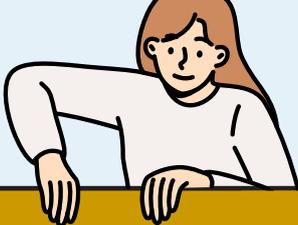


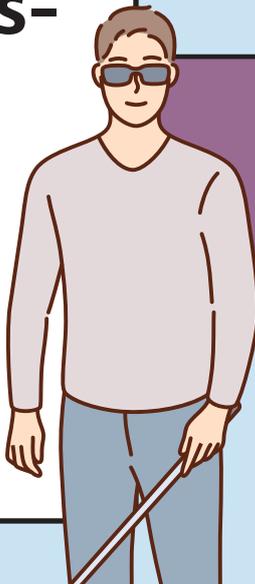


LAND
TIROL



**Tiroler Landeslehrerinnen
und Landeslehrer**

**Bericht der
Gleichbehandlungs-
beauftragten
2023/2024**



**Allgemeine
Verwaltung**





Impressum: **Herausgegeben von Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**, Land Tirol, Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck ■

Für den Inhalt verantwortlich: Isolde Kafka, Angelika Erhart und Marlies Gruber ■ Auflage: 1200 Stück ■

Gestaltung und Druck: Land Tirol/Nina Rippl ■ Konzeption: Petra Innerkofler und Katharina Jaeger ■ Bildnachweis Cover: Land Tirol

Vorwort

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 das 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. Ernst nehmen wir auch die gesetzliche Verpflichtung, Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung vorzuschlagen.

Erstmals gibt es heuer einen gedruckten Kurzbericht. Der detaillierte Bericht, der auch die ausführlichen statistischen Daten zur Gleichbehandlung im Landesdienst enthält, wurde im Sinne einer umfassenden Nachhaltigkeit digital erstellt. 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.

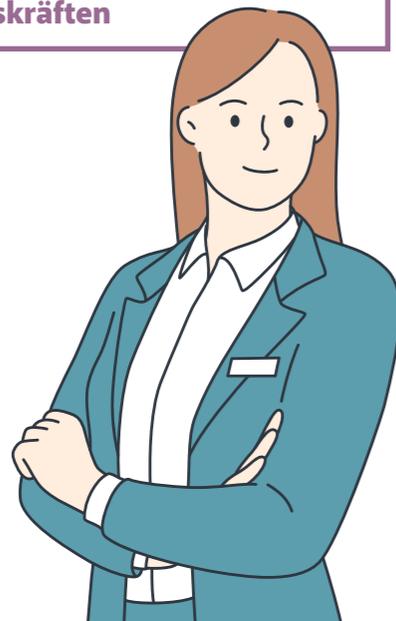
**Marlies Gruber, Isolde Kafka,
Angelika Erhart mit Teams**



**Scannen Sie den QR-Code, um
die digitale Langversion des
Berichtes zu lesen.**

Meilensteine

- **Transparentere Auswahlprozesse**
- **Führung in Teilzeit geregelt**
- **Verbesserung der Kinderbetreuung**
- **Steigerung des Frauenanteils bei Führungskräften**



Erforderliche Maßnahmen

- **Einstufungen im administrativen Bereich verbessern**
- **Ausbau der Kinderbetreuung in den Bezirken**
- **Aktueller Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch**
- **Maßnahmen zum Erhalt der Einstellung von Menschen mit Behinderungen**

Wesentliches Zuerst

Meilensteine und Maßnahmen

Gemäß **Landes-Gleichbehandlungsgesetz** enthält der **Bericht der Gleichbehandlungsbeauftragten Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen und zu sonstigen Fragen der Gleichbehandlung.**

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel einer durchgängigen Frauenquote von 50% auf der Führungsebene nach wie vor nicht erreicht wurde. Zugleich lässt sich aber beobachten, dass die seit 2019 gesetzten Maßnahmen greifen.

Es werden zahlreiche Maßnahmen umgesetzt:

Meilensteine

- **Neugestaltung der Auswahlprozesse in der Landesverwaltung**

- **Regelung von Führung in Teilzeit**
- **Erhebung zu Kinderbetreuung in allen Dienststellen und Start der Ferienbetreuung**
- **Umsetzung der Einstellungsquote für Menschen mit Behinderungen**
- **Erfolgreiches Programm zur Steigerung des Frauenanteils bei Führungskräften**
- **Sonderverträge mit Enddienstklasse für alle im Besoldungssystem alt**

Erforderliche Maßnahmen

- **Evaluierung der Einstufung der Stellen im administrativen Sachbearbeitungsbereich**
- **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**

7 Diskriminierungsgründe

Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Weltanschauung und Religion sind die Diskriminierungsgründe mit denen die Ansprechstellen der Gleichbehandlung arbeiten.

Verschwiegenheit und Weisungsfreiheit

Nach diesen Prinzipien arbeiten alle nach dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz bestellten Personen in der Gleichbehandlung.

38 Vertrauenspersonen

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

Vertrauenspersonen und Gleichbehandlungsbeauftragte beschäftigen sich mit Anfragen zu den Themen Gleichbehandlung und Diskriminierung.

3 Gleichbehandlungsbeauftragte

Wir sind für EUCH da

Die Ansprechpersonen

Zur Sicherung der Gleichbehandlung in der Landesverwaltung gibt es verschiedene Ansprechpersonen, diese sind weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Vertrauenspersonen dienen als direkte Anlaufstelle für Mitarbeitende und Bewerber*innen in der allgemeinen Verwaltung. In jeder Dienststelle gibt es mindestens eine Vertrauensperson, darunter verpflichtend eine Frau. Ihre Aufgaben umfassen die Bearbeitung von Fragen und Beschwerden zur Gleichbehandlung sowie zur Frauenförderung. Zudem wirken sie bei Auswahlverfahren mit. Derzeit gibt es 38 Vertrauenspersonen.

Auch Gleichbehandlungsbeauftragte bearbeiten Anliegen zu Gleichbehandlung und Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Sie unterstützen betroffene Personen bei ihren Anliegen, bei Schlichtungsverfahren und beim Antrag eines Gutachtens der Gleichbehandlungskommission.

Darüber hinaus sind sie an der Entwicklung des Frauenförderungsprogramms beteiligt. Es gibt drei Gleichbehandlungsbeauftragte: Isolde Kafka, Martina Schweiger und Herwig Bucher.

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung:
servicestelle.gleichbehandlung@tirol.gv.at

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

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

86% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

Elternkarenz

129

Frauen

2

Männer



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

7% Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen

Gleichbehandlung und Frauenförderung

Zahlen, Daten und Fakten

Zentrale Bausteine für Chancengleichheit und Frauenförderung sind sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch Möglichkeit der kontinuierlichen und persönlichen Weiterentwicklung.

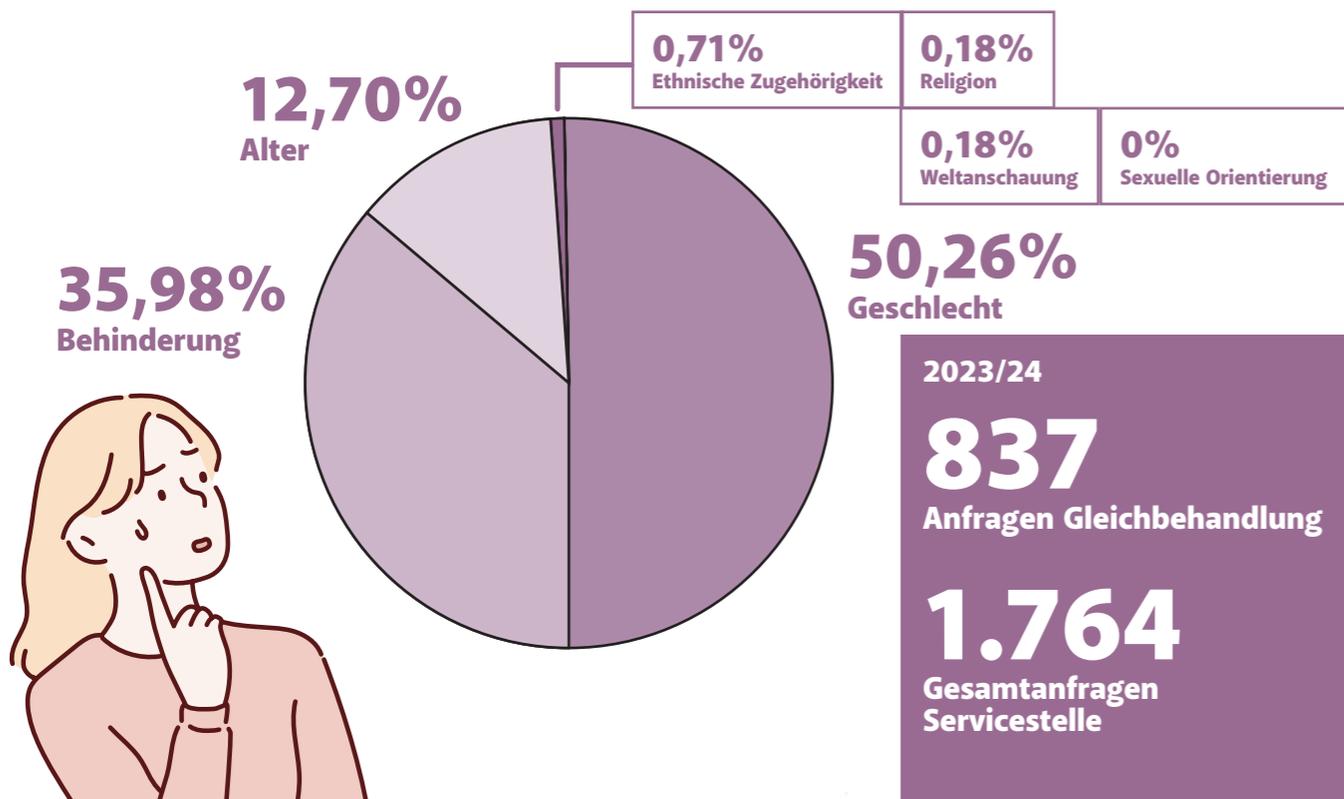
Wichtige Aspekte dabei sind, dass die Verantwortung für die Care Arbeit nicht allein von den Frauen getragen wird, eine Familienpause oder Teilzeitarbeit zu keinen Karrierenachteilen von Beamteten führt, aber auch Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung bei Männern gefördert werden.

Um den Wiedereinstieg nach einer Auszeit zu erleichtern, ist es von Vorteil, karenzierte Mitarbeiter*innen auch während ihrer Abwesenheit

in einem guten Maß im Arbeitsleben einzubinden, zum Beispiel durch Informationsweitergabe. Zudem sollte ein positiver Kontakt zur Dienststelle von beiden Seiten gefördert werden. Dies wird beispielsweise dadurch erleichtert, dass der Zugang zum Portal Tirol seit einigen Jahren für karenzierte Mitarbeiter*innen aufrecht bleibt.

Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein bei der Stärkung von individuellen Karrierewegen. So bietet die Servicestelle Fortbildungen insbesondere für Frauen an, wie beispielsweise die Frauenfortbildungsreihe oder die Kompetenz-Seminare zum Thema „Frauen und Führung“. Die Angebote bieten wertvolle inhaltliche Inputs und Vernetzungsmöglichkeiten mit erfahrenen Führungskräften.

Anfragen zu Diskriminierung, im Bereich Gleichbehandlung



Aus der Praxis

Anliegen, Wünsche, Beschwerden

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

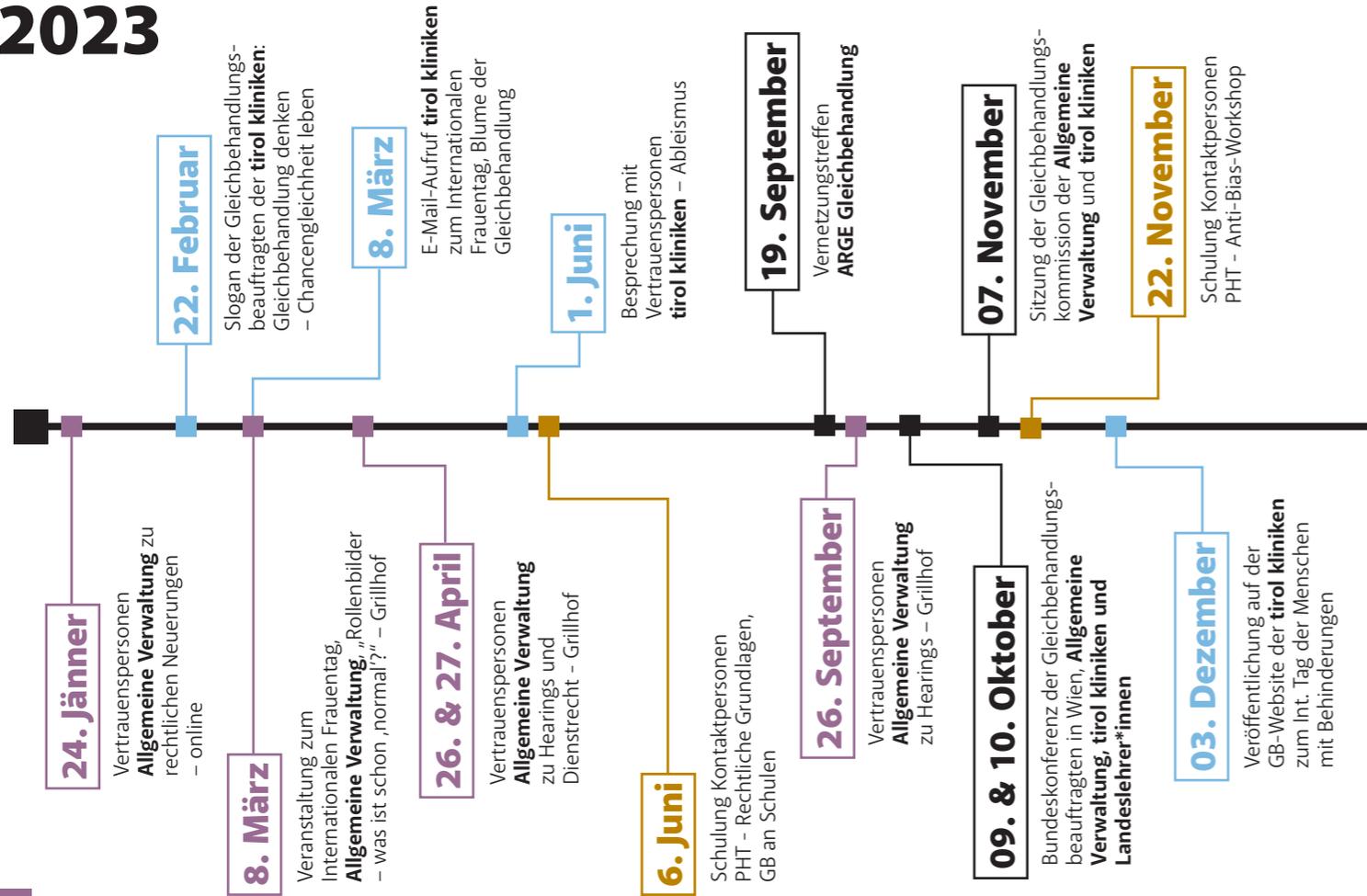
Im Berichtszeitraum 2023/24 bezogen sich die meisten Anfragen hinsichtlich Diskriminierung auf die Bereiche Geschlecht oder Behinderung. Es wurden insgesamt 1.764 Anfragen bearbeitet. Davon fielen 837 Anfragen in den Bereich der Gleichbehandlung. Oftmals ging es darum, gute Lösungen bei der Regelung des Dienstverhältnisses in der Schwangerschaft zu erarbeiten, Auswahl-

verfahren chancengerecht und transparent zu gestalten, Frauen für Führungspositionen zu motivieren und zu stärken oder ein Ergebnis beim Thema Enddienstklasse und Sonderverträge zu erreichen.

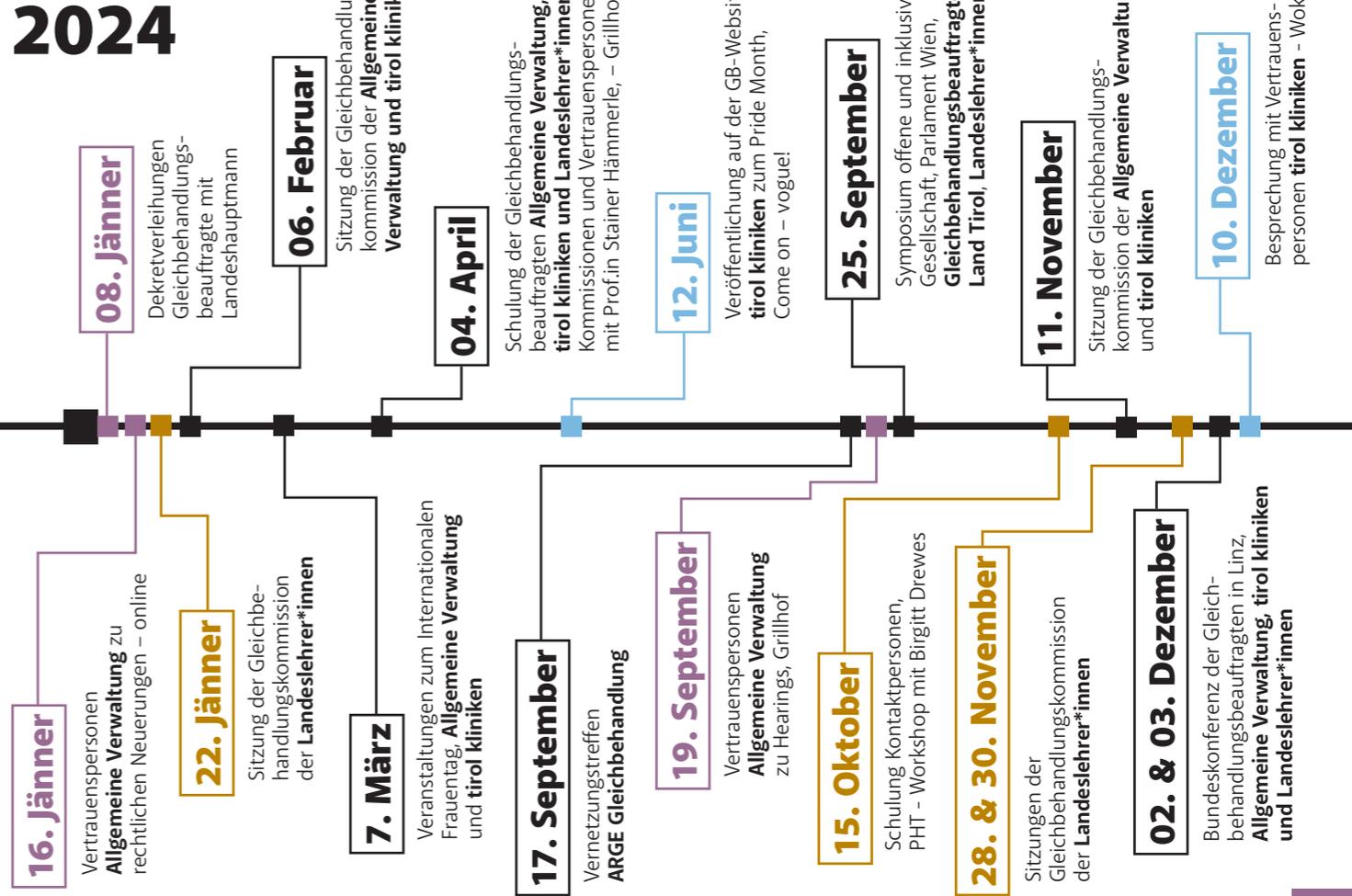
Besondere Meilensteine sind die Neuregelungen der Erlasse Nr. 89 „Richtlinie für die Aufnahme in den Landesdienst“ und Nr. 2d „Arbeitszeit und Homeoffice“. Diese zielen darauf ab, Auswahlverfahren transparenter zu gestalten und Führungsfunktionen vor allem für Frauen attraktiv zu machen.

In Summe konnten zahlreiche Verbesserungen erzielt werden, in manchen Bereichen arbeiten wir noch daran.

2023



2024



Anzahl der Lehrpersonen 2023 und 2024



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

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

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

Liebe Lesende!

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

Das hat keinen Platz!

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 eine Gesellschaft, in der 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 ist. Wir wollen als Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktpersonen immer wieder dafür eintreten, dass die Diversität, die in unserem Alltag gegeben ist, auch im pädagogischen Bereich sichtbar wird.

Es ist wichtig achtsam zu sein, die Gleichbehandlung aller Menschen in allen Bereichen umzusetzen.

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

gleichbehandlung@tsn.at

Sensibilisierung, Frauenförderung und Kommunikation

Auszug

Gleichbehandlung ist eine Querschnittsmaterie mit Innen- und Außenwirkung.

Das Team der Gleichbehandlung forciert aktiv Bewusstseinsbildung zu Themen der Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

- Die Einführungsvoranstaltungen für neue Mitarbeiter:innen werden berufsruppenspezifisch durchgeführt. Bei den Onboarding-Programmen ist die Gleichbehandlung mittlerweile ein fixer Programmpunkt auf der Agenda.
- Die Gleichbehandlungs-Website ist ein wertvolles Instrument der Anlaufstelle zur Sensibilisierung und Kommunikation. Diese Website ist über das Intranet und über das Internet erreichbar.

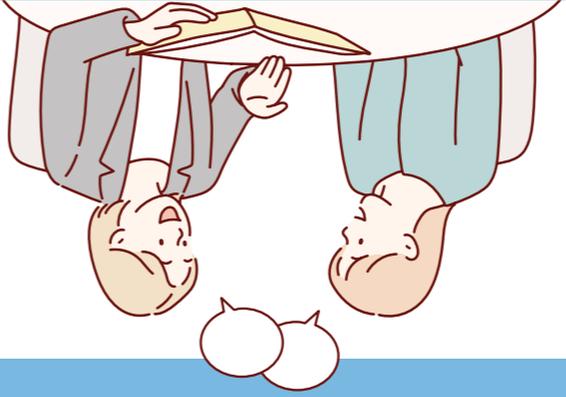
Es geht um Wachsen sein gegenüber Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen im Rahmen des Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetzes.

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.

- Soll Chancengleichheit wirkungsvoll umgesetzt werden, muss die Mission von allen Funktionär:innen nicht nur mitgetragen sondern auch

„Als Vertrauensperson darf ich Menschen in besonderen Situationen ein offenes Ohr schenken, Verständnis zeigen und auf unterstützende Weise helfen.“

– Sabine Amann, Vertrauensperson AZW



„Ich bin als Vertrauensperson tätig, weil ich ein empathischer Mensch bin und als Vertrauensperson meinen Beitrag für ein besseres Betriebsklima am Arbeitsplatz leisten möchte.“

– Sonya Praxmarer, Vertrauensperson LKI

„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.“

– Michaela Zangerl, Vertrauensperson Standort Hochzirl

„Als Vertrauensperson möchte ich versuchen, Diskriminierung zu verhindern und ein faires, respektvolles Umfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird, zu fördern.“

– Kirsten Moosburger-Zocchi Vertrauensperson LKH Hall

Beratung und Unterstützung

Anlaufstelle

Kompetente und unbürokratische Beratung und Unterstützung sind die wichtigsten Ziele dieser Anlaufstelle.

Der Geltungsbereich der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH umfasst alle Landesbediensteten der **tirol kliniken** 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 Gleichbehandlung wenden. Die Bandbreite dieser Anliegen ist 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.

Es ist 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. Die Fähigkeit, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen einzugehen und individuelle Lösungen zu entwerfen, stärkt das Vertrauen. Dies fördert ein Arbeitsumfeld, in welchem sich die Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und gehört fühlen.

Rahmen der Gleichbehandlungsarbeit in den tirol kliniken und Effizienzpotentiale

■ Basis: Tiroler Landesgleichbehandlungsgesetz

■ Auftrag: Gleichbehandlungsgebote, Frauenförderungsgebote und Behindertenförderungsgebote

■ Eckpfeiler: Weisungsfreiheit, Verschwiegenheitspflicht

■ Mission: Chancengleichheit

■ Passion: Vorurteile abbauen und Klischees zerlegen



Kontaktaten

■ Innrain 66a, 3. Stock,
6020 Innsbruck

■ Telefon:

+43 50 504-258 23

■ E-Mail:

gleichbehandlung@tirol-kliniken.at

■ Internet:

gleichbehandlung.tirol-kliniken.at

Speak-up Kultur der Anlaufstelle

■ Büro der Offenheit, Toleranz, Akzeptanz und Augenhöhe

■ für Vertragsbedienstete der tirol kliniken und Bewerber:innen

Gleichbehandlung denken Chancengleichheit leben in den tirol kliniken

© 2023 Büro für Gleichbehandlung & Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH

Herzlich Willkommen

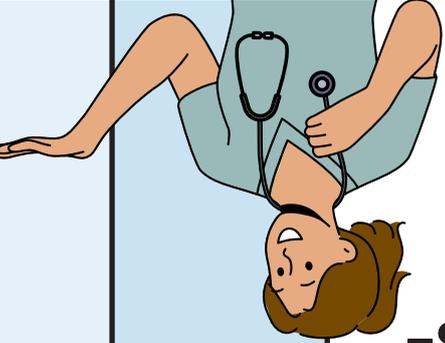
Impressum: **Herausgegeben von Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**, Land Tirol, Meinhardsstraße 16, 6020 Innsbruck ■ Für den Inhalt verantwortlich: Isolda Kafka, Angelika Erhart und Marlies Gruber ■ Auflage: 1200 Stück ■ Gestaltung und Druck: Land Tirol/Nina Rippl ■ Konzeption: Petra Innerkofler und Katharina Jaeger ■ Bildnachweis Cover: Land Tirol

■ Mag.a Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA, Gleichbehandlungsbauauftragte der Tirol Kliniken GmbH: „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 Nebenschuplatz – sie ist zentral für ein respektvolles, leistungsfähiges und menschliches Arbeitsumfeld.“

■ Ing. Mag. Martin Schafferrath, MBA, MBA, MPA, Erster Stellvertreter der Gleichbehandlungsbauauftragten: „Gerade in der Gesundheitsversorgung trägt die Gleichbehandlung wesentlich zur Qualität und Fairness bei – sowohl gegenüber unseren Mitarbeiter:innen als auch gegenüber den Patient:innen. Sie ist ein zentraler Bestandteil für eine faire, moderne und leistungsfähige Gesundheitsorganisation.“

■ Mag.a Martina Chamsom, MSc, Zweite Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbauauftragten: „Für mich zählen Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander im Arbeitsumfeld. Ich unterstütze aktiv dabei, faire Rahmenbedingungen zu stärken und die Anliegen der Mitarbeiter:innen zu begleiten.“

Bericht der Gleichbehandlungs- beauftragten 2023/2024



Tirol Kliniken GmbH

