

Zufriedenheit und Aufstiegsmöglichkeiten im Tiroler Landesdienst

Befragung aller Mitarbeiter_innen der Tiroler Landesverwaltung, der
Musikschulen und des Konservatoriums mit sämtlichen Ergebnissen im
Abbildungsformat

November 2021

Gesellschaft für Angewandte
Wirtschaftsforschung
Sparkassenplatz 2/1/115
6020 Innsbruck

GAW
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Auftraggeberin der Studie

Amt der Tiroler Landesregierung
Mag.^a Isolde Kafka, Leiterin Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung
Meinhardstraße 16/3
6020 Innsbruck

Medieninhaberin

GAW – Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung KG
Sparkassenplatz 2/1/115
A – 6020 Innsbruck

Druck

Kraler Druck GmbH/Srl
Handwerkerzone 54
I – 39040 Vahrn (BZ)
Auflage: 400 Stück

Eine auch nur auszugsweise Wiedergabe ist ausschließlich unter Angabe der GAW gestattet.

INHALT

ÜBER DIESE STUDIE	5
ZUFRIEDENHEIT UND AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN IM TIROLER LANDESDIENST.....	7
1.1 Einleitung.....	7
1.2 Quantitative Ergebnisse der Onlinebefragung	10
1.3 Qualitative Ergebnisse – Kommentare und Interviews.....	28
 ANHANG	 37

ABBILDUNGEN

Abbildung 1-1: Wenn Sie alle Für und Wider abwägen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz?	10
Abbildung 1-2: Wie sehr sind Sie an einem persönlichen Aufstieg (Stichwort: Karriereleiter) im Tiroler Landesdienst interessiert?	10
Abbildung 1-3: Wie zufrieden sind Sie in Bezug auf	11
Abbildung 1-4: Ich bin mit meinen Arbeitsinhalten in Bezug auf	12
Abbildung 1-5: Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt VOR der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?	12
Abbildung 1-6: Wie zufrieden waren / sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt WÄHREND der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?	13
Abbildung 1-7: Ich bin mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft in Bezug auf	13
Abbildung 1-8: Hat das Mitarbeiter_innengespräch innerhalb der letzten 12 Monate stattgefunden?	14
Abbildung 1-9: Ich bin mit dem Mitarbeiter_innengespräch mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft	14
Abbildung 1-10: Ich bin mit meinem ARBEITSUMFELD in Bezug auf	15
Abbildung 1-11: Ich bin mit meiner KARRIEREFÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG in Bezug auf	16
Abbildung 1-12: Ich wäre an folgenden ANGEBOTEN	17
Abbildung 1-13: Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden beiden Aussagen auf Sie zutreffen:	17
Abbildung 1-14: Nehmen Sie Diskriminierung in Ihrem Arbeitsumfeld wahr?.....	18
Abbildung 1-15: Fühlen Sie sich persönlich an Ihrem Arbeitsplatz in irgendeiner Art und Weise diskriminiert (Belästigung gilt auch als Diskriminierung)?	18
Abbildung 1-16: Fühlen Sie sich aus einem der nachfolgenden Gründe diskriminiert?.....	19
Abbildung 1-17: Fühlen Sie sich aus einem der weiteren Gründe diskriminiert?	19
Abbildung 1-18: Von wem werden Sie diskriminiert?	20
Abbildung 1-19: Wie reagiert Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft auf Ihre Diskriminierung?.....	20
Abbildung 1-20: Unterscheidet Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft zwischen einer internen Diskriminierung und einer externen?	21
Abbildung 1-21: Inwiefern fühlen Sie sich diskriminiert?	21

Abbildung 1-22: Liegt eine Behinderung vor?	22
Abbildung 1-23: Art der Behinderung?	22
Abbildung 1-24: Grad der Behinderung?	23
Abbildung 1-25: Ihr Geschlecht?	23
Abbildung 1-26: Ihr Alter?	24
Abbildung 1-27: Ihr Beschäftigungsmaß?	24
Abbildung 1-28: Dauer Ihrer Tätigkeit im Landesdienst?	25
Abbildung 1-29: Ihre Verwendungsgruppe?	25
Abbildung 1-30: Waren Sie innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Monate lang in Elternkarenz?	26
Abbildung 1-31: Ihr Dienort?	26

ÜBER DIESE STUDIE

Ausgangslage der vorliegenden Studie ist der Beschluss des Tiroler Landtags vom 11. Mai 2020. Dieser lautete folgendermaßen:

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 Mitarbeiterinnen im Landesdienst beschäftigt, in den „Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten der allgemeinen Verwaltung, Landarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen im Landesdienst steht, die aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit in ihrem Beruf oft vor besonderen Herausforderungen stehen.

Das Land Tirol nimmt mit der Durchführung dieser Studie eine Vorreiterrolle ein, da damit Grundlagen für eine eingehende Beschäftigung mit den Themen Zufriedenheit, Aufstiegschancen und Diskriminierung geschaffen werden.

Nach entsprechender Ausschreibung wurde die Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung (GAW) mit der Durchführung der Evaluierung beauftragt. Auf der Basis bestehender Befragungen (Teilzeitstudie, Evaluierung des Frauenförderungsprogramms, Mitarbeiter_innenbefragungen) wurde im Juni 2021 der Link zu einer Online-Befragung verschickt.

Der Fragebogen wurde im Vorfeld mit der Landesamtsdirektion, den zuständigen Personalabteilungen, der Zentralpersonalvertretung, der Referenz-BH für Personal, dem Sachgebiet Innenrevision und IT abgestimmt und den antragstellenden Landtagsabgeordneten vorgelegt. Wir bedanken uns für die vielen wertvollen Anregungen, die von allen Beteiligten gemacht wurden.

Es ist und war ein sehr spannendes Unterfangen, in Zeiten der Corona-Pandemie-Bekämpfung eine derartige Befragung durchzuführen. Von vielen Bediensteten haben wir die Rückmeldung bekommen, dass es gerade in dieser Zeit gut getan habe, nach der Zufriedenheit gefragt zu werden und dass es eine Möglichkeit gewesen sei, kurz innezuhalten und die eigene Arbeitssituation zu reflektieren.

Dass es sich immer um eine subjektive Einschätzung handelt, ergibt sich aus der Intention der Befragung: Eine persönlich empfundene Diskriminierung bedeutet keine festgestellte Diskriminierung im Gesetz. Feststellbar waren sehr klare Tendenzen – so ist die Zufriedenheit der Bediensteten in Summe sehr hoch. Diskriminierungen werden erlebt, jedoch erfreulicher Weise von wenigen regelmäßig.

Die empfundenen Diskriminierungen gilt es ernst zu nehmen. Dass dies der Fall ist, zeigte eine Diskussion im obersten Führungskreis inklusive Zentralpersonalvertretung. Die Veröffentlichung der Studie ist somit ein weiterer Schritt einer schon länger dauernden Beschäftigung der Landesverwaltung und der Landesmusikdirektion mit einer positiven Entwicklung im Sinne aller Betroffenen. Hier gibt es bereits eingehende Gespräche und Abstimmungen mit den zuständigen Abteilungen, die laufend fortgeführt werden.

Für die offene Gesprächskultur, die Maßnahmen, die schon getroffen wurden und die noch getroffen bzw. weiterentwickelt werden, bedanken wir uns bei allen, die Verantwortung tragen.

Bedanken möchten wir uns vor allem bei allen, die die Mühe des Fragebogen-Ausfüllens auf sich genommen haben und jenen, die für ein Interview zur Verfügung gestanden sind, sowie natürlich bei den Studienautoren Dr. Stefan D. Haigner und Mag. Stefan Jenewein und dem Auftraggeber, dem Tiroler Landtag.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Landesverwaltung

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

ZUFRIEDENHEIT UND AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN IM TIROLER LANDESDIENST

1.1 Einleitung

Sämtliche Mitarbeiter_innen im Tiroler Landesdienst wurden Ende Juni 2021 eingeladen an der Online-Befragung über Zufriedenheit und Aufstiegsmöglichkeiten im Tiroler Landesdienst teilzunehmen. Die Teilnahme stand vom 21. Juni bis 5. Juli 2021 offen. Die Einladungen wurden auftraggeberseitig versandt.¹

¹ Die vorliegende Studie ist nach bestem Bemühen barrierefrei verfasst.

In Summe sind 1.888 Personen dieser Einladung gefolgt und haben zumindest eine Frage des Online-Fragebogens beantwortet.² 1.314 Personen haben die Befragung vollständig abgeschlossen. Der geschätzte Rücklauf liegt damit bei rund 30%.³

Der Fragebogen bestand aus 31 Fragen und bot die Möglichkeit, am Ende der Befragung Anmerkungen zu hinterlassen. Der Fragebogen ist im Anhang zu finden. Einzelne Fragen wiederum bestanden aus Teilfragen, sodass – in Abhängigkeit von der Fragebogenführung – in Summe mehr als 70 Fragen zur Beantwortung standen.⁴

Die nun folgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse all jener 1.314 Personen, die die Befragung zu 100% abgeschlossen haben. Gerechtfertigt erscheint diese Vorgehensweise dadurch, dass zum einen bereits zu Beginn der Befragung die Abbruchrate signifikant ist. So brechen rund 3% der 1.888 Personen bereits nach der ersten Frage ab, knapp 8% nach der zweiten und etwas mehr als 16% brechen nach der 6. Frage ab. Zum anderen zeigen statistische Tests⁵ für die ersten 24 (Teil)Fragen, dass das durchschnittliche Antwortverhalten der 574 Abbrecher nicht signifikant verschieden ist von jenen 1.314 Personen, die die Befragung vollständig abgeschlossen haben.⁶

Die Ergebnisdarstellung erfolgt in graphischer Form. In jenen Fällen, in denen die Abbildungen nicht selbsterklärend sind, werden die Darstellungen zudem kommentiert.

Die Ergebnisse zu den Zustimmungsfragen sind dabei in der immer gleichen Form ausgewiesen. So kann der jeweiligen Abbildung immer der Prozentsatz an Antworten entnommen werden, der einen bestimmten Grad an Zustimmung geäußert hat. Zum anderen wird in Anlehnung an einen Net-Performance-Indicator zudem der Saldo aus positiven und negativen Antworten ausgewiesen, um so den allgemeinen Grad der Zustimmung auf einen Blick erfassen zu können. So besagt nachfolgendes Lesebeispiel, dass 57% eher (14%) oder sehr zufrieden (37%) waren und 43% sehr (23%) oder eher

² Um maximale Anonymität gewährleisten zu können, wurde ein TAN-Link, der zur Befragung führte, im Einladungs-E-Mail versandt. Das mehrfache Ausfüllen des Fragebogens war damit technisch möglich. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass dies nicht bzw. nicht in signifikantem Ausmaß vorkam. Dort wo angebracht, wird daher im Sinne der sprachlichen Vereinfachung mitunter auch von Personen gesprochen, wobei die Anzahl an Personen gleichgesetzt wird mit der Anzahl an Antworten je Frage.

³ Geschätzter Rücklauf, da den Autoren nicht die exakte Anzahl an Mitarbeiter_innen bekannt ist, an die der Link zur Befragung versandt wurde.

⁴ Bei Frage 11 wurden zwei sinngleiche Fragen gestellt. Die Ergebnisse werden trotzdem getrennt gemäß Fragebogen dargestellt, um an dieser Stelle nachträgliche keine Einflussnahme zu nehmen.

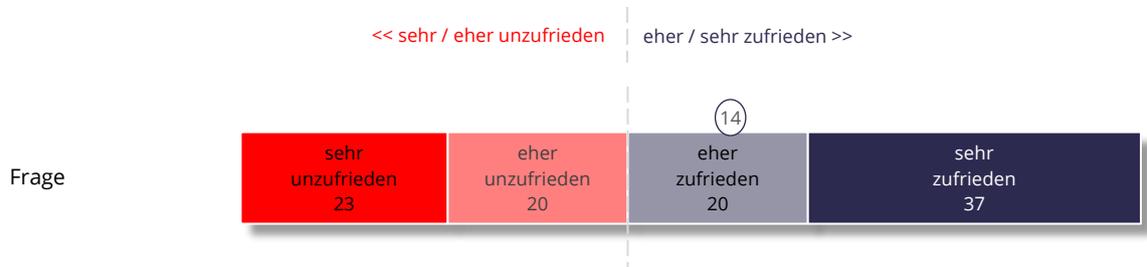
⁵ Nicht-parametrischer Test.

⁶ Für die ersten 24 Fragen gibt es keine Gruppenunterschiede auf dem 1%-Niveau. Für eine der ersten 24 Fragen gibt es auf dem 5%-Niveau Gruppenunterschiede, für zwei Fragen auf dem 10%-Niveau. Für die 28 Teilfragen unter den Fragen 10, 11 und 12 zeigen sich auf dem 10%-Niveau bei zwei Fragen (davon bei einer auf dem 1%-Niveau) signifikante Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

unzufrieden (20%). Die Differenz und damit der Saldo beträgt damit 14%-Punkte (57% minus 43%) und bringt zum Ausdruck, dass die Zufriedenheit überwiegt.

Die Darstellung des Saldos bringt zudem den Vorteil, dass bei jenen Fragen, bei denen zu mehreren Teilfragen die Zustimmung abgefragt wurde, auf einen Blick gesagt werden kann, wo innerhalb des betreffenden Fragenblocks etwa die höchste Zustimmungsrate zu verzeichnen war. Zu guter Letzt ist bei Bedarf – basierend auf der dargestellten Verteilung – auch die mittlere Zustimmung, gemessen am Median, ersichtlich, indem ermittelt wird, in welche der 4 Kategorien diejenige Beobachtung fällt, bei welcher 50% der Beobachtungen darüber und 50% der Beobachtungen darunter liegen (im Lesebeispiel die Kategorie „eher zufrieden“).

Lesebeispiel

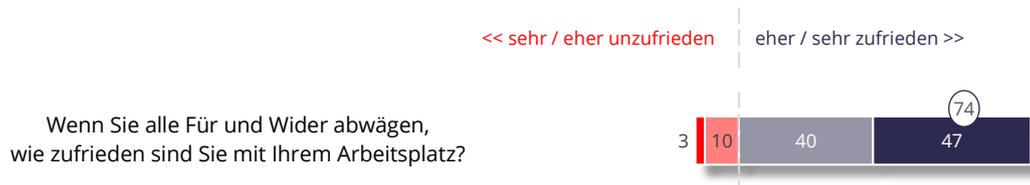


Quelle: GAW, 2021.

Da die ausgewiesenen Prozentwerte auf Basis aller Antworten inklusive der Antwort „keine Angabe“ berechnet sind, kann aus der Gesamtlänge des Balkens auch noch auf den Anteil an „Antwortverweigerungen“ geschlossen werden (im Lesebeispiel 0%). Je länger der Balken ist, desto weniger Antwortverweigerungen gab es. Dies ist bei Vergleichen des Saldos über Fragen hinweg zu bedenken.

1.2 Quantitative Ergebnisse der Onlinebefragung

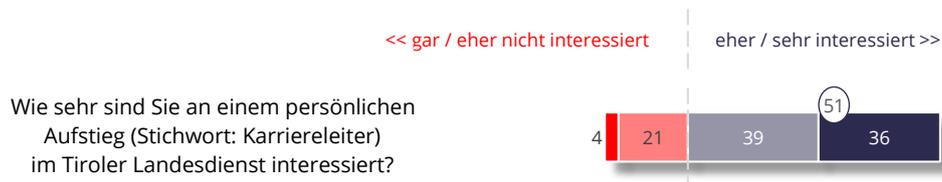
Abbildung 1-1: Wenn Sie alle Für und Wider abwägen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz?



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

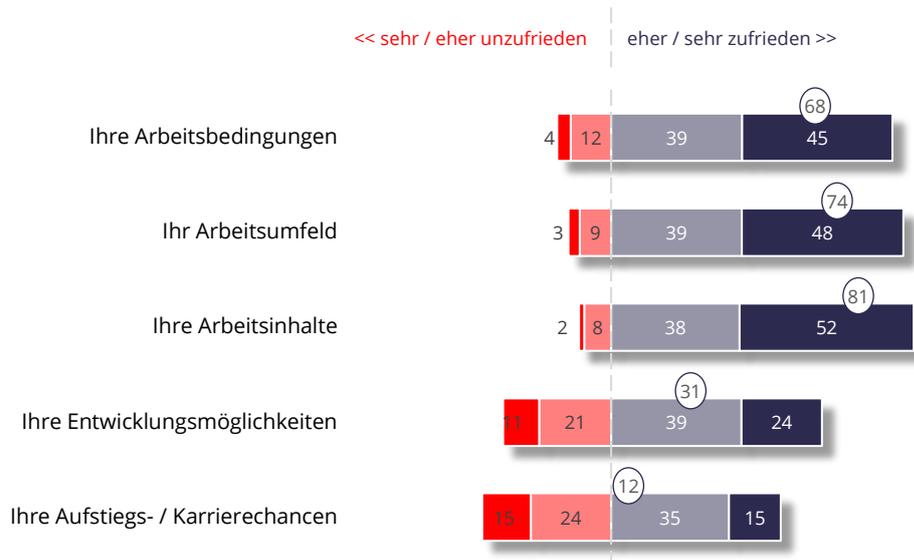
Abbildung 1-2: Wie sehr sind Sie an einem persönlichen Aufstieg (Stichwort: Karriereleiter) im Tiroler Landesdienst interessiert?



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

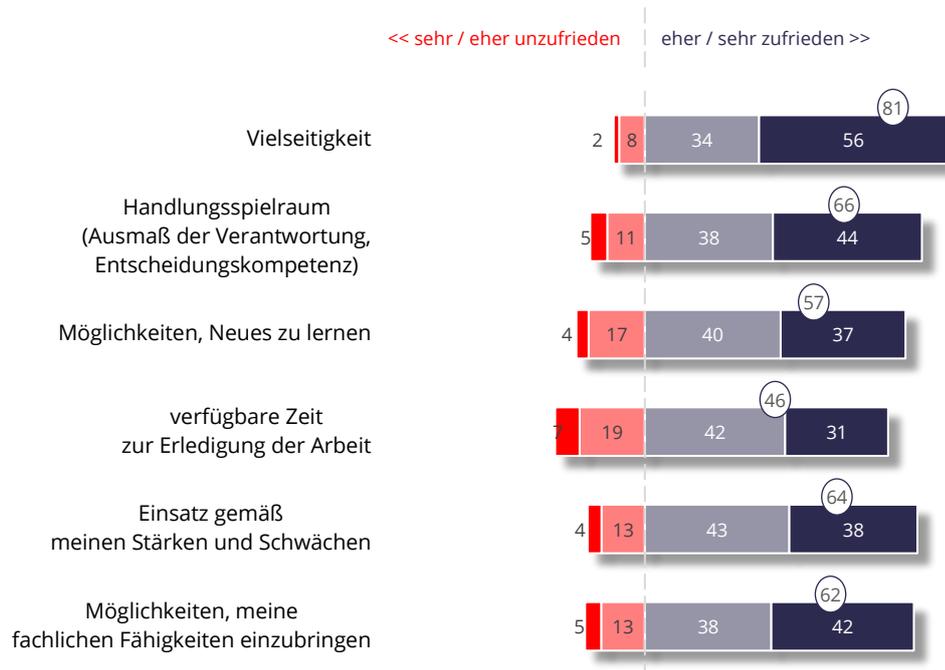
Abbildung 1-3: Wie zufrieden sind Sie in Bezug auf ...



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

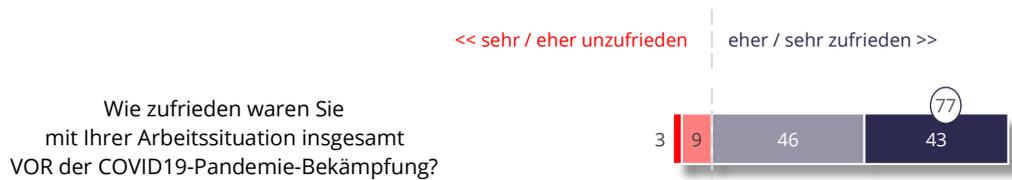
Abbildung 1-4: Ich bin mit meinen Arbeitsinhalten in Bezug auf ...



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

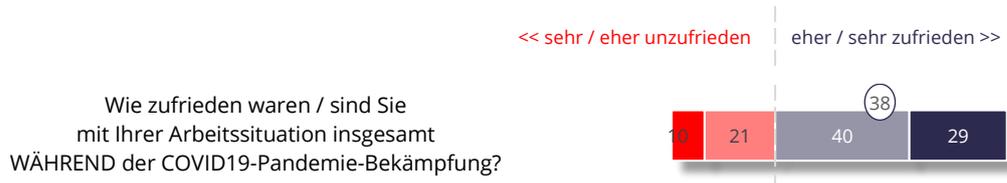
Abbildung 1-5: Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt VOR der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?



Quelle: GAW, 2021.

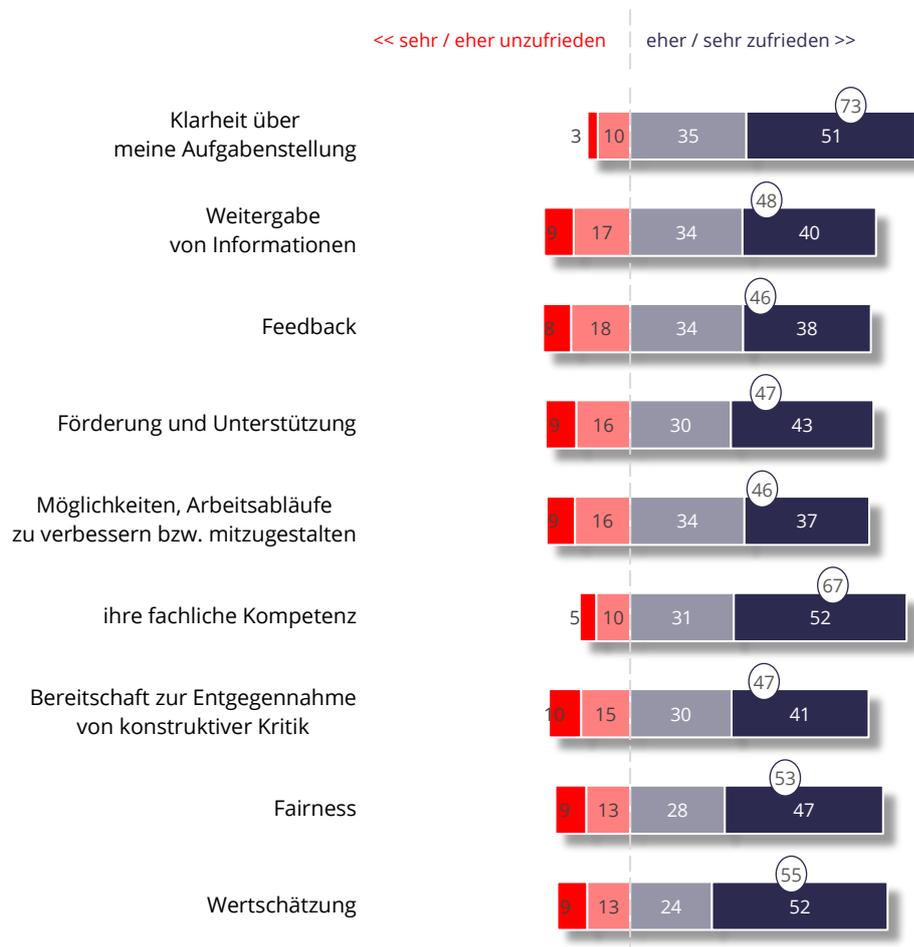
Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

Abbildung 1-6: Wie zufrieden waren / sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt WÄHREND der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?



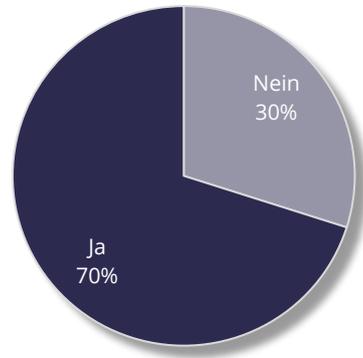
Quelle: GAW, 2021.
 Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

Abbildung 1-7: Ich bin mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft in Bezug auf ...



Quelle: GAW, 2021.
 Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

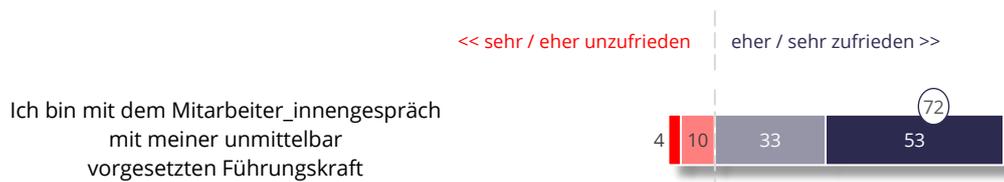
Abbildung 1-8: Hat das Mitarbeiter_innengespräch innerhalb der letzten 12 Monate stattgefunden?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

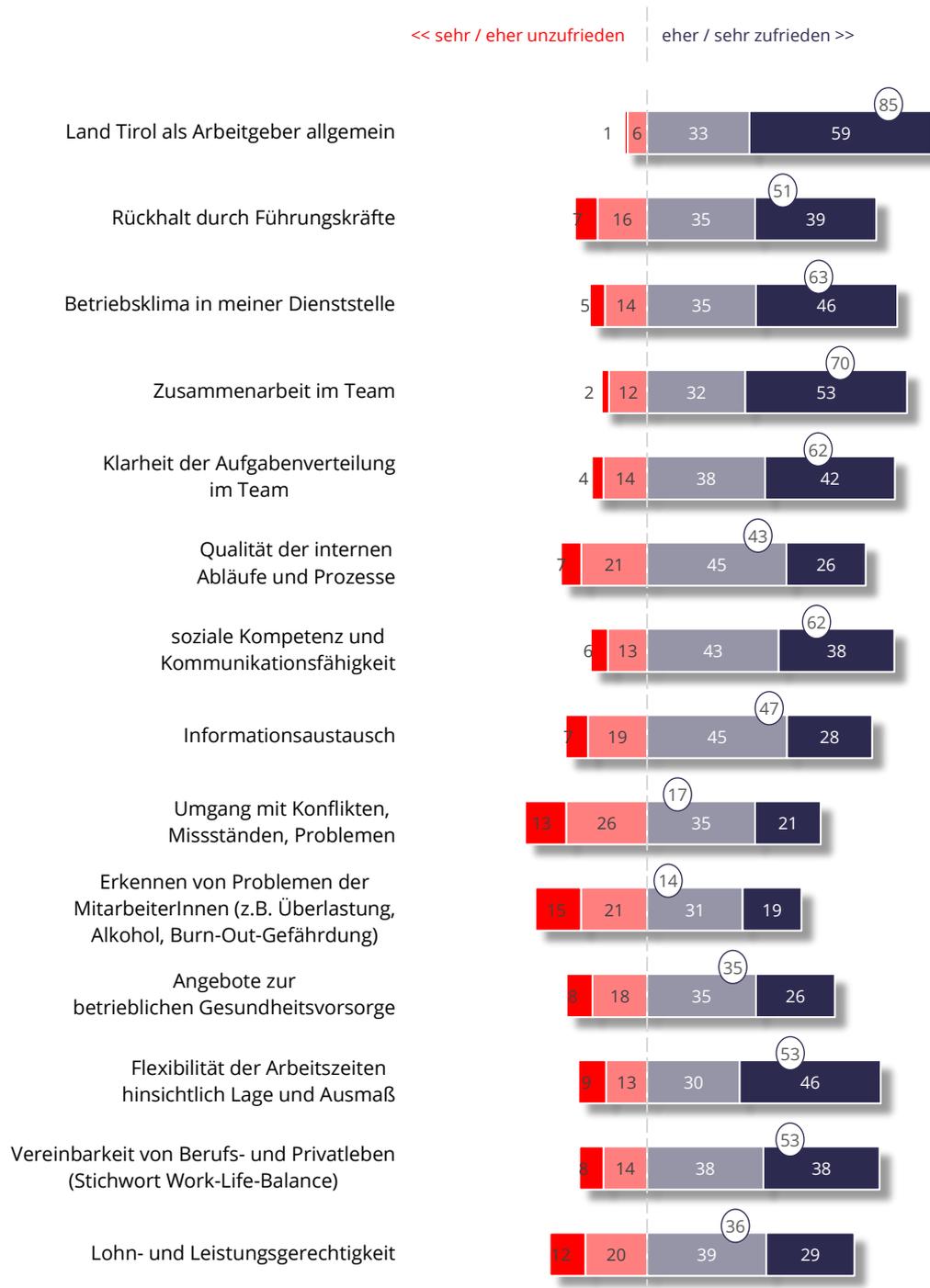
Abbildung 1-9: Ich bin mit dem Mitarbeiter_innengespräch mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft ...

Basis sind die 70% der Ja-Antworten aus Frage 8.



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

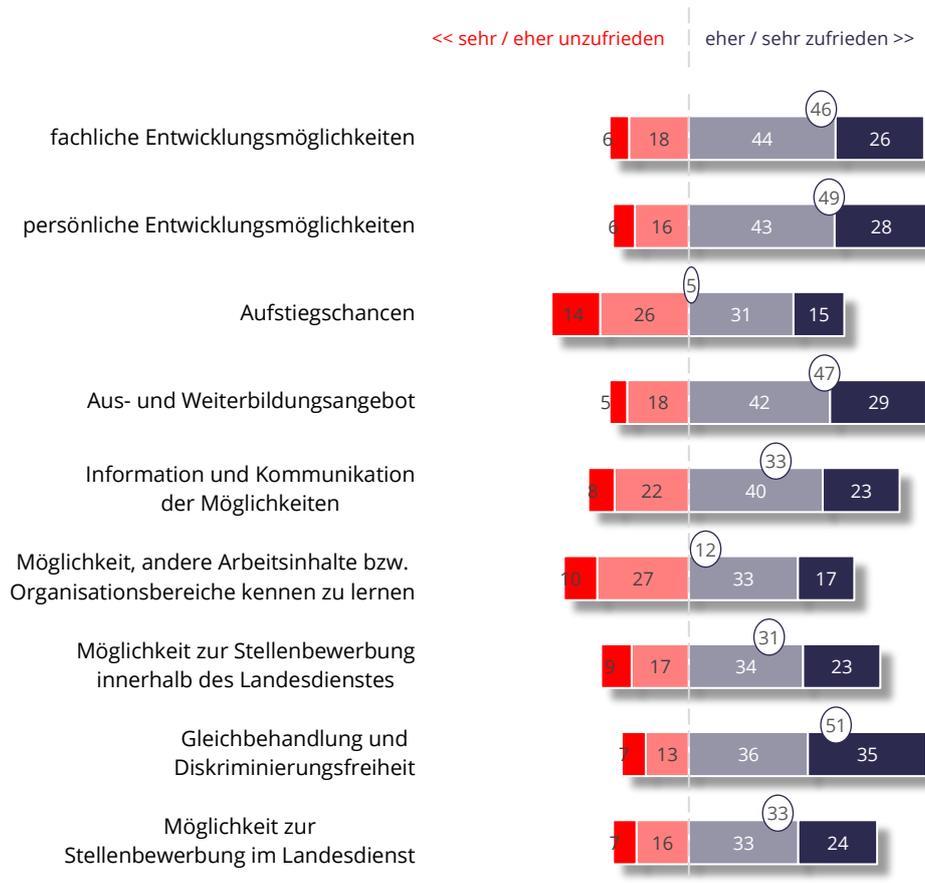
Abbildung 1-10: Ich bin mit meinem ARBEITSUMFELD in Bezug auf ...



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

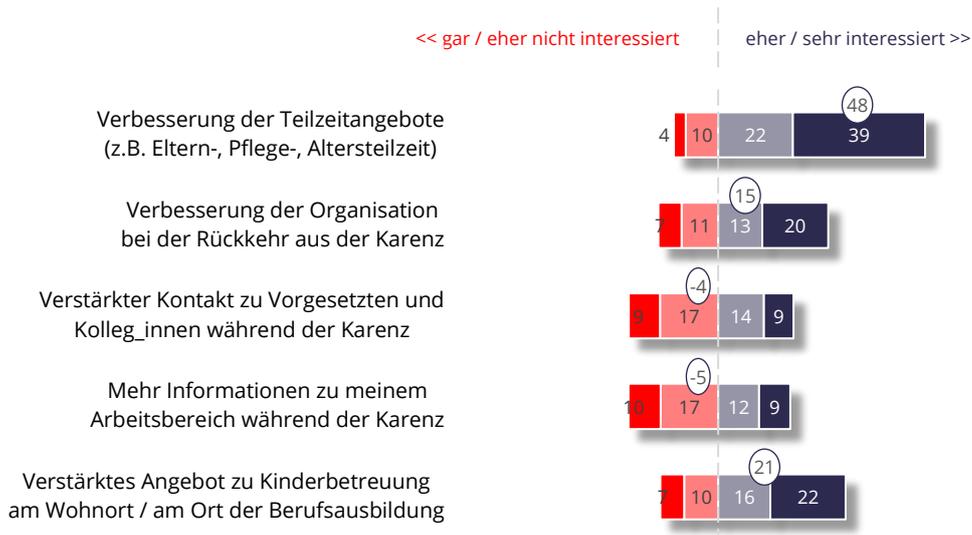
Abbildung 1-11: Ich bin mit meiner KARRIEREFÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG in Bezug auf ...



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

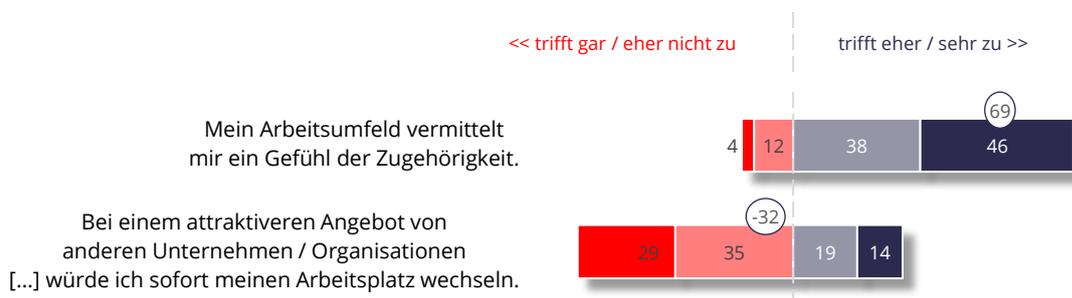
Abbildung 1-12: Ich wäre an folgenden ANGEBOTEN ...



Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

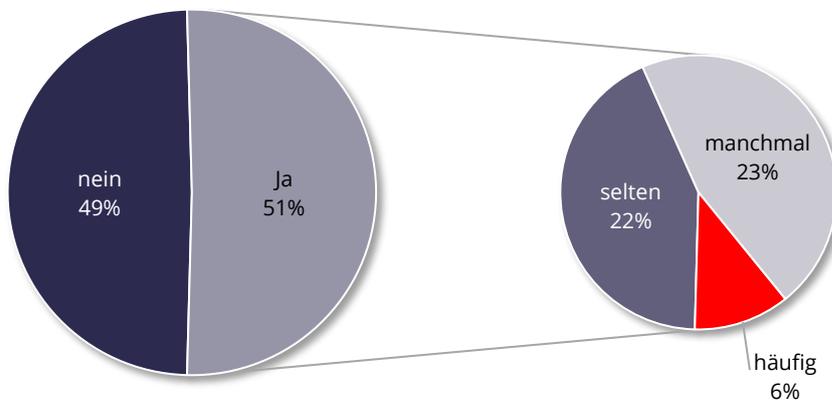
Abbildung 1-13: Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden beiden Aussagen auf Sie zutreffen:



Quelle: GAW, 2021.

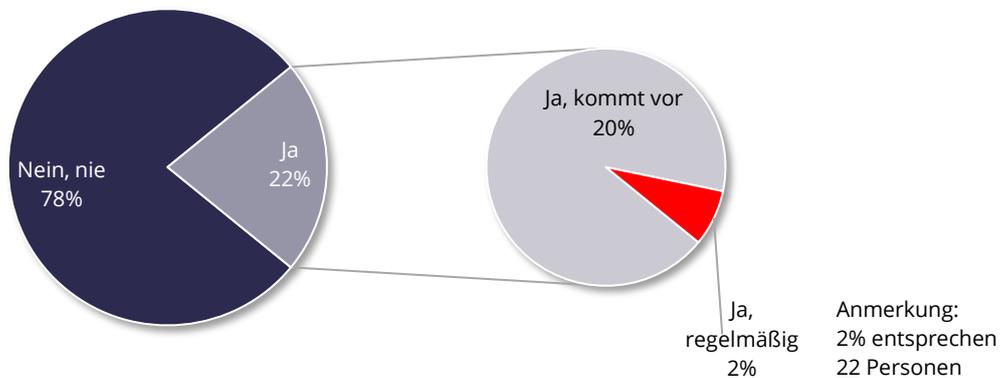
Rundungsdifferenzen möglich. Angaben in Prozent. Im Kreis Saldo aus Antworten. Rest auf 100: Keine Angabe.

Abbildung 1-14: Nehmen Sie Diskriminierung in Ihrem Arbeitsumfeld wahr?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

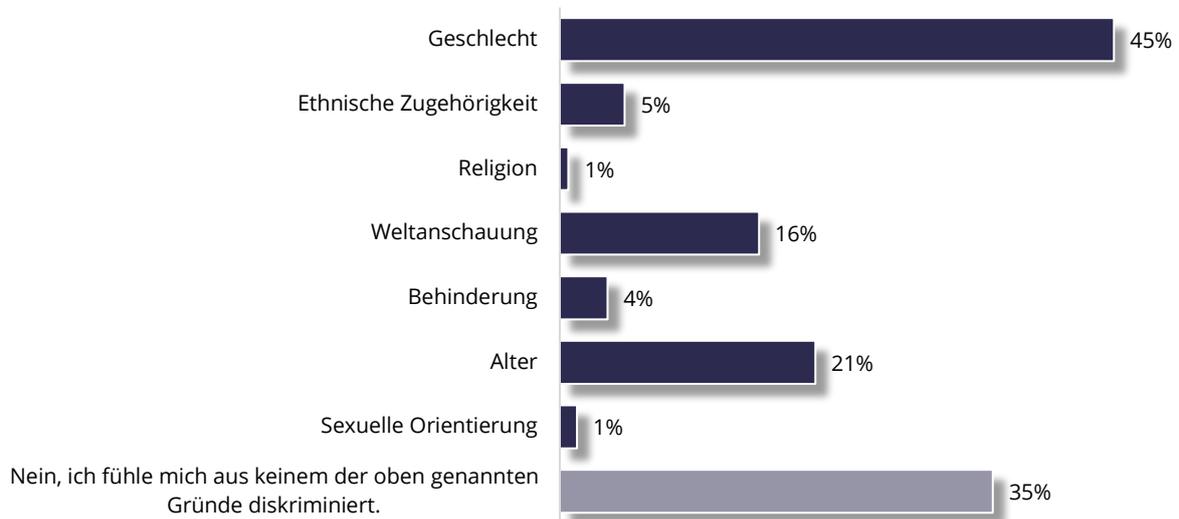
Abbildung 1-15: Fühlen Sie sich persönlich an Ihrem Arbeitsplatz in irgendeiner Art und Weise diskriminiert (Belästigung gilt auch als Diskriminierung)?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-16: Fühlen Sie sich aus einem der nachfolgenden Gründe diskriminiert?

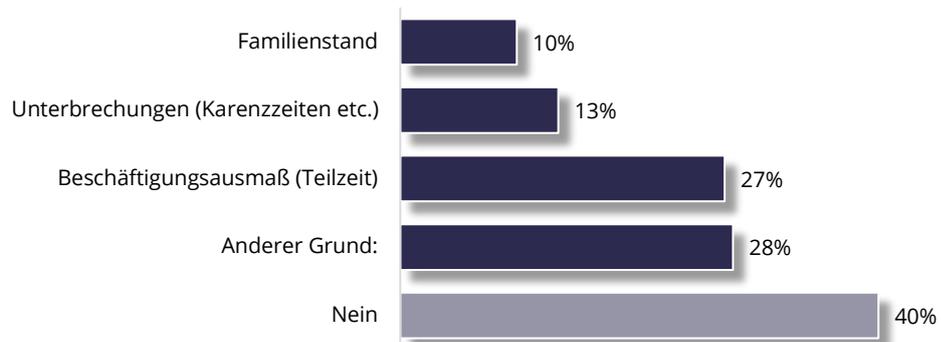
Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.



Quelle: GAW, 2021.
 Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 1-17: Fühlen Sie sich aus einem der weiteren Gründe diskriminiert?

Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.



Quelle: GAW, 2021.
 Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

Weiterführende Auswertungen in diesem Zusammenhang zeigen, dass sich 25% der Frauen diskriminiert fühlen und davon 58% aufgrund ihres Geschlechts. Demgegenüber fühlen sich 16% der Männer diskriminiert – davon 18% aufgrund ihres Geschlechts.

Abbildung 1-18: Von wem werden Sie diskriminiert?

Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.

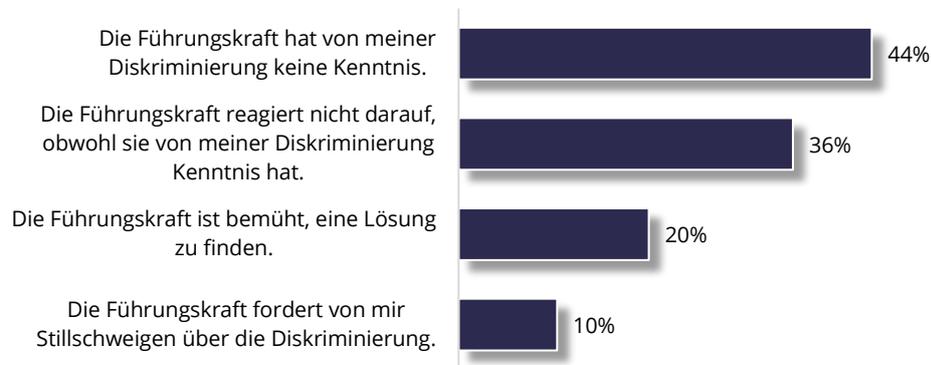


Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 1-19: Wie reagiert Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft auf Ihre Diskriminierung?

Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.

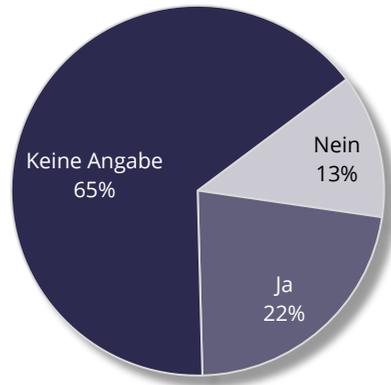


Quelle: GAW, 2021.

Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 1-20: Unterscheidet Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft zwischen einer internen Diskriminierung und einer externen?

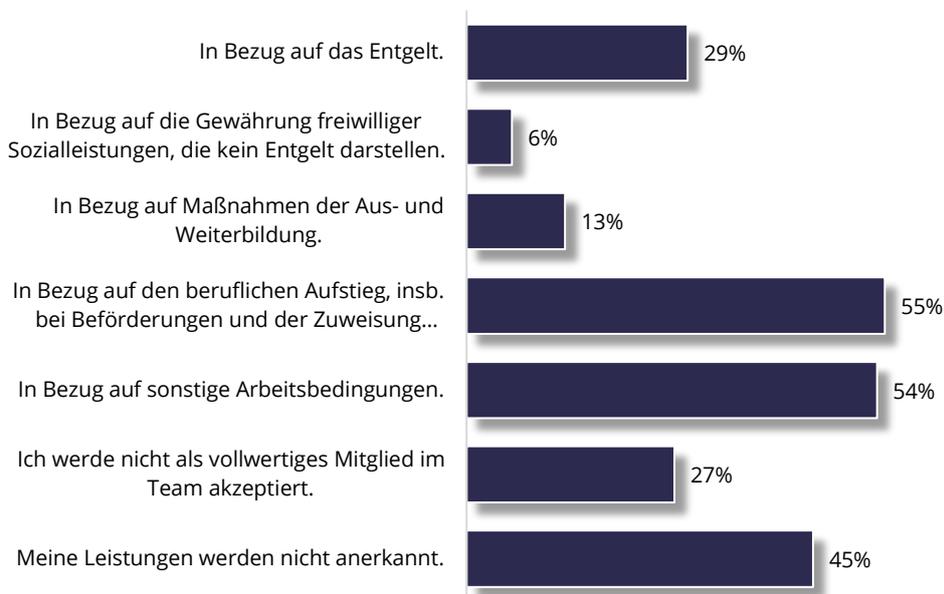
Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

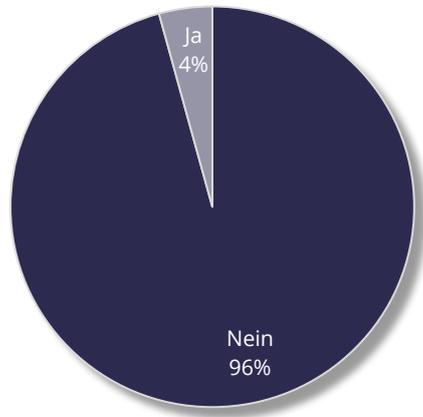
Abbildung 1-21: Inwiefern fühlen Sie sich diskriminiert?

Basis sind die 22% der Ja-Antworten aus Frage 15.



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

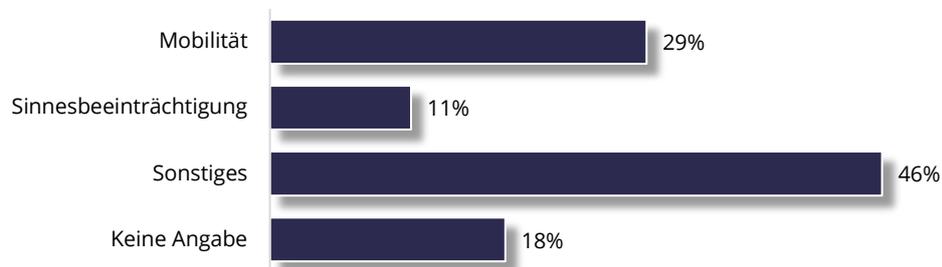
Abbildung 1-22: Liegt eine Behinderung vor?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-23: Art der Behinderung?

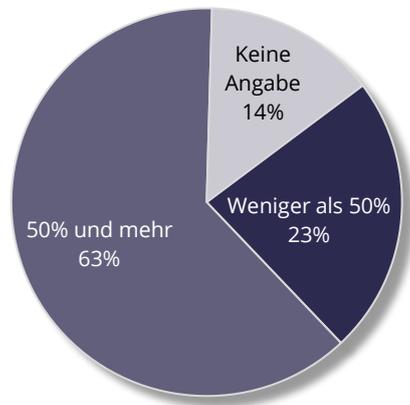
Basis sind die 4% der Ja-Antworten aus Frage 22.



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachnennungen möglich.

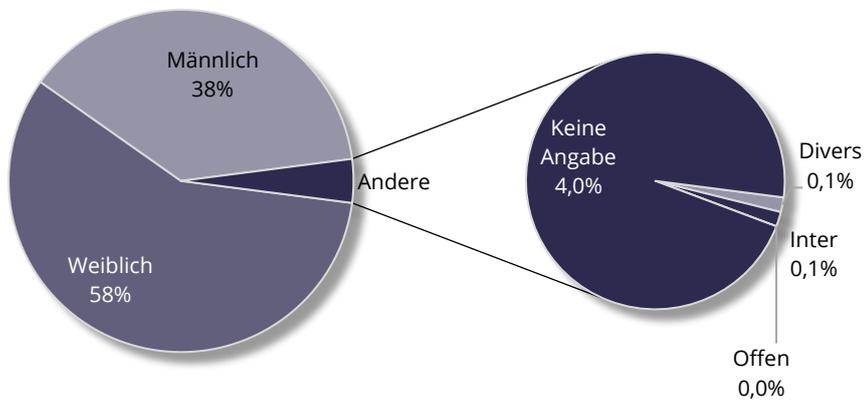
Abbildung 1-24: Grad der Behinderung?

Basis sind die 4% der Ja-Antworten aus Frage 22.



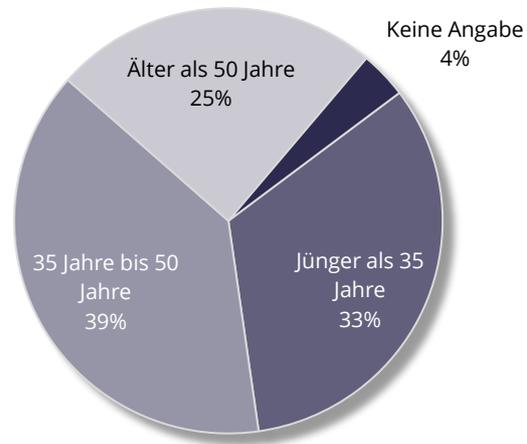
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-25: Ihr Geschlecht?



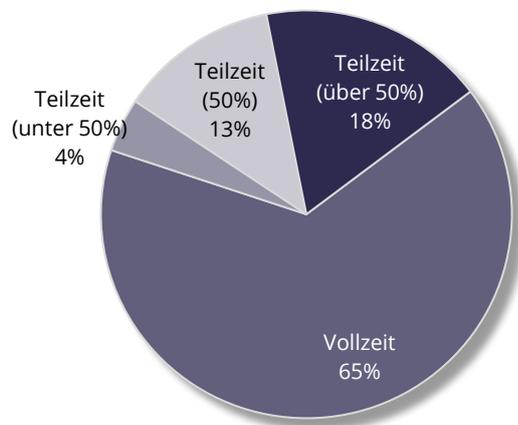
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-26: Ihr Alter?



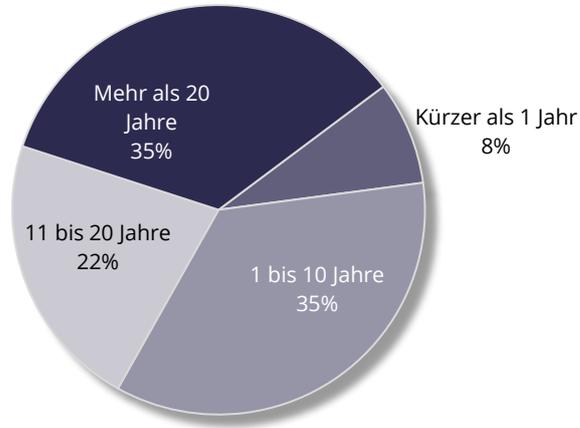
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-27: Ihr Beschäftigungsausmaß?



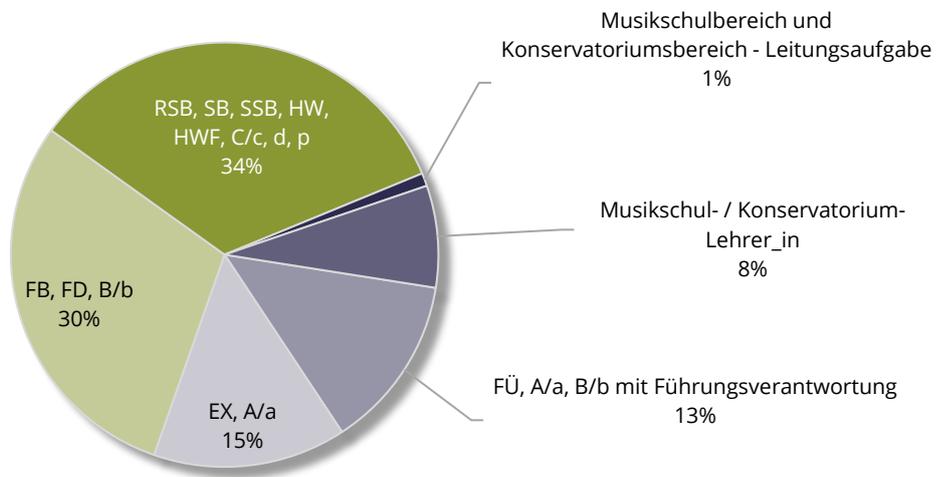
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-28: Dauer Ihrer Tätigkeit im Landesdienst?



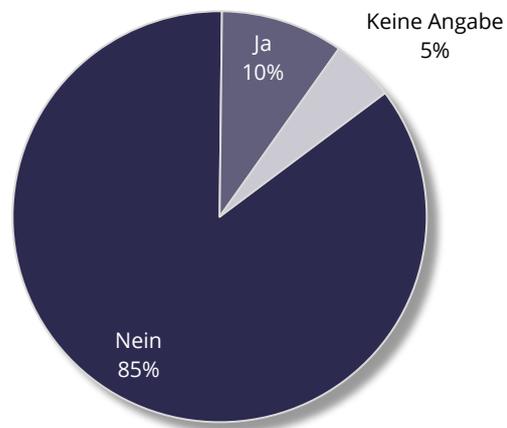
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-29: Ihre Verwendungsgruppe?



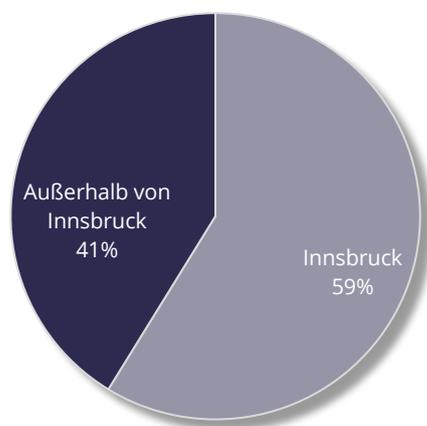
Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Abbildung 1-30: Waren Sie innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Monate lang in Elternkarenz?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

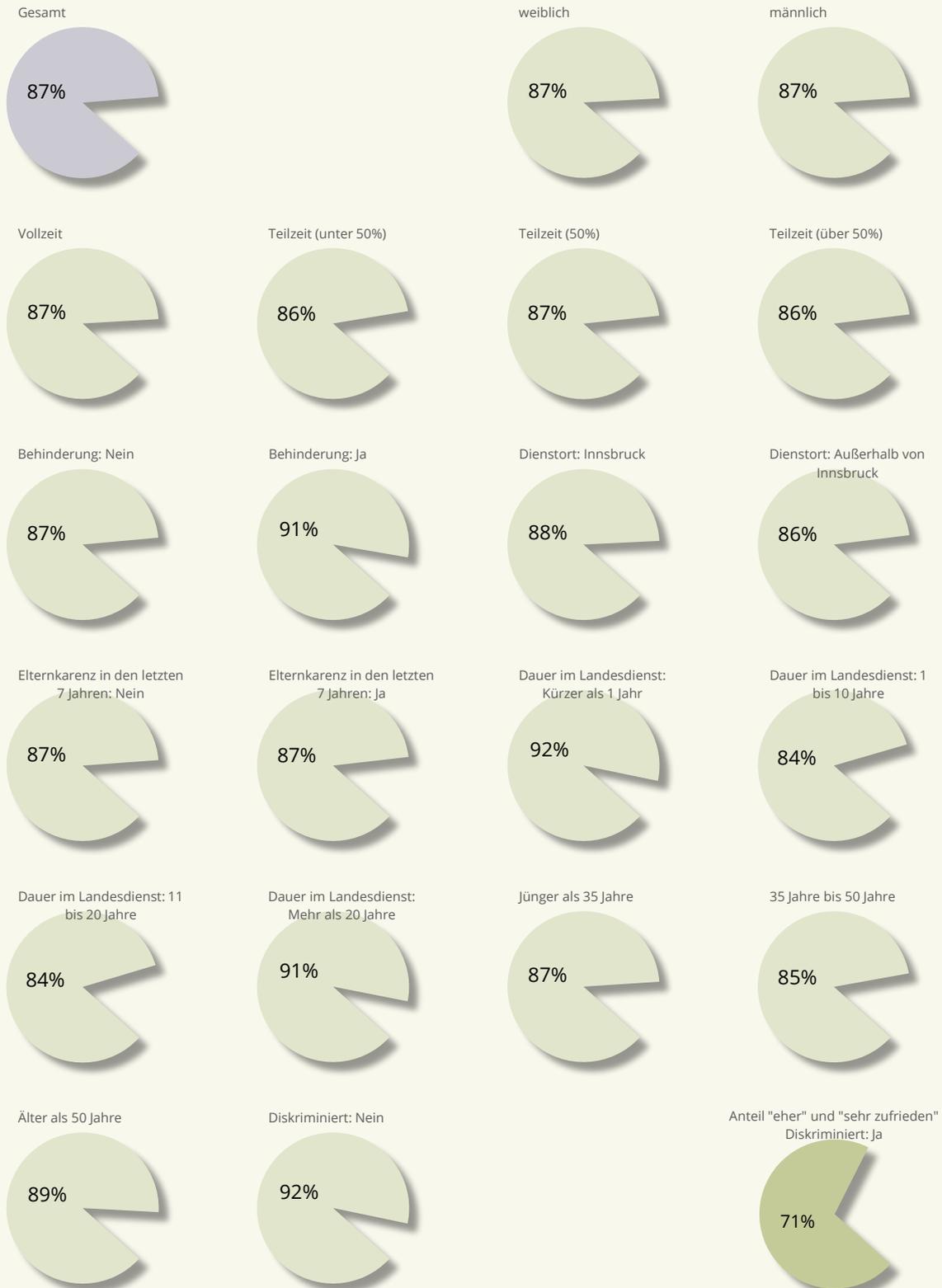
Abbildung 1-31: Ihr Dienstort?



Quelle: GAW, 2021.
Rundungsdifferenzen möglich.

Wenn Sie alle Für und Wider abwägen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz?

Anteil „eher zufrieden“ und „sehr zufrieden“



1.3 Qualitative Ergebnisse – Kommentare und Interviews

In diesem Abschnitt werden die Hauptaussagen der Kommentare aus der Onlinebefragung wie auch der Interviews zusammenfassend dargestellt.

Die Darstellungen in Bezug auf die Kommentare der Onlinebefragung stützen sich dabei auf etwas mehr als 1.200 Einträge. Über 50% aller Kommentare entfallen dabei auf die Fragen 1, 6, 10 und die abschließende Frage 32, womit auf die verbleibenden Fragen im Schnitt etwas mehr als 50 Kommentare pro Frage entfallen.

Die Darstellungen in Bezug auf die Interviews stützen sich in Summe auf neun Interviews, die je nach Bedürfnis der befragten Person persönlich am Arbeitsplatz, in den Räumlichkeiten der GAW, an einem öffentlichen Ort, telefonisch oder online durchgeführt wurden. Die Interviewpartner_innen folgten dabei einem allgemeinen Aufruf zur Teilnahme und wurden nicht zufällig ausgewählt. Hervorgehoben sei noch, dass zwei der Interviewpartner_innen sich deshalb für das Interview zur Verfügung gestellt haben, weil sie es als Pflicht und (positiv wahrgenommene) Aufgabe sehen, zur Weiterentwicklung der Organisationseinheit beizutragen.

Frage 3: Wie zufrieden sind Sie in Bezug auf ...

Aufstiegs- bzw. Karrierechancen werden in Zusammenhang mit Frage 3 am häufigsten angesprochen. Vielfach wird dabei bemängelt, dass beim Aufstieg Jurist_innen bevorzugt würden und dass es ohne Vitamin B nicht ginge, dass Qualität für eine Karriere kein entscheidendes Kriterium sei und die formale Ausbildung mehr zähle als die Erfahrung.

Auch wird in diesem Zusammenhang ein Mangel an Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit in Bezug auf die Besetzung von Führungsfunktionen wahrgenommen bzw. attestiert.

„Karrierechancen sind in Teilzeit nur bedingt möglich.“

Des Weiteren äußerten einige Befragte ihre Unzufriedenheit in Bezug auf die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, beispielsweise, wenn Fortbildungsmöglichkeiten außerhalb des eigentlichen Fachbereichs gefordert werden. Von jenem Personenkreis, der das Stichwort Teilzeit in diesem Zusammenhang nennt, wird diese unisono

als Karrierehindernis angesehen – auch von Personen, die selbst ihrer Tätigkeit nicht in Teilzeit nachgehen.

Mehrfach wird auch Unzufriedenheit in Hinblick auf die räumliche / örtliche Situation des Arbeitsplatzes bzw. dessen technische Ausstattung geäußert: Stichwort Lärm, Hitze oder allgemein die Infrastruktur betreffend wie beengte Büros oder zu wenige Besprechungsräume. Auch wird von einzelnen Befragten die Arbeitsmittelbeschaffung als zu bürokratisch wahrgenommen. Ein weiterer wiederkehrend genannter Aspekt, der bei mehreren Befragten für Unzufriedenheit sorgt, ist das hohe Arbeitspensum bzw. die fehlende personelle Ressourcenausstattung. Letzteres wird auch in den Interviews mehrfach genannt, wenn etwa davon die Rede ist, dass sich eine Schere auftun würde zwischen der Entwicklung von Fallzahlen und der Entwicklung des Personalstandes, was zum Teil zu Überlastung und Überforderung führe.

Home-Office wird wiederholt positiv gesehen, die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen solle beibehalten bzw. forciert werden.

Frage 4: Ich bin mit meinen Arbeitsinhalten in Bezug auf ...

Beklagt wird an dieser Stelle ein stetig steigendes Arbeitspensum bzw. dass die Anforderungen an die Arbeit bei gleichbleibenden Ressourcen zunehmen würden, etwa auch weil Kunden aufgeklärter werden oder weil der Parteienverkehr mehr Zeit in Anspruch nimmt.

So wird die Arbeit zunehmend zu einem „Abarbeiten“, Raum für Diskussionen und fachlichen Austausch auch zwischen den Abteilungen komme dadurch zu kurz. Internes Schulungsangebot hätte teils wenig mit den Arbeitsinhalten zu tun. Persönlicher Einsatz sei nicht immer erwünscht.

„Quantität wird mehr geschätzt als Qualität.“

Frage 5: Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt VOR der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?

Die positiven (Zufriedenheit) wie die negativen (Arbeitsüberlastung, Verdienst, starre Organisationsstrukturen) Kommentare halte sich hier die Waage. Genannt wird hier vor allem die fehlende Möglichkeit zu Home-Office Arbeit.

Frage 6: Wie zufrieden waren / sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt WÄHREND der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?

Auch hier wird relativ häufig das Thema Home-Office angesprochen. Von großen Teilen der Befragten wird Home-Office sehr positiv gesehen (flexible Zeiteinteilung, kein Pendeln, höhere Arbeitsproduktivität, höhere Zufriedenheit) und ist mit dem Wunsch verbunden, dieses in Zukunft beizubehalten. Die technische Unterstützung wird von manchen als verbesserungsfähig eingestuft, von anderen wiederum expressis verbis lobend erwähnt. Vereinzelt finden sich jedoch auch kritische bzw. negative Anmerkungen zum Thema Home-Office (fehlende soziale Kontakte, logistische Herausforderung v. a. in Kombination mit Home-Schooling).

Häufig wird ein erhöhtes Arbeitspensum genannt, welches für die Mehrheit, jedoch nicht für alle ein Negativum darstellt.

Explizit genannt wird auch die Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit und die Tatsache, dass es zu keiner Kurzarbeit während der COVID19-Pandemie kam.

„Die Covid-Situation hat meine Arbeit zwar umfangreicher gemacht, aber meine Zufriedenheit nicht belastet.“

Frage 7: Ich bin mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft in Bezug auf ...

Etwa ein Drittel der zuordenbaren Anmerkungen spricht explizit ein Lob für die Führungskraft aus. Andere wiederum merken an, dass sie wissen, dass die Führungskraft ihrerseits keine Möglichkeiten zur Verbesserung negativer Begleitumstände habe.

„Umstellung auf Home-Office ist nach einer Weile gut gelungen und eine tolle Innovation.“

„Das Land Tirol ist grundsätzlich ein sehr guter Arbeitgeber. Ich würde mir jedoch etwas mehr Sorgfalt bei der Bestellung von Führungskräften wünschen. Fachliche Kenntnis allein reicht nicht, menschliche Führungsqualitäten fehlen oft zur Gänze.“

Wird in Zusammenhang mit Frage 7 Kritik an den Führungskräften geübt, so bezieht sich diese entweder auf die allgemeine Führungsqualität, wenn diese als mangelhaft bezeichnet wird oder aber auf die Nicht-Gleich-Behandlung / Unausgewogenheit in der Behandlung von Mitarbeiter_innen. In mehreren Kommentaren wird ein Mangel an Kommunikationsfähigkeit und eine unzureichende (positive / negative) Feedback-Kultur attestiert, nicht selten auch ein Mangel an Wertschätzung. Von einem Umgang, der nicht auf Augenhöhe stattfinden würde, ist hier oftmals die Rede.

Die im Zusammenhang mit der Besetzung von leitenden Funktionen wahrgenommene Bevorzugung von Jurist_innen wird mehrfach als eine Ursache für die (teils) mangelnden Führungsqualitäten ausgemacht, wenn Jurist_innen einen anderen Führungsstil pflegen würden als leitende Führungskräfte aus anderen Disziplinen.

Frage 9: Ich bin mit dem Mitarbeiter_innengespräch mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft ...

Hier überwiegen die kritischen Anmerkungen. Einige der Befragten sehen das Gespräch an sich schlicht als Alibi-Aktion, andere vermissen einen wertschätzenden Umgang durch die Führungskraft, der sich etwa durch eine fehlende Vorbereitung auf das Gespräch, festgefahrene Standpunkte oder etwa dadurch auszeichnet, dass die Gespräche nicht ergebnisoffen geführt würden. Ebenso wird angemerkt, dass die Führungskraft nicht kritikfähig sei oder keine oder nur wenig Offenheit für Vorschläge und Anregungen zeige. Für manche bleiben die Gespräche wiederum zu sehr an der Oberfläche.

Andere wiederum finden auch allgemein lobende Worte für das Mitarbeiter_innengespräch.

Frage 10: Ich bin mit meinem ARBEITSUMFELD in Bezug auf ...

Die beiden Hauptthemen, die an dieser Stelle genannt werden, betreffen das Gehalt sowie das Thema Home-Office. Die Entlohnungsstufen werden dabei von einigen als nicht angemessen betrachtet, das Lohnschema im Vergleich zur Privatwirtschaft teilweise als zu starr und nicht (leistungs)gerecht.

Home-Office wiederum wird auch an dieser Stelle durchwegs begrüßt, die damit bedingte Flexibilisierung der Arbeitszeiten als willkommen erachtet. An dieser Stelle wird abermals in manchen Kommentaren eine zu hohe Arbeitsbelastung genannt.

Frage 11: Ich bin mit meiner KARRIEREFÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG in Bezug auf ...

Hier lassen sich vor allem zwei Themenkreise ausmachen. Ein Themenkreis betrifft die Besetzung bestimmter Stellen, die, geht es nach den Kommentaren, nur mit Beziehungen bzw. der Zugehörigkeit zu bestimmten Zirkeln oder Vereinen möglich ist. Demnach würde sich das Land nach außen korrekt verhalten, etwa wenn Stellen formal korrekt ausgeschrieben würden, nur würde diese Korrektheit nicht nach innen gelebt werden.

Teilzeitkräfte bemängeln an dieser Stelle ein teils eingeschränktes Angebot an Weiterbildungsangeboten bzw. die fehlende Karriereentwicklung sowie die Schwierigkeit, Stellen mit dem gewünschten Stundenausmaß finden zu können.

***„Stellen im Landesdienst
sind in der Regel besetzt,
bevor sie ausgeschrieben
werden - vor allem
hochwertige Stellen.“***

Frage 12: Ich wäre an folgenden ANGEBOTEN ...

***„Land bietet
Kinderbetreuung in einer
hervorragenden
Kinderbetreuungs-
einrichtung zu sehr
fairem Preis mit sehr
hoher Flexibilität!“***

Im Grundtenor der Kommentare kommt an dieser Stelle Zufriedenheit zum Ausdruck. Kritik bezieht sich meist auf die jeweils individuelle Situation (z. B. keine Kinderbetreuung, wenn Nachtdienst).

Zwei Punkte werden besonders häufig genannt. Zum einen ist dies ein explizites Lob für die vom Land gestellten Angebote (v.a. hinsichtlich Kinderbetreuung,

aber auch hinsichtlich Karenz und Rückkehr aus Karenz). Zum anderen ist dies der Wunsch nach einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. Hier reichen die Anmerkungen vom fixen Einbau von Home-Office über den Wunsch nach einem Blocken der Altersteilzeit bis hin zu einem weiteren Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten.

Frage 13: Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden beiden Aussagen auf Sie zutreffen.

In den Kommentaren äußert rund ein Drittel der Befragten Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber Land (etwa hinsichtlich Sicherheit des Arbeitsplatzes) bzw. mit dem persönlichen Arbeitsumfeld. Wird an dieser Stelle Kritik geäußert, so betrifft diese zuvorderst das Entgelt, wenn diesbezüglich für manche im Vergleich zur Privatwirtschaft eine große Lücke klafft. Wechselfreudig zeigen sich sodann so manche insbesondere dann, wenn von anderen Unternehmen oder Organisationen mehr (zeitliche) Flexibilität zugelassen würde.

Frage 16: Fühlen Sie sich aus einem der nachfolgenden Gründe diskriminiert?

„Das Land muss seine Aufgaben als moderner Dienstleister auch für die eigenen Mitarbeiter_innen umsetzen.“

Die Anmerkungen in diesem Zusammenhang zeigen – wie auch der geschlossene Teil der Frage selbst – eine hohe Bandbreite. Befragte fühlen sich aufgrund ihres korrekten Arbeitsstils (und den damit zusammenhängenden Sticheleien der anderen Mitarbeiter_innen), ihrer Kleidung, ihres kritischen Standpunktes, ihrer Sprache bzw. ihres Dialektes und auf Grund unwahrer Gerüchte diskriminiert. Mehrfach genannt werden dabei das Thema Diskriminierung auf Grund von Teilzeit sowie Diskriminierung auf Grund des tatsächlich vorliegenden formalen Bildungsabschlusses (hier vor allem fehlende Matura, aber auch die „falsche“ Studienrichtung).

In den geführten Interviews wird wiederholt genannt, dass Kritik etwa an unmittelbar Vorgesetzten zu Diskriminierung führe, dass ein Sich-wehren gegen Diskriminierung zu „Anschiss und Drohungen“ führe, dass Kritik nicht gerne gesehen würde, dass „man ja gehen kann, wenn’s einem nicht passt“. Praktisch in jedem Interview wird genannt, dass die „Kommunikation nicht auf Augenhöhe“ stattfände.

Frage 17: Fühlen Sie sich aus einem der weiteren Gründe diskriminiert?

Hier werden folgende Gründe für Diskriminierung mehrfach genannt: Am häufigsten fallen die Stichworte Ausbildung / Akademiker_in / Jurist_in: Akademiker_innen und Jurist_innen würden bevorzugt, ohne Matura sei es besonders schwer und Bildungswege abseits der Universität würden als weniger wertvoll erachtet. Mehrfach erwähnen Frauen, dass sie diskriminiert würden, vor allem wenn sie im gebärfähigen Alter sind und so bei Stellenbesetzungen ob potenzieller Schwangerschaft benachteiligt würden.

Ein mehrfach genannter Grund der Diskriminierung ist weiter der Arbeitsbereich / Aufgabenbereich / Stellenwert der Tätigkeit. Ebenfalls mehrmals genannt wird das Konkurrenzdenken / die Machtausübung sowie fehlendes Fehlerbewusstsein der Vorgesetzten und geäußerte Kritik von Mitarbeiter_innen.

„Im Bereich der strukturellen Diskriminierung gibt es rundum Baustellen, die jedoch sehr konsequent angegangen werden.“

Genannt wird an dieser Stelle auch Diskriminierung in Form von struktureller Diskriminierung, welche weiter in analoge und digitale Diskriminierung unterteilt werden könne.

Frage 19: Wie reagiert Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft auf Ihre Diskriminierung?

Genannt wird hier, dass die Diskriminierung von der Führungskraft verharmlost würde, es zu keiner ernsthaften Auseinandersetzung mit der Diskriminierung kommen oder diese negiert würde. In einigen Fällen würde die Diskriminierung wiederum gar nicht erst wahrgenommen oder nicht als solche gesehen / empfunden. Ebenso oft wird die Führungskraft selbst als Problem gesehen, in anderen Fällen wird von den Mitarbeiter_innen erlebt, dass die Führungskraft selbst machtlos ist oder gar ihrerseits diskriminiert wird.

Auf der anderen Seite wird an dieser Stelle ebenso genannt, dass Unterstützung durch die Führungskraft im Falle einer Diskriminierung erfahren wird. Zum Teil wird auch angemerkt, dass Diskriminierung letztendlich ein gesellschaftliches Problem sei und kein Spezifikum innerhalb des Tiroler Landesdienstes.

Frage 21: Inwiefern fühlen Sie sich diskriminiert?

Genannt werden hier abermals das Thema Entlohnung / Funktion (etwa Abgeltung von Nebenleistungen wie in Privatwirtschaft), die Bevorzugung von Akademiker_innen und hier vor allem Jurist_innen sowie von pragmatisierten Personen bzw. Personen, die schon lange im Landesdienst arbeiten. Diskriminiert fühlen sich Befragte weiter aufgrund von (chronischer) Krankheit (und dafür fehlende Teilzeitstellen) oder auch dadurch, dass sich Karenz und Teilzeit negativ auf den Karrierepfad auswirken. In einem Fall wird auch von Diskriminierung berichtet, die als Reaktion auf das Aufdecken von Fehlverhalten im Sinne der Compliance-Richtlinie des Landes Tirol erfolgt sei.

Frage 32: Raum für Ihre Anmerkungen

Hier werden zu folgenden Themenblöcken Mehrfachnennungen gezählt:

- Home-Office. Dieses soll beibehalten werden.
- Weitere Arbeitszeitflexibilisierung (etwa erleichterter Umstieg auf Teilzeit) wird gewünscht.
- Das Thema Karriere / Stellenbesetzung / Personalentwicklung brennt offensichtlich mehreren Personen unter den Nägeln, wenn Transparenz, klare Regeln und Fairness vermisst werden (Stichworte: Jurist_innen würden bevorzugt, Vitamin B sei Voraussetzung, Teilzeit als Karrierehindernis).
- Von den Führungskräften werden mehr menschliche Führungsqualitäten verlangt sowie eine Sensibilisierung hinsichtlich Korruption und Diskriminierung.
- Auch das Thema Entlohnung wird häufig (negativ) genannt, etwa hinsichtlich des Umstieges altes / neues System oder hinsichtlich der Anerkennung diverser Ausbildungen.
- Ebenso werden oftmals die Strukturen im Land als alt und nicht mehr zeitgemäß empfunden (Autoritätsdenken).

Jede sechste Person, die bei dieser Frage eine Anmerkung hinterlässt, äußerte ihre Zufriedenheit mit dem Land Tirol als Arbeitgeber bzw. lobte diesen.

ANHANG

1. Wenn Sie alle Für und Wider abwägen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz?

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

2. Wie sehr sind Sie an einem persönlichen Aufstieg (Stichwort: Karriereleiter) im Tiroler Landesdienst interessiert?

4-er-Skala (sehr interessiert – eher interessiert – eher nicht interessiert – gar nicht interessiert)

3. Wie zufrieden sind Sie in Bezug auf ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

...Ihre Arbeitsbedingungen

...Ihr Arbeitsumfeld

...Ihre Arbeitsinhalte

...Ihre Entwicklungsmöglichkeiten

...Ihre Aufstiegs- / Karrierechancen

Raum für Ihre Anmerkungen:

4. Ich bin mit meinen Arbeitsinhalten in Bezug auf ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

- ...Vielseitigkeit
- ...Handlungsspielraum (Ausmaß der Verantwortung, Entscheidungskompetenz, ...)
- ...Möglichkeiten, Neues zu lernen
- ...verfügbare Zeit zur Erledigung der Arbeit
- ...Einsatz gemäß meinen Stärken und Schwächen
- ...Möglichkeiten, meine fachlichen Fähigkeiten einzubringen

Raum für Ihre Anmerkungen:

5. Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt VOR der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

Raum für Ihre Anmerkungen:

6. Wie zufrieden waren / sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt WÄHREND der COVID19-Pandemie-Bekämpfung?

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

Raum für Ihre Anmerkungen:

7. Ich bin mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft in Bezug auf ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

- ...Klarheit über meine Aufgabenstellung
- ...Weitergabe von Informationen
- ...Feedback
- ...Förderung und Unterstützung
- ...Möglichkeiten, Arbeitsabläufe zu verbessern bzw. mitzugestalten
- ...ihre fachliche Kompetenz
- ...Bereitschaft zur Entgegennahme von konstruktiver Kritik
- ...Fairness
- ...Wertschätzung

Raum für Ihre Anmerkungen:

8. Hat das Mitarbeiter_innengespräch innerhalb der letzten 12 Monate stattgefunden?

(Filterfrage)

- Ja
- Nein

9. Ich bin mit dem Mitarbeiter_innengespräch mit meiner unmittelbar vorgesetzten Führungskraft ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

Raum für Ihre Anmerkungen:

10. Ich bin mit meinem ARBEITSUMFELD in Bezug auf ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

- ...Land Tirol als Arbeitgeber allgemein
- ...Rückhalt durch Führungskräfte
- ...Betriebsklima in meiner Dienststelle
- ...Zusammenarbeit im Team
- ...Klarheit der Aufgabenverteilung im Team
- ...Qualität der internen Abläufe und Prozesse
- ...soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit
- ...Informationsaustausch
- ...Umgang mit Konflikten, Missständen, Problemen
- ...Erkennen von Problemen der Mitarbeiter_innen (z.B. Überlastung, Alkohol, Burn-Out-Gefährdung, ...)
- ...Angebote zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge
- ...Flexibilität der Arbeitszeiten hinsichtlich Lage und Ausmaß
- ...Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Stichwort Work-Life-Balance)
- ...Lohn- und Leistungsgerechtigkeit

Raum für Ihre Anmerkungen:

11. Ich bin mit meiner KARRIEREFÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG in Bezug auf ...

4-er-Skala (sehr zufrieden – eher zufrieden – eher unzufrieden – sehr unzufrieden)

- ...fachliche Entwicklungsmöglichkeiten
- ...persönliche Entwicklungsmöglichkeiten
- ...Aufstiegschancen
- ...Aus- und Weiterbildungsangebot
- ...Information und Kommunikation der Möglichkeiten
- ...Möglichkeit, andere Arbeitsinhalte bzw. Organisationsbereiche kennen zu lernen
- ...Möglichkeit zur Stellenbewerbung innerhalb des Landesdienstes
- ...Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit
- ...Möglichkeit zur Stellenbewerbung im Landesdienst

Raum für Ihre Anmerkungen:

12. Ich wäre an folgenden ANGEBOTEN ...

4-er-Skala (sehr interessiert – eher interessiert – weniger interessiert – nicht interessiert)

- ...Verbesserung der Teilzeitangebote (z.B. Eltern-, Pflege-, Altersteilzeit)
- ...Verbesserung der Organisation bei der Rückkehr aus der Karenz
- ...Verstärkter Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg_innen während der Karenz
- ...Mehr Informationen zu meinem Arbeitsbereich während der Karenz
- ...Verstärktes Angebot zu Kinderbetreuung am Wohnort / am Ort der Berufsausbildung

Raum für Ihre Anmerkungen:

13. Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden beiden Aussagen auf Sie zutreffen:

4-er-Skala (trifft gar nicht zu – trifft eher nicht zu – trifft eher zu – trifft sehr zu)

- ...Mein Arbeitsumfeld vermittelt mir ein Gefühl der Zugehörigkeit.
- ...Bei einem attraktiveren Angebot von anderen Unternehmen / Organisationen (z.B. hinsichtlich Pendeldistanz, Bezahlung, Art der Arbeit etc.) würde ich sofort meinen Arbeitsplatz wechseln.

Raum für Ihre Anmerkungen:

14. Nehmen Sie Diskriminierung in Ihrem Arbeitsumfeld wahr?

4-er-Skala (häufig – manchmal – selten – nein)

15. Fühlen Sie sich persönlich an Ihrem Arbeitsplatz in irgendeiner Art und Weise diskriminiert (Belästigung gilt auch als Diskriminierung)?

(Filterfrage)

- Ja, regelmäßig
- Ja, kommt vor
- Nein, nie

16. Fühlen Sie sich aus einem der nachfolgenden Gründe diskriminiert?

- Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Orientierung

- Nein, ich fühle mich aus keinem der oben genannten Gründe diskriminiert.

Raum für Ihre Anmerkungen:

17. Fühlen Sie sich aus einem der weiteren Gründe diskriminiert?

- Familienstand
- Unterbrechungen (Karenzzeiten etc.)
- Beschäftigungsausmaß (Teilzeit)
- Anderer Grund:

- Nein, ich fühle mich aus keinem der oben genannten Gründe bzw. aus keinem weiteren Grund diskriminiert.

18. Von wem werden Sie diskriminiert?

- Von der direkt vorgesetzten Führungskraft
- Von unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen
- Von anderen Mitarbeiter_innen im Tiroler Landesdienst
- Von Bürger_innen / sonstigen Personen im Arbeitszusammenhang

19. Wie reagiert Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft auf Ihre Diskriminierung?

- Die Führungskraft hat von meiner Diskriminierung keine Kenntnis.
- Die Führungskraft reagiert nicht darauf, obwohl sie von meiner Diskriminierung Kenntnis hat.
- Die Führungskraft ist bemüht, eine Lösung zu finden.
- Die Führungskraft fordert von mir Stillschweigen über die Diskriminierung.

Raum für Ihre Anmerkungen:

20. Unterscheidet Ihre unmittelbar vorgesetzte Führungskraft zwischen einer internen Diskriminierung (durch eine Person in Landesanstellung) und einer externen (etwa durch Kund_innen, Lieferant_innen, Parteienverkehr etc.)?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

21. Inwiefern fühlen Sie sich diskriminiert?

- In Bezug auf das Entgelt
- In Bezug auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- In Bezug auf Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung
- In Bezug auf den beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)
- In Bezug auf sonstige Arbeitsbedingungen
- Ich werde nicht als vollwertiges Mitglied im Team akzeptiert.
- Meine Leistungen werden nicht anerkannt.

Raum für Ihre Anmerkungen:

Abschließend hätten wir noch ein paar kurze Fragen:

22. Liegt eine Behinderung vor?

(Filterfrage)

- Ja
- Nein

23. Art der Behinderung

- Mobilität
- Sinnesbeeinträchtigung
- Sonstiges
- Keine Angabe

24. Grad der Behinderung

- Weniger als 50%
- 50% und mehr
- Keine Angabe

25. Ihr Geschlecht

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- Inter
- Offen
- Keine Angabe

26. Ihr Alter

- Jünger als 35 Jahre
- 35 Jahre bis 50 Jahre
- Älter als 50 Jahre
- Keine Angabe

27. Ihr Beschäftigungsmaß

- Vollzeit
- Teilzeit (unter 50%)
- Teilzeit (50%)
- Teilzeit (über 50%)

28. Dauer Ihrer Tätigkeit im Landesdienst

- Kürzer als 1 Jahr
- 1 bis 10 Jahre
- 11 bis 20 Jahre
- Mehr als 20 Jahre

29. Ihre Verwendungsgruppe

- FÜ, A/a, B/b mit Führungsverantwortung
- EX, A/a
- FB, FD, B/b
- RSB, SB, SSB, HW, HWF, C/c, d, p
- Musikschulbereich und Konservatoriumsbereich – Leitungsaufgabe
- Musikschul- / Konservatorium-Lehrer_in

30. Waren Sie innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Monate lang in Elternkarenz?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

31. Ihr Dienort

- Innsbruck
- Außerhalb von Innsbruck

32. Raum für Ihre Anmerkungen

Ihr Ansprechpartner

Dr. Stefan D. Haigner
haigner@gaw.institute
+43 699 190 59 201