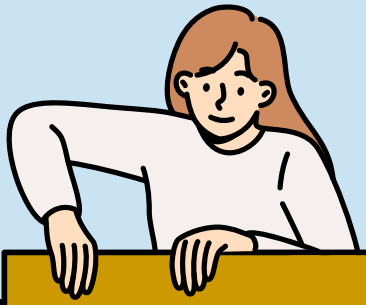
tirol kliniken

LAND TIROL





Tiroler Landeslehrerinnen und Landeslehrer

Bericht der Gleichbehandlungs-beauftragten 2023/2024

Allgemeine Verwaltung



Tirol Kliniken GmbH



Inhalt

Vorwort **3**

Verbindendes **5**

Gleichbehandlungskommission 8

Zeitstrahl **9**

Landesverwaltung

Wesentliches Zuerst 11

Wir sind für euch da 15

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 18

Aus der Praxis Anliegen, Wünsche, Beschwerden 20

Gleichbehandlung und Frauenförderung 29

Zahlen, Daten, Fakten: Die Statistik 35

tirol kliniken

Mission und Passion 39

Struktur und Team 41

Beratung und Unterstützung 44

Sensibilisierung, Frauenförderung und Kommunikation 54

aufwind – eine Initiative der **tirol kliniken** für Menschen mit Behinderung 67

Generation Zukunft 69

Landeslehrer*innen

Gesetzliche Grundlagen 71

Frauenförderungsplan 73

Dafür arbeiten wir 75

Rückblick 2023/2024 78

Was brauchen wir? 81

Anhang (statistische Daten) **82**

Landesverwaltung 82

Tirol Kliniken GmbH 109

Vorwort



Land Tirol/Simon Reiter

v.l.n.r.: Marlies Gruber, Isolde Kafka und Angelika Erhart

Austausch macht uns stark. Nur gemeinsam können wir Betroffene schützen. In Tirol arbeiten wir Hand in Hand für Gleichbehandlung. Unser Ziel: die Rechte von Betroffenen stärken und Diskriminierung verringern. Deshalb wurde der Gleichbehandlungsbericht 2023-2024 gemeinsam von allen für Landesbedienstete zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten erstellt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken**, **für Landeslehrer*innen** und für die **Landesverwaltung, Musikschulen** und **Konservatorium** arbeiten seit vielen Jahren eng zusammen.

Durch den Austausch können wir:

- Betroffene besser unterstützen
- Erfahrungen teilen
- die richtigen Ansprechstellen finden
- die vorhandenen Ressourcen bestmöglich nutzen

Gleichbehandlung endet nicht bei Gesetzen. Sie bedeutet auch, Menschen zu verstehen und ihnen zu helfen, ihre Rechte durchzusetzen. 2024 beschloss die Europäische Union Richtlinien für Standards für Gleichbehandlungsstellen. Diese sollen die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsstellen stärken und sicherstellen, dass ausreichend Ressourcen vorhanden sind, um Betroffene bestmöglich zu unterstützen. Die Richtlinien sind bis Juni 2026 durch entsprechende Anpassungen im Landesrecht in Tirol umzusetzen. Das bedeutet auch eine enge Zusammenarbeit mit den für Legistik zuständigen Stellen und viele Überlegungen, wie das bestmöglich gelingen kann.

Ernst nehmen wir auch die gesetzliche Verpflichtung, in diesem Bericht Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung vorzuschlagen. Diese finden sich immer zu Beginn der jeweiligen Berichtsteile. Wir freuen uns darüber, dass diese sowohl vom Tiroler Landtag als auch von den zuständigen Regierungsmitgliedern und der Personalabteilung ernst genommen und nach Möglichkeit umgesetzt werden.

Erstmals gibt es heuer einen gedruckten Kurzbericht. Der detaillierte Bericht, der auch die ausführlichen statistischen Daten enthält, wurde im Sinne einer umfassenden Nachhaltigkeit digital erstellt. Für die Erarbeitung einer neuen Berichtsstruktur und des neuen Erscheinungsbilds bedanken wir uns sehr herzlich bei unserer Grafikerin Nina Rippl (Abteilung Öffentlichkeitsarbeit) sowie Petra Innerkofler und Katharina Jaeger (beide Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung).

Wir bemühen uns um eine möglichst inklusive und barrierearme Sprache und verwenden daher in diesem Bericht neben neutralen Formen den Genderstern und den Gender-Doppelpunkt.

Angelika Erhart
(Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken**)

Marlies Gruber
(Gleichbehandlungsbeauftragte für Landeslehrer*innen)

Isolde Kafka
(Gleichbehandlungsbeauftragte der Landesverwaltung, Musikschulen und Konservatorium)

mit den jeweiligen Teams

Verbindendes
Allgemeine Verwaltung, **tirol kliniken** und Landeslehrer*innen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung, der tirol kliniken und der Landeslehrer*innen arbeiten formal und informell eng zusammen. Zu manchen Themen oder Fällen wird sich ausgetauscht und auch länderübergreifende Besprechungen werden gemeinsam besucht. Erstmals gibt es einen Austausch zwischen allen drei Zuständigen. Im Folgenden werden Veranstaltungen und Besprechungen, die im Berichtszeitraum stattgefunden haben und von allen drei Gleichbehandlungsbeauftragen besucht wurden, näher erläutert.

Die ARGE Gleichbehandlung ist ein Zusammenschluss von Gleichbehandlungsstellen in Tirol. Alle drei Zuständigkeiten – Allgemeine Verwaltung, **tirol kliniken** und Landeslehrer*innen – sind Teil davon, ebenso die Gleichbehandlungsanwaltschaft und weitere Gleichbehandlungsstellen Tirols. Bei diesen Besprechungen werden Themen diskutiert, die alle Stellen betreffen, beispielsweise gesetzliche Zuständigkeiten. Besprechungen der ARGE Gleichbehandlung finden ein- bis zweimal im Jahr statt.

Im Frühling 2024 fand eine Besprechung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung, **tirol kliniken** und Landeslehrer*innen am Bildungsinstitut Grillhof statt. Daran nahmen auch beide Gleichbehandlungskommissionen und die Vertrauenspersonen sowie weitere Vertreter*innen der ARGE Gleichbehandlung teil. Die Politik- und Rechtswissenschaftlerin Kathrin Stainer-Hämmerle hat bei dieser Besprechung zum Thema „Gesellschaftlicher Wandel“ referiert.



Land Tirol/ Grillhof

Die Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung, tirol kliniken und Landeslehrer*innen, sowie die Gleichbehandlungskommissionen, Vertrauenspersonen und weitere Vertreter*innen der ARGE Gleichbehandlung 2024.



Stadt Wien

Teilnehmer*innen der Gleichbehandlungskonferenz 2023 in Wien.

Auf Länderebene gibt es jährliche Bundeskonferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und der Statutarstädte und dabei die Möglichkeit zur Vernetzung. Auch hier werden aktuelle Themen besprochen, die für alle Teilnehmenden von Interesse sind, beispielsweise gesetzliche Neuerungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten.



Astrid Wagner

Teilnehmer*innen der Gleichbehandlungskonferenz 2024 in Linz.

Ein Symposium zum Thema offene und inklusive Gesellschaft wurde im Herbst 2024 im Parlament Wien veranstaltet. Hier waren die Gleichbehandlungsbeauftragten der Allgemeinen Verwaltung und der Landeslehrer*innen vor Ort.



Parlament Wien

Sprecher*innen beim Symposium in Wien.

Gleichbehandlungskommission

Gemeinsame Kommission für allgemeine Verwaltung und tirol kliniken.

7 Mitglieder
Die Komission setzt sich aus 5 Mitgliedern der allgemeinen Verwaltung und 2 Personen der **tirol kliniken** zusammen. Sie werden von der Landesregierung für eine Dauer von 5 Jahren bestellt.

Die Funktionsperiode der derzeitigen Kommission dauert bis 31.12.2028.

Die Gleichbehandlungskommission erstellt auf Antrag Gutachten darüber, ob eine Diskriminierung vorliegt. Sie kann weiteres Empfehlungen abgeben und die Landesregierung zu Themen der Gleichbehandlung und Frauenförderung beraten.

Mit 01.01.2024 wurde die Kommission aufgrund des Ablaufs der alten Funktionsperiode neu zusammengesetzt. Die Funktionsperiode der aktuellen Kommission dauert bis 31.12.2028. In den beiden Jahren 2023 und 2024 wurden insgesamt drei Kommissionssitzungen abgehalten.

Folgende Gesetzes- und Verordnungsbegutachtungen haben in den Jahren 2023 und 2024 stattgefunden:

2023: Begutachtung Gesetzesentwurf über die aufgrund der Richtlinie (EU) 20241/1883 erforderliche Anpassung der Tiroler Landesrechtsordnung; Begutachtung Gesetzesentwurf über Anpassungen der Tiroler Landesrechtsordnung zum Zweck der Digitalisierung von Verwaltungsabläufen (Tiroler Digitalisierungsgesetz 2023);

2024: Stellungnahme gemeinsam mit der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zur Dienstrechts-Novelle 2024; Begutachtung 2. Dienstrechts-Novelle 2024.

Die Kommissionsmitglieder



Tiroler Landtag/Oswald

Die Mitgleider der Gleichbehandlungskommission.

2023



24. Jänner

Vertrauenspersonen **Allgemeine Verwaltung** zu rechtlichen Neuerungen – online

8. März

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag, **Allgemeine Verwaltung**, „Rollenbilder – was ist schon ‚normal'?" – Grillhof

26. & 27. April

Vertrauenspersonen **Allgemeine Verwaltung** zu Hearings und Dienstrecht - Grillhof

6. Juni

Schulung Kontaktpersonen PHT - Rechtliche Grundlagen, GB an Schulen

26. September

Vertrauenspersonen **Allgemeine Verwaltung** zu Hearings – Grillhof

09. & 10. Oktober

Bundeskonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Wien, **Allgemeine Verwaltung, tirol kliniken und Landeslehrer*innen**

03. Dezember

Veröffentlichung auf der GB-Website der **tirol kliniken** zum Int. Tag der Menschen mit Behinderungen

22. Februar

Slogan der Gleichbehandlungsbeauftragten der **tirol kliniken**: Gleichbehandlung denken – Chancengleichheit leben

8. März

E-Mail-Aufruf **tirol kliniken** zum Internationalen Frauentag, Blume der Gleichbehandlung

1. Juni

Besprechung mit Vertrauenspersonen **tirol kliniken** – Ableismus

19. September

Vernetzungstreffen **ARGE Gleichbehandlung**

07. November

Sitzung der Gleichbehandlungskommission **Allgemeine Verwaltung** und **tirol kliniken**

22. November

Schulung Kontaktpersonen PHT - Anti-Bias-Workshop

2024

16. Jänner

Vertrauenspersonen **Allgemeine Verwaltung** zu rechtlichen Neuerungen – online

08. Jänner

Dekretverleihungen Gleichbehandlungsbeauftragte mit Landeshauptmann **Allgemeine Verwaltung**

22. Jänner

Sitzung der Gleichbehandlungskommission der **Landeslehrer*innen**

06. Februar

Sitzung der Gleichbehandlungskommission **Allgemeine Verwaltung und tirol kliniken**

7. März

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag, **Allgemeine Verwaltung** und **tirol kliniken**

04. April

Schulung der Gleichbehandlungsbeauftragten **Allgemeine Verwaltung, tirol kliniken und Landeslehrer*innen**, Kommissionen und Vertrauenspersonen mit Kathrin Stainer Hämmerle – Grillhof

17. September

Vernetzungstreffen **ARGE Gleichbehandlung**

12. Juni

Veröffentlichung auf der GB-Website **tirol kliniken** zum Pride Month, Come on – vogue!

19. September

Vertrauenspersonen **Allgemeine Verwaltung** zu Hearings – Grillhof

25. September

Symposium offene und inklusive Gesellschaft, Parlament Wien, **Gleichbehandlungsbeauftragte Allgemeine Verwaltung, Landeslehrer*innen?**

15. Oktober

Schulung Kontaktpersonen, PHT - Workshop mit Birgitt Drewes

28. & 30. November

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission der **Landeslehrer*innen**

11. November

Sitzung der Gleichbehandlungskommission **Allgemeine Verwaltung** und **tirol kliniken**

02. & 03. Dezember

Bundeskonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten in Linz, **Allgemeine Verwaltung, tirol kliniken und Landeslehrer*innen**

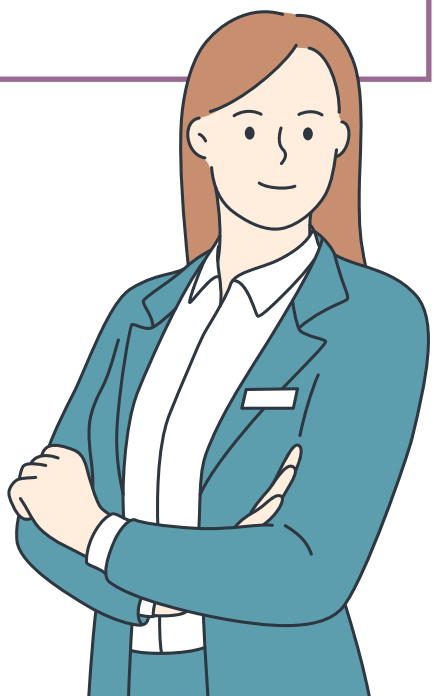
10. Dezember

Besprechung mit Vertrauenspersonen **tirol kliniken** - Woke

Wesentliches Zuerst

Meilensteine

- 15.08.2023 Neuerlassung des Frauenförderungsprogrammes
- Neufassung aller Auswahlprozesse in der Landesverwaltung
- Ausschreibung auch von Fachbereichs- und Subreferatsleitungen
- Regelung der Führung in Teilzeit
- Erhebung zu Kinderbetreuung in allen Dienststellen und Start der Ferienbetreuung
- Laufendes Arbeiten an Erhalt der Einstellungsquote für Menschen mit Behinderungen und der Qualitätssicherung der Arbeitsbedingungen
- Erfolgreiches, mehrteiliges Programm zur Steigerung des Frauenanteils bei Führungskräften
- Sonderverträge mit Enddienstklasse für alle im Besoldungssystem alt
- Zahlreiche Schulungen zu Gleichbehandlung und Diversität





Erforderliche Maßnahmen

- Evaluierung und Weiterentwicklung des Erlasses zu Führung in Teilzeit und Home Office.
- Evaluierung der Einstufung der Stellen im administrativen Sachbearbeitungsbereich
- Erhöhung von Väterkarenz und Elternteilzeit für Männer
- Ausbau der landeseigenen Kinderbetreuung sowohl in Innsbruck als auch in den Bezirken
- Erarbeitung von Richtlinien für die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Dienstrecht, Gleichbehandlung, Belästigung und Diskriminierung
- Aktualisierung des Leitfadens zum geschlechtergerechten Sprach- und Bildgebrauch.

Wesentliches Zuerst

Gemäß Landes-Gleichbehandlungsgesetz hat der Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen und zu sonstigen Fragen der Gleichbehandlung zu enthalten. Im Folgenden werden der Stand der Umsetzung der Vorschläge aus dem Bericht 2021-2022 dargestellt und weitere Maßnahmen vorgeschlagen.

Umgesetztes und Erreichtes

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel einer durchgängigen Frauenquote von 50 % nicht erreicht wurde. Dies gilt nach wie vor auch für die Führungsebene: Es gibt in der Landesverwaltung 218 Männer, jedoch „nur" 122 Frauen in Führungsfunktionen. Das entspricht einem Frauenteil von 36 % (siehe auch Statistikteil: **Frauenanteil in Führungsebenen**). Allerdings kann man feststellen, dass die 2019 beschlossenen Maßnahmen greifen, ersichtlich aus einer Steigerung von 25 % Anfang 2021 auf nunmehr 36 % . Im Jahr 2019, als die Maßnahmen beschlossen wurden, waren 23 % der Führungskräfte weiblich. Im Vergleich dazu waren es 2003, als die Erhebung des Frauenanteils in Führungspositionen begonnen hat, 9 %. In den darauffolgenden Jahren ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen grundsätzlich gestiegen, 2009 waren 13 % und 2017 18 % der Menschen in Führungspositionen weiblich.

Folgende im Bericht 2021-2022 empfohlenen Maßnahmen wurden umgesetzt:

- Umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen
- Klare Regelungen für die Ausschreibung von Fachbereichs- und Subreferatsleitungen
- Der Erlass 89 regelt nunmehr einheitlich alle Aufnahme- und Besetzungsverfahren in der Tiroler Landesverwaltung. Neu geschaffen wurden Verfahren für die Besetzung von Fachbereichs- und Subreferatsleitungen, sowie die Möglichkeit von Stellvertretungen in Referaten der Bezirkshauptmannschaften. Alle Leitungen werden auf 5 Jahre bestellt. Vor jeder Wiederbestellung gibt es eine Anhörung durch die ZPV und die Gleichbehandlungsbeauftragten.
- Der neue Erlass 2d regelt Führung in Teilzeit und Home Office für Führungskräfte. Die Reduktion ist bei Führungsfunktionen nun, wenn dienstlich möglich, bis zu einem Mindeststundenausmaß von 30 Wochenstunden vorgesehen. Eine weitere Person kann als „dritte Person" mit in ein Führungsteam aufgenommen werden und bekommt dafür eine Abgeltung.
- Ausbau der landeseigenen Kinderbetreuung auch in den Bezirken:
  Mit der Umsetzung der Ergebnisse der landesinternen Erhebung wurde umgehend begonnen. Bereits 2024 wurde in Innsbruck eine Ferienbetreuung angeboten (siehe auch Kapitel 5.5 Gleichbehandlung und Frauenförderung, **Seite 29**)

Darüber hinaus

- Sicherung der Einhaltung der Einstellungsquote für Menschen mit Behinderungen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz: Über viele Jahre beschäftigt das Land Tirol (vor allem in der Landesverwaltung und den **tirol kliniken**) über die „vorgesehene Quote" hinaus Menschen mit Behinderungen und arbeitet dabei laufend an der Verbesserung der Qualität. Das beginnt bei der Einstellung (Job-

Portal), geht über allgemeine Arbeitsbedingungen, bis hin zu einer möglichst umfassenden Barrierefreiheit. Sowohl im Intranet als auch im Internet wurden spezielle Informationsseiten geschaffen. Umfassende Barrierefreiheit ist auch eine der Maßnahmen des laufenden Tirol Konvents.

- Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement nach längeren Krankenständen ist ein sehr erfolgreiches und wirkungsvolles Instrument. Die überwiegende Mehrheit der Bediensteten, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, kann wieder gut in den Arbeitsprozess zurückkehren.

- Vereinheitlichungen der Modellstellenbewertungen, vor allem mit Angleichungen der Gehälter im Sozialbereich und Abschluss des Handwerkerpakets.

Begonnenes und Laufendes

- Weiterhin gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen.

- Fortführung der Seminare zum Thema „Frauen und Führung".

- Einführung eines Mentoringprogramms in der Landesverwaltung, bis Ende 2024 wurde das Konzept fertiggestellt. Der Start soll 2025 erfolgen.

- Laufende Umsetzung der Maßnahmen aus der Befragung zu Zufriedenheit und Aufstiegschancen aus dem Jahr 2021: Diese wurden in den Prozess des Tirol Konvents eingebracht. Jene Maßnahmen, die nicht schon umgesetzt wurden, werden im Rahmen des Tirol Konvents weiterverfolgt.

Darüber hinaus

- Zahlreiche Schulungen im allgemeinen Fortbildungsprogramm, aber auch im Rahmen der Verwaltungsakademie zu Themen der Gleichbehandlung wie: Barrierefreiheit, Gebärdensprache, Diversität, etc.

Vorgeschlagene Maßnahmen

Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit enthält jedes Unterkapitel dieses Abschnitts. Im Folgenden werden die aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten vordringlichsten Maßnahmen dargestellt:

- Evaluierung und Weiterentwicklung des Erlasses zu Führung in Teilzeit und Home Office. Derzeit gelten dieselben Regelungen für alle Führungsebenen und –spannen. Diese sind einer detaillierten Betrachtung zu unterziehen und gegebenenfalls anzupassen.

- Evaluierung der Einstufungen der Stellen im administrativen Sachbearbeitungsbereich (frühere „D und C“ Stellen). Gerade durch die Verbesserungen im Handwerkerpaket (in diesem Bereich sind v.a. Männer beschäftigt) ist es nun zu einer Schieflage der Modellstelleneinstufungen gekommen, die überwiegend Frauen betrifft.

- Erhöhung von Väterkarenz und Elternteilzeit bei Männern

- Erarbeitung von transparenten Vergaberichtlinien für Kinderbetreuungsplätze

- Ausbau der landeseigenen Kinderbetreuung sowohl in Innsbruck als auch in den Bezirken

- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Dienstrecht, Gleichbehandlung, Belästigung und Diskriminierung

- Aktualisierung des Leitfadens zum geschlechtergerechten Sprach- und Bildgebrauch.
  Wie am besten gendergerechte Sprache in der Landesverwaltung umgesetzt werden kann, ist für viele Abteilungen und auch für die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ein wichtiges Thema. Der derzeit veröffentlichte **„Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in Bild und Schrift“** stellt vor allem die Wahrnehmbarkeit von Frauen und Männern in den Mittelpunkt und geht nicht auf andere Geschlechtsformen ein. Daher wurde gemeinsam ein neuer Leitfaden entwickelt, der neben neutralen Formen den Gender-Stern empfiehlt, da dieser nach allen vorliegenden Erhebungen auch am barriereärmsten ist. Der Leitfaden wurde bisher noch nicht veröffentlicht.

Wir sind für EUCH da
Die Ansprechpersonen

Verschwiegenheit und Weisungsfreiheit

Nach diesen Prinzipien arbeiten alle Personen in der Gleichbehandlung.

3 Gleichbehandlungsbeauftragte

Alle Ansprechstellen für Gleichbehandlung werden für 5 Jahre bestellt.



38 Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind die Erstanlaufstelle für sämtliche Fragen zum Thema Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen.

Vertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Gleichbehandlungskommission beschäftigen sich mit Anfragen, Wünschen und Beschwerden zu den Themen Gleichbehandlung und Diskriminierung.

Die Vertrauenspersonen und Gleichbehandlungsbeauftragten haben in den Jahren 2023 und 2024 an ca. 700 Auswahlverfahren mitgewirkt.

Wir sind für euch da
Die Ansprechpersonen

Gleichbehandlung ist dann gewährleistet, wenn keine Unterscheidungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Weltanschauung oder Religion gemacht werden. Um die Gleichbehandlung aller Menschen in der Landesverwaltung zu sichern, gibt es unterschiedliche Ansprechpersonen. Diese sind weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie alle werden auf 5 Jahre von der Landesregierung bestellt.

Die Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind unmittelbare Kontaktstellen für Mitarbeitende oder Bewerber*innen in der allgemeinen Verwaltung. In jeder Dienststelle gibt es mindestens eine Vertrauensperson, darunter verpflichtend eine Frau. Die Zuständigkeit von Vertrauenspersonen umfasst die Gleichbehandlung und Frauenförderung. Sie nehmen in ihrer Dienststelle Fragen und Anregungen entgegen. Des Weiteren behandeln sie Beschwerden.

Die Vertrauenspersonen wirken außerdem im Rahmen von Bewerbungsprozessen an Auswahlverfahren mit. In der allgemeinen Verwaltung sind zurzeit 38 Mitarbeitende neben ihrer Hauptbeschäftigung auch als Vertrauenspersonen tätig. Dreimal im Jahr finden Besprechungen zwischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen statt, zum Teil auch online. Die Themen können sehr verschieden sein, beispielsweise dienstrechtliche Änderungen, Optimierung der Auswahlverfahren oder Ungleichbehandlung. Gelegentlich werden auch externe Referent*innen zu den Besprechungen eingeladen, um die Teilnehmenden zu bestimmten Thematiken zu schulen.



Land Tirol/Weber

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenpersonen der Allgemeinen Verwaltung 2023.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten umfassen ebenfalls die Bearbeitung von Fragen, Beschwerden und Anliegen zu Themen der Gleichbehandlung und Frauenförderung. Es werden dabei Schlichtungsverfahren durchgeführt und Personen bei einem Antrag auf ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission unterstützt.

Eine weitere Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten besteht in der Mitwirkung bei der Entwicklung des Frauenförderungsprogramms und der Beteiligung bei zahlreichen Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen. Sie sind als Partner*innen bei allen Fragen im Landesdienst, die Gleichbehandlung betreffen, beteiligt. Deshalb sind die Gleichbehandlungsbeauftragten in viele Prozesse und Arbeitsgruppen eingebunden, wie z.B. beim Tirol Konvent, bei der Neufassung von Verordnungen und bei Erlässen sowie der Neufassung der Modellstellenverordnung.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten wirken bei allen Stellenausschreibungen mit und sind Teil der Auswahlkommissionen bei Präsentationen und Hearings. Ebenso unterstützen sie bei der Erstellung des Schulungsprogramms für Landesbedienstete und insbesondere für die Vertrauenspersonen. Sie tragen bei Grundeinführungskursen, Lehrlingseinführung, Grundausbildung und Verwaltungsakademie zum Thema Gleichbehandlung und Diversität vor.

Als Gleichbehandlungsbeauftragte bestellt sind Isolde Kafka und ihre Stellvertretungen Martina Schweiger und Herwig Bucher.

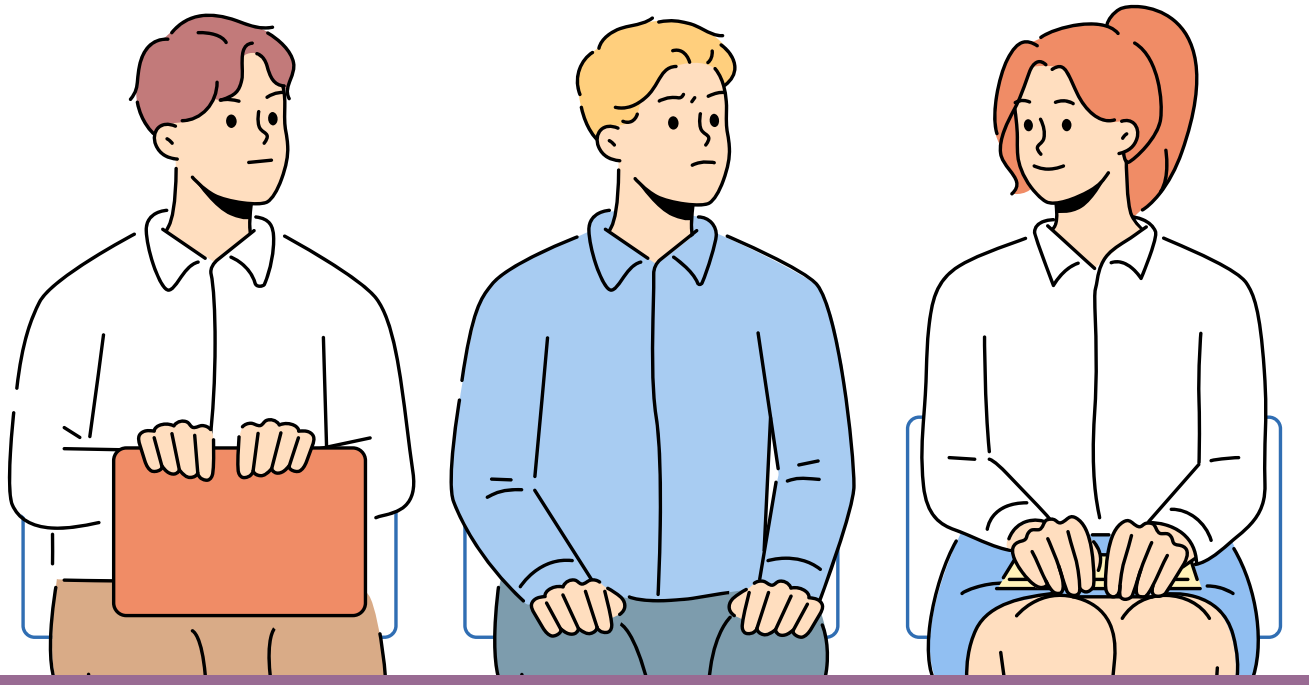


Land Tirol/ Simon Reiter

v.l.n.r.: Martina Schweiger, Isolde Kafka und Herwig Bucher

Weitere Informationen: **Servicestelle Gleichbehandlung & Antidiskriminierung | Land Tirol**

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung



7 Diskriminierungsgründe

Die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung unterstützt bei Anliegen zu Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung und Alter.

Berichtszeitraum 2023/2024, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung:

1.764 Anfragen **477 Personen**

Antidiskriminierung 2023/2024:

927 Anfragen

228 Personen

Gleichbehandlung 2023/2024:

837 Anfragen

249 Personen

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

In der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung werden Anfragen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung behandelt. Die Mitarbeiter*innen stehen Betroffenen mit einem offenen Ohr beratend zur Seite und unterstützen bei weiteren Vorgehensweisen. Zusätzlich sind Stellen für die Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention und der digitalen Barrierefreiheit bei der Servicestelle angesiedelt.

Die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung ist direkte Ansprechstelle zu Themen der Gleichbehandlung, Frauenförderungen und Antidiskriminierung. Im Bereich Gleichbehandlung werden Mitarbeitende oder Bewerber*innen der allgemeinen Verwaltung beraten. Bürger*innen werden bei Fragen der Antidiskriminierung unterstützt, wenn sie sich vom Land Tirol, einer Gemeinde oder einem Selbstverwaltungskörper (beispielsweise Tourismusverband oder der Bergrettung) benachteiligt fühlen. Grundlage der Arbeit der Servicestelle sind die 7 Diskriminierungsgründe: Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion, Weltanschauung und ethnische Zugehörigkeit. Falls eine Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer dieser Merkmale besteht, planen die Mitarbeitenden gemeinsam mit den Betroffenen die nächsten Schritte.

Im Jahr 2023 hat die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung insgesamt 842 Anfragen bearbeitet. 469 im Bereich der Gleichbehandlung und 373 im Bereich der Antidiskriminierung. Im Jahr 2024 ist die Anzahl der Anfragen auf 922 gestiegen. Im Bereich der Gleichbehandlung wurden 368 Anfragen bearbeitet und in der Antidiskriminierung 554.

Ein weiterer Bereich der Servicestelle ist die Ombudsstelle für barrierefreies Internet und mobile Anwendungen. Die Ombudsstelle führt laufend Erhebungen zum Stand der digitalen Barrierefreiheit durch, alle drei Jahre muss ein aktueller Bericht an die EU übermittelt werden. Außerdem ist die Ombudsstelle als Informationsstelle für betroffene Menschen, wenn digitale Anwendungen oder Websites nicht ausreichend barrierefrei gestaltet sind. (Weitere Informationen: **Ombudsstelle Barrierefreies Internet**)

Die Geschäftsstelle des Tiroler Monitoringauschuss ist in der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung eingerichtet. Der Tiroler Monitoringausschuss befasst sich mit der Förderung, dem Schutz und der Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention. 16 Mitglieder bilden den Monitoringausschuss, sie bringen jeweils unterschiedliches Fachwissen mit. (Weitere Informationen: **Tiroler Monitoringausschuss**)

Das Team

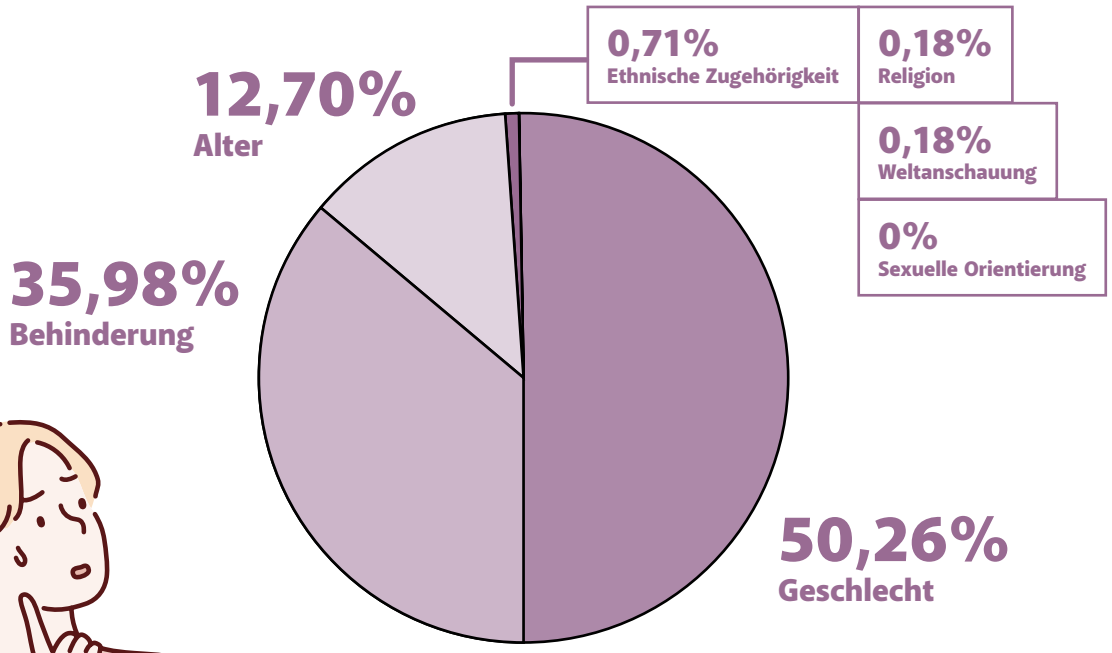
TBI-Medienzentrum/Chiara Kofler



v.l.n.r.: Wolfgang Berndorfer, Sonja Spiss, Max Mayr, Isolde Kafka, Susanne Reinisch, Martina Schweiger, Herwig Bucher, Milena Salzmann, Barbara Pedroso de Vasconcelos, Manuel Harner, Petra Innerkofler, Katharina Jaeger (nicht im Bild: Daniela Friedle, derzeit in Bildungskarenz.)

Aus der Praxis
Anliegen, Wünsche, Beschwerden

Anfragen zu Diskriminierung im Bereich Gleichbehandlung





2023/24

837
Anfragen Gleichbehandlung

1.764
Gesamtanfragen Servicestelle

Aus der Praxis
Anliegen, Wünsche, Beschwerden

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen stehen als Ansprechpersonen für verschiedenste Anliegen von Bediensteten zur Verfügung und sind stets bemüht positive Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Dabei ist auch eine gute Kooperation mit den Personalabteilungen von entscheidender Bedeutung.

Im Berichtszeitraum bezogen sich die meisten Anfragen hinsichtlich Diskriminierung auf die Bereiche Geschlecht oder Behinderung. Der folgende Berichtsteil stellt anonymisiert interessante Fälle aus der Praxis vor.

Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht

Schwangerschaft und befristete Dienstverhältnisse

Ein Thema, das öfter an die Gleichbehandlungsbeauftragten herangetragen wird, ist der Umgang mit Schwangerschaften in befristeten Dienstverhältnissen. Je nach Grund der Befristung kommt es zu unterschiedlichen Folgen.

Wenn es sich um eine Schwangerschaft im Probejahr (das für alle Bediensteten im ersten Arbeitsjahr gilt) handelt und die Leistung positiv beurteilt wurde, wird das Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt. Dies funktioniert inzwischen gut.

Besteht die Befristung wegen einer Karenzvertretung und tritt die ursprünglich stelleninhabende Person ihren Dienst nicht oder erst später an, kann eine Verlängerung möglich sein. Daher wird jeder dieser Fälle sowohl von den Personalabteilungen als auch den Gleichbehandlungsbeauftragten einzeln beurteilt.

Rückstufungsschutz

Übernehmen Bedienstete nach ihrer Rückkehr aus der Eltern-Karenz eine Stelle, die niedriger eingestuft ist als die vorangegangene, behalten sie vorerst das Gehalt der vorangegangenen Einstufung. Dieser Rückstufungsschutz gilt für maximal 8 Jahre ab dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes.

Bei der Anwendung dieser Regelung treten jedoch immer wieder Probleme auf, vor allem bei einer erneuten Karenz oder bei einem Dienststellenwechsel aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Betroffen davon sind vor allem Frauen, denn meist übernehmen sie die Kinderbetreuung.

Nachfolgend werden zwei Beispiele näher beleuchtet.

- Der Rückstufungsschutz bleibt im Fall einer weiteren Karenzzeit nur dann auf demselben Niveau, wenn sich die Bewertung der Stelle nicht erneut ändert. Wird nach einer zweiten Karenzzeit eine Stelle besetzt, die noch niedriger eingestuft ist als die vorangegangene, gilt der Rückstufungsschutz nur noch für den Unterschied der beiden zuletzt besetzten Stellen, auch wenn ein Zeitraum von insgesamt 8 Jahren noch nicht erreicht ist.

- Erfolgt nach der Rückkehr aus der Karenz innerhalb von 8 Jahren ein weiterer Stellenwechsel, geht der Rückstufungsschutz verloren. Dies gilt auch für den Fall eines örtlichen Stellenwechsels aufgrund fehlender Kinderbetreuung.

Die Servicestelle ist diesbezüglich mit der Personalabteilung in Kontakt und hat bereits Lösungen für Gesetzesanpassungen bzw. alternative Interpretationen vorgestellt.

Stellenausschreibungen und Ausschreibung Fachbereichsleitungen

Die neue Richtlinie für die Aufnahme in den Landesdienst und die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen führte sowohl zu einer Verwaltungsvereinfachung als auch zu mehr Transparenz bei Stellenausschreibungen und –vergaben.

Nach langen Jahren der Verhandlungen wurden im Oktober 2023 die bestehenden Erlässe 89a und 89b im neuen Erlass Nr. 89 „Richtlinie für die Aufnahme in den Landesdienst und die Besetzung von Modellstellen bestimmter Stellenprofile sowie leitender Funktionen“ zusammengeführt. Dieser Schritt führte einerseits zu einer Verwaltungsvereinfachung, vor allem aber auch zu mehr Transparenz in der Ausschreibungs- und Stellenvergabepraxis. Die neue, klare Struktur gestattet nun allen Beteiligten der Auswahlverfahren die schnelle und einfache Anwendung der beschriebenen Regeln. Zudem ermöglichen die geordnete Struktur für die Definition der verschiedenen Führungsebenen und deren Ausschreibungen, bis hin zur Bekanntmachung der Vergaben der jeweiligen Stellen, einen transparenten Vergabe-Prozess. Das führt somit zu mehr Gleichbehandlung. Neu vorgesehen ist auch ein Anhörungsrecht der ZPV und der Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Wiederbestellung.

Frauen und Führung

Seit etlichen Jahren bemühen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit dem Dienstgeber, die Zahl der Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen. Zahlreiche Maßnahmen unterstützen diesen Prozess.

Seit 2019 setzt das Land gezielt Maßnahmen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Dazu zählen:

- Transparenz und faire Bedingungen bei Auswahlverfahren
- Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit
- Kompetenzseminare zum Thema „Frauen und Führung“
- Verstärktes Mentoring zur Begleitung und Förderung von Nachwuchsführungskräften
- gezielte Vernetzungsangebote

Einen wichtigen Meilenstein stellt der neue Erlass 2d dar: „Teilzeit, Altersteilzeit und Homeoffice für Führungskräfte und deren Stellvertretung". Hier wurden diese Bereiche nicht nur geregelt, sondern erstmalig überhaupt ermöglicht. Dies ist zahlreichen Rückmeldungen zufolge eine Maßnahme, die es insbesondere Frauen ermöglicht hat, Führungsverantwortung zu übernehmen und abgestimmt auf die persönlichen Bedürfnisse auch entsprechend weniger und/oder zusätzlich im Homeoffice tätig zu sein

Zudem zeigen die jährlich im Herbst angebotene Fortbildungsreihe „Frauen und Führung" und die Verwaltungsakademie „Führungskompetenz" positive Wirkungen. Dabei werden im Rahmen eines Mentorings Nachwuchsführungskräfte durch erfahrene Führungskräfte mittels Wissenstransfers gefördert. So erhalten die Teilnehmerinnen neben wertvollen, inhaltlichen Inputs und Ermutigung die Möglichkeit einer guten Vernetzung und weiteren Rückhalt auf ihrem Weg in eine Führungsrolle.

Alle personalrelevanten Gremien sowie Arbeits- und Projektgruppen sollen entsprechend dem Frauenförderungsprogramm geschlechterausgewogen besetzt werden. Als Erfolg darf auf die statistische **Tabelle 13** verwiesen werden, der zufolge der Anteil an Frauen in Führung seit 2003 von 9 % auf 36 % angestiegen ist.

Enddienstklasse/Sonderverträge

Landeshauptmann Anton Mattle stimmt dem Sondervertrag für alle zu

Nach jahrelangen Gesprächen konnte das Thema der Enddienstklasse bei Sonderverträgen nun endlich erfolgreich und umfassend abgeschlossen werden: Durch Sonderverträge wird der Verdienstunterschied zwischen Vertragsbediensteten im Altsystem und den öffentlich-rechtlichen Bediensteten ausgeglichen. Sie wurden für jene Bediensteten eingeführt, die aus verschiedensten Gründen nicht in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen werden konnten (z.B. Bedienstete in Heimen, früher Teilzeitbedienstete etc.). Betroffen davon sind überwiegend Frauen. Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten war es daher wichtig, hier Lösungen für alle Betroffenen zu finden. Pragmatisiert ist etwa ein Viertel aller Bediensteten der Landesverwaltung.

Wir freuen uns, dass Landeshauptmann Anton Mattle den Sonderverträgen für alle betroffenen Personen zugestimmt hat und dieses Vorhaben schnellstmöglich umgesetzt wurde.

Allgemeine Informationen zu Belästigung

Belästigung im Dienst- oder Ausbildungsverhältnis ist eine Form der Diskriminierung, die sowohl aufgrund sexueller oder, geschlechtsbezogener als auch aufgrund anderer Diskriminierungsgründe auftreten kann. Sie wird gemäß den rechtlichen Bestimmungen wie folgt definiert:

- **Sexuelle Belästigung:** Diese liegt vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis sexuell belästigt wird – sei es durch den Dienstgeber oder durch Dritte. Sexuelle Belästigung umfasst Verhaltensweisen, die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen oder dies beabsichtigen und die als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden werden. Sie schafft eine feindselige, demütigende oder beleidigende Arbeitsumgebung oder führt zu nachteiligen Auswirkungen auf das Dienstverhältnis, etwa bei der Ausbildung oder Beschäftigung:
  Beispiele für Sexuelle Belästigung sind:

- Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben
- Whats-App Nachrichten mit pornographischem Inhalt
- Körperliche Übergriffe (z.B. „Grapschen“)
- Unerwünschte Fotos

- **Geschlechtsbezogene Belästigung:** Hierbei handelt es sich um Belästigung, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht der betroffenen Person steht. Ähnlich wie bei der sexuellen Belästigung, liegt geschlechtsbezogene Belästigung dann vor, wenn das Verhalten die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, unerwünscht oder anstößig ist und eine feindselige oder entwürdigende Arbeitsumgebung schafft oder dies beabsichtig.

  Beispiele für eine Geschlechtsbezogene Belästigung sind:
  - Abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechterrolle
  - Vermeintliche Witze in Bezug auf Geschlecht, Familienstand, Familienplanung oder Vereinbarkeit

- **Allgemeine Belästigung:** Eine Belästigung liegt vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch diskriminierendes Verhalten, das mit einem der im Landes-Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsgründe (ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung) in Zusammenhang steht, belästigt wird. Dies gilt sowohl für Belästigung durch Vorgesetzte als auch durch Kolleg*innen. Auch hier muss das Verhalten die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen, für diese unerwünscht oder anstößig sein und eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumgebung schaffen. Wird das Verhalten vom Dienstgeber nicht unterbunden und führt es zu nachteiligen Entscheidungen bezüglich der Aus- oder Weiterbildung oder Beschäftigung, stellt dies ebenfalls eine Diskriminierung dar.

In allen Fällen ist es von entscheidender Bedeutung, dass der Dienstgeber Maßnahmen ergreift, um Belästigungen vorzubeugen und umgehend Abhilfe zu schaffen, um eine respektvolle und sichere Arbeitsumgebung für alle Bediensteten zu gewährleisten.

Das Hinweisen auf die geltenden Regelungen und den Leitfaden, der allen Bediensteten im Intranet zur Verfügung steht, ist weiterhin notwendig, um kontinuierliche Fortschritte im Umgang mit dem Thema Belästigung zu erzielen. Besonders Schulungen und Sensibilisierungen für Führungskräfte bleiben entscheidend, um Belästigungen vorzubeugen und, falls notwendig, schnell und effektiv darauf reagieren zu können. Derzeit wird an der Übernahme eines E-Learning-Tools gearbeitet, das einen noch niederschwelligeren Zugang zum Thema ermöglicht.

Dienstrecht

Novellen Dienstrecht

Im Berichtszeitraum 2023/24 wurden zahlreiche dienstrechtliche Änderungen vorgenommen:

- Bedienstete können wählen, ob sie ein Jahresticket für den öffentlichen Personennahverkehr (Klimaticket Tirol) oder den Fahrtkostenzuschuss beibehalten.

- Pflegekarenzurlaub kann nun auch für die Betreuung von minderjährigen oder an Demenz erkrankten Angehörigen beantragt werden, wenn ein Anspruch auf Pflegegeld besteht.
- Der Pflegekarenzurlaub kann nun, in begründeten Fällen, bereits vier Wochen (statt bisher zwei Monate) ab Antragstellung angetreten werden.

- Für die Begleitung eines Kindes zu einem Rehabilitationsaufenthalt ist eine Dienstfreistellung ohne Bezüge möglich.

- Die Elternkarenz kann bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden; bis inklusive des 24. Lebensmonats, wenn der Elternteil alleinerziehend ist oder der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat.

- Wird die Karenz zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt und dauert jeder Anteil mindestens zwei Monate, verlängert sich der Anspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonates.

- Bei der Einleitung von Verfahren für die Durchsetzung des Rechtes auf gebührende Bezüge (sowohl bei Beschwerden direkt beim Dienstgeber, als auch bei Einleitung von Gerichts- oder Verwaltungsverfahren) gilt ein Benachteiligungsverbot. Bedienstete dürfen als Reaktion auf die Verfahrenseinleitung weder gekündigt, entlassen oder anders benachteiligt werden (z.B. durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen).

- Das Sterbegeld wird künftig auch an eingetragene Partner*innen und Lebensgefährt*innen ausgezahlt (Restbetrag des Monatsentgeltes, Kinderzulage und allfällige Sonderzahlung).

Evaluierung Gehaltssystem

Durch die Evaluierung des bereits vor 20 Jahren entwickelten, neuen Gehaltssystems wurden in den letzten Jahren zahlreiche Verbesserungen erzielt. Die Anpassungen im Sozialbereich brachten den Ausgleich von Ungleichheiten und eine wesentliche Anhebung für die Betroffenen. Im letzten Jahr wurde das sogenannte „Handwerkerpaket" beschlossen, das den Tätigkeiten und Ausbildungen der hier beschäftigten Personen Rechnung trägt.

Ausständig ist nun noch eine umfassende Überprüfung, ob die Tätigkeit der Personen im administrativen Sachbearbeitungsbereich (viele Sekretariatstätigkeiten) der aktuellen Einstufung entspricht. Hier sind überwiegend Frauen beschäftigt, während im handwerklichen Dienst mehrheitlich Männer tätig sind. Erste Schritte dazu wurden bereits gesetzt und es ist wichtig, diesen Weg weiter zu verfolgen.

Anrechenbarkeit von Praktikumszeiten

Allgemeine Praktikumszeiten wurden bisher nicht für eine Vorrückung angerechnet, auch wenn diese Tätigkeit für die fixe Anstellung beim Land relevant und zweckdienlich war und nach Abschluss des notwendigen Studiums erfolgte. Die Begründung seitens der Abteilung Organisation und Personal dafür lautet, dass Praktika dem Ausbildungszweck dienen und rein auf die Vermittlung von theoretischen und praktischen Kenntnissen ausgerichtet sind, die für die (Berufs-)Ausbildung notwendig sind. Angerechnet werden ausschließlich Zeiten von Verwaltungspraktika beim Land Tirol sowie Zeiten der Gerichtspraxis nach abgeschlossenem Jusstudium.

Für die Servicestelle ist diese Begründung nicht nachvollziehbar. Laut den Bestimmungen des Landesbedienstetengesetzes sind Erfahrungen vorangegangener Anstellungen dann als Vordienstzeiten anzurechnen, wenn diese für die Anstellung beim Land Tirol zweckdienlich sind. Im zuvor beschriebenen Fall war dies klar gegeben.

Durch mehrere Gespräche mit der Personalabteilung konnte erfreulicherweise erreicht werden, dass an einer Anrechnung von Praktikumszeiten als anrechenbare Vordienstzeiten gearbeitet wird und künftig eine Anrechnung nach Art und Zweck der Tätigkeit erfolgen wird. Leider gilt dies nur für zukünftige Fälle.

Leistungsbeurteilung

Die Tiroler Landesverwaltung ist, mit Ausnahme einzelner Vorarlberger Gemeinden, die einzige Verwaltung in Österreich, die einen leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil eingeführt hat, der über die jährlich stattfindende Leistungsbeurteilung festgelegt wird. Ist eine Person mit ihrer Beurteilung nicht einverstanden, wird diese mit den hierarchisch nächsthöheren Vorgesetzten erneut geführt. Dabei können auch die Gleichbehandlungsbeauftragten beigezogen werden, beim Verdacht auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ist dies verpflichtend.
Auch nach mehreren Reformen der Leistungsbeurteilungsbeschreibungen, der Schulungen und der Gesprächsleitfäden in den letzten Jahren, stellen wir fest, dass dieses System wenig zur Motivation von Mitarbeitenden beiträgt. Stattdessen führt es zu zahlreichen Problemen und oft zu Unzufriedenheit. Aus unserer Sicht wäre es deshalb sinnvoll, das vorhandene Belohnungssystem längerfristig zu überdenken und jedenfalls weiterzuentwickeln.

Eintrittsuntersuchungen auch bei Lehrer*innen abgeschafft

Früher gab es in der Landesverwaltung sowohl beim Diensteintritt als auch vor einer Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis amtsärztliche Untersuchungen. Diese banden zum einen Ressourcen des amtsärztlichen Dienstes. Zum anderen war gerade bei der Untersuchung von Bediensteten mit Behinderungen unklar, was festgestellt werden sollte. Es war klar, dass eine Behinderung vorlag. Auch beim Vorliegen von Erkrankungen wäre es diskriminierend gewesen, diese Personen nicht einzustellen. Daher wurden diese Untersuchungen in der Landesverwaltung eingestellt, mit Ausnahme von Untersuchungen zur Dienstunfähigkeit. Im Bereich der Lehrer*innen gab es diese Untersuchungen noch länger. Nach einem entsprechenden Hinweis an die Bildungsdirektion wurden diese Untersuchungen nunmehr auch dort beendet.

Menschen mit Behinderungen

Nach § 3 Abs. 2 Landes-Gleichbehandlungsgesetz sind Menschen mit einer Behinderung „Personen, deren körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Verfassung nicht nur vorübergehend von dem für das Lebensalter typischen Zustand in einem Ausmaß abweichen, das geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu beeinträchtigen. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten“.

Was sind Barrieren und was bedeutet Barrierefreiheit?

Für eine vollständige Teilhabe am Leben ist es wichtig, vorhandene Barrieren abzubauen.

Menschen mit Behinderungen stoßen in ihrem Alltag immer wieder auf Barrieren. Dadurch können sie nicht in vollem Ausmaß am Leben teilhaben. Aus diesem Grund ist es wichtig, Barrieren so gut wie möglich abzubauen.

Dabei beschränken sich Barrieren nicht nur auf Menschen mit einer Mobilitätseinschränkung, sondern betreffen verschiedene Arten von Behinderungen. So benötigen z.B. Menschen mit einer Sehbehinderung akustische, jene mit einer Hörbehinderung visuelle Hilfsmittel oder Menschen mit Lernschwierigkeiten das Hilfsmittel der „Leichten Sprache“. Chronische Erkrankungen, wie Diabetes oder Zöliakie benötigen bestimmte Diäten bzw. andere Maßnahmen.

Inklusion als Stärke – Die Potenziale von Menschen mit Behinderungen in der Tiroler Landesverwaltung erkennen und nutzen

Ein Bericht von MMag. Dr. Stephan Wiener, LL.M., Vorstand der Abteilung Organisation und Personal

Das Land Tirol setzt bewusst auf die Einbindung und die Potenziale von Menschen mit Behinderungen. Mitarbeiter*innen mit den verschiedensten Formen von Behinderungen sind eine Bereicherung für die gesamte Tiroler Landesverwaltung, denn sie eröffnen neue Perspektiven. Insbesondere in persönlicher Hinsicht profitieren Bedienstete in der täglichen Zusammenarbeit von den Fähigkeiten und Eigenschaften ihrer beeinträchtigten Kolleg*innen. Durch den gemeinsamen Austausch wird voneinander gelernt und es entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen.

Mit Ende des Jahres 2024 waren 330 Menschen mit Behinderung in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt. 210 davon mit einem Behinderungsgrad von über 50%. Das Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen ab 25 Mitarbeiter*innen dazu, auf jeweils 25 Beschäftigte eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen. Diese gesetzlichen Vorgaben werden seitens der Landesverwaltung seit Jahren übererfüllt und somit ist das Land Tirol in diesem Bereich beispielgebend.

Für Menschen mit Behinderungen gibt es vielfältige berufliche Einsatzmöglichkeiten.

Behinderungen sind so vielfältig wie die Menschen selbst. Sie können körperlicher, geistiger oder psychischer Natur sein, sichtbar oder unsichtbar. Diese Vielfalt kommt auch in den zahlreichen beruflichen Tätigkeitsfeldern zum Ausdruck. Je nach Qualifikation, persönlichen Fähigkeiten und Stärken, reicht die Bandbreite an beruflichen Einsatzmöglichkeiten daher von handwerklich technischen Berufen über die Tätigkeit im administrativen Bereich bis hin zur Übernahme von Führungsverantwortung.

Die Tiroler Landesverwaltung setzt gezielt Maßnahmen, um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Behinderungen zu stärken sowie Barrieren abzubauen. Es werden fortlaufend und bedarfsorientiert Veranstaltungen mit dem Themenschwerpunkt Menschen mit Behinderungen bzw. Diversität berücksichtigt und umgesetzt, um das Bewusstsein für Inklusion zu stärken und eine chancengerechte Teilhabe für alle zu fördern.

Barrierefreiheit im Landesdienst

„Barrierefreiheit im Landesdienst“, der neue Unterpunkt im Karriereportal des Landes und im Intranet.

Die Barrierefreiheit im Landesdienst soll durch verschiedene Initiativen weiter verbessert und die Mitarbeiter*innen mit Behinderungen besser mit Informationen versorgt werden.

Um den Zugang zu Stellen des Landes für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, wurde im **Karriereportal** ein eigener Unterpunkt für Bewerber*innen mit Behinderungen eingerichtet. Unter dem Titel „Ein-

stellung von Menschen mit Behinderungen“ wird auf die eigens dafür angestellte Ansprechperson, Jasmin Zangerle, in der Abteilung Organisation und Personal hingewiesen. Auch die Informationsbroschüre „Wissenswertes zum Arbeitsverhältnis für Menschen mit Behinderungen im Tiroler Landesdienst“ ist dort zu finden, welche in leichter und schwerer Sprache abrufbar ist.

Außerdem wurde im Intranet des Landes eine Seite mit Informationen für Mitarbeiter*innen mit Behinderungen geschaffen. Unter dem Titel **„Barrierefreiheit im Landesdienst“** sind dabei vier Bereiche zusammengefasst:

- Bereich „Was ist eine anerkannte Behinderung?“: Hier wird der Begriff „Behinderung“ definiert und die Begriffe „Feststellungsbescheid“ und „Begünstigt Behindert“ erklärt.

- Bereich „Wissenswertes zum Dienstverhältnis“: In diesem Bereich wird auf dienstrechtliche Aspekte wie ein erhöhtes Urlaubsausmaß oder Ausnahmen bei der Leistungsbeurteilung hingewiesen.

- Der Bereich „Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit“ enthält Hinweise auf mobile Induktionsschleifen für Menschen mit Hörbehinderung. Im Landhaus gibt es jedoch auch Räume mit fix verbauten Induktionsschleifen.

- Im Bereich „Wissenswertes und Tipps“ gibt es Informationen rund um den Zuschuss zum Mittagessen für Menschen mit Behinderungen und Tipps für barrierefreie Gemeinschaftsausflüge.

- Die Intranet-Seite wird von der Abteilung Organisation und Personal mit der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gewartet und laufend ergänzt.

- Weiters werden die Lehrlinge des Landes Tirol im Rahmen ihres Schulungsprogramms nun auch über die wichtigsten Grundlagen der UN-Behindertenrechtskonvention informiert. Zudem wurden Inhalte für die Sensibilisierung für das Thema Barrieren und Barrierefreiheit in das Programm aufgenommen. Schon bisher erhielten sie einen Überblick über das Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsgesetz.



Gleichbehandlung und Frauenförderung

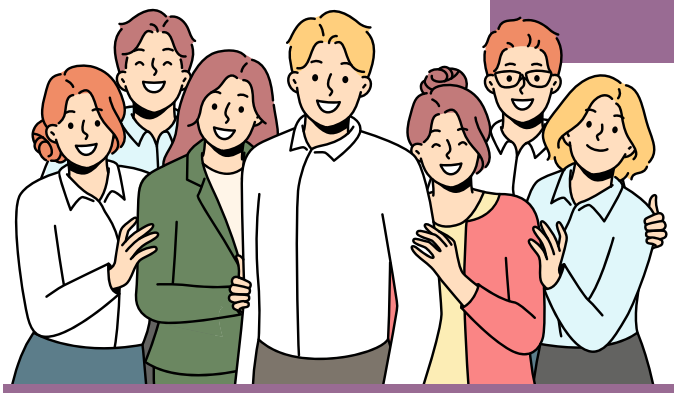
in 44,5%

der befragten Abteilungen arbeiten Menschen mit Behinderungen

Transparente Auswahlverfahren, der Zugang zu Informationen für alle Bediensteten und die Durchleuchtung von Auswahlkriterien bilden eine wesentliche Basis für mehr Chancengleichheit



Die Zahl der Väter, die den „Papamonat“ in Anspruch genommen haben, stieg in den letzten 2 Jahren von 28 auf 56



Das Angebot der Kinderbetreuung für Landesbedienstete wurde in den letzten Jahren weiter ausgebaut

Die Integration in das Team während der Karenzzeit ist von großer Bedeutung für einen gelungenen Wiedereinstieg

Alle zwei Jahre werden als Vorbereitung für den Bericht alle Organisationseinheiten des Landes Tirol zu einer Reihe von gleichbehandlungsrelevanten Themen online befragt.

Insgesamt haben 106 Führungskräfte an der Befragung der Servicestelle teilgenommen.

Ein herzliches DANKE an alle!

Gleichbehandlung und Frauenförderung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Papamonat", Väterkarenz und ein strukturiertes Karenzmanagement sind zentrale Bausteine für Chancengleichheit und Frauenförderung. Die Ergebnisse der Befragung der Führungskräfte zeigt in allen abgefragten Bereichen eine kontinuierliche positive Entwicklung.

Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein entscheidender Faktor für die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Dabei ist es wichtig, dass die Verantwortung für die Kinderbetreuung nicht allein von den Frauen getragen wird, eine Familienpause oder Teilzeitarbeit zu keinen Karrierenachteilen von Bediensteten führt, aber auch Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung bei Männern gefördert wird.

Ein gelungener Wiedereinstieg nach der Karenzzeit setzt eine gute Planung voraus. Dazu gehört auch sicherzustellen, dass die karenzierten Mitarbeiter*innen während ihrer Abwesenheit in einem guten Maß am Arbeitsgeschehen teilnehmen können und ein positiver Kontakt zur Dienststelle von beiden Seiten gefördert wird.

Die Ergebnisse der Führungskräftebefragung zeigen, dass diese die Bedeutung der aktiven Einbindung karenzierter Mitarbeiter*innen erkannt haben. So erhalten 82 % der Mitarbeiter*innen auch während der Karenzzeit Informationen über wesentliche Entwicklungen in der Dienstelle, 70 % zu Fort- und Weiterbildungen 40 % zu den Stellenausschreibungen und 80 % werden zu Veranstaltungen, Betriebsausflügen und Feiern eingeladen. Zudem erhalten 28 % eine konkrete Begleitung für den Wiedereinstieg.

Seit einigen Jahren ist der Zugang zum Portal Tirol auch für karenzierte Mitarbeiter*innen aufrecht, wodurch der Erhalt von Informationen, wie z.B. Stellenausschreibungen, erleichtert wird.

Kinderbetreuung allgemein (Stellungnahme Abteilung Organisation und Personal)

Die Ausweitung der Kinderbetreuung und Erweiterungen zum derzeitigen Angebot sind am Laufen.

Mit „CaLaTi" und „Hytilati" stellt das Land Tirol seinen Mitarbeiter*innen 2 Kinderkrippen ab einem Alter von 6 Monaten zur Verfügung. Die Suche nach weiteren Möglichkeiten läuft. Seit 2024 gibt es auch die Möglichkeit der Sommerbetreuung.

Das Land Tirol bietet Mitarbeiter*innen mit Kindern als Unterstützung Betreuungsmöglichkeiten an. Mit der „CaLaTi" wird eine Kinderkrippe (ab 6 Monaten) und ein Kindergarten angeboten und mit der „Hytilati" eine weitere Kinderkrippe (ab 18 Monaten) an einem weiteren Standort bereitgestellt.

Die Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtung „CaLaTi“ wurde 2011 mit zwei alterserweiterten Kinderbetreuungsgruppen ins Leben gerufen und konnte insgesamt maximal 40 Kindern im Alter von 6 Monaten bis 10 Jahren Platz bieten. Im September 2013 wurde neben den beiden alterserweiterten Kindergartengruppen auch eine Kinderkrippe in Betrieb genommen. Da diese Einrichtung so gut angenommen wurde, fand im September 2017 nochmals eine Erweiterung der Kinderbetreuungseinrichtung statt.

Derzeit werden in drei Kinderkrippengruppen und drei Kindergartengruppen 72 Kinder von Landesbediensteten im Alter von 6 Monaten bis 6 Jahren betreut. Die Einrichtung erfreut sich so großer Beliebtheit, dass für das Betreuungsjahr 2025/26 (Planung dafür erfolgte 2024) schließlich der kritische Punkt erreicht wurde, an welchem die Nachfrage an Betreuungsplätzen das mögliche Betreuungsangebot leider endgültig überstieg. Diese an sich positive Entwicklung hat im Ergebnis dazu geführt, dass nicht mehr jede*r Antragsteller*in ein innerbetrieblicher Betreuungsplatz angeboten werden konnte. Die Suche nach Alternativen bzw. der Erweiterung der Kapazitäten ist jedoch am Laufen.

Seit 2024 besteht die Möglichkeit einer Kinderbetreuung auch in den Sommermonaten.

Für berufstätige Eltern ist die Zeitspanne der Sommerferien von 9 Wochen mit dem zur Verfügung stehenden Jahresurlaub kaum zu bewerkstelligen. Die Abteilung Organisation und Personal hat sich daher bereits 2023 bemüht, das Kinderbetreuungsangebot für die Sommerzeit zu erweitern.

Nach umfassender Befragung der Mitarbeiter*innen zum Thema Kinderbetreuung konnte entsprechend den Bedürfnissen der Zielgruppe, als Pilotprojekt in den Sommermonaten 2024 eine Sommerbetreuung in Innsbruck organisiert werden. Dies stellt eine flexible und qualitativ hochwertige Betreuung während der Ferienzeit sicher. Weitere Angebote sind in Ausarbeitung.

Sich Weiterentwickeln und Weiterkommen

Die kontinuierliche und persönliche Weiterentwicklung sind wesentliche Voraussetzungen, um die Chancengleichheit zu fördern und individuelle Karrierewege zu stärken. Fortbildungen haben dabei einen wichtigen Stellenwert. Auch seitens der Servicestelle werden aufgrund der Verpflichtungen nach dem Frauenförderungsprogramm zahlreiche Fortbildungen angeboten. Zudem wird die Bewusstseinsbildung für das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bei den Landesbediensteten gefördert, indem die Servicestelle sowohl im Grundeinführung- als auch im Grundkurs ein Modul abhält. Das Thema Gleichbehandlung ist in allen drei Ebenen der Verwaltungsakademie verankert. Außerdem werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms des Landes Angebote zur Sensibilisierung für das Thema Behinderung angeboten.

Grundeinführungs- und Grundausbildungskurs

Die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sind im Schulungsprogramm des Landes fest verankert. So werden die neuen Mitarbeiter*innen aller Verwendungsgruppen bereits bei der Grundeinführung dafür sensibilisiert und zudem mit der digitalen Barrierefreiheit vertraut gemacht. Im Berichtszeitraum fanden 18 Grundausbildungskurse in fünf verschiedenen Ausbildungsstufen statt.

Jeden Sommer werden seitens des Landes zwei Ausbildungskurse für Lehrlinge organisiert. Jeweils ein Nachmittag wird von der Servicestelle gestaltet, um die jungen Menschen über die Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung aufzuklären und dafür zu sensibilisieren.

Frauenfortbildungsreihe

Kommunikative Kompetenzen erweitern und schärfen, Konflikte als Chance nutzen, die Rolle als Frau in der Landesverwaltung stärken, sich mit der beruflichen Weiterentwicklung auseinandersetzen oder sich mit Kolleginnen aus anderen Arbeitsbereichen austauschen - die Frauenfortbildungsreihe der Gleichbehandlungsbeauftragten bietet zahlreiche Möglichkeiten für persönliches Wachstum und Weiterentwicklung. Insgesamt 27 Frauen aus der Landesverwaltung und den verschiedenen Bezirksbehörden sowie sonstigen Einrichtungen nutzten in den Jahren 2023 und 2024 diese Gelegenheit im Rahmen der mittlerweile 32. und 33. Frauenfortbildungsreihe.



Constanze Sigl

Teilnehmer*innen der 32. Frauenfortbildungsreihe



Constanze Sigl

Teilnehmer*innen der 33. Frauenfortbildungsreihe

Fortbildung zum internationalen Frauentag

Jedes Jahr rund um den internationalen Frauentag organisiert die Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gemeinsam mit der Abteilung Gesellschaft und Arbeit und der Unterstützung der Abteilung Organisation und Personal eine Fortbildung für etwa 100 Bedienstete aller Geschlechter der Landesverwaltung und der Musikschulen. Motto der eintägigen Veranstaltung ist „Lieber gleich berechtigt als später".

Die Fortbildung am 8. März 2023 war „Rollenbilder – was ist schon normal?" und widmete sich dem Aufbrechen von Stereotypen und traditionellen Rollenbildern aufgrund der Geschlechtsidentität und gab einen Denkanstoß dazu, wie Rollenbilder uns alle beeinflussen.

Thema der Veranstaltung am 7. März 2024 war „Mental Load: Wenn die innere „To Do Liste" endlos erscheint". Dabei wurde Begriff „Mental Load" erörtert, die Vielschichtigkeit des Problems, das oftmals Frauen betrifft, aufgezeigt und Ideen für Lösungsansätze geboten.



Land Tirol/ Salzmann

Internationaler Frauentag 2023



Land Tirol/ Salzmann

LR^{in} Pawlata mit LAD Stv.^{in}, Vorständin Abt. Gesellschaft und Arbeit und 3 Gleichbehandlungsbeauftragten



Land Tirol/ Salzmann

Internationaler Frauentag 2024



Land Tirol/ Salzmann

LR^{in} Pawlata mit LAD Stv.^{in}, Vorständin Abt. Gesellschaft und Arbeit, 2 Gleichbehandlungsbeauftragten und 2 Vortragenden

Kompetenz-Seminare zum Thema „Frauen und Führung“

Die Fortbildungen zum Thema „Frauen und Führung“ bieten den Teilnehmerinnen wertvolle inhaltliche Inputs und Vernetzungsmöglichkeiten. Insgesamt 111 Frauen haben diese Gelegenheit in den letzten Jahren bereits genützt.

Um mehr Frauen zu motivieren, sich für eine Führungsrolle im Landesdienst zu bewerben, ist es wichtig, ihnen einerseits durch verschiedene Maßnahmen Mut zu machen und andererseits das notwendige Handwerkszeug dafür mitzugeben. Ein wertvoller Beitrag dazu sind die seit mehreren Jahren durchgeführten Fortbildungsseminare zum Thema „Frauen und Führung“. Diese finden mit dem Schwerpunkt Vernetzung jährlich für eineinhalb Tage im Herbst und einen halben Tag im Frühjahr statt. Dabei treffen „Nachwuchsführungskräfte“ mit Frauen, die bereits über Führungserfahrung verfügen und mit Trainerinnen zusammen, um verschiedene für sie relevante Themen zu erarbeiten. Titel der Seminare waren „Macht und Ohnmacht in der Führung“ im Jahr 2023 und „Authentizität in der Führungsrolle“ im Jahr 2024.

Verwaltungsakademie

Nach Absolvierung der Grundausbildung bietet die Verwaltungsakademie eine aufeinander aufbauende, modulare Ausbildung in drei Ebenen an. Entwickelt und durchgeführt wird sie von der Personalentwicklung und der Grillhofleitung. Jeweils ein Modul wird von der Servicestelle mitgestaltet und durchgeführt:

Alle drei Formate der Verwaltungsakademie, beinhalten ein Modul zum Thema Gleichbehandlung, das von der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung konzipiert und durchgeführt wird.

Die Module sind auf die auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt:

- Basics & Empowerment
- Management & Führungskompetenz
- Reflexion & Advanced Leadership

Ziel dieser Module ist es, die Teilnehmenden zur Reflexion anzuregen.

Zahlen, Daten, Fakten
Die Statistik

Elternkarenz:

129 Frauen

2 Männer





51% auf Ebene der Expert*innen sind Frauen

Mehr Frauen in den oberen Gehaltsgruppen:

Landesverwaltung: Steigerung von 15 % auf 45 % in den letzten 20 Jahren

4 von 8 Bezirkshauptleuten sind weiblich

53% der Frauen in den Landesmusikschulen sind teilzeitbeschäftigt, demgegenüber sind 47% der Männer in Teilzeit.

Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen
7%

Frauenanteil auf Führungsebene von 50% noch nicht erreicht, aber von 9% (2003) auf 36% (2024) gestiegen.

86 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

Zahlen, Daten, Fakten
Die Statistik

Einen wesentlichen Teil des Gleichbehandlungsberichts stellen die Zahlen und Daten hinsichtlich der Entwicklung des Personals dar. Basis dafür ist die Personalstatistik. Dabei zeigen diese Zahlen deutlich, dass sich in den letzten Jahren vieles zum Positiven geändert hat und der Frauenanteil in der gesamten Landesverwaltung, sowohl in Bezug auf höhere Verwendungsgruppen als auch bei den Führungskräften steigt.

Seit 2003 werden uns die Zahlen zu allen Mitarbeiter*innen in entsprechend aufbereiteten Übersichten zur Verfügung gestellt, bis dato jedoch nur getrennt nach Frauen und Männern. Mit der Einführung des neuen Personalverwaltungsprogramms im Jahr 2025 soll es im nächsten Bericht erstmalig auch möglich sein, die Statistiken nach den derzeit auszuweisenden Geschlechtsmerkmalen (weiblich, männlich, divers, inter, offen und keine Angabe) darzustellen. Rechtlich ist derzeit nur eine Frauenquote vorgesehen. Interessant ist jedoch immer auch das Beobachten einer „Männerquote".

Die Landesverwaltung

Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Tiroler Landesverwaltung etwas mehr als die Hälfte aller Bediensteten (55 %). Bezogen auf die Verwendungsgruppen werden in der höchsten Verwendungsgruppe A/a die angestrebten 50 % in 4 von insgesamt 11 Gruppen erreicht. In Summe sind es 45 %, das sind um 2 Prozentpunkte mehr gegenüber dem vergangenen Erhebungszeitpunkt (2023). Seit der ersten Erhebung im Jahr 2003 hat sich diese Zahl verdreifacht.

Diese Tendenz gilt auch für die Verwendungsgruppe B/b. Demgegenüber beträgt der Frauenanteil in den niedrigeren Verwendungsgruppen C/c und D/d, ähnlich wie in den Vorjahren, etwa 80 %. Jene Verwendungsgruppe mit der geringsten Frauenrate (16 %) ist nach wie vor der handwerkliche Dienst. Dies hat sich in den letzten 20 Jahren kaum verändert.

Bei genauerer Betrachtung wird ersichtlich, dass die Daten meist die gängigen Rollenbilder wiedergeben. So weisen traditionell männliche Domänen wie „Agrar", „Bau und Technik" und „Forst" in den beiden höchsten Verwendungsgruppen deutlich geringere Frauenanteile auf, aber auch hier gab es eine Steigerung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. Dabei müssen die Anzahl der Veränderungen und auch die Zahl der Absolvent*innen in den jeweiligen Bereichen berücksichtigt werden. Das kann allerdings derzeit nicht abgebildet werden.

In den Bezirkshauptmannschaften zeigt sich, dass die Zielvorgabe von 50 % Frauenanteil in der höchsten Verwendungsgruppe A/a erreicht wurde (52 %). Dabei ist jedoch anzumerken, dass die Gesamtzahl der Bediensteten in dieser Verwendungsgruppe in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften sehr gering ist, was eine Interpretation dieser Daten erschwert. Dennoch ist eine positive Veränderung des Frauenanteils im Zeitverlauf ersichtlich. Erwähnt werden soll auch, dass in den BHs Innsbruck, Kufstein, Lienz und Reutte mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Verwendungsgruppe A/a weiblich sind.

Frauenanteile und Pragmatisierungen

Das Entlohnungssystem des Landes wurde 2009 reformiert. Bei der Erhebung des Frauenanteils muss daher hinsichtlich Pragmatisierung zwischen dem alten und neuen Entlohnungssystem differenziert werden. Alle neuen Mitarbeiter*innen im Landesdienst sind automatisch im neuen Gehaltssystem. Die Anzahl der Mitarbeiter*innen im Altsystem kann sich nur verringern, beispielsweise durch Pensionierungen. So zeigt sich im alten Entlohnungsschema in den höchsten Verwendungsgruppen A/a und B/b ein Frauenanteil von 34 % bzw. 38 %. Erfreulicher ist dies im neuen Entlohnungssystem. Auch wenn hier der angestrebte Frauenanteil von 50% bei den Pragmatisierungen noch nicht erreicht wird, ist die Entwicklung positiv. Dies betrifft vorwiegend Beschäftigte, die in den letzten Jahren in den Landesdienst eingetreten sind. Der Frauenanteil bei den oberen Entlohnungsgruppen liegt hier bei etwa 45 % im A/a-Bereich und 42 % im B/b-Bereich.

Frauen und Führung

Betrachtet man den Anteil der Frauen auf Führungsebene im Zeitverlauf, zeigt sich eine positive Entwicklung seit der ersten Erhebung im Jahr 2009. Dieser stieg von damals 13 % auf 36 % zum Stichtag 01.01.2025. Die angestrebten 50 % werden nach wie vor klar verfehlt. Details hierzu im Statistikteil unter:
Frauen in Führungsebenen

Frauenanteile in Entlohnungsklassen

Hier zeigt sich, dass Frauen zwar tendenziell in den niedrigeren Entlohnungsklassen stärker repräsentiert sind, erfreulich ist jedoch, dass der Frauenanteil auf Expert*innenebene seit 2009 durchgehend gestiegen ist. Im Jahr 2021 wurde erstmals die zum damaligen Zeitpunkt vom L-GlBG vorgegebene 40 %-Marke erreicht. Diese ist in den letzten Jahren um weitere zehn Prozentpunkte gestiegen und übertrifft mittlerweile mit 51 % die im L-GlBG vorgegebene Quote von 50 % leicht. Details hierzu im Statistikteil unter: **Tabelle 16**

Frauen und Teilzeit

Teilzeitarbeit ist klar ein Frauenthema, denn 86 % aller Teilzeit-Bediensteten in der gesamten Landesverwaltung sind weiblich, wobei das Beschäftigungsausmaß stark variiert. Auch in den höheren Hierarchieebenen und in der Führungsebene ist der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten weit mehr als die Hälfte. Die Zahlen belegen somit auch, dass in der höheren Hierarchieebene bzw. der Führungsebene bessere Rahmenbedingungen für die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung geschaffen wurden.

Generell ist anzumerken, dass das Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung, unabhängig vom Geschlecht, in den letzten Jahren stets gestiegen ist. So betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beispielsweise 2003 16 %, während 2025 bereits 37 % der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Details hierzu im Statistikteil unter: **Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung**

Bewerbungen für neu zu besetzende Führungskräfte

Basierend auf den Zahlen in Bezug auf die Bewerbungen für neu zu besetzende Führungspositionen kann in den Jahren 2023 und 2024 nicht auf eine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung eines Geschlechts geschlossen werden. Dabei gab es 2023 bei 15 bzw. 2024 bei 11 Bewerbungsverfahren sowohl weibliche als auch männliche Bewerber*innen, wobei 2023 acht der 15 Stellen und 2024 sechs der 11 Stellen weiblich besetzt wurden. Details hierzu im Statistikteil unter: **Bewerbungen für neu zu besetzenden Führungspositionen**

Temporäre Abwesenheit, Karenz, Pflegefreistellungen

Während der Papamonat häufig in Anspruch genommen wird, gehen nur wenige Männer in Elternkarenz. So waren beispielsweise zum Stichtag 1. Jänner 2025 insgesamt 129 Frauen und 2 Männer in Elternkarenz. Bezüglich Elternteilzeit stehen in der allgemeinen Landesverwaltung zum selben Stichtag 242 Frauen 35 Männern gegenüber, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzierten. Auch die Pflege von Angehörigen wird meist von Frauen übernommen und so wurden 61 % aller Pflegefreistellungen von Frauen in Anspruch genommen. Details hierzu im Statistikteil unter: **Temporäre Abwesenheit, Karenz, Pflegefreistellungen**

Die Musikdirektion

Frauenanteile

Der Frauenanteil aller Beschäftigten an den Musikschulen beträgt 44 %. In Führungsfunktionen sind Frauen unterrepräsentiert. So sind beide Direktoren des Tiroler Landeskonservatoriums und 25 von insgesamt 27 Musikschuldirektior*innen männlich. Allerdings beträgt der Anteil der Fachbereichsleiterinnen des Tiroler Landeskonservatoriums 50 % und im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Anteil der Frauen sogar 60 %. Details hierzu im Statistikteil unter: **Musikschulen**

Teilzeitbeschäftigung

Da Musikschullehrer*innen oft an mehreren unterschiedlichen Schulen tätig sind, ist die Verteilung ihrer Beschäftigungsausmaße breit gestreut und teilweise in Summe sogar mehr als 100 %. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass der Frauenanteil bei einem Beschäftigungsausmaß von bis zu 80 % bei 53 % liegt, bei einem Beschäftigungsausmaß über 80 % aber nur mehr bei 31 %. Der Unterschied ist im Vergleich zur Landesverwaltung deutlich geringer. Details hierzu im Statistikteil unter: **Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen**

Menschen mit Behinderungen

Zum für diesen Bericht gültigen Erhebungszeitpunkt 1. Jänner 2025 waren in der Landesverwaltung 286 Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Dies sind 7 % aller Beschäftigten. Dabei schwanken die Anteile zwischen 3 % in der Verwendungsgruppe „A/a“ und ca. 19 % in der Verwendungsgruppe „D/d“. Bezogen auf die Anteile der Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich die Zahlen kaum zwischen den Beschäftigten mit und ohne Behinderung.

Betrachtet man den Grad der Behinderung der Beschäftigten zeigt sich, dass in Summe 4,6 % aller Bediensteten der Tiroler Landesverwaltung einen Behinderungsgrad von 50 % und mehr aufweisen und somit zum Kreis der „begünstigt Behinderten“ zählen. Dies ist insofern relevant, als gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeiter*innen verpflichtet sind, mindestens 4 % Prozent Personen mit „begünstigter Behinderung“ einzustellen. Somit ist diese Vorgabe seitens der Landesverwaltung erfüllt. Details hierzu im Statistikteil unter: **Menschen mit Behinderungen**

tirol kliniken

Mission und Passion

Dieser Berichtabschnitt ist objektiv gehalten und dennoch sehr persönlicher Natur. Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH gibt Einblicke in ihre Arbeit und in die dadurch geprägte Gedankenwelt.

Ausgangspunkt ist die Prämisse, dass Gleichbehandlung ein fester Bestandteil in unserer DNA (deoxyribonucleic acid) ist. In uns allen liegt die Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Miteinander. Vorurteile sind meist die Basis für Diskriminierung. Will man Gleichbehandlung und Chancengleichheit erreichen, müssen Vorurteile erkannt und abgebaut werden.

Gleichbehandlungsbeauftragte zu sein macht nicht nur Sinn, sondern ist auch eine Passion. Die Aufgaben und die Beiträge, welche hier zu erfüllen sind, sind die Mission. Mit dem Motto „Gleichbehandlung denken – Chancengleichheit leben" soll diese Passion und Mission zum Ausdruck gebracht werden. Dieser Slogan soll den Blick auf das Miteinander, den Respekt, die Wertschätzung im Arbeitsleben und den Abbau von Vorurteilen widerspiegeln.



Abbildung 01: Mission und Passion

Dieser Berichtteil ist ein Reflexionspunkt und stellt einen Auszug der Aktivitäten dar. Durch diesen Rückblick auf das Gestern ist die Chance entstanden, darauf aufbauend Anstrengungen im Hier und Jetzt zu initiieren, die dem Zeitgeist und der Veränderungsdynamik, dem Morgen entsprechen sollen. Diese Retroperspektive beinhaltet die wesentlichen Meilensteine in diesem Berichtzeitraum. Diese dienen zur Reflexion und als Leitfaden für die zukünftigen Anstrengungen, die wir unternehmen werden, um sicherzustellen, dass Gleichstellung nicht nur ein Ziel bleibt, sondern die DNA unserer Organisation ist.

Was hat sich getan? Was haben wir erreicht? Was konnte umgesetzt werden? Dieser Berichtteil soll eine Bestandsaufnahme sein und einen Überblick vermitteln. Mit dem Blick zurück sollen die Sinne geschärft werden und Erfahrung mit neuem Wissen verbunden werden. Wir wollen Impulse liefern und Anreize geben.

Gestartet wird mit dem Kapitel Struktur und Team, in welchem die Rahmenbedingungen dargestellt werden. Das Kapitel Beratung und Unterstützung befasst sich mit der Anlaufstelle und den Anliegen. Es wird ein Einblick in die Zahlen geboten. Dabei wird auch die neue Rubrik Fairness vorgestellt, welche in diesem Berichtzeitraum aufgrund von thematischen Anliegen neu gebildet und installiert worden ist. Das Kapitel Sensibilisierung, Frauenförderung und Kommunikation berichtet über Aktivitäten betreffend Internationaler Frauentag, Besprechungen mit den Vertrauenspersonen, Einführungstagen, Gleichbehandlungs-Website und Aktivitätsfelder. Das nächste Kapitel ist von aufwind – eine Initiative der **tirol kliniken** für Menschen mit Behinderung gewidmet. Inklusion wird als eine wertvolle Chance für das Unternehmen betrachtet.

Im Berichtteil Generation Zukunft geht es um Perspektiven und Potenziale. Wir gemeinsam haben es heute in der Hand, welche Pfade das Morgen geht. Ziel ist, die Kontinuität der Gleichbehandlungsarbeit zu verbessern und die Chancengleichheit positiv zu beeinflussen.

Die Befassung mit Gleichbehandlung und Chancengleichheit ist ein dynamischer Prozess, welcher ständige Aufmerksamkeit und Einsatz erfordert. Wichtig ist das Engagement von uns allen – sei es im Kleinen, oder im Großen, wie in der Politik – deshalb auch ein Danke an alle. Danke meinem Team der Gleichbehandlung für das unermüdliche Engagement. Ein herzliches Dankeschön an jene Personen, welche mein Team und mich unterstützen, dass wir in der Gesundheitsbranche eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichbehandlung einnehmen und eine Arbeitsumgebung unterstützen, in der Chancengleichheit nicht nur anerkannt, sondern auch geschätzt wird.

Innsbruck, Juni 2025

Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA MPA

Struktur und Team

Die Grundlage von Struktur und Team bildet das Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GlBG). In ihm sind die Bestellungen, Aufgaben und Rechtsstellung der Organe verankert. Die Funktionsdauer der Funktionär:innen beträgt fünf Jahre, wobei Wiederbestellungen zulässig sind.

Das Team der Gleichbehandlung der Tirol Kliniken GmbH wird von der Gleichbehandlungsbeauftragten, deren beiden Stellvertretungen und den Vertrauenspersonen gebildet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH wurde, wie auch ihre beiden Stellvertretungen per Regierungsbeschluss von der Landesregierung bestellt.

Die Vertrauenspersonen der Tirol Kliniken GmbH wurden von dem für die Personalangelegenheiten zuständigen Geschäftsführer für die Tirol Kliniken GmbH nach Anhören der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH und des Zentralbetriebsrates bestellt und mit deren Wirkungsbereichen festgelegt. Die Ausübung der Funktionen durch das Team der Gleichbehandlung beruht auf den beiden Säulen der Weisungsfreiheit und Verschwiegenheitspflicht. Die Verschwiegenheitspflicht geht über die Dauer der Funktionsperiode hinaus und bleibt praktisch ein Leben lang aufrecht.

Die Ablauf- und Aufbauorganisation der Gleichbehandlungsarbeit spiegelt sich in der Funktionär:innenstruktur wieder.

Nachstehendes Organigramm bildet das für diesen Berichtzeitraum aktive Team der Gleichbehandlung der Tirol Kliniken GmbH ab.

Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit
DER TIROL KLINIKEN GMBH

Team der Gleichbehandlung der Tirol Kliniken GmbH gem. §§ 44 und 47 L-GlBG

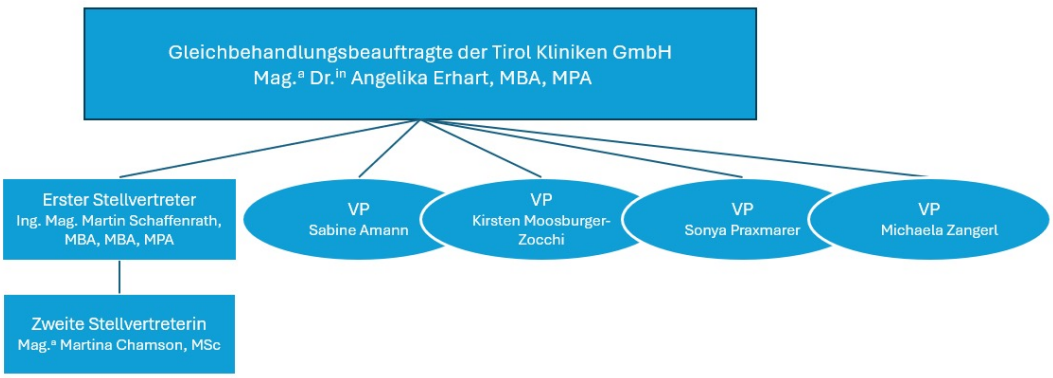


Abbildung 02: Organigramm und aktives Team der Gleichbehandlung der Tirol Kliniken GmbH

Wie bereits aufgezeigt, wird die Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH gemäß § 44 Abs. 1 L-GlBG bestellt, die Bestellungen der beiden Stellvertretungen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH erfolgen gemäß §44 Abs. 2 L-GlBG.

„Gleichbehandlung ist ein Grundpfeiler einer modernen Gesundheitsorganisation. Bei den **tirol kliniken** setzen wir klare Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Bekämpfung von Diskriminierung. Chancengleichheit ist kein Nebenschauplatz – sie ist zentral für ein respektvolles, leistungsfähiges und menschliches Arbeitsumfeld " - Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA, Projektmanagerin Tirol Kliniken Holding.

„Gerade in der Gesundheitsversorgung trägt die Gleichbehandlung wesentlich zur Qualität und Fairness bei – sowohl gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber den Patientinnen und Patienten. Sie ist ein zentraler Bestandteil für eine faire, moderne und leistungsfähige Gesundheitsorganisation." - Erster Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten Ing. Mag. Martin Schaffenrath, MBA, MBA, MPA, Biostatistiker Tirol Kliniken Holding.

„Für mich zählen Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander im Arbeitsumfeld. Ich unterstütze aktiv dabei, faire Rahmenbedingungen zu stärken und die Anliegen der Mitarbeitenden zu begleiten." - Zweite Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag.a Martina Chamson, MSc, Qualitätsmanagement Landeskrankenhaus Innsbruck.

In nachstehender Abbildung sind die Gleichbehandlungsbeauftragte der Tirol Kliniken GmbH und ihre beiden Stellvertretungen abgebildet.



Abbildung 03: Gleichbehandlungsbeauftragte und ihre beiden Stellvertretungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird im Fall ihrer Verhinderung von ihren Stellvertretungen der Reihe nach vertreten. Die Kanzleigeschäfte sind von der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH zu besorgen.

In den einzelnen Standorten der **tirol kliniken** sind Landesbedienstete für die Funktion der Vertrauenspersonen bestellt worden. Am Landeskrankenhaus Hochzirl – Natters, Standort Natters ist diese Funktion ruhend durch die Karenz der dortigen Vertrauensperson.

Die Vertrauenspersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung und Gleichstellung, sowie die Frauenförderung betreffenden Fragen in ihrem Wirkungsbereich zu befassen. Die Vertrauenspersonen haben die Bediensteten zu informieren, zu beraten und zu unterstützen. Sie nehmen Anfragen, Wünsche, Beschwerden und Anregungen von den Mitarbeiter:innen entgegen und falls diese verlangen, erfolgt eine Weiterleitung an die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken**. Die Vertrauenspersonen sind eine wichtige Brücke zwischen den Landesbediensteten der Tirol Kliniken GmbH und der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die aktiven Vertrauenspersonen im Berichtzeitraum:

- Landeskrankenhaus Hall (LKH Hall): Kirsten Moosburger-Zocchi, Leitende Physiotherapeutin
- Landeskrankenhaus Hochzirl – Natters, Standort Hochzirl (HZ): Michaela Zangerl, Diplompflegerin
- Landeskrankenhaus Innsbruck (LKI): Sonya Praxmarer, Portierin
- Ausbildungszentrum West (AZW): Sabine Amann, Administration

Aus diesem Grund haben die Vertrauenspersonen eine wichtige Brückenfunktion mit Vorbildwirkung für Angelegenheiten der Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung.

Stimmen aus dem Team der Gleichbehandlung – Warum bin ich bereit als Vertrauensperson zu arbeiten?

- Sabine Amann, VP AZW: „Als Vertrauensperson darf ich Menschen in besonderen Situationen ein offenes Ohr schenken, Verständnis zeigen und auf unterstützende Weise helfen."
- Kirsten Moosburger-Zocchi, VP LKH Hall: „Als Vertrauensperson möchte ich versuchen, Diskriminierung zu verhindern und ein faires, respektvolles Umfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird zu fördern."
- Sonya Praxmarer, VP LKI: „Ich bin als Vertrauensperson tätig, weil ich ein empathischer Mensch bin und als Vertrauensperson meinen Beitrag für ein besseres Betriebsklima am Arbeitsplatz leisten möchte!"
- Michaela Zangerl, VP Standort Hochzirl: „Ich bin Vertrauensperson, weil ich mit Ungerechtigkeit schlecht umgehen kann. Ein offenes Ohr zu haben und Menschen bei Problemen zu unterstützen ist mir wichtig. Vertrauensperson sein zu dürfen ist eine Ehre und in der heutigen Zeit noch wichtiger geworden".

Mit hohem persönlichem Einsatz und großem Idealismus war es möglich, den vielfältigen Anforderungen in diesem Berichtzeitraum nachzukommen. Durch den großen Fleiß des Teams der Gleichbehandlung gelang es, die Bedarfe bestmöglich zu bearbeiten.

Rahmen der Gleichbehandlungsarbeit in den tirol kliniken und Effizienzpotentiale
Basis: Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz
Auftrag: Gleichbehandlungsgebot, Frauenförderungsgebot und Behindertenförderungsgebot
Eckpfeiler: Weisungsfreiheit, Verschwiegenheitspflicht
Mission: Chancengleichheit
Passion: Vorurteile abbauen und Klischees zerlegen
Werte: Unvoreingenommenheit, Wertschätzung, Ergebnisoffenheit
Devise: Gleichbehandlung denken – Chancengleichheit leben in den **tirol kliniken**

Beratung und Unterstützung

Der Geltungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH umfasst alle Landesbediensteten in der Tirol Kliniken GmbH (gemäß TILAK-Gesetz idjgF) und jene Personen, welche sich für die Aufnahme in den Landesdienst bei den tirol kliniken bewerben.

Beide Personengruppen können sich mit ihren Anliegen vertraulich und anonym an die GBB wenden. Grundsätzlich ist die Bandbreite dieser Anliegen groß und reicht über die Aufklärung interessierter Personen betreffend die Zuständigkeit, Prüfung von Verdachtsfällen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bis hin zur Meldung eines begründeten Verdachts einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der unmittelbaren Dienstbehörde mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person im Sinne einer Mandatserteilung.

Neben der Beschreibung und Bedeutung der Anlaufstelle werden im folgenden Teil die Anliegen aufgezeigt. Das bedeutet, dass die Anliegen, welche in diesem Berichtzeitraum an die Anlaufstelle adressiert waren, entsprechend den sieben Kategorien Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Sexueller Orientierung und Weltanschauung zugeordnet worden sind.

Es gab einiges an Anfragen, welche den bestehenden sieben Kategorien nicht zugeordnet werden konnten. Deshalb wurde für diese Anfragen die neue Rubrik Fairness entwickelt. Diese Rubrik widmet sich unterschiedlichen Persepktiven, allgegenwärtigen Problemen.

Somit gibt es für diesen Berichtzeitraum acht Rubriken.

Der Wirkungsbereich für die Landesbediensteten ist im § 1 Abs. a Geltungsbereich gemäß Landes-Gleichbehandlungsgesetz vorgegeben. Das heißt, dies betrifft die Landesbediensteten der Tirol Kliniken GmbH am: Ausbildungszentrum West (AZW), Innpath – Institut für Pathologie, Landes-Pflegeklinik Tirol (LPK), Landesinstitut für Integrierte Versorgung Tirol (LIV), Landeskrankenhaus Hall (LKH Hall), Landeskrankenhaus Hochzirl – Natters, Standort Hochzirl (LKH Hochzirl), Landeskrankenhaus Hochzirl – Natters, Standort Natters (LKH Natters), Landeskrankenhaus Innsbruck (LKI), Medizinprodukteaufbereitung Tirol (MPAT) und Tirol Kliniken Holding (TK Holding).

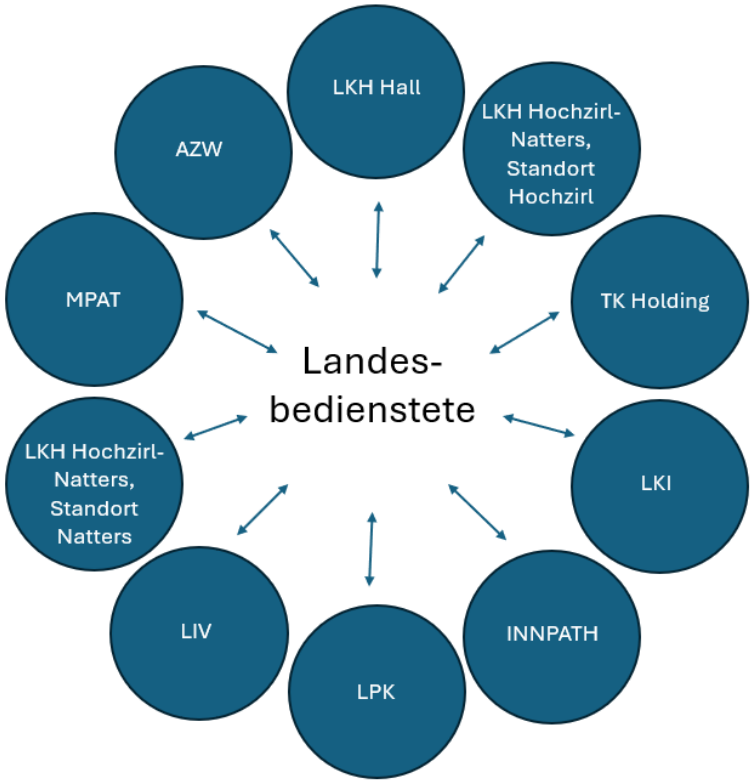


Abbildung 04: Geltungsbereich gemäß § 1 Absatz a Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Um bestmögliche Verwirklichung der Ziele der Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter sowie die besondere Förderung von Frauen im Landesdienst und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung im Landesdienst sind gemäß § 55 L-GlBG der soziale Dialog und der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen zu fördern.

Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Gleichbehandlung bei der Umsetzung des Unionsrecht von Richtlinien des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, des Europäischen Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen, des Europäischen Parlaments und des Rates über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, sind im § 56 L-GlBG geregelt.

Um auch dieser Aufgabe gerecht zu werden präsentierte Frau Mag.a Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA im Rahmen mehrerer informeller Gespräche den Tätigkeitsbericht 2021/2022 und informierte über die wichtige und wertvolle Arbeit der Gleichbehandlung für Mitarbeiter:innen.

Nachstehende Bilder zeigen den Besuch in der Ständigen Vertretung Österreichs bei der Europäischen Union und in der Österreichischen Bundesarbeiterkammer/Büro Brüssel, ÖGB Europabüro Brüssel.



Privat

Foto 01: Mag.a Judith Vorbach und Mag.ª Dr.ⁱⁿ Angelika Erhart, MBA MPA in der Ständigen Vertretung Österreichs bei der Europäischen Union in Brüssel

Privat



Foto 02: Vorbach und Erhart im Europa Büro der Österreichischen Bundesarbeitskammer und des ÖGB Europabüro Brüssel

Beide Gesprächspartnerinnen waren sich einig, dass die Interessen der Arbeitnehmer:innen auch auf europäischer Ebene so gut wie möglich platziert werden müssen, sodass man auch im Bereich equality mehr bewirken kann.

Anlaufstelle

Räumlich befindet sich das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH in einem der barrierefreien Laborgebäude der Tirol Kliniken GmbH. Organisatorisch ist das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit dem Personalmanagement der Tirol Kliniken GmbH zugeordnet.

Das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH befindet sich bewusst in exponierter Lage, außerhalb des Klinikgeländes. Durch die Ansiedelung der Anlaufstelle am Standort Innrain 66a in Innsbruck wurde eine Anlaufstelle geschaffen, zu der die Bediensteten anonym kommen können, ohne dabei von Kolleg:innen und/oder Vorgesetzten gesehen zu werden. Betreffend der geographischen Lage der Anlaufstelle ist in diesem Berichtzeitraum eine Dualität zu beobachten. Mitarbeiter:innen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit schätzten die exponierte Lage des Büros, hingegen Personen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit die Lage als ungünstig und als zu weit entfernt einstuften. An dieser Stelle darf dazu ein Statement einer Bediensteten wiedergegeben werden, welches sinngemäß lautet, dass man sich nicht verstecken muss, ins Büro der Gleichbehandlung zu gehen. Hier scheint es, dass ein Umdenken, ein Generationenwandel zur Bedeutung der Gleichbehandlung stattfindet in Richtung Offenheit und Sichtbarmachung.

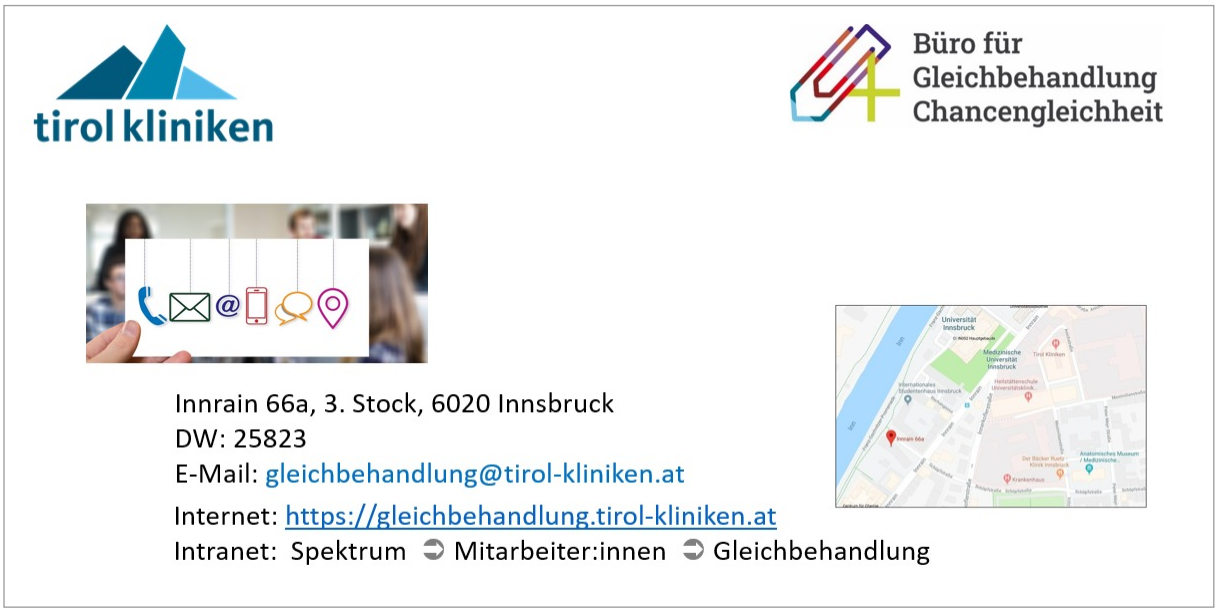


Abbildung 05: Screenshot der Power Point Präsentation der GBB beim Einführungstag mit den Kontaktdaten der Anlaufstelle

Die Anlaufstelle bietet einen sicheren Ort, losgelöst vom Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld der Mitarbeiter:innen. Vermutlich ist es dadurch gelungen, das Vertrauen als einen essenziellen Baustein in die Gleichbehandlungsarbeit zu fixieren und eine Speak-up Kultur zu implementieren. Bedienstete, welche sich an die GBB wenden, befinden sich teilweise in einer persönlichen Ausnahmesituation. Schwierige Situationen sind geprägt von Emotionen wie beispielsweise Angst, Wut, aber auch Hilflosigkeit und psychische Verletzungen. Deshalb ist eine angstfreie Zone oder Umgebung in einem geschützten persönlichen oder digitalen Raum unabdingbar. Dabei ist es der Gleichbehandlung ein großes Anliegen, immer mit sachlicher und fachlicher Kompetenz die Problematik anzusprechen und partnerschaftlich, im Dialog mit den zuständigen Abteilungen/Führungspersonen und/oder Systempartner:innen zu lösen.

Merkmal der Gleichbehandlungsarbeit in den tirol kliniken
Das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit der **tirol kliniken** hat eine Speak-up Kultur. Die Fähigkeit, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen einzugehen und individuelle Lösungen zu entwerfen, stärkt das Vertrauen in die Gleichbehandlung und in die **tirol kliniken**. Dies fördert ein Arbeitsumfeld, in welchem sich die Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und gehört fühlen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte spielt eine gewichtige Rolle im Themenfeld Diskriminierung, indem sie aufklärt, sensibilisiert und frühzeitig interveniert. Dabei wird ein neutraler Boden geschaffen, auf dem Mitarbeiter:innen ihre Bedenken und Probleme in einem vertraulichen Rahmen äußern können. Durch das Zuhören, Verstehen und objektive Bewerten der Situation können auch Hilfestellungen geleistet werden, bevor eine Situation eskaliert.

Diverse Mediationstechniken werden fallweise genutzt, um die beteiligten Parteien zu einem gegenseitigen Verständnis und zu einer Lösung führen zu können, welche für beide Seiten akzeptierbar ist. Ihre Fähigkeit, empathisch zu kommunizieren und konstruktive Feedbackmechanismen zu etablieren, hilft, Missverständnisse zu klären und die Teamdynamik zu stärken.

Die Rolle der Gleichbehandlungsbeauftragten umfasst nicht nur die Bearbeitung von Anfragen, die Beratung und Unterstützung bei Lösungen spezifischer Probleme, sondern auch die Vermittlung von Hilfsangeboten, sei es innerhalb der Tirol Kliniken GmbH wie beispielsweise mcb (Abteilung Coaching und Beratung), Arbeitsmedizin, Betriebsrat oder außerhalb der Tirol Kliniken GmbH wie beispielsweise Schuldnerberatung Tirol, Männerberatung Mannsbilder Tirol, Selbsthilfe Tirol et cetera.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch nur dann eingeleitet werden, wenn die von Diskriminierung betroffene Person es auch ausdrücklich will – sozusagen das Mandat erteilt, damit die Gleichbehandlungsbeauftragte aktiv werden kann.

Anliegen

Die Kerngebiete des L-GlBG sind die Gleichbehandlung und Gleichstellung von allen Landesbediensteten und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Ein geschütztes Merkmal bedeutet, das Recht zu haben, aufgrund dieses Merkmals nicht benachteiligt oder ungerechtfertigt benachteiligt zu werden.

Eine unrechtmäßige Diskriminierung am Arbeitsplatz kann dann vorliegen, wenn ein:e Mitarbeiter:in aufgrund eines dieser Merkmale benachteiligt wird. Zu prüfen, ob dies der Fall ist, ist eine der Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Festgehalten werden muss an dieser Stelle, dass nicht alle Anliegen, welche an die Anlaufstelle herangetragen werden, eine rechtlich relevante Diskriminierung oder Belästigung zugrunde liegt. Jede Diskriminierung basiert jedoch auf einem subjektiven Gefühl, der Empfindung von Ungerechtigkeit oder Benachteiligung der sich meldenden Person. In manchen Fällen kann die Lösung beziehungsweise die Unterstützung daher

schon bereits in der Klärung über das Motiv der sogenannten anderen Person liegen. Die persönliche Betroffenheit und Kränkungen sind oftmals groß und können daher bei der Auseinandersetzung mit dem Anliegen der Parteien nicht vernachlässigt werden. Im Falle der gesetzlichen Unzuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten erfolgt ein Weiterverweis der:des Betroffenen an die zuständige interne oder externe Stelle. Deshalb stellen selbst Anliegen, die nicht den Aufgabenbereich der GBB betreffen, oftmals einen umfassenden Arbeitsaufwand dar.

Insgesamt wurden in diesem Berichtzeitraum 468 Anliegen erfasst. Anliegen im Rahmen von Tür-und-Angel-Gesprächen und jene, welche der Datenschutzgrundverordnung (DSGV) nicht zugestimmt haben, wurden nicht erfasst. Keine Berücksichtigung finden hier auch sämtliche Anliegen, welche im Rahmen der Einführungstage für neue Mitarbeiter:innen und des Internationalen Frauentages an die Gleichbehandlung herangetragen worden sind. Auf diese wird in diesem Berichtteil im Kapitel Sensibilisierung, Frauenförderung und Kommunikation eingegangen.

Zudem darf darauf hingewiesen werden, dass ein Teil der Kontakte zur Förderung von Menschen mit Behinderungen im Kapitel aufwind – eine Initiative der **tirol kliniken** für Menschen mit Behinderung erfasst und dargestellt werden.

Nach Geschlecht betrachtet, wurden 29 % der Anliegen von männlichen und 71 % der Anliegen von weiblichen Personen eingebracht. Die Aufteilung der Anliegen nach Geschlecht repräsentiert die Geschlechteraufteilung und bestätigt den Slogan der Gleichbehandlung des vergangenen Berichtzeitraums: Die **tirol kliniken** sind weiblich. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in den **tirol kliniken** sind Frauen.

Nachfolgendes Kreisdiagramm zeigt die Geschlechterverteilung der Anliegen für diesen Berichtzeitraum.

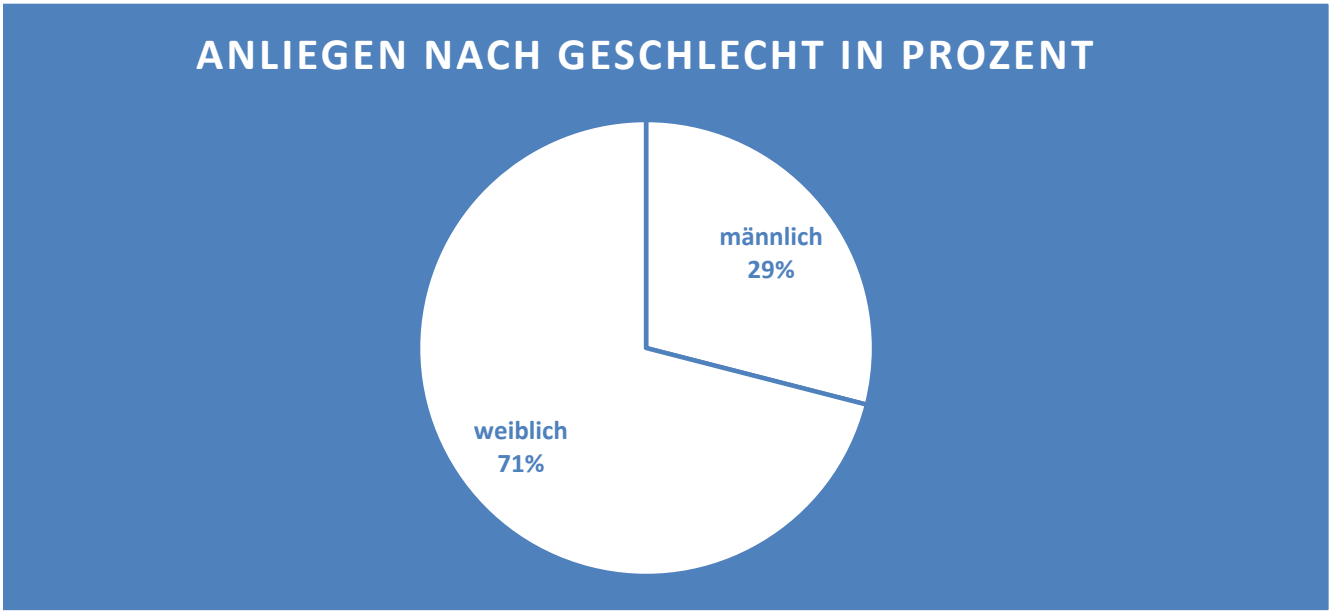


Abbildung 06: Anliegen nach Geschlecht 2023 bis 2024

In diesem Berichtzeitraum gab es keine Anliegen von Personen einer nicht-binären oder intergeschlechtlichen Identität.

Entsprechend der Ablauf- und Prozessstruktur der Anlaufstelle erfolgt die Aufschlüsselung der Anliegen nach Kontaktart in folgende drei Rubriken: Anfragen, Information und Beschwerden. Ersichtlich in nachfolgendem gruppierten Balkendiagramm wurden 53 % als Anfragen, 25 % als Beschwerden und 22 % als Information bezeichnet. Die Besonderheit ist, dass die Zuteilung der Anliegen in die jeweilige Rubrik durch die einbringende Person gemäß ihrem:seinem subjektiven Empfinden erfolgte.

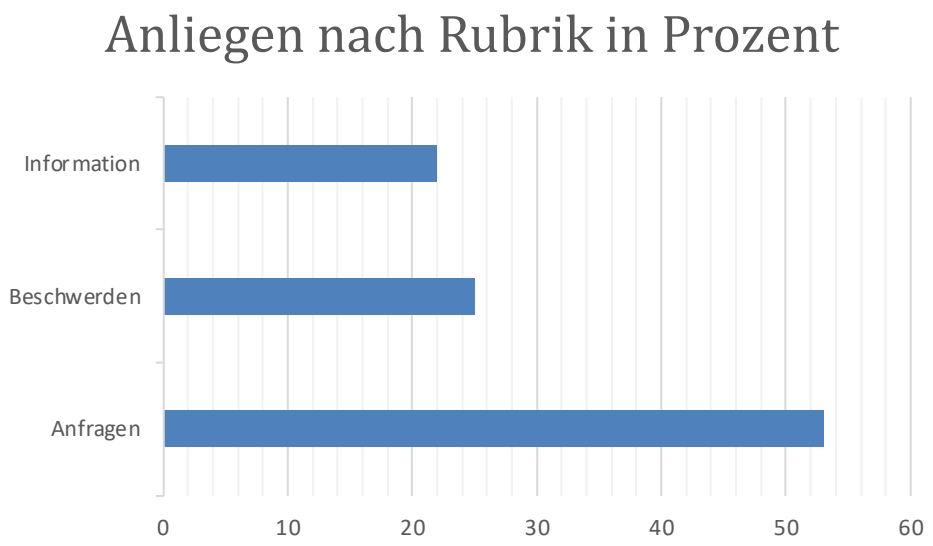


Abbildung 07: Anliegen nach Rubrik in Prozent

Bei Betrachtung der Anliegen nach der jeweiligen Kontaktart sind 53 % per E-Mail, 27 % telefonisch und 20 % persönlich in der Anlaufstelle in diesem Berichtzeitraum eingelangt.

Die digitalen Anliegen sind gebündelt und laufen über die E-Mail-Adresse:
gleichbehandlung@tirol-kliniken.at

In ihrer Zeit als GBB konnte Erhart einen Wandel in den Zeitpunkten der eingehenden Anliegen beobachten. Zu Beginn ihrer Funktionsperiode waren die Spitzenzeiten der einlangenden Anfragen, insbesondere nach den Wochenenden sowie vor und nach den Feiertagen. Zu beobachten ist eine teilweise Verlagerung auf Uhrzeiten, mit den Konjunkturen zwischen 06:00 bis 10:00 Uhr, zwischen 15:00 bis 16:00 Uhr und zwischen 21:00 bis 02:00 Uhr. Ergänzend ist eine Veränderung in der Erwartungshaltung der Mitarbeiter:innen an die Anlaufstelle betreffend der Rückmeldezeit zu beobachten. Mitarbeiter:innen wünschen sich rund um die Uhr Antworten, sofortige und unkomplizierte Informationen. Die Schnelllebigkeit, die unterschiedlichen Dienstzeiten und Beschäftigungsausmaße, der Rund-um-die-Uhr-Betrieb eines Krankenhauses sind sicherlich eine Herausforderung für die Gleichbehandlungsarbeit, da die Anlaufstelle nicht 24/7 besetzt ist.

Im nachfolgenden Kreisdiagramm werden die Anliegen nach Kontaktart in Prozent für diesen Berichtzeitraum abgebildet.

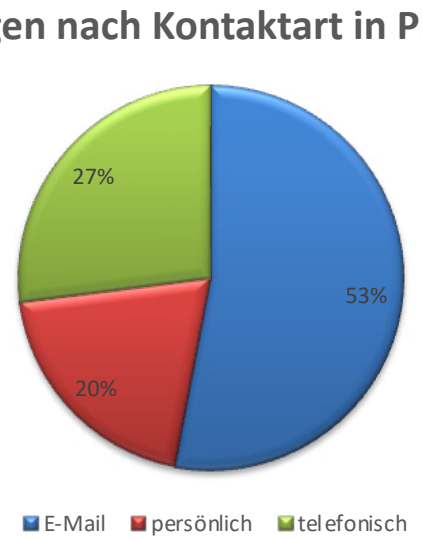


Abbildung 08: Anliegen nach Kontaktart in Prozent

Das Kreisdiagramm zeigt die Zahl der Anliegen nach Kontaktart in Prozent: 53 % per E-Mail, 20 % der Kontaktarten sind persönlich und 27 % telefonisch.

Angemerkt darf noch an dieser Stelle, dass nach über drei Jahren Pandemie am 01. Juli 2023 alle Corona-Maßnahmen endeten und die damit verbundenen Services und Pflichten.

Die Anliegen wurden auch hinsichtlich der Standorte der **tirol kliniken** erfasst und werden in einem gestapelten Flächendiagramm grafisch dargestellt.

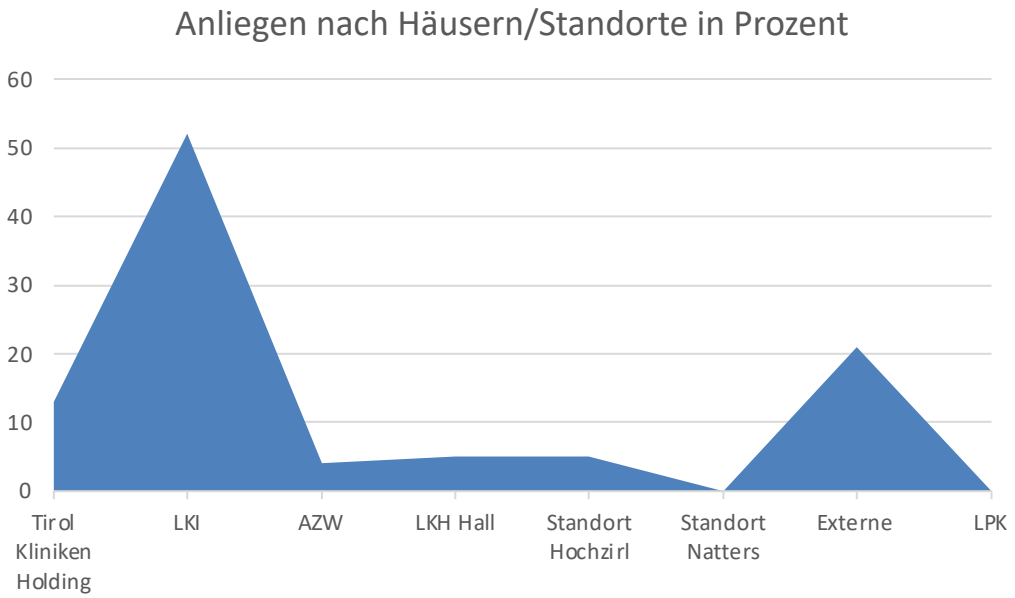


Abbildung 09: Anliegen nach Häusern/Standorte in Prozent

Der Hauptanteil der Anliegen bei Standortbetrachtung zeigt folgendes: LKI mit 52 %, wobei im LKI auch die Anliegen von Innpath und MPAT summiert sind, gefolgt von der Tirol Kliniken Holding (TKH) mit 13 %, im TKH ist auch das LIV enthalten. Jeweils 5 % der Anfragen erfolgten durch Bedienstete vom Standort Hochzirl und des LKH Hall, gefolgt mit 4 % durch das AZW. Der Standort Natters ist marginal und weist aufgrund der Rundungseffekte einen Wert von 0 auf, seitens der LPK gab es keine Anliegen. Der 21%ige Anteil externer Personen bezieht sich auf Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Hearings.

Bei genauerer Betrachtung der Anliegen entsprechend nach Kategorien ergibt sich folgendes Bild:
40 % bezogen sich auf das Geschlecht, 15 % auf die Behinderung, 14 % auf das Alter, 5 % auf die Ethnische Zugehörigkeit und 26 % auf die von der GBB Erhart neu implementierte Kategorie Fairness.
Zur Kategorie Weltanschauung waren die Anliegen so gering, dass sie aufgrund der Rundungseffekte nicht abgebildet worden sind. Zu den beiden Kategorien Religion und Sexuelle Orientierung sind in diesem Berichtzeitraum keine Anliegen eingelangt.

Anliegen, für welche die Gleichbehandlung nicht zuständig war, sind beispielsweise Poolgelder, Robotrec-Abrechnungen, Pfändungen, Mietvertragsverlängerungen oder Auseinandersetzungen um das Sorgerecht.
Zur Veranschaulichung werden die Kategorien in einem Trichterdiagramm mit von unten nach oben abnehmenden Werten dargestellt.

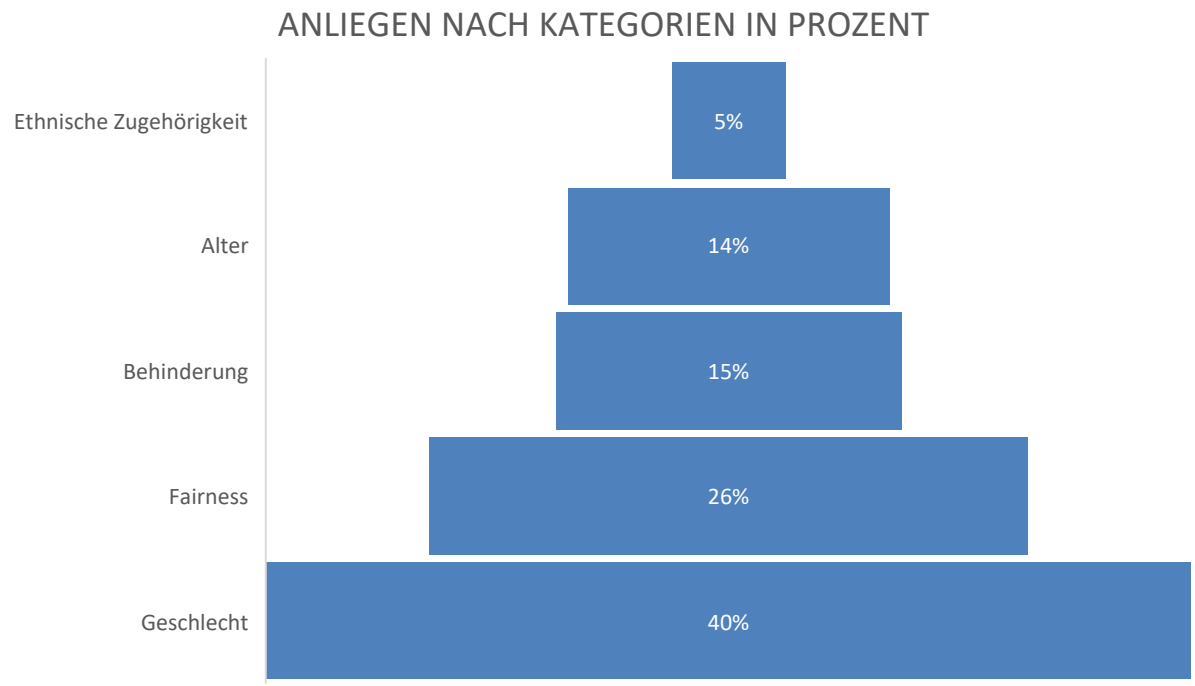


Abbildung 10: Anliegen nach Kategorien in Prozent

Bei den beiden Kategorien Ethnische Zugehörigkeit und Behinderung konnte beobachtet werden, dass diese im Zeitverlauf eine Konjunktur aufwiesen mit Ereignissen und Entwicklungen, welche im Beobachtungszeitraum dieses Berichtes stattgefunden haben. Bei Anliegen zur Ethnischen Zugehörigkeit waren dies insbesondere Informationen im Intranet der Tirol Kliniken GmbH zu Internationalen Pflegekräften, Aufbau/Installierung der Abteilung International People and Culture, Berichte im Fernsehen und in Tageszeitungen zum Internationalen Recruiting von Fachkräften in Gesundheitsberufen. In dieser sozialen Umbruchsphase wurde hier insbesondere kultursensible Aufklärungsarbeit durch die GBB durchgeführt.

Die Anliegen zum Thema Behinderung erhöhten sich zyklisch durch die Bekanntwerdung der erforderlichen Sanierungsmaßnahmen in der Frauen- Kopfklinik-Tiefgarage. Es ging um Ersatzparkplätze, um veränderte Wege zum Arbeitsplatz. Es wurden Anliegen bearbeitet betreffend interne Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzwechsel, Schulungen, Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, Verringerung des Beschäftigungsausmaßes aufgrund gesundheitlicher Verschlechterungen und Arbeitsplatzadaptierungen.

Anliegen in der Kategorie Alter betrafen insbesondere Pensionierung, Sabbatical, Altersteilzeit, Stundenaufstockung, Fortbildungen. Die Unruhen und die Konflikte im Arbeitsalltag und in den Arbeitsteams aufgrund der verschiedenen Generationen verlagerte sich in die neue Kategorie Fairness. Das Alter wurde immer mehr damit in Verbindung gebracht, in welchem Lohn- und Gehaltssystem sich die Person/Personen befinden. Immer mehr entwickelte sich ein neues Gerechtigkeitsempfinden, welches seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten objektiv nicht greifbar und nicht erklärbar ist. Es eröffneten sich unterschiedliche Meinungen der Bediensteten zur Abfertigung und zu den Gehaltssystemen. Es formierten sich pro und kontra Gruppen, teilweise sind verdrängte Konflikte aufgebrochen. Bei diesem neuen Gerechtigkeitsempfinden ist zu beobachten, dass teilweise die Sachebene verlassen worden ist, und die emotionale Ebene und manchmal auch die Interessensdurchsetzung zum Rechtmäßigen erhoben worden ist. Für das "emotionale Verübeln" der vermeintlich geglaubten Besserstellung von anderen Personen/Kolleg:innen hat die GBB keine Lösung und kein Instrument. Kennzeichnend für diese Anliegen war im Berichtzeitraum, dass diese sich an der internen politischen Themenkonjunktur orientierten. Durch diese vermeintliche Legalisierung erlaubt sich die GBB subjektiv zu äußern, dass so manches Miteinander in Teams gelitten hat.

Die Anliegen in der Rubrik Geschlecht waren vielfältig und betrafen insbesondere Elternkarenz, Mutterschutz, Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuung, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, Homeoffice, Mitarbeiter:innenfördergespräche, Gendern und befristete Dienstverträge. Als Beispiel aus der Praxis kann und darf hier aufgezeigt werden, dass basierend auf einem Anliegen eines aufmerksamen Bediensteten eine Wickelkommode im Bereich der Herren-Toilette installiert worden ist.

Ein wichtiges Regularium in der Abwehr von Diskriminierung und insbesondere zum Schutz von Personen ist das Benachteiligungsverbot. Es besagt, dass keine Person, welche eine Diskriminierung meldet und aufzeigt, in keinster Weise benachteiligt oder schlechter gestellt werden darf.

Benachteiligungsverbot gemäß § 25 Absatz 1 L-GlBG
Die oder der Bedienstete darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für eine andere oder einen anderen Bediensteten, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde unterstützt.

Sensibilisierung, Frauenförderung und Kommunikation

Das Team der Gleichbehandlung forciert aktiv Bewusstseinsbildung zu Themen der Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Der Abbau von Vorurteilen, Sensibilisierung, dem Entgegenwirken von Diskriminierung und die Frauenförderung stehen dabei im Vordergrund. Mit verschiedenen Maßnahmen werden Geschlechtergerechtigkeit, Fairness und ein respektvolles Miteinander gefördert.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick zu folgenden Sensibilisierungsinstrumenten: Blume der Gleichbehandlung, Frauen | Führung | Future in Motion, Besprechung mit den Vertrauenspersonen, Einführungstage, Gleichbehandlungs-Website und Aktivitätsfelder.

Frauenförderungsprogramm
Das neue Frauenförderungsprogramm für den Landesdienst ist am 13. September 2023 in Kraft getreten. Die Umsetzung dieser Verordnung ist Teil der Führungsaufgabe der Führungskräfte. Angestrebt wird der Anteil an Frauen von 50 Prozent in allen Funktionen und Verwendungsgruppen.

Blume der Gleichbehandlung

Die Mission der Gleichbehandlungsbeauftragten der tirol kliniken: Chancengleichheit wurde am 08. März 2023 anlässlich des Internationalen Frauentages in das Zentrum der Aufmerksamkeit der Mitarbeiter:innen gerückt.

Wie bereits in den beiden vorherigen Jahren gab es auch für den Internationalen Frauentag 2023 eine E-Mail-Aussendung an alle Landesbediensteten der Tirol Kliniken GmbH in Form eines Aufrufs. Mit dem neuen Slogan „Gleichbehandlung denken – Chancengleichheit leben" wurde diese Aktion mit der Übermittlung der „Blume der Gleichbehandlung" gestartet.

Ausgehend von den Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen zur vorjährigen Aktion „Die **tirol kliniken** sind weiblich 2.0" wurden die dabei meistverwendeten Begriffe herausgefiltert. Aus diesen Begriffen wurde die Blume der Gleichbehandlung kreiert.

Die Bediensteten wurden informiert, dass Respekt, Authentizität und Selbstvertrauen nur drei der Begriffe waren, die im Jahr zuvor die Gleichbehandlung rund um den Internationalen Frauentag sammeln konnte. Alles, was mit dem Thema Female Empowerment verbunden worden ist, wurde in eine besondere Form gegossen – in die „Blume der Gleichbehandlung". Neben der E-Mail-Aussendung gab es dazu Schaltungen im **tirol kliniken** Intranet und auf der Website der Gleichbehandlung. In nur für Mitarbeiter:innen zugänglichen Räumlichkeiten wurden Plakate aufgehängt sowie Postkarten im A6 Format verteilt und in Aufenthaltsräumen aufgelegt.



Abbildung 11: Postkarte Blume der Gleichbehandlung

Die Bediensteten haben diese Bühne des Internationalen Frauentages mit großer Freude an- und aufgenommen und nachstehend dazu einen kurzen Auszug der eingegangenen Rückmeldungen.

Feedback-Auszug zur Blume der Gleichbehandlung

- Chancengleichheit heißt für mich ein respektvoller Umgang von allen und mich und meine Ideen sehen und ernst nehmen.
- Solange die Verantwortung für Care-Arbeit auf den Schultern der Frauen lastet, ist eine Beschäftigung in einem ausreichenden Ausmaß zur Förderung von echter Chancengleichheit unmöglich.
- Danke vielmals für die schöne Blume zum Weltfrauentag!
- Um Chancengleichheit zu leben, müssen Männer und Frauen sich auf Augenhöhe begegnen können und den Frauen der nötige Respekt für ihre Arbeit entgegengebracht werden.
- Ich wünsche mir genügend flexible und kliniknahe Kinderbetreuungsplätze, damit sich die „Mama“ sorgenfreier in den Arbeitsalltag integrieren kann.
- Vor der Gleichbehandlung in einem Betrieb steht die Chancengleichheit im Bewerbungsprozess. Viel diskutiert aber in Europa nur sehr schleppend in der Umsetzung ist die anonyme Bewerbung. Die wahrnehmungspsychologischen Phänomene hinter Vorurteilen und Bewertungsverfahren auf Basis von Aussehen, Geschlecht, … sind sehr gut beschrieben und wissenschaftlich belegt und können durch Bewusstseinsbildung allein nicht vermieden werden.
- Es ist wichtig, das Bewusstsein für das Thema wachzuhalten. Die Blume aus Stichworten bringt hoffentlich viele zum Nachdenken.

Frauen | Führung | Future in Motion

Mitten in den Vorbereitungen zum Internationalen Frauentag für das Jahr 2024 entfernte sich die Gleichbehandlungsbeauftragte der tirol kliniken von ihrem eingeschlagenen Weg. Der geplante Aufruf an die Mitarbeiter:innen wurde verworfen und in eine Veranstaltung ummodelliert.

Einen Tag vor dem Internationalen Frauentag, am Donnerstag, den 07. März 2024 hat die ganztägige Veranstaltung Frauen | Führung | Future in Motion im Bildungshaus Seehof, Gramartstraße 10 in Innsbruck stattgefunden.



Abbildung 12: Einladung zum Internationalen Frauentag 2024, Vorderseite

Bei dieser Veranstaltung ging es darum, sich mit den persönlichen inneren Entwicklungszielen, den Inner Development Goals in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDG´s) auseinanderzusetzen. Der Ausganspunkt war: die Unternehmenskultur ist in Bewegung, Ansprüche der verschiedenen Generationen fordern unser Führungsverständnis, althergebrachte Arbeitsweisen stehen Kopf. Wie geht es dabei uns Menschen emotional, als Einzelne, als Wir. Wie können wir eine gute Balance, eine innere Stärke bewahren?

Der Tag wurde begleitet und moderiert von Mag.a Claudia Muigg. Neben der Bearbeitung der Embodiment-Komponenten wurden Bewegungseinheiten für den ganzheitlichen Ansatz durchgeführt. Insgesamt ging es an diesem Tag darum, die Führungskompetenz zu stärken und Raum für persönlichen Wachstum und Erfahrungsaustausch zu geben.



Tirol Kliniken GmbH

Foto 03: GBB Erhart eröffnet die Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2024

Nachstehendes Bild zeigt die Teilnehmer:innen von Frauen | Führung | Future in Motion bei der Bewegungseinheit im Seminarraum.



Tirol Kliniken GmbH

Foto 04: Bewegungseinheit im Seminarraum

Nach der Mittagspause starteten die Teilnehmenden in die Bewegungseinheit im Freien. Dabei wurde Wetterfestigkeit bewiesen, denn trotz leichten Regens wurde dieser Spaziergang angenommen. Die Aufgabe war, den Spaziergang aktiv durchzuführen und sich beim Gehen gemeinsam auf Kleinigkeiten, die meist nicht beachtet werden zu konzentrieren. In entspannter Atmosphäre wurde ein Regenwurm, ein achtlos weggeworfenes Stück Paper und vieles mehr interessant.



Tirol Kliniken GmbH

Foto 05: Impulse in der Natur

Am Ende der Veranstaltung wurden Feedbackbögen ausgeteilt, welche von den Teilnehmenden anonym ausgefüllt worden sind. Die Auswertung der Feedbackbögen zeigte, dass die Teilnehmer:innen für ihre beruflichen und persönlichen Entwicklungspfade wertvolle Anregungen durch diesen Tag mitnehmen konnten.

Besprechung mit den Vertrauenspersonen

Soll Chancengleichheit wirkungsvoll umgesetzt werden, muss die Mission von allen Funktionär:innen nicht nur mitgetragen sondern auch gelebt werden. Eine besondere Rolle haben dabei neben den Gleichbehandlungsbeauftragten die Vertrauenspersonen. Gemäß § 45 Abs. 8 L-GlBG haben die Gleichbehandlungsbeauftragten regelmäßig Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.

In diesem Berichtzeitraum wurde den Vertrauenspersonen die Möglichkeit geboten, an insgesamt acht halbtägigen Besprechungen teilzunehmen. Diese Besprechungen wurden von der Gleichbehandlungsbeauftragten im Schulungsformat vorbereitet und durchgeführt. Fachspezifische Schulungen sind unerlässlich, um das notwendige Know-how zu vertiefen und Neues zu vermitteln. Auf die Kompetenz in der Arbeit der ehrenamtlichen Funkionär:innen legt die Gleichbehandlungsbeauftragte großen Wert.



Tirol Kliniken GmbH

Foto 06: Gleichbehandlungsbeauftragte Angelika Erhart mit den Vertrauenspersonen Sabine Amann, Sonya Praxmarer, Kirsten Moosburger-Zocchi, Michaela Zangerl (vorne links beginnend 1. Reihe, gefolgt von 2. Reihe links beginnend)

Jede Vertrauensperson verfügt über ein Bewusstsein für die bestehenden Probleme und Ungerechtigkeiten. Mit ihrer besonderen Stellung in den einzelnen Häusern beziehungsweise an den Standorten der **tirol kliniken** haben sie eine Vorbildfunktion.

Zur Teammotivation hat die Gleichbehandlungsbeauftragte eingeführt, dass jede dieser Besprechungen von einem übergeordneten Motto gekennzeichnet ist, welches immer in einem direkten Bezug zur Gleichbehandlungsarbeit steht.

Das erste Treffen in diesem Berichtzeitraum war am 22. Februar 2023. Die Gleichbehandlungsbeauftragte stellte den Slogan vor: Gleichbehandlung denken – Chancengleichheit leben. Das Team der Gleichbehandlung war sich einig, dass der Slogan am Internationalen Frauentag 2023 bekannt gemacht werden sollte und ab diesem Zeitpunkt, wie unser Gleichbehandlungslogo, als Fixum integriert wird. Des Weiteren wurden an diesem Termin die Ausbildungsmodelle der Pflegeberufe, Pflegekräfte aus Kolumbien, Image und Entlohnung in der Pflege, Ausschreibung der Position Personaldirektor:in und die Reorganisation der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter:innen am Landeskrankenhaus Hall erörtert.

Die nächste Besprechung fand am Beginn des Pride-Monats am 01. Juni 2023 statt. Thematisiert wurde die Diskriminierungsform Ableismus und das Erkennen und Entgegensteuern bei struktureller Diskriminierung. Zudem wurde fachspezifisch zu den Hearings und der Überarbeitung des Frauenförderungsprogrammes diskutiert.

Ableismus
Der Begriff Ableismus lehnt sich am englischen Wort ableism an. Seinen Ursprung hat dieser Terminus in der US-amerikanischen Behindertenrechtsbewegung der 1970-er Jahre. Als Ableismus wird die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, von Menschen mit besonderen Bedürfnissen im Alltag benannt. Die Leistungsfähigkeit von Personen wird dabei in den Vordergrund gestellt. Häufig wird die dadurch induzierte Reduktion nicht bewusst wahrgenommen. So kann zum Beispiel gut gemeintes als bevormundende Hilfe in Erscheinung treten. Die Vermeidung von Ableismus ist ein Schritt zu einem inklusiven Miteinander im Alltagsleben.

Bei der Besprechung am 13. September 2023 erfolgten Erfahrungsberichte zu den Diversity-Kategorien mit intensivem fachlichem Austausch. Es wurde eine Gedenkminute für Dr.in Lore Maria Peschel-Gutzeit, welche am 02. September 2023 verstorben war, abgehalten. Die Juristin, Politikerin und ehemalige Justizsenatorin in Hamburg und Berlin war eine Ikone der deutschen Frauenrechtsbewegung. Sie kämpfte unermüdlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Peschel-Gutzeit verklagte das Magazin Stern wegen sexistischer Titelbilder. Sie bewirkte, dass Vergewaltigung in der Ehe in Deutschland ab dem Jahr 1997 in Deutschland rechtswidrig ist.

Noch nicht in der Funktion der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH, durfte Angelika Erhart anlässlich des 20-jährigen Jubiläums des Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetzes am 13. Dezember 2017 die Ikone persönlich kennen und schätzen lernen. Peschel-Gutzeit bestärkte Erhart in ihrer Persönlichkeit und in ihrem eingeschlagenen Weg und bezeichnete diesen als Vorherbestimmung.
Die Besprechung am 04. Dezember 2023 diente insbesondere den Erfahrungsberichten der Vertrauenspersonen. Schulungsthema an diesem Termin war das neue Barrierefreiheitsgesetz, welches am 28. Juni 2025 in Kraft tritt.

Die Besprechung am 20. Februar 2024 begann mit fachlichem Austausch zu aktuellen Anliegen der Bediensteten, welche an die Vertrauenspersonen herangetragen worden sind. Ein weiterer Programmpunkt war das Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 16. Jänner 2024, 10 ObS85/23g betreffend die Klage einer Mitarbeiterin eines Landes, welche im Frühjahr 2020 im Sanitätsstab tätig war und aufgrund von Symptomen am 11. April 2020 positiv auf SARS-CoV-2 getestet worden ist. Anlassbedingt wurde zudem über das Thema gendern diskutiert. Ergänzendes Thema war das Vernetzungstreffen am Grillhof, welches für den 04. April 2024 anberaumt wurde.

Bei der Besprechung am 12. Juni 2024 berichtete Angelika Erhart von der Ausstellungeröffnung „Wege zur Gleichbehandlung“ im Tiroler Volkskunstmuseum am 22. Mai 2024. Im Anschluss wurde die Istanbul-Konvention, welche die Verpflichtung zur Prävention und Bekämpfung von allen Formen von Gewalt, insbesondere Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen thematisiert. Diese Besprechung stand unter dem Motto: Come on - vogue! Näheres dazu im folgenden Kapitel Gleichbehandlungs-Website.

Der Termin am 01. Oktober 2024 war den beiden Themen Künstliche Intelligenz und Wesentlichkeitsanalyse gewidmet. Erarbeitet wurde, welche Chancen und Herausforderungen in der Gleichbehandlungsarbeit durch die Künstliche Intelligenz (KI) auf uns zukommen werden.



Tirol Kliniken GmbH

Foto 07:
GBB Angelika Erhart am Flipchart

Die letzte Besprechung für diesen Berichtzeitraum war am Internationalen Tag der Menschenrechte am 10. Dezember 2024. Das Motto für diesen Termin war der Begriff woke.

Erhart berichtete von der 24. Gleichbehandlungs-Länderkonferenz in Linz (02. – 03.12.2024) zum Vortag von Sara Hasan, MA „Grauzonen gibt es nicht". Im Fokus dieses Vortrages standen Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung im Krankenhaus.

Woke
Für uns als Team der Gleichbehandlung geht es um Wachsam sein gegenüber Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen im Rahmen des L-GlBG.

Die regelmäßigen Schulungen der Vertrauenspersonen dienen nicht nur rein der Schulung, sondern sind für die Vertrauenspersonen auch ein Ort der Reflexion und des Austauschs. Sich austauschen zu können hilft und bestärkt die eigene Arbeit. Mögliche Konfliktthemen und der Umgang damit, gemeint ist die Art und Weise wie diese durch Betroffene an die Vertrauenspersonen herangetragen werden, hat sich geändert. In der heutigen Zeit setzen wir uns intensiver mit Differenzen auseinander und es ist zu beobachten, dass die Hemmschwelle in der Interpretation und Artikulation von Mitarbeiter:innen gegenüber Vertrauenspersonen sinkt.

Einführungstage

Die Einführungsveranstaltungen werden berufsgruppenspezifisch durchgeführt. Bei allen Onboarding-Programmen ist die Gleichbehandlung mittlerweile ein fixer Programmpunkt auf der Agenda.

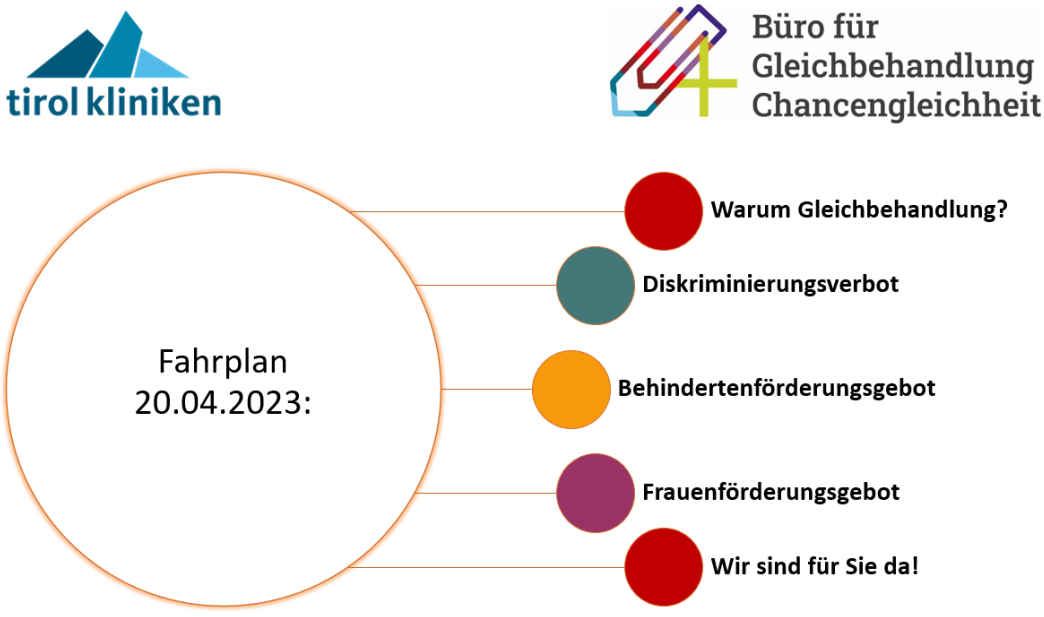


Abbildung 13: Screenshot von der Power Point Präsentation der Gleichbehandlungsbeauftragten von der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter:innen aus der Pflege

Die Einführungstage (EFT) sind für die GBB eine wichtige Sensibilisierungsmaßnahme. Hierbei stellt sich die GBB mit ihrer Arbeit vor und steht für Fragen direkt zur Verfügung. Dieser unmittelbare gegenseitige Austausch hat dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmer:innen auf die Gleichbehandlung einlassen und ihre eigene Haltung durch teilweise neu gewonnene Aspekte hinterfragen konnten.

Dieser Diskurs wird als ein wichtiger Beitrag zur Prävention und Sensibilisierung gesehen. Diskussionsthemen der Ärztinnen und Ärzte waren insbesondere hierarchische Strukturen, Machtstrukturen, Machtmissbrauch und die Bundes – und Landesbediensteten-Konstellationen. Beim Betriebs- und Verwaltungspersonal stand die Care Arbeit im Fokus, meistens im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Im Pflegebereich lag das Interesse bei Arbeitszeitmodellen und der Entlohnung.

Von den siebenundzwanzig Einführungstagen im Berichtzeitraum konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte sieben Mal nicht teilnehmen aufgrund von Terminkollisionen wie beispielsweise Hearings und Bundesländerkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Gleichbehandlungs-Website

Die Gleichbehandlungs-Website ist ein wertvolles Instrument der Anlaufstelle zur Sensibilisierung und Information. Diese Website ist über das Intranet der tirol kliniken und über das Internet erreichbar.

Sie beinhaltet grundlegende Informationen zu den Tätigkeitsfeldern. Neben den Kontaktmöglichkeiten, dem Team und den allgemeinen Informationen sind in ihr auch das L-GlBG, das Frauenförderungsproramm für den Landesdienst und der Gleichbehandlungsbericht veröffentlicht.

Die Auswertung der Zugriffe für die Jahre 2023 und 2024 auf die Gleichbehandlungs-Website wurden von der Abteilung PR und Kommunikation zur Verfügung gestellt. In Summe gab es im Berichtzeitraum 3.190 Seitenansichten.

Auswertung für die Jahre 2023 und 2024 von der Website: gleichbehandlung.tirol-kliniken.at

Beginnend mit dem Jahr 2023:
In Summe waren es im Jahr 2023 „555 Besuche".
Die Startseite wurde 776-mal gesichtet. In Summe gab es 1566 eindeutige Seitenansichten von insgesamt 2618. Anhand der Aktionen lässt sich erkennen, dass Personen, die sich auf der Homepage befinden tatsächlich etwas „suchen" bzw. sich mit dem Inhalt beschäftigen. Im Jahr 2023 verzeichnen wir mit 4,8 ein Plus von 20%

Weiter mit dem Jahr 2024:
In Summe waren es im Jahr 2024 „136 Besuche".
Die Startseite wurde 138-mal gesichtet. In Summe gab es 445 eindeutige Seitenansichten von insgesamt 572. Anhand der Aktionen lässt sich erkennen, dass Personen, die sich auf der Homepage befinden tatsächlich etwas „suchen" bzw. sich mit dem Inhalt beschäftigen. Im Jahr 2024 verzeichnen wir mit 4,3 allerdings ein Minus von 10,4% gegenüber dem Jahr 2023.

Die Auswertung ergab, dass es im Jahr 2024 gegenüber dem Jahr 2023 weniger Zugriffe auf die Website gegeben hat. Die Vermutung liegt darin, dass im Jahr 2023 mit dem Aufruf "Die Blume der Gleichbehandlung"

anlässlich des Internationalen Frauentages mehr Bedienstete erreicht werden konnten als mit der Durchführung der Veranstaltung Frauen | Führung | Future in Motion im Jahr 2024.

Die Website hat die Aufgabe, mit Bildern und Kurztexten Wissen zu vermitteln und Sensibilisierung zu fördern. Nachstehend ein Screenshot von Veröffentlichungen auf der GB-Website unter dem Button "Aktuelles":

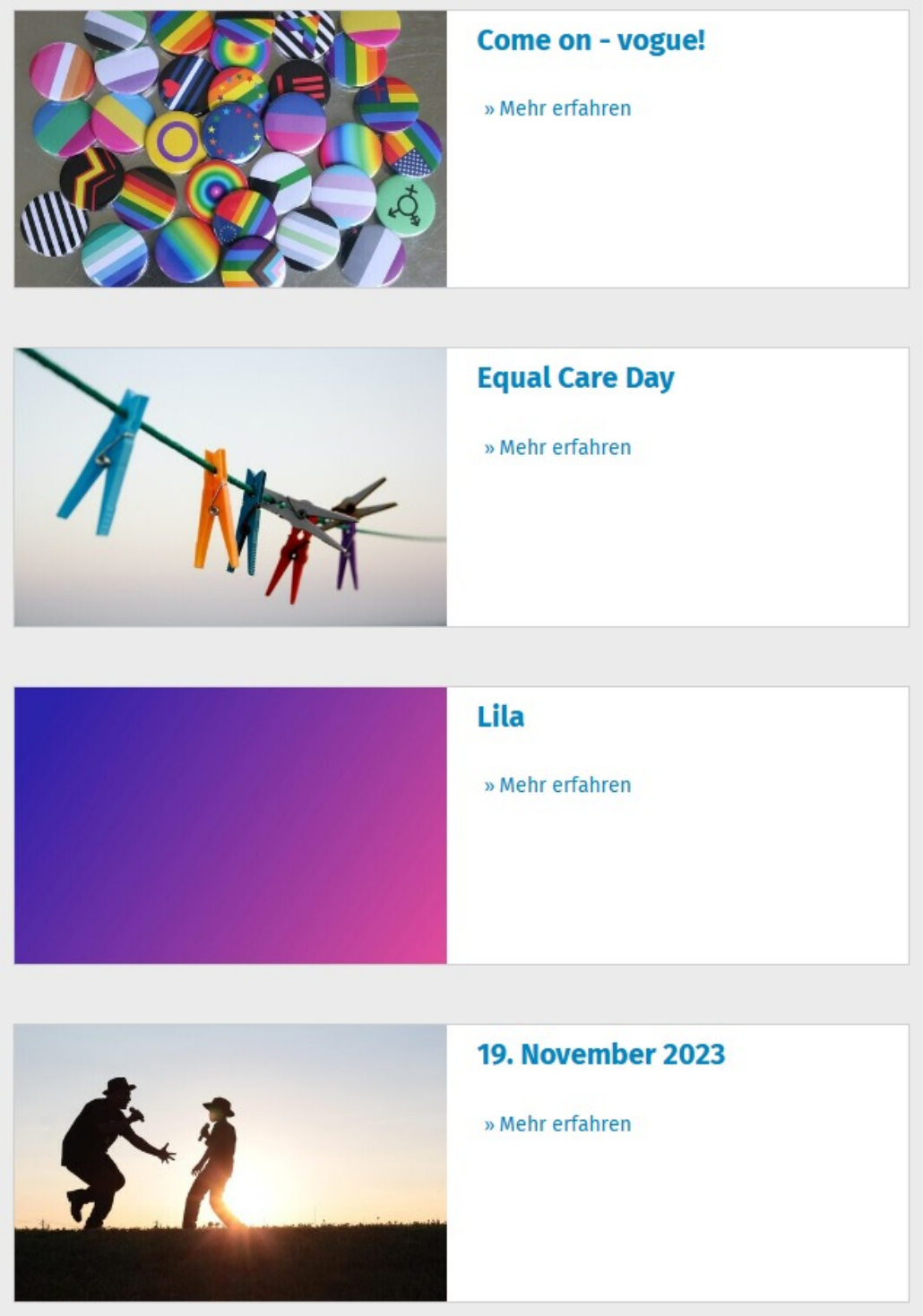


Abbildung 14: Screenshot Gleichbehandlungs-Website, Button Aktuelles

Nachfolgend sind Textauszüge von Themen zu lesen, welche in der Gleichbehandlungs-Website in Spotlight gebracht worden sind.

Lila

Der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen ist am 03. Dezember. Dieser Tag wurde von den Vereinten Nationen im Jahr 1992 ausgerufen. Es geht um den Abbau von Barrieren und von Vorurteilen und um die Sicherstellung von Inklusion und von Gleichberechtigung. Mit der Farbe Lila wird an diesem Tag ein Zeichen für Teilhabe und Selbstbestimmung gesetzt.

Come on - vogue!

Voguing oder Vogue ist ein Tanzstil, der seinen Ursprung in der Ballroom-Szene der 1970-er Jahre in New York Harlem hat. Voguer:innen wurden für die Performance von den Posen der Models auf den Covers der Vogue inspiriert. Dieser Tanzsstil wurde nach dem Modemagazin Vogue benannt.

Die tanzenden Personen formierten sich in sogenannten Wahlfamilien, den Houses und tanzten in Voguing-Battles für ihr House. Im Tanz wurde das wahre Selbst ausgedrückt. Dieser Tanzstil erlebt aktuell ein Revival und ist eng mit der New York City LGBTQIA+ - Community verbunden.

Getanzt wird für Toleranz.

19. November 2023

Der Internationale Männertag ist am 19. November. Das erste Mal gab es diesen Aktionstag im Jahr 1999 in der Republik Trinidad und Tobago, ein aus zwei Inseln bestehender karibischer Inselstaat. An diesem Tag stehen die positiven Leistungen der Männer in sozioökonomischen und kulturellen Bereichen im Mittelpunkt. Es geht um die Verbesserung des Geschlechtsverhältnisses, um die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter, um die positiven Erfahrungen von Elternschaft und um eine Beziehung auf Augenhöhe. Der Internationale Männertag ist wie der Internationale Frauentag genderfokussiert.

Wir möchten alle wertvollen und enorm wichtigen Beiträge und Unterstützungsleistungen zum Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würdigen und uns anlässlich des Internationalen Männertages dafür herzlich bedanken.

Aktivitätsfelder

Neben der individuellen Unterstützung engagieren sich die Gleichbehandlungsbeauftragten in der Vernetzung und im Mainstreaming. Ein wichtiger Aspekt ist der direkte Austausch mit relevanten Stakeholder:innen.

Das Aufgabengebiet der Gleichbehandlung ist dynamisch und verändert sich mit den Entwicklungen in der Arbeitswelt. Zur Erweiterung der Fachkenntnisse stehen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung. Aufgezeigt werden in diesem Kapitel Bewerbungsverfahren, Künstliche Intelligenz und die Ressource Know-how.

Bewerbungsverfahren

Es gibt einen klaren Workflow von der Stellenausschreibung bis hin zur Stellenbesetzung, in welchen die Gleichbehandlungsbeauftragte der tirol kliniken eingebunden ist.

Die GBB wird zu den Hearings als beratendes, nicht stimmberechtigtes Mitglied in die jeweilige Hearing-Kommission eingeladen und auch zu den Bewerbungsgesprächen für Turnusärztinnen:Turnusärzte. Die Modalitäten zu der Ausschreibung von Planstellen und Funktionen sind im § 7 L-GlBG festgelegt. Der § 2 des Frauenförderungsprogramms beinhaltet unter anderem die Mitwirkung im Rahmen der Auswahlverfahren und die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen/Hearings durch die Gleichbehandlung. Ein großer Teil der Arbeitszeit war den Auswahlverfahren gewidmet.

Dieser Berichtzeitraum war geprägt von Hearings und einen großen Teil der Arbeitszeit haben die Auswahlverfahren in Anspruch genommen. Es gab einiges an personellen Veränderungen in Führungs- und Leitungsfunktionen wie auszugsweise: Primariat Pneumologie, Standort Natters; Geschäftsführende:r Oberärztin:Oberarzt Univ.-Klinik für Anästhesie und Intensivmedizin; Leitende:r Radiotechnologin:technologe; Personaldirektion Tirol Kliniken GmbH, Leitung Stabstelle Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement; Pflegedirektor:in Hochzirl – Natters; Leitung des Instituts für Klinische Epidemiologie; Leitung Biomedizinische Analytik Zentralinstitut für Bluttransfusion und Immunologische Abteilung; Leitung Abteilung Bau und Technik; Leitung Abteilung Informationstechnologie.

Es war zu beobachten, dass sich bei der Ausschreibung von leitenden Funktionen teilweise wenige bis keine Frauen bewerben und dies ist zu hinterfragen. Insgesamt gesehen, sind hier weiterhin Anstrengungen notwendig, um den Anteil an Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen zu erhöhen.

Die Bewerbungsphase ist zu einem essentiellen Slot für Anfragen zu Ausschreibungen und Hearings durch (potentielle) Bewerber:innen und Kandidat:innen an die GBB geworden.

Zur Gleichbehandlung der Geschlechter gehört auch die sprachliche Gleichbehandlung. Dies wird in den tirol kliniken durch die Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen und des Gender-Doppelpunktes verwirklicht.

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) wird den Berufs- und Arbeitsalltag nachhaltig verändern. Was kann sie leisten und wo liegen die Chancen in puncto Gleichbehandlungs-, Frauenförderungs- und Behindertenförderungsgebot?

Neue digitale Entwicklungen haben enormes Potential, die Chancengleichheit der Bediensteten zu unterstützen. Inwiefern diese Innovationen allen zur Verfügung stehen oder ob beispielsweise Algorithmen bestehende Ungleichheiten verstärken oder neue begründen, sind eines der neuen Themengebiete, mit denen sich die GBB auseinandersetzt.
Durch KI werden sich die Aufgabengebiete verändern, was in veränderten Anforderungsprofilen und Berufsbildern münden wird. Auch die Arbeitsweisen und Arbeitsbedingungen werden sich verändern.
Die KI bietet Chancen für eine positive Entwicklung in der Arbeitswelt. Mit der KI kann die Chancengleichheit verschiedener Zielgruppen erhöht werden.

Das Team der Gleichbehandlung hat bei einer Brainstorming-Sitzung folgende Chancen und Herausforderungen für die Gleichbehandlungsarbeit genannt: Sexismus, Bias, Sprache, Schulungen, gendern, Lobbying, Würde, Angst, Barrierefreiheit, Zukunft, Software, Artificial Intelligence (AI), Vernetzung, Assistenz, Gendergerechtigkeit, Ageismus, Innovation, Gerechtigkeit, Datenschutz, Kommunikationsformen.

Ressource Know-how

Ein Bestandteil der Gleichbehandlungsarbeit war im Berichtszeitraum der Austausch mit verschiedenen Einrichtungen und Diensten im Interesse der Gleichbehandlungsarbeit.

Dabei stand die Know-how Erweiterung im Vordergrund im Sinne von Wissen erweitern, Wissen vermitteln, lebenslanges Lernen, neue Themen implementieren, offen sein für Neues, Networking, Problemlagen erkennen, und vieles mehr.

Im Sinne der Wissenserweiterung beschäftigten sich die Gleichbehandlungsbeauftragten neben anderem mit Nachhaltigkeitsthemen wie die Wesentlichkeitsanalyse, der KI und den Standards für Gleichbehandlungsstellen. Es wurde an Online-Schulungen, an Tagungen, Fortbildungen und an Workshops teilgenommen, wie beispielsweise am Workshop der Gleichbehandlungsanwaltschaft „Geschlechtervielfalt im Arbeitswesen". Im Rahmen der Bundesländerkonferenz der Gleichbehandlungsbeauftragten wurde das E-Learning-Tool „Für ein respektvolles Miteinander" vorgestellt. Beim Pop-Up-Village des Österreichischen Netzwerkes Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen bei der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Public Health im Congress Messe Innsbruck im Oktober 2024 verbindet die GBB die beiden Felder Gesundheitsförderung und Gleichbehandlung.



GÖG/KoGuG

Foto 08: Vertreter:innen des ONGKG beim Pop-Up-Village der ÖGPH Jahrestagung

aufwind – eine Initiative der tirol kliniken für Menschen mit Behinderung

Die **tirol kliniken** setzen sich seit vielen Jahren intensiv für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein und betrachten Inklusion als wertvolle Chance für das Unternehmen. Im Rahmen des 2010 ins Leben gerufenen Projekts „aufwind", das seit 2013 fest in die Struktur der **tirol kliniken** integriert ist, wird die Inklusion von Mitarbeiter:innen mit Behinderung aktiv gefördert.

Die Koordinationsstelle „aufwind" hat die Aufgabe, die notwendigen Rahmenbedingungen für die Inklusion zu schaffen. Sowohl Mitarbeiter:innen mit Behinderung als auch Führungskräfte können sich an diese Stelle wenden, um Unterstützung, Beratung oder Informationen zum Thema Behinderung zu erhalten. Gemeinsam werden Lösungsansätze erarbeitet, Entscheidungen vorbereitet und deren Umsetzung begleitet. Derzeit liegt der Schwerpunkt auf Fallberatungen im Rahmen eines Case-Managements, sowie der Wiedereingliederung von Mitarbeiter:innen mit Behinderung.

Zusätzlich zur direkten Unterstützung umfasst das Tätigkeitsfeld der Koordinationsstelle auch die Weiterentwicklung der Initiative, die Vernetzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die Sensibilisierung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften sowie die Entwicklung neuer Ideen und Impulse zur Förderung der Inklusion.

Um die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen zu ermöglichen, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, die je nach individueller Situation am Arbeitsplatz variieren. Diese reichen von persönlicher Assistenz über technische Anpassungen bis hin zu organisatorischen Maßnahmen und der Anpassung von Tätigkeitsprofilen.



Abbildung 15: aufwind

Der Erfolg dieser Maßnahmen zeigt sich auch in der Auszeichnung der **tirol kliniken** mit dem Inklusionspreis „Wir sind inklusiv" des Sozialministeriumservice, den sie im Herbst 2024 zum 3. Mal in Folge erhielten.

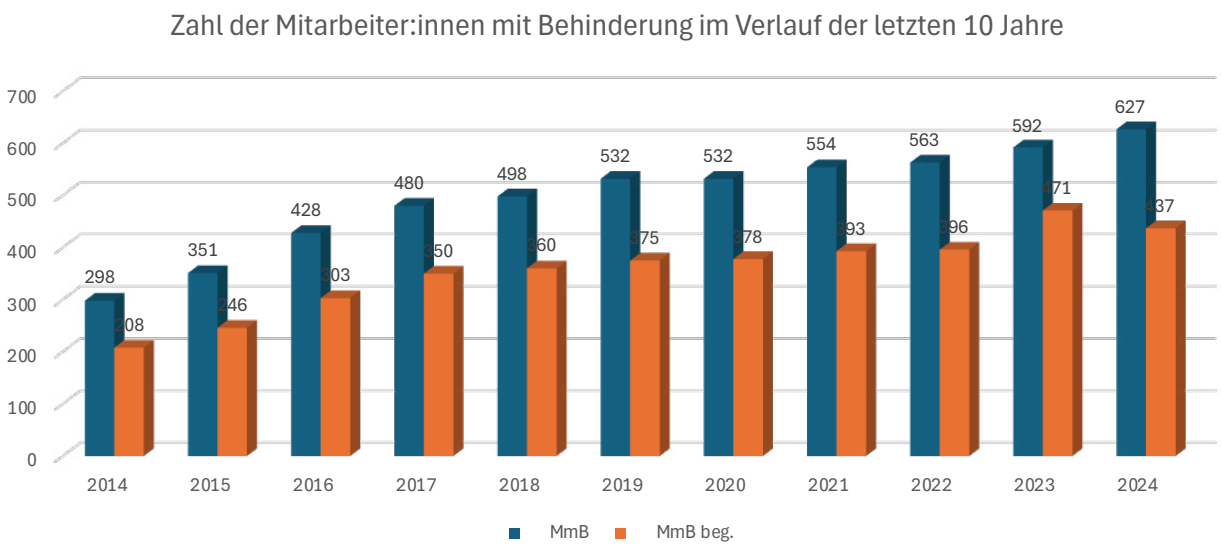


Abbildung 16: Zahl der Mitarbeiter:innen mit Behinderung im Verlauf der letzten 10 Jahre

Die Zahlen belegen den positiven Trend: Im Dezember 2024 waren 627 Mitarbeiter:innen mit Behinderung in den **tirol kliniken** beschäftigt, davon 437 Personen mit einer begünstigten Behinderung. Dies entspricht einer Quote von 7,7%, die deutlich über dem gesetzlichen Soll von 4% liegt.

„Die **tirol kliniken** werden auch in Zukunft ein besonderes Augenmerk auf die Förderung und Stärkung von Mitarbeiter:innen mit Behinderung legen, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen."

Mag.ª Christina Mair-Tilzer
Koordinatorin der Initiative „aufwind"

Generation Zukunft

Generation Zukunft – das sind wir alle, denn wir gestalten heute das Arbeitsleben und die Arbeitswelt von Morgen. Jede:r von uns trägt nicht nur die Verantwortung sondern auch die Berufung in sich, einen wesentlichen Beitrag zu einem diskriminierungsfreien Arbeiten und Miteinander zu leisten.

Was braucht die Gleichbehandlungsarbeit für Morgen?
Im Heute ist eine permanente Veränderungsdynamik zu beobachten. Gemeinsam wollen wir auf diese soziale Herausforderung aufmerksam machen und Lösungen erkennen. In einer zunehmend komplexeren Arbeitswelt und Gesellschaft wird es immer wichtiger, präventive Maßnahmen zu ergreifen und die Arbeit zur Gleichbehandlung in diesem Bereich zu stärken.

Seitens der Europäischen Kommission wurden im Dezember 2022 Richtlinienvorschläge über Standards für Gleichstellungsstellen mit unterschiedlichen Rechtsgrundlagen veröffentlicht. Die vorgeschlagenen Maßnahmen betreffend die erweiterten Kompetenzen für Gleichstellungsstellen, Sicherstellung deren Unabhängigkeit und Bereitstellung ausreichender Ressourcen wurden im Mai 2024 vom Europäischen Rat angenommen. Dazu gab es gemeinsame Länderstellungsnahmen der österreichischen Bundesländer Burgenland, Kärnten, Steiermark, Tirol und der Stadt Graz. Die Arbeitsweise der Gleichbehandlungsstellen soll gestärkt und intensiviert werden mit Kompetenzen, Befugnisse und Mittel.

Nicht alle Vorhaben konnten in diesem Berichtzeitraum realisiert werden. Das geplante Gütesiegel für die Gleichbehandlung-Website konnte mangels Zeitressourcen und fachlicher Kompetenz nicht umgesetzt werden. Dies ist ein Vorhaben, das es noch zu erfüllen gilt.

Der Rückblick zeigt, dass eine neue Perspektive auf den Internationalen Frauentag gelegt werden kann und das Team der Gleichbehandlung eine coole Aktion konzipieren kann. Wichtig wird es sein, sich mit KI-Tools, welche für und in der Gleichbehandlungsarbeit einsetzbar sind, auseinanderzusetzen. Dazu bedarf es intensiver Befassungen und vermutlich auch Investitionen.

Welche weiteren Maßnahmen gesetzt werden sollen, um zukunftsfit zu sein ist angesichts der permanenten Veränderungsdynamik nicht einfach. Fest steht jedoch, dass diese Retroperspektive folgende Werte, Themen und Emotionen für zukünftige Anstrengungen und Herausforderungen für zukünftige Anstrengungen in der Gleichbehandlungsarbeit zur Chancengleichheit im Morgen offengelegt hat:

- Ageismus
- Angst
- Artificial Intelligence (AI)
- Assistenz
- Barrierefreiheit
- Bias
- Datenschutz
- Frauen
- Gendern
- Geschlechtergerechtigkeit
- Gerechtigkeit
- Innovation
- Kommunikationsformen
- Lobbying
- Schulungen
- Sexismus
- Software
- Sprache
- Vernetzung
- Würde.

Landeslehrer*innen

Liebe Lesende!

Ungleichbehandlung aufgrund von
Geschlecht
Alter
Behinderung
Ethnischer Zugehörigkeit
Sexueller Orientierung
Religion
Weltanschauung?

Das hat keinen Platz!



Veronika Lercher

Marliese Gruber
Gleichbehandlungs-beauftragte der Landeslehrer:innen

Mit 1. April 2019 wurde ich von der Tiroler Landesregierung zur Gleichbehandlungsbeauftragten der Tiroler Landeslehrer*innen bestellt. Bereits seit 2013 bin ich für die Tiroler Landeslehrer*innen als Kontaktperson im Team der Gleichbehandlung tätig.

Ich wünsche mir, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der diese Ungleichbehandlung nicht akzeptiert wird.

Deshalb ist es wichtig, diese Ungleichbehandlung SICHTBAR zu machen und dann so lange etwas dagegen zu unternehmen, bis der Missstand behoben und beendet ist. Wir wollen als Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktpersonen immer wieder dafür eintreten, dass die Diversität, die in unserem Alltag gegeben ist, auch in unserem Bereich als Pädagog*innen sichtbar wird.

Oft bedarf es der großen Aktion, aber ebenso wichtig ist es, sich dessen bewusst zu sein, dass wir vieles nicht beachten, was Ungleichheit in der Gesellschaft erzeugt.

In allen Bezirken und auf allen Ebenen des Pflichtschulbereiches sind wir für Betroffene und Beobachtende da. Wir laden alle ein, nicht wegzuschauen, sondern gemeinsam mit uns Ungleichbehandlung mutig und engagiert zu begegnen.

Mit herzlichen Grüßen
Marlies Gruber, MA BEd
gleichbehandlung@tsn.at

Geschlecht
Alter
Behinderung
Ethnische Zugehörigkeit
Sexuelle Orientierung
Religion
Weltanschauung

Gesetzliche Grundlagen

Für Fragen der Gleichbehandlung von Lehrer*innen zuständige Organe (§§ 20ff):
Die §§ 20 und 21 des TLDHG 2014 sehen die Einrichtung spezieller Organe vor, die sich mit Fragen der Gleichbehandlung außerhalb von förmlichen Gerichts- und Verwaltungsverfahren zu befassen haben. Im Einzelnen sind dies die Gleichbehandlungskommission, die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte und die Kontaktpersonen.

Die Gleichbehandlungskommission

Der beim Amt der Tiroler Landesregierung eingerichteten Gleichbehandlungskommission gehören vier von der Landesregierung zu bestellende stimmberechtigte Mitglieder sowie die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte mit beratender Stimme an.

§ 20 Abs. 3 TLDHG 2014 regelt die Zusammensetzung der Kommission derart, dass von den stimmberechtigten Mitgliedern jeweils zwei Mitglieder Landesbedienstete bzw. Vertreter*innen auf der Zentralebene bestehender Personalvertretungsorgane sind.

Die Gleichbehandlungskommission hat folgende, im B-GlBG geregelten Aufgaben zu erledigen:

- Befassung mit allen die Gleichbehandlung und die Frauenförderung im Pflichtschullehrerdienst betreffenden Fragen,
- Mitbegutachtung der Entwürfe von Landesgesetzen und Verordnungen von Landesbehörden, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und der Frauenförderung im Landesdienst unmittelbar berühren,
- Erstattung von Gutachten,
- Erstellung von Dreiervorschlägen für die Bestellung der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten und der Stellvertreterin bzw. des Stellvertreters der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte und die Stellvertreterin (der Stellvertreter) der Gleichbehandlungsbeauftragten sind von der Landesregierung aus Dreiervorschlägen der Gleichbehandlungskommission zu bestellen (§ 21 Abs.1). Die von der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten wahrzunehmenden Aufgaben sind in § 27 Abs. 2 bis 3 B-GlBG festgelegt.

Der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreter*in obliegen unter anderem

- die Befassung mit allen die Gleichbehandlung und die Frauenförderung betreffenden Fragen,
- die Entgegennahme und Beantwortung der Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrkräfte zu Fragen der Gleichbehandlung
- die Abhaltung von Besprechungen mit den Kontaktpersonen
- die Ausarbeitung und Vorlage eines Vorschlages für den Frauenförderplan
- die Information der Lehrkräfte über ihre Rechte und die Möglichkeiten zur Geltendmachung ihrer Rechte
- die Unterrichtung der Dienstbehörde von einem ihr zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung des Frauenfördergebote und die Übermittlung eines Vorschlages zur Verwirklichung der Gleichbehandlung,
- die Durchführung von Schlichtungsverfahren aufgrund behaupteter Diskriminierung wegen Behinderung.
- die Teilnahme an den Auswahlverfahren für Schulleitungen (einschließlich der Abstimmung) in beratender Funktion
- die (der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen

Die Kontaktpersonen haben sich mit den die Gleichbehandlung betreffenden Fragen zu befassen. Sie haben Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrpersonen entgegenzunehmen, sie zu unterstützen und zu beraten.

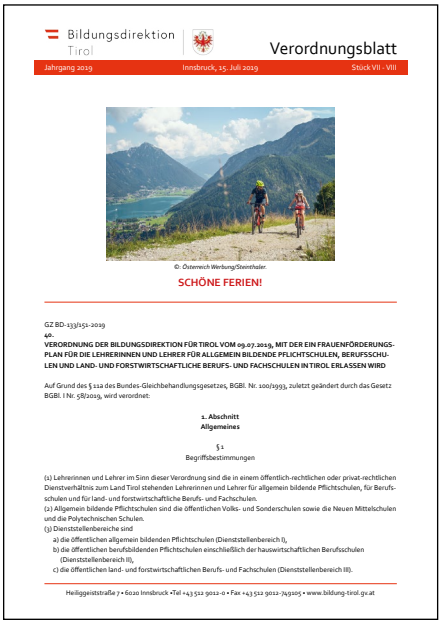
Für Fragen der Gleichbehandlung von Lehrer*innen zuständige Organe (§§ 20ff):

- Gleichbehandlungskommission
- Gleichbehandlungsbeauftragte und Stellvertreter*in
- Kontaktpersonen

Der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertreter*in obliegen unter anderem

- die Befassung mit allen die Gleichbehandlung und die Frauenförderung betreffenden Fragen,
- die Entgegennahme und Beantwortung der Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrkräfte zu Fragen der Gleichbehandlung

Frauenförderungsplan



Bildungsdirektion Tirol

Verordnungsblatt

Jahrgang 2019 | Innsbruck, 15. Juli 2019 | Stück VII - VIII

© Österreich Werbung/Steinthaler.

SCHÖNE FERIEN!

GZ BD-133/151-2019

49.
VERORDNUNG DER BILDUNGSDIREKTION FÜR TIROL VOM 09.07.2019, MIT DER EIN FRAUENFÖRDERUNGSPLAN FÜR DIE LEHRERINNEN UND LEHRER FÜR ALLGEMEIN BILDENDE PFLICHTSCHULEN, BERUFSSCHULEN UND LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHE BERUFS- UND FACHSCHULEN IN TIROL ERLASSEN WIRD

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 58/2019, wird verordnet:

1. Abschnitt
Allgemeines

§ 1
Begriffsbestimmungen

(1) Lehrerinnen und Lehrer im Sinn dieser Verordnung sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehenden Lehrerinnen und Lehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, für Berufsschulen und für land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen.
(2) Allgemein bildende Pflichtschulen sind die öffentlichen Volks- und Sonderschulen sowie die Neuen Mittelschulen und die Polytechnischen Schulen.
(3) Dienststellenbereiche sind
a) die öffentlichen allgemein bildenden Pflichtschulen (Dienststellenbereich I),
b) die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen (Dienststellenbereich II),
c) die öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Dienststellenbereich III).

Heiliggeiststraße 7 • 6020 Innsbruck • Tel +43 512 9012-0 • Fax +43 512 9012-749205 • www.bildung-tirol.gv.at

https://bildung-tirol.gv.at/sites/default/files/2020-02/2019-07-08.pdf

Die Bildungsdirektion hat mit Verordnung vom 09.07.2019 einen Frauenförderungsplan für die Lehrer*innen für allgemeinbildende Pflichtschulen, Fachberufsschulen und land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen in Tirol erlassen.

Der Frauenförderungsplan ist am 01.09.2019 in Kraft getreten und sieht im Wesentlichen folgende verpflichtende Maßnahmen vor:

- Verwirklichung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgehend von der höchsten Führungsebene
- Integration von Maßnahmen zur Frauenförderung in das System der Personalplanung und Personalentwicklung
- Ausgleich bestehender Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer durch personelle und – soweit diesbezüglich eine Zuständigkeit des Landes gegeben ist – durch organisatorische Maßnahmen
- Veröffentlichung aller Ausschreibungen im Internet und Abfassung aller Ausschreibungstexte in geschlechtsneutraler Form
- Einbindung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in Personalauswahlverfahren entsprechend den dienstrechtlichen Bestimmungen
- Bevorzugte Aufnahme von Frauen im Falle einer Unterrepräsentation von Frauen bei den Beschäftigten, sofern sie gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber
- Bevorzugte Bestellung von Frauen als Leiterinnen im Falle einer Unterrepräsentation von Frauen bei den Lehrpersonen in leitender Funktion, sofern sie gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber
- Verbot der Heranziehung frauendiskriminierender Auswahl- und Bewertungskriterien
- Ermutigung von Frauen in Dienststellenbereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Lehrkräften in leitender Funktion vorliegt, zum Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leitungsfunktion qualifizieren, und Motivierung der

betreffenden Lehrerinnen dazu, sich für ausgeschriebene Leitungsstellen zu bewerben
- Nach Möglichkeit Erwirkung einer geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien
- Verpflichtung zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz, zur sprachlichen Gleichbehandlung und zur Informationsarbeit auf dem Gebiet der Gleichbehandlung.

Den Großteil der im Frauenförderungsplan verankerten Aufgaben hat die Bildungsdirektion zu besorgen.

Folgende Verpflichtungen treffen jedoch unmittelbar auch die Schulleiter*innen:

- Ermutigung von entsprechend qualifizierten Frauen zum Besuch von Veranstaltungen, die Führungskompetenzen vermitteln bzw. erweitern, und Motivierung dieser Frauen dazu, sich für ausgeschriebene Leitungsstellen zu bewerben (gilt in Dienststellenbereichen, in denen Frauen bei den Lehrkräften in leitender Funktion unterrepräsentiert sind)

- Nach Möglichkeit Hinwirkung auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder vergleichbaren Gremien und Bedachtnahme darauf, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder derartiger Gremien bestellt werden

- Unterstützung und Förderung von Frauen, die die Mitarbeit in den vorhin genannten Gremien anstreben

- Schutz und Würde aller Lehrkräfte am Arbeitsplatz und Setzung sofortiger geeigneter Maßnahmen (z. B. – falls erforderlich – Einschaltung der Bildungsdirektion), um herabwürdigende Äußerungen und Vorgangsweisen sowie Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Frauenförderungsplan
https://bildung-tirol.gv.at/sites/default/files/2020-02/2019-07-08.pdf

Verwirklichung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgehend von der höchsten Führungsebene

Ermutigung von Frauen in Dienststellenbereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Lehrkräften in leitender Funktion vorliegt, zum Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leitungsfunktion qualifizieren, und Motivierung der betreffenden Lehrerinnen dazu, sich für ausgeschriebene Leitungsstellen zu bewerben

Nach Möglichkeit Erwirkung einer geschlechtsspezifischen Ausgewogenheit in Kommissionen, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien

Folgende Verpflichtungen treffen jedoch unmittelbar auch die Schulleiter*innen:

- Ermutigung von entsprechend qualifizierten Frauen zum Besuch von Veranstaltungen, die Führungskompetenzen vermitteln bzw. erweitern, und Motivierung dieser Frauen dazu, sich für ausgeschriebene Leitungsstellen zu bewerben
- Schutz und Würde aller Lehrkräfte am Arbeitsplatz und Setzung sofortiger geeigneter Maßnahmen (z. B. – falls erforderlich – Einschaltung der Bildungsdirektion), um herabwürdigende Äußerungen und Vorgangsweisen sowie Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden.

Dafür arbeiten wir

Wir Kontaktpersonen arbeiten als Berater*innen für Lehrpersonen und Schulleiter*innen im Pflichtschulbereich, das sind Volksschulen, Mittelschulen, Sonderschulen, Polytechnische Schulen, Tiroler Fachberufs- und berufsbildende Pflichtschulen sowie landwirtschaftliche Schulen.

- Wir Kontaktpersonen sind das Bindeglied zwischen Gesetz und Alltag.
- Wir Kontaktpersonen befassen uns mit Fragen, Wünschen, Beschwerden, Anzeigen und Anregungen zum Themenfeld Gleichbehandlung und Gleichstellung.
- Wir Kontaktpersonen sehen uns als Erstkontaktstelle und unser Ziel ist es, Lösungen auf den Weg zu bringen. Dabei handeln wir weisungsfrei und garantieren Anonymität.
- Wir Kontaktpersonen schulen Systempartner*innen umfassend im Bereich Gleichstellung für Landeslehrer*innen.

Martin Konrad



Team 2023
Sarah Wellenzohn,
Andrea Angerer,
Angelika Stern,
Marlies Gruber,
Karin Praty,
Daniel Waltl-Hupfauf,
Sabine Isop-Trummer,
Agnes Lorenz

Im Zeitraum 2023/24 verabschiedeten wir unsere Kontaktpersonen Angelika Stern und Karin Praty in den wohlverdienten Ruhestand.

Daniel Waltl-Hupfauf wechselte in die Bildungsdirektion.

Andrea Angerer wurde als neue Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt.



Veronika Lercher

Angelika Stern



Veronika Lercher

Daniel Waltl-Hupfauf



Veronika Lercher

Karin Praty

Sennur Sen-Okyar, Lea Marksteiner und Tanja Czermak traten die Nachfolge an und verstärken nun unser Team.



Martin Konrad

Sennur Sen-Oykar



Martin Konrad

Lea Marksteiner



Martin Konrad

Tanja Czermak

Seit 2019 oder noch länger im Team sind Agnes Lorenz-Pfahl, Sarah Wellenzohn, Sabine Isop-Trummer und Andrea Angerer.



Veronika Lercher

Agnes Lorenz-Pfahl



Veronika Lercher

Sarah Wellenzohn



Veronika Lercher

Andrea Angerer



Veronika Lercher

Sabine Isop-Trummer

Veronika Lercher



Team 2024
Tanja Czermak
Andrea Angerer
Sennur Sen-Okyar
Marlies Gruber
Sabine Isop-Trummer
Lea Marksteiner
Agnes Lorenz-Pfahl

nicht am Foto:
Sarah Wellenzohn

Rückblick 2023/2024

7. Februar 2023	**Vernetzungstreffen ARGE GB** Tirol im Rathaus der Stadt Innsbruck
14. Februar 2023	**Valentina-Empfang** im Landhaus
2. bis 10. Mai 2023	Anhörungsverfahren vor der **Begutachtungskommission** für Leiterstellen (15 Schulen)
6. Juni 2023	**Schulungen Kontaktpersonen** 6. Juni 23 an der PHT – Thema „Gleichbehandlung an Schulen – Was ist das?“ mit Alexandra Madl und „Rechtliche Grundlagen“ mit Isolde Kafka und Martina Schweiger
19. September 2023	**Vernetzungstreffen ARGE GB** Tirol
Oktober 2023	Besprechung Geschäftsstelle Elementarbildung
9. bis 11. Oktober 2023	Gleichbehandlung/Antidiskriminierung **Teilnahme an Bundesländerkonferenz** - Wien  GB/AD Wien **Wien GB Bundesländerkonferenz** Thema „Führen in Teilzeit“, „Frauenförderpläne der Zukunft“ „Austausch zur Umsetzung von EU-Richtlinien“
19. Oktober 2023	**Integrationsenquete** im Landhaus Thema „Beteiligung und Zugehörigkeit in Zeiten multipler Krisen“
22. November 2023	**Schulungen Kontaktpersonen** PHT - Thema Anti-Bias-Workshop „Diskriminierung und Macht“ mit Ola Frühwirth
23. November 2023	**Frauensalon** „Sprache schafft Wirklichkeit“ im Haus der Begegnung
11. bis 14. Dezember 2023	Anhörungsverfahren vor der **Begutachtungskommission** für Leiterstellen (11 Schulen)
22. Jänner 2024	Sitzung der **Gleichbehandlungskommission** der Lehrerinnen und Lehrer
März 2024	**Vernetzungstreffen ARGE GB** Tirol
11. März 2024	**Enquete** Frauen und Gleichstellung im Landhaus Thema „Die Folgen des Patriarchats – oder der lange Weg zur Gleichstellung“

4. April 2024	GB- **Schulung der Kontaktpersonen:** Ein Tag mit Kathrin Stainer-Hämmerle am Grillhof, gemeinsame Veranstaltung mit Vertreter*innen der Gleichbehandlungsstellen aus ganz Tirol
30. April 2024	Veranstaltungsteilnahme Verleihung: **Erster Tiroler Frauenpreis**
6. bis 8. Mai 2024	Anhörungsverfahren vor der **Begutachtungskommission** für Leiterstellen (7 Schulen)
22. Mai 2024	**GAW - Eröffnung** der Ausstellung im Volkskunstmuseum „Wege zur Gleichbehandlung“
23. bis 24. Mai 2024	„Elternschaft und Machttabu in Wissenschaft, Institutionen und Privatem“ **Tagung** der UNI-Innsbruck
25. September 2024	**Parlamentarische Symposium Wien** Themen „Eine offene und inklusive Gesellschaft. Rolle und Auftrag der Gleichbehandlungsstellen“ und „Gerecht, proaktiv und unabhängig – Wie die EU-Standards Gleichbehandlungsstellen stärken“  Parlament Wien **Wien Parlamentarisches Symposium**
26. und 27. September 2024	**EU – Standards Richtlinien;** GAW Wien
15. Oktober 2024	**Schulungen Kontaktpersonen** PHT-Thema „Die Kraft in uns“ Neuorientierung und Stärkung des Teams - Seminar mit Birgitt Drewes

28. November 2024	Sitzung der **Gleichbehandlungskommission** der Lehrerinnen und Lehrer (Anhörung)
2. bis 4. Dezember 2024	**Gleichbehandlung/Antidiskriminierung** **Bundesländerkonferenz** – Linz Themen: „Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung“ E-Learning-tool „Für ein respektvolles Miteinander“ EU-Richtlinie „Standards Für Gleichbehandlungsfragen“  GB/AD Linz **Linz GB Bundesländerkonferenz**  GB/AD Linz **Linz AD Bundesländerkonferenz**
30. November 2024	Sitzung der **Gleichbehandlungskommission** der Lehrerinnen und Lehrer
11. bis 18. Dezember 2024	Anhörungsverfahren vor der **Begutachtungskommission** für Leiterstellen (14 Schulen)
Laufend	**Monatlicher Austausch** über zoom mit den Kontaktpersonen Monatliches Arbeitstreffen mit dem Stellvertreter/ der Stellvertreterin
Laufend	**Persönliche Beratungen** Ca. 25 Anfragen (telefonisch, per Mail, persönlich) in Bezug auf Fragen zu Themen der Gleichbehandlung (Alter, sexuelle Belästigung, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung, Dienstverträge, Betreuungspflichten, amtsärztliche Untersuchungen, Mobbing, Behinderung, ...)
Laufend	**Kontakt** zur Geschäftsstelle Elementarbildung - Organisation
Laufend	**Organisation** von Schulungen für Kontaktpersonen

WAS BRAUCHEN WIR, um den gesetzlichen Auftrag bestmöglich zu erfüllen?

- Büro, Platz für Unterlagen, zeitgemäße Arbeitsmittel/Ausstattung,
- Zeitliche Ressourcen für die Schulung von Systempartnern
- Ressourcen für eigene Fortbildungen, Weiterbildungen, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit
- Homepage, Newsletter

WAS BRAUCHEN WIR?

Ressourcen

Anzahl der Lehrpersonen 2023 und 2024



Anzahl Schulen	
Berufsschule	19
Mittelschule	102
Polytechnische Schule	25
Sonderschule	19
Volksschule	353
Land-forstw. Schulen	5
Gesamtergebnis	523

Anzahl Lehrpersonen			
Schulart	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Berufsschule	361	182	543
Mittelschule	1085	2277	3362
Polytechnische Schule	100	108	208
Sonderschule	41	184	225
Volksschule	376	3300	3676
Land-forstw. Schulen	101	156	257
Gesamtergebnis	2064	6207	8271

Anzahl Schulleitungen			
Schulart	**M**	**W**	**Gesamtergebnis**
Berufsschule	15	4	19
Mittelschule	68	34	102
Polytechnische Schule	14	10	24
Sonderschule	8	9	17
Volksschule	109	206	315
Land-forstw. Schulen	5	-	5
Gesamtergebnis	219	263	482

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung und den Musikschulen

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger
Mai 2025

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 50 %[1] in den einzelnen Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsklassen, in den (leitenden) Funktionen sowie in den einzelnen Organisationseinheiten des Amtes der Tiroler Landesregierung, der Bezirkshauptmannschaften, 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 2025 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 dem 22-jährigen Zeitraum 2003 – 2025, wobei stichtagsbezogen im Abstand von zwei Jahren jeweils am 1. Jänner gemessen wurde. Es stehen somit Daten aus mittlerweile zwölf Beobachtungszeitpunkten zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen zum aktuellen Beobachtungszeitpunkt 1. Jänner 2025 4.349 Personen (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 759 Personen (Stichtag 1. Jänner 2025).

Die Bediensteten sind einer Verwendungsgruppe (A/a, B/b, C/c, D/d, e bzw. p1-p5 in der Landesverwaltung bzw. ml1/mlp1, ml2/mlp2, ml3/mlp3, ml4/mlp4, ml5/mlp5 sowie mlp6, ml1a und mp1a bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei im Bereich der Landesverwaltung 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 gegenwärtig gültige Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar", „Bau und Technik", „Forst", „Gesellschaft und Soziales", „Landesdirektion für Gesundheit", „Präsidium", „Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement", „Umwelt, Raumordnung und Verkehr" sowie „Wirtschaft, Gemeinden und Finanzen". Die Bediensteten der Landesregierung, des Landtags bzw. der Landtagsklubs, der Gemeinden sowie der Sondereinrichtungen (Landesverwaltungsgericht, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwalt, DVT etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtag

1 Bis März 2022 war im L-GBG eine Ziel-Quote von 40 % vermerkt, seit der am 26. März 2022 in Kraft getretenen Novelle gilt jedoch eine Ziel-Quote von 50 %. Der vorliegende Gleichbehandlungsbericht orientiert sich daher an der Quote von 50 %.

und Sonstige“ zusammengefasst. Darüber hinaus wurden die Bediensteten der Bereiche „Landesanstalten“ und „Bildungsdirektion“ 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 Abschintt 6 die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entlohnungsklassen erörtert. Abschnitt 7 widmet sich der Analyse der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung. Abschnitt 8 beinhaltet eine kurze Beschreibung der Geschlechterverteilung bei Bewerber*innen auf Führungspositionen. In Abschnitt 9 findet sich ein Überblick über das Ausmaß von Elternkarenz, Elternteilzeit und Pflegefreistellungen bei Frauen und Männern. Abschnitt 10 widmet sich der Situation in den Musikschulen, und Abschnitt 11 schildert die Anteile an Menschen mit Behinderung, die in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt sind. Eine derartige Auswertung erfolgt nach 2019 zum vierten 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 2025 etwas mehr als die Hälfte (55 %). Der durchschnittliche Frauenanteil aller Beschäftigten ist seit 2003 durchgängig gegenüber dem jeweils letzten Erhebungszeitpunkt gestiegen und übertrifft das vom L-GlBG vorgegebene Ziel von 50 % deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 1 separat ausgewiesenen Anteile für die einzelnen Verwendungsgruppen zeigt allerdings, dass der angestrebte Anteil von 50 % in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe „A/a“ mit 45 % nicht erreicht wird. Bei den vorangegangenen Erhebungen 2003 – 2023 war dies ebenfalls nicht der Fall, es wurde vor 2022 auch die bis dahin gültige Ziel-Quote von 40 % nicht erreicht. Der Frauenanteil in A/a ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2023 (43 %) noch einmal um zwei Prozentpunkte gestiegen. Seit der ersten Erhebung 2003 hat er sich verdreifacht. In der hierarchisch zweithöchsten Verwendungsgruppe „B/b“ beträgt der Frauenanteil 54 %. Auch hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2023 (52 %) und das Überschreiten der Ziel-Quote von 50 % messbar.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen „C/c“ und „D/d“ liegt der Frauenanteil wie schon in den Vorjahren bei etwa 80 %. Somit wären hier, im Sinne einer umfassenden Interpretation des Gleichbehandlungsgesetzes, eher Maßnahmen, die die geringen Männeranteile von 19 % bzw. 20 % erhöhen, angezeigt. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in Verwendungsgruppe D/d/e der Männeranteil seit der letzten Erhebung 2023 tatsächlich um sieben Prozentpunkte gestiegen (und der Frauenanteil somit um sieben Prozentpunkte gesunken) ist.

Der niedrige und im Zeitverlauf ebenfalls relativ konstante Frauenanteil in der Verwendungsgruppe „p1-p5“ (etwa 16 %) ist, wie in den Vorjahren auch, zum Großteil auf die Gruppe „Bau und Technik“ zurückzuführen. In dieser gesamten Verwendungsgruppe, einer wohl traditionell männlichen Domäne, gibt es in der

Verwendungsgruppe „p1-p5“ 538 männliche und 103 weibliche Bedienstete. Auch in den vorangegangenen Jahren waren in dieser spezifischen Gruppe niedrige Frauenanteile unter den Bediensteten zu beobachten.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	400	489	889	45 %
B/b	812	680	1492	54 %
C/c	916	216	1132	81 %
D/d/e	153	39	192	80 %
p1-p5	103	538	641	16 %
Summe	2384	1965	4349	55 %
Summe A/a - D/d/e	2281	1427	3708	62 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

Somit zeigt die Verteilung der Frauenanteile über die Verwendungsgruppen, dass mit Ausnahme der erwähnten Männerdomäne „p1-p5“ und der höchsten Verwendungsgruppe „A/a“ die Zielvorgabe des L-GIBG erfüllt ist. Eine Aufgliederung der gesamten Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und das Amt der Tiroler Landesregierung zeigt in diesem Zusammenhang, dass in der Verwendungsgruppe „A/a“ die Zielquote bei den Bezirkshauptmannschaften (erstmals) erreicht wird.

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	68	64	132	52 %
B/b	274	200	474	58 %
C/c	355	30	385	92 %
D/d/e	84	12	96	88 %
p1 – p5	0	10	10	0 %
Summe	781	316	1097	71 %
Summe A/a - D/d/e	781	306	1087	71 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

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	332	425	757	44 %
B/b	538	480	1018	53 %
C/c	561	186	747	75 %
D/d/e	69	27	96	72 %
p1-p5	103	528	631	16 %
Summe	1603	1649	3252	49 %
Summe A/a - D/d/e	1500	1121	2621	57 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

Eine weitere Differenzierung in die einzelnen Gruppen der Landesverwaltung zeigt, dass die gemessenen Frauenanteile zwischen diesen Gruppen jedoch stark variieren und in mehreren Gruppen die (neue) Zielvorgabe des L-GIBG (50 % Frauenanteil) nicht erreicht wird.

Tabelle 4: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen – Amt der Tiroler Landesregierung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	14	32	46	**30 %**
B/b	13	49	62	**21 %**
C/c	19	24	43	**44 %**
Summe	52	110	162	**32 %**
Bau und Technik				
A/a	16	82	98	**16 %**
B/b	31	134	165	**19 %**
C/c	79	68	147	54 %
p1-p5	3	432	435	**1 %**
Summe	129	716	845	**15 %**
Forst				
A/a	8	22	30	**27 %**
B/b	7	21	28	**25 %**
C/c	11	5	16	69 %
Summe	26	49	75	**35 %**
Gesellschaft und Soziales				
A/a	56	22	78	72 %
B/b	79	18	97	81 %
C/c	66	10	76	87 %
Summe	206	50	256	80 %
Landesanstalten/Bildungsdirektion				
A/a	18	13	31	58 %
B/b	205	78	283	72 %
C/c	88	5	93	95 %
D/d/e	12	1	13	92 %
p1-p5	68	23	91	75 %
Summe	391	123	514	76 %
Landesdirektion für Gesundheit				
A/a	36	26	62	58 %
B/b	44	22	66	67 %
C/c	24	3	27	89 %
Summe	110	51	161	68 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Landesregierung/Landtag/sonstige				
A/a	81	79	160	51 %
B/b	19	17	36	53 %
C/c	55	1	56	98 %
D/d/e	16	0	16	100 %
Summe	175	100	275	64 %
Präsidium				
A/a	35	49	84	**42 %**
B/b	74	48	122	61 %
C/c	131	56	187	70 %
D/d/e	8	22	30	**27 %**
p1-p5	27	65	92	**29 %**
Summe	275	240	515	53 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement				
A/a	5	16	21	**24 %**
B/b	4	16	20	**20 %**
Summe	15	34	49	**31 %**
Umwelt, Raumordnung und Verkehr				
A/a	44	50	94	**47 %**
B/b	16	38	54	**30 %**
C/c	37	4	41	90 %
D/d/e	12	3	15	80 %
Summe	109	95	204	53 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	19	34	53	**36 %**
B/b	46	39	85	54 %
C/c	45	8	53	85 %
Summe	115	81	196	59 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

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 vier von elf Gruppen über 50 % liegt, in den Gruppen „Gesellschaft und Soziales", „Landesanstalten/Bildungsdirektion" und „Landesdirektion für Gesundheit" sogar deutlich über 50 %. Für die Verwendungsgruppe B/b zeigt sich, dass das vorgegebene Ziel in immerhin sechs Gruppen erreicht wird. Weiterhin geht aus Tabelle 4 hervor, dass die Daten zum Teil gängige Klischeevorstellungen

2 Zudem sind auf Ebene der Verwendungsgruppen nur jene Gruppen ausgewiesen, in denen mehr als 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.

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 2023 allerdings um neun bzw. fünf Prozentpunkte gestiegen.

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

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

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	5	9	14	**36 %**
B/b	27	20	47	57 %
C/c	38	5	43	88 %
D/d/e	10	1	11	91 %
Summe	80	36	116	69 %
BH Innsbruck				
A/a	16	14	30	53 %
B/b	73	32	105	70 %
C/c	75	6	81	93 %
D/d/e	34	4	38	89 %
Summe	198	56	254	78 %
BH Kitzbühel				
A/a	5	7	12	**42 %**
B/b	27	20	47	57 %
C/c	40	4	44	91 %
Summe	80	34	114	70 %
BH Kufstein				
A/a	12	7	19	63 %
B/b	44	32	76	58 %
C/c	51	3	54	94 %
D/d/e	13	2	15	87 %
Summe	120	45	165	73 %
BH Landeck				
A/a	5	9	14	**36 %**
B/b	23	25	48	**48 %**
C/c	36	2	38	95 %
Summe	70	38	108	65 %

BH Lienz				
A/a	12	3	15	80 %
B/b	23	29	52	**44 %**
C/c	36	6	42	86 %
Summe	76	42	118	64 %
BH Reutte				
A/a	8	4	12	67 %
B/b	24	18	42	57 %
C/c	26	1	27	96 %
Summe	61	25	86	71 %
BH Schwaz				
A/a	5	11	16	**31 %**
B/b	33	24	57	58 %
C/c	53	3	56	95 %
Summe	96	40	136	71 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

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 2025 der Frauenanteil von 50 % in dieser Verwendungsgruppe von vier Bezirkshauptmannschaften erreicht wird. In den BHs Innsbruck, Kufstein, Lienz und Reutte sind somit 2025 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Verwendungsgruppe „A/a“ weiblich.

Tabelle 6: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
Bau und Technik	**p1-p5**	3	435	1 %
Bau und Technik	**A/a**	16	98	16 %
Bau und Technik	**B/b**	31	165	19 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement	**B/b**	4	20	20 %
Agrar	**B/b**	13	62	21 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement	**A/a**	5	21	24 %
Forst	**B/b**	7	28	25 %
Präsidium	**D/d/e**	8	30	27 %

Forst	**A/a**	8	30	27 %
Präsidium	**p1-p5**	27	92	29 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	**B/b**	16	54	30 %
Agrar	**A/a**	14	46	30 %
Wirtschaft, Gemeinden und Finanzen	**A/a**	19	53	36 %
Präsidium	**A/a**	35	84	42 %
Agrar	**C/c**	19	43	44 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	**A/a**	44	94	47 %
Bezirkshauptmannschaften				
BH Schwaz	**A/a**	5	16	31 %
BH Landeck	**A/a**	5	14	36 %
BH Imst	**A/a**	5	14	36 %
BH Kitzbühel	**A/a**	5	12	42 %
BH Lienz	**B/b**	23	52	44 %
BH Landeck	**B/b**	23	48	48 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

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 50 % verfehlt wird. Dabei wurden jedoch wiederum ausschließlich jene Bereiche berücksichtigt, in denen mehr als 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" und generell in der Verwendungsgruppe „p1-p5" die gemessenen Frauenanteile die Zielsetzung am deutlichsten unterschreiten.

Veränderung der Frauenanteile seit 2003

Im vorhergehenden Abschnitt wurde ausführlich der Ist-Zustand zum Stichtag 1. Jänner 2025 beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen weiterhin Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Zielsetzung des L-GIBG näher zu kommen.

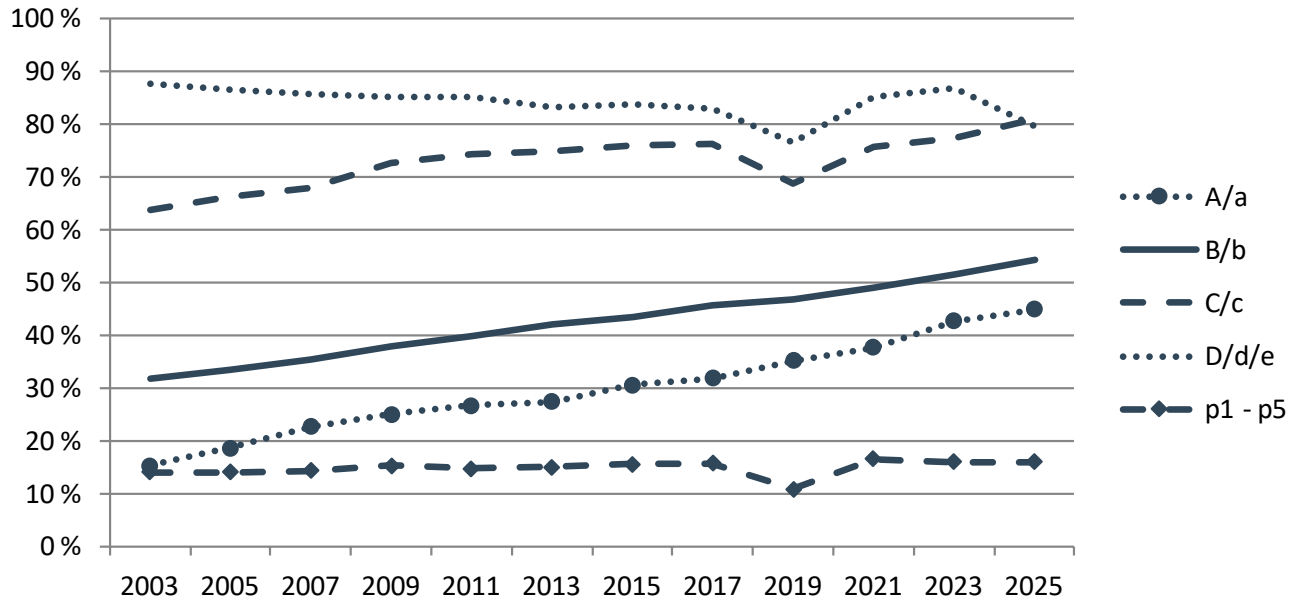
Der folgende Abschnitt analysiert nun, ob in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren. Dazu werden Daten aus nunmehr bereits zwölf Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von 20 Jahren verglichen. Die Zahlen in Tabelle 7 geben einen Überblick über die Veränderungen der Frauenanteile in den einzelnen Verwendungsgruppen im Zeitverlauf.

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

Jahr	A/a	B/b	C/c	D/d/e	p1 - p5
2003	15 %	32 %	64 %	88 %	14 %
2005	19 %	34 %	66 %	86 %	14 %
2007	23 %	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 %
2023	43 %	52 %	77 %	87 %	16 %
2025	45 %	54 %	81 %	80 %	16 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Abbildung 1: Frauenanteile in den Verwendungsgruppen im Zeitverlauf – gesamte Landesverwaltung



Von der Verwendungsgruppe „p1-p5" einmal abgesehen, zeigt sich im Zeitverlauf eine (erfreuliche) Tendenz zur Gleichverteilung der Geschlechter bei jenen Verwendungsgruppen, in denen der Frauenanteil zu Beginn der Messungen deutlich zu niedrig war. Beispielsweise konnte er in Verwendungsgruppe A/a in den vergangenen 22 Jahren verdreifacht werden. Die Tenzenz zur Gleichverteilung gilt auch für die Verwendungsgruppe B/b. In den Verwendungsgruppen mit traditionell hohem Frauenanteil, „C/c" und „D/d/e" schwankt der Frauenanteil mitunter etwas, liegt aber konstant deutlich über 50 %. Wie eingangs erwähnt wären in diesen beiden Verwendungsgruppen – bei einer umfassenden Interpretation des L-GIBG – Maßnahmen, die zur Senkung es 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 Landes-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 – 2025 mindestens zehn Prozentpunkte betrug.[3]

3 Wiederum wurde auch für das Vergleichsjahr 2003 die Einteilung der Abteilungen zu Gruppen vom 1. Jänner 2025 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.

Tabelle 8: Steigerung des Frauenanteils – Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften	2003	2025	2003	2025	2003 – 2025
	Frauen	Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Steigerung Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung					
Verwendungsgruppe A/a					
Landesanstalten/Bildungsdirektion	0	18	0 %	58 %	58 %
Lreg/LtDir/Sonstige	5	81	10 %	51 %	41 %
Präsidium	1	35	3 %	42 %	39 %
Landesdirektion für Gesundheit	4	36	24 %	58 %	35 %
Gesellschaft und Soziales	13	56	38 %	72 %	34 %
Agrar	0	14	0 %	30 %	30 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	11	44	19 %	47 %	28 %
Forst	0	8	0 %	27 %	27 %
Bau und Technik	2	16	3 %	16 %	13 %
Verwendungsgruppe B/b					
Lreg/LtDir/Sonstige	3	19	11 %	53 %	42 %
Präsidium	18	74	31 %	61 %	30 %
Forst	0	7	0 %	25 %	25 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	2	16	7 %	30 %	23 %
Wirtschaft, Gemeinden und Finanzen	18	46	32 %	54 %	22 %
Gesellschaft und Soziales	25	79	60 %	81 %	21 %
Agrar	2	13	4 %	21 %	17 %
Landesanstalten/Bildungsdirektion	88	205	57 %	72 %	15 %
Bau und Technik	6	31	5 %	19 %	14 %
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Lienz	2	12	18 %	80 %	62 %
BH Kufstein	2	12	18 %	63 %	45 %
BH Reutte	2	8	29 %	67 %	38 %
BH Landeck	0	5	0 %	36 %	36 %
BH Innsbruck	3	16	20 %	53 %	33 %
BH Kitzbühel	1	5	11 %	42 %	31 %
BH Imst	2	5	22 %	36 %	14 %
Verwendungsgruppe B/b					
BH Reutte	6	24	30 %	57 %	27 %
BH Schwaz	10	33	32 %	58 %	26 %
BH Imst	10	27	38 %	57 %	19 %
BH Lienz	7	23	28 %	44 %	16 %
BH Innsbruck	29	73	55 %	70 %	15 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, Verwendungsgruppen mit 10 Beschäftigten oder weniger werden nicht ausgewiesen.

Im Sinne des L-GIBG 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, 18 Jahre später betragen die Frauenanteile in diesen Verwendungsgruppen immerhin ein Viertel bis nahezu ein Drittel.

Frauenanteile bei Pragmatisierten und Bediensteten mit Sonderverträgen

Eine Auswertung des Frauenanteils bei pragmatisierten Bediensteten der Landesverwaltung zeigt zunächst ein hinsichtlich der Zielsetzung des L-GIBG 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 34 % und 38 %, womit die Zielsetzung des L-GIBG verfehlt wird. Im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung im Jahr 2023 sind die Frauenanteile jedoch leicht gestiegen.

Im neuen Entlohnungssystem stellt sich die Situation im Sinne des L-GIBG erfreulicher dar. Bei Pragmatisierten der Verwendungsgruppe „A/a“ liegt der Frauenanteil bei 45 % (2023 46 %) und somit zwar unter der Zielsetzung des L-GIBG, aber wesentlich höher als im alten System. Ebenso sind für Verwendungsgruppe „B/b“ die Frauenanteile im neuen System etwas höher als im alten System. Das neue System betrifft vorwiegend Beschäftigte, die in den letzten Jahren in den Landesdienst eingetreten sind. Somit kann auf eine Verbesserung der Situation im Zeitverlauf geschlossen werden. In der Verwendungsgruppe „C/c“ stellt sich die Situation umgekehrt dar. Hier wird der durch das L-GIBG geforderte Frauenanteil für beide Entlohnungssysteme erfüllt, der Frauenanteil ist jedoch bei Beschäftigten im alten System höher. Dies war auch 2021 und 2023 der Fall.

Tabelle 9: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – pragmatisierte Bedienstete

Verwendung		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte					
A/a	**altes System**	89	173	262	34 %
	neues System	131	163	294	45 %
B/b	**altes System**	146	237	383	38 %
	neues System	92	125	217	42 %
C/c	**altes System**	88	44	132	67 %
	neues System	37	26	63	59 %
Summe		583	768	1351	43 %
Nicht-Pragmatisierte					
A/a		180	153	333	54 %
B/b		574	318	892	64 %
C/c		791	146	937	84 %
p1-p5		103	538	641	16 %
Summe		1648	1155	2803	59 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Ein Blick auf die in Tabelle 10 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt zudem, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2025 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 %
2023	37 %	37 %	58 %	40 %
2025	40 %	40 %	64 %	43 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 11 zeigt schließlich die Verteilung über die Geschlechter bei Bediensteten mit Sonderverträgen. Die Zielsetzung des L-GIBG wird hier in allen Verwendungsgruppen erreicht.

Tabelle 11: Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	7	3	10	70 %
B/b	85	29	114	75 %
C/c	367	32	399	92 %
Summe	459	64	523	88 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Frauenanteile in Führungsebenen

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und in den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreihungsplan für das geänderte Gehaltsssystem 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) und FÜ-I (Landesamtsdirektorstellvertreter*in, Bezirkshauptleute, Gruppenvorstände, etc.) unterschieden.

Zusätzlich gibt es die Führungsebenen FÜ-II-6 (derzeit nicht besetzt), FÜ-II-5, 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 I-1*	11	15	26	42 %
FÜ II-4*	7	54	61	11 %
FÜ II-3*	7	9	16	44 %
FÜ II-2*	58	72	130	45 %
FÜ II-1*	15	15	30	50 %
Stellvertreter*innen	24	51	75	32 %
Gesamt	122	218	340	36 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, die Kategorie FÜ II-5 wird wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.
*Ohne Stellvertreter*innen, diese werden in der entsprechenden Zeile ausgewiesen.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GIBG verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 36 % und ist in der Ebene FÜ II-4 sowie bei den Stellvertreter*innen noch geringer als im Durchschnitt. In der Ebene „FÜ LAD, FÜ I-1“ ist seit dem letzten Erhebungszeitpunkt 2023 jedoch eine deutliche Steigerung des Frauenanteils von 26 % auf 42 % beobachtbar.

Tabelle 13: Frauenanteile in den Führungsebenen im Zeitverlauf

Funktion	FÜ LAD, FÜ I-1*	FÜ II-4*	FÜ II-3*	FÜ II-2*	FÜ II-1*	Stellvertreter*innen	Summe
2003						9 %	9 %
2005						9 %	9 %
2007						7 %	7 %
2009	0 %	8 %		15 %	31 %	8 %	13 %
2011	14 %	6 %	29 %	21 %	39 %	11 %	18 %
2013	10 %	6 %	25 %	16 %	35 %	9 %	15 %
2015	14 %	6 %	40 %	14 %	39 %	11 %	18 %
2017	14 %	6 %	30 %	10 %	38 %	9 %	18 %
2019	24 %	10 %	38 %	21 %	43 %	11 %	23 %
2021	18 %	8 %	29 %	30 %	41 %	17 %	25 %
2023	26 %	10 %	43 %	44 %		22 %	31 %
2025	42 %	11 %	44 %	45 %	50 %	32 %	36 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, die Kategorie FÜ II-5 wird wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen, für das Jahr 2023 ist auch die Fallzahl in Kategorie FÜ II-1 zu gering.
*Ohne Stellvertreter*innen, diese werden in der entsprechenden Spalte ausgewiesen.

Hinsichtlich der Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich allerdings erfreulicherweise, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen seit der ersten Erhebung im Jahr 2009 gestiegen ist. Dennoch sind – angesichts der ausgewiesenen Werte von durchwegs unter 50 % - 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-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 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 Klassen mit höheren Löhnen geringer als in Klassen mit niedrigeren Löhnen. Im Sinne des L-GIBG ist es aber erfreulich, dass insbesondere in den höchsten Entlohnungsklassen EK 23-25 der Frauenanteil zuletzt deutlich gestiegen ist.

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 Entlohnungsklassen

Funktion	Entlohnungsklasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ I, LAD	**EK 23 – 25***	11	15	26	42 %
FÜ II-4	**EK 21**	8	54	62	13 %
FÜ II-3	**EK 20**	9	15	24	38 %
FÜ II-2	**EK 19**	75	111	186	40 %
FÜ II-1, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	**EK 18**	19	23	42	45 %
FÜ II-Trainee, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	**EK 17**	53	50	103	51 %
ADEX, TNEX, AREX, SOEX	**EK 16**	79	116	195	41 %
ADEX, TNEX, SOEX	**EK 15**	145	101	246	59 %
ADEX, TNEX, SOEX	**EK 14**	12	11	23	52 %
ADFB, TNFB, SOFD	**EK 13**	70	102	172	41 %
ADFB, TNFB, SOFD	**EK 12**	128	294	422	30 %
ADFB, TNFB, SOFD	**EK 11**	323	167	490	66 %
ADFB, TNFB, SOFD	**EK 10**	126	53	179	70 %
ADSSB, HWFachK, SOSSB	**EK 9**	170	79	249	68 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	**EK 8**	47	141	188	25 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	**EK 7**	134	222	356	38 %
ADSB, TNSB, TNSSB, HWFachK	**EK 6**	344	195	539	64 %
ADSB, TNSB, HWFachK	**EK 5**	358	99	457	78 %
ADSB, TNSB, HWAssD	**EK 4**	118	53	171	69 %
ADRSB, HWAssD	**EK 3**	78	27	105	74 %
ADRSB, HWAssD	**EK 2**	56	12	68	82 %
ADRSB, HWAssD	**EK 1**	12	5	17	71 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst, Kategorie FÜ II-5 (EK 22) wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Der Umstand, dass Frauen tendenziell in den niedrigeren Entlohnungsklassen stärker repräsentiert sind, tritt auch dann zutage, wenn man die Frauenanteile getrennt für adminstrative, 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	170	133	303	56 %
ADFB	443	275	718	62 %
ADSSB	162	31	193	84 %
ADSB	804	98	902	89 %
ADRSB	64	25	89	72 %
Summe	1643	562	2205	75 %
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	56	129	185	30 %
TNFB	43	319	362	12 %
TNSSB	23	101	124	19 %
Summe	124	550	674	18 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	19	460	479	4 %
HWAss	82	62	144	57 %
Summe	101	522	623	16 %
Soziale Funktionen				
AREX	28	11	39	72 %
SOEX	36	9	45	80 %
SOFD	272	51	323	84 %
SOSSB	50	26	76	66 %
Summe	386	97	483	80 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet.
Kategorie TNSB wurde wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

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 auf diesen Ebenen, wie bereits ausgeführt, der Frauenanteil im Sinne des L-GIBG zu gering ist. Tabelle 16 und Abbildung 2 zeigen die entsprechende Entwicklung. Die Situation bei den Führungsebenen und die zuletzt feststellbare im Sinne des L-GIBG erfreuliche Steigerung des Frauenanteiles wurde bereits im vorangehenden Abschnitt 5 diskutiert. Hinsichtlich der Expert*innenebene ist ersichtlich, dass der Frauenanteil seit 2009 durchgehend gestiegen ist, 2021 erstmals die vom L-GIBG zu diesem Zeitpunkt vorgegebene Marke von 40 % erreicht hat und im Zeitraum 2021 – 2025 noch einmal um

zehn Prozentpunkte auf 50 % gestiegen ist und somit die seit 2022 gültige Ziel-Quote des L-GBG von 51 % übertrifft. Insgesamt kann für die höheren Gehaltsebenen gesagt werden, dass der Frauenanteil in der Vergangenheit gestiegen ist und mittlerweile 45 % beträgt. Dabei ist der Frauenanteil auf den Führungsebenen unter- und der auf Expert*innenebene überdurchschnittlich.

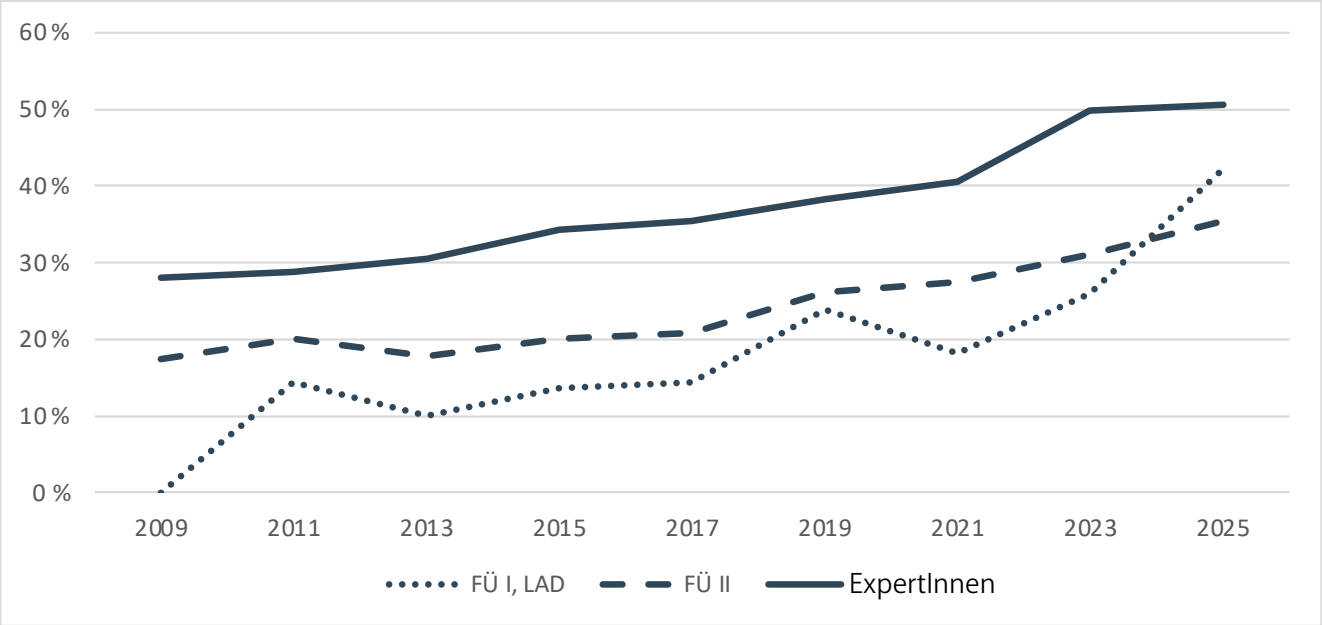
Tabelle 16: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf

Jahr	FÜ I, LAD*	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 %
2023	26 %	31 %	50 %	43 %
2025	42 %	35 %	51 %	45 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet.

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst.

Abbildung 2: Frauenanteile auf höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf



Frauenanteile im Bereich Teilzeit

Zum Stichtag 1. Jänner 2025 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.746 Vollzeitbeschäftigten 1.603 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Von den Teilzeitbeschäftigten hat weniger als ein Drittel, 490 Personen, eine halbe Anstellung, weitere 312 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 801 Personen haben 186 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.

Von den 1.603 Teilzeitbeschäftigten sind 1.371 (86 %) weiblich und 232 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/a	266	196	74 %
B/b	607	486	80 %
C/c	533	515	97 %
D/d/e	108	100	93 %
p1-p5	89	74	83 %
Summe	1603	1371	86 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet, die Anteile für Verwendungsgruppen, in denen 10 oder weniger 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-GIBG zu niedrig ist. In diesem Abschnitt wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung bemerkenswert hoch ist. Es erscheint daher, bezugnehmend auf die Zielsetzung des L-GIBG, zweckmäßig, dass auch in höheren Hierarchieebenen bzw. Führungsebenen die Rahmenbedingungen für Teilzeitbeschäftigung geschaffen wurden (Erlass Nr. 2d).

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 2025 bereits 37 % beträgt und sich in den vergangenen 22 Jahren somit mehr als verdoppelt hat. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist im Zeitverlauf von 551 (2003) auf mehr als das Dreifache (1.603 Personen in 2025) gestiegen.

Tabelle 18: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

Jahr	Anzahl < 100 %	Anteil < 100 %
2003	595	16 %
2005	1006	24 %
2007	652	19 %
2009	713	21 %
2011	799	23 %
2013	872	24 %
2015	937	26 %
2017	1060	29 %
2019	1108	30 %
2021	1218	31 %
2023	1399	34 %
2025	1603	37 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Bewerbungen für neu zu besetzende Führungspositionen

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.

Die in Tabelle 19 dargestellte Auswertung der Bewerbungsprozesse auf Führungspositionen in den Jahren 2023 und 2024 zeigt diesbezüglich, dass für 62 (2023) bzw. 27 (2024) neu zu besetzende Führungspositionen Daten zu den Bewerbungen bzw. der Geschlechterverteilung bei den Bewerber*innen vorliegen.5 Dabei gab es bei 15 (2023) bzw. elf (2024) Bewerbungsverfahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber*innen. Wie in Tabelle 19 ausgewiesen, wurden 2023 acht der 15 Stellen (53 %) mit einer Frau besetzt, wobei 44 % der Bewerber*innen auf diese Stellen weiblich waren. Im Jahr 2024 wurden sechs der elf (54 %) in Frage kommenden Stellen mit einer Frau besetzt, bei einem Anteil an weiblichen Bewerbungen von 58 %

5 Es werden ausschließlich jene Stellen berücksichtigt, bei denen der Bewerbungsprozess bereits abgelaufen ist und die bereits besetzt sind.

(bei Positionen mit sowohl männlichen als auch weiblichen Bewerber*innen). Der Anteil an mit Frauen besetzten Stellen entspricht somit in etwa dem Anteil an weiblichen Bewerber*innen bzw. übersteigt diesen (2023). Somit kann basierend auf diesen Zahlen nicht auf eine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung eines der beiden Geschlechter geschlossen werden.

Tabelle 19: Bewerbungen für Führungspositionen 2023 und 2024

	Anzahl bzw. Anteil	
	2023	**2024**
neu besetzte Führungspositionen	62	27
ausschließlich männliche Bewerber*innen	24	9
ausschließlich weibliche Bewerber*innen	23	12
männliche und weibliche Bewerber*innen	15	11
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	7	5
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	8	6
Anteil an weiblichen Bewerber*innen bei Positionen mit männlichen und weiblichen Bewerber*innen	44 %	58 %
Anteil an weiblichen Bewerber*innen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	43 %	55 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Temporäre Abwesenheit, Karenz, Pflegefreistellungen

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 – 2025 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 2025 standen 129 weiblichen Bediensteten in Elternkarenz zwei (2) männliche Bedienstete gegenüber.

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

Jahr	Frauen	Männer
Elternkarenz		
2003	114	1
2005	126	2
2007	103	0
2009	117	1
2011	118	0
2013	120	3
2015	132	2
2017	148	2
2019	133	0
2021	133	6
2023	144	1
2025	129	2
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
2023	184	24
2025	242	35

Auch stehen im Jahr 2025 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 242 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 35 Männer gegenüber. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Auswertung von Pflegefreistellungs-Tagen, die für das Jahr 2024 vorliegt. Männliche Bedienstete nahmen in diesem Jahr 862 Pflegefreistellungs-Tage in Anspruch, weibliche Bedienstete hingegen 1.325. Somit wurden 61 % aller Pflegefreistellungen von Frauen in Anspruch genommen.

Wie bereits angesprochen kann streng genommen das Ausmaß von Karenzurlaub, Teilzeit wegen Kinderbetreuung und Pflegefreistellungen bei Frauen und Männern nicht verglichen werden, da nicht klar ist, wie vie-

le Frauen und Männer dafür in Frage kommen (weil sie zu betreuende Kinder bzw. zu pflegende Angehörige 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 „ml1/mlp1" die gehaltsmäßig höchste Verwendungsgruppe ist. Wie aus der unten stehenden Tabelle 21 hervorgeht beträgt der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen 44 %. Somit wird der im L-GIBG angestrebte Frauenanteil in Summe sowie in allen Verwendungsgruppen mit Ausnahme von „ml45/mlp456/mp1a" verfehlt.

Tabelle 21: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
ml1 / mlp1 (Konservatorium)	33	83	116	28 %
ml2 / mlp2	228	267	495	46 %
ml3 / mlp3	23	30	53	43 %
ml45 / mlp456 / mp1a	49	46	95	52 %
Summe	333	426	759	44 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Führungsfunktionen

Auch im Musikschulbereich gilt, dass Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind und die Zielsetzung des L-GIBG somit verfehlt wird. Besonders ungleich ist die Geschlechterverteilung bei den (zwei) Institutsleitern des Tiroler Landeskonservatoriums. Diese sind beide männlich. Auch bei Musikschul-Direktor*innen stehen zwei Frauen 25 Männern gegenüber. Bei Fachbereichsleiter*innen am Tiroler Landeskonservatorium beträgt der Frauenanteil allerdings 50 % (bei insgesamt acht Fachbereichsleiter*innen). Bei Fachgruppenleiter*innen im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Frauenanteil 60 % und übertrifft somit die Zielsetzung des L-GIBG deutlich.

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.
Analog zu den Ergebnissen für die gesamte Landesverwaltung zeigt sich auch hier, dass bei Teilzeitbeschäftigungen der Frauenanteil größer als 50 % ist. Er überschreitet den Wert von 50 % allerdings nur etwas. Bei Vollzeitbeschäftigungen (hier ab 80 %) wird die Zielvorgabe des L-GIBG von 50 % hingegen deutlich verfehlt.

Tabelle 22: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen

	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	87	78	165	53 %
40 % - 80 %	146	127	273	53 %
> 80 %	100	221	321	31 %

Ebenso analog zu den Ergebnissen für die gesamte Landesverwaltung zeigt sich auch für die Musikschulen, dass Karenzurlaube und Pflegefreistellungen zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt sind. Zum Stichtag 1. Jänner 2025 befanden sich ausschließlich weibliche Bedienstete (13) in Elternkarenz. In einer Betrachtung, die nicht nur einen Stichtag, sondern das gesamte Jahr einbezieht, zeigt sich aber, dass 2023 immerhin drei und 2024 immerhin vier männliche Bedienstete Elternkarenz in Anspruch genommen haben. Pflegefreistellungen wurden im Jahr 2024 insgesamt 23-mal von Frauen und 18-mal von Männern in Anspruch genommen. Das Ungleichgewicht ist hier demgemäß weniger ausgeprägt.

Menschen mit Behinderungen

Zum für den vorliegenden Gleichbehandlungsbericht gültigen Erhebungszeitpunkt 1. Jänner 2025 waren in der Tiroler Landesverwaltung insgesamt 286 Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Tabelle 23 zeigt diesbezüglich die Verteilung dieser 286 Personen über die Verwendungsgruppen „A/a“, „B/b“, „C/c“, „D/d/e“ sowie „p1-p5“ sowie die Anteile an Menschen mit Behinderungen für jede der gelisteten Verwendungsgruppen. Wie ersichtlich, schwanken diese Anteile zwischen 3 % in der Verwendungsgruppe „A/a“ und 19 % 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 Behinderungen	Gesamte Anzahl Beschäftigter	Anteil Menschen mit Behinderungen
A/a	32	889	4 %
B/b	76	1492	5 %
C/c	95	1132	8 %
D/d/e	47	192	24 %
p1-p5	71	641	11 %
Summe	321	4349	7 %
Summe A/a - D/d/e	250	3708	7 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 24 vergleicht die Frauen- und Teilzeitbeschäftigungsanteile bei Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Zusätzlich werden auch die absoluten Zahlen 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	162	2222
Männer	159	1806
Anteil Frauen	50%	55%
Teilzeit	119	1484
Vollzeit	202	2544
Anteil Teilzeit	37 %	37 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 25 weist schließlich die Verteilung über den Grad der Behinderung bei Menschen mit Behinderungen aus. Die Grundlage für die gemessenen absoluten Zahlen und Anteile sind wiederum die Beschäftigten zum Stichtag 1.1.2025. Der Grad der Behinderung ist insofern relevant, als Menschen mit einem Behinderungsausmaß von 50 % oder mehr zu den sogenannten „begünstigten Behinderten" zählen und wobei Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeiter*innen gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz dazu verpflichtet sind, pro 25 Beschäftigten mindestens eine Person mit „begünstigter Behinderung" einzustellen. Die Landesverwaltung übererfüllt schon länger die gesetzlichen Vorgaben (siehe Bericht Seite 27).

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

Grad der Behinderung in %	Anzahl	Anteil
bis 9	1	0 %
10 bis 19	5	2 %
20 bis 29	22	7 %
30 bis 39	49	15 %
40 bis 49	41	13 %
50 bis 59	96	30 %
60 bis 69	36	11 %
70 bis 79	21	7 %
80 bis 89	25	8 %
90 bis 100	25	8 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Fazit

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten der Landesverwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften zeigt, dass die Zielsetzung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, einen Frauenanteil von 50 % in sämtlichen Entlohnungsgruppen und Teilbereichen der Landesverwaltung zu erreichen, verfehlt wird. Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Frauen auf den Führungsebenen. Allerdings: Der Frauenanteil ist in der höchsten Führungsebene seit dem letzten Erhebungszeitpunkt 2023 um 16 Prozentpunkte von 26 % auf 42 % gestiegen. In der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil mit 45 % unter der Zielsetzung des L-GIBG, ist jedoch ebenfalls seit der letzten Erhebung gestiegen.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c sowie D/d/e sind Frauen, wie schon in den Jahren zuvor, deutlich überrepräsentiert. In diesen beiden 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 2023 und 2024 wurden 62 (2023) bzw. 27 (2024) Führungspositionen neu besetzt. Dabei gab es bei 15 (2023) bzw. 11 (2024) Bewerbungsverfahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber*innen. Der Anteil der dabei mit Frauen besetzten Positionen entsprach in etwa dem Anteil an weiblichen Bewerber*innen.

Ein weiterer, in den Daten deutlich sichtbarer Aspekt ist, dass Frauen bei Teilzeit sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag stehen beispielsweise 129 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, nur zwei (2) Männern gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 242 zu 35.

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

Statistik Tirol Kliniken GmbH

Vorbemerkungen

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Juli 2025)

Grundlage, der im vorliegenden Bericht präsentierten Auswertungen bilden die von der Abteilung Personalcontrolling auf Anfrage zur Verfügung gestellten Daten.

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" 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 2024 insgesamt 9.136 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Das entspricht einem Plus von rund 3% gegenüber dem Vorjahr, womit der Beschäftigungsstand von 2023 auf 2024 wieder stärker gestiegen ist als in der Berichtsperiode zuvor.

Von den 9.136 Personen waren 6.416 Personen oder rund 70% Frauen, womit der Anteil an Frauen seit 2014 nahezu unverändert blieb. Das A.ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 6.352 oder rund 70% aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 5.028 Beschäftigte oder rund 55% allein in den Bereichsverwaltungen I bis IV beschäftigt waren. In Summe kam es somit im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden nur zu kleineren Verschiebungen. Tabelle 1 sind die Zahlen für die **tirol kliniken** und ihrer Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 1: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen

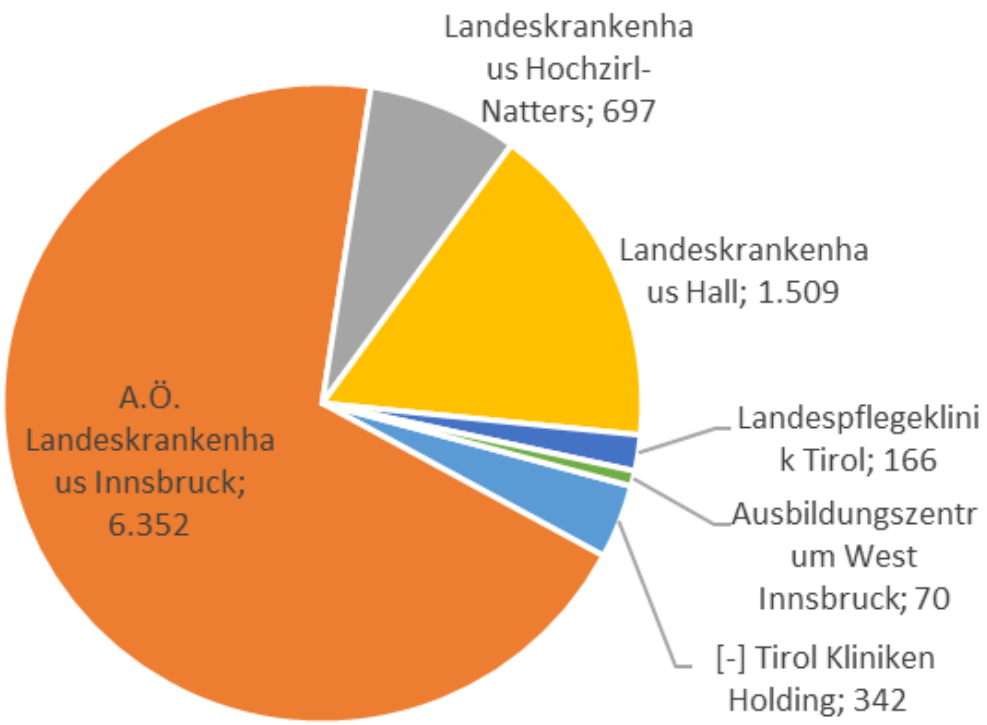
	2024	2023
[-] Tirol Kliniken Ges.m.b.H	9.136	8.854
[+] Tirol Kliniken Holding	342	303
[-] A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	6.352	6.175
[+] LKI - VERWALTUNGSEINRICHTUNGEN	1.264	1.189
[-] LKI - UNIVERSITÄTSKLINIKEN UND INSTITUTE	5.028	4.924
[+] BEREICH I - CHIRURGIE	1.779	1.766
[+] BEREICHSVERW. II - FK-GEBÄUDE	1.125	1.103
[+] BEREICHSVERW. III - MZA & INNERE MEDIZIN	1.094	1.046
[+] BEREICHSVERW. IV - SONST. KLINIKEN	1.030	1.009
[+] LKI - SONSTIGE EINRICHTUNGEN	60	62
[+] Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	697	684
[+] Landeskrankenhaus Hall	1.509	1.454
[+] Landespflegeklinik Tirol	166	170
[+] Ausbildungszentrum West Innsbruck	70	67

Tabelle 2: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen der Tirol Kliniken Holding

	2024	2023
[-] Tirol Kliniken Holding	342	303
[+] Personalmanagement	28	26
Bauliches Infrastrukturmanagement	11	9
Betr.-Mitarbeitercoaching &-beratung	8	8
[+] Medizinisches Projektmanagement	15	12
Pflegemanagement	8	7
[+] Institut für integr. Versorgung	59	57
Abteilung für Nachhaltigkeit	3	2
Präventionszentrum Tirol	12	
Geschäftsführung	9	10
[+] Finanzen	32	31
[+] Recht und Compliance	18	16
Interne Revision	7	6
Projektleitung Bau	26	23
[+] PR und Kommunikation	14	14
[+] IT-Management	65	56
Zentraleinkauf	18	19
Ethikkommission	9	7

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

Abbildung 1: tirol kliniken und ihre Teilorganisationen



Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, stellt das A.ö. LKH Innsbruck gemessen an der Beschäftigtenzahl mit 6.352 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.509) und das LKH Hochzirl-Natters (697). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 70 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 3 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2024 rund 43% aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Damit liegt auf Ebene der **tirol kliniken** der Anteil an Frauen in leitender Funktion unter der angestrebten 50%-Marke. Ein Befund, der mit zwei Ausnahmen, auch auf Ebene der Häuser zu beobachten ist. Eine Ausnahme davon stellt die Landespflegeklinik Tirol dar, wobei hier jedoch die geringe Fallzahl von 8 Personen in Leitungsfunktion zu beachten ist.

Tabelle 3: Frauen in Leitungsfunktionen gesamt und nach Häusern

	2024			2023		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
[-] Tirol Kliniken Ges.m.b.H	231	543	42,54 %	214	516	41,47 %
[+] Tirol Kliniken Holding	10	45	22,22 %	6	36	16,67 %
[+] A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	161	361	44,60 %	150	343	43,73 %
[+] Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	22	40	55,00 %	24	46	52,17 %
[+] Landeskrankenhaus Hall	31	82	37,80 %	27	76	35,53 %
[+] Landespflegeklinik Tirol	4	8	50,00 %	4	8	50,00 %
[+] Ausbildungszentrum West Innsbruck	3	7	42,86 %	3	7	42,86 %

Im Detail zeigt sich dabei das in Tabelle 4 dargestellte Bild. Der Tabelle ist der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt für die Funktionen Ärztinnen/Ärzte, Pflege, Verwaltung und für die Funktionen MTD und Primariat, sowie weiter für einzelne Unterkategorien zu entnehmen.

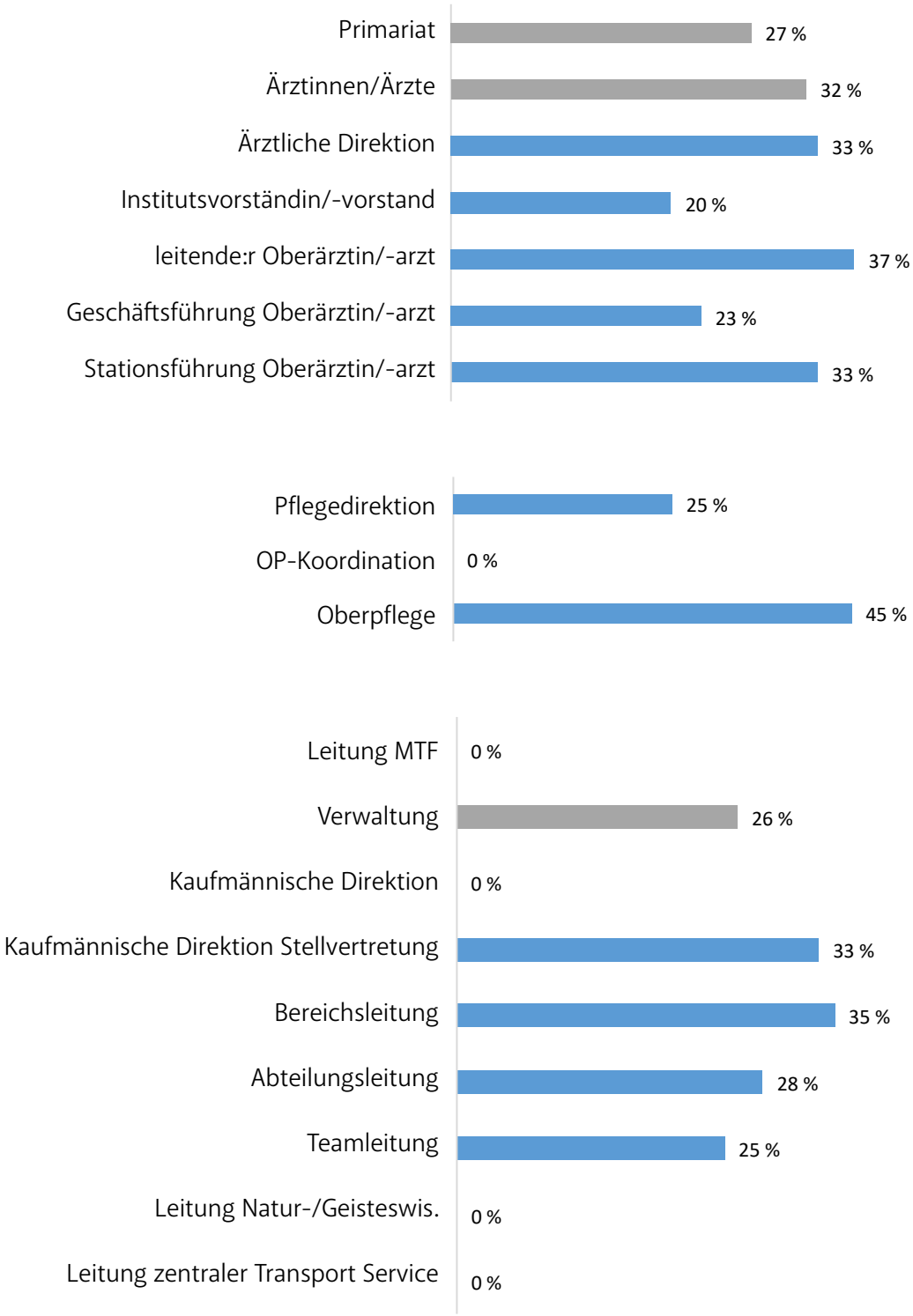
Tabelle 4: Frauen in Leitungsfunktionen

Stelle	2024			2023		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
[-] Leitung	231	543	42,54 %	214	516	41,47 %
Primariat	3	11	27,27 %	3	11	27,27 %
[-] Ärztinnen/Ärzte	41	127	32,28 %	35	121	28,93 %
Ärztliche Direktion	1	3	33,33 %	1	3	33,33 %
Ärztliche Direktion Stellvertretung	2	4	50,00 %	2	4	50,00 %
Institutsvorständin/-vorstand	1	5	20,00 %	1	6	16,67 %
leitende/r Oberärztin/-arzt	22	60	36,67 %	18	56	32,14 %
Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	10	44	22,73 %	8	42	19,05 %
Stationsführung Oberärztin/Oberarzt	3	9	33,33 %	3	8	37,50 %
Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %
[-] Pflege	118	192	61,46 %	114	192	59,38 %
Pflegedirektion	1	4	25,00 %	1	4	25,00 %
Pflegedirektion Stellvertretung	3	5	60,00 %	3	5	60,00 %
OP-Koordination		1			2	
Oberpflege	5	11	45,45 %	5	11	45,45 %
Leitung Station (Pflege)	67	114	58,77 %	64	114	56,14 %
Leitung Ambulanz (Pflege)	27	34	79,41 %	27	34	79,41 %
Leitung Hebammen	4	4	100,00 %	3	3	100,00 %
Leitung Abteilung/Bereich (Pflege)	3	5	60,00 %	3	5	60,00 %
Leitung OP (Pflege)	6	11	54,55 %	6	11	54,55 %
Leitung SHD	2	3	66,67 %	2	3	66,67 %
[-] MTD	23	35	65,71 %	26	36	72,22 %
Leitung MTF		1		1	1	100,00 %
Leitung MTD	23	34	67,65 %	26	35	74,29 %
[-] Verwaltung	46	178	25,84 %	36	156	23,08 %
Kaufmännische Direktion		7			7	
Kaufmännische Direktion Stellvertretung	1	3	33,33 %	1	4	25,00 %
Bereichsleitung	8	23	34,78 %	9	23	39,13 %
Abteilungsleitung	20	71	28,17 %	17	63	26,98 %
Teamleitung	17	69	24,64 %	9	54	16,67 %
Leitung Natur-/Geisteswis.		4			4	
Leitung zentraler Transport Service		1			1	

Anmerkung: Mitarbeiter:innen mit einer Doppelfunktion in Leitungsfunktionen werden nur einmal in der jeweils hierarchisch höheren Leitungsfunktion ausgewiesen

Damit liegt im Bereich nachfolgender Leitungsfunktionen der Anteil an Frauen unter 50%. 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 50% liegt.

Abbildung 2: Leitungsfunktionen mit Frauenanteil von weniger als 50%

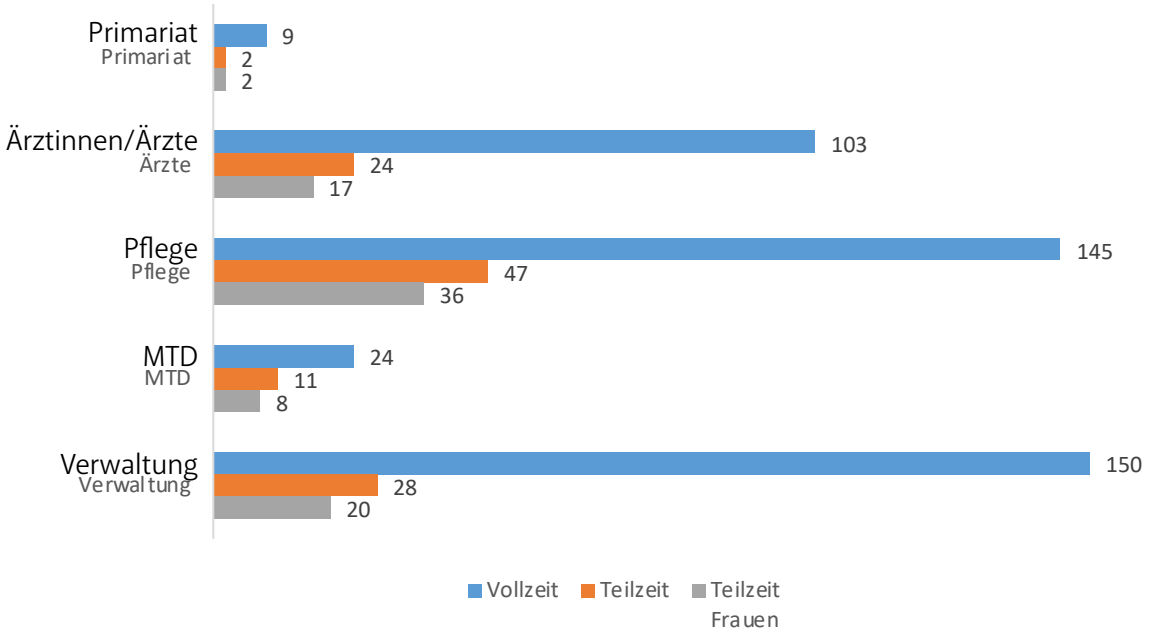


Primariat wird wie im Vorgängerbericht unter „Ärztinnen/Ärzte“ dargestellt

Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle noch einmal, dass mit den vorliegenden Daten den Ursachen für das Unterschreiten der 50%-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 112 in Teilzeit beschäftigten Personen in Leitungsfunktion 83 und damit rund 74% Frauen.

Abbildung 3: Leitungsfunktionen in Vollzeit, Teilzeit und Teilzeit Frauen



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 rund 55% 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 5 fasst dazu zunächst die Anzahl an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt nach ihrer Funktion über alle Bereichsverwaltungen zusammen.

Tabelle 5: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen

		2024			2023		
		Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
[-] LKI - UNIVERSITÄTS-KLINIKEN UND INSTITUTE	Ergebnis	11	41	26,83 %	10	38	26,32 %
	Institutsvorständin/-vorstand	1	4	25,00 %	1	4	25,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	8	33	24,24 %	7	31	22,58 %
	Stationsführung Oberärztin/Oberarzt		2			1	
	Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %

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

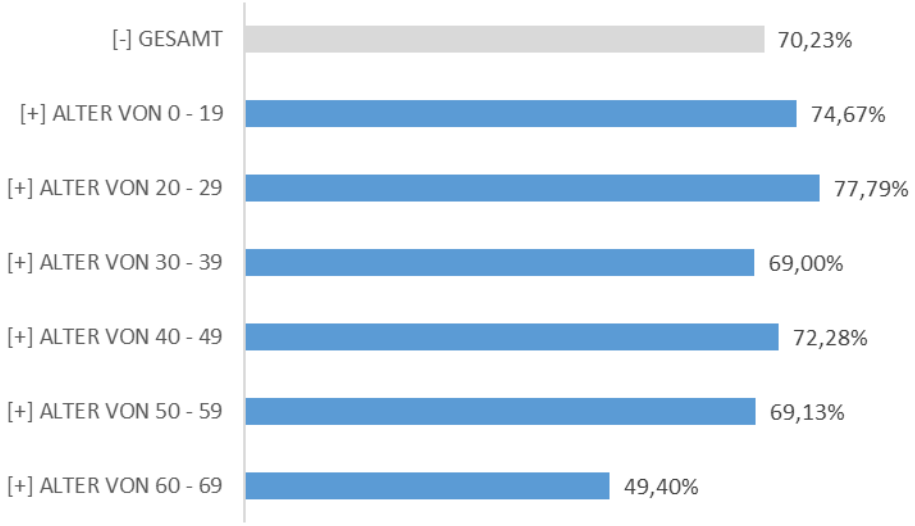
Tabelle 6: Bereichsverwaltung I bis IV im Detail

		2024			2023		
		Frauen	**Personen**	**Frauen %**	**Frauen**	**Personen**	**Frauen %**
[+] BEREICH I - CHIRURGIE	Ergebnis	2	12	16,67 %	2	12	16,67 %
	Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	2	12	16,67 %	2	12	16,67 %
[+] BEREICHSVERW. II - FK-GEBÄUDE	Ergebnis	3	8	37,50 %	2	6	33,33 %
	Institutsvorständin/-vorstand	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	2	7	28,57 %	1	5	20,00 %
[+] BEREICHSVERW. III - MZA & INNERE MEDIZIN	Ergebnis	1	9	11,11 %	1	8	12,50 %
	Institutsvorständin/-vorstand		1			1	
	Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt		6			6	
	Stationsführung Oberärztin/Oberarzt		1				
	Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
[+] BEREICHSVERW. IV - SONST. KLINIKEN	Ergebnis	5	12	41,67 %	5	12	41,67 %
	Institutsvorständin/-vorstand		2			2	
	Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	4	8	50,00 %	4	8	50,00 %
	Stationsführung Oberärztin/Oberarzt		1			1	
	Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %

Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

Von den insgesamt 9.136 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 6.416 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 4: Anteil Frauen nach Altersklassen



Von den 6.416 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Frauen befinden sich wiederum mit 3.814 etwas unter 60% in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.720 männlichen Beschäftigten gehen 614 oder rund 23% einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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

Tabelle 7: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis

		2024			2023		
	Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %
[-] Tirol Kliniken Ges.m.b.H	Frau	3.814	2.602	59,45 %	3.672	2.484	59,65 %
	Herr	614	2.106	22,57 %	599	2.099	22,20 %
[+] Tirol Kliniken Holding	Frau	118	64	64,84 %	107	47	69,48 %
	Herr	33	127	20,63 %	30	119	20,13 %
[-] A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frau	2.552	1.931	56,93 %	2.460	1.856	57,00 %
	Herr	418	1.451	22,36 %	397	1.463	21,34 %
[+] LKI - VERWALTUNGS-EINRICHTUNGEN	Frau	433	275	61,16 %	405	250	61,83 %
	Herr	89	467	16,01 %	78	457	14,58 %
[-] LKI - UNIVERSITÄTSKLINIKEN UND INSTITUTE	Frau	2.096	1.630	56,25 %	2.033	1.577	56,32 %
	Herr	329	973	25,27 %	318	996	24,20 %
[+] BEREICH I - CHIRURGIE	Frau	673	537	55,62 %	667	534	55,54 %
	Herr	126	443	22,14 %	127	438	22,48 %
[+] BEREICHSVERW. II - FK-GEBÄUDE	Frau	513	358	58,90 %	493	356	58,07 %
	Herr	67	187	26,38 %	61	193	24,02 %
[+] BEREICHSVERW. III - MZA & INNERE MEDIZIN	Frau	459	369	55,43 %	439	345	55,99 %
	Herr	70	196	26,32 %	62	200	23,66 %
[+] BEREICHSVERW. IV - SONST. KLINIKEN	Frau	451	366	55,20 %	434	342	55,93 %
	Herr	66	147	30,99 %	68	165	29,18 %
[+] LKI - SONSTIGE EINRICHTUNGEN	Frau	23	26	46,94 %	22	29	43,14 %
	Herr	0	11	0,00 %	1	10	9,09 %
[+] Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	Frau	333	171	66,07 %	318	169	65,30 %
	Herr	47	146	24,35 %	54	143	27,41 %
[+] Landeskrankenhaus Hall	Frau	679	375	64,42 %	651	357	64,58 %
	Herr	108	347	23,74 %	109	337	24,44 %
[+] Landespflegeklinik Tirol	Frau	91	45	66,91 %	95	43	68,84 %
	Herr	7	23	23,33 %	7	25	21,88 %
[+] Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frau	41	16	71,93 %	41	12	77,36 %
	Herr	1	12	7,69 %	2	12	14,29 %

Tabelle 8: Anteil Frauen an karenzierten Personen

	2024			2023		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
[-] Tirol Kliniken Ges.m.b.H	444	475	93,47 %	457	500	91,40 %
[+] Tirol Kliniken Holding	7	7	100,00 %	12	14	85,71 %
[+] A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	314	340	92,35 %	305	340	89,71 %
[+] Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	33	34	97,06 %	38	39	97,44 %
[+] Landeskrankenhaus Hall	81	85	95,29 %	87	92	94,57 %
[+] Landespflegeklinik Tirol	7	7	100,00 %	13	13	100,00 %
[+] Ausbildungszentrum West Innsbruck	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %

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 9: Anteil Frauen an behinderten Personen

	2024			2023		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	394	626	62,94%	376	591	63,62%
Tirol Kliniken Holding	6	14	42,86%	7	15	46,67%
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	299	479	62,42%	283	450	62,89%
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	30	40	75,00%	26	35	74,29%
Landeskrankenhaus Hall	51	79	64,56%	50	75	66,67%
Landespflegeklinik Tirol	4	10	40,00%	5	11	45,45%
Ausbildungszentrum West Innsbruck	4	4	100,00%	5	5	100,00%

Resümee

Ziel der statistischen Auswertungen ist es die Frage zu beantworten, ob die **tirol kliniken** bzw. ihre Teilorganisationen den durch das Landesgleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. angestrebten Frauenanteil von 50% erreichen. Dazu wurde der Anteil an Frauen gesamt und der Anteil an Frauen in leitender Funktion für die Teilorganisationen dargestellt und eingeordnet. 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** zwar insgesamt über, auf Ebene der leitenden Funktionen jedoch unter der angestrebten 50%-Marke liegt. Ein Blick ins Detail zeigt dabei, dass einzelne Teilorganisationen der **tirol kliniken** vor allem hinsichtlich des Anteils an Frauen in leitender Funktion nach wie vor einen Frauenanteil von unter 50% aufweisen.

Werden Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 60% 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 der geeigneten Kandidatin beziehungsweise des geeigneten Kandidaten 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.