

Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2019/2020

der Allgemeinen Verwaltung,
Landarbeiter_innen
und Tirol Kliniken GmbH



ÜBER DIESEN BERICHT	1
ALLGEMEINE VERWALTUNG	1
Gleichbehandlungskommission	2
Kommissionssitzungen	2
Österreichweite Konferenzen	3
Wesentliches zuerst...	5
Die Bedeutung von struktureller Arbeit	5
Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung	6
Gleichbehandlungsbeauftragte	7
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	7
Beispiele für Anfragen und Beschwerden	8
Änderungen bei der Leistungsbeurteilung	8
Erreichen der Enddienstklasse bei Sonderverträgen	8
Wiedereinstieg nach Karenz	9
Rückstufungsschutz	9
(Sexuelle) Belästigung	10
Mitarbeiter_innenvorsorge für freie Dienstnehmer_innen des Landes Tirol	10
Digitale Barrierefreiheit	10
Vertrauenspersonen	11
Ehrungen hoher Frauentag 15.08.2019	12
Langgediente Vertrauenspersonen	12
Anna C. Strobl	13
Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen	14
Zum Frauenförderungsprogramm	14
Ausschreibungen und Auswahlverfahren	14
Frauen und Führung	15
Ergebnisse der Befragung in der Landesverwaltung	16
Arbeitsgruppen	17
Sprachliche Gleichbehandlung	17
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
Informationsarbeit	19
Aus- und Fortbildung	19
Bildungscontrolling	19
Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld	22
Maßnahmen für die Landesverwaltung	22
Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung und den Musikschulen ..	23
Einleitung	23
Frauenanteile in Verwendungsgruppen	24
Veränderung der Frauenanteile seit 2003	32
Frauenanteile bei Pragmatisierten und Bediensteten mit Sonderverträgen	34

Frauenanteile in Führungsebenen.....	37
Frauenanteile in Entlohnungsklassen.....	38
Frauenanteile bei Teilzeitjobs	42
Bewerbungen für neu zu besetzende Führungspositionen	44
Temporäre Abwesenheit, Karenz.....	45
Musikschulen	46
Menschen mit Behinderungen.....	48
LANDARBEITER_INNEN.....	51
Rechtliche Änderungen durch das Landarbeitsrecht-Organisationsgesetz 2021 (LAOG) und das Begleitgesetz (LAOG-Begleitgesetz).....	52
TIROL KLINIKEN GMBH.....	55
Einleitung: Gestern, heute und morgen	56
Struktur.....	57
Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH	57
Vertrauenspersonen	58
Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden	59
Die Corona-Pandemie aus Sicht der Gleichbehandlung	59
Maßnahmen zur Verwirklichung von Frauenförderung.....	61
Internationaler Frauentag	61
Schulung der Vertrauenspersonen	62
Informationsarbeit	64
Förderung von Menschen mit Behinderungen.....	65
Aufwind – eine Initiative der tirol kliniken für Menschen mit Behinderungen	65
Gesundheit für Alle	67
Statistik.....	68
Hierarchische Diskriminierung.....	70
Resümee.....	78
Ziele und Ausblick.....	79

Impressum:

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck

Für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Isolde Kafka und Mag.^a Dr.^{ln} Angelika Erhart, MBA, MPA

Auflage: 600 Stück

Druck: Kraler Druck OHG/SNC, Vahrn/Varna (BZ)

Grafik: Birgit Raitmayr | pixlerei.at

Bildnachweis: S.6 – S.56: Amt der Tiroler Landesregierung · S.3: Land NÖ/Xaver_Lahmer · S.7: Johanna Triendl

S. 56 – S. 80: Tirol Kliniken GmbH

ÜBER DIESEN BERICHT

Laut den Vorgaben des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes 2005 haben die Gleichbehandlungsbeauftragten der Tiroler Landesverwaltung und der **tirol kliniken** alle zwei Jahre einen Bericht im Wege der Landesregierung an den Landtag zu legen.

Wie im Gesetz vorgesehen, soll der Bericht insbesondere die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung in den vorangegangenen Jahren zum Gegenstand haben, sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthalten. Darüber hinaus können auch Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung behandelt werden; dies gilt auch für Fragen der Gleichstellung im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer_innen.

Ein umfangreiches Vorhaben, entsprechend unseren umfangreichen Aufgaben, dem wir so anschaulich und treffend wie möglich nachkommen möchten. Deshalb enthält der Bericht umfangreiche Statistiken, aber auch Fallbeispiele und konkrete Empfehlungen.

Der Tiroler Landtag hat in seiner Sitzung vom 14. Mai 2020 folgendes beschlossen:

„Die Tiroler Landesregierung wird ersucht, der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Tirol Mittel zur Verfügung zu stellen, um eine Evaluierung, die sich mit der Zufriedenheit und den Aufstiegsmöglichkeiten von Mitarbeiter_innen im Landesdienst beschäftigt, in den „Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der allgemeinen Verwaltung, Landarbeiter_innen und Tirol Kliniken GmbH“ einfließen zu lassen. Dabei sollen einerseits allgemeine Kriterien wie beispielsweise die Möglichkeit unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten, uvm. abgefragt werden. Andererseits soll die Evaluierung insbesondere auch Ergebnisse liefern, wie es um die Zufriedenheit und Aufstiegsmöglichkeiten von Mitarbeiter_innen im Landesdienst steht, die aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit in ihrem Beruf oft vor besonderen Herausforderungen stehen.“

In einem ersten Schritt wurde diese Evaluierung für den Bereich der Tiroler Landesverwaltung und der Musikschulen sowie des Konservatoriums durchgeführt. Der Evaluierungsbericht der GAW (Gesellschaft für angewandte Wirtschaftsforschung KG) wird diesem Bericht beigelegt.

Wir bedanken uns bei Allen, die Gleichbehandlung in unseren Organisationen leben, allen, die uns unterstützen und die uns ihr Vertrauen schenken.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten
*Angelika Erhart (**tirol kliniken**)*
Isolde Kafka (Tiroler Landesverwaltung)
mit ihren Teams

ALLGEMEINE VERWALTUNG

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

KOMMISSIONSSITZUNGEN

Im Berichtszeitraum hat eine Kommissionssitzung per Videokonferenz am 24.11.2020 stattgefunden. Im schriftlichen Verfahren wurden zwei Stellungnahmen zu Gesetzesbegutachtungen (s. unten) erarbeitet, sowie im November/Dezember 2019 das Ausschreibungsverfahren zur Bestellung einer neuen Gleichbehandlungsbeauftragten im Bereich der Tirol Kliniken GmbH abgewickelt.

Anträge an die Gleichbehandlungskommission/Gutachten:

Im November 2020 wurde von einer Mitarbeiterin im Landesdienst ein Antrag auf Erstellung eines Gutachtens der Gleichbehandlungskommission, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, des Frauenförderungsgebotes und des Benachteiligungsverbotes gestellt. Das daraufhin eingeleitete Verfahren konnte außerhalb des Berichtszeitraumes mit Gutachten vom 08.03.2021 abgeschlossen werden.

Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen im Berichtszeitraum:

08.11.2019: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz geändert wird.

08.08.2019: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbeamtengesetz 1998 und das Beamten- und Lehrer-Kranken- und Unfallfürsorgegesetz 1998 geändert wird, sowie zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbedienstetengesetz geändert wird.

Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes:

Bereits seit zehn Jahren steht eine Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes an, die immer noch nicht umgesetzt werden konnte. Die Gleichbehandlungskommission ist bereits mehrfach an die Landesregierung mit konkreten Änderungsvorschlägen herangetreten, die sich vor allem auf nach wie vor vorhandene Schlechterstellungen im Vergleich zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beziehen. Zentrale Punkte sind dabei u.a. die Anhebung der Frauenquote von 40% auf 50%, die Vervollständigung der Diskriminierungstatbestände durch den Tatbestand der Diskriminierung durch Assoziierung, die Einrichtung einer zusätzlichen Vertrauensperson ab 400 Beschäftigten und die Einführung von Sanktionen bei Verstößen gegen das Frauenförderungsgebot.

Es wäre dringend geboten, diese Anpassungen nunmehr zügig im Rahmen einer Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes vorzunehmen.

*Die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission
Mag.^a Renate Fischler MAS*

ÖSTERREICHWEITE KONFERENZEN

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

2019 waren die Kolleg_innen aus St. Pölten (Niederösterreich) mit der Organisation betraut. Der Arbeitsschwerpunkt lag auf dem Thema „Geschlecht“. Es ging um sexuelle, geschlechtsbezogene Belästigung, diskriminierungsfreie Sprache im amtlichen Schriftverkehr und bei Stellenausschreibungen in Bezug auf das 3. Geschlecht, rechtliche Möglichkeiten bei Mobbing und Belästigung im Netz sowie um die Arbeit und den Erfahrungsaustausch der Gleichbehandlungsbeauftragten.



Abbildung 1: Gleichbehandlungskonferenz der Länder und Städte in St. Pölten

2020 wurde die in Graz geplante Konferenz aufgrund der Corona-Pandemie auf 2021 verschoben. „Leichte Sprache in der Verwaltung“ wäre als Arbeitsschwerpunkt geplant gewesen.

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 und Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt. Ende des Jahres 2020 wurden in der Tiroler Landesverwaltung **176** anrechenbare Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt. Das sind um **19 Personen** mehr als nach den Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes erforderlich.

In ökonomischer Hinsicht ist das ein Vorteil, sind doch aufgrund der in den letzten Jahren steigenden Beschäftigungszahlen bis inklusive 2020 immer weniger Ausgleichstaxen bzw. keine 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.

Quote übererfüllt – Prämien-gewährung:

Das Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen ab 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Wird die Quote unterschritten, ist für jede fehlende Mitarbeiterin bzw. jeden fehlenden Mitarbeiter eine monatliche Ausgleichszahlung zu leisten. Im Kalenderjahr 2020 wurden die gesetzlichen Vorgaben seitens der Landesverwaltung übererfüllt und kam es daher gem. § 9a BEinstG zu einer Prämien-gewährung. Dies ist auf die vermehrte Einstellung von Lehrlingen mit einer Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz zurück zu führen.

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.

*MMag. Dr. Stephan Wiener, LL.M.,
Vorstand der Abteilung Organisation und Personal*

WESENTLICHES ZUERST...

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 ersichtlich.

Wichtige Themen waren dabei im Berichtszeitraum z. B. Anfragen zu Bewerbungsverfahren oder auch Fragen den Wiedereinstieg nach einer Karenz 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 geltende Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst erlassen. Es gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.

Wichtige weitere Punkte für die Zukunft sind eine umfassende Reform des Systems der Stellenvergaben, insbesondere im Bereich von Führungsfunktionen und die Ermöglichung von Teilzeit auch bei Führungsfunktionen. Die dazu von LH Günther Platter eingerichtete Arbeitsgruppe hat hier bereits schon wesentliche Schritte gesetzt bzw. vorbereitet.

Erfreulich ist, dass nach einer Evaluierung der Leistungsbeurteilung wesentliche Verbesserungen für Personen außerhalb der Beurteilung erreicht werden konnten.

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

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



Abbildung 2: Die Gleichbehandlungsbeauftragten Martina Schweiger, Mag.^a Isolde Kafka, MMag. Dr. Herwig Bucher

SERVICESTELLE GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

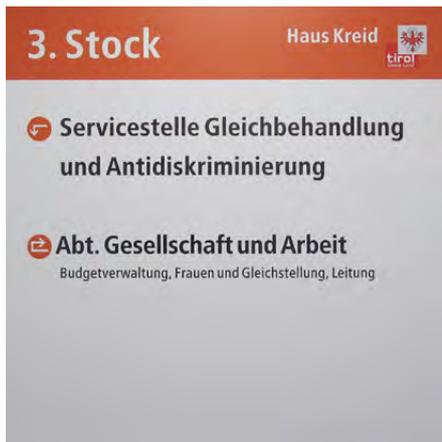


Abbildung 3: Hinweisschild im Haus Kreid



Abbildung 4: Team der Servicestelle 2019

Die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung befindet sich seit 2018 gemeinsam mit der Abteilung Gesellschaft und Arbeit und dem Betriebsarzt im Haus Kreid in der Meinhardstraße 16 in Innsbruck.

Das Team der Servicestelle besteht neben Mag.^a Isolde Kafka, aus Mag.^a Cornelia Atalar (Juristin), Daniela Friedle MA (seit Januar 2019 für den Bereich barrierefreies Internet zuständig), Dr.ⁱⁿ Janine Messner (seit September 2019 als Juristin bei der Servicestelle tätig), Susanne Reinisch und Sonja Spiss (Sekretariat) und dem Bürokauffrau-Lehrling Rokaia Khalil. Bürokauffmann-Lehrling Anton Islitzer absolvierte 2019 erfolgreich die Lehrabschlussprüfung.

Außerdem arbeitete Mag. Lukas Kühr als juristischer Verwaltungspraktikant von Mai 2018 bis Juli 2019 in der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.



Abbildung 5: Susanne Reinisch und Anton Islitzer



Abbildung 6: Team der Servicestelle 2020: Rokaia Khalil, Sonja Spiss, Daniela Friedle, Cornelia Atalar, Isolde Kafka, Janine Messner, Wolfgang Berndorfer, Susanne Reinisch und Gabriel Hämmerle

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Funktionsperiode der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.^a Isolde Kafka und ihrer Stellvertreterin Martina Schweiger dauert noch bis Ende 2023.

Dr. Herwig Bucher wurde 2020 als 2. Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten durch LH Günther Platter wiederbestellt. Seine Funktionsdauer beträgt erneut 5 Jahre.

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Nachdem die Anzahl der Anfragen 2017 und 2018 etwas zurückgegangen sind, stieg die Anzahl 2019 und 2020 kontinuierlich an. Im Jahr 2020 gab es bisher am meisten Anfragen seit Beginn der Dokumentation, dies trotz oder wegen (?) der Corona-Pandemie.

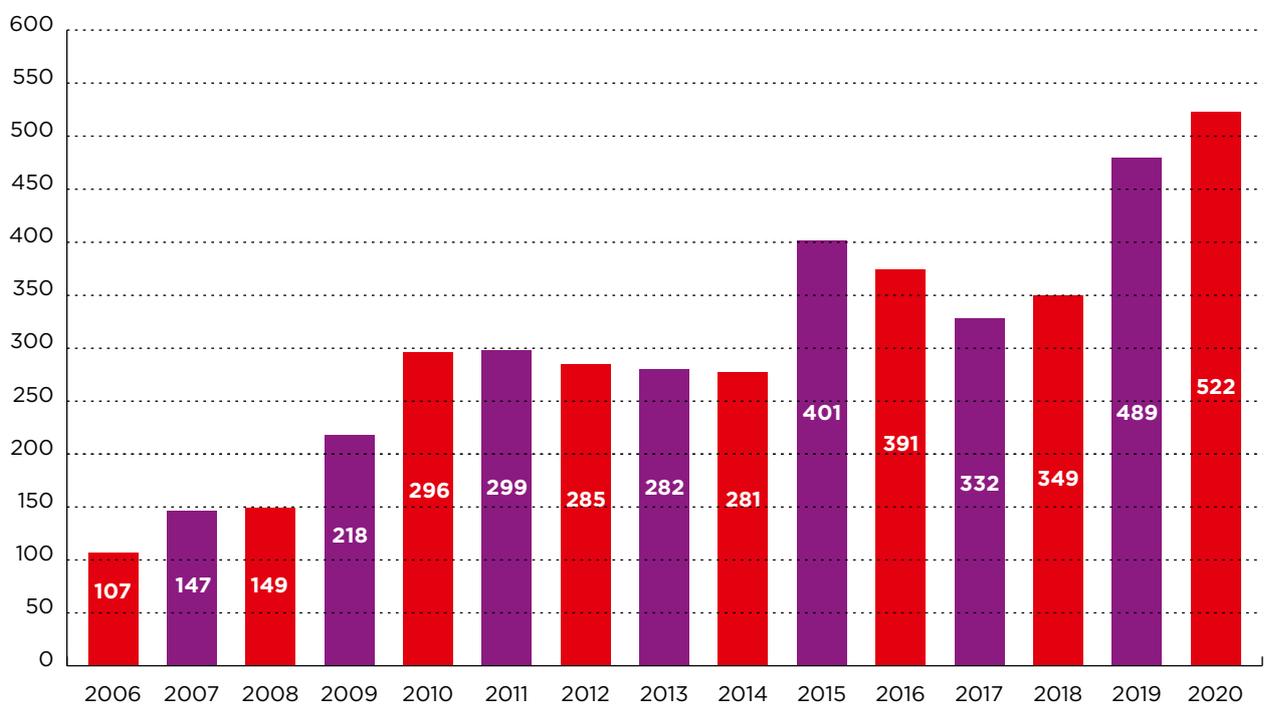


Tabelle 1: Entwicklung der Anfragen

Im Jahr 2019 richteten insgesamt 80 Personen ihre Anliegen an die Servicestelle. Im Jahr 2020 waren es 109 Personen. Die meisten Anfragen wurden von Frauen eingebracht. Auffallend sind die doch sehr starken Steigerungen der Anfragen, insbesondere auch im (Corona) Jahr 2020. Es gibt nicht mehr Probleme, sondern die Bediensteten finden leichter und schneller den Weg zu den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Vertrauenspersonen. So kann Vieles zum Vorteil der Betroffenen, aber auch der Dienstgebenden möglichst schnell und zufriedenstellend geklärt werden. Nur bei einem kleinen Prozentsatz sind Schlichtungsgespräche erforderlich. Diese ließen sich immer sehr rasch mit der Abt. Organisation und Personal organisieren und haben in den meisten Fällen zu einem positiven Ergebnis geführt. Für die gute Zusammenarbeit mit der Abt. Organisation und Personal möchten wir uns an dieser Stelle bedanken!

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

Viele Anfragen, gerade auch im Bereich der Einstellungen, bezogen 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 unterstützten die Gleichbehandlungsbeauftragten Betroffene und Führungskräfte bei Fragen und auftauchenden Problemen.

BEISPIELE FÜR ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

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

ÄNDERUNGEN BEI DER LEISTUNGSBEURTEILUNG

Von Betroffenen wurde beanstandet, dass alle Personen mit Behinderungen ohne Leistungsbeurteilung automatisch 1,5% Prämie bekamen (genauso wie Personen, die unter 6 Monaten beschäftigt waren etc.). Demgegenüber erhielten eine Reihe von Personen mit Führungs- bzw. Spezialfunktion automatisch 3% ebenfalls ohne Durchführung einer Leistungsbeurteilung.

2019 wurde in einem sehr konstruktiven Prozess eine umfassende Evaluierung der Leistungsbeurteilung durchgeführt und anschließend eine Reihe von wichtigen Reformschritten gesetzt. Dabei gab es u.a. wesentliche Verbesserungen für Bedienstete nach Karenzurlauben. Für Menschen mit Behinderungen sieht die Neuregelung nun so aus, dass Bedienstete mit Behinderungen, die nicht freiwillig an der Leistungsbeurteilung teilnehmen, automatisch die Leistungsprämie der Stufe „Die mit den Anforderungen ihrer/seiner Modellstelle verbundenen Erwartungen gut erfüllt“ erhält. Die vorgenommenen Änderungen haben zu wesentlichen Verbesserungen geführt.

ERREICHEN DER ENDDIENSTKLASSE BEI SONDERVERTRÄGEN

Leider nach wie vor aktuell trotz vieler Gespräche ist das Thema 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 aufgrund einer Karenz im Altsystem nicht mehr pragmatisiert werden konnten und jetzt mit einem deutlichen Verdienstentgang konfrontiert sind. Diese Benachteiligung sollte umso mehr bereinigt werden, da diese Gruppe derzeit auch aus der Verbesserung der Vorrückungstichtage durch Berücksichtigung der Zeiten vor dem 18. Lebensjahr ausgenommen sind.

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

WIEDEREINSTIEG NACH KARENZ

Dieses Thema hat die Gleichbehandlungsbeauftragten im Berichtszeitraum sehr beschäftigt. Aus Gleichbehandlungssicht besteht auch bei einer geplanten Rückkehr in Teilzeit das im Landesbedienstetengesetz unter bestimmten Voraussetzungen vorgesehene Recht auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz. Mittlerweile erfolgt bei jedem Antrag auf Altersteilzeit eine Prüfung, ob das möglich ist oder nicht. Diese Prüfung war bisher bei der Rückkehr aus einer (kinderbetreuungsbedingten) Karenz nicht der Regelfall, obwohl es sich hier im Gegensatz zur Altersteilzeit um einen Rechtsanspruch handelt. Es wurde daher eher als besonderes Entgegenkommen gesehen, wenn die Rückkehr möglich war. Dies führte, gerade auch wenn es um einen wohnortnahen Arbeitsplatz ging, zu zahlreichen Schwierigkeiten und auch in der Folge zu Schlichtungsgesprächen. Um hier die Situation zu verbessern, gab es intensive Gespräche mit der Abt. Organisation und Personal. Im nächsten Bericht sollte hoffentlich bereits von konkreten Verbesserungen berichtet werden können.

RÜCKSTUFUNGSSCHUTZ

Dieses Thema ist eng mit dem Thema Rückkehr aus der Karenz verknüpft. Falls Bedienstete z.B. nach der Rückkehr aus der Karenz auf niedriger entlohnte Modellstellen zurückkehren, wird während dieser Teilzeitbeschäftigung das Gehalt so weitergezahlt, als ob die Bediensteten dieselbe Stelle hätten wie vorher. Diese an sich positive Maßnahme führt in der Realität jedoch oft zu konkreten Problemen. Mit Schuleintritt oder Erreichen des 7. Lebensjahres des Kindes fällt dieser Rückstufungsschutz weg. Wenn (was meistens schwierig ist, weil die Teilzeitbeschäftigung andauert) dann nicht die Modellstelle gewechselt werden kann, erhalten die Bediensteten ab diesem Zeitpunkt das Gehalt der niedrigeren Modellstelle. Teilweise werden die niedrigere Einstufung und das Vorliegen eines Rückstufungsschutzes den Bediensteten erst zu diesem Zeitpunkt bewusst. Hier ist es wichtig, dass Personen möglichst auf die ursprüngliche Modellstelle zurückkehren können (siehe Rückkehr aus der Karenz).

(SEXUELLE) BELÄSTIGUNG

Klare Regelungen, Schulungen und ein umfassender Leitfaden, der für alle Bediensteten im Intranet verfügbar ist, haben in den letzten Jahren zu wesentlichen Verbesserungen beim Umgang mit dem Thema Belästigung geführt. Dies erleichtert Betroffenen den Zugang zu Informationen und ermöglicht rasche Unterstützung und Abhilfe. Schulungen und Informationen, insbesondere für Führungskräfte, sind nach wie vor wichtig um Belästigungen vorzubeugen und sie, falls es doch dazu kommt, möglichst rasch zu beenden.

MITARBEITER_INNENVORSORGE FÜR FREIE DIENSTNEHMER_INNEN DES LANDES TIROL

Eine beim Land Tirol als freie Dienstnehmerin Beschäftigte kontaktierte die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, weil sie die Abfertigung neu nicht ausbezahlt bekam. Grundsätzlich haben freie Dienstnehmer_innen ab 01.01.2008 Anspruch auf die Abfertigung neu, welche in Form einer Mitarbeiter_innenvorsorge bei einer betrieblichen Vorsorgekasse einbezahlt wird. Das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) regelt diesen Anspruch. Allerdings sieht dieses Gesetz eine Ausnahme hinsichtlich freier Dienstverhältnisse, welche mit Ländern und anderen Gebietskörperschaften öffentlichen Rechts abgeschlossen werden, vor. Deshalb konnte keine Auszahlung erfolgen. Ob diese Schlechterstellung im öffentlichen Dienst andauern soll, sollte österreichweit diskutiert werden.

DIGITALE BARRIEREFREIHEIT

Blinde Bedienstete bzw. Bedienstete mit beeinträchtigter Sicht brauchen, um selbstständig ihrer Arbeit nachgehen zu können, neben der baulichen auch digitale Barrierefreiheit. Sie verwenden Programme (sog. Screenreader), die ihnen Texte vorlesen. Diese Texte müssen aber so aufbereitet sein, dass die Programme Zugriff auf die Informationen haben. Z.B. lassen sich Bilder nicht lesen. Für sie müssen daher Alternativtexte vorhanden sein, die beschreiben, was auf einem Bild zu sehen ist. Weiters muss auch die Überschriftenstruktur passen. Die Verpflichtung zur digitalen Barrierefreiheit findet sich auch im Landesgleichbehandlungsgesetz. Im Berichtszeitraum hat die Tiroler Landesverwaltung ein umfassendes Projekt zur digitalen Barrierefreiheit gestartet. Dies umfasst nicht nur die Barrierefreiheit im Internet und nach Außen, sondern auch die der intern verwendeten Programme, wie dem elektronischen Akt oder der Zeiterfassung und eine Verbesserung der Barrierefreiheit von Formularen und Dokumenten für Bedienstete. Hier wurden zwar erste Schritte gesetzt, es gibt aber noch viel zu tun.

VERTRAUENSPERSONEN



Abbildung 7: Vertrauenspersonen bei einer Schulung am Grillhof

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 bei Stellenbesetzungen und sie sind auch bei sämtlichen personalrelevanten Projekten in den Dienststellen beizuziehen.

Mindestens drei Mal jährlich finden Besprechungen der Vertrauenspersonen mit den Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Thema dabei sind dienstrechtliche Änderungen, sowie wichtige Gleichbehandlungsfragen wie z. B. Umgang mit Belästigung oder die Optimierung von Auswahlverfahren. Im Jahr 2020 fanden die Besprechungen in Form einer Videokonferenz statt.



Abbildung 8: Vertrauenspersonen bei einer Video-Konferenz

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. Dafür ist eine Änderung des Landesgleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

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

EHRUNGEN HOHER FRAUENTAG 15.08.2019

Schon seit 1998 gibt es Vertrauenspersonen nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz. Sie sind Ansprechpersonen vor Ort für alle Gleichbehandlungsfragen. Im Jahr 2019 wurden drei von ihnen am Hohen Frauentag für ihre 20-jährige Tätigkeit mit der Verdienstmedaille des Landes Tirol ausgezeichnet.



Abbildung 9: von links, Bettina Soder, Maria Gogl, Irmgard Erler und Isolde Kafka



Abbildung 10: Die Geehrten bei der Feier im Innenhof der Hofburg

LANGGEDIENTE VERTRAUENSPERSONEN

Eine unsere langgedienten Vertrauenspersonen, Maria Gogl, die fast 21 Jahre lang in der BH Kitzbühel Vertrauensperson war, wurde im Rahmen einer Vertrauenspersonenbesprechung verabschiedet.

Einer der letzten gemeinsamen Auftritte mit der 2019 verstorbenen Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken**, Anna C. Strobl, war die gemeinsame Ehrung der Vertrauenspersonen nach 20 Jahren.



Abbildung 11: Maria Gogl und Isolde Kafka bei der Verabschiedung



Abbildung 12: Isolde Kafka, Kirstin Zochi, Anna Strobl, Bettina Soder und Irmgard Erler

ANNA C. STROBL



Abbildung 13: Anna C. Strobl

Auch Anna C. Strobl wäre am Hohen Frauentag die Verdienstmedaille des Landes Tirol verliehen worden. Dies erfolgte posthum an ihre Tochter. Das Land Tirol gedachte ihr in einer bewegenden Schweigeminute. Für uns wird sie immer samt Allem, was sie für die Gleichbehandlung in Tirol geleistet hat, vor allem aber als Mensch Anna, präsent bleiben.

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 bis 2021 in Kraft. Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms im Einzelnen betrachtet. Dabei werden die in den Jahren 2019 und 2020 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 Jänner 2021 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 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 2019 an 119 Auswahlverfahren teil, 2020 an 172. Dies bedeutet nach einem Sinken 2019 eine erneuten Erhöhung 2020 gegenüber den Jahren zuvor.

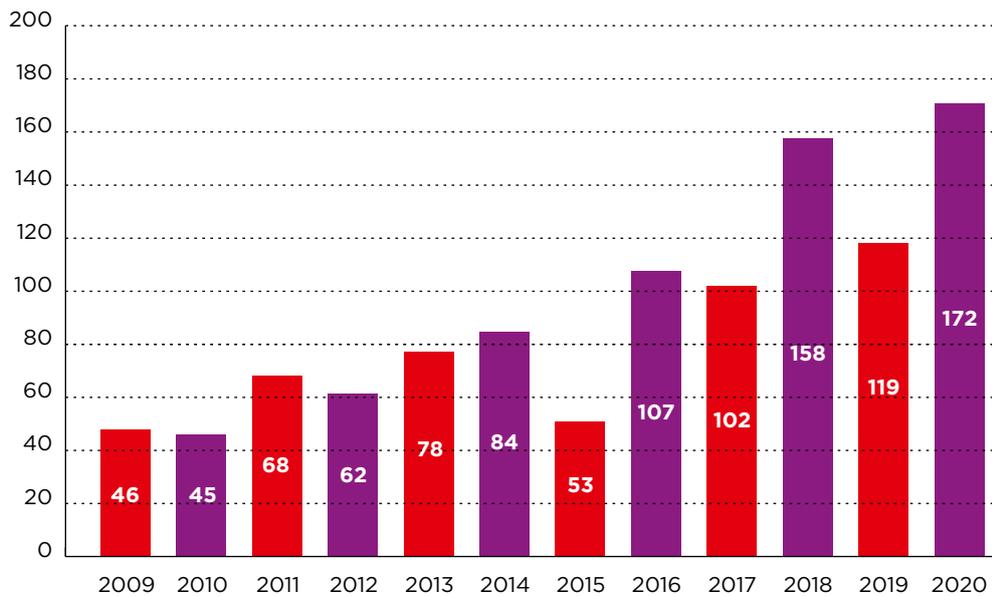


Tabelle 2: Teilnahme von Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen an Hearings

Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf:

Erforderlich ist eine umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen (Erlässe 89a und 89b).

Dazu gibt es folgende Vorschläge von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen:

FRAUEN UND FÜHRUNG

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

Im Sommer 2018 ist ein Auftrag von LH Günther Platter ergangen, mögliche wirkungsvolle Maßnahmen zu suchen und zu setzen, um eine Erhöhung des Frauenanteils bei Führungsfunktionen zu erreichen.

Eine hochkarätig besetzte Arbeitsgruppe hat in der Folge konkrete Vorschläge ausgearbeitet. Dazu gehören mehrere Reformschritte bei den Auswahl- und Besetzungsverfahren, die verstärkte Nutzung von Mentoringprogrammen und gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die langjährige Forderung nach einer verpflichtenden Präsentation der Bewerber_innen bei Führungsfunktionen finden inzwischen immer statt. Der nächste Bericht wird hoffentlich schon die Auswirkungen der Maßnahmen auf den Anteil von Frauen in Führung zeigen.

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen erfolgte wieder unter Einbeziehung der Referatsleitungen auf den Bezirkshauptmannschaften (siehe statistischer Teil). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Führungskräften jedoch noch weit unter den angestrebten 40%. In der Gruppe der Führungskräfte sinkt der Frauenanteil noch mit dem Ansteigen der Hierarchieebene.

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es nur 59 weibliche gegenüber 179 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 25 % (2009: 13 %, 2011: 17 %, 2013: 15 %, 2015: 17 %, 2017: 17 %, 2019: 23 %). Das bedeutet eine Steigerung von 23 % auf 25 %.



Tabelle 3: Geschlechterverteilung bei den Führungskräften inklusive Stellvertretungen und Referatsleiter_innen

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	2021
ja	62	49	79	93	70	103	104	113
nein	22	35	23	26	8	27	18	12
keine Angabe	6	11	1	0	37	0	0	0
gesamt	90	95	103	119	115	130	122	125

Tabelle 4: Ermutigung von Frauen zur Bewerbung

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

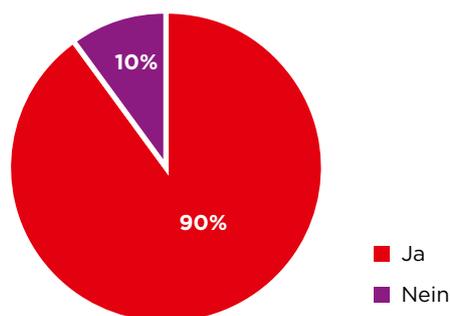


Tabelle 5: Tortendiagramm Ermutigung von Frauen zur Bewerbung

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
- 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

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 „Homeoffice“ 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. 119 von 125 antwortgebenden 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 Erlässe, Einladungen etc., werden zum Teil rein männlich formuliert (z.B. Kollegen, Mitarbeiter, Teilnehmer etc.).

Weiters müssen auch noch viele Formulare überarbeitet werden.

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. Dies gilt auch für die Stellenausschreibungen.

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

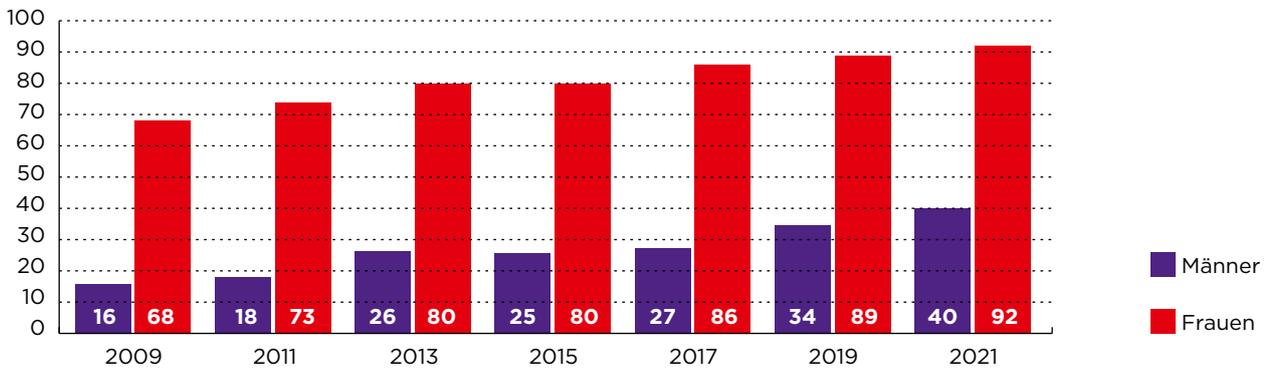


Tabelle 6: Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten 2009–2021

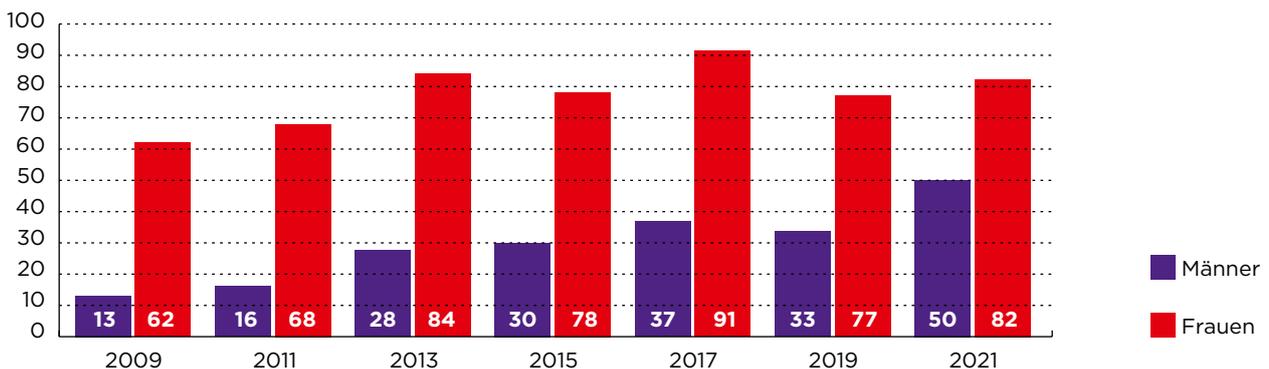


Tabelle 7: Anzahl an karenzierten Bediensteten 2009–2021

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 72 Abteilungen. Daran nahmen 16 Karenzierte teil. Die stärkste Einbindung findet im Bereich von betriebsinternen Veranstaltungen statt.

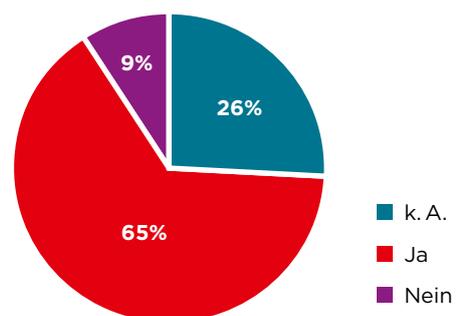


Tabelle 8: Tortendiagramm Einladung von Karenzierten zu Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen, etc.

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.

INFORMATION SARBEIT

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

Weitergeführt wurden 2019 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

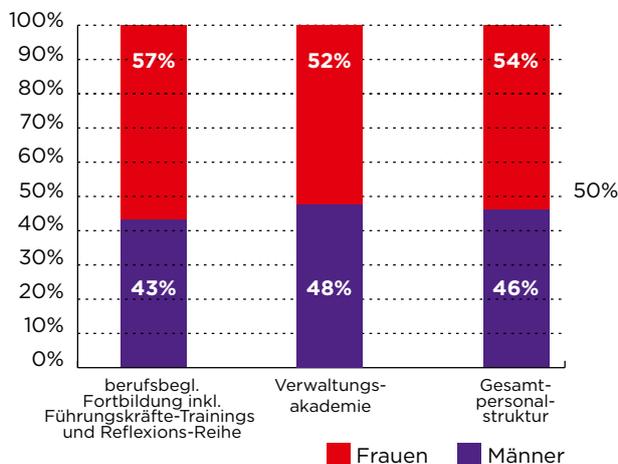


Tabelle 9: Teilnehmer_innenstruktur 2019

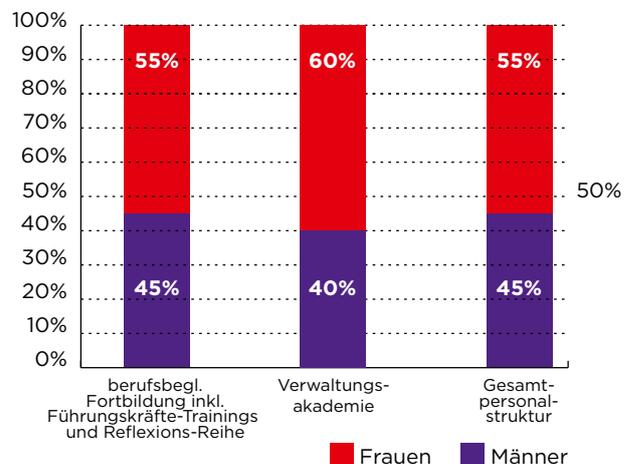


Tabelle 10: Teilnehmer_innenstruktur 2020

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

Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung

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

Es wurden dabei die Fortbildungsreihen 26 (16.09.2019) und 27 (17.09.2019) abgeschlossen und das Zertifikat im Rahmen einer Feier übergeben. Schwerpunkt der Fortbildungsreihe sind stets die Themen Kommunikation, Selbstmanagement und Netzwerken von Frauen aus verschiedenen Verwendungsgruppen und Bereichen der Landesverwaltung.



Abbildung 14: Teilnehmer_innen an der Fortbildungsreihe 26

Die Fortbildungsreihe besteht aus folgenden 4 Modulen:

- Kommunikation mit Herz und Hirn – konstruktiv und wirkungsvoll kommunizieren;
- An Konflikten wachsen – Konflikte ansprechen, klären und als Chance nutzen;
- Selbst ist die Frau – Standortbestimmung, Selbstmanagement und Zielentwicklung;
- Erfolge sichtbar machen – Transfer in die eigene Praxis;



Abbildung 15: Teilnehmer_innen an der Fortbildungsreihe 27

Die jeweiligen Module wurden von Mag.^a Constanze Sigl und Dr.ⁱⁿ Johanna Triendl geleitet. 2019 fanden zwei Fortbildungsreihen statt, da der Andrang an Anmeldungen dies erforderte. Aufgrund der herrschenden Covid-Situation, konnte die 28. Fortbildungsreihe 2020 nicht abgeschlossen werden. Dies wurde 2021 nachgeholt.

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.



Abbildung 16: Landesrätin Fischer mit Referent_innen und Redner_innen am Internationalen Frauentag 2019

Lieber gleichberechtigt als später – „Schöne neue Arbeitswelt?!“ war das Thema der am 21. März 2019 stattgefundenen Fortbildungsveranstaltung zum Internationalen Frauentag. Zum Beginn der Veranstaltung wurde den Teilnehmer_innen die Thematik durch Vorträge und Diskussion nähergebracht und konnte anschließend innerhalb von verschiedenen Workshops gefestigt werden.

Im Jahr 2020 musste auch diese Veranstaltung aufgrund der herrschenden Covid-Situation ins kommende Jahr 2021 verlegt werden. Als Thema wird Folgendes aufgegriffen werden: Lieber gleichberechtigt als später – „Humorvoll in allen Lebenslagen – aber was ist nicht mehr humorvoll?!“

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 179 Männer in Führungsfunktion, aber nur 59 Frauen. Das entspricht einem Frauenteil von 25% (Details siehe statistischer Teil). Erfreulich ist, dass hier mittlerweile konkrete Maßnahmen überlegt und angegangen wurden. 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, Dokumentation der Vorauswahl, Protokolle, etc.)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Überprüfung der Leitungsfunktionen auf Teilzeitfähigkeit
- Erhöhung von Väterkarenz und Elternteilzeit auch für Männer
- Verbesserungen bei der Rückkehr aus der Karenz – Die Rückkehr auf den selben Arbeitsplatz muss dabei der Regelfall werden
- 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% an Stelle von derzeit 40% analog zum Bereich der Landeslehrer_innen und den meisten anderen Gleichbehandlungsgesetzen in Österreich
 - Möglichkeit der Bestellung weiterer Vertrauensperson für große Dienststellen
- 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
- Fortführung der Schulungen zu (sexueller) Belästigung für Führungskräfte und Bedienstete

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

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger

Juli 2021

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 den sonstigen Dienststellen und Anstalten.

Der vorliegende Bericht orientiert sich strukturell an den vorangegangenen, seit 1999 jeweils im Intervall von zwei Jahren erschienenen Gleichbehandlungsberichten. Neben der Darstellung der Frauenanteile in den verschiedenen Gruppen zum Stichtag 1. Jänner 2021 thematisiert der vorliegende Bericht auch die Entwicklung der Frauenanteile im Zeitverlauf. Denn seit 1997 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, 2019 und 2021. Dabei handelt es sich um eine stichtagsbezogene Betrachtung. Der Stichtag ist jeweils der 1. Jänner. Es stehen somit Daten über einen Zeitraum von mittlerweile 18 Jahren und aus zehn Beobachtungszeitpunkten zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen für jeden Beobachtungszeitpunkt, je nach Personalstand, etwa 3.900 Bedienstete (exkl. jener Bediensteten, deren Erwerbstätigkeit zum jeweiligen Stichtag ruhend gestellt ist, beispielsweise aufgrund von Karenz oder Sabbaticals) des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Der Personalstand bei den Musikschulen und dem Landeskonservatorium beträgt 738 Personen (Stichtag 1. Jänner 2021).

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

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung mit Stand Jänner 2021 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“.¹

¹ Hier unterscheiden sich die Berichte der Jahre 2019 und 2021 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.

Die Bediensteten der Landesregierung, der Landtagsdirektion sowie der Sondereinrichtungen (Landesverwaltungsgericht, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwältin, 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 karenzierten Personen für die folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. Andernfalls wären einzelne Stellen doppelt gezählt worden (die Karenzierten und ihre Vertretungen), 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 Bewerber_innen 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 Behinderungen, die in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt sind. Eine derartige Auswertung erfolgt nach 2019 zum zweiten Mal 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 2021 etwas mehr als die Hälfte (52%). 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 38% noch knapp verfehlt wird. Er ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2019 (35%) 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 49%. Auch hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2019 (47%) messbar.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen „C/c“ und „D/d“ liegt der Frauenanteil wie schon in den Vorjahren bei etwa drei Viertel oder noch höher. Somit wären hier, im Sinne einer umfassenden Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes, eher Maßnahmen die die geringen Männeranteile von 24 % bzw. 15 % erhöhen angezeigt. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in beiden Verwendungsgruppen der Männeranteil im Zeitraum 2019–2021 tatsächlich um jeweils sechs Prozentpunkte gesunken ist.

Der niedrige und im Zeitverlauf ebenfalls relativ konstante Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1–p5“ (etwa 17%) 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“ 447, fast ausschließlich männliche (bis auf zwei Frauen), Bedienstete. Auch in den vorangegangenen Jahren gab es in dieser spezifischen Gruppe ausschließlich bzw. fast ausschließlich männliche Bedienstete.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	268	443	711	38 %
B/b	598	624	1.222	49 %
C/c	772	246	1.018	76 %
D/d/e	291	51	342	85 %
p1–p5	106	534	640	17 %
Summe	2.035	1.898	3.933	52 %
Summe A/a–D/d/e	1.929	1.364	3.293	59 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Eine kritische Evaluation des Gleichbehandlungsgesetzes hinsichtlich des Frauenanteils muss sich also auf die hierarchisch höchste Verwendungsgruppe A/a, in der der angestrebte Frauenanteil (noch knapp) verfehlt wird, konzentrieren. Eine Aufgliederung der gesamten Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und das Amt der Tiroler Landesregierung zeigt in diesem Zusammenhang, dass die Bezirkshauptmannschaften die Zielsetzung des L-GBG bei Verwendungsgruppe „A/a“ bereits – und zwar erstmals – erfüllen. Auch für die Verwendungsgruppe B/b ist ein abermaliger Anstieg des Frauenanteils auf nunmehr 53 % (2019: 51 %) zu verzeichnen.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	49	67	116	42 %
B/b	225	196	421	53 %
C/c	302	43	345	88 %
D/d/e	134	9	143	94 %
Summe	1	10	11	9 %
Summe A/a–D/d/e	711	325	1.036	69 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	219	376	595	37 %
B/b	373	428	801	47 %
C/c	470	203	673	70 %
D/d/e	157	42	199	79 %
p1–p5	105	524	629	17 %
Summe	1.324	1.573	2.897	46 %
Summe A/a–D/d/e	1.219	1.049	2.268	54 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	9	29	38	24 %
B/b	8	44	52	15 %
C/c	16	29	45	36 %
D/d/e	11	0	11	100 %
Summe	44	107	151	29 %
Bau und Technik				
A/a	13	82	95	14 %
B/b	20	122	142	14 %
C/c	78	84	162	48 %
p1-p5	2	447	449	0 %
Summe	119	738	857	14 %
Forst				
A/a	6	17	23	26 %
B/b	4	16	20	20 %
C/c	9	6	15	60 %
Summe	19	41	60	32 %
Gesundheit und Soziales				
A/a	55	40	95	58 %
B/b	77	40	117	66 %
C/c	84	15	99	85 %
D/d/e	15	4	19	79 %
Summe	231	99	330	70 %
Landesregierung, Landtagsdirektion und Sonstige				
A/a	35	58	93	38 %
B/b	11	2	13	85 %
C/c	37	1	38	97 %
D/d/e	24	1	25	96 %
Summe	107	63	170	63 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Präsidium				
A/a	20	35	55	36 %
B/b	40	42	82	49 %
C/c	67	36	103	65 %
D/d/e	23	13	36	64 %
p1-p5	0	24	24	0 %
Summe	150	150	300	50 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr				
A/a	32	45	77	42 %
B/b	10	30	40	25 %
C/c	27	6	33	82 %
D/d/e	16	4	20	80 %
Summe	85	85	170	50 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	16	28	44	36 %
B/b	35	34	69	51 %
C/c	47	6	53	89 %
Summe	106	69	175	61 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Für jene Gruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird, sind die Zahlenwerte in Tabelle 4 fett gedruckt.² Hinsichtlich der Verwendungsgruppe A/a ist somit schnell ersichtlich, dass der gemessene Frauenanteil in lediglich zwei von acht Gruppen über 40 % liegt, in der Gruppe „Gesundheit und Soziales“ jedoch deutlich über 40 %. Für die Verwendungsgruppe B/b zeigt sich, 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. In zwei von diesen drei Gruppen ist der Frauenanteil in der höchsten Verwendungsgruppe A/a gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt 2019 auch leicht gesunken. In der Verwendungsgruppe B/b ist der Frauenanteil allerdings um sechs („Agrar“), fünf („Bau und Technik“) bzw. drei („Forst“) Prozentpunkte seit 2019 gestiegen.

² Zudem sind auf Ebene der Verwendungsgruppen nur jene Gruppen ausgewiesen, in denen mindestens zehn Beschäftigte vorzufinden sind. Dies wird (mit wenigen Ausnahmen) 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.

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.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	4	9	13	31 %
B/b	26	20	46	57 %
C/c	34	6	40	85 %
D/d/e	20	1	21	95 %
Summe	84	37	121	69 %
BH Innsbruck				
A/a	7	19	26	27 %
B/b	61	35	96	64 %
C/c	68	7	75	91 %
D/d/e	42	3	45	93 %
Summe	178	65	243	73 %
BH Kitzbühel				
A/a	5	6	11	45 %
B/b	23	20	43	53 %
C/c	41	7	48	85 %
Summe	76	35	111	68 %
BH Kufstein				
A/a	9	9	18	50 %
B/b	39	27	66	59 %
C/c	39	5	44	89 %
D/d/e	25	1	26	96 %
Summe	112	43	155	72 %
BH Landeck				
A/a	4	8	12	33 %
B/b	17	23	40	43 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
C/c	32	5	37	86 %
Summe	61	39	100	61 %
BH Lienz				
A/a	7	6	13	54 %
B/b	18	26	44	41 %
C/c	26	6	32	81 %
D/d/e	9	2	11	82 %
Summe	60	42	102	59 %
BH Reutte				
A/a	7	2	9	78 %
B/b	13	21	34	38 %
C/c	25	4	29	86 %
Summe	50	28	78	64 %
BH Schwaz				
A/a	6	8	14	43 %
B/b	28	24	52	54 %
C/c	37	3	40	93 %
D/d/e	18	0	18	100 %
Summe	90	36	126	71 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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 resultiert sowohl die relativ große Variation des Frauenanteils dieser Verwendungsgruppe zwischen den verschiedenen Bezirkshauptmannschaften als auch die relativ große Veränderung des Frauenanteils im Zeitverlauf.

Dennoch sei erwähnt, dass im Jahr 2021 der Frauenanteil von 40 % in dieser Verwendungsgruppe von fünf Bezirkshauptmannschaften erreicht wird. Im Jahr 2019 wurde dieser Anteil von vier, im Jahr 2017 lediglich von zwei Bezirkshauptmannschaften erreicht. In der BH Kufstein, der BH Lienz und der BH Reutte sind 2021 genau bzw. sogar 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 einer von acht Bezirkshauptmannschaften 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				
Präsidium	p1–p5	0	24	0%
Bau und Technik	p1–p5	2	449	0%
Bau und Technik	A/a	13	95	14%
Bau und Technik	B/b	20	142	14%
Agrar	B/b	8	52	15%
Forst	B/b	4	20	20%
Agrar	A/a	9	38	24%
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	B/b	10	40	25%
Forst	A/a	6	23	26%
Agrar	C/c	16	45	36%
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen	A/a	16	44	36%
Präsidium	A/a	20	55	36%
Lreg/LtDir/Sonstige	A/a	35	93	38%
Bezirkshauptmannschaften				
BH Landeck	A/a	7	26	27%
BH Innsbruck	A/a	4	13	31%
BH Imst	A/a	4	12	33%
BH Reutte	B/b	13	34	38%

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

VERÄNDERUNG DER FRAUENANTEILE SEIT 2003

Im vorhergehenden Abschnitt wurde ausführlich der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2021 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 nunmehr bereits zehn Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von 18 Jahren verglichen. Die Zahlen in Tabelle 7 geben einen Überblick über die Veränderungen der Frauenanteile in den einzelnen Verwendungsgruppen im Zeitverlauf. Abbildung 1 visualisiert diese Informationen.

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

Gruppe	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 %	35 %	68 %	86 %	14 %
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 %	46 %	76 %	83 %	16 %
2019	35 %	47 %	69 %	77 %	11 %
2021	38 %	49 %	76 %	85 %	17 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

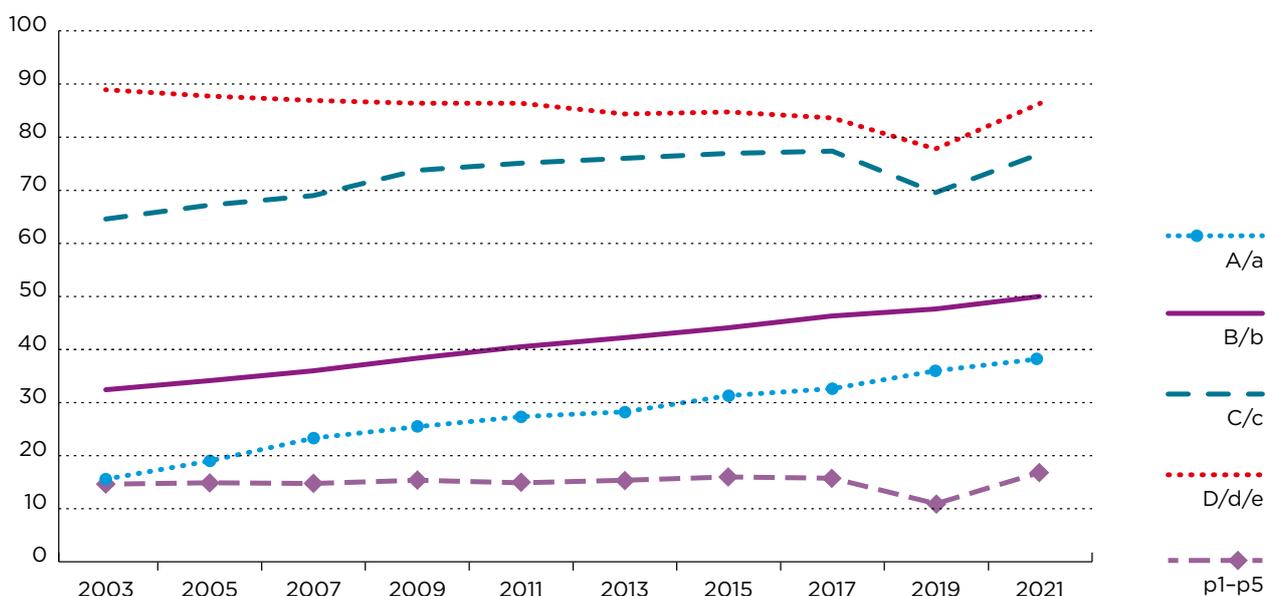


Abbildung 17: Frauenanteile in den Verwendungsgruppen im Zeitverlauf – gesamte Landesverwaltung

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 18 Jahren mehr als verdoppelt werden. Im Sinne des L-GBG ist der Frauenanteil dort nur mehr knapp zu niedrig. Die Tendenz zur Gleichverteilung gilt in hohem Maße auch für die Verwendungsgruppe B/b, und sie gilt eingeschränkt auch für D/d/e. In Letzterer ist der Frauenanteil bis 2019 von sehr hohem Niveau leicht gesunken. 2021 ist nun wieder ein Anstieg zu beobachten. Wie eingangs erwähnt wären in den Verwendungsgruppen C/c und D/d/e – bei einer umfassenden Interpretation des L-GBG – Maßnahmen, die zur Senkung des Frauenanteils beitragen, angezeigt.

Die unten stehende Tabelle 8 zeigt eine Liste jener Bereiche, in denen der Frauenanteil seit der ersten Evaluierung im Jahr 2003 am Stärksten gestiegen ist. Da der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen C/c und D/d durchwegs dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht, betrachtet Tabelle 8 ausschließlich die Verwendungsgruppen A/a und B/b. Auch werden angesichts der hohen Anzahl an Gruppen nur jene betrachtet, bei denen die Steigerung des Frauenanteils 2003–2019 mindestens zehn Prozentpunkte betrug.³

Wie ersichtlich konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 62 % („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 Verwendungsgruppe A/a (bei Forst auch Verwendungsgruppe B/b) im Jahr 2003 überhaupt keine Frauen beschäftigt, 16 Jahre später beträgt der Frauenanteil etwa ein Viertel (24 % bzw. 26 %) bzw. ein Fünftel (Forst B/b).

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

	2003	2021	2003	2021	2003–2021
Amt der Tiroler Landesregierung					
Verwendungsgruppe A/a					
Präsidium	1	20	3 %	36 %	34 %
Forst	0	6	0 %	26 %	26 %
Gesellschaft, Gesundheit und Soziales	16	55	33 %	58 %	25 %
Agrar	0	9	0 %	24 %	24 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	12	32	20 %	42 %	22 %
Lreg/LtDir/Sonstige	8	35	21 %	38 %	17 %
Bau und Technik	2	13	3 %	14 %	11 %

³ Wiederum wurde auch für die Jahre vor 2019 die Einteilung der Abteilungen zu Gruppen vom 1. Jänner 2019 herangezogen. 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.

	2003	2021	2003	2021	2003–2021
Verwendungsgruppe B/b					
Lreg/LtDir/Sonstige	2	11	22 %	85 %	62 %
Forst	0	4	0 %	20 %	20 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen	18	35	32 %	51 %	19 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	2	10	6 %	25 %	19 %
Präsidium	18	40	31 %	49 %	18 %
Agrar	2	8	4 %	15 %	12 %
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Lienz	2	7	18 %	54 %	36 %
BH Kitzbühel	1	5	11 %	45 %	34 %
BH Landeck	0	4	0 %	33 %	33 %
BH Kufstein	2	9	18 %	50 %	32 %
Verwendungsgruppe B/b					
BH Lienz	2	7	18 %	54 %	36 %
BH Kitzbühel	1	5	11 %	45 %	34 %
BH Landeck	0	4	0 %	33 %	33 %
BH Kufstein	2	9	18 %	50 %	32 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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 28 % und 33 %, womit die Zielsetzung des L-GBG verfehlt wird.

Im neuen Entlohnungssystem stellt sich die Situation jedoch anders dar. Bei Pragmatisierten der Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil bei 43 % und erfüllt somit die Zielsetzung des L-GBG. In der Verwendungsgruppe B/b wird das Ziel von 40 % im neuen System mit 37 % zwar knapp 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 2019 der Fall.

Tabelle 9: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – pragmatisierte Bedienstete

Verwendung		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte					
A/a	altes System	95	245	340	28 %
	neues System	63	82	145	43 %
B/b	altes System	159	322	481	33 %
	neues System	44	75	119	37 %
C/c	altes System	81	74	155	52 %
	neues System	22	28	50	44 %
Summe		464	826	1.290	36 %
Nicht-Pragmatisierte					
A/a		110	116	226	49 %
B/b		395	227	622	64 %
C/c		669	144	813	82 %
p1-p5		106	534	640	17 %
Summe		1.280	1.021	2.301	56 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt jedoch, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2021 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt deutlich erhöht werden konnte.

Tabelle 10: Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten zu verschiedenen Zeitpunkten

	A/a	B/b	C/c	insgesamt
2003	7 %	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 %
2021	33 %	34 %	50 %	36 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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 2021 zum zweiten Mal nach 2019 einen Frauenanteil von mehr als 40 % aus.

Tabelle 11: Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	6	6	12	50 %
B/b	76	28	104	73 %
C/c	173	25	198	87 %
Summe	255	59	314	81 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN

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

Zusätzlich gibt es die Führungsebenen FÜ-II-4 (Abteilungsvorständ_innen), FÜ-II-3 (Büroleiter_innen der Regierungsbüros), FÜ-II-2 (Stellvertretungen der Bezirkshauptleute., Sachgebietsleiter_innen und Leiter_innen von Sondereinrichtungen) und FÜ-II-1 (Referatsleiter_innen bei Bezirkshauptmannschaften). Tabelle 12 stellt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie für die Stellvertreter_innen der Abteilungsleiter_innen dar.

Tabelle 12: Frauenanteile in den Führungsebenen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1	4	18	22	18 %
FÜ II-4	4	44	48	8 %
FÜ II-3	4	10	14	29 %
FÜ II-2	9	29	38	24 %
FÜ II-1	29	41	70	41 %
Stellvertreter_innen	9	45	54	17 %
Gesamt	59	179	238	25 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 25 % und ist in der höchsten Führungsebene, den Ebenen FÜ II-4 und FÜ II-2 sowie bei den Stellvertreter_innen von Abteilungsleiter_innen noch geringer als im Durchschnitt. Einzig für die Ebene FÜ II-1 (Referatsleiter_innen) wird die Zielsetzung des L-GBG mit 41 % erfüllt.

Tabelle 13: Frauenanteile in den Führungsebenen im Zeitverlauf

Funktion	FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1	FÜ II-4	FÜ II-3	FÜ II-2	FÜ II-1	Stell- vertreterIn	Summe
2003						9 %	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 %

Funktion	FÜ LAD, FÜ LADStv, FÜ I-1	FÜ II-4	FÜ II-3	FÜ II-2	FÜ II-1	Stell- vertreterIn	Summe
2015	14 %	6 %	40 %	11 %	39 %	11 %	18 %
2017	14 %	6 %	30 %	8 %	38 %	9 %	18 %
2019	24 %	10 %	38 %	16 %	43 %	11 %	23 %
2021	18 %	8 %	29 %	24 %	41 %	17 %	25 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Hinsichtlich der Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich allerdings erfreulicherweise, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen seit der ersten Erhebung im Jahr 2009 gestiegen ist. Zwar ist er in den Bereichen FÜ-I-1, FÜ II-4, FÜ II-3 sowie FÜ II-1 seit dem Jahr 2019 gesunken, über den gesamten Zeitraum betrachtet ist jedoch in der Tendenz eine Erhöhung des Frauenanteils beobachtbar. 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.⁴ 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. 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 – wie auch schon bei der letzten Auswertung 2019 – 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.

⁴ Für Beschäftigte, die bereits seit längerem in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt sind, ist dieses Entlohnungssystem nicht relevant. Sie wurden aber fiktiv einer Funktionsgruppe bzw. Entlohnungsklasse zugeordnet und in den folgenden Auswertungen berücksichtigt.

Tabelle 14: Frauenanteile in den Gehaltsklassen

Funktion	Einkommens- klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ I, LAD, LADStv.	EK 23–25*	4	18	22	18 %
FÜ II-5	EK 21	1	0	1	100 %
FÜ II-4	EK 20	4	44	48	8 %
FÜ II-3	EK 19	4	10	14	29 %
FÜ II-2, ADEX, TNEX, AREX	EK 18	32	85	117	27 %
FÜ II-1, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 17	51	89	140	36 %
FÜ II-Trainee, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 16	40	75	115	35 %
ADEX, TNEX, SOEX	EK 15	96	109	205	47 %
ADEX, TNEX, SOEX	EK 14	33	28	61	54 %
ADFB, TNFB, SOEX, SOFD	EK 13	20	64	84	24 %
ADFB, TNFB, SOFD	EK 12	104	242	346	30 %
ADFB, TNFB, SOFD, SOSSB	EK 11	246	208	454	54 %
ADFB, TNFB, SOFD, SOSSB	EK 10	115	59	174	66 %
ADSSB, HWFachK, SOFD, SOSSB	EK 9	24	9	33	73 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOFD, SOSSB	EK 8	12	8	20	60 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	EK 7	96	19	115	83 %
ADSB, TNSSB, HWFachK	EK 6	235	26	261	90 %
ADSB, TNSB, HWFachK	EK 5	408	72	480	85 %
ADSB, TNSB, HWAAssD	EK 4	212	54	266	80 %
ADRSB, TNSB, HWAAssD	EK 3	114	208	322	35 %
ADRSB, HWAAssD	EK 2	119	262	381	31 %
ADRSB, HWAAssD	EK 1	60	192	252	24 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

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	142	167	309	46 %
ADFB	310	258	568	55 %
ADSSB	132	36	168	79 %
ADSB	782	100	882	89 %
ADRSB	113	32	145	78 %
Summe	1.479	593	2.072	71 %
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	42	134	176	24 %
TNFB	22	293	315	7 %
TNSSB	20	109	129	16 %
TNSB	2	2	4	50 %
Summe	86	538	624	14 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	13	456	469	3 %
HWAss	94	59	153	61 %
Summe	107	515	622	17 %
Soziale Funktionen				
AREX	16	11	27	59 %
SOEX	16	5	21	76 %
SOFD	151	21	172	88 %
SOSSB	124	56	180	69 %
Summe	307	93	400	77 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

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

Die Darstellung der Entwicklung im Zeitverlauf beschränkt sich dabei auf die höheren Entlohnungsklassen (Führungsebenen und Expert_innen) da in diesen Ebenen, wie bereits ausgeführt, der Frauenanteil im Sinne des L-GBG zu gering ist. Tabelle 16 und Abbildung 17 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, „Frauenanteile in Führungsebenen“ diskutiert. Einschränkend muss allerdings – wie ebenfalls bereits erwähnt – festgehalten werden, dass der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene „FÜ I, LAD, LADStv.“ bei den Führungsebenen seit 2019 wieder gesunken ist. Die Anzahl der Beschäftigten ist in der höchsten Führungsebene mit 22 allerdings so gering, dass auch ein Wechsel von nur wenigen Besetzungen sich in der Geschlechterverteilung sichtbar auswirken kann. Hinsichtlich der Expert_innenebene ist ersichtlich, dass der Frauenanteil seit 2009 durchgehend gestiegen ist, und 2021 erstmals die vom L-GBG vorgegebene Marke von 40 % erreicht. Insgesamt kann für die höheren Gehaltsebenen gesagt werden, dass der Frauenanteil in der Vergangenheit gestiegen ist und mittlerweile immerhin 37 % beträgt. Dabei ist der Frauenanteil auf den Führungsebenen unter- und der auf Expert_innenebene überdurchschnittlich.

Tabelle 16: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf

Jahr	FÜ I, LAD, LADStv.*	FÜ II	Expert_innen	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 %
2021	18 %	27 %	41 %	37 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

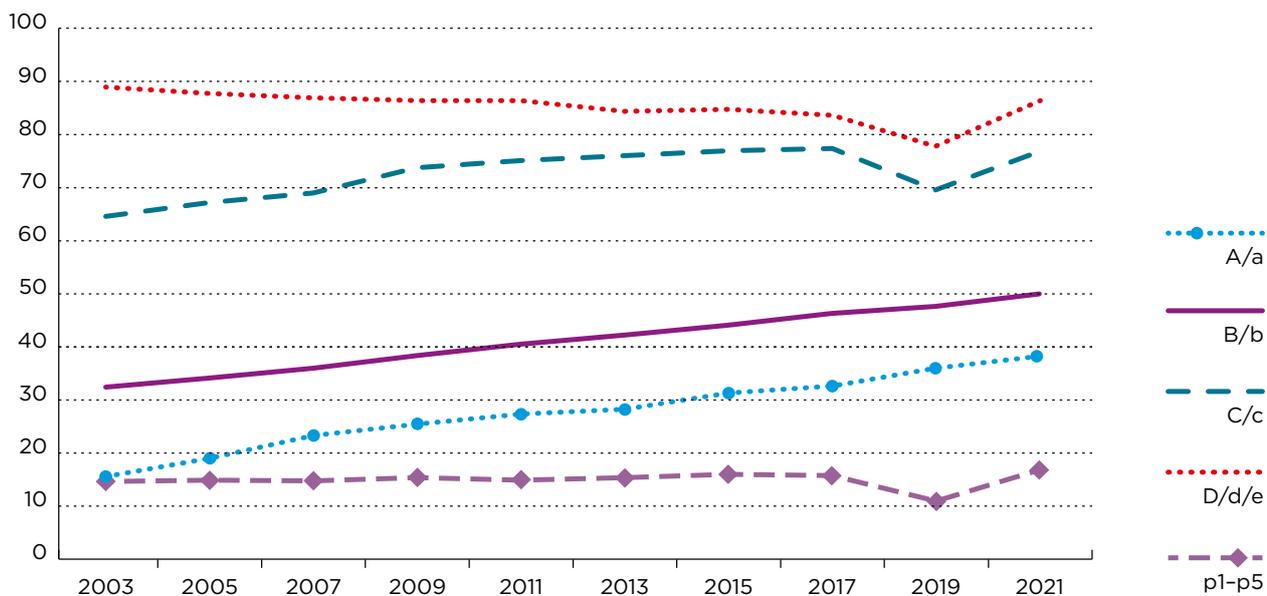


Abbildung 18: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf

FRAUENANTEILE BEI TEILZEITJOBS

Zum Stichtag 1. Jänner 2021 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.715 Vollzeitbeschäftigte 1.218 Arbeitskräften gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas mehr als ein Drittel letzterer, 416 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 242 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 560 Personen haben genau 100 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %. Von den 1.218 Teilzeitbeschäftigten sind 1056 (87 %) weiblich und 162 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.

Tabelle 17: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A	119	84	71 %
B	135	102	76 %
C	80	69	86 %
a	42	31	74 %
b	277	229	83 %
c	317	309	97 %

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
d	162	156	96 %
p3	18	13	72 %
p4	31	30	97 %
p5	28	28	100%
Summe	1.218	1.056	87 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

*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 2021 bereits 31 % beträgt und sich in den vergangenen 18 Jahren somit verdoppelt hat. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten hat sich im Zeitverlauf von 551 (2003) auf 1218 (2021) verdoppelt.

Tabelle 18: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 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 %
2021	1.218	31 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

BEWERBUNGEN FÜR NEU ZU BESETZENDE FÜHRUNGSPPOSITIONEN

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

Tabelle 19: Bewerbungen für Führungspositionen 2019 und 2020

	Anzahl bzw. Anteil	
	2019	2020
neu besetzte Führungspositionen	20	12
Männer	14	11
Frauen	6	1
ausschließlich männliche Bewerber	10	7
ausschließlich weibliche Bewerberinnen	6	0
männliche und weibliche Bewerber_innen	4	5
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	2	4
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	2	1
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei Positionen mit männlichen und weiblichen Bewerber_innen	42 %	30 %
Anteil an weiblichen Bewerberinnen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	36 %	19 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Die in Tabelle 19 dargestellte Auswertung der Bewerbungsprozesse auf Führungspositionen in den Jahren 2019 und 2020 zeigt diesbezüglich, dass für 13 (2019) bzw. zwölf (2020) neu zu besetzende Führungspositionen Daten zu den Bewerbungen bzw. der Geschlechterverteilung bei den Bewerber_innen vorliegen. Dabei gab es bei drei (2019) bzw. sechs (2020) Bewerbungsverfahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber_innen. Wie in Tabelle 19 ausgewiesen, wurden die dabei zu besetzenden Positionen jeweils zu einem Drittel mit einer Frau (eine Stelle im Jahr 2019, zwei Stellen im Jahr 2020) und demgemäß zu zwei Drittel mit einem Mann (zwei Stellen im Jahr 2019, vier Stellen im Jahr 2020) besetzt.

Dazu ist allerdings festzuhalten, dass der Anteil weiblicher Bewerber_innen bei den Ausschreibungen mit sowohl weiblichen als auch männlichen Bewerber_innen lediglich knapp ein Fünftel (2019) bzw. ein Viertel (2020), also jeweils weniger als ein Drittel, betrug.

TEMPORÄRE ABWESENHEIT, KARENZ

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

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

Streng genommen kann also über die Verteilung der Elternkarenz zwischen männlichen und weiblichen Bediensteten der allgemeinen Landesverwaltung auf Basis des vorliegenden Datenmaterials nichts ausgesagt werden. Die Zahlen deuten aber darauf hin, dass es hier ein großes Ungleichgewicht gibt. Tabelle 20 zeigt zunächst die Anzahl an Beschäftigten der gesamten Landesverwaltung, die zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Zeitraum 2003–2021 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 von männlichen Bediensteten kaum in Anspruch genommen wird. Zum Stichtag 1. Jänner 2021 standen 133 weiblichen Bediensteten in Elternkarenz lediglich sechs männliche Bedienstete gegenüber. Immerhin: Zu keinem früheren Erhebungszeitpunkt war die Anzahl männlicher Bediensteter in Elternkarenz höher als zum 1. Jänner 2021.

Tabelle 20: Anzahl Beschäftigter in Elternkarenz bzw. Elternteilzeit – gesamte Landesverwaltung

Jahr	Frauen	Männer
Elternkarenz		
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 %
2021	1.218	31 %

Jahr	Frauen	Männer
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
2021	154	12

Auch stehen im Jahr 2021 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 154 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100% reduzieren, lediglich zwölf 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 stärker 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 – zum Teil 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 und in der zweithöchsten Verwendungsgruppe knapp verfehlt. In allen anderen Verwendungsgruppen wird die Zielsetzung allerdings erreicht bzw. übertroffen.

Tabelle 21: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
l1 (Konservatorium)	19	53	72	26 %
l2a2/ml2	208	289	497	42 %
l2a1	12	21	33	36 %
l2b2/ml3	34	32	66	52 %
l2b1	6	9	15	40 %
ml5	8	4	12	67 %
c/C	15	0	15	100 %
Summe	302	408	710	42 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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 bei den (zwei) Institutsleitern des Tiroler Landeskonservatoriums. Diese sind allesamt männlich. Auch bei Musikschul-Direktor_innen stehen zwei Frauen 25 Männern gegenüber. Bei Fachbereichsleiter_innen am Tiroler Landeskonservatorium beträgt der Frauenanteil 20% (bei insgesamt zehn Fachbereichsleiter_innen).⁵ Bei Fachgruppenleiter_innen im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Frauenanteil allerdings 67% und übertrifft somit die Zielsetzung des L-GBG deutlich.

Neu zu besetzende Führungspositionen wurden im Tiroler Landeskonservatorium 2019 zu 21% mit einer Frau besetzt (2020 gab es keine Neubesetzungen). Im Musikschulbereich wurden allerdings 2019 50% (zwei von vier), im Jahr 2020 75% (drei von vier) der neu ausgeschriebenen Führungspositionen mit einer Frau besetzt.

Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der Tatsache, dass Musikschullehrer_innen oft an mehreren verschiedenen Schulen beschäftigt sind, ist die Verteilung ihres Beschäftigungsausmaßes breiter gestreut als die vergleichbare Verteilung bei Bediensteten der Landesverwaltung. Beschäftigungsausmaße von mehr als 100% sind anzutreffen, und generell nimmt das Beschäftigungsausmaß von Musikschullehrer_innen deutlich mehr verschiedene Werte an, als das der Bediensteten der Landesverwaltung. Dort dominieren die Werte 50%, 75% und 100%. Für die nachfolgende Tabelle 22 wurde daher eine Kategorisierung in Beschäftigungsausmaße „kleiner als 40%“, „zwischen inklusive 40% und inklusive 80%“ und „größer als 80%“ vorgenommen.

⁵ Zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Berichtes waren nur sieben von zehn Positionen besetzt.

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

Tabelle 22: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen

Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	76	58	134	57 %
40 % – 80 %	147	114	261	56 %
> 80 %	97	246	343	28 %

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Zum für den vorliegenden Gleichbehandlungsbericht gültigen Erhebungszeitpunkt 1. Jänner 2021 waren in der Tiroler Landesverwaltung insgesamt 282 Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Tabelle 23 zeigt diesbezüglich die Verteilung dieser 282 Personen über die Dienstverwendungsgruppen „A/a“, „B/B“, „C/c“, „D/d/e“ sowie „p1–p5“ sowie die Anteile an Menschen mit Behinderungen für jede der gelisteten Dienstverwendungsgruppen. Wie ersichtlich schwanken diese Anteile zwischen 4 % in der Verwendungsgruppe „A/a“ und 16 % 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 Behinderungen in Verwendungsgruppen – gesamte Landesverwaltung

Verwendung	Menschen mit Behinderung	Gesamte Anzahl Beschäftigter	Anteil Menschen mit Behinderung
A/a	25	711	4 %
B/b	72	1.222	6 %
C/c	65	1.018	6 %
D/d/e	55	342	16 %
p1–p5	65	640	10 %
Summe	282	3.933	7 %
Summe A/a–D/d/e	217	3.293	7 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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

Tabelle 24: Frauenanteile und Teilzeitbeschäftigung bei Menschen mit und ohne Behinderungen

	Menschen mit Behinderungen	Menschen ohne Behinderungen
Frauen	132	1.903
Männer	150	1.748
Anteil Frauen	47 %	52 %
Teilzeit	95	1.123
Vollzeit	187	2.528
Anteil Teilzeit	34 %	31 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 25 weist schließlich die Verteilung über den Grad der Behinderung bei Menschen mit Behinderungen aus. Die Grundlage für die gemessenen Absolutzahlen und Anteile sind wiederum die Beschäftigten zum Stichtag 1. Jänner 2021. Der Grad der Behinderung ist insofern relevant, als Menschen mit einem Behinderungsausmaß von 50 % oder mehr zu den sogenannten „begünstigten Behinderten“ zählen, wobei Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeiter_innen gemäß einem entsprechenden Bundesgesetz dazu verpflichtet sind, pro 25 Beschäftigten mindestens eine Person mit „begünstigter Behinderung“ einzustellen (das entspricht einer Quote von 4 %). Wie aus Tabelle 25 ersichtlich, weisen 176 in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigte Personen einen Behinderungsgrad von 50 % oder mehr auf. Die entsprechende Quote beträgt daher bei einer Gesamtzahl von 3.933 Beschäftigten (siehe Tabelle 1) 4,5 %, die gesetzliche Vorgabe ist somit erfüllt.

Tabelle 25: Grad der Behinderung bei in der Tiroler Landesverwaltung tätigen Menschen mit Behinderungen

Grad der Behinderungen in Prozent	Anzahl	Anteil
bis 9	1	0 %
10 bis 19	4	1 %
20 bis 29	20	7 %
30 bis 39	48	17 %
40 bis 49	33	12 %
50 bis 59	81	29 %
60 bis 69	32	11 %
70 bis 79	23	8 %
80 bis 89	23	8 %
90 bis 100	17	6 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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 18 % und in der zweithöchsten überhaupt nur 8 %. Doch auch in der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a ist der Frauenanteil mit 38 %, trotz eines deutlichen Anstiegs im Zeitraum 2003 – 2021 und auch eines zuletzt leichten Anstiegs 2015–2017, im Sinne des L-GBG noch – allerdings knapp – zu niedrig. Erfreulich ist allerdings, dass bei der Untergruppe der pragmatisierten Bediensteten nach dem neuen System der Frauenanteil mit 43 % die Zielvorgabe des L-GBG erfüllt.

Während in der Verwendungsgruppe B/b die Zielsetzung des L-GBG übertroffen wird, sind Frauen in den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c sowie D/d/e, wie schon in den Jahren zuvor, deutlich überrepräsentiert. In den beiden letztgenannten Verwendungsgruppen wären daher eher 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. In den Jahren 2019 und 2020 wurden 13 (2019) bzw. zwölf (2020) Führungspositionen neu besetzt. Dabei gab es bei drei (2019) bzw. sechs (2020) Bewerbungsverfahren sowohl Bewerber als auch Bewerberinnen. Während die dabei zu besetzenden Positionen zu jeweils einem Drittel mit einer Frau besetzt wurden, betrug der Anteil an Bewerberinnen nur knapp ein Fünftel (2019) bzw. ein Viertel (2020).

Weitere in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag stehen beispielsweise 133 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, nur sechs Männer, die dies tun, gegenüber. Immerhin war zu keinem Erhebungs-Stichtag davor die Anzahl an Männern in Elternkarenz höher als zum 1. Jänner 2021. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 154 zu zwölf.

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

LANDARBEITER_INNEN

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

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

Mit Jänner 2012 wurde Mag.^a Isolde Kafka zur Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Dr.ⁱⁿ Gisela Mayr-Strimitzer zur ihrer Stellvertreterin bestellt. Die Wiederbestellung erfolgte im April 2017.

RECHTLICHE ÄNDERUNGEN DURCH DAS LANDARBEITSRECHT-ORGANISATIONSGESETZ 2021 (LAOG) UND DAS BEGLEITGESETZ (LAOG-BEGLEITGESETZ)

Bisher war das Landarbeitsrecht dem Kompetenzartikel 12 des Bundes-Verfassungs-Gesetzes (B-VG) zugeordnet. Dieser bestimmte, dass die Grundsatzgesetzgebung dem Bund obliegt und Ausführungsgesetze sowie die Vollziehung Landeskompetenz sind.

Seit 2021 fällt das Landarbeitsrecht unter Art 11 B-VG. Dieser bestimmt, dass der Bund nun die gesamte Gesetzgebung regelt, das heißt Grundsatzgesetzgebung und Ausführungsgesetze. Diese Bundesregelungen befinden sich im neuen Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021).

Gleichzeitig mit Inkrafttreten des LAG 2021 tritt die Landarbeitsordnung 2000 außer Kraft und die LAOG der Bundesländer in Kraft.

Diese Kompetenzänderung dient dem Zweck der Einheitlichkeit und soll unterschiedliche Regelungen der Länder verhindern. Ziel ist die Schaffung einer einheitlichen Rechtsquelle.

Inhaltlich kam es kaum zu Veränderungen. Auch die Zuständigkeit zur Einrichtung von Verwaltungsorganen ist bei den Ländern geblieben. Zur Vollziehung des Bundesgesetzes wurden folgende Organe eingerichtet: die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, die Obereinigungskommission, die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle, die Gleichbehandlungskommission und die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen. Es gibt kaum signifikante Änderungen im Aufgabenbereich dieser Organe.

Eine bedeutende Veränderung ist aber die Einfügung von Bestimmungen zur Gleichbehandlung in das LAO 2021. Dies verdeutlicht erneut die fortlaufenden Entwicklungen zu einer gleichgestellten Gesellschaft.

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 Nicht-diskriminierung

Laut Statistik des AMS waren im Jahr 2016 durchschnittlich 1.712 Personen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt, im Jahr 2018 1.435 Personen und im Jahr 2020 waren es nur mehr 1.414 Personen.

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

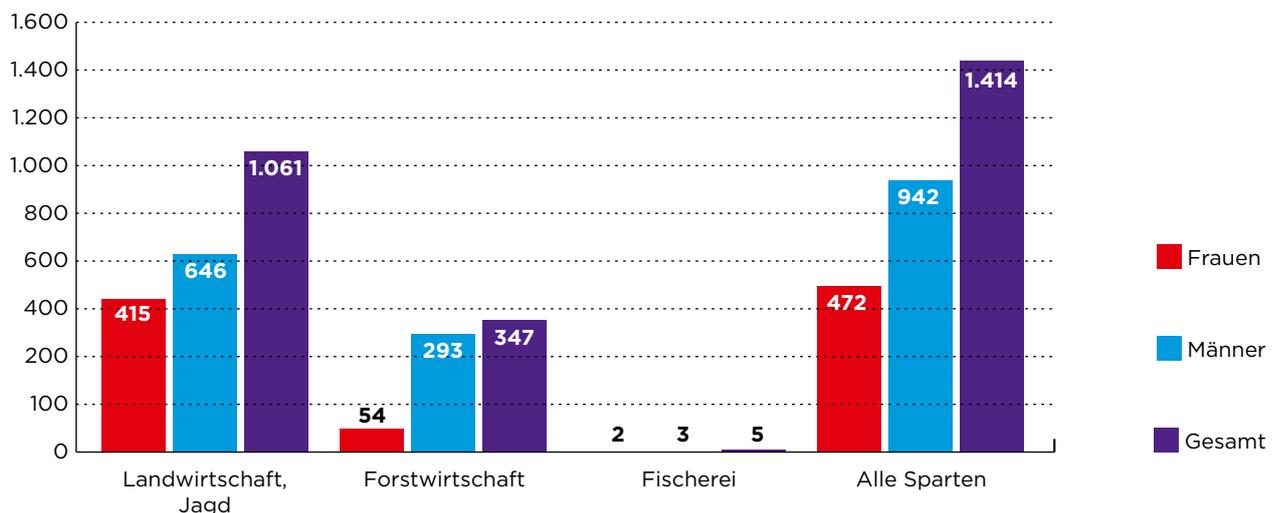


Abbildung 19: Bestand Beschäftigter: 2020

Gesamt 2020

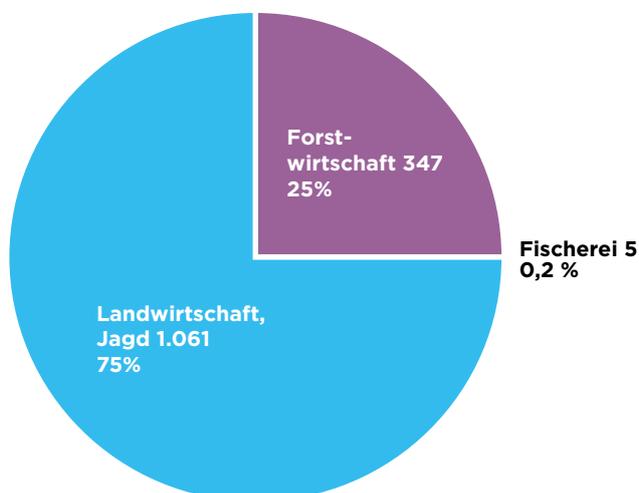


Abbildung 20: Tortendiagramm Beschäftigte 2020

Tirol Kliniken GmbH

EINLEITUNG: GESTERN, HEUTE UND MORGEN

„Durch die Gasse der Vorurteile muss die Wahrheit ständig Spießruten laufen.“

Indira Gandhi



Mag.ª Dr.ª Angelika Erhart,
MBA MPA

Die erste Berichtslegung durch die Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgte für den Zeitraum vom 01. Oktober 1997 bis 01. Oktober 1999. Damals waren die Gleichbehandlungsbeauftragten im unermüdlichen Einsatz, indem es vor allem darum ging, die von Diskriminierung betroffenen Frauen zu unterstützen. Ihr Einsatzgebiet lag insbesondere auf den beiden Tatsachen, dass bis zum Jahr 1975 Frauen ohne die Zustimmung ihres Ehemanns nicht arbeiten durften und dass Homosexualität bei Erwachsenen bis zum Jahr 1971 nicht legalisiert war. Klingt wie aus ferner Urzeit – das war Gestern – keine fünfzig Jahre her.

Und heute? Wir haben Errungenschaften wie #MeToo, Vielfalt und Nachhaltigkeit. Zudem haben wir die Herausforderung der Pandemie.

Aktuell geht es darum, bestehende Vorurteile abzubauen, überholte Muster abzuschütteln und einengende Klischees zu zerlegen als Prävention gegen Diskriminierung. Die Umsetzung einer gelungenen Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung kann nur erfolgreich sein, wenn wir einen wertschätzenden Umgang pflegen und uns der Bedeutung der Vorurteile bewusstwerden und diese ablegen.

Nur wenn wir gemeinsam den Weg gehen, gemeinsam die Verantwortung übernehmen, wie wir miteinander umgehen, und Vorurteile ablegen kann Gleichbehandlung und Chancengleichheit gelingen. Ich bedanke mich bei meinem Team und bei allen Kooperationspartner_innen die sich allen Herausforderungen des Gestern gestellt haben und den Weg ins Heute ermöglicht haben und für eine wohlwollende Unterstützung für eine gelingende Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung.

Innsbruck, im August 2021

Mag.ª Dr.ª Angelika Erhart, MBA MPA

STRUKTUR

„Wir sind gerade dabei, unsere Zukunft in allen Bereichen – also Gesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft – neu zu erfinden.“

Martina Koederitz

Der Berichtszeitraum 2019–2020 war bewegend und intensiv. Vor dem Hintergrund von Trauer, großen Veränderungen und spannendem Neuen gestaltete sich in diesen zwei Jahren folgende Struktur:

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE DER TIROL KLINIKEN GMBH

Mag.^a Anna C. Strobl von 01.08.1998 bis 05.08.2019 (†);
ab 01.02.2020 Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart, MBA MPA

Erste Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart MBA MPA (Abteilung MitarbeiterInnenservice & Soziales) bis 31.01.2020;

Zweite Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH

Claudia Ertl-Walder (Ausbildungszentrum West) bis 28.02.2020.

Mit 01. Jänner 2018 wurden Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart, MBA MPA (Abteilung MitarbeiterInnen-service & Soziales) zur ersten Stellvertreterin und Frau Claudia Ertl-Walder, beschäftigt im Ausbildungszentrum West (AZW) zur zweiten Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten für die Dauer von fünf Jahren bestellt.

Anlassbedingt war Frau Erhart ab Herbst 2018 zuerst an drei Tagen pro Woche und dann in Vollzeit in ihrer Funktion als erste Stellvertreterin eingesetzt.

Am 05. Dezember 2019 hat Frau Ertl-Walder fristgerecht über ihr Ausscheiden aus dem AZW informiert womit mit Ausscheidungsdatum 29. Februar 2020 die Funktion der 2. Stellvertretung der Gleichbehandlungsbeauftragten vakant wurde.

Mit Beschluss der Landesregierung vom 28. Jänner 2020 erfolgte die Bestellung von Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart, MBA MPA zur Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH (GBB) gemäß § 52 des Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005, LGBL.Nr. 1/2005 für die Funktionsdauer von fünf Jahren, beginnend mit 01. Februar 2020 bis zum 31. Jänner 2025.

Seitens der Tirol Kliniken GmbH wurden alle Mitarbeiter_innen am 12. Februar über diese Neubestellung via E-Mail-Aussendung informiert.

Die aktuellen Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten wurden auch im Intranet und auf der Website der Tirol Kliniken GmbH sowie auf der eigenen Website des Büros für Gleichbehandlung & Chancengleichheit veröffentlicht.

Nach der Bestellung von Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart, MBA MPA erfolgten unzählige Antrittsbesuche und Vernetzungsgespräche (Tirol Kliniken GmbH Vorstände, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Mitglieder des Betriebsrates und Zentralbetriebsrates, Funktionär_innen der Arbeiterkammer, leitende Mitarbeiter_innen, usw.).

Am 29. September 2020 fand ein Arbeitsgespräch der Gleichbehandlungsbeauftragten mit Herrn LR Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Bernhard Tilg in den Büroräumlichkeiten im Amt der Tiroler Landesregierung statt.

Am 08. Oktober 2020 referierte die Gleichbehandlungsbeauftragte im Rahmen der Angestelltenbetriebsratssitzung des Landeskrankenhauses Innsbruck über den aktuellen Stand der Tätigkeiten, den aktuellen Aufgaben und Herausforderungen der Zukunft. Des Weiteren erfolgte eine rege Diskussion über die gemeinsame Zusammenarbeit.

Rückblickend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die Arbeit aufgrund der personellen Veränderungen und des personellen Engpasses im Berichtsjahr 2019–2020 herausfordernd und arbeitsreich war.

VERTRAUENSPERSONEN

*„Wir alle benötigen Respekt, Mann oder Frau, schwarz oder weiß.
Es ist unser grundlegendes Menschenrecht.“*

Aretha Franklin

In den **tirol kliniken** wird derzeit für jeden Standort eine Vertrauensperson (VP) bestellt. Das Landeskrankenhaus Hall bildet eine Ausnahme mit zwei Vertrauenspersonen. In der Landes-Pflegeklinik Tirol gibt es keine Vertrauensperson.

VERTRAUENSPERSONEN IN DEN tirol kliniken IM BERICHTSZEITRAUM 2019–2020:

Ausbildungszentrum West für Gesundheitsberufe (AZW):

Sabine Amann;

Landeskrankenhaus Hall (LKH Hall):

Tinay Karasu-Meixner, Kirsten Moosburger-Zocchi (Wiederbestellung mit 01.08.2020);

Krankenhaus Hochzirl – Natters Standort Hochzirl (HZ):

Michaela Zangerl (Wiederbestellung mit 01.08.2020);

Landeskrankenhaus Innsbruck (LKI):

vakant ab Jänner 2018;

Sonya Praxmarer (Neubestellung mit 01.09.2020);

Krankenhaus Hochzirl – Natters Standort Natters (Na):

Helene Löffler, BScN (dzt. in Karenz).

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Ein neuer Weg ist immer ein Wagnis. Aber wenn wir den Mut haben loszugehen, dann ist jedes Stolpern und jeder Fehltritt ein Sieg über unsere Ängste, über unsere Zweifel und Bedenken.

Demokrit, griechischer Philosoph (460 v. Chr.–370 v. Chr.)

Die Bediensteten haben die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen an die Gleichbehandlungsbeauftragte zu wenden. Im vorangegangenen Bericht lagen die zu bearbeitenden Kontakte bei über 350. In diesem Berichtszeitraum liegt die Anzahl auf knapp über 620 – was einen Anstieg von 77% gegenüber dem vorangegangenen Bericht bedeutet. Es ging um Gehaltssystem, Dienstpläne, Dienstfreistellungen und Karrieremöglichkeiten (interne Bewerbungen). Die Anliegen im Bereich Vereinbarkeit und Beruf betrafen vor allem Kinderbetreuung, Teilzeit und Rückkehr nach der Karenz. Im zweiten Halbjahr 2020 wendeten sich Mitarbeiter_innen vermehrt mit Konflikten an die Gleichbehandlungsbeauftragte. Wie in den vorangegangenen Berichten wird der Diskriminierungstatbestand Behinderung zur Initiative aufwind gezählt.

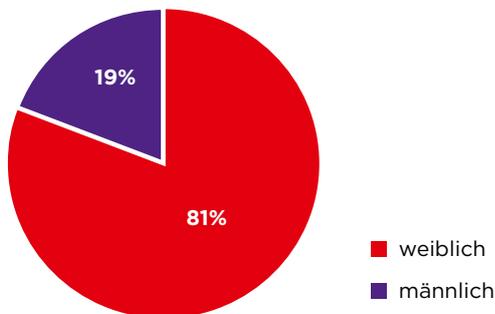


Abbildung 21: Kontakte 2019

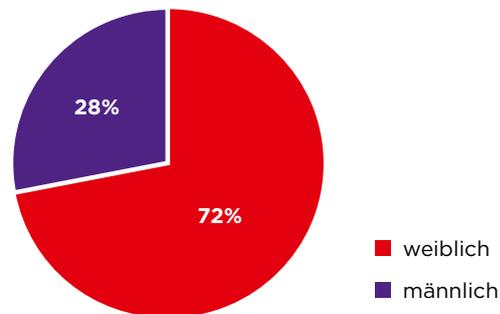


Abbildung 22: Kontakte 2020

Die Geschlechterverteilung zeigt das erfreuliche Umdenken dahingehend, als dass die Gleichbehandlung für alle Geschlechter zuständig ist.

DIE CORONA-PANDEMIE AUS SICHT DER GLEICHBEHANDLUNG



Abbildung 23: Aushang an der Bürotür Gleichbehandlung

Bei der Veranstaltung der Gleichbehandlung (näheres dazu in diesem Berichtteil im Abschnitt: Internationaler Frauentag) am 04. März 2020 standen die Vorboten der auf uns zu kommenden Corona-Pandemie bereits im Raum. Nicht ahnend, was auf uns zukommen wird, wurde in den Pausen insbesondere über Hygiene, Händedesinfektion, Husten, Niesen und über Auswirkungen von Viruserkrankungen diskutiert.

Dann, am 15. März 2020 hat sich für uns viel verändert. Ist mein Arbeitsplatz sicher?, Werde ich gekündigt?, Ist das Virus gefährlich?, Stimmen die Pressemeldungen?, Kann mich ein Patient anstecken?, Was ist eine K1-Person?, Schützt mich die Maske wirklich?, ... so manche Frage welche an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen worden ist konnte nicht beantwortet

werden. Wichtig war in dieser Zeit außerdem das Zuhören und so war die Gleichbehandlungsbeauftragte während der gesamten Pandemie vor Ort. Persönliche Gespräche wurden unter Einhaltung der geltenden Vorschriften durchgeführt. Augenkontakt und Stimme bekamen in der Kommunikation durch das Tragen der NMS-Masken eine neue Bedeutung. So manches Telefongespräch dauerte etwas länger.



Abbildung 24: Waschbare NMS-Maske

Der Krankenhausbetrieb musste in dieser sogenannten ersten Welle einschränkt (z. B. reduzierter Ambulanzbetrieb, Absage elektiver Eingriffe) werden. So konnte kurzfristig Urlaub und Zeitausgleich in Anspruch genommen werden. Mitarbeiter_innen, bei denen Homeoffice möglich war arbeiteten von zu Hause aus. Zugänge wurden gesperrt, Eingangskontrollen eingerichtet, es folgte ein allgemeines Zutritts- und Besuchsverbot. Trotz der extremen Herausforderung an Materialien zu kommen,

gelang es in der ersten Infektionswelle – durch eine logistische Meisterleistung aller Beteiligten – alle Mitarbeiter_innen in kürzester Zeit mit waschbaren NMS-Masken auszustatten. Diese wurden auch im Haus wiederaufbereitet.

Auf die besondere Belastungssituation der Bediensteten haben die **tirol kliniken** bereits am 23. März 2020 reagiert und eine psychosoziale Unterstützung für alle Mitarbeiter_innen zur aktuellen Situation rund um und mit Covid-19 eingerichtet. Telefonisch oder per Videokonferenz fanden Sprechstunden statt.

Es wurden im Intranet und im Internet Informationsseiten eingerichtet. Vor allem zu Beginn der Pandemie wurde nahezu täglich ein Update über die aktuellen Ereignisse an alle Mitarbeiter_innen verschickt. Im Corona-Dashboard (Innsbruck und Hall) waren und sind nach wie vor tagaktuell die Zahlen des COVID-19-positiven stationären Patient_innen abrufbar.

Damit den Mitarbeiter_innen auch weiterhin das Benefit einer hauseigenen Kantine angeboten werden konnte, wurde z. B. am Landeskrankenhaus Innsbruck der Speisesaalbetrieb zeitweise umstrukturiert, die Anzahl der Sitzplätze stark reduziert und vorübergehend bevorzugt Speisen „To Go“ angeboten. Flexibilität, Kurzfristigkeit und Zusammenhalt waren kennzeichnend für diese Zeit. Leider trafen uns die folgenden Infektionswellen im Herbst und Winter 2020 mit noch größerer Wucht als die erste – eine große Belastung für den gesamten Betrieb der Tirol Kliniken GmbH.

MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG VON FRAUENFÖRDERUNG

„Wenn das Endziel der Frauenbewegung einmal erreicht ist, so wird es kein führendes Geschlecht mehr geben, sondern nur noch führende Persönlichkeiten.“

Helene Lange

Es gibt einen klaren Workflow, wie der Ablauf von der Ausschreibung bis hin zur Bestellung mit klarem Anforderungsprofil zu erfolgen hat. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird zu den Hearings als beratendes, nicht stimmberechtigtes Mitglied in die jeweilige Hearingkommission eingeladen, inkl. zu den Bewerbungsgesprächen für Turnusärztinnen und Turnusärzte.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

„Ab einem gewissen Erfolg löst sich die Frauenfrage in Luft auf.“

Kiran Mazumdar-Shaw



Abbildung 25: „Team“ der Gleichbehandlung mit Mag.^a Margit Holzhammer am 07. März 2019

Die Veranstaltung für alle Mitarbeiter_innen anlässlich des Internationalen Frauentag ist Tradition.

So stand am 07. März 2019 das Thema „Frauen | Führung – Mit Mut und Empowerment neue Herausforderungen aktiv mitgestalten“ auf dem Programm. Es ging um Führungsstrukturen, Rollenbilder, Selbstbewusstsein und Klarheit. Aufgezeigt wurden Skills, welche Frauen mehr als genug in ihrem Kompetenz-Rucksack mit dabei haben. Die Teilnehmer_innen nutzten den Input, um über ihr Bild von Führung, persönlichen Erfahrungen und notwendigen Veränderungen für mehr Frauen in Führungspositionen zu diskutieren. Fort- und Weiterbildungszeit waren dabei ebenso

zentrale Punkte wie die Aufwertung weiblich geprägter Berufsgruppen als auch Teilzeitmodelle.



Abbildung 26: „Team“ der Gleichbehandlung am 04. März 2020

Im **hoch³**, dem Magazin der **tirol kliniken** wurde ein Artikel mit dem Titel „Diskussion zum Frauentag: Frauen | Führung | Mut“ veröffentlicht.

Der 04. März 2020 stand unter dem Fokus „Frauen | Führung | Vernetzung – Gemeinsam gelingt es leichter“. Gezielt wurde das Kernthema vom Vorjahr aufgegriffen und erweitert, aufgrund des großen Anklangs bei den Teilnehmer_innen (Ergebnisse der Evaluation). Es ging um Kooperationsdenken und um Netzwerke bilden als Führungsanforderung von Morgen. Aufgezeigt wurde, wie so manch unbewusste Kompetenz sichtbar gemacht werden kann.

Die Teilnehmer_innen erhielten Impulse im Austauschformat und erarbeiteten Erfolgsfaktoren und Prinzipien für ihren individuellen Marktplatz der Kompetenzen und Netzwerke. Die Evaluierung zeigte das lohnende Ergebnis, dass so manches von den Teilnehmer_innen für die Karriereplanung/Berufsziele mitgenommen werden konnte.

Im Jahr 2019 waren von den Teilnehmer_innen 12% männlich und im Jahr 2020 waren es schon erfreuliche 20%.

SCHULUNG DER VERTRAUENSPERSONEN

Die Schulungen erfolgten im Rahmen von Besprechungen mit den Vertrauenspersonen, welche von den Gleichbehandlungsbeauftragten abzuhalten sind (§ 45 Abs. 8 L-GIBG).

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 21.01.2019



Abbildung 27: „Team“ der Gleichbehandlung am 21.01.2019

Thematisiert wurden die Neuabwicklung von Betriebsrats-tagen und Betriebsausflügen, Einführungstage und Stellen-ausschreibungen. Frau Kirsten Moosburger-Zocchi wurde für ihr 20-jähriges Engagement in der Ausübung ihrer Funktion als Vertrauensperson gedankt.

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 16.05.2019

Bearbeitet wurden Themen wie Umkleidezeiten und die Berechnung der Betriebsratstage.

Zu dieser Schulung ist die allzu früh verstorbene GBB Anna Strobl trotz gesundheitlicher Abgeschlagenheit eigens gekommen zur Gratulation in die Karenz von Frau Löffler.



Abbildung 28: Gleichbehandlungsbeauftragte Mag.^a Anna C. Strobl mit „Team“ am 16.05.2019

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 07.10.2019

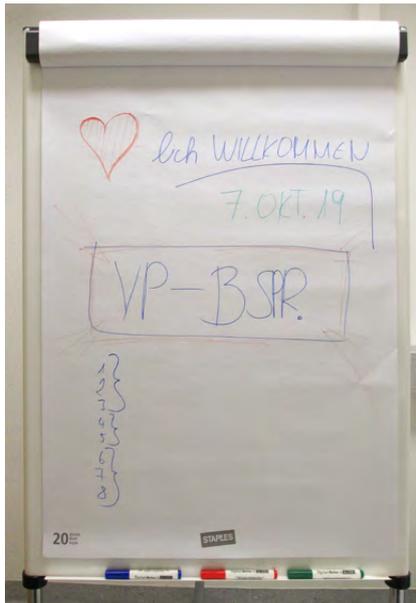


Abbildung 29: Flipchart

Diese Besprechung wurde mit einer Gedenkminute für Anna Strobl begonnen. Es wurde bewusst Raum gelassen für eine Auseinandersetzung und Verarbeitung der Geschehnisse der vorangegangenen Monate.

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 09.12.2019

Dieser Termin war dem Thema Geschlechtergerechtes Formulieren – Diskriminierungsfreie Sprache gewidmet. Zudem wurden die Artikel in der Tiroler Tageszeitung vom 06. November 2019 „Einmal Teilzeit, immer Teilzeit“ und vom 05.11.2019 „Mit den Pflegekräften geht man so in Spitälern nicht um“ erörtert.



Abbildung 30: „Team“ der Gleichbehandlung im Büro für Gleichbehandlung & Chancengleichheit am 09.12.2019

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 03.02.2020



Abbildung 31: „Team“ der Gleichbehandlung vor der Pandemie am 03.02.2020

Im Mittelpunkt an diesem Nachmittag stand das Thema Diversität mit den Schwerpunktsetzungen: Kultur, Ethnie und Religion.

Die geplante Schulung für den 08. Juni 2020 wurde aufgrund der Sicherheitsmaßnahmen in Bezug auf Covid-19 nicht durchgeführt. Als Übergangslösung und Ersatz wurden von der Gleichbehandlungsbeauftragten Team- und Informationspapiere erstellt und an die Vertrauenspersonen übermittelt.

Besprechung mit Vertrauenspersonen am 07.09.2020



Abbildung 32: „Team“ der Gleichbehandlung im COVID-19-Modus am 07.09.2020

An diesem Nachmittag war das WEB-Zugangs-Gesetz (WZG) und die Thematik „Mehr als zwei Geschlechter“ auf der Agenda. Ergänzend fand ein intensiver Austausch über die Corona-Situation und deren Auswirkung auf die Mitarbeiter_innen in den unterschiedlichen Berufsgruppen und Häusern/Standorten statt.

INFORMATION SARBEIT

„Die Macht, Dinge zu hinterfragen, ist die Basis allen menschlichen Fortschritts.“

Indira Ghandi

Mittlerweile ist es selbstverständlich, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte zu den Einführungsveranstaltungen eingeladen wird. Das Vorstellen der Zuständigkeiten, die im Wirkungsbereich der Gleichbehandlung liegen und der Diskurs mit den neuen Mitarbeitern_innen sind ein wichtiger Beitrag zur Prävention und Sensibilisierung.

Eines der Instrumente für Öffentlichkeitsarbeit ist die Website des Büros für Gleichbehandlung & Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH. Diese Website ist über das Intranet und das Internet erreichbar. Die Zugriffe zu dieser Website sind in den letzten drei Jahren konstant gestiegen.

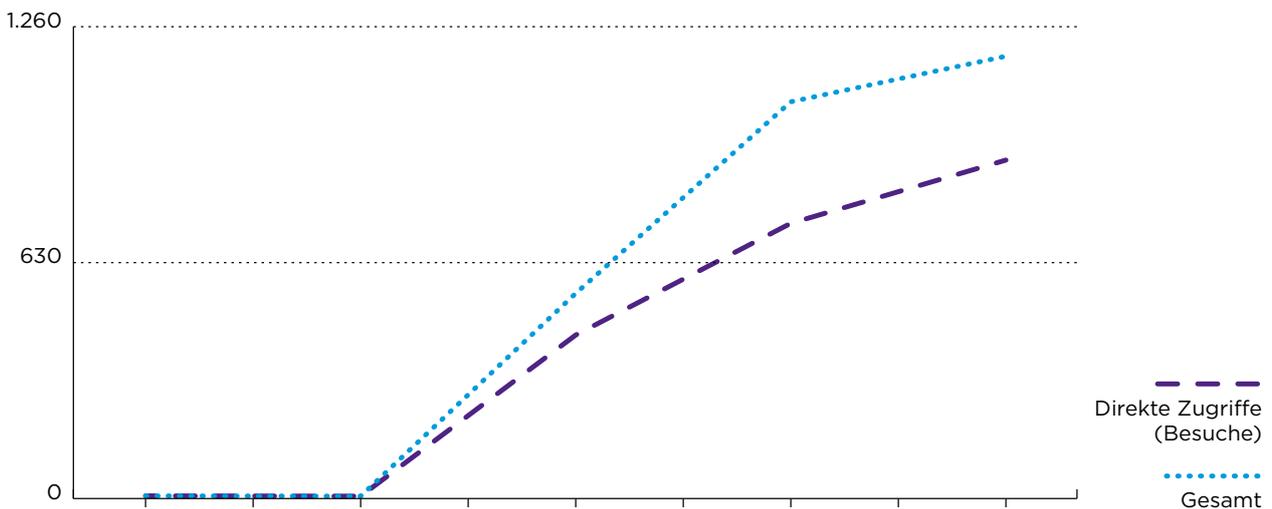


Abbildung 33: Entwicklung der Zugriffe ab 2014



Abbildung 34: Besucher_innenzahlen 2019

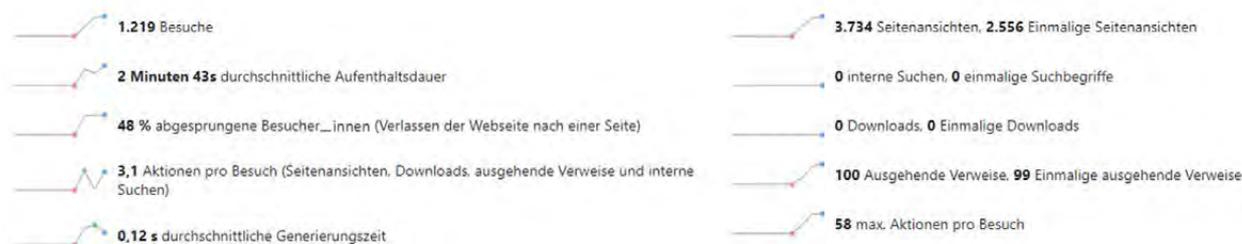


Abbildung 35: Besucher_innenzahlen 2020

Im Jahr 2019 waren 1.115 Besuche mit einer durchschnittlichen Aufenthaltsdauer von 1 Minute 41 Sekunden. Im Jahr 2020 waren 1.219 Besucher_innen mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 2 Minuten 43 Sekunden. Die Verweildauer hat sich 2020 gegenüber dem Vorjahr um zweidrittel erhöht.

Im Sinne der Vernetzung und des Informationsaustausches haben am 21. Oktober 2019 die beiden Stellvertreter_innen an der Konferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Gemeinden in St. Pölten mit dem Themen-Schwerpunkt Geschlecht teilgenommen.

Im Oktober 2020 hat die Gleichbehandlungsbeauftragte damit begonnen, die Vertrauenspersonen über Stellenausschreibungen der **tirol kliniken** (Karriereportal) hinsichtlich Führungs-/Leitungsfunktionen in der Pflege per E-Mail zu informieren.

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

AUFWIND – EINE INITIATIVE DER tirol kliniken FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

In den **tirol kliniken** wird der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Inklusion wird vor allem als Chance für das Unternehmen verstanden. Seit vielen Jahren arbeiten in den **tirol kliniken** Mitarbeiter_innen 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 ist die Inklusion von Mitarbeiter_innen mit Behinderungen im Unternehmen und das Schaffen der dafür notwendigen Rahmenbedingungen.

An die Koordinationsstelle aufwind wenden sich sowohl arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen, als auch Führungskräfte und Mitarbeiter_innen mit Behinderungen, 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 und die Wiedereingliederung von Mitarbeiter_innen mit Behinderung das primäre Tätigkeitsfeld. Weitere Aufgabengebiete sind die Weiterentwicklung der Initiative aufwind, Vernetzungsarbeit intern und extern, Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen und Führungskräfte, sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Impulse.

Um die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung möglich zu machen sind unterschiedliche Maßnahmen getroffen worden, abhängig von der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz. Die individuellen



Adaptierungen reichen von persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, technischer Adaptierung, über organisatorischen Maßnahmen bis hin Anpassung von Tätigkeitsprofilen für betroffene Mitarbeiter_innen.

Den Erfolg der gesetzten Maßnahmen kann man auch daran erkennen, dass die **tirol kliniken** im Herbst 2020 zum 2. Mal in Folge mit dem Inklusionspreis „Wir sind inklusiv“ des Sozialministeriumservice geehrt wurden.

Zahl der Mitarbeiter_innen mit Behinderung im Verlauf der letzten Jahre

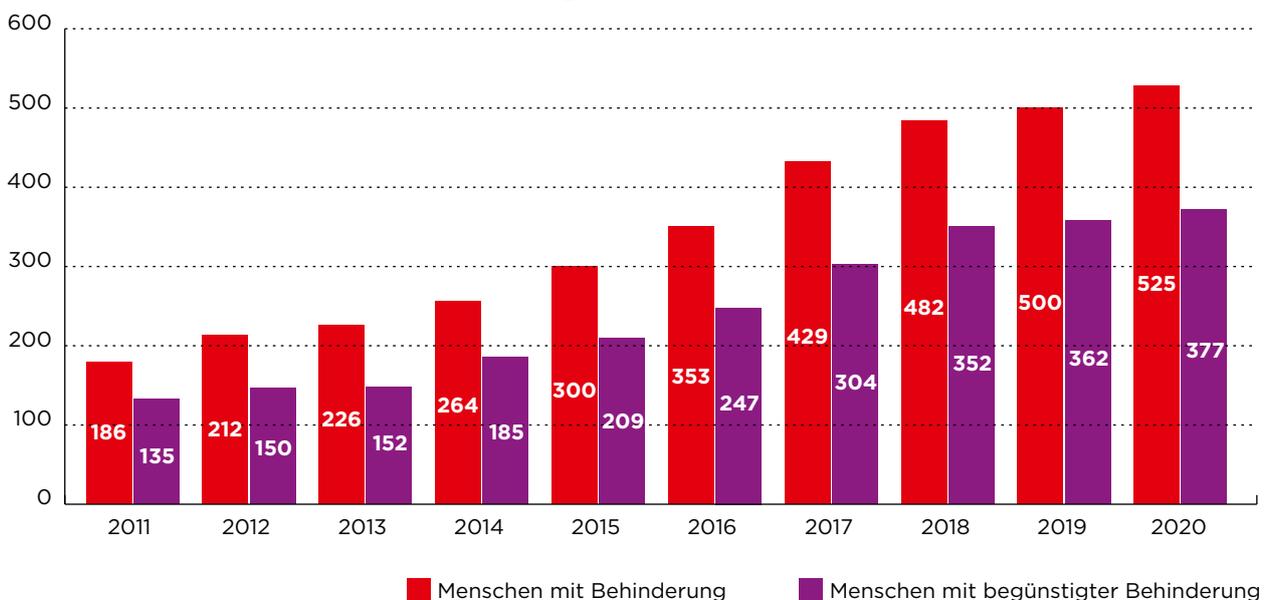


Abbildung 36: Zahl der Mitarbeiter_innen mit Behinderung im Verlauf der letzten Jahre

Aber auch die Zahlen sprechen für sich. So waren zuletzt (Dezember 2020) 523 Mitarbeiter_innen mit Behinderung in den **tirol kliniken** beschäftigt. Davon sind 378 Personen begünstigt behindert, das entspricht einer Quote von 6,6% und liegt deutlich über dem, vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Soll von 4%.

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

Mag.^a Christina Mair-Tilzer
Kordinatorin

GESUNDHEIT FÜR ALLE

Im Jahr 2014 auf Initiative von Mag.^a Anna C. Strobl (Projektleitung/Büro für Gleichbehandlung) als Projekt gestartet, haben sich am Beginn folgende Fragestellungen ergeben:

Inwieweit sind die Versorgungsbedingungen an den **tirol kliniken** für Patient_innen mit Behinderungen UN-konform bzw. nicht UN-konform?

Erfüllen die **tirol kliniken** die UN-Konvention in Bezug auf Patient_innen mit Behinderungen sowohl was den Zugang als auch die Versorgung von Patient_innen betrifft?

Nach erfolgreicher Auseinandersetzung mit diesen Fragen hat sich herausgestellt, dass vor allem leichte Informationen für Patient_innen wichtige Bausteine zu mehr Barrierefreiheit sind. Der leichten Sprache sollte ein Schwerpunkt gewidmet werden.

Diese Entscheidung führte 2017 zur Gründung der Arbeitsgruppe leichte Sprache für die **tirol kliniken** unter Beteiligung von Nutzer_innen der leichten Sprache.

Seit 2016 bietet Gesundheit für Alle:

- Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen sowie Entscheidungsträger_innen für die UN-Konvention über die Rechte von Patient_innen mit Behinderungen.
- Beratung und Unterstützung von Mitarbeiter_innen und Entscheidungsträger_innen beim Abbau von Barrieren in der Kommunikation mit Patient_innen mit Behinderungen.
- Initiierung und Leitung von partizipativen Projekten und Arbeitsgruppen zum Abbau von Zugangsbarrieren für Patient_innen und Besucher_innen mit Behinderungen.

Zusammenarbeit mit Expert_innen mit und ohne Behinderungen für die Entwicklung innovativer Ansätze.

- Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen für die Leichte Sprache.
- Übersetzung in Leichte Sprache.

In den Jahren 2019–2020 konnten die folgende zwei größeren Projekte abgeschlossen werden:

- „Die Klinik in Innsbruck, Info-Heft in leichter Sprache“
- Informationen in leichter Sprache zur Gedenkstätte für die NS Euthanasieopfer am Klinikgelände in Hall.

Der 2018 errungene Mitgliedspreis des ONGKG Österreichisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen zog eine Präsentation der Arbeit bei der internationalen Konferenz des International Network of Health, Promoting, Hospitals & Health Services in Warschau 2019 nach sich.

Die Folge aus den Bemühungen der letzten Jahre ergibt, dass es um zu einer barrierefreien inklusiven Gesundheitsversorgung zu gelangen, verschiedene partizipative Herangehensweisen braucht. Erst durch Partizipation, Teilhabe und Mitgestaltung durch Menschen mit Behinderungen kann Mitbestimmung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen erreicht werden.

*Mag.^a Karin Flatz
Projektleitung Gesundheit für Alle*

STATISTIK

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Juni 2021)

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-GlBG) 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 2020 insgesamt 8.710 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 bedeutet dies einen Beschäftigungszuwachs in der Höhe von 1,8%, womit der Zuwachs niedriger ausfiel als der Zuwachs in den vorangehenden Berichtsperioden.

Von den 8.710 Personen waren 6.029 Personen oder rund 69% Frauen, womit der Anteil an Frauen seit 2014 nahezu unverändert blieb. Das A. Ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 6.101 oder rund 70% aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 4.886 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. Tabelle 26 sind die Zahlen für die **tirol kliniken** und ihrer Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 26: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen

	2020	2018
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	8.710	8.553
Tirol Kliniken Holding	243	235
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	6.101	5.965
LKI - Verwaltungseinrichtungen	1.144	1.126
LKI - Universitätskliniken und Institute	4.886	4.762
Bereich I – Chirurgie	1.766	1.735
Bereichsverwaltung II – FK-Gebäude	1.116	1.129
Bereichsverwaltung III – MZA und Innere Medizin	1.046	947
Bereichsverwaltung IV – Sonstige Kliniken	958	951
LKI – sonstige Einrichtungen	71	77
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	692	685
Landeskrankenhaus Hall	1.406	1.399
[Landespflegeklinik Tirol	192	192
Ausbildungszentrum West Innsbruck	76	77

Tabelle 27: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen der Tirol Kliniken Holding

	2020	2018
Tirol Kliniken Holding	243	235
Personalmanagement	20	22
Bauliches Infrastrukturmanagement	7	9
Betr.-Mitarbeiter_innencoaching & -beratung	5	5
Medizinisches Projektmanagement	10	17
Pflegemanagement	5	5
Geschäftsführung	35	20
Finanzen	31	32
Rechtsabteilung	15	11
Interne Revision	6	6

	2020	2018
Projektleitung Bau	19	22
PR und Kommunikation	12	12
IT-Management	54	52
Zentraler Einkauf	17	15
Ethikkommission	7	7

Um die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen der **tirol kliniken** zu verdeutlichen, sind die Anteile der einzelnen Teilorganisationen in Abbildung 36 grafisch dargestellt.

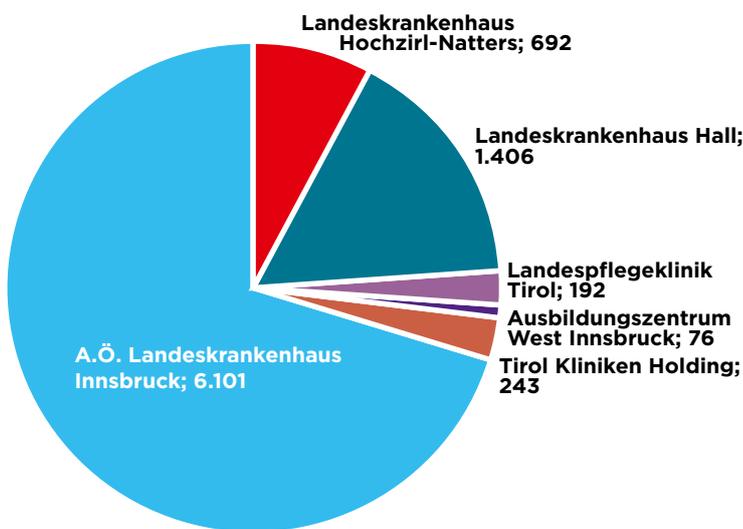


Abbildung 37: **tirol kliniken** und ihre Teilorganisationen

Wie aus Abbildung 36 ersichtlich wird, stellt das A. Ö. LKH Innsbruck gemessen an der Beschäftigtenzahl mit 6.101 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.406) und das LKH Hochzirl-Natters (692). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 76 Beschäftigten an letzter Stelle. Die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen ist dabei seit 2014 mit Ausnahme des AZW und des LKH Hall nahezu unverändert geblieben.

HIERARCHISCHE DISKRIMINIERUNG

Frauen in Leitungsfunktionen und Spitzenfunktionen

Wie Tabelle 28 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2020 rund 43% aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. 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.

Tabelle 28: Frauen in Leitungsfunktionen gesamt und nach Häusern

	2020			2018		
	Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	202	472	42,80 %	208	483	43,06 %
Tirol Kliniken Holding	5	36	13,89 %	6	37	16,22 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	140	292	47,95 %	142	300	47,33 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	24	48	50,00 %	23	48	47,92 %
Landeskrankenhaus Hall	25	78	32,05 %	27	78	34,62 %
Landespflegeklinik Tirol	4	9	44,44 %	3	9	33,33 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	4	9	44,44 %	7	11	63,64 %

Es sind dies die **tirol kliniken** Holding mit rund 14 % und das Landeskrankenhaus Hall mit 32 %. Gegenüber dem Vorgängerbericht liegt die Landespflegeklinik Tirol im aktuellen Berichtsjahr mit etwas über 44 % wieder oberhalb der 40 %-Marke.

Im Detail zeigt sich dabei das in Tabelle 28 dargestellte Bild. Der Tabelle ist der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen, getrennt für die Funktionen Ärztinnen/Ärzte, Pflege sowie Verwaltung und weiter für definierte Unterkategorien, zu entnehmen.

Tabelle 29: Frauen in Leitungsfunktionen

	2020			2018		
	Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Leitung	202	472	42,80 %	208	483	43,06 %
Ärztinnen/Ärzte	54	36	39,42 %	54	138	39,13 %
Ärztliche Direktion	3	4	75,00 %	3	4	75,00 %
Ärztliche Direktion Stellvertretung	1	3	33,33 %		3	
Primariat	3	11	27,27 %	3	11	27,27 %
Institutsvorstand	1	6	16,67 %	1	6	16,67 %
Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	7	42	16,67 %	10	45	22,22 %
Stationsführung Oberärztin/Oberarzt	6	19	31,58 %	5	17	29,41 %
Ambulanzleitung Oberärztin/Oberarzt	2	2	100,00 %	1	3	33,33 %
Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	3	9	33,33 %	3	9	33,33 %
Leitung MTD	27	37	72,97 %	27	36	75,00 %

	2020			2018		
Leitung MTF	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
Leitung Natur-/Geisteswis.		3			3	
Pflege	117	189	61,90 %	121	194	62,37 %
Pflegedirektion		4			4	
Pflegedirektion Stellvertretung	3	4	75,00 %	3	4	75,00 %
OP-Koordination	1	3	33,33 %	1	3	33,33 %
Oberpflege	5	12	41,67 %	6	12	50,00 %
Leitung zentraler Transport Service		1			1	
Leitung Station (Pflege)	70	114	61,40 %	70	115	60,87 %
Leitung Ambulanz (Pflege)	29	37	78,38 %	32	41	78,05 %
Leitung Hebammen	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
Leitung Abteilung/Bereich (Pflege)	2	3	66,67 %	2	4	50,00 %
Leitung OP (Pflege)	6	10	60,00 %	6	9	66,67 %
Verwaltung	31	146	21,23 %	33	151	21,85 %
Kaufmännische Direktion		6			7	
Kaufmännische Direktion Stellvertretung		3		2	5	40,00 %
Bereichsleitung	10	25	40,00 %	6	21	28,57 %
Abteilungsleitung	16	68	23,53 %	19	73	26,03 %
Teamleitung	5	44	11,36 %	6	45	13,33 %

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

So sei im Bereich der Ärztinnen bzw. Ärzte die Funktion Geschäftsführung Oberarzt mit einem Frauenanteil von rund 17 % genannt sowie im Bereich der Verwaltung die Leitungsfunktionen Abteilungsleitung und Teamleitung mit einem Frauenanteil von etwa 24 % und 11 %.

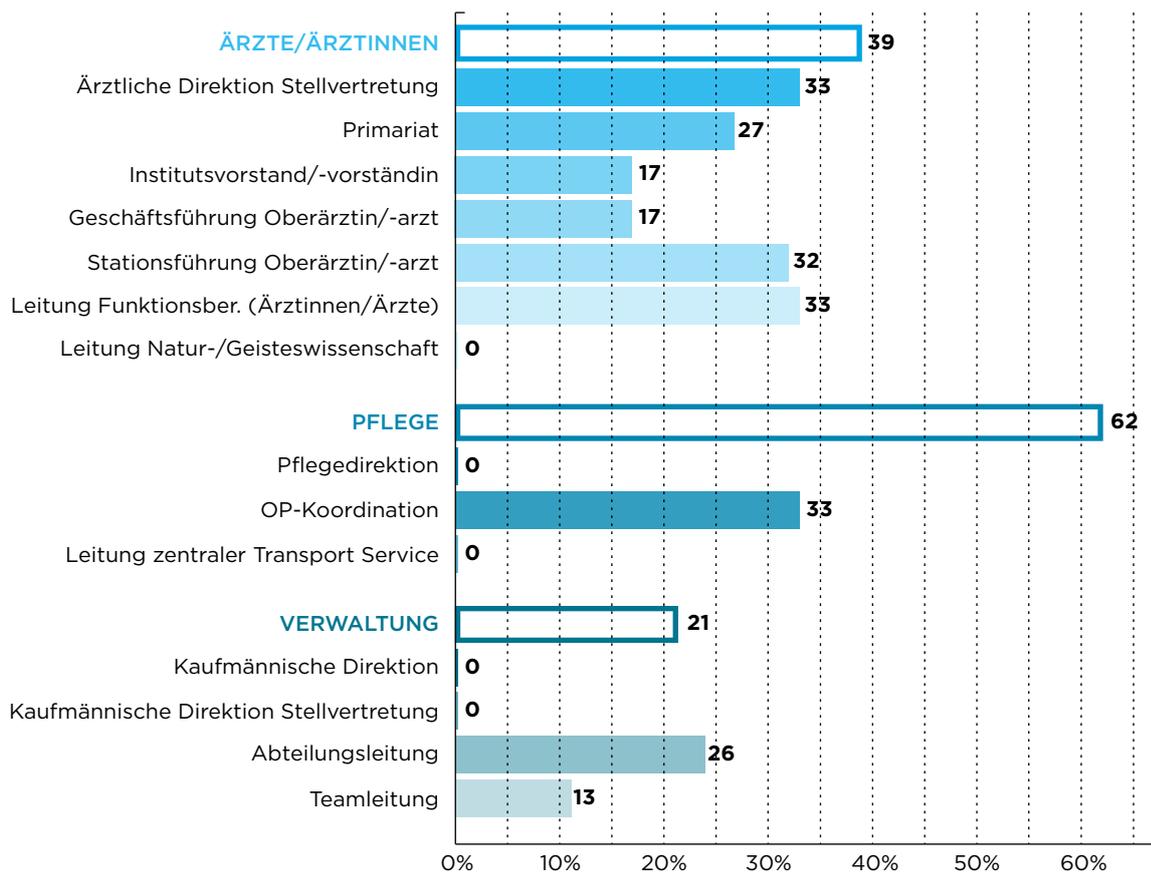


Abbildung 38: Leitungsfunktionen mit Frauenanteil von weniger als 40%

Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle, dass mit den vorliegenden Daten den Ursachen für das Unterschreiten der 40%-Marke nicht nachgegangen werden kann. Hierzu wären weitergehende Informationen, wie beispielsweise über die höchste abgeschlossene Ausbildung, 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 ist dabei klar: Nicht nur in Linienfunktionen ist Teilzeit weiblich, sondern auch im Bereich der Leitungsfunktionen. Gesamthaft sind von 82 in Teilzeit beschäftigten Personen in Leitungsfunktion 52 und damit rund 63 % Frauen. Nur der Bereich der Verwaltung zeigt diesbezüglich ein abweichendes Bild, wobei hier lediglich 21 von in Summe 125 Personen die Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben.

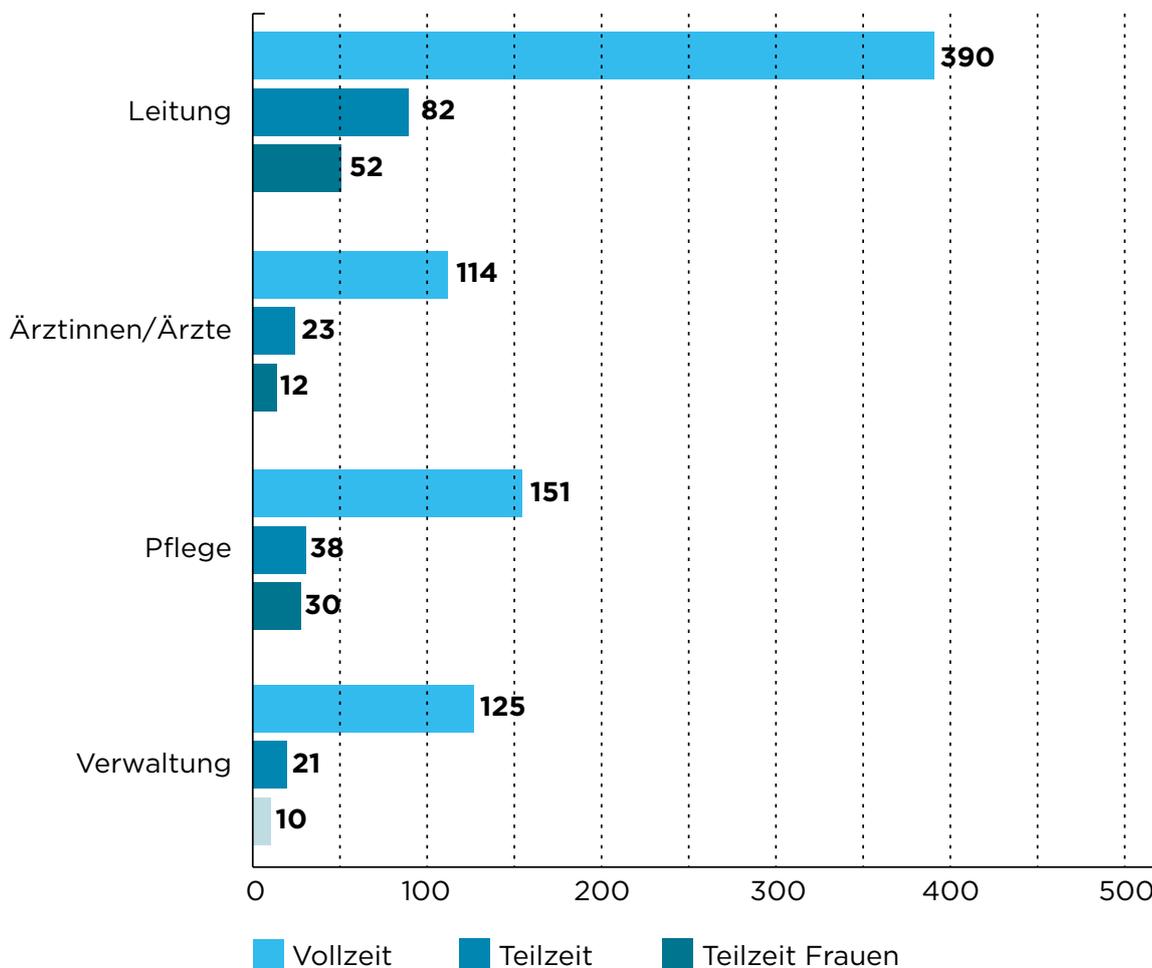


Abbildung 39: Leitungsfunktionen in Vollzeit, Teilzeit und nach Geschlecht

Bereichsverwaltung I bis IV

Wie in den Vorgängerberichten werden auch dieses Jahr wieder für die Bereichsverwaltung I bis IV die Leitungsfunktionen getrennt nach dem Geschlecht dargestellt. Dies deshalb, da in diesen vier Teilorganisationen 4.886 oder rund 56 % 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 30 fasst dazu zunächst die Anzahl an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt nach ihrer Funktion über alle Bereichsverwaltungen zusammen. Aus der Tabelle geht hervor, dass mit Ausnahme „Ambulanzleitung Oberarzt“ wie auch schon 2014, 2016 und 2018 der Anteil an Frauen auf keiner weiteren Funktionsebene über 40% lag.

Tabelle 30: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen

		2020			2018		
		Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Universitäts- kliniken und Institute	Ergebnis	15	52	28,85 %	15	54	27,78 %
	Institutsvorstand	1	4	25,00 %	1	4	25,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	6	28	21,43 %	9	30	30,00 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	3	9	33,33 %	1	8	12,50 %
	Ambulanzleitung Oberärztin/ Oberarzt	2	2	100,00 %	1	3	33,33 %
	Leitung Funktions- bereiche (Ärztin- nen/Ärzte)	3	9	33,33 %	3	9	33,33 %

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

Tabelle 31: Bereichsverwaltung I bis IV im Detail

		2020			2018		
		Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Bereich I	Ergebnis	7	26	26,92 %	10	29	34,48 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	2	12	16,67 %	6	13	46,15 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt		4			5	
	Ambulanzleitung Oberärztin/ Oberarzt	2	2	100,00 %	1	3	33,33 %
	Leitung Funktions- bereiche (Ärztin- nen/Ärzte)	3	8	37,50 %	3	8	37,50 %
Bereichs- verwaltung II	Ergebnis	2	8	25,00 %	2	8	25,00 %
	Institutsvorstand	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt		5			5	
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %

		2020			2018		
	Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)		1		1		
Bereichsverwaltung III	Ergebnis	1	7	14,29 %	1	8	12,50 %
	Institutsvorstand		1			1	
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	6	16,67 %	1	7	14,29 %
Bereichsverwaltung IV	Ergebnis	5	11	45,45 %	2	9	22,22 %
	Institutsvorstand		2			2	
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	3	5	60,00 %	2	5	40,00 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	2	4	50,00 %	1	2	50,00 %

Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

Von den insgesamt 8.710 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 6.029 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.

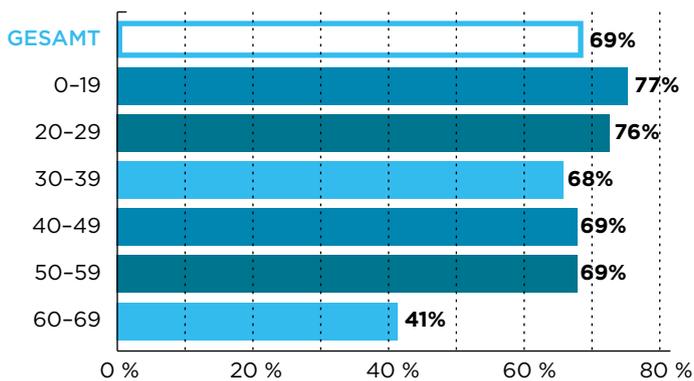


Abbildung 40: Anteil Frauen nach Altersklassen

Von den 6.029 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Frauen befinden sich wiederum 3.451 oder 57 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.681 männlichen Beschäftigten gehen 481 oder rund 18 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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

Tabelle 32: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis

	Geschl.	2020			2018		
		Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H.	Frau	3.451	2.578	57,24 %	3.343	2.555	56,68 %
	Herr	481	2.200	17,94 %	460	2.195	17,33 %
Tirol Kliniken Holding	Frau	67	47	58,77 %	62	44	58,49 %
	Herr	20	109	15,50 %	19	110	14,73 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frau	2.296	1.946	54,13 %	2.208	1.938	53,26 %
	Herr	320	1.539	17,21 %	312	1.507	17,15 %
LKI – Verwaltungseinrichtungen	Frau	392	233	62,72 %	362	236	60,54 %
	Herr	72	447	13,87 %	81	447	15,34 %
LKI – Universitätskliniken und Institute	Frau	1.882	1.680	52,84 %	1.825	1.664	52,31 %
	Herr	247	1.077	18,66 %	229	1.044	17,99 %
Bereich I – Chirurgie	Frau	605	570	51,49 %	581	586	49,79 %
	Herr	101	490	17,09 %	97	471	17,08 %
Bereichsverwaltung II – FK-Gebäude	Frau	506	362	58,29 %	501	377	57,06 %
	Herr	48	200	19,35 %	47	204	18,73 %
Bereichsverwaltung III – MZA & Innere Medizin	Frau	385	388	49,81 %	369	332	52,64 %
	Herr	50	223	18,32 %	50	196	20,33 %
Bereichsverwaltung IV – sonst. Kliniken	Frau	386	360	51,74 %	374	369	50,34 %
	Herr	48	164	22,64 %	35	173	16,83 %
LKI – sonstige Einrichtungen	Frau	22	33	40,00 %	21	38	35,59 %
	Herr	1	15	6,25 %	2	16	11,11 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	Frau	303	188	61,71 %	305	190	61,62 %
	Herr	44	157	21,89 %	38	152	20,00 %
Landeskrankenhaus Hall	Frau	643	329	66,15 %	621	320	65,99 %
	Herr	85	349	19,59 %	77	381	16,81 %
Landespflegeklinik Tirol	Frau	99	53	65,13 %	105	46	69,54 %
	Herr	10	30	25,00 %	10	31	24,39 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frau	43	15	74,14 %	42	17	71,19 %
	Herr	2	16	11,11 %	4	14	22,22 %

Tabelle 33: Anteil Frauen an karenzierten Personen

	2020			2018		
	Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	419	441	95,01 %	447	469	95,31 %
Tirol Kliniken Holding	10	10	100,00 %	9	9	100,00 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	291	309	94,17 %	315	333	94,59 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	41	43	95,35 %	26	28	92,86 %
Landeskrankenhaus Hall	71	73	97,26 %	84	85	98,82 %
Landespflegeklinik Tirol	5	5	100,00 %	7	7	100,00 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	1	1	100,00 %	6	7	85,71 %

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 34: Anteil Frauen an behinderten Personen

	2020			2018		
	Frauen	Personen	weibl. %	Frauen	Personen	weibl. %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	343	532	64,47 %	312	497	62,78 %
Tirol Kliniken Holding	8	16	50,00 %	7	13	53,85 %
A.Ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	252	401	62,84 %	232	383	60,57 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	35	41	85,37 %	25	28	89,29 %
Landeskrankenhaus Hall	40	63	63,49 %	39	61	63,93 %
Landespflegeklinik Tirol	2	5	40,00 %	3	6	50,00 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	6	100,00 %	6	6	100,00 %

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 rund 14 % und das Landeskrankenhaus Hall mit 32 %.

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 etwas weniger als 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.

ZIELE UND AUSBLICK

„Die wahre Großzügigkeit der Zukunft gegenüber besteht darin, in der Gegenwart alles zu geben.“

Albert Camus

Die folgenden Ziele beruhen auf den Erfahrungen der letzten Monate und dienen einer nachhaltigen Unterstützung der Mitarbeiter_innen im Rahmen der Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung:

- Installierung eines Sekretariats
- Technische Aufrüstung (Hardware)
- Implementierung eines Dokumentationsprogrammes
- Entwicklung eines Logos
- Adaptierungen der Website in das Leicht Lesen Format
- Erstellung eines Videos oder Podcast
- Weiterführung bewährter Agenden wie z.B. Internationaler Frauentag, Teilnahme an Einführungsveranstaltungen, Schulungen
- Vernetzung und regelmäßiger Austausch mit unterschiedlichen Institutionen, die sich mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz beschäftigen.

