das Ziel wird dort sehr knapp verfehlt, wiederum kann davon ausgegangen werden, dass eine zusätzliche Einstellung einer Frau bzw. ein Personalwechsel bei einer einzigen Stelle von einem Mann zu einer Frau dazu führen würde, dass die Zielvorgabe erreicht wird. 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 wiederum ausschließlich jene Bereiche berücksichtigt, in denen mindestens zehn Personen beschäftigt sind. Nur dort sind die Frauenanteile sinnvoll zu interpretieren (siehe auch Fußnote 2). 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.

**Tabelle 6: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil**

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
Bau und Technik	p1-p5	0	282	0%
Präsidium	p1-p5	0	14	0%
Bau und Technik	B/b	13	144	9%
Agrar	B/b	5	53	9%
Bau und Technik	A/a	15	96	16%
Forst	B/b	3	18	17%
Agrar	A/a	7	36	19%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	B/b	8	35	23%
Bau und Technik	C/c	82	323	25%
Forst	A/a	7	24	29%
Präsidium	A/a	19	56	34%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	A/a	28	78	36%
LReg/LtDir/Sonstige	A/a	32	87	37%
Präsidium	D/d/e	7	19	37%
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A/a	2	11	18%
BH Innsbruck	A/a	4	19	21%
BH Imst	A/a	3	11	27%
BH Reutte	B/b	11	30	37%
BH Kufstein	A/a	6	16	38%
BH Lienz	B/b	16	41	39%

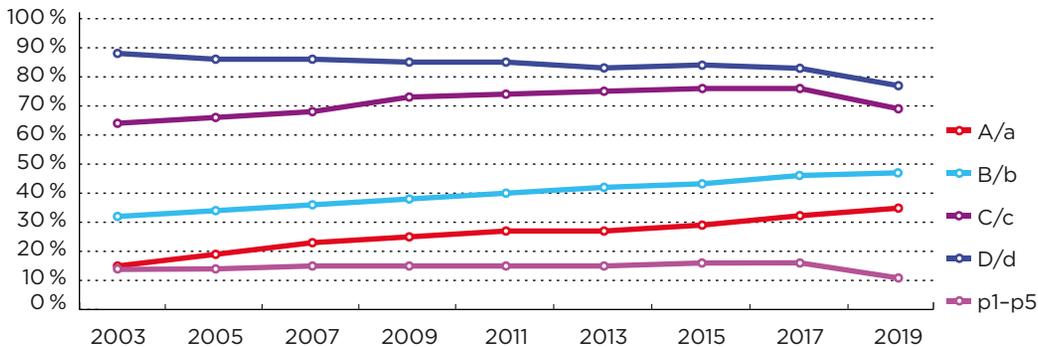
## VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE SEIT 2003

Im vorhergehenden Abschnitt wurde ausführlich der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2019 beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen weiterhin 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 acht Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von nunmehr 16 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.

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%
2019	35%	47%	69%	77%	11%

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



Von der Verwendungsgruppe C/c einmal 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 16 Jahren mehr als verdoppelt werden. Allerdings ist wie bereits erwähnt zu konstatieren, 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 für D/d/e. In letzterer sinkt der Frauenanteil von sehr hohem Niveau leicht. Wie eingangs erwähnt wären hier und auch in der Verwendungsgruppe C/c bei einer umfassenden Interpretation des L-GBG Maßnahmen angezeigt, die dazu beitragen, den in der jüngeren Vergangenheit schon sinkenden Frauenanteil weiter zu senken.

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 2003–2019 mindestens zehn Prozentpunkte betrug.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Wiederum wurde auch für die Jahre vor 2019 die Einteilung der Abteilungen zu Gruppen vom 1.1.2019 heran-gezogen. Dies wie erwähnt deshalb, um zu vermeiden, dass Veränderungen gemessen werden, die lediglich aus einer Veränderung der Zugehörigkeit von Abteilungen zu Gruppen resultieren, nicht aber aus einer tatsächlichen Erhöhung des Frauenanteils innerhalb einer Gruppe.

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

	2003	2019	2003	2019	2003-2019
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
<b>Verwendungsgruppe A/a</b>					
Präsidium	1	19	3%	34%	31%
Forst	0	7	0%	29%	29%
Gesellschaft, Gesundheit, Soziales	16	53	33%	56%	24%
Agrar	0	7	0%	19%	19%
Lreg/LtDir/Sonstige	8	32	21%	37%	16%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	12	28	20%	36%	16%
Bau und Verkehr	2	15	3%	16%	13%
Wirtschaft, Gemeinde, Finanzen	12	18	35%	46%	11%
<b>Verwendungsgruppe B/b</b>					
Lreg/LtDir/Sonstige	2	14	22%	78%	56%
Präsidium	18	39	31%	52%	21%
Wirtschaft, Gemeinde, Finanzen	18	32	32%	50%	18%
Forst	0	3	0%	17%	17%
Umwelt, Raumordnung u. Verkehr	2	8	6%	23%	17%
Gesellschaft, Gesundheit, Soziales	33	80	60%	71%	11%
<b>Bezirkshauptmannschaften</b>					
<b>Verwendungsgruppe A/a</b>					
BH Lienz	2	8	18%	53%	35%
BH Kitzbühel	1	5	11%	45%	34%
BH Kufstein	2	6	18%	38%	19%
BH Landeck	0	2	0%	18%	18%
BH Imst	2	4	22%	33%	11%
<b>Verwendungsgruppe B/b</b>					
BH Schwaz	10	23	32%	47%	15%
BH Lienz	7	16	28%	39%	11%
BH Imst	10	20	38%	49%	10%

Wie ersichtlich konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 56 Prozentpunkte („Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige“ in Verwendungsgruppe B/b) erhöht werden.

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, 16 Jahre später betragen die Frauenanteile immerhin ein Fünftel (Agrar) bis nahezu ein Drittel (Forst).

## **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 zum Teil 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 24% 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 45% 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

beide Entlohnungssysteme erfüllt, der Frauenanteil ist jedoch bei Beschäftigten im alten System höher. Dies war auch 2017 der Fall.

<b>Tabelle 9: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile - pragmatisierte Bedienstete</b>					
Verwendung		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte					
A/a	altes System	93	262	355	26%
	neues System	62	77	139	45%
B/b	altes System	162	353	515	31%
	neues System	40	74	114	35%
C/c	altes System	98	93	191	51%
	neues System	11	16	27	41%
Summe		466	875	1.341	35%
Nicht-Pragmatisierte					
A/a		74	82	156	47%
B/b		326	171	497	66%
C/c		813	311	1.124	72%
p1-p5		41	335	376	11%
Summe		1.254	899	2.153	58%

<b>Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten zu verschiedenen Zeitpunkten</b>				
	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%
2019	31%	32%	50%	35%

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2019 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt deutlich erhöht werden konnte.

Tabelle 11 zeigt schließlich die Verteilung über die Geschlechter bei Bediensteten mit Sonderverträgen. Die Zielsetzung des L-GBG wird hier in allen Verwendungsgruppen erreicht. In den Verwendungsgruppen B/b und C/c war das schon in der Vergangenheit der Fall, für die Verwendungsgruppe A/a weist der vorliegende Gleichbehandlungsbericht 2019 erstmals einen Frauenanteil von mehr als 40 % aus.

<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	228	65	293	78%

## **FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN**

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreichungsplan für das geänderte Gehaltssystem dokumentiert. Dies erlaubt eine Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen. Im Rahmen dieses Einteilungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die 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-1	5	16	21	24%
FÜ II-4	5	47	52	10%
FÜ II-3	5	8	13	38%
FÜ II-2	6	32	38	16%
FÜ II-1	26	34	60	43%
StellvertreterIn	6	48	54	11%
Summe	53	176	229	23%

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 22% und ist in den Ebenen FÜ II-4 und FÜ II-2 sowie bei den StellvertreterInnen von AbteilungsleiterInnen noch geringer als im Durchschnitt. Einzig für die Ebene FÜ II-1 (ReferatsleiterInnen) wird die Zielsetzung des L-GBG mit 43% übertroffen.

<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%	9%
2005						9%	9%
2007						7%	7%
2009	0%	8%		15%	31%	8%	13%
2011	14%	6%	29%	16%	39%	11%	18%
2013	10%	6%	25%	13%	35%	9%	15%
2015	14%	6%	40%	11%	39%	11%	18%
2017	14%	6%	30%	8%	38%	9%	18%
2019	24%	10%	38%	16%	43%	11%	23%

Hinsichtlich der Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich allerdings erfreulicherweise, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen im Jahr 2019 den zuletzt im Rahmen des Gleichbehandlungsberichtes gemessenen Wert aus dem Jahr 2017 übertrifft. Insbesondere ist

erfreulich, dass der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene (FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1) gegenüber 2017 um zehn Prozentpunkte von 14 % auf 24 % gestiegen ist. Auch in den weiteren Führungsebenen konnte der Frauenanteil gehoben werden. Dennoch sind – angesichts der ausgewiesenen Werte von zumeist unter 40 % – weiterhin Maßnahmen, die den Frauenanteil in Führungsebenen erhöhen, angezeigt.

## **FRAUENANTEILE IN ENTLOHNUNGSKLASSEN**

Seit 2009 erlauben die Daten auch eine Evaluierung der Frauenanteile in verschiedenen Entlohnungsklassen. Dies geschieht über die Zuordnung der Beschäftigten zu Funktionsgruppen, wobei sich die Funktionsgruppen ihrerseits in Führungsfunktionen (die schon genannten FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1 sowie FÜ II-1 bis 4), administrative Funktionen (in hinsichtlich der Entlohnung absteigender Reihenfolge ADEX, ADFB, ADSSB, ADSB und ADRSB), technische/naturwissenschaftliche Funktionen (TNEX, TNFB, TNSSB und TNSB), handwerkliche Funktionen (HWFach und HWAss) und soziale Funktionen (AREX, SOEX, SOFD und SOSSB) gliedern.<sup>5</sup> Innerhalb jeder Funktionsgruppe gibt es drei bis fünf Entlohnungsklassen. Über einen Einreihungsplan wurde für die folgenden Auswertungen jede Beschäftigte einer Entlohnungsklasse zugeordnet. Insgesamt gibt es 25 Entlohnungsklassen, wobei allerdings nicht alle besetzt sind.

---

<sup>5</sup> Für Beschäftigte, die bereits seit längerem in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt sind, ist dieses Entlohnungssystem nicht relevant. Sie wurden aber fiktiv eine Funktionsgruppe bzw. Entlohnungsklasse zugeordnet und in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.

<b>Tabelle 14: Frauenanteile in den Funktionsgruppen</b>					
Funktion	Einkommens- klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
LAD	EK 25	0	1	1	0%
LADStv	EK 24	1	1	2	50%
FÜ I	EK 23	4	14	18	22%
FÜ II-5	EK 21	1	0	1	100%
FÜ II-4	EK 20	5	47	52	10%
FÜ II-3	EK 19	5	8	13	38%
FÜ II-2, ADEX, TNEX, AREX	EK 18	27	85	112	24%
FÜ II-1, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 17	48	78	126	38%
FÜ II-Trainee, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 16	36	62	98	37%
ADEX, TNEX, SOEX	EK 15	77	96	173	45%
ADEX, TNEX, SOEX	EK 14	15	22	37	41%
ADFB, TNFB, SOEX, SOFD	EK 13	16	64	80	20%
ADFB, TNFB, SOFD	EK 12	98	235	333	29%
ADFB, TNFB, SOFD, SOSSB	EK 11	220	205	425	52%
ADFB, TNFB, SOFD, SOSSB	EK 10	102	58	160	64%
ADSSB, HWFachK, SOFD, SOSSB	EK 9	17	4	21	81%
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOFD, SOSSB	EK 8	12	8	20	60%
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	EK 7	94	18	112	84%
ADSB, TNSSB, HWFachK	EK 6	216	20	236	92%
ADSB, TNSB, HWFachK	EK 5	373	45	418	89%
ADSB, TNSB, HWAAssD	EK 4	207	54	261	79%
ADRSB, TNSB, HWAAssD	EK 3	101	205	306	33%
ADRSB, HWAAssD	EK 2	104	255	359	29%
ADRSB, HWAAssD	EK 1	52	186	238	22%

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. Allerdings gibt es – im Unterschied zur letzten Auswertung aus 2017 – hohe Frauenanteile in der zweithöchsten und vierthöchsten Entlohnungsklasse. Dies sind allerdings Entlohnungsklassen, denen nur sehr wenige Beschäftigte angehören, wodurch der Frauenanteil durch Personalwechsel erheblich beeinflusst wird. Im Sinne des L-GBG ist es aber erfreulich, dass hier in der jüngeren Vergangenheit offene Stellen offensichtlich häufig mit Frauen besetzt wurden und der Frauenanteil dadurch steigt. In den Entlohnungsklassen mit einer höheren Anzahl an Beschäftigten sind hohe Frauenanteile 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 niedrigsten drei Entlohnungsklassen der Männeranteil wiederum größer ist als der Frauenanteil.

Der Umstand, dass Frauen tendenziell in den 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
Administrative Funktionen				
ADEX	105	136	241	44 %
ADFB	280	245	525	53 %
ADSSB	123	30	153	80 %
ADSB	715	70	785	91 %
ADRSB	87	33	120	73 %
Summe	1.310	514	1.824	72 %
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	38	129	167	<b>23 %</b>
TNFB	15	292	307	<b>5 %</b>
TNSSB	20	105	125	<b>16 %</b>
TNSB	2	2	4	50 %
Summe	75	528	603	12 %

Handwerkliche Funktionen				
HWFach	13	450	463	3%
HWAss	86	52	138	62%
Summe	99	502	601	16%
Soziale Funktionen				
AREX	13	9	22	59%
SOEX	11	3	14	79%
SOFD	137	24	161	85%
SOSSB	134	59	193	69%
Summe	295	95	390	76%

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.

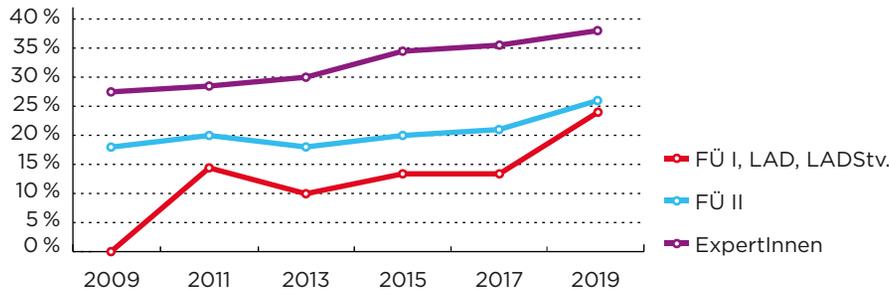
**Tabelle 16: Frauenanteile in höheren Führungsebenen im Zeitverlauf**

Jahr	FÜ I, LAD, LADStv.	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%
2019	24%	26%	38%	35%

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 und die zuletzt feststellbare im Sinne des L-GBG erfreuliche Steigerung des Frauenanteiles 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 ExpertInnenebene überdurchschnittlich.

Abb. 2: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf



## FRAUENANTEILE BEI TEILZEITJOBS

Zum Stichtag 1. Jänner 2019 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.589 Vollzeitbeschäftigten 1.108 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100% haben. Etwas mehr als ein Drittel letzterer, 372 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 202 eine 75%-Stelle. Von den restlichen 534 Personen haben 95 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50%.

Von den 1.108 Teilzeitbeschäftigten sind 988 (89%) weiblich und nur 120 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%, vielmehr ist er in allen Gruppen deutlich höher.

<b>Tabelle 17: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß &lt; 100 %</b>			
Verwendung	Anzahl < 100%	Frauen < 100%	Anteil Frauen
A	123	92	75%
B	313	261	83%
C	292	279	96%
a	46	41	89%
b	29	24	83%
c	201	199	99%
d	63	62	98%
p4	13	13	100%
p5	13	12	92%
Summe	1.106	987	89%

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 der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 2003 lediglich 15%, während er 2019 bereits 30% beträgt und sich in den vergangenen 16 Jahren somit verdoppelt hat. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten hat sich im Zeitverlauf von 551 (2003) auf 1.108 (2019) verdoppelt.

**Tabelle 18: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf**

Jahr	Anzahl < 100 %	Anteil < 100 %
2003	551	15 %
2005	606	17 %
2007	646	19 %
2009	713	21 %
2011	799	23 %
2013	872	24 %
2015	937	26 %
2017	1.060	29 %
2019	1.106	30 %

## BEWERBUNGEN AUF NEU ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPPOSITIONEN

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

Die in Tabelle 19 dargestellte Auswertung der Bewerbungsprozesse auf Führungspositionen in den Jahren 2017 und 2018 zeigt diesbezüglich, dass für beide Jahre für jeweils drei Führungspositionen Daten zu den Bewerbungen bzw. der Geschlechterverteilung bei den BewerberInnen vorliegen. Im Jahr 2017 bewarb sich allerdings keine einzige Frau auf die entsprechenden Positionen. Im Jahr 2018 bewarben sich auf eine der drei

Führungspositionen, für die entsprechende Daten vorliegen, ausschließlich Frauen und auf eine weitere ausschließlich Männer.

<b>Tabelle 19: Bewerbungen für Führungspositionen 2017 und 2018</b>		
	Anzahl bzw. Anteil	
	2017	2018
neu besetzte Führungspositionen	3	3
ausschließlich Bewerber	3	1
ausschließlich Bewerberinnen	0	1
männliche und weibliche BewerberInnen		
davon Besetzung mit Bewerber	0	1
davon Besetzung mit Bewerberin	3	1
Anteil an Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen BewerberInnen		33%
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	0%	33%

Die Auswertungen über die Entwicklung des Frauenanteils bei Führungspositionen (siehe Tabelle 14 und Tabelle 16) weisen allerdings darauf hin, dass im Beobachtungszeitraum 2017/2018 mehr als jährlich drei Führungspositionen neu ausgeschrieben wurden, bzw. mehr als eine der offenen Führungspositionen mit Frauen besetzt wurde. Offensichtlich wurde nicht bei allen Führungspositionen die Geschlechterverteilung der BewerberInnen sowie das Geschlecht der Person, mit der die Position nach dem Bewerbungsprozess besetzt wurde, protokolliert. Aus diesem Grund können die in Tabelle 19 dargestellten Daten nicht weiter interpretiert werden.

## **TEMPORÄRE ABWESENHEIT, KARENZ**

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

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

**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
2019	133	0
Elternteilzeit		
2003	0	0
2005	0	0
2007	38	3
2009	79	3
2011	129	10
2013	128	10
2015	151	5
2017	145	8
2019	150	10

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 2003–2019 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 2019 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 151 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich zehn Männer gegenüber, die das machen.

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

## **MUSIKSCHULEN**

### **Frauenanteile**

Zur Evaluierung des Frauenanteils an Landesmusikschulen und dem Konservatorium werden die Beschäftigten in sieben Verwendungsgruppen je nach Ausbildung unterteilt, wobei „I1“ die gehaltsmäßig höchste Verwendungsgruppe ist. Wie aus der unten stehenden Tabelle 21 hervorgeht erreicht der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen mit 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. Eine Ausnahme stellt diesbezüglich die Verwendungsgruppe „I2b1“ dar, in der das Ziel von 40 %, bei allerdings relativ geringer Personenanzahl, knapp verfehlt wird.

**Tabelle 21: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen**

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
c	16	0	16	100%
l1	21	55	76	28%
l2a1	17	22	39	44%
l2a2	182	277	459	40%
l2b1	6	10	16	38%
l2b2	26	26	52	50%
m12	23	12	35	66%
m13	8	5	13	62%
m15	7	4	11	64%
Summe	322	419	741	43%

Auf die Darstellung von Fallzahlen in Verwendungsgruppen mit insgesamt weniger als 10 Personen wurde - wie auch in den weiteren Darstellungen des Berichts - verzichtet.

## Führungsfunktionen

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 22% (bei insgesamt 9 LeiterInnen). Bei ExpositurleiterInnen und FachgruppenleiterInnen im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Frauenanteil 50% bzw. 43% und übertrifft somit der Zielsetzung des L-GBG. Von den drei InstitutsleiterInnen des Tiroler Landeskonservatoriums sind gegenwärtig zwei männlich und eine weiblich.

## 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. Beschäftigungs-

ausmaße von mehr als 100 % sind anzutreffen, und generell nimmt das Beschäftigungs- ausmaß 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 Beschäftigungs- ausmaße „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.

<b>Tabelle 22: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen</b>				
Beschäftigungs- ausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	82	62	144	57%
40%-80%	144	97	241	60%
> 80%	96	260	356	27%

## **MENSCHEN MIT BEHINDERUNG**

Zum für den vorliegenden Gleichbehandlungsbericht gültigen Erhebungszeitpunkt 01. Jänner 2019 waren in der Tiroler Landesverwaltung insgesamt 257 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Tabelle 23 zeigt diesbezüglich die Verteilung dieser 257 Personen über die Dienstverwendungsgruppen „A/a“, „B/B“, „C/c“, „D/d/e“ sowie „p1-p5“ sowie die Anteile an Menschen mit Behinderung für jede der gelisteten Dienstverwendungsgruppen. Wie ersichtlich schwanken diese Anteile zwischen 4 % in der Verwendungsgruppe „A/a“ und 27 % in der Verwendungsgruppe „D/d/e“. In Summe haben 7 % der Beschäftigten der Tiroler Landesverwaltung eine Behinderung.

**Tabelle 23: Absolute Anzahl Beschäftigter und Anteile an Menschen mit Behinderung in Verwendungsgruppen – gesamte Landesverwaltung**

Verwendung	Menschen mit Behinderung	Gesamte Anzahl Beschäftigter	Anteil Menschen mit Behinderung
A/a	23	650	4%
B/b	64	1.126	6%
C/c	77	1.342	6%
D/d/e	52	196	27%
p1-p5	41	376	11%
Summe	257	3.697	7%
Summe A/a-D/d/e	216	3.321	7%

Tabelle 24 vergleicht die Frauen- und Teilzeitbeschäftigungsanteile bei Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung. Zusätzlich werden auch die Absolutzahlen ausgewiesen. Wie ersichtlich unterscheiden sich die entsprechenden Anteile zwischen Menschen mit und ohne Behinderung nur unwesentlich.

**Tabelle 24: Frauenanteile und Teilzeitbeschäftigung bei Menschen mit mit und ohne Behinderung**

	Menschen mit Behinderung	Menschen ohne Behinderung
Frauen	119	1.752
Männer	138	1.688
Anteil Frauen	46%	51%
Teilzeit	81	1.027
Vollzeit	176	2.413
Anteil Teilzeit	32%	30%

## 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.

In der Verwendungsgruppe B/b wird die Zielsetzung des L-GBG übertroffen, in den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c und D/d/e sind Frauen, wie schon in den Jahren zuvor, deutlich überrepräsentiert. In den beiden letztgenannten Verwendungsgruppen wären daher Maßnahmen wünschenswert, die den Männeranteil erhöhen.

Ein Vergleich der Frauenanteile in Funktionsgruppen bzw. Entlohnungsklassen zeigt, dass der Frauenanteil in höheren Entlohnungsklassen sowie, wie bereits erwähnt, bei den Führungspositionen, geringer ist als in niedrigeren. Dies trifft auch auf die Musikschulen zu.

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 wie männlicher BewerberInnen.

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag steht beispielsweise 150 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, kein einziger Mann, der dies tut, gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 150 zu zehn.

Wie bereits in vorhergehenden Gleichbehandlungsberichten angesprochen, wäre eine wichtige Maßnahme zur Erreichung der Zielvorgaben des L-GBG, 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 ArbeiterInnen 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 zur 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 den Dienstgeber oder durch Dritte in Zusammenhang mit einem der genannten Diskriminierungstatbestände erfolgt.

Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Gleichbehandlungskommission die Gründe für diese Vermutung glaubhaft macht, hat die Gleichbehandlungskommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten. 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 des Dienstgebers bei vermuteter Diskriminierung
- Durchführung unabhängiger Untersuchungen
- Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Wie anhand eines konkreten Falles festgestellt werden musste, ist es oft nicht ganz klar, wer genau unter die Bestimmungen der Tiroler Landarbeitsordnung fällt. Eine Reihe von Beschäftigten werden durch die Tiroler Landarbeiterkammer vertreten, fallen aber unter andere gesetzliche (Gleichbehandlungs-) Bestimmungen.

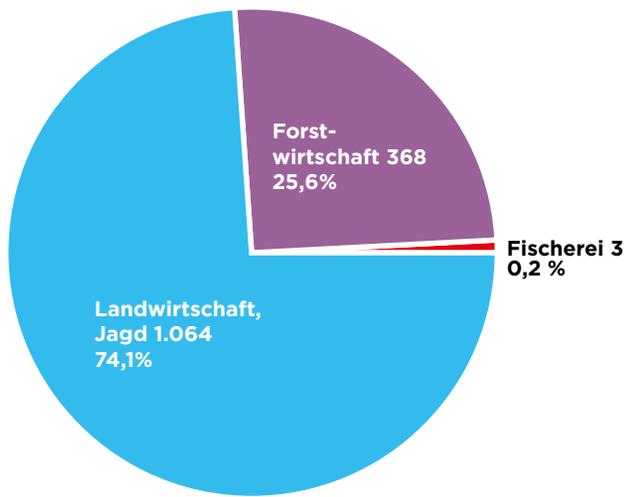
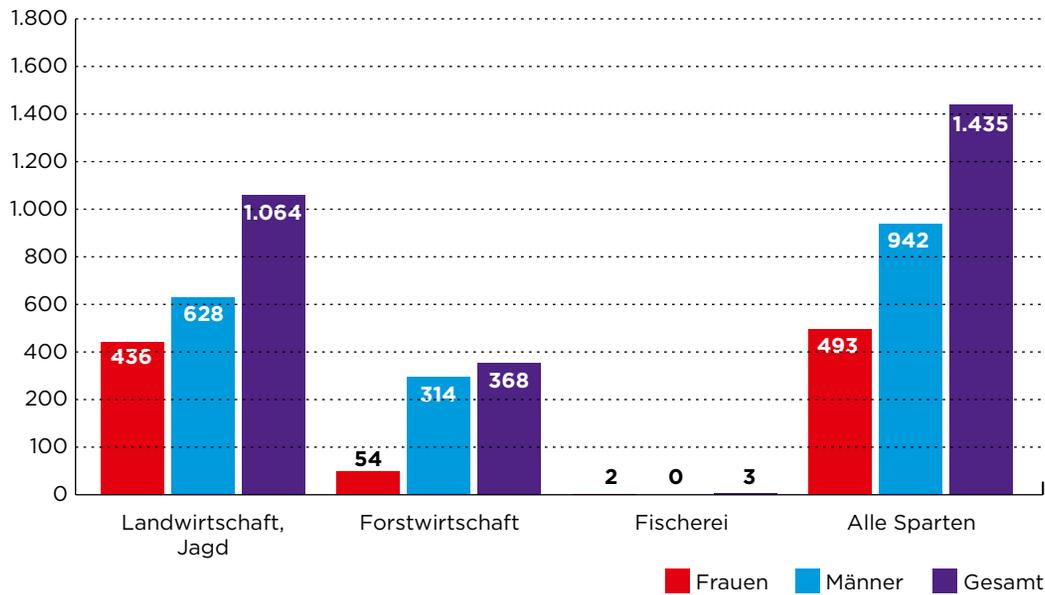
Deshalb gibt es auch sehr unterschiedliche Zahlen über die Anzahl an Beschäftigten.

Am aussagekräftigsten sind nach unserer Recherche die statistischen Daten des AMS Tirol.

Laut Statistik des AMS waren im Jahr 2016 durchschnittlich 1.712 Personen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt, im Jahr 2018 waren es nur mehr 1.435 Personen.

Die Verteilung auf Frauen und Männer und auf die verschiedenen Beschäftigungsgruppen ist aus der nachstehenden Grafik ersichtlich.

Bestand Beschäftigter: 2018





## EINE ETWAS ANDERE EINLEITUNG



*Mag.ª Anna C. Strobl  
(\*22.01.1960; †05.08.2019)  
Gleichbehandlungsbeauftragte  
der Tirol Kliniken GmbH*

Der vorliegende Bericht ist Mag.ª Anna C. Strobl, Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH, gewidmet.

Ich habe Anna C. Strobl als uneingeschränkte Verfechterin der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern kennengelernt, als Gleichbehandlungsbeauftragte der ersten Stunde nimmt sie eine Pionierrolle ein. Doch wie ist es dazu gekommen?

Am 17. Juli 1998 wurden Mag.ª Anna C. Strobl und Elfriede Moser (anfängliche Stellvertreterin) als Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich der **tirol kliniken**

**TIROL KLINIKEN  
GMBH**

(damals Tiroler Landeskrankenanstalten GesmbH) mit Beschluss der Landesregierung auf fünf Jahre bestellt. Die erste Funktionsperiode hat am 01. August 1998 begonnen, seither war Anna C. Strobl über zwei Jahrzehnte „Immer im Einsatz“. Anna C. Strobl erzählte mir vor einigen Monaten, dass sie damals mit ihrem Auto auf dem Nachhauseweg war, als sie die Radiomeldung zu ihrer Ernennung hörte: *„Da war mir noch nicht klar, welche Herausforderungen auf mich warteten“*. Sie sprach von spannenden und turbulenten Jahren, von Mut und Durchhaltevermögen. Den Stellenwert, den die Gleichbehandlungsbeauftragten heute haben, hatten sie nicht immer: *„Manchmal war es mühsam, dann auch wieder lustig“*, so Anna C. Strobl.

Bei den Vorbereitungen zu „20 Jahre Gleichbehandlung in den **tirol kliniken**“ bin ich auf folgendes Statement einer Ärztin gestoßen: *„Lassen Sie doch den Blödsinn mit dem hochgestellten ‚in‘ nach meinem Dokortitel. Ich bin keine kleine Doktorin“*. Diese Aussage zeigt, dass das, was heute selbstverständlich ist, damals nicht immer verstanden worden ist.



Anna C. Strobls Blick aus dem Bürofenster ist auf einen Ahornbaum gefallen, der für mich ein Synonym ihrer Arbeit ist. Dieser Baum ist im Laufe der Jahre gewachsen und er verändert sich im Jahreszeitenverlauf – er ist tief im Boden verwurzelt und die Äste und Blätter rauschen mal mächtig und laut, dann wieder still und leise.

Von ganzem Herzen sage ich:

„Liebe Anna, ein großes Dankeschön für die vielen Errungenschaften und Deinen unermüdlichen Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen – Danke für Dein Lebenswerk!“

Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA

1. Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten

## STRUKTUR

Die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** (GBB) ist insgesamt für ca. 8.500 Kolleginnen und Kollegen und für eine Vielzahl von Bewerberinnen und Bewerber zuständig.

Der Aufgaben- und Tätigkeitsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten wird durch die beiden Initiativen *aufwind* für Menschen mit Behinderung und *Gesundheit für Alle* ergänzt. Auf inhaltliche Details wird in diesem Bericht noch näher eingegangen werden.

Die Wiederbestellung von Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl zur Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken** erfolgte mit 01. November 2018 auf weitere fünf Jahre.

Die Funktionsperiode der ersten Stellvertretung von Barbara Thomann, beschäftigt am Landeskrankenhaus Innsbruck endete mit 31. Dezember 2017. Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA, beschäftigt in der Abteilung MitarbeiterInnenservice & Soziales, wurde mit 01. Jänner 2018 für die Dauer von fünf Jahre bestellt. Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA war ab Juni 2018 an drei Tagen pro Woche für die Gleichbehandlung tätig und ist seit September 2018 anlassbedingt in Vollzeit in ihrer Funktion der ersten Stellvertreterin eingesetzt.

Auch die Funktionsperiode der zweiten Stellvertretung DSA Rupert Genitheim, MSc, beschäftigt am Landeskrankenhaus Innsbruck endete mit 31. Dezember 2017. Claudia Ertl-Walder, beschäftigt im Ausbildungszentrum West (AZW), wurde mit 01. Jänner 2018 für die Dauer von fünf Jahren bestellt.

In der Abteilung Büro für Gleichbehandlung & Chancengleichheit sind eine teilzeitbeschäftigte Kollegin als Projektleiterin für die Initiative *Gesundheit für Alle* und eine teilzeitbeschäftigte Koordinatorin für die Initiative *aufwind* organisatorisch zugeordnet. Im Zuge der Freistellung der Sekretärin der Gleichbehandlung als Behindertenvertrauensperson wurde dieses Sekretariat nicht nachbesetzt.



Verabschiedung in die Väterkarenz: Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl und Rupert Genitheim, MSc

**Erfordernisse:**

- Sekretariatsnachbesetzung
- Freistellung der 1. Stellvertretung für mindestens 20 Stunden pro Woche bei gleichzeitiger stundenweiser Freistellung der 2. Stellvertretung

## VERTRAUENSPERSONEN (VP)

Die Vertrauenspersonen sind die ersten Ansprechpartnerinnen vor Ort und stehen den Kolleginnen und Kollegen für vertrauliche Gespräche zur Verfügung. Sie kennen die Situation im jeweiligen Haus und leiten Anfragen und Beschwerden betreffend Gleichbehandlung, Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung an die Gleichbehandlungsbeauftragte weiter.

**Aktueller Stand der Vertrauenspersonen der tirol kliniken:****Krankenhaus Hochzirl–Natters Standort Natters:**

Helene Löffler, BScN (Wiederbestellung mit 01.01.2018)

**Krankenhaus Hochzirl–Natters Standort Hochzirl:**

Michaela Zangerl

**Landeskrankenhaus Hall:** Kirsten Moosburger-Zocchi, Tinay Karasu-Meixner

**Landeskrankenhaus Innsbruck:** Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA (von März bis Dezember 2017), derzeit vakant aufgrund der Bestellung von Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA zur ersten Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten

**Ausbildungszentrum West für Gesundheitsberufe:**

Claudia Ertl-Walder (bis Ende 2017), Sabine Amann (seit Jänner 2018)

Für die Häuser der **tirol kliniken** wird jeweils eine Vertrauensperson bestellt. Die Ausnahme bildet die Landespflegeklinik Tirol, für die bisher noch keine eigene Vertrauensperson nominiert worden ist. Das Landeskrankenhaus Hall hat zwei Vertrauenspersonen.

Diese Konstellation hat sich in mehreren Hinsichten bewährt. Die beiden Vertrauenspersonen können sich in der Ausübung ihrer Funktion gegenseitig unterstützen (z.B. Vertretung in Abwesenheit) und sich fachlich austauschen. Für die Kolleginnen und Kollegen hat diese Doppelkonstellation den Vorteil, dass sie sich an jene Vertrauensperson wenden können, die gerade erreichbar ist. Da die Vertrauenspersonen nicht freigestellt sind und sie ihre Funktion neben ihrer Tätigkeit innerhalb der Dienstzeit ausüben ist es oft schwer, sich für die dafür erforderliche Zeit von der Arbeit freizuschaffen. Dies gilt insbesondere für Vertrauenspersonen, die in der Pflege oder im ärztlichen Bereich beschäftigt sind.

Derzeit sieht die Bestellung eine Vertrauensperson pro Haus vor und nicht nach MitarbeiterInnen, wie beim Betriebsrat. Die Arbeitsverfassung regelt die Anzahl der Betriebsrätinnen und Betriebsräte nach Anzahl der Beschäftigten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** hat die Erfordernis des Vergleichs mit der Arbeitsverfassung im vorangegangenen Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten herangezogen (Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten 2015/2016 der Allgemeinen Verwaltung, LandarbeiterInnen und Tirol Kliniken GmbH, S. 103).

#### **Erfordernisse:**

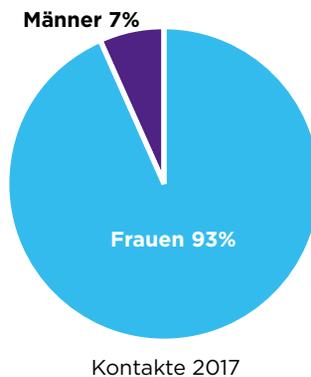
- Pro Haus zwei Vertrauenspersonen
- Vertrauenspersonen für die Landespflegeklinik Tirol.

## **ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN**

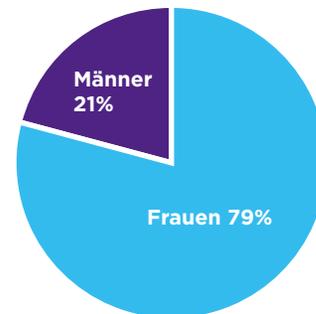
Die Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen an die Gleichbehandlung zu wenden in Anspruch genommen. Die Anzahl der zu bearbeitenden Kontakte ist auf über 350 gestiegen, was einen Anstieg von ca. 17% im Vergleich zum vorangegangenen Bericht bedeutet. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass der Diskriminierungstatbestand Behinderung, wie auch im vorangegangenen Bericht, keine Berücksichtigung findet, da dieser zur Initiative *aufwind* gezählt wird.

Insgesamt wurde von den Gleichbehandlungsbeauftragten mehr Zeit für Aufklärung, Sensibilisierung und Prävention investiert. Dies scheint auch der Grund dahingehend zu sein, dass bewusster geworden ist, dass die Gleichbehandlungsbeauftragten für weibliche und männliche Bedienstete zuständig sind. So hat sich der Anteil von Kollegen die zur Beratung gekommen sind im Jahr 2017 von ca. 7 % auf 21% im Jahr 2018 erhöht.

Es ist beobachtbar, dass mehr verglichen und hinterfragt wird und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein reines Frauenthema mehr ist. Die wichtigsten Fragestellungen betreffen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und damit einhergehend Arbeits-/Dienstzeiten sowie Teilzeitmodelle mit Karrieremöglichkeiten und die Rückkehr nach der Karenz.



Kontakte 2017



Kontakte 2018

## MAßNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON FRAUENFÖRDERUNG

### AUSWAHLVERFAHREN

Im Herbst 2017 wurde ein neues Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst verabschiedet, welches sechs Jahre gilt. Bei den Auswahlverfahren für Leitungsfunktionen ist die Gleichbehandlungsbeauftragte als Expertin ohne Stimmrecht in der Hearingkommission. Es ist zu beobachten, dass sich bei der Ausschreibung von leitenden Funktionen teilweise wenige bis keine Frauen bewerben und dies ist zu hinterfragen.

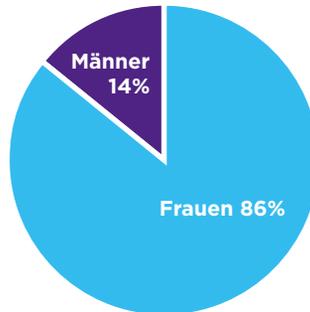
#### **Erfordernis:**

- Unterstützung von Frauen im Vorfeld der Bewerbung

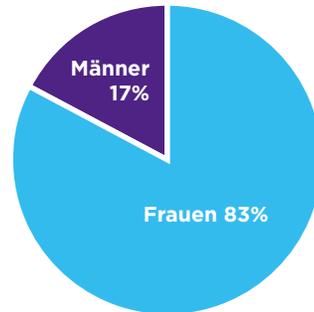
## INFORMATION SARBEIT

Bei den Einföhrungstagen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (EFT) zählt auch die Gleichbehandlung zu einem fixen Programmpunkt. Hierbei stellt sich die Gleichbehandlungsbeauftragte mit ihrer Arbeit vor und steht für Fragen direkt zur Verfügung. Für das Pflegepersonal werden im Jahr zwei Einföhrungstage (EFT Pflege), für das Betriebspersonal und den Verwaltungsbereich (START) jährlich sechs und für Ärztinnen und Ärzte (MOVE) jährlich vier Termine organisiert.

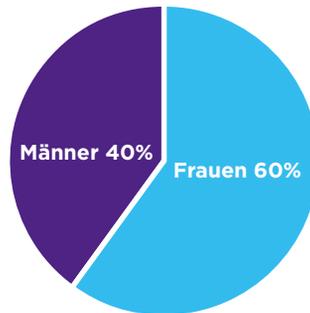
Im Pflegebereich werden pro Jahr mehr als 200 neue Kolleginnen und Kollegen, im ärztlichen Bereich im Programm MOVE jährlich ca. 170 neue Kolleginnen und Kollegen und im Bereich der Verwaltung und Betriebspersonal im Rahmen von START jährlich ca. 100 neue Kolleginnen und Kollegen über die Themen der Gleichbehandlung informiert.



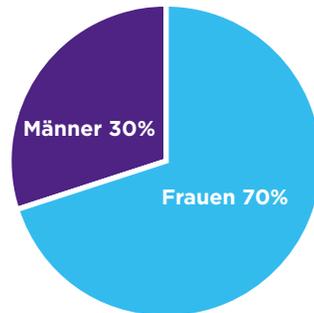
EFT Pflege 2017



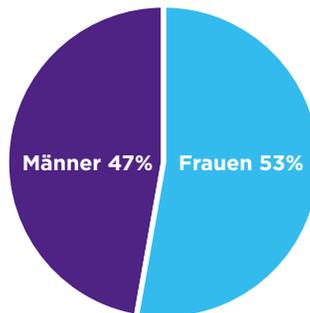
EFT Pflege 2018



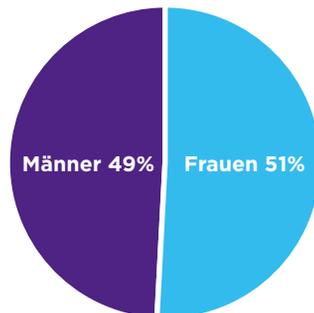
Start 2017



Start 2018



Move 2017



Move 2018

Bei diesen Einführungsveranstaltungen werden die Postkarten und ab April 2018 ergänzend die Lupen als neues Informationsinstrument der Gleichbehandlung an die neuen Kolleginnen und Kollegen verteilt.



Im Jahr 2018 wurde ein verstärktes Augenmerk auf die Informationsarbeit gelegt. In diesem Zusammenhang wurde eine neue Website gestaltet, da die alte technisch nicht mehr zeitgemäß war. Die neue Website ist am 08. März 2018 online gegangen, rechtzeitig zum Jubiläum „20 Jahre Gleichbehandlung in den **tirol kliniken**“ (Näheres dazu im nächsten Abschnitt). Dieses Datum war auch der Startschuss für die Lupenverteilaktion, die anlässlich des 20-jährigen Bestehens der Gleichbehandlung in den **tirol kliniken** durchgeführt worden ist. Mit der Verteilung der Lupen wurde bei der Jubiläumsfeier am Landeskrankenhaus Innsbruck begonnen. Die nächsten Verteilaktionen waren am 18. April 2018 im Ausbildungszentrum West, am 12. Juni 2018 im LKH Hochzirl-Natters Standort Hochzirl und am 10. September 2018 im LKH Hochzirl-Natters Standort Natters.



Lupenverteilung am Standort Hochzirl: Mag.<sup>a</sup> Anna C. Strobl und Michaela Zangerl. Lupenverteilung im Ausbildungszentrum West: Mag.<sup>a</sup> Angelika Erhart, MBA MPA und Claudia Ertl-Walder

## AUS- UND FORTBILDUNG

Die Gleichbehandlungsbeauftragte bietet den Vertrauenspersonen jährlich vier fachspezifische Schulungen an. Schwerpunkte im Jahr 2017 waren Gesundheitstage, Teilzeit in der Pflege, zweiter Betriebsratstag und im Jahr 2018 standen unter anderem Gehaltschema, Altersteilzeit und Akademisierung der Pflege im Fokus.

Anlässlich des Internationalen Frauentages im Jahr 2017 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte die Vertrauenspersonen zu einer Klausur mit dem Schwerpunkt „Gewaltfreie Kommunikation“ am 08. März 2017 in die SOS-Kinderdorf Hermann-Gmeiner-Akademie eingeladen. Mag.<sup>a</sup> Pia Krismer, CMC führte durch diesen Tag. Es wurden grundlegende Werkzeuge in Gesprächsführung und Verhandlungstechniken (Theorie, Praxisbeispiele und -übungen) vermittelt.



„Team“ der Gleichbehandlung bei dieser Klausur

Da im vorangegangenen Berichtsteil bereits aufgezeigt worden ist, dass am 13. Dezember 2017 der Festakt im Landhaus anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetzes stattgefunden hat wird auf diesen Meilenstein in diesem Abschnitt nicht mehr näher eingegangen werden. Nicht ganz drei Monate nach diesem Festakt war das Jubiläum „20 Jahre Gleichbehandlung in den **tiroler kliniken**“. Gemäß dem Motto „Gemeinsam sind wir stark“ hatten am 08. März 2018, dem Internationalen Frauentag, die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten zu besichtigen und einen Einblick in die Arbeit der Funktionärinnen zu erhalten. Die Veranstaltung war in der Mittagszeit geplant, um den Kolleginnen und Kollegen zu



Mag.ª Anna C. Strobl anlässlich „20 Jahre Gleichbehandlung in den **tiroler kliniken**“



Das „Team“ der Gleichbehandlung bei den Vorbereitungen zum 08. März 2018

ermöglichen, mitzufeiern. Im **hoch<sup>3</sup>**, dem Magazin der **tirol kliniken** wurde ein Artikel mit dem Titel „20 Jahre Gleichbehandlungsbeauftragte in den **tirol kliniken**“ veröffentlicht.

Vom 14. bis 16. Mai 2018 war eine Mega-Konferenz (Bundesländerkonferenz) in Rust mit den Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsbeauftragten, den Behindertenanwaltschaften und den Monitoringausschüssen, zu welcher die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** ihre beiden neuen Stellvertreterinnen mitgenommen hat.

# FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

## AUFWIND

In den **tirol kliniken** wird der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Inklusion wird vor allem als Chance für das Unternehmen verstanden. Seit vielen Jahren arbeiten in den **tirol kliniken** MitarbeiterInnen mit Behinderungen in allen Berufsfeldern.



Das 2010 begonnene Projekt *aufwind* ist seit 2013 als fest implementierte Initiative Teil der **tirol kliniken**. Das Aufgabengebiet der Koordinationsstelle umfasst die Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderung im Unternehmen und das Schaffen der dafür notwendigen Rahmenbedingungen. An die Koordinationsstelle *aufwind* wenden sich sowohl arbeitssuchende Menschen mit Behinderung, als auch Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit Behinderung, wenn sie Unterstützung, Beratung oder einfach nur Information zum Thema Behinderung suchen. Gemeinsam werden Lösungswege erarbeitet, Entscheidungen vorbereitet und deren Umsetzung begleitet.

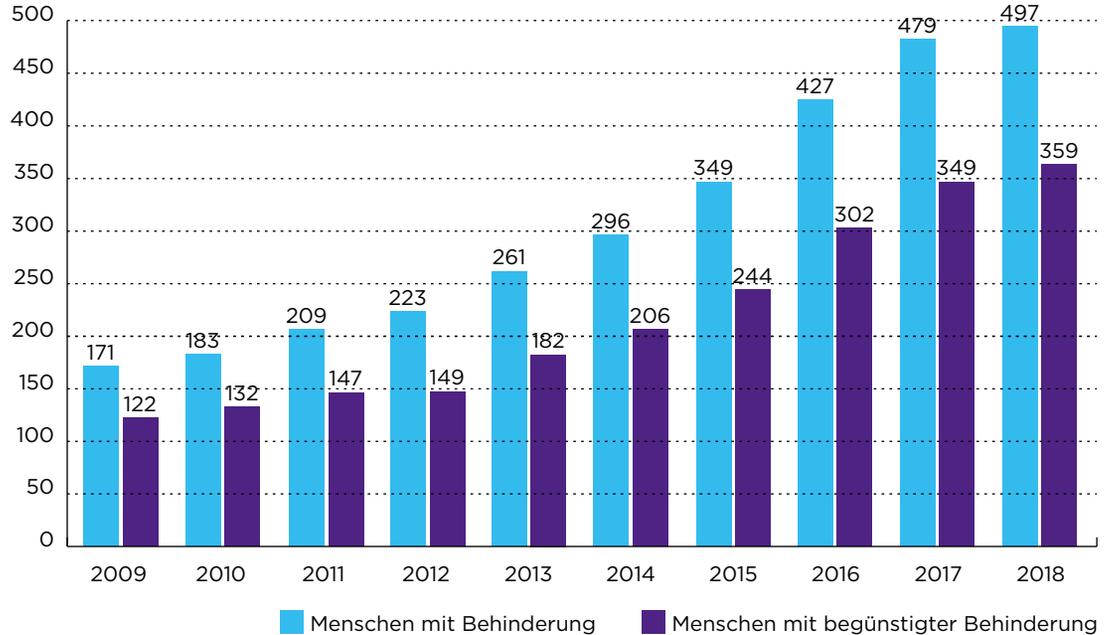
Aktuell sind die Fallberatungen im Rahmen eines Case-Management das primäre Tätigkeitsfeld, an zweiter und nicht minder wichtiger Stelle steht die Vermittlung und Begleitung von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung.

Weitere Aufgabengebiete sind die Weiterentwicklung der Initiative *aufwind*, Vernetzungsarbeit intern und extern, laufende Sensibilisierung der MitarbeiterInnen und Führungskräfte, sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Impulse.

Dass die gesetzten Maßnahmen erfolgreich waren und sind, zeigt unter anderem die im Oktober 2018 erhaltene Auszeichnung „*Wir sind inklusiv*“, mit der die **tirol kliniken** vom Sozialministeriumservice geehrt wurden.



## Zahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung im Verlauf der letzten 10 Jahre



Aber auch die Zahlen sprechen für sich. So waren zuletzt (Dezember 2018) 497 MitarbeiterInnen mit Behinderung in den **tirol kliniken** beschäftigt. Davon sind 359 Personen begünstigt behindert, das entspricht einer Quote von 6,1% und liegt deutlich über dem, vom Gesetzgeber vorgeschrieben Soll von 4%.

Auch in Zukunft wird der Förderung und Stärkung von MitarbeiterInnen mit Behinderung ein besonderes Augenmerk geschenkt werden.

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

## GESUNDHEIT FÜR ALLE

Seit 2016 arbeitet *Gesundheit für Alle* am Abbau von Barrieren denen PatientInnen im Bereich Kommunikation begegnen. Wichtige Schritte konnten in der Übersetzung von Informationen für Patientinnen und Patienten in leichte Sprache gemacht werden. So wurde in Abstimmung mit der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit beschlossen, die Informationen für Patientinnen und Patienten auf der **tirol kliniken** Internetseite in leichte Sprache zu übersetzen. Für eine Übersetzung ausgewählte Inhalte waren zum Beispiel folgende:

- PatientInnenrechte
- PatientInnenpflichten
- PatientInnenverfügung/Vorsorgevollmacht
- PatientInnen in Lehre und Forschung
- Anliegen und Beschwerden.

Für eine gute Übersetzung nach derzeit gültigen Standards wurden von Anfang an Menschen mit Lernschwierigkeiten in den Prozess miteinbezogen. Die Gründung der Arbeitsgruppe leichte Sprache, bestehend aus klinikinternen und externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Lernschwierigkeiten, erfolgte im Sommer 2017.

Angefangen wurde mit einer umfassenden Analyse der Texte durch die Arbeitsgruppe leichte Sprache. Im Anschluss daran konnte mit den Übersetzungen der Informationen für Patientinnen und Patienten begonnen werden. In einer ersten Probephase wurden die Informationen für Patientinnen und Patienten des Standortes Innsbruck erfolgreich bearbeitet. Nach geglücktem Start wurden in einer zweiten Phase die Informationen der Krankenhäuser Hall in Tirol, Natters und Hochzirl übersetzt.

Zur besseren Verständlichkeit der Texte war die Illustration durch gute Fotos von Beginn an eingeplant, doch trotz intensiver Suche gelang es nicht, passende Fotos zu finden. Es gab wenig verfügbare Bilder die „echte“ Menschen mit Behinderungen klischeefrei im Zusammenhang mit Gesundheitsversorgung darstellen.

So wurde die Idee, eigene Fotos zur Illustration der Informationsbroschüre für Patientinnen und Patienten zu machen, weitergesponnen und in eine konkrete Planungsphase übergeleitet, 2019 soll dieses Projekt umgesetzt werden.

2018 erhielten die **tirol kliniken** für ihre innovative Herangehensweise und Umsetzung den ONGKG-Mitgliedspreis (Österreichische Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen) verbunden mit der Teilnahme und Präsentation der Arbeit an der Internationalen Konferenz der gesundheitsfördernden Krankenhäuser 2019 in Warschau.

Ein weiteres Augenmerk in der Arbeit von *Gesundheit für Alle* lag auf der Vernetzung mit Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen, dem Tiroler Monitoringausschuss, den Disability Studies des Instituts für Erziehungswissenschaften und verschiedenen Beratungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen.



Innerhalb der **tirol kliniken** gab es in diesem Zeitraum eine intensive Zusammenarbeit mit den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement. Für das Qualitätsmanagement wurden Fragebögen zur Befragung von Patienten und Patientinnen auf leichte Lesbarkeit und leichte Verständlichkeit hin analysiert und verbessert.

In Kooperation mit der Abteilung für PR und Kommunikation konnten am 03. Dezember 2018 Klinik-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die klinikinternen Bildschirme zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen informiert werden. Diese Maßnahme sollte zur Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Rechte von Patientinnen und Patienten mit Behinderungen im Krankenhaus beitragen.

Im Bereich Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Inhalten der UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und deren Relevanz für

den Gesundheitsbereich konnten sondierende Gespräche geführt und erste Schritte gesetzt werden um die bereits vorhandenen Angebote in der Ausbildung zu erweitern und ergänzen.

Angetrieben vom Ziel die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention zur Gesundheitsversorgung von Menschen mit Behinderungen zu erfüllen, wandelte sich die 2016 noch unfertige Idee einer Koordinations- und Anlaufstelle mit der Zeit zu einer Stelle die in Abstimmung mit der Geschäftsleitung und den verschiedenen Abteilungen der **tirol kliniken** Konzepte entwickelt und neue Initiativen ins Leben ruft und umsetzt.

Die Aufgaben, denen sich Gesundheit für Alle gegenüber sieht, werden mehr und umfangreicher. Das ist ein gutes Zeichen dafür, dass die UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen im Gesundheitsbereich angekommen ist.

Mag.<sup>a</sup> Karin Flatz,  
Projektleiterin

## STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Mai 2019)

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 in den Darstellungen eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit vorangehenden Berichten zu gewährleisten, orientiert sich der vorliegende Bericht in Bezug auf Aufbau und Fokus wie auch in den Jahren zuvor an den Darstellungen früherer 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-GIBG) 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 ausgewählte Bereiche im Detail dargestellt. 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 vorangestellt, um einen ersten quantitativen Eindruck gewinnen zu können.

Wie dem Organigramm zu entnehmen ist, waren 2018 (in Klammer der Beschäftigungsstand 2016) insgesamt 8.553 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Im Vergleich

zum Berichtsjahr 2016 bedeutet dies einen Beschäftigungszuwachs in der Höhe von knapp 3,8%, womit der Zuwachs etwas niedriger ausfiel als der Zuwachs von 4,5% von Berichtsperiode 2014 auf 2016.

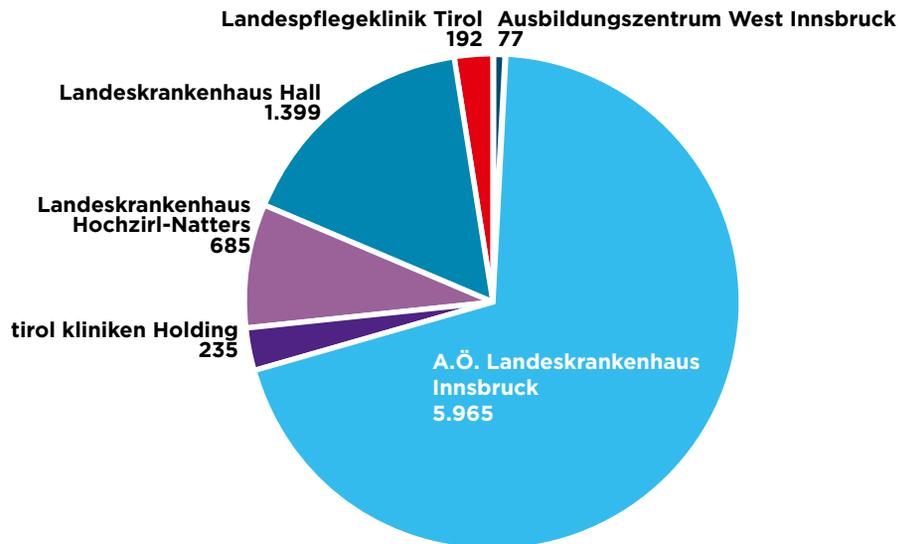
Von den 8.553 Personen waren 5.898 Personen oder etwas weniger als 69% Frauen, womit der Anteil an Frauen seit 2014 nahezu unverändert blieb. Das A. Ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 5.965 oder rund 70% aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 4.762 Beschäftigte oder rund 56% allein in den Bereichsverwaltungen I bis IV beschäftigt waren. Qualitativ kam es somit im Vergleich zur vorangegangenen Berichtsperiode zu lediglich leichten Verschiebungen. Tabelle1 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> 8.553 (8.243)	<b>tirol kliniken Holding</b> 235 (219)	Personalmanagement		22 (24)
		Bauliches Infrastrukturmanagement		9 (7)
		Betriebl. Mitarbeitercoaching & -beratung		5 (6)
		Medizinisches Projektmanagement		17 (21)
		Pflegemanagement		5 (5)
		Geschäftsführung		20 (5)
		Finanzen		32 (32)
		Rechtsabteilung		11 (11)
		Interne Revision		6 (6)
		Projektleitung Bau		22 (21)
		PR und Kommunikation		12 (12)
		IT-Management		52 (46)
		Zentraler Einkauf		15 (16)
		Ethikkommission		7 (7)
	A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck 5.965 (5.841)	LKI - Verwaltungseinrichtungen		1.126 (1.073)
		LKI - Universitätskliniken und Institute	Bereich I Chirurgie	1.735 (1.702)
				Bereichsverwaltung II FK-Gebäude
			Bereichsverwaltung III MZA & Innere Medizin	947 (921)
			Bereichsverwaltung IV Sonstige Kliniken	951 (962)
				4.762 (4.689)
			LKI - Sonstige Einrichtungen	
		Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters		685 (666)
	Landeskrankenhaus Hall		1.399 (1.230)	
Landespflegeklinik Tirol		192 (191)		
Ausbildungszentrum West Innsbruck		77 (96)		

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 5.965 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.399) und das LKH Hochzirl-Natters (685). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 77 Beschäftigten (2016: 96) an letzter Stelle. Die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen ist dabei seit 2014 mit Ausnahme des AZW und des LKH Hall (2016: 1.230) nahezu unverändert geblieben.

# HIERARCHISCHE DISKRIMINIERUNG

## Frauen in Leitungsfunktionen und Spitzenfunktionen

Wie Tabelle 2 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2018 43% aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt, womit dieser Anteil mit 2%-Punkten Unterschied leicht über der Berichtsperiode 2016 liegt. 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-GIBG angestrebten 40%-Marke liegt.

Leitungsfunktionen	2018			2016		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Tirol Kliniken Ges.m.b.H.	208	483	43%	201	486	41%
<b>tirol kliniken</b> Holding	6	37	16%	6	37	16%
A.Ö. LKH Innsbruck	142	300	47%	139	305	46%
LKH Hochzirl-Natters	23	48	48%	21	48	44%
LKH Hall	27	78	35%	25	76	33%
Landespflegeklinik Tirol	3	9	33%	4	10	40%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	7	11	64%	6	10	60%

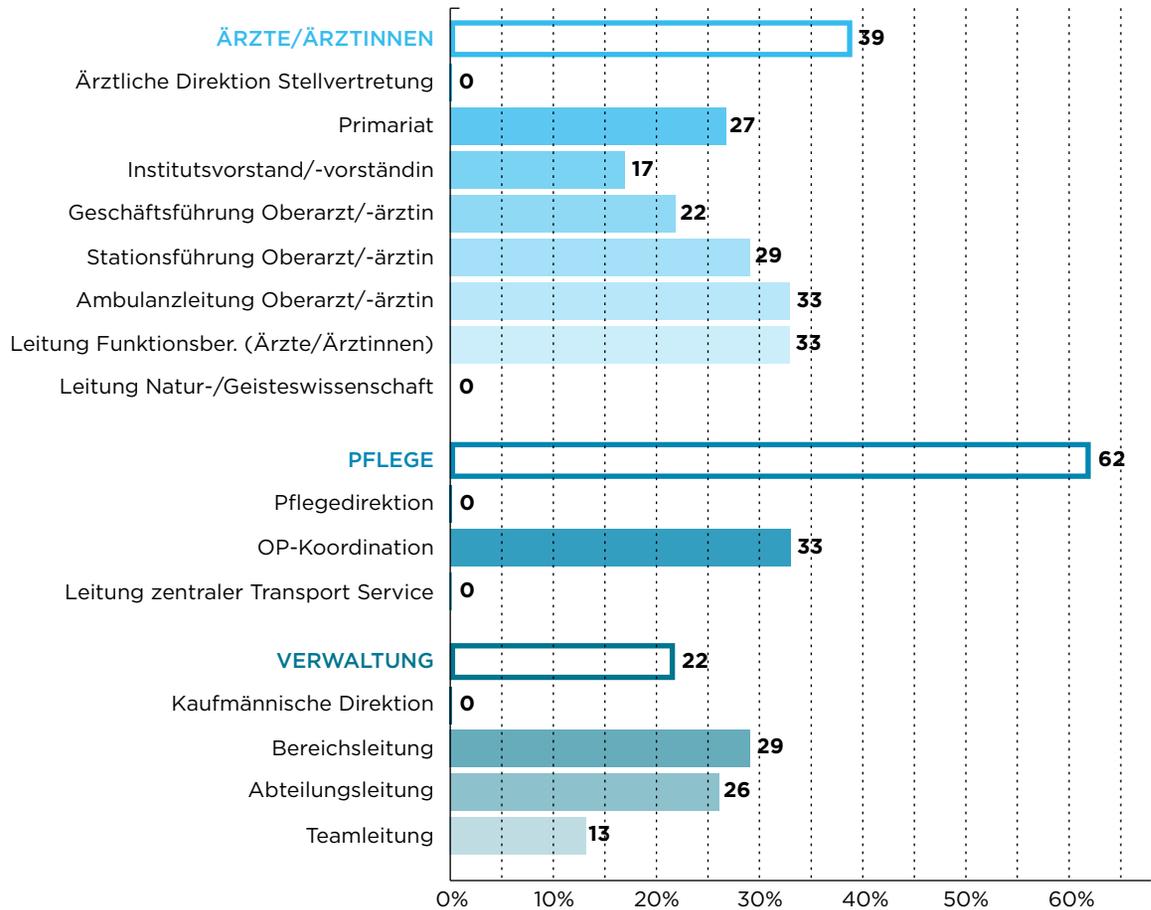
Es sind dies die **tirol kliniken** Holding mit unverändert 16% und das Landeskrankenhaus Hall mit 35% (2016: 33%). Gegenüber dem Vorgängerbericht liegt die Landespflegeklinik Tirol im aktuellen Berichtsjahr mit 33% wieder unterhalb der 40%-Marke.

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**

Stelle	2018			2016		
	Frauen	Personen	% Frauen	Frauen	Personen	% Frauen
Leitung	208	483	43%	201	486	41%
Ärzte/Ärztinnen	54	138	39%	56	141	40%
Ärztliche Direktion	3	4	75%	4	4	100%
Ärztliche Direktion Stellvertretung		3			4	
Primariat	3	11	27%	2	9	22%
Institutsvorstand/-vorständin	1	6	17%	1	6	17%
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	10	45	22%	10	44	23%
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	5	17	29%	6	19	32%
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	3	33%	1	4	25%
Leitung Funktionsber. (Ärzte/Ärztinnen)	3	9	33%	3	10	30%
Leitung MTD	27	36	75%	28	37	76%
Leitung MTF	1	1	100%	1	1	100%
Leitung Natur-/Geisteswissenschaft		3		1	3	33%
Pflege	121	194	62%	114	190	60%
Pflegedirektion		4			5	
Pflegedirektion Stellvertretung	3	4	75%	3	4	75%
OP-Koordination	1	3	33%	1	3	33%
Oberpflege	6	12	50%	6	12	50%
Leitung zentraler Transport Service		1			1	
Leitung Station (Pflege)	70	115	61%	64	113	57%
Leitung Ambulanz (Pflege)	32	41	78%	30	37	81%
Leitung Hebammen	1	1	100%	1	1	100%
Leitung Abteilung/Bereich (Pflege)	2	4	50%	2	4	50%
Leitung OP (Pflege)	6	9	67%	7	10	70%
Verwaltung	31	151	22%	31	155	20%
Kaufmänn. Direktion		7			6	
Kaufmänn. Direktion Stellvertretung	2	5	40%	2	5	40%
Bereichsleitung	6	21	29%	6	21	29%
Abteilungsleitung	19	73	26%	18	78	23%
Teamleitung	6	45	13%	5	45	11%

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

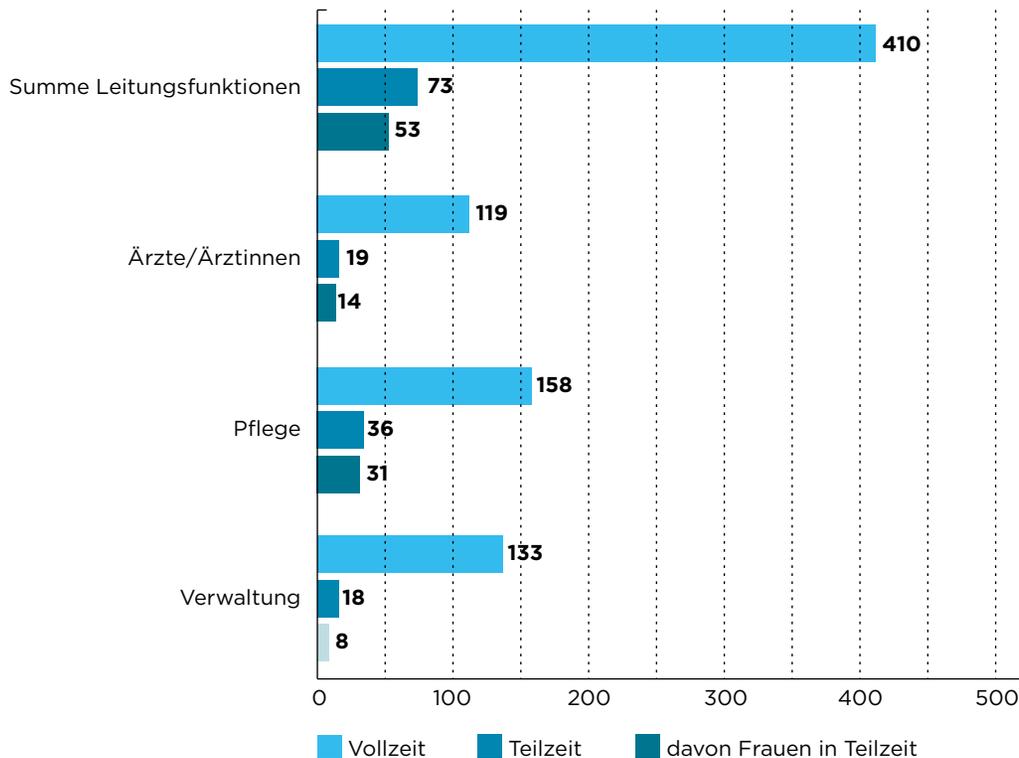


Damit liegt im Bereich nachfolgender Leitungsfunktionen der Anteil an Frauen unter 40%. Zu beachten ist dabei, dass die absoluten Fallzahlen zum Teil sehr gering sind und damit in diesen Fällen die niedrigen beziehungsweise hohen Anteile nicht überbewertet werden sollten. Trotzdem zeigt sich, dass auch in jenen Fällen, in denen die absoluten Fallzahlen ver-

gleichsweise 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 22% genannt sowie im Bereich der Verwaltung die Leitungsfunktionen Abteilungsleitung und Teamleitung mit einem Frauenanteil von 26% und 13%.

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 73 in Teilzeit beschäftigten Personen in Leitungsfunktion 53 und damit rund 73% Frauen. Nur der Bereich der Verwaltung zeigt diesbezüglich ein abweichendes Bild, wobei hier lediglich 18 von in Summe 133 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 4.762 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 und 2016 der Anteil an Frauen auf keiner Funktionsebene über 40% lag.

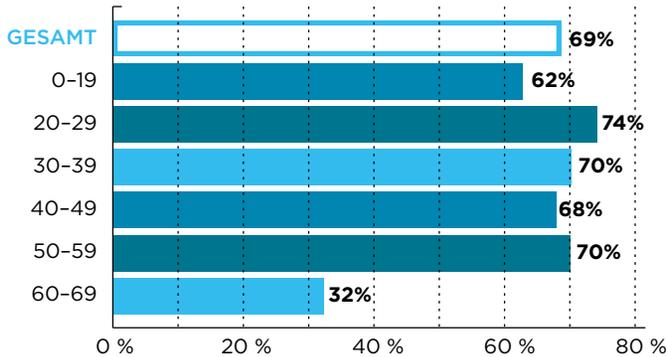
Tabelle 4: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen						
Universitätskliniken und Institute	2018			2016		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Gesamt	15	54	28%	15	67	22%
Institutsvorstand/-vorständin	1	4	25%	1	5	20%
Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	9	30	30%	8	29	28%
Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	8	13%	1	15	7%
Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	3	33%	1	4	25%
Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	3	9	33%	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							
Universitätskliniken und Institute		2018			2016		
		Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Bereich I	Gesamt	10	29	34 %	11	33	33 %
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	6	13	46 %	7	14	50 %
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin		5			6	
	Ambulanzleitung Oberarzt/-ärztin	1	3	33 %	1	4	25 %
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)	3	8	38 %	3	9	33 %
Bereichsverw. II	Gesamt	2	8	25 %	2	8	25 %
	Institutsvorstand/-vorständin	1	1	100 %	1	1	100 %
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin		5			5	
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	1	100 %	1	1	100 %
	Leitung Funktionsbereiche (Ärzte/Ärztinnen)		1			1	
Bereichsverw. III	Gesamt	1	8	13 %		7	
	Institutsvorstand/-vorständin		1			1	
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	1	7	14 %		6	
Bereichsverw. IV	Gesamt	2	9	22 %	3	11	27 %
	Institutsvorstand/-vorständin		2			3	
	Geschäftsführung Oberarzt/-ärztin	2	5	40 %	2	5	50 %
	Stationsführung Oberarzt/-ärztin	1	2	50 %	1	3	33 %

## Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

Abb. 4: Anteil Frauen nach Altersklassen



Von den insgesamt 8.553 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 5.898 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.

Von den 5.898 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 3.343 oder 57% in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.655 männlichen Beschäftigten gehen 460 oder etwas mehr als 17% einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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

**Tabelle 6: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis**

Teilorganisationen der <b>tirol kliniken</b>		2018			2016		
		Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit	Teilzeit	Vollzeit	% in Teilzeit
Tirol Kliniken G.m.b.H.	Frauen	3.343	2.555	57%	3.097	2.581	55%
	Männer	460	2.195	17%	421	2.144	16%
<b>tirol kliniken</b> Holding	Frauen	62	44	58%	55	47	54%
	Männer	19	110	15%	15	102	13%
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frauen	2.008	1.938	53%	2.080	1.972	51%
	Männer	312	1.507	17%	294	1.495	16%
LKI - Verwaltungseinrichtungen	Frauen	362	236	61%	321	243	57%
	Männer	81	447	15%	67	442	13%
LKI -Universitätskliniken & Institute	Frauen	1.825	1.664	52%	1.738	1.685	51%
	Männer	227	1.044	18%	227	1.039	18%
Bereich I - Chirurgie	Frauen	581	586	50%	538	599	47%
	Männer	97	471	17%	95	469	17%
Bereichsverwaltung II - FK-Gebäude	Frauen	501	377	57%	492	365	57%
	Männer	47	204	19%	45	203	18%
Bereichsverwaltung III - MZA und Innere Medizin	Frauen	369	332	53%	338	345	49%
	Männer	50	196	20%	48	190	20%
Bereichsverwaltung IV - Sonstige Kliniken	Frauen	374	369	50%	370	376	50%
	Männer	35	173	17%	39	177	18%
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	Frauen	305	190	62%	135	85	61%
	Männer	38	152	20%	12	57	17%
Landeskrankenhaus Hall	Frauen	621	320	66%	538	284	65%
	Männer	77	381	17%	69	339	17%
Landespflegeklinik Tirol	Frauen	105	46	70%	100	45	69%
	Männer	10	31	24%	10	36	22%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frauen	42	17	71%	42	25	63%
	Männer	4	14	22%	3	26	10%

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

Karezierte Personen je Haus und Geschlecht	2018			2016		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Tirol Kliniken G.m.b.H.	447	469	95%	433	469	92%
<b>tirol kliniken</b> Holding	9	9	100%	8	10	80%
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	315	333	95%	321	342	94%
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	26	28	93%	34	38	89%
Landeskrankenhaus Hall	84	85	99%	59	67	88%
Landespflegeklinik Tirol	7	7	100%	8	8	100%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	7	86%	3	4	75%

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	2018			2016		
	Frauen	Gesamt	% Frauen	Frauen	Gesamt	% Frauen
Tirol Kliniken G.m.b.H.	312	497	63%	257	419	61%
<b>tirol kliniken</b> Holding	7	13	54%	7	10	70%
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	232	383	61%	184	318	58%
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	25	28	89%	24	26	92%
Landeskrankenhaus Hall	39	61	64%	31	50	62%
Landespflegeklinik Tirol	3	6	50%	3	7	43%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	6	100%	8	8	100%

## 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 35%.

Werden Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 57% 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.

## ERFORDERNISSE, MAßNAHMEN UND AUSBLICKE FÜR DIE TIROL KLINIKEN GMBH

- Sekretariatsnachbesetzung
- Freistellung der 1. Stellvertretung für mindestens 20 Stunden pro Woche bei gleichzeitiger stundenweiser Freistellung der 2. Stellvertretung
- Pro Haus zwei Vertrauenspersonen
- Vertrauenspersonen für die Landespflegeklinik Tirol
- Unterstützung von Frauen im Vorfeld der Bewerbung
- Durchführung einer Veranstaltung zum Internationalen Frauentag
- Statistik für Bewerbungen für Führungspositionen

