tirol kliniken

LAND TIROL

Bericht der Gleichbehandlungs-beauftragten 2021/2022

der Allgemeinen Verwaltung
und der Tirol Kliniken GmbH

Inhalt

ÜBER DIESEN BERICHT I

Gleichbehandlungskommission II

Gutachten, Anfragen und Anträge an die Gleichbehandlungskommission: II

25 JAHRE GLEICHBEHANDLUNG IM TIROLER LANDESDIENST V

25 Jahre Gleichbehandlungsgesetz VI

ALLGEMEINE VERWALTUNG 1

Wesentliches zuerst... 2

Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung 3

Organe 5

Entgegennahme von Anfragen, Wünschen und Beschwerden 10

Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen 13

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Allgemeinen Verwaltung und den Musikschulen 23

Maßnahmen für ein chancengerechteres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld 50

TIROL KLINIKEN GMBH 51

Einleitung: Gestern und Heute 52

Struktur 53

Ablaufprozesse 56

Identität: Heute und Morgen 58

Anliegen 60

Gleichbehandlungs-Website 64

Sensibilisierung und Frauenförderung 65

Die **tirol kliniken** sind weiblich 65

Die **tirol kliniken** sind weiblich 2.0 66

Besprechungen mit den Vertrauenspersonen 69

Einführungstage 71

Vernetzung und Wissenserweiterung 72

Förderung von Menschen mit Behinderungen 73

aufwind – eine Initiative der **tirol kliniken** für Menschen mit Behinderung 73

Statistik 75

Hierarchische Diskriminierung 78

Resümee 86

Vorschau: Morgen 87

ANHANG 89

Impressum:
Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, Meinhardstraße 16, 6020 Innsbruck
Für den Inhalt verantwortlich: Mag.ª Isolde Kafka (Seiten 1–50, Anhang Tabellen 1–10)
und Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA (Seiten 51-88, Anhang Tabellen 26-37)
Auflage: 600 Stück
Druck: Kraler Druck OHG/SNC, Vahrn/Varna (BZ)
Grafik: Birgit Raitmayr | pixlerei.at
Bildnachweis: S. III – S. 50: Amt der Tiroler Landesregierung, S. 51 – S. 88: Tirol Kliniken GmbH

ÜBER DIESEN BERICHT

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

Dieser Bericht ist bereits der zwölfte. 1997 trat das erste Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, damals noch ein Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Landesdienst und die Frauenförderung. Im selben Jahr wurde auch die erste Gleichbehandlungskommission konstituiert, 1998 in weiterer Folge auch Gleichbehandlungsbeauftragte und die ersten Vertrauenspersonen bestellt. Im Jahr 2000 wurde die erste Verordnung zum Frauenförderungsprogramm von der Landesregierung beschlossen.

In den 25 Jahren seit denen es ein Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Gleichbehandlungsorgane gibt, hat sich vieles geändert. Zu tun gibt es aber immer noch genug. Wie im Gesetz vorgesehen, soll auch dieser Bericht insbesondere die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung in den vorangegangenen Jahren zum Gegenstand haben, sowie Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen enthalten. Darüber hinaus werden auch Fragen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der besonderen Förderung von Menschen mit einer Behinderung behandelt.

Ein umfangreiches Vorhaben, entsprechend unseren umfangreichen Aufgaben, dem wir so anschaulich und treffend wie möglich nachkommen möchten. Deshalb enthält der Bericht umfangreiche Statistiken, aber auch Fallbeispiele und konkrete Empfehlungen. Auch die neu in diesen letzten beiden Jahren hinzugekommenen Aufgaben werden beschrieben.

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

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

GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

KOMMISSIONSSITZUNGEN

Im Berichtszeitraum hat am 09.02.2021 eine Kommissionssitzung stattgefunden. Zahlreiche Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

GUTACHTEN, ANFRAGEN UND ANTRÄGE AN DIE GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION:

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

Weiters konnten von der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission im Berichtszeitraum mehrere direkt an sie herangetragenen Anfragen zur Klärung der Zuständigkeit der Kommission auf direktem Weg geklärt und die Anfragenden an die zuständigen Stellen weiterverwiesen werden.

Auf Anregung der Gleichbehandlungsbeauftragten der Landesverwaltung war die Kommissionsvorsitzende im Jahr 2022 intensiv mit der Vorprüfung zur Erstellung eines Gutachtens der Gleichbehandlungskommission zur Frage der Enddienstklassenfähigkeit bei Sonderverträgen mit dem Land Tirol beschäftigt. Dank der jahrelangen Bemühungen der Gleichbehandlungsbeauftragten Frau Mag.ª Isolde Kafka konnte schließlich erreicht werden, dass ab 1. Jänner 2023 für alle in Frage kommenden Mitarbeiter*innen im Altsystem, egal ob in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Dienstverhältnis mit Sondervertrag zum Land Tirol, ein einheitlicher Beurteilungsmaßstab zur Anwendung kommt.

GESETZES- UND VERORDNUNGSBEGUTACHTUNGEN IM BERICHTSZEITRAUM:

- 21.05.2021: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbeamtengesetz 1998, Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005, geändert wird.
- 14.12.2021: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 geändert wird.
- 13.06.2022: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbeamtengesetz 1998, das Landesbedienstetengesetz, das Gemeindebeamtengesetz 1970, Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2012, das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970, das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz, das Musiklehrpersonen-Dienstrechtsgesetz, das Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetz, das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 und das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005 geändert wird.

- 18.08.2022: Stellungnahme der Gleichbehandlungskommission zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem das Landesbedienstetengesetz und das Tiroler Landesverwaltungsgerichtsgesetz geändert wird.

NOVELLE DES LANDES-GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES 2022:

Am 9.02.2022 beschloss der Tiroler Landtag die lange erwartete Novelle zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz, mit der in weiten Zügen die mehrfach geäußerten Anregungen der Gleichbehandlungskommission Berücksichtigung gefunden haben. So erfolgte endlich die Anhebung der Frauenquote von 40 % auf 50 % bezogen auf Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen. Die ebenfalls beschlossene Möglichkeit der Bestellung zusätzlicher Vertrauenspersonen in größeren Dienststellen sowie die verlängerte Frist zur Erstattung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission von acht Wochen auf sechs Monate wurden auch von der Gleichbehandlungskommission angeregt. Ausdrücklich begrüßt wurde von der Gleichbehandlungskommission die Anpassung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes an die gesellschaftlichen Entwicklungen bezüglich Anerkennung von Menschen mit alternativer Geschlechteridentität.

Für die Zukunft wäre wünschenswert, auch Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Transpersonen und nicht-binären Personen gesetzlich zu verankern, ohne dabei die bestehende Frauenförderung aufzuweichen.

Abbildung 1: Eine gemeinsame Schulung der Gleichbehandlungsorgane mit der Gleichbehandlungskommission

ABSCHLIESSENDE ANMERKUNGEN:

Mit Beschluss der Landesregierung wurde ich ab 01.01.2013 für fünf Jahre, und ab 01.01.2018 für weitere fünf Jahre zum Mitglied der Gleichbehandlungskommission bestellt. Diese hat mir zweimal das Vertrauen geschenkt und mich zur Vorsitzenden gewählt. Nach insgesamt 10 Jahren im Amt darf ich die Staffel übergeben und mich verabschieden. Es war eine überaus erfüllende Zeit für mich, in der wir gemeinsam viel erreichen konnten.

Abbildung 2: Angelobung Kommissionsvorsitzende Renate Fischler bei HLH Günther Platter und Isolde Kafka

Ich bedanke mich bei allen Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, mit denen ich viele Jahre im besten Einvernehmen und überaus konstruktiv unserem gesetzlichen Auftrag entsprechend zusammenarbeiten durfte. Mein besonderer Dank gilt den Gleichbehandlungsbeauftragten der Landesverwaltung und der Tirol Kliniken für ihren wertvollen Input und ihr Vertrauen in mich.

Meiner Nachfolgerin wünsche ich für diese wichtige und spannende Aufgabe alles erdenklich Gute, wissend, dass sie diese mit dem nötigen Fachwissen, aber auch mit der nötigen Leidenschaft für „unsere Sache“ angehen wird.

Mag.ª Renate Fischler MAS
Die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission (2013–2022)

25 JAHRE GLEICHBEHANDLUNG IM TIROLER LANDESDIENST

25 JAHRE GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Ein bezahlter „Papamonat“, eine eigene Ansprechperson für Menschen mit Behinderungen in der Abteilung Organisation und Personal, dieselbe Abgeltung für Sonn- und Feiertagsarbeit für Voll- und Teilzeitbeschäftigte oder eine gesetzlich verankerte Frauenquote – um vorab ein paar der letzten Highlights zu nennen, die auf Basis des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes angeregt und auch umgesetzt wurden.
Vor 25 Jahren – genauer am 2. Juli 1997 – wurde das Landesgesetz über Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Landesdienst im Tiroler Landtag beschlossen. Dies war gleichzeitig auch die Geburtsstunde der Gleichbehandlungskommission und der Impuls für die Bestellung von Mag.ª Isolde Kafka und Dr.in Eva Domorazki als erste Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes. Für die tirol kliniken (damals TILAK) wurden Mag.ª Anna Strobl und Elfriede Moser bestellt. Gleichzeitig wurden auch die Vertrauenspersonen als unmittelbare Ansprechstellen für Bedienstete und Bewerber*innen eingesetzt. Dadurch wurde ein stetiger Prozess in Richtung Diskriminierungsfreiheit im öffentlichen Dienst in Gang gesetzt. Vieles hat sich dadurch zum Positiven verändert, wie z.B. die Möglichkeit der Pragmatisierung für Mitarbeiter*innen in Teilzeit.

Mit der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2005, wurde zudem die Gleichbehandlung unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung und die besondere Förderung von Menschen mit einer Behinderung gesetzlich verankert.
Auch die Auswahlverfahren sind wesentlich transparenter, denn inzwischen werden fast alle Stellen ausgeschrieben. Bei den Verfahren selbst ist eine Vertrauensperson anwesend.

Ein weiterer Meilenstein war die Einrichtung der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung, die im Jahr 2018 als unabhängige und weisungsfreie Institution eingerichtet wurde. Sie bietet Bediensteten der Landesverwaltung, der Musikschulen und des Konservatoriums eine vertrauliche und kostenlose Beratung, Unterstützung und Information zu allen Fragen betreffend Gleichbehandlung und Gleichstellung. So konnten in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Menschen bei der Durchsetzung ihrer Anliegen unterstützt werden, auch durch Schlichtungsverfahren.

Die Novelle im Dienstrecht 2022 brachte ebenfalls einige Verbesserungen für die Dienstnehmer*innen:

- Ein einheitliches Weihnachtsgeld für alle Kinder unabhängig vom Beschäftigungsausmaß,
- die Möglichkeit für Fortbildungen und Kurse in der Arbeitszeit oder
- die bereits erwähnte Gleichstellung zu Voll- und Teilzeitbeschäftigen bei der Abgeltung für Sonn- und Feiertagsarbeit,

Zu erwähnen ist auch

- der bezahlte „Papamonat“,
- die Möglichkeit der Beförderung und Pragmatisierung während einer Karenzzeit,
- der zweiwöchiger Pflegurlaub bei Bezug der erhöhten Familienbeihilfe und die
- Informationspflicht des Dienstgebers.

Ebenfalls 2022 wurde in eine Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes die Frauenquote von 40 % auf 50 % angepasst.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst auch die berufliche und soziale Integration von Bediensteten mit Behinderungen. So wurde in der Abteilung Organisation und Personal des Landes eine eigene Ansprechperson für Menschen mit Behinderung geschaffen. Mit 291 Beschäftigten mit Behinderung (Stand Jänner 2023) übertrifft die Landesverwaltung die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes und nimmt damit die Verantwortung hinsichtlich Chancengleichheit mehr als wahr.

BLITZLICHTER DER LETZTEN 25 JAHRE GEMEINSAMER ARBEIT

„In den letzten 25 Jahren hat es bedeutende Fortschritte in Bezug auf die Gleichbehandlung in der Tiroler Landesverwaltung gegeben, die dazu beigetragen haben, mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit für alle – insbesondere die Frauen – zu schaffen. Es freut mich besonders, dass ich als Vertrauensperson mehr als 22 Jahre dazu beitragen konnte, die Wahrnehmung und das Bewusstsein für die Bedeutung der Gleichbehandlung im Landesdienst zu schärfen und zu verändern. Da es nach wie vor Ungleichheiten und Vorurteile gibt, die es zu überwinden gilt, ist es mir weiterhin wichtig, Informationen und Wege für eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft aufzuzeigen und mich dafür einzusetzen."

Elvira Havei, Vertrauensperson Landhaus 1

„‚Anfangs belächelt – mittlerweile nicht mehr weg zu denken', so könnte man die Entwicklung der letzten 25 Jahre Gleichbehandlung kurz auf den Punkt bringen. Gleichbehandlung auf allen Ebenen ist Teil einer modernen Unternehmenskultur und bildet einen wichtigen Bestandteil der Gesellschaft.
*Ich freue mich, dass sich immer mehr Mitarbeiter*innen vertrauensvoll an mich als Vertrauensperson wenden."*

Angelika Weber-Stockhauser, Vertrauensperson
Bildungsdirektion Tirol

„‚Emanze' oder ‚Quotenfrau' waren vor 25 Jahren noch alltägliche Begriffe, die heute praktisch niemand mehr verwendet. Inzwischen gibt es auch männliche Vertrauenspersonen.
Diversität macht uns aus und mittlerweile bezieht sich die Gleichbehandlung nicht mehr NUR auf das Geschlecht sondern auch auf Themenbereiche, wie Alter, Behinderung, Ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung.
Als Vertrauensperson werde ich jedem Menschen mit Respekt und Würde begegnen und versuchen, negative Gefühle in Verständnis, Erleichterung und Entlastung zu verwandeln. Vertrauen ist das Schlüsselwort, denn oft geht es um die Überwindung von Ängsten."

Sabine Oberhofer, Vertrauensperson
Abt. Gesundheitsrecht und Krankenanstalten

*„Dank der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes wurden bereits viele Verbesserungen für die Mitarbeiter*innen im Landesdienst erreicht. Ich bin erst seit 3 Jahren als Vertrauensperson tätig, freue mich aber über die vielen guten Begegnungen mit Vertrauenspersonen aus anderen Dienststellen und die persönliche Weiterentwicklung durch meine Tätigkeit."*

Angelika Spari, Vertrauensperson
Abt. Mobilitätsplanung

„Die Werkzeuge einer Vertrauensperson sind vielfältig: Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Erlässe, Vorgaben, Informationen, Freude und Begeisterung, Unvoreingenommenheit, Austausch, Diskretion, Interesse/Begeisterung an der Sache, Vertrauen, Menschenkenntnis und Gespür für den Menschen und die Situation, Hilfsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Wertschätzung, Beharrlichkeit, Höflichkeit, Neugierde, Uneigennützigkeit, Einfühlungsvermögen, Teamgeist, Kritikfähigkeit, Präsenz, Kooperationsfähigkeit, Objektivität, Gelassenheit, Kommunikation. Vertrauensperson sein heißt außerdem ein ständiges Lernen und Weiterentwickeln."

Gertraud Mayr,
Vertrauensperson Baubezirksamt Innsbruck

*„Ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeiter*innen und zum anderen der Mut und der Wille, etwas anzusprechen und in weiterer Folge zu verändern, dies ist der Verdienst von 25 Jahren Gleichbehandlung. ‚Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert!' (Albert Einstein)."*

Katharina Nagele, Vertrauensperson BH Imst

*„Der Verdienst von 25 Jahren Gleichbehandlung heißt für mich eine größere Vielfalt an Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst, die dazu beitragen, eine breitere Perspektive und Kompetenzen in den Arbeitsprozess einzubringen."*

Helene Strobl, Vertrauensperson BH Kitzbühel

*„Unter dem Motto ‚Vertrauen ist das Gegenmittel zum Scheitern' ist mir die Arbeit als Vertrauensperson in der BH Schwaz sehr wichtig und so höre ich meinen Kolleg*innen gerne zu, berate und vermittle bei unerwünschten Situationen."*

Gabriele Psenner, Vertrauensperson BH Schwaz

Die nachfolgenden Seiten zeigen einen Streifzug durch 25 Jahre Gleichbehandlung – Menschen, Fortbildungen, Veranstaltungen, Highlights.
Der Einsatz der Gleichbehandlungsbeauftragten, Vertrauenspersonen und engagierter Frauen, aber auch von Führungskräften hat sich gelohnt und so hat sich in den letzten 25 Jahren vieles zum Positiven weiterentwickelt für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Landesdienst, aber auch die Gleichbehandlung allgemein.

Dr. Gerhard Föger, Gruppe Wirtschaft, Gemeinden und Finanzen:
„Sich mit dem Thema Gleichbehandlung intensiv auseinander zu setzen, war schon vor 25 Jahren ein überfälliges Gebot der Stunde und ist mittlerweile in der Breite angekommen."

Mag. Siegmund Geiger, BH Landeck:
„Weiter so!"

DI Bernd Stigger, BBA Imst:
„25 Jahre Gleichbehandlung bedeutet für mich, ein positiver Austausch für eine Win-Win Situation, eine Anlaufstelle für Information und die Sensibilisierung bei den Menschen für das Thema."

Dr. Michael Brandl, BH Schwaz
„Wir sprechen nicht mehr über das OB, sondern das WIE. Gleichbehandlung muss eine Selbstverständlichkeit sein.“

Mag.ª Eva Loidhold,
BH Imst
„Danke für die vielen kleinen und manchmal auch großen Schritte zu einem fairen Miteinander!“

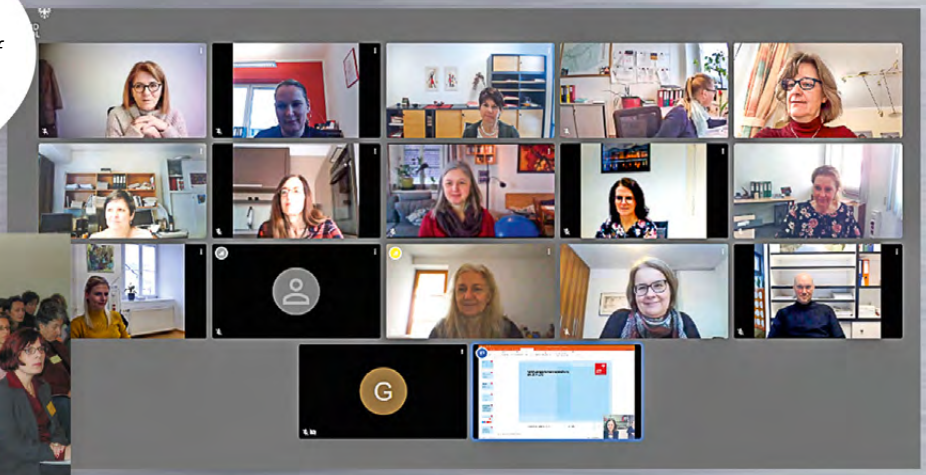
Mag.ª Barbara
Soder, Stellvertretende
Landesamtsdirektorin
„Gleichbehandlung muss eine Selbstverständlichkeit sein. Die Gleichbehandlungsbeauftragten gehören zu den wichtigsten Systempartnern des Dienstgebers Land Tirol. Gleichzeitig sind sie mit den Vertrauenspersonen niederschwellige Ansprechstellen für Landesbedienstete und somit auch „Seismographen“ für Problembereiche, die gemeinsam gelöst werden müssen.“

DI Dr. Christian Molzer,
Gruppe Bau und Technik
„Gleichbehandlung ist für mich glücklicherweise im Positiven gesehen kein Thema. Eine wesentliche Frage dabei stellt sich mir in der Herausforderung die vielen Errungenschaften mit den oftmals gestiegenen Anforderungen im betriebsamen Alltag unter einen Hut zu bringen."

Dr.in Olga Reisner:
BH Lienz
„Zum 25-Jahrjubiläum gratuliere ich aufrichtig und herzlich. Ich wünsche dem Team und der Gleichbehandlungsbeauftragten Mag. Kafka, dass es gelingt Schweigen zu durchbrechen und Stimme im Sinne von Rebecca Solnit zu sein, die mit „Stimme meint nicht nur die tatsächliche Stimme – als den Klang, den Stimmbänder in den Ohren anderer erzeugen – sondern die Möglichkeit, seine Meinung zu sagen, zu partizipieren, sich selbst wahrzunehmen und als freier Mensch mit eigenen Rechten wahrgenommen zu werden. Denn Gewalt … passiert oft als Gewalt gegen unsere Stimmen und unsere Geschichten. Sie ist die Zurückweisung unserer Stimmen – und dessen, was Stimme überhaupt bedeutet: das Recht auf Selbstbestimmung, auf Teilhabe, auf Zustimmung oder eine abweichende Meinung, das Recht darauf zu leben und mitzumachen, zu interpretieren und zu erzählen."

Mag.[a] Katharina Rumpf,
BH Reutte:
Es ist gut, dass es heute selbstverständlich ist, dass es den Begriff „Bezirkshauptfrau" gibt, denn dazu hat es früher den Verfassungsdienst benötigt

Dr.[in] Theresa Geley,
Gruppe Landesdirektion
für Gesundheit
„In Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde schon einiges getan, aber es gibt immer noch genug zu tun."



DI Wolfgang Haas,
BBA Reutte:
„Sich stetig für das Thema Gleichbehandlung einzusetzen, hat zu einem Wandel in der Gesellschaft geführt."

Mag. Michael Kirchmair,
BH Innsbruck
"Gleichbehandlung ist eine Bereicherung und sehr wichtig. Es geht um Sensibilisierung der Menschen und Begleitung des gesellschaftlichen Wandels."

Dr. Kurt Kapeller,
Gruppe Umwelt, Raumordnung und Verkehr:
„Weitermachen, das Ziel ist noch nicht erreicht!“

Dr. Johannes Schweiger,
Gruppe Präsidium
„Es ist auch weiterhin ein laufender Prozess in den Abteilungen, auch wenn bereits ein hohes Bewusstsein für das Thema vorhanden ist.“

Elmar Rizzoli,
Gruppe Krisen- und Gefahrenmanagement
„Gut dass es sie gibt, Schade, dass es sie braucht“

EIN VIERTEL JAHRHUNDERT GLEICHBEHANDLUNG IN ZAHLEN

1 Gleichbehandlungsgesetz

4 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte in der Landesverwaltung

5 Frauenförderungsprogramme

7 politisch zuständige Regierungsmitglieder

Ca. **9** Prozent Frauen in Führung 2003

12 Berichte

Ca. **31** Prozent Frauen in Führung 2023

75 Vertrauenspersonen

Ca. **1.600** Teilnahmen an Hearings

Ca. **5.700** Anfragen an die Gleichbehandlungsorgane

DANKE UNSEREN VERTRAUENSPERSONEN FÜR 25 JAHRE ENGAGEMENT IN DER GLEICHBEHANDLUNGSARBEIT

Banas Magdalena
Beirer Elena
Bock Simone
Bodner Maria
Brankovsky Maria
Brunner Manuela
Buelacher Anita
Eberl Huberta
Enser Gabriele
Erler-Hoffer Irmgard
Fuetsch Andrea
Gastl Christine
Gogl Maria
Grimm-Halkevopoulos Beate
Havei Elvira
Holzknecht Rosemarie
Huber Elfriede
Jäger Martina
Jordan Isolde
Kapeller Claudia
Keplinger Kathrin
Kihr Lukas
Kogler Andrea
Kollnig Manuela
Kroker Ines
Kupfner Christine
Larcher Jaqueline
Laviat Daniela
Lechtaler Sieglinde
Leitner Annemarie
Lintner Claudia
Mader Gerlinde
March Barbara
Mathes Dorothea
Mayr Gertraud
Mayr Marlies
Miller Martina
Millinger Magdalena
Nagele Katharina
Neumayr Susanne
Niederstätter Klaus
Oberhofer Sabine
Obermeir Angelika
Ortner Diana
Pedroso de Vasconcelos Barbara
Pfauser Katrin
Pfurtscheller Sabine
Plattner Karin
Prantl Simone
Presslaber Maria
Psenner Gabriele
Sathrum Rosemarie
Schablitzky Daniela
Schaub-Köck Claudia
Scheiber Traute
Schirak Karin
Soder Bettina
Spari Angelika
Stefan Michaela
Strigl Elisabeth
Strobl Helene
Tangl Daniela
Traxler Elfriede
Volderauer Tamara
Wartscher Siegrid
Watzdorf Martina
Weber Melanie
Weber-Stockhauser Angelika
Weinseisen Cornelia
Westreicher Elke
Wibmer Astrid
Wurzacher Elisabeth
Zabernig Jasmin
Zanon Alexander
Zifeind Manuela

ALLGEMEINE VERWALTUNG

WESENTLICHES ZUERST...

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

Der Berichtszeitraum war sehr stark durch die Corona-Pandemie geprägt. Wir hatten in dieser Zeit sehr viele Anfragen und viel Kontakt zu Bediensteten aber auch Führungskräften. Gerade in dieser Zeit war es wichtig, trotz aller Einschränkungen auf transparente und nachvollziehbare Auswahlverfahren und Abläufe zu achten. Großes Thema waren auch die psychische Gesundheit, der Umgang mit Bediensteten mit Betreuungspflichten und mit Menschen mit Behinderungen. Sehr wichtig war dabei die enge und sehr gut funktionierende Zusammenarbeit mit LAD Dr. Forster, LADStv.in Mag.a Soder, der Abt. Organisation und Personal unter der Leitung von Dr. Wiener, dem arbeitsmedizinischen Dienst und der ZPV.

Ein großer Meilenstein war die Novelle des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes, die im März 2022 in Kraft getreten ist. Dabei sind zahlreiche Verbesserungen gelungen. Zentral waren die Anhebung der Frauenquote von 40 % auf 50 %, Klarstellungen beim Thema Belästigung und die Möglichkeit, auch Männer als Vertrauenspersonen bestellen zu können.

Im internen Bereich waren die Erarbeitung eines Erlasses zu Führung in Teilzeit und Home Office für Führungskräfte sowie des Erlasses zu Home Office Schritte, die schon lange im Gleichbehandlungsbericht als Maßnahmen gefordert wurden und jetzt richtungsweisend geregelt wurden.

Dies sind auch weitere Schritte der Maßnahmen zu mehr Frauen in Führungsfunktionen. Ein weiterer war das Angebot von Seminaren zum Thema „Frauen und Führung", die sehr gut besucht waren.

Erfreulich sind die zahlreichen Dienstrechtsnovellen in diesen Jahren, die wesentliche Verbesserungen für Bedienstete gebracht haben. Das reicht von der Ausweitung von Pflegeurlaub über die verbesserte Anrechnung von Vordienstzeiten beim Modell 10+1 bis hin zur gesetzlichen Verankerung von Bildungsteilzeit

Noch offen, aber auf dem Weg in eine gute Richtung, ist die Überarbeitung der Richtlinien für die Stellenbesetzungen in der Landesverwaltung.

Die Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 ging mit neuen Aufgaben der Gleichbehandlungsorgane einher. Seit 2022 sind Dienstnehmer*innen bei Dienstantritt über wesentliche Aspekte des Dienstverhältnisses zu unterrichten. Nun kann eine fehlende Informationserteilung als Beschwerde an die Gleichbehandlungsbeauftragten oder die Vertrauenspersonen herangetragen werden.

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

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

SERVICESTELLE GLEICHBEHANDLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

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

Das Team der Servicestelle in den Jahren 2021 und 2022 setzt sich wie folgt zusammen:

- Mag.ª Isolde Kafka, Leiterin der Servicestelle Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.
- Mag.ª Cornelia Atalar war die Juristin der Abteilung und Leiterin der Geschäftsstelle des Tiroler Monitoringausschusses. Sie ist seit 1.3.2023 im Ruhestand.
- Daniela Friedle, MA leitet die Ombudsstelle barrierefreies Internet und mobile Anwendungen.
- Mag. Wolfgang Berndorfer ist Experte für digitale Barrierefreiheit.
- Martina Schweiger arbeitet bereits seit fast 20 Jahren als stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes und ist seit Februar 2022 Mitarbeiterin der Servicestelle.
- Sonja Spiss und Susanne Reinisch verstärken das Team im Sekretariat.
- Mag.ª Sarah Profunser arbeitete von Februar 2021 bis Februar 2022 als Verwaltungspraktikantin in der Servicestelle.
- Marlies Mayregger, BA, verstärkte das Team von Februar 2022 bis Februar 2023 als Verwaltungspraktikantin.
- Milena Salzmann begann im Juli 2022 als Verwaltungspraktikantin, seit März 2023 ist sie die Juristin der Servicestelle und leitet die Geschäftsstelle des Tiroler Monitoringausschusses.
- Mag.ª Petra Innerkofler verstärkt als Psychologin seit November 2022 das Team der Servicestelle.

Abbildung 3: Team der Servicestelle 2021:
Hinten von links: Sarah Profunser, Cornelia Atalar, Martina Schweiger, Sonja Spiss, Wolfgang Berndorfer,
vorne von links: Daniela Friedle, Susanne Reinisch, Isolde Kafka

Abbildung 4: Team der Servicestelle 2022: Von links: Isolde Kafka, Milena Salzmann, Martina Schweiger, Daniela Friedle, Marlies Mayregger, Wolfgang Berndorfer, Sonja Spiss, Susanne Reinisch

Abbildung 5: Team der Servicestelle ab November 2022:
Von links: Isolde Kafka, Milena Salzmann, Susanne Reinisch, Sonja Spiss, Martina Schweiger, Petra Innerkofler, Wolfgang Berndorfer, Daniela Friedle

ORGANE

GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes werden alle 5 Jahre von der Landesregierung neu bestellt. Die Funktionsperiode von Mag.ª Isolde Kafka und ihrer Stellvertreterin Martina Schweiger dauert noch bis Ende 2023, jene des 2. Stellvertreters Mag. DDr. Herwig Bucher bis 2025.

Abbildung 6: Die Gleichbehandlungsbeauftragten Martina Schweiger, Mag.ª Isolde Kafka, MMag. Dr. Herwig Bucher

Österreichweite Konferenzen

Einmal im Jahr treffen sich die Gleichbehandlungsbeauftragten der Länder und Städte Österreichs zu einem Erfahrungsaustausch. Gastgeber ist jedes Jahr ein anderes Bundesland für diese zwei Halb-Tage. Im Jahr 2021 wurde die Konferenz aufgrund der bestehenden Corona-Schutzmaßnahmen als Online-Meeting durchgeführt. Themenschwerpunkt dabei war die Umsetzung gendergerechter Sprache in den Ländern und Städten. Diskutiert wurde, dass es beim Geschlechtseintrag in Dokumenten, neben der Option von weiblich und männlich auch weitere Eintragungsvarianten geben muss.

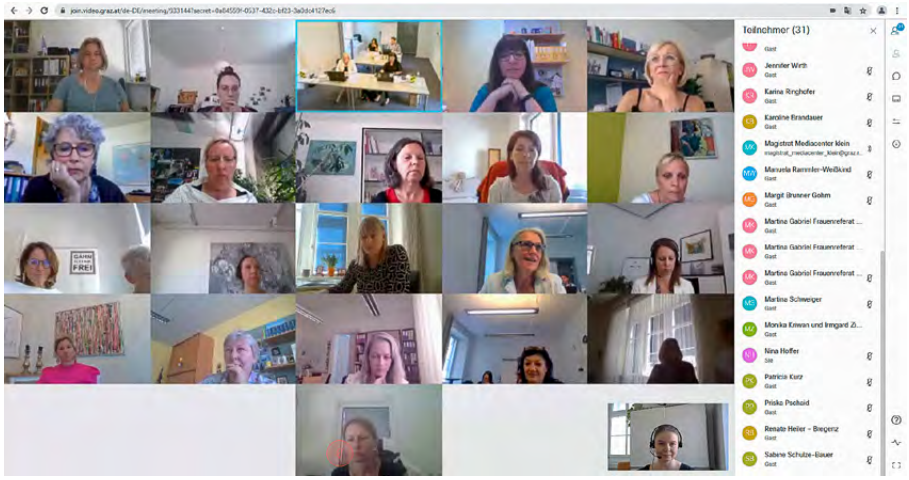


Abbildung 7: Gleichbehandlungskonferenz der Länder 2021

Die Konferenz im Jahr 2022 fand in Innsbruck statt und alle freuten sich wieder auf ein persönliches Treffen. Eines der Schwerpunktthemen der Konferenz war die Frage, wie es gelingt, die Frauenquote in Führung zu steigern. Besprochen wurde auch die Umsetzung aktueller EU-Richtlinien, die zu einem verstärkten Schutz von Dienstnehmer*innen allgemein und Eltern im speziellen beitragen. Auch die digitale Barrierefreiheit wurde im Rahmen eines Fortbildungsteils thematisiert.

Abbildung 8: Gleichbehandlungskonferenz der Länder 2022 in Innsbruck

Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen sind die Erstanlaufstellen für sämtliche Fragen der Gleichbehandlung in den einzelnen Dienststellen. Außerdem sind sie Mitglieder bei den Auswahlverfahren von Stellenbesetzungen und müssen bei sämtlichen personenrelevanten Projekten in den Dienststellen miteinbezogen werden. Pandemiebedingt fanden in den Jahren 2021 und 2022 nun viele Hearings online statt.

Abbildung 9: Vertrauenspersonen 2021 bei einer Besprechung

Im Jahr 2021 gab es im Bereich der Landesverwaltung 22 Vertrauenspersonen. Nach der Dienstrechtsnovelle im Jahr 2022 wurde diese Zahl auf 29 aufgestockt. Dadurch wurde es möglich, in jenen Bereichen mit einer großen Anzahl von Bediensteten eine zweite Vertrauensperson zu bestellen, was zu einer merklichen Entlastung führte. Außerdem können nun erstmals auch Männer als 2. Vertrauensperson bestellt werden. Bestehen bleibt die Regelung, dass in jeder Dienststelle mindestens eine Frau als Vertrauensperson zur Verfügung stehen muss.

Abbildung 10: Vertrauenspersonen-Besprechung 2022 am Grillhof

Eine aktuelle Aufstellung aller Vertrauenspersonen ist unter www.tirol.gv.at/gleichbehandlung abrufbar. Mindestens drei Mal jährlich finden Besprechungen der Gleichbehandlungsbeauftragten gemeinsam mit den Vertrauenspersonen statt. Die Themen dabei sind dienstrechtliche Änderungen, wichtige Gleichbehandlungsfragen wie z. B. Umgang mit Belästigung und Ungleichbehandlung oder die Optimierung von Auswahlverfahren. Zum Teil finden diese Besprechungen auch online statt. Immer wieder haben diese Treffen Schulungscharakter, wobei dann auch externe Referent*innen eingeladen werden.

Abbildung 11: Vertrauenspersonen-Besprechung in Stans

Langverdiente Vertrauenspersonen

Bereits seit 20 Jahren ist Elvira Havei als Vertrauensperson tätig. Im Rahmen des „König*innentreffens“ 2022, bei dem sich die Vertrauenspersonen traditionsgemäß immer nach dem Dreikönigstag treffen, das Im Jänner corona-bedingt auf den Sommer verschoben wurde, erhielt sie ein offizielles „Danke“ für ihre langjährige Tätigkeit. Sie steht den Bediensteten nach wie vor im Landhaus I zur Verfügung.

Abbildung 12: Elvira Havei

TALENTE MIT BEHINDERUNG – DAS ERFOLGSKONZEPT DER TIROLER LANDESVERWALTUNG

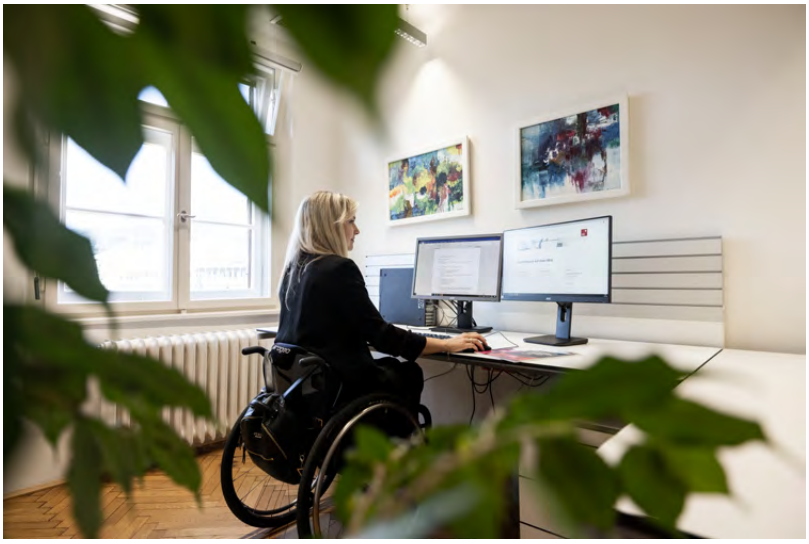


Abbildung 13: Menschen mit Behinderung im Landesdienst

Das Land Tirol setzt seit jeher auf Potenziale von Bediensteten mit Behinderung. Und das aus gutem Grund. Abgesehen von der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den verschiedensten Behinderungen eine Bereicherung für die gesamte Tiroler Landesverwaltung. Insbesondere in persönlicher Hinsicht profitieren Bedienstete in der täglichen Zusammenarbeit von den Fähigkeiten und Eigenschaften ihrer beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen. Ein Garant für die Entfaltung des vollen Potenzials, der Förderung von Motivation, Ehrgeiz und Leistungsbereitschaft und der Wertschätzung unterschiedlicher Persönlichkeiten.

Vom Lehrling bis hin zu langjährig tätigen Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern: die Tiroler Landesverwaltung beschäftigte mit Ende des Jahres 2022 291 Bedienstete mit Behinderung, 178 davon

mit einem Behinderungsgrad von über 50 %; Wie auch die Jahre zuvor wird damit innerhalb der Landesverwaltung die Pflichtzahl für die Einstellung von Menschen mit Behinderung („Behinderteneinstellungsquote“) nicht nur erfüllt, sondern übertroffen. Durch die Übererfüllung der nach dem Behindertenteinstellungsgesetz erforderlichen Quote ist das Land Tirol in diesem Bereich beispielgebend.

Von der Köchin bis zur Führungskraft – die beruflichen Chancen sind grenzenlos

Abbildung 14: Menschen mit Behinderung im Landesdienst

Von körperlichen Beeinträchtigungen, wie blind oder sehbeeinträchtigt, schwerhörig oder gehörlos, bis hin zu geistiger bzw. psychischer Beeinträchtigung, der Begriff der Behinderung ist so vielfältig wie die Menschen, die davon betroffen sind. Diese Vielfalt spiegelt sich auch in den beruflichen Einsatzmöglichkeiten unserer Bediensteten mit Behinderung wider. Je nach Qualifikation und persönlichen Fähigkeiten 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 unternimmt seit jeher wegweisende Schritte, um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben und Barrieren – gleich welcher Art – abzubauen. Neben der Zusammenarbeit mit Einrichtungen zur Förderung von Menschen mit Behinderung werden auch interne Veranstaltungen sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Bedienstete mit Behinderung angeboten. Der Förderung von Talenten jeglicher Art kommt das Land Tirol mit viel Fürsorge und Engagement entgegen.

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

ENTGEGENNAHME VON ANFRAGEN, WÜNSCHEN UND BESCHWERDEN

Im Jahr 2020 gab es am meisten Anfragen seit Beginn der Dokumentation, dies trotz oder wegen (?) der Corona-Pandemie. Im Berichtszeitraum blieben die Anfragen weiterhin auf hohem Niveau:

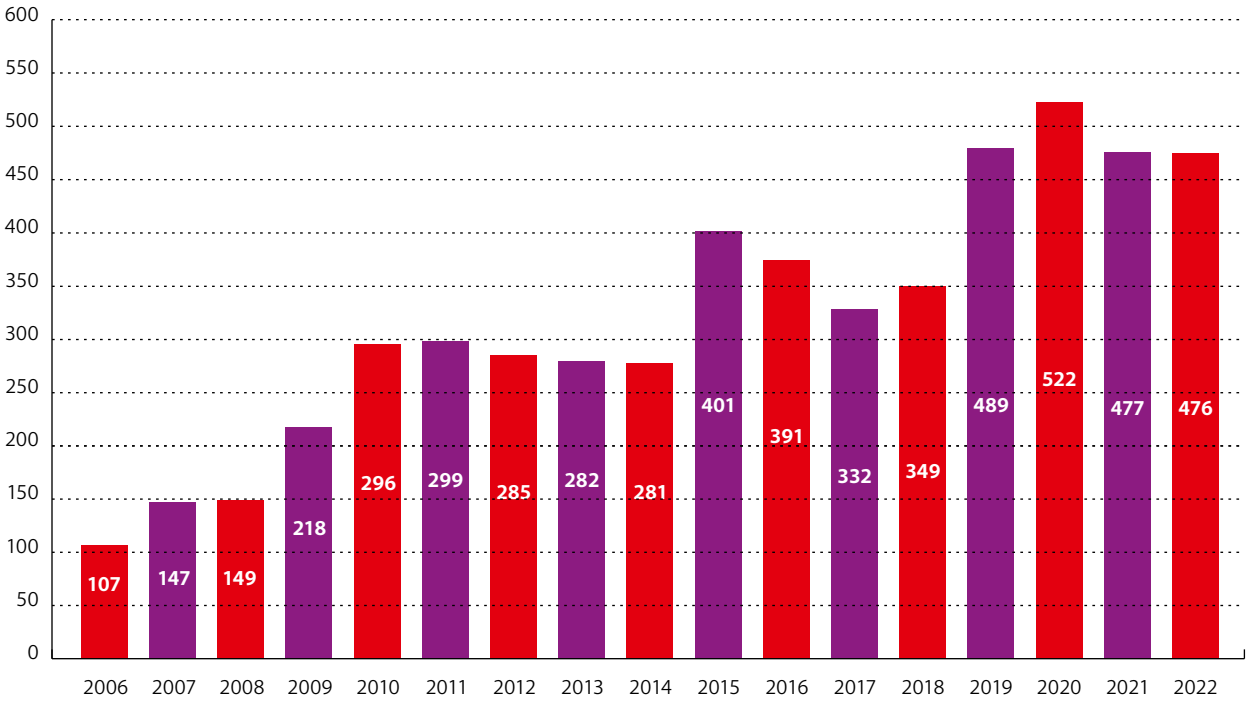


Tabelle 1: Entwicklung der Anfragen (Tabelle siehe S. 90)

Insgesamt richteten im Jahr 2021 95 Personen ihre Anliegen an die Servicestelle. Im Jahr 2022 waren es 92 Personen. Die meisten Anfragen, im Schnitt ca. 80 Prozent, wurden von Frauen eingebracht. Es zeigt sich, dass Bedienstete relativ rasch den Weg zu den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Vertrauenspersonen finden. So kann Vieles zum Vorteil der Betroffenen, aber auch des Dienstgebers möglichst schnell und zufriedenstellend geklärt werden. Stark gestiegen ist im Berichtszeitraum die Zahl an Schlichtungsgesprächen. Wichtig war dabei, dass diese immer sehr rasch mit der Abt. Organisation und Personal organisiert werden konnten und in den meisten Fällen zu einem positiven Ergebnis führten. Für die gute Zusammenarbeit mit der Abt. Organisation und Personal möchten wir uns an dieser Stelle bedanken!

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

Die meisten Anfragen bezogen sich auf folgende Gründe:

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

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

BEISPIELE FÜR ANFRAGEN UND BESCHWERDEN

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

Erreichen der Enddienstklasse bei Sonderverträgen

Nach jahrelangen Gesprächen konnte das Thema der Enddienstklasse bei Sonderverträgen erfolgreich gelöst werden: Durch Sonderverträge wird der Verdienstunterschied zwischen Vertragsbediensteten und öffentlich-rechtlichen Bediensteten ausgeglichen. Sie wurden für jene Bediensteten eingeführt, die aus verschiedensten Gründen nicht pragmatisiert werden konnten (z.B. Bedienstete in Heimen, früher Teilzeitbedienstete etc.). Diese an sich sehr gute Möglichkeit hatte seit einigen Jahren einen gravierenden Haken – in den Verwendungsgruppen a und b konnte nur mehr bei Vorliegen einer Führungsfunktion die Enddienstklasse erreicht werden. Aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten war es wichtig, diese Regelung zu ändern, da sie u.a. viele Frauen betraf, die aufgrund einer Karenz im Altsystem nicht mehr pragmatisiert werden konnten und jetzt mit einem deutlichen Verdienstentgang konfrontiert waren.
Die Bereinigung dieser Problematik wurde nach Genehmigung durch Landeshauptmann a.D. Günther Platter von der neuen Regierung unter der Leitung von Landeshauptmann Anton Mattle in ihrer ersten Sitzung beschlossen. Damit konnte ein jahrelanges Thema der Gleichbehandlung abgeschlossen werden.

Wiedereinstieg nach Karenz, externe Ausschreibung von Karenzstellen

Auch dieses Thema beschäftigte die Gleichbehandlungsbeauftragten schon lange. Aus Gleichbehandlungssicht besteht auch bei einer geplanten Rückkehr in Teilzeit ein Recht auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz. In der Vergangenheit war das aber nicht immer möglich. Dies führte, gerade auch wenn es um einen wohnortnahen Arbeitsplatz ging, zu zahlreichen Schwierigkeiten und auch in der Folge zu Schlichtungsgesprächen. Um hier die Situation zu verbessern, gab es intensive Gespräche mit der Abt. Organisation und Personal. Nunmehr werden Karenzstellen überwiegend extern ausgeschrieben. Damit ist gewährleistet, dass eine Rückkehr möglich ist.

(Sexuelle) Belästigung

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

Erlass zu Teilzeit und Home Office für Führungskräfte

Dieser Bericht kann von vielen Erfolgen berichten. So ist es auch gelungen, das Thema Führung in Teilzeit landesweit einheitlich zu regeln. Der entsprechende Erlass regelt die Untergrenzen des Stundenausmaßes, die Abgeltung für die Personen die unterstützend tätig sind und auch die Möglichkeit von Home Office für Führungskräfte und ist ein gelungenes Ergebnis einer langjährigen Diskussion.

Digitale Barrierefreiheit

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

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement

Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) ist mit dem Teilzeitkrankenstand in anderen Betrieben vergleichbar. Da jede mehr als sechs Monate dauernde Einschränkung körperlicher oder psychischer Art als Behinderung im Sinne des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes gilt, sind Personen nach einem längeren Krankenstand zusätzlich gesetzlich geschützt. BEM bietet eine sehr individuell an die jeweilige Person angepasste Möglichkeit, Personen nach einem längeren Krankenstand wieder in den Arbeitsprozess einzubinden und wird sehr erfolgreich angewendet.

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

ZUM FRAUENFÖRDERUNGSPROGRAMM

Das derzeitige Frauenförderungsprogramm wurde am 15. August 2017 beschlossen und ist bis 2023 in Kraft.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms im Einzelnen betrachtet. Dabei werden die in den Jahren 2021 und 2022 umgesetzten Maßnahmen beschrieben. Weiters wird auf die zukünftig notwendigen Maßnahmen eingegangen.

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

Gleichbehandlung und Frauenförderung sind Bereiche, für deren Umsetzung alle Personen mit Führungsverantwortung im Landesbereich unmittelbar zuständig sind. Daher erfolgte im Jänner 2023 eine Befragung aller Dienststellen, Abteilungen und Sachgebiete der Landesverwaltung inklusive der Musikschulen. Insgesamt sind 115 Stellungnahmen eingelangt. Das bedeutet eine hohe Zahl an Rückmeldungen.

Bedanken möchten wir uns bei allen Organisationseinheiten für die hohe und rasche Rücklaufquote und die gewissenhafte Beantwortung der Fragen.

AUSSCHREIBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN

Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind wesentliche Weichenstellungen der Personalentwicklung und daher Kernbereiche der Frauenförderung. Möglichst transparente Auswahlverfahren, der Zugang zu Informationen für alle Bediensteten und die Durchleuchtung von Auswahlkriterien bilden eine wesentliche Basis für die Erhöhung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Chancengleichheit insgesamt.

Die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen erhöht sich jährlich, im Jahr 2022 waren es ca. 400 Stellen, teils intern, teils auch extern. Zum einen ist diese hohe Zahl an Auswahlverfahren zu begrüßen, da die Verfahren so transparent und zumeist unter Beteiligung der Gleichbehandlungsorgane erfolgt, gleichzeitig ist es eine große Herausforderung für alle Beteiligten die notwendigen zeitlichen Ressourcen dafür zu finden. Positiv hervorzuheben ist auch, dass immer mehr Organisationseinheiten freiwillig Hearings durchführen und damit durchwegs gute Erfahrungen gemacht haben.

Die Steigerung der Auswahlverfahren lässt sich auch an der Statistik ablesen.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Vertrauenspersonen nahmen 2021 an 229 Auswahlverfahren teil, 2022 an 247. Dies bedeutet eine ständige und deutliche Zunahme, denn auch in Corona-Zeiten wurden die Auswahlverfahren durchgeführt, zum Teil musste dabei auf Online-Formate ausgewichen werden. Bei einigen Verfahren wurde die Zustimmung der zuständigen Vertrauensperson eingeholt.

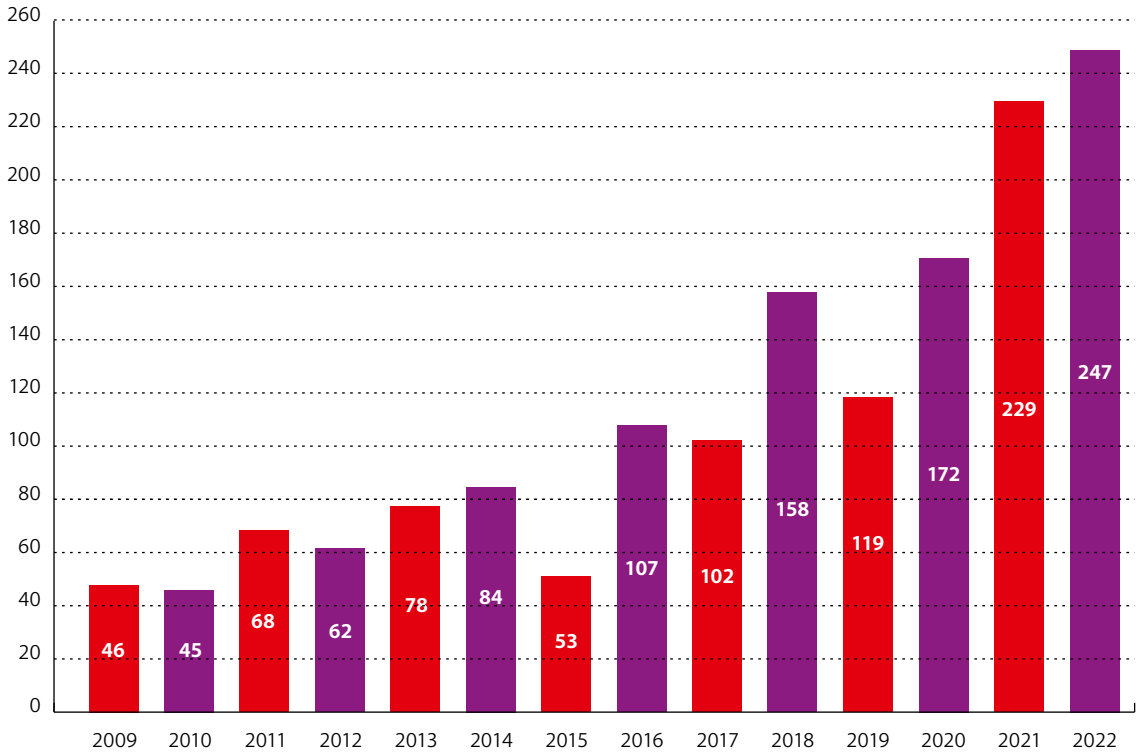


Tabelle 2: Teilnahme von Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen an Hearings (Tabelle siehe S. 90)

Grundsätzlich besteht bei den Auswahlverfahren seit langem Reformbedarf:

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

Im Berichtszeitraum wurde eine umfassende Überarbeitung vorgenommen und diese Neufassung sollte demnächst in Kraft treten. Zahlreiche Vorschläge von Seiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen sind in diese Neufassung eingeflossen.

FRAUEN UND FÜHRUNG

Der im Sommer 2018 LH a.D. Günther Platter ergangene Auftrag, mögliche wirkungsvolle Maßnahmen zu suchen und zu setzen, um eine Erhöhung des Frauenanteils bei Führungsfunktionen zu erreichen wurde und wird auch unter LH Anton Mattle erfolgreich fortgesetzt.

Zu den Maßnahmen gehören mehrere Reformschritte bei den Auswahl- und Besetzungsverfahren, die verstärkte Nutzung von Mentoringprogrammen und gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die langjährige Forderung nach einer verpflichtenden Präsentation der Bewerber*innen bei Führungsfunktionen finden inzwischen immer statt.

Nun werden auch Seminare zum Thema „Frauen und Führung“ angeboten.

Die Darstellung der Frauenquote bei Führungsfunktionen erfolgte wieder unter Einbeziehung der Referatsleitungen auf den Bezirkshauptmannschaften (siehe statistischer Teil). Zu verzeichnen ist immerhin eine Steigerung von 25 % auf 31 % innerhalb von 2 Jahren. Noch ist der Frauenanteil bei den Führungskräften jedoch unter den angestrebten 50 %.

Im gesamten Führungsbereich der Landesverwaltung gibt es 92 weibliche gegenüber 207 männlichen Führungspersonen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31 % (2009: 13 %, 2011: 17 %, 2013: 15 %, 2015: 17 %, 2017: 17 %, 2019: 23 %, 2021: 25 %) und einer Steigerung von 25 % auf 31 %.

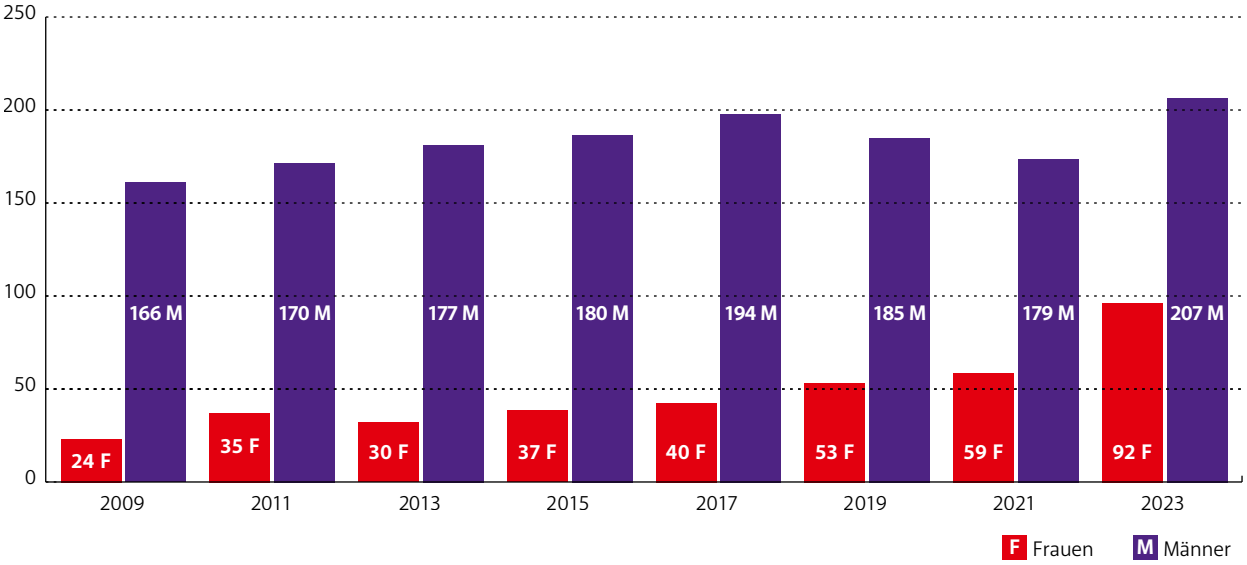


Tabelle 3: Geschlechterverteilung bei den Führungskräften inklusive Stellvertretungen und Referatsleiter*innen
(Tabelle siehe S. 90)

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IN DER LANDESVERWALTUNG

Ermutigung zur Bewerbung von Frauen

Werden in Ihrer Abteilung Frauen besonders zur Bewerbung ermutigt?
(Zahlen beziehen sich auf Abteilungen)

	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023
ja	62	49	79	93	70	103	104	113	106
nein	22	35	23	26	8	27	18	12	9
keine Angabe	6	11	1	0	37	0	0	0	0
gesamt	90	95	103	119	115	130	122	125	115

Tabelle 4: Ermutigung von Frauen zur Bewerbung

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

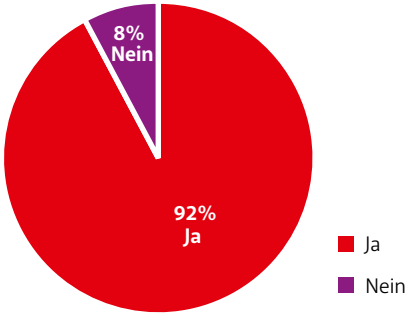


Tabelle 5: Tortendiagramm Ermutigung von Frauen zur Bewerbung

Wichtige Maßnahmen für die Zukunft

- Reform des Ausschreibungssystems und der Auswahlkommissionen
- Verstärkte Ausschreibung insbesondere auch von Teilzeitstellen
- Erstellung von Sitzungsprotokollen der Auswahlkommissionen
- Weiterhin gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Untersuchung der Gründe, die zur Bewerbung/Nichtbewerbung führen
- Ansprache auch von Männern in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind

BESETZUNG VON KOMMISSIONEN

Festgestellt wird, dass sich der Arbeitsaufwand durch die Mitarbeit in diversen Kommissionen in den vergangenen Jahren weiter stark erhöht hat. In personalrelevanten Arbeits- und Projektgruppen werden die wesentlichen Weichen für (im Idealfall) diskriminierungsfreie Strukturen gelegt. Daher wird von den Gleichbehandlungsbeauftragten hier bewusst ein Schwerpunkt gesetzt. Die Bandbreite reicht dabei vom Arbeitskreis „Gesundes Land" über die Projektgruppen zur Einführung von Home Office oder Führung in Teilzeit bis hin zur Teilnahme an der Steuerungsgruppe digitale Barrierefreiheit in der Landesverwaltung.

SPRACHLICHE GLEICHBEHANDLUNG

In diesem Bereich hat sich bereits sehr viel getan. Eine Reihe von Organisationseinheiten hat bereits Maßnahmen zur Umsetzung gesetzt. 105 von 115 antwortgebenden OE geben an, dass im gesamten Schriftverkehr (intern und extern) auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch geachtet wird.
Geschlechtergerechter Sprachgebrauch bedeutet aber, auch Personen mit nicht binären Geschlechtsformen abzubilden. Dazu wurde ein Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch gemeinsam mit der Abteilung Gesellschaft und Arbeit ausgearbeitet, der in der nächsten Zeit veröffentlicht werden kann.

MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Da immer noch Frauen die Hauptlast der Familienarbeit tragen, findet sich hier ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt zur Erhöhung der Chancengleichheit.
Als Maßnahme ist im Frauenförderungsprogramm auch die Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Familienarbeit vorgesehen.
Erstmals wurde im Berichtzeitraum die Zahl der Organisationseinheiten erhoben, in denen Väter den sogenannten Papamonat in Anspruch nahmen. In 28 von 115 Organisationseinheiten war dies der Fall.

Entwicklung in den Organisationseinheiten

Organisationseinheiten mit Teilzeitbeschäftigten und Karenzierten

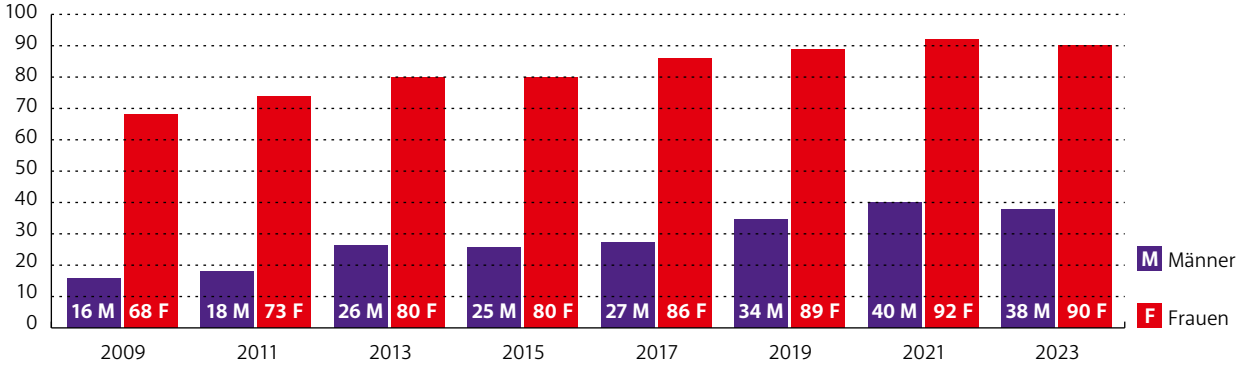


Tabelle 6: Anzahl an Dienststellen mit teilzeitbeschäftigten Bediensteten 2009–2023 (Tabelle siehe S. 90)

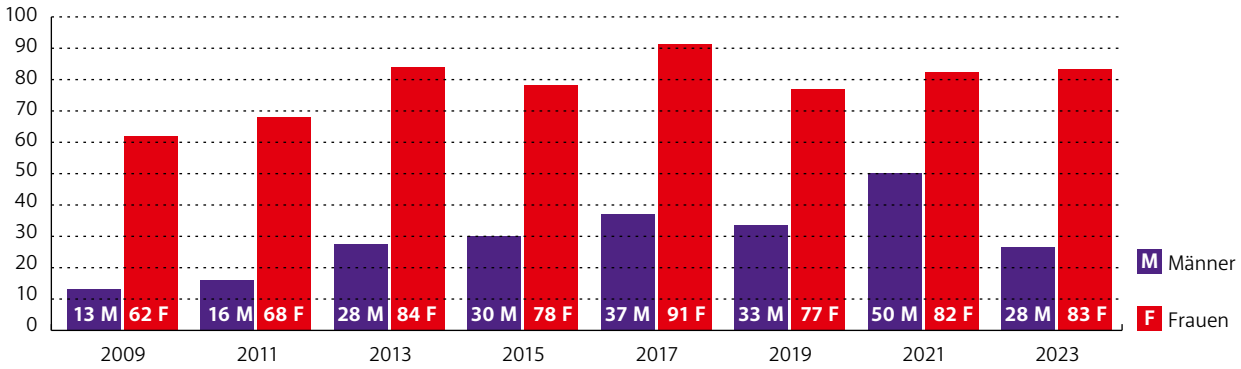


Tabelle 7: Anzahl an Dienststellen mit karenzierten Bediensteten 2009–2023 (Tabelle siehe S. 90)

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

Kontakt mit karenzierten Mitarbeiter*innen

Wesentlich für die Einbindung von Karenzierten sind die einzelnen Dienststellen. Die überwiegende Mehrheit der Organisationseinheiten mit Personen in Karenz gab dabei an, diese Bediensteten während der Karenzzeit über wesentliche Entwicklungen zu informieren.

Über Fortbildungen informieren insgesamt 62 Organisationseinheiten. Daran teil nahmen Karenzierte aus 9 Dienststellen. Die stärkste Einbindung findet im Bereich von betriebsinternen Veranstaltungen statt. Da Feiern etc. eine gute Gelegenheit sind, Kontakt zu halten, wird angeregt, diese Möglichkeit noch besser zu nutzen. Eine Information über E-Mail ist meist sehr unkompliziert und ohne großen Aufwand möglich. 74 der insgesamt 88 Dienststellen mit karenzierten Mitarbeitenden nützen bereits diese Kontaktpflege laut Befragung.

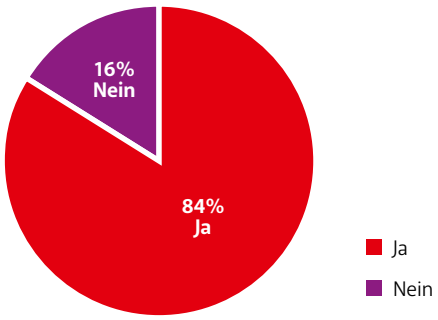


Tabelle 8: Tortendiagramm Einladung von Karenzierten zu Weihnachtsfeiern, Betriebsausflügen, etc.

Informationsarbeit

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

Grundausbildung – und Grundeinführungskurse

Seit 2022 findet die Grundausbildung in neuer, modularer Form statt. Nunmehr gibt es ein eigenes Modul „Gleichbehandlung und Diversität im Ausmaß von drei Unterrichtseinheiten das mit einer Prüfung abgeschlossen wird. Im handwerklichen Bereich hat das Modul eine Dauer von 1,5 Unterrichtseinheiten, es werden Fragen im Rahmen einer Gesamtprüfung gestellt.
In jedem Grundeinführungskurs (dieser wird gleich zu Beginn des Dienstverhältnisses absolviert) gibt es eine Einheit zum Thema Gleichbehandlung mit einer Vertiefung zum Thema digitale Barrierefreiheit. Positiv anzumerken ist, dass hier ein enger Austausch mit der Abteilung Organisation und Personal, Bereich Personalentwicklung und auch dem Grillhof besteht.
Von der Abteilung Organisation und Personal wird auch ein geschlechtsspezifisches Bildungscontrolling durchgeführt. Ein Auszug der Ergebnisse wird im Folgenden dargestellt:

Bildungscontrolling

Berücksichtigt wurden jene Mitarbeiter*innen, die potenziell Teilnehmer*innen einer internen Fortbildung sind, d.h. sämtliche Mitarbeiter*innen inkl. Karenzierte ohne Sonderbereiche.

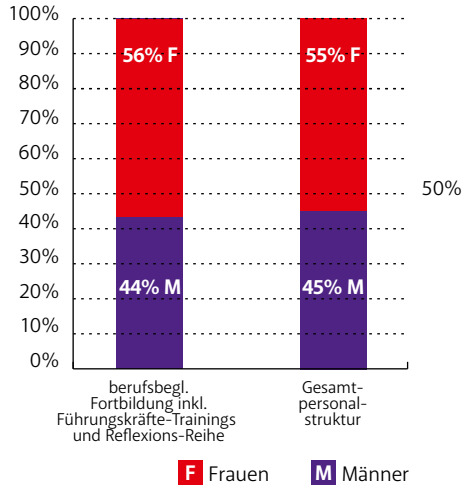


Tabelle 9: Teilnehmer*innenstruktur 2021
(Tabelle siehe S. 90)

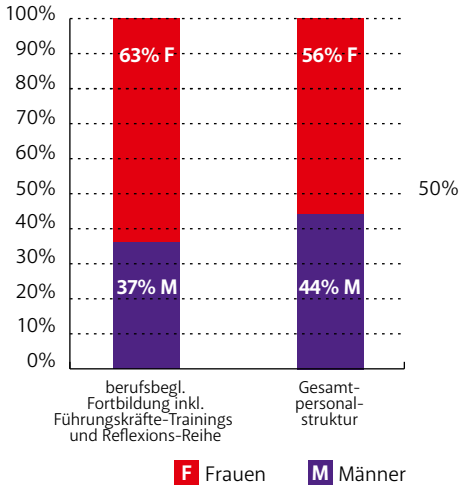


Tabelle 10: Teilnehmer*innenstruktur 2022
(Tabelle siehe S. 91)

Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung

Von den Gleichbehandlungsbeauftragten werden die Fortbildungsreihen für Frauen in der Landesverwaltung und die Veranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag sowie bedarfsorientierte Fortbildungen für Vertrauenspersonen organisiert.
Leider musste die Fortbildungsreihe 28 corona-bedingt abgesagt werden. Die 29. Fortbildungsreihe konnte mit einer reduzierten Zahl von Teilnehmerinnen stattfinden, der Abschluss erfolgte 2021 mit Verzögerung. Dafür war es im Jahr 2022 möglich zwei Fortbildungsreihen durchzuführen. Thematische Schwerpunkte sind dabei stets Kommunikation, Selbstmanagement und die Vernetzung von Frauen in der Landesverwaltung über verschiedene Bereiche und Verwendungsgruppen hinweg.

Die Fortbildungsreihe besteht jeweils aus den folgenden 4 Modulen:

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

Abbildung 15: Teilnehmerinnen an der Fortbildungsreihe 30

Abbildung 16: Teilnehmerinnen an der Fortbildungsreihe 31

Seminare zum Thema Frauen und Führung

Im Jahr 2021 wurde zweimal ein Seminar für angehende und erfahrene Frauen in Führung zum Thema „Positive Leadership – Stärkenorientiertes Führen mit den PERMA-LEAD Modell" durchgeführt, im Jahr 2022 wurde das Thema „Berufliche Netzwerke auf- und ausbauen" auch zweimal angeboten.
Die Durchführung dieser Seminarangebote wurden durch die Unterstützung des Herrn Landeshauptmannes ermöglicht.

Fortbildungsveranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Jedes Jahr um den internationalen Frauentag findet eine Fortbildung für alle Bediensteten der Landesverwaltung und der Musikschulen unter dem Motto „Lieber gleich berechtigt als später" statt.

Auf Grund der Corona-Pandemie wurde die Veranstaltung im März 2021 verschoben, konnte aber mit besonderen Schutzmaßnahmen und Abstandsregelungen am 23. Juni durchgeführt werden. Das Thema lautete „Humorvoll in allen Lebenslagen – aber was ist nicht humorvoll?!". Auf der Grundlage von wissenschaftlichen Studien, wurde den Teilnehmer*innen im Rahmen von Vorträgen und Workshops nähergebracht, dass Menschen, die lachen, gesünder leben. Weiters wurde aufgezeigt, dass dies sowohl im Berufsleben als auch im Alltag zu mehr Freude, Motivation und Leichtigkeit beiträgt.

„Lieber gleich berechtigt als später – Zufriedenheit am Arbeitsplatz" war das Thema der Veranstaltung am 4. Mai 2022. In den Vorträgen und Workshops wurde dabei einerseits der Frage nachgegangen, was Zufriedenheit bedeutet und sie bestimmt aber auch, ob die Zufriedenheit im Arbeitsleben sich von jener im restlichen Leben trennen lässt.
Diese jährlichen Fortbildungen werden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gesellschaft und Arbeit und mit Unterstützung der Abteilung Organisation und Personal durchgeführt.

Abbildung 17: Internationaler Frauentag 2021

Abbildung 18: Internationaler Frauentag 2022

Folgende Bereiche müssen noch ausgebaut werden:

- Noch aktivere Information der Karenzierten über Fortbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit
- Ausbau der Behandlung von Themen der Gleichstellungspolitik und Frauenförderung bei Fachtagungen und Schulungen für Führungskräfte
- Fortführung der Schulungen zu (sexueller) Belästigung für Führungskräfte und Bedienstete

BEFRAGUNG ZU ZUFRIEDENHEIT UND AUFSTIEGSCHANCEN

Anhand der Ergebnisse der Befragung zu Zufriedenheit und Aufstiegschancen, die im Auftrag des Tiroler Landtags als Ergänzung zum Gleichbehandlungsbericht 2020/21 durchgeführt wurde (Abrufbar unter www.tirol.gv.at/gleichbehandlung), sind gemeinsam mit der Abteilung Organisation und Personal und der Landesmusikdirektion eine Reihe von Maßnahmen ausgearbeitet worden. Der Bericht über die Maßnahmen und deren Umsetzungsstand wurde im Frühjahr 2023 von der Landesamtsdirektion veröffentlicht.

Abbildung 19: Titelbild der Befragung

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

Statistische Auswertung: Dr. Florian Wakolbinger,
Juli 2023

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 2023 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 zwanzigjährigen Zeitraum 2003–2023, wobei stichtagsbezogen im Abstand von zwei Jahren jeweils am 1. Jänner gemessen wurde. Es stehen somit Daten aus mittlerweile elf Beobachtungszeitpunkten zur Verfügung. Dabei liegen die Daten auf Individualniveau vor und umfassen für jeden Beobachtungszeitpunkt, je nach Personalstand, etwa 4.100 Bedienstete (exkl. jener Bediensteten, deren Erwerbstätigkeit zum jeweiligen Stichtag ruhend gestellt ist, beispielsweise aufgrund von Karenz oder Sabbaticals) des Amtes der Landesregierung, der Landtagsdirektion und der Bezirkshauptmannschaften. Der Personalstand bei den Musikschulen und dem Landeskonservatorium beträgt 755 Personen (Stichtag 1. Jänner 2023).

Die Bediensteten sind einer Verwendungsgruppe (A/a, B/b, C/c, D/d, e bzw. p1–p5 in der Landesverwaltung bzw. c, l1, l2a1, l2a2, l2b1, l2b2 sowie m2, m3, m5 bei den Musikschulen) zugeordnet, wobei pragmatisierte Bedienstete bzw. Personen mit einem Sondervertrag durch einen Großbuchstaben gekennzeichnet sind. Für die Zeitpunkte ab 2009 sind zusätzlich Funktionsgruppen und deren Zuordnung zum neuen Gehaltsschema ausgewiesen.

Für die Analyse der einzelnen Teilbereiche wurde die Gruppierung der Abteilungen des Amtes der Tiroler Landesregierung mit Stand Jänner 2023 herangezogen. Die detaillierte Untersuchung erfolgt daher für die Gruppen „Agrar", „Bau und Technik", „Forst", „Gesundheit und Soziales", „Landesdirektion

[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 %.

für Gesundheit", „Präsidium", „Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement", „Umwelt, Raumordnung und Verkehr" sowie „Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen". Die Bediensteten der Landesregierung, des Landtags bzw. der Landtagsklubs sowie der Sondereinrichtungen (Landesverwaltungsgericht, Personalvertretung, Kinder- und Jugendanwältin, etc.) wurden zur Gruppe „Landesregierung, Landtag und Sonstige" zusammengefasst. Zudem wurden Auswertungen für die bereits erwähnten Funktionsgruppen im neuen Gehaltsschema erstellt.

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

Der Bericht gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den jeweiligen Organisationseinheiten und Verwendungsgruppen. Abschnitt 3 geht auf die Veränderungen dieser Frauenanteile seit 2003 ein. In Abschnitt 4 werden die Frauenanteile bei pragmatisierten Bediensteten, in Abschnitt 5 die Frauenanteile in den Führungsebenen und in Abschnitt 6 die Verteilung der Frauenanteile in den jeweiligen Entlohnungsklassen erörtert. Abschnitt 7 beinhaltet eine kurze Beschreibung der Geschlechterverteilung bei Bewerber*innen auf Führungspositionen. Abschnitt 8 widmet sich der Analyse der Frauenanteile bei Teilzeitbeschäftigung. In Abschnitt 9 findet sich ein Überblick über das Ausmaß von Elternkarenz und Elternteilzeit bei Frauen und Männern. Abschnitt 10 widmet sich der Situation in den Musikschulen, und Abschnitt 11 schildert die Anteile an Menschen mit Behinderung, die in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigt sind. Eine derartige Auswertung erfolgt nach 2019 zum dritten 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 2023 etwas mehr als die Hälfte (53 %). Der durchschnittliche Frauenanteil über alle Beschäftigten ist seit 2003 durchgängig gegenüber dem jeweils letzten Erhebungszeitpunkt gestiegen und übertrifft das vom L-GBG vorgegebene Ziel von 50 % deutlich. Ein Blick auf die in Tabelle 11 separat ausgewiesenen Anteile für die einzelnen Verwendungsgruppen zeigt allerdings, dass der angestrebte Anteil von 50 % in der hierarchisch höchsten Verwendungsgruppe „A/a" mit 43 % nicht erreicht wird. Bei den vorangegangenen Erhebungen 2003–2021 war dies ebenfalls nicht der Fall, es wurde auch die dann gültige Ziel-Quote von 40 % nicht erreicht. Der Frauenanteil in A/a ist aber gegenüber dem letzten Erhebungszeitpunkt 2021 (38 %) noch einmal um fünf Prozentpunkte gestiegen, seit der ersten Erhebung 2003 hat er sich nahezu verdreifacht. In der hierarchisch zweithöchsten Verwendungsgruppe „B/b" beträgt der Frauenanteil 52 %. Auch hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2021 (49 %) und das erstmalige Überschreiten der (neuen) 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 23 % bzw. 13 % erhöhen, angezeigt. Diesbezüglich ist erwähnenswert, dass in beiden Verwendungsgruppen der Män-

neranteil im Zeitraum 2021–2023 tatsächlich um einen bzw. zwei Prozentpunkte, im Zeitraum 2019–2023 sogar um jeweils sechs 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 Gruppe, einer wohl traditionell männlichen Domäne, gibt es in der Verwendungsgruppe „p1–p5" 442 männliche und nur eine (1) weibliche Bedienstete. Auch in den vorangegangenen Jahren gab es in dieser spezifischen Gruppe ausschließlich bzw. fast ausschließlich männliche Bedienstete.

Tabelle 11: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen – gesamte Landesverwaltung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	334	447	781	43 %
B/b	702	659	1.361	52 %
C/c	857	250	1.107	77 %
D/d/e	206	31	237	87 %
p1–p5	101	529	630	16 %
Summe	2.200	1.916	4.116	53 %
Summe A/a–D/d/e	2.099	1.387	3.486	60 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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-GBG erfüllt ist. Eine Aufgliederung der gesamten Landesverwaltung in Bezirkshauptmannschaften und das Amt der Tiroler Landesregierung zeigt in diesem Zusammenhang, dass in Verwendungsgruppe „B/b" die Zielquote im Amt der Tiroler Landesregierung knapp nicht erreicht wird, bei den Bezirkshauptmannschaften hingegen schon.

Tabelle 12: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen – Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	56	64	120	47 %
B/b	242	183	425	57 %
C/c	313	33	346	90 %
D/d/e	95	5	100	95 %
Summe	706	294	1.000	71 %
Summe A/a–D/d/e	706	285	991	71 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Für die Landesverwaltung ausgenommen der Bezirkshauptmannschaften ergeben sich daher die in Tabelle 13 wiedergegebenen Zahlen.

Tabelle 13: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Verwendungsgruppen – Amt der Tiroler Landesregierung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	278	383	661	42 %
B/b	460	476	936	49 %
C/c	544	217	761	71 %
D/d/e	111	26	137	81 %
p1–p5	101	520	621	16 %
Summe	1.494	1.622	3.116	48 %
Summe A/a–D/d/e	1.393	1.102	2.495	56 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

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-GBG (50 % Frauenanteil) nicht erreicht wird.

Tabelle 14: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen – Amt der Tiroler Landesregierung

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Agrar				
A/a	**8**	**31**	**39**	**21 %**
B/b	**9**	**53**	**62**	**15 %**
C/c	**21**	**23**	**44**	**48 %**
Summe	**43**	**112**	**155**	**28 %**
Bau und Technik				
A/a	**18**	**71**	**89**	**20 %**
B/b	**19**	**130**	**149**	**13 %**
C/c	76	72	148	51 %
p1–p5	**1**	**431**	**432**	**0 %**
Summe	**115**	**704**	**819**	**14 %**
Forst				
A/a	**5**	**18**	**23**	**22 %**
B/b	**5**	**18**	**23**	**22 %**
C/c	11	5	16	69 %
Summe	**21**	**42**	**63**	**33 %**
Gesellschaft und Soziales				
A/a	36	23	59	61 %
B/b	47	14	61	77 %

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
C/c	54	6	60	90 %
Summe	140	44	184	76 %
Landesdirektion für Gesundheit				
A/a	29	19	48	60 %
B/b	43	23	66	65 %
C/c	24	3	27	89 %
D/d/e	11	2	13	85 %
Summe	107	47	154	69 %
Landesregierung/Landtag/sonstige				
A/a	87	81	168	52 %
B/b	51	26	77	66 %
C/c	102	35	137	74 %
D/d/e	30	5	35	86 %
p1–p5	**5**	**22**	**27**	**19 %**
Summe	275	169	444	62 %
Präsidium				
A/a	**24**	**36**	**60**	**40 %**
B/b	62	47	109	57 %
C/c	81	46	127	64 %
D/d/e	22	13	35	63 %
p1–p5	25	37	62	40 %
Summe	214	179	393	54 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement				
A/a	**5**	**15**	**20**	**25 %**
B/b	**2**	**12**	**14**	**14 %**
C/c	21	11	32	66 %
Summe	**28**	**38**	**66**	**42 %**
Umwelt, Raumordnung und Verkehr				
A/a	**38**	**52**	**90**	**42 %**
B/b	**14**	**30**	**44**	**32 %**
C/c	29	3	32	91 %
D/d/e	14	3	17	82 %
Summe	95	88	183	52 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen				
A/a	**19**	**28**	**47**	**40 %**
B/b	36	33	69	52 %
C/c	47	7	54	87 %
Summe	107	68	175	61 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Für jene Gruppen, in denen der angestrebte Frauenanteil verfehlt wird, sind die Zahlenwerte in Tabelle 14 fett gedruckt.[2] Hinsichtlich der Verwendungsgruppe A/a ist somit schnell ersichtlich, dass der gemessene Frauenanteil in drei von zehn Gruppen über 50 % liegt, in den Gruppen „Gesellschaft und Soziales" und „Landesdirektion für Gesundheit" sogar deutlich über 50 %. Für die Verwendungsgruppe B/b zeigt sich, dass das vorgegebene Ziel in immerhin vier Gruppen erreicht wird.

Weiterhin geht aus Tabelle 14 hervor, dass die Daten zum Teil gängige Klischeevorstellungen abbilden. So weisen traditionell männliche Domänen wie „Agrar", „Bau und Technik" sowie „Forst" in den beiden höchsten Verwendungsgruppen deutlich unterdurchschnittliche Frauenanteile auf. In zwei von diesen drei Gruppen ist der Frauenanteil in der höchsten Verwendungsgruppe A/a gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt 2021 auch leicht gesunken.

Für die Bezirkshauptmannschaften ergibt sich das in Tabelle 15 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 15: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile in Gruppen und Verwendungsgruppen – Bezirkshauptmannschaften

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
BH Imst				
A/a	**4**	**8**	**12**	**33 %**
B/b	26	17	43	60 %
C/c	34	6	40	85 %
D/d/e	13	1	14	93 %
Summe	77	33	110	70 %
BH Innsbruck				
A/a	**7**	**20**	**27**	**26 %**
B/b	67	33	100	67 %
C/c	71	5	76	93 %
D/d/e	31	1	32	97 %
Summe	176	59	235	75 %
BH Kitzbühel				
A/a	6	5	11	55 %
B/b	25	18	43	58 %
C/c	38	4	42	90 %
Summe	76	29	105	72 %
BH Kufstein				

[2] Zudem sind auf Ebene der Verwendungsgruppen nur jene Gruppen ausgewiesen, in denen mindestens zehn Beschäftigte vorzufinden sind. Dies wird (mit wenigen Ausnahmen) im gesamten Bericht so gehalten. Eine Ausweisung des Frauenanteils bei geringeren Fallzahlen wäre problematisch, da sich der Anteil bereits bei Abgang/Zugang einer Person sehr stark ändert.

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	11	7	18	61 %
B/b	38	28	66	58 %
C/c	46	5	51	90 %
D/d/e	16	0	16	100 %
Summe	111	41	152	73 %
BH Landeck				
A/a	**3**	**8**	**11**	**27 %**
B/b	**22**	**23**	**45**	**49 %**
C/c	30	3	33	91 %
Summe	60	36	96	63 %
BH Lienz				
A/a	11	5	16	69 %
B/b	18	22	40	45 %
C/c	27	7	34	79 %
Summe	63	38	101	62 %
BH Reutte				
A/a	8	4	12	67 %
B/b	**18**	**19**	**37**	**49 %**
C/c	24	1	25	96 %
Summe	55	25	80	69 %
BH Schwaz				
A/a	**6**	**7**	**13**	**46 %**
B/b	28	23	51	55 %
C/c	43	2	45	96 %
D/d/e	11	0	11	100 %
Summe	88	33	121	73 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Vor allem in der Verwendungsgruppe A/a gibt es in den einzelnen Bezirkshauptmannschaften nur wenige Bedienstete, was eine Interpretation des Frauenanteils problematisch macht. Aus diesem Umstand resultiert sowohl die relativ große Variation des Frauenanteils dieser Verwendungsgruppe zwischen den verschiedenen Bezirkshauptmannschaften als auch die relativ große Veränderung des Frauenanteils im Zeitverlauf.

Dennoch sei erwähnt, dass im Jahr 2023 der Frauenanteil von 50 % in dieser Verwendungsgruppe von vier Bezirkshauptmannschaften erreicht wird. In den BH Kitzbühel, Kufstein, Lienz und Reutte sind somit 2023 mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Verwendungsgruppe „A/a“ weiblich, in den BH Imst, Innsbruck und Landeck allerdings nur ein Drittel oder weniger.

Tabelle 16: Bereiche mit zu geringem Frauenanteil

Gruppe	Verwendung	Frauen	Summe	Anteil Frauen
Amt der Tiroler Landesregierung				
Bau und Technik	p1–p5	1	432	0 %
Bau und Technik	B/b	19	149	13 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement	B/b	2	14	14 %
Agrar	B/b	9	62	15 %
Lreg/LtDir/Sonstige	p1–p5	5	27	19 %
Bau und Technik	A/a	18	89	20 %
Agrar	A/a	8	39	21 %
Forst	A/a	5	23	22 %
Forst	B/b	5	23	22 %
Tiroler Zentrum für Krisen- und Katastrophenmanagement	A/a	5	20	25 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	B/b	14	44	32 %
Präsidium	A/a	24	60	40 %
Präsidium	p1–p5	25	62	40 %
Wirtschaft, Gemeinde und Finanzen	A/a	19	47	40 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	A/a	38	90	42 %
Agrar	C/c	21	44	48 %
Bezirkshauptmannschaften				
BH Innsbruck	A/a	7	27	26 %
BH Landeck	A/a	3	11	27 %
BH Imst	A/a	4	12	33 %
BH Lienz	B/b	18	40	45 %
BH Schwaz	A/a	6	13	46 %
BH Reutte	B/b	18	37	49 %
BH Landeck	B/b	22	45	49 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 16 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 mindestens zehn Personen beschäftigt sind. Nur dort sind die Frauenanteile sinnvoll zu interpretieren (siehe auch Fußnote 2). Wie bereits weiter oben erwähnt zeigt sich, dass in den traditionellen „Männerdomänen" wie „Agrar", „Bau und Technik" sowie „Forst" sowie 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 2023 beschrieben. Dabei wurden Bereiche identifiziert, in denen weiterhin Maßnahmen ergriffen werden sollten, um der Zielsetzung des L-GBG näher zu kommen.

Der folgende Abschnitt analysiert nun, ob in der Vergangenheit gesetzte Maßnahmen wirksam waren. Dazu werden Daten aus nunmehr bereits elf Beobachtungszeitpunkten und einem Zeitraum von 20 Jahren verglichen. Die Zahlen in Tabelle 17 geben einen Überblick über die Veränderungen der Frauenanteile in den einzelnen Verwendungsgruppen im Zeitverlauf.

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

Gruppe	A/a	B/b	C/c	D/d/e	p1–p5
2003	15 %	32 %	64 %	88 %	14 %
2005	19 %	34 %	66 %	86 %	14 %
2007	23 %	35 %	68 %	86 %	14 %
2009	25 %	38 %	73 %	85 %	15 %
2011	27 %	40 %	74 %	85 %	15 %
2013	27 %	42 %	75 %	83 %	15 %
2015	31 %	43 %	76 %	84 %	16 %
2017	32 %	46 %	76 %	83 %	16 %
2019	35 %	47 %	69 %	77 %	11 %
2021	38 %	49 %	76 %	85 %	17 %
2022	43 %	52 %	77 %	87 %	16 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

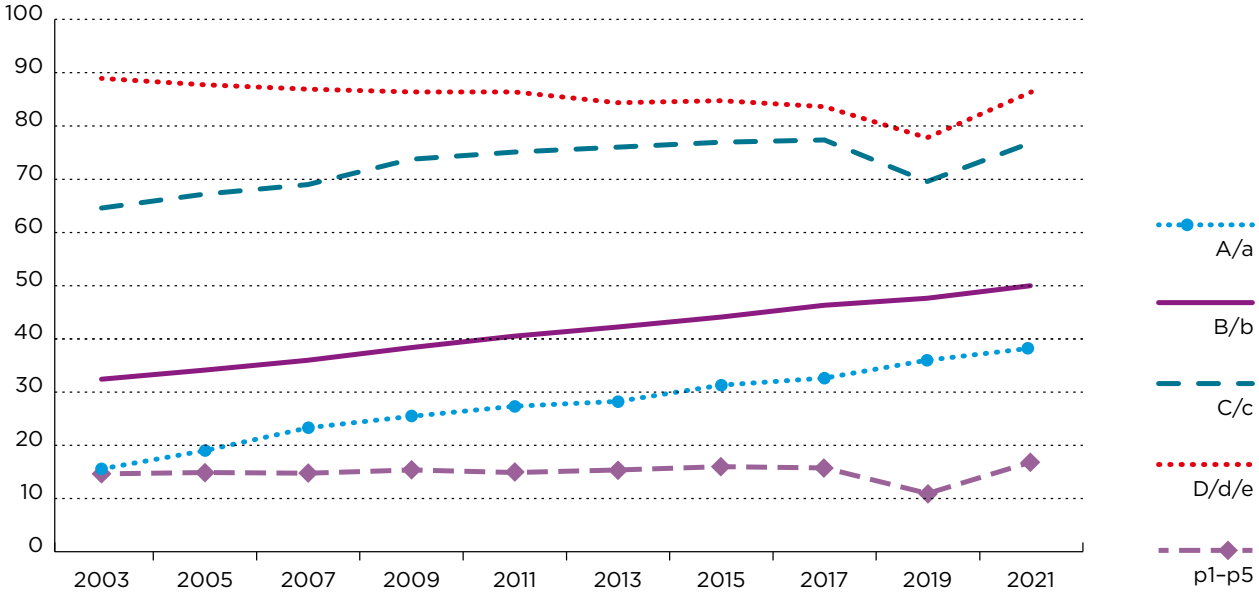


Abbildung 20: Frauenanteile in den Verwendungsgruppen im Zeitverlauf – gesamte Landesverwaltung

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 20 Jahren nahezu verdreifacht werden. Die Tendenz 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-GBG – Maßnahmen, die zur Senkung es Frauenanteils beitragen, angezeigt.

Die Tabelle 18 zeigt eine Liste jener Bereiche, in denen der Frauenanteil seit der ersten Evaluierung im Jahr 2003 am Stärksten gestiegen ist. Da der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen C/c und D/d durchwegs dem Gleichbehandlungsgesetz entspricht, betrachtet Tabelle 18 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 2003–2023 mindestens zehn Prozentpunkte betrug. [3]

Wie ersichtlich konnte in einzelnen Bereichen der Frauenanteil seit 2003 um bis zu 53 % („Landesregierung, Landtag und Sonstige" in Verwendungsgruppe B/b) erhöht werden.

[3] Wiederum wurde auch für das Vergleichsjahr 2003 die Einteilung der Abteilungen zu Gruppen vom 1. Jänner 2023 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 18: Steigerung des Frauenanteiles – Amt der Tiroler Landesregierung und Bezirkshauptmannschaften

	2003	2021	2003	2021	2003–2023
Amt der Tiroler Landesregierung					
Verwendungsgruppe A/a					
Präsidium	1	24	3 %	40 %	37 %
Landesdirektion für Gesundheit	4	29	24 %	60 %	37 %
Lreg/Lt/Sonstige	9	87	18 %	52 %	33 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	12	38	18 %	42 %	24 %
Gesellschaft und Soziales	13	36	38 %	61 %	23 %
Forst	0	5	0 %	22 %	22 %
Agrar	0	8	0 %	21 %	21 %
Bau und Technik	2	18	3 %	20 %	18 %
Verwendungsgruppe B/b					
Lreg/Lt/Sonstige	2	51	13 %	66 %	53 %
Präsidium	18	62	29 %	57 %	28 %
Umwelt, Raumordnung und Verkehr	2	14	5 %	32 %	26 %
Forst	0	5	0 %	22 %	22 %
Wirtschaft, Gemeinden und Finanzen	18	36	32 %	52 %	21 %
Gesellschaft und Soziales	25	47	60 %	77 %	18 %
Agrar	2	9	4 %	15 %	10 %
Bezirkshauptmannschaften					
Verwendungsgruppe A/a					
BH Lienz	2	11	18 %	69 %	51 %
BH Kitzbühel	1	6	11 %	55 %	43 %
BH Kufstein	2	11	18 %	61 %	43 %
BH Reutte	2	8	29 %	67 %	38 %
BH Landeck	0	3	0 %	27 %	27 %
BH Imst	2	4	22 %	33 %	11 %
Verwendungsgruppe B/b					
BH Schwaz	10	28	32 %	55 %	23 %
BH Imst	10	26	38 %	60 %	22 %
BH Reutte	6	18	30 %	49 %	19 %
BH Lienz	7	18	28 %	45 %	17 %
BH Innsbruck	29	67	55 %	67 %	12 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Im Sinne des L-GBG ist erfreulich, dass auch die traditionellen Männerdomänen „Agrar" und „Forst" unter den Bereichen mit den höchsten Steigerungen des Frauenanteiles zu finden sind. In diesen Bereichen waren in Verwendungsgruppe A/a (bei Forst auch Verwendungsgruppe B/b) im Jahr 2003 überhaupt keine Frauen beschäftigt, 16 Jahre später betragen die Frauenanteile in diesen Verwendungsgruppen immerhin etwa ein Fünftel.

FRAUENANTEILE BEI PRAGMATISIERTEN UND BEDIENSTETEN MIT SONDERVERTRÄGEN

Eine Auswertung des Frauenanteiles bei pragmatisierten Bediensteten der Landesverwaltung zeigt zunächst ein hinsichtlich der Zielsetzung des L-GBG zu niedriges Niveau, jedoch auch eine erfreuliche Tendenz.

In Tabelle 19 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 30 % und 36 %, womit die Zielsetzung des L-GBG verfehlt wird. Im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung im Jahr 2021 sind die Frauenanteile jedoch leicht gestiegen.

Im neuen Entlohnungssystem stellt sich die Situation im Sinne des L-GBG erfreulicher dar. Bei Pragmatisierten der Verwendungsgruppe „A/a" liegt der Frauenanteil bei 46 % (2021 43 %) und somit zwar unter der (neuen) Zielsetzung des L-GBG, aber wesentlich höher als im alten System. Ebenso sind für Verwendungsgruppe „B/b" die Frauenanteile im neuen System 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-GBG geforderte Frauenanteil für beide Entlohnungssysteme erfüllt, der Frauenanteil ist jedoch bei Beschäftigten im alten System höher. Dies war auch 2021 der Fall.

Tabelle 19: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – pragmatisierte Bedienstete

Verwendung		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Pragmatisierte					
A/a	altes System	91	208	299	30 %
	neues System	101	119	220	46 %
B/b	altes System	159	280	439	36 %
	neues System	67	106	173	39 %
C/c	altes System	82	57	139	59 %
	neues System	29	23	52	56 %

Verwendung	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil Frauen
Summe	529	793	1.322	40 %
Nicht-Pragmatisierte				
A/a	142	120	262	54 %
B/b	476	273	749	64 %
C/c	746	170	916	81 %
p1–p5	101	529	630	16 %
Summe	1.465	1.092	2.557	57 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Ein Blick auf die in Tabelle 20 ausgewiesene Entwicklung im Zeitverlauf zeigt zudem, dass der Frauenanteil bei pragmatisierten Bediensteten im Zeitraum von 2003 bis 2021 bei allen ausgewiesenen Verwendungsgruppen im jeweiligen Gesamtdurchschnitt deutlich erhöht werden konnte.

Tabelle 20: 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 %
2022	37 %	37 %	58 %	40 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 21 zeigt schließlich die Verteilung über die Geschlechter bei Bediensteten mit Sonderverträgen. Die Zielsetzung des L-GBG wird hier in allen Verwendungsgruppen erreicht.

Tabelle 21: Frauenanteile bei Bediensteten mit Sonderverträgen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
A/a	5	5	10	50 %
B/b	70	28	98	71 %
C/c	245	23	268	91 %
Summe	320	56	376	85 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

FRAUENANTEILE IN FÜHRUNGSEBENEN

Seit dem Jahr 2009 wird die Zuordnung der im Amt der Tiroler Landesregierung und den Bezirkshauptmannschaften beschäftigten Personen in einen Einreihungsplan für das geänderte Gehaltssystem dokumentiert. Dies erlaubt eine Auswertung der Frauenanteile in Führungspositionen. Im Rahmen dieses Einteilungsplans werden für die Führungspositionen unter anderem die Kategorien FÜ LAD (Landesamtsdirektor*in) 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 22 stellt die Frauenanteile in den zuvor genannten Führungsebenen sowie für die Stellvertreter*innen der Abteilungsleiter*innen dar.

Tabelle 22: Frauenanteile in den Führungsebenen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ LAD, FÜ I-1*	7	20	27	26 %
FÜ II-4*	6	52	58	10 %
FÜ II-3*	6	8	14	43 %
FÜ II-2*	54	70	124	44 %
Stellvertreter*innen	14	51	65	22 %
Gesamt	92	207	299	31 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungsebenen in Summe die Zielsetzung des L-GBG deutlich verfehlt. Er beträgt im Gesamtdurchschnitt lediglich 31 % und ist in der höchsten Führungsebene, der Ebene FÜ II-4 sowie bei den Stellvertreter*innen noch geringer als im Durchschnitt.

Tabelle 23: Frauenanteile in den Führungsebenen im Zeitverlauf

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

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Hinsichtlich der Entwicklung im Zeitverlauf zeigt sich allerdings erfreulicherweise, dass der Frauenanteil in allen Führungsebenen seit der ersten Erhebung im Jahr 2009 gestiegen ist. Dennoch sind – angesichts der ausgewiesenen Werte von oftmals 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 allerdings nicht alle besetzt sind.

[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 24 zeigt nun den Frauenanteil in diesen Entlohnungsklassen. In weiter oben stehenden Klassen ist die Entlohnung höher.

Wie ersichtlich ist tendenziell der Frauenanteil in den Klassen mit höheren Löhnen geringer als in Klassen mit niedrigeren Löhnen. Allerdings gibt es – wie auch schon bei der letzten Auswertung 2021 – einen hohen Frauenanteil in der zweithöchsten Entlohnungsklasse. Dies aber bei sehr geringer Fallzahl, wodurch der Frauenanteil durch Personalwechsel erheblich beeinflusst wird. Im Sinne des L-GBG ist es aber erfreulich, dass hier in der jüngeren Vergangenheit offene Stellen offensichtlich häufig mit Frauen besetzt wurden und der Frauenanteil dadurch steigt. In den Entlohnungsklassen mit einer höheren Anzahl an Beschäftigten sind hohe Frauenanteile in den Entlohnungsklassen eins bis elf sowie 14 und 15 vorzufinden. In diesem Bereich ist in allen Klassen der Frauenanteil größer als der Männeranteil.

Tabelle 24: Frauenanteile in den Gehaltsklassen

Funktion	Einkommens-klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
FÜ I, LAD	EK 23–25*	7	20	27	26 %
FÜ II-5	EK 22	2	2	4	50 %
FÜ II-4	EK 21	6	52	58	10 %
FÜ II-3	EK 20	7	15	22	32 %
FÜ II-2	EK 19	63	109	172	37 %
FÜ II-1, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 18	7	9	16	44 %
FÜ II-Trainee, ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 17	37	54	91	41 %
ADEX, TNEX, AREX, SOEX	EK 16	49	69	118	42 %
ADEX, TNEX, SOEX	EK 15	141	112	253	56 %
ADEX, TNEX, SOEX	EK 14	29	21	50	58 %
ADFB, TNFB, SOFD	EK 13	32	72	104	31 %
ADFB, TNFB, SOFD	EK 12	113	243	356	32 %
ADFB, TNFB, SOFD	EK 11	292	220	512	57 %
ADFB, TNFB, SOFD	EK 10	118	58	176	67 %
ADSSB, HWFachK, SOSSB	EK 9	145	77	222	65 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	EK 8	26	138	164	16 %
ADSSB, TNSSB, HWFACHK, SOSSB	EK 7	119	219	338	35 %

Funktion	Einkommens-klasse	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
ADSB, TNSB, TNSSB, HWFachK	EK 6	291	206	497	59 %
ADSB, TNSB, HWFachK	EK 5	399	114	513	78 %
ADSB, TNSB, HWAssD	EK 4	137	52	189	72 %
ADRSB, HWAssD	EK 3	89	21	110	81 %
ADRSB, HWAssD	EK 2	69	12	81	85 %
ADRSB, HWAssD	EK 1	17	4	21	81 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet
* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

Der Umstand, dass Frauen tendenziell in den niedrigeren Entlohnungsklassen stärker repräsentiert sind, tritt auch dann zutage, wenn man die Frauenanteile getrennt für adminstrative, technisch/naturwissenschaftliche, handwerkliche sowie soziale Funktionen ausweist.

Tabelle 25: Frauenanteile in administrativen, technisch/naturwissenschaftlichen, handwerklichen und sozialen Funktionen

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Administrative Funktionen				
ADEX	159	134	293	54 %
ADFB	387	281	668	58 %
ADSSB	135	29	164	82 %
ADSB	805	126	931	86 %
ADRSB	87	21	108	81 %
Summe	1.573	591	2.164	73 %
Technisch/Naturwissenschaftliche Funktionen				
TNEX	51	104	155	33 %
TNFB	28	295	323	9 %
TNSSB	22	103	125	18 %
TNSB	2	1	3	67 %
Summe	103	503	606	17 %
Handwerkliche Funktionen				
HWFach	14	453	467	3 %
HWAss	88	58	146	60 %
Summe	102	511	613	17 %

Funktion	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
Soziale Funktionen				
AREX	20	10	30	67 %
SOEX	28	11	39	72 %
SOFD	225	40	265	85 %
SOSSB	54	29	83	65 %
Summe	327	90	417	78 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

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

Die Darstellung der Entwicklung im Zeitverlauf beschränkt sich dabei auf die höheren Entlohnungsklassen (Führungsebenen und Expert*innen), da in diesen Ebenen, wie bereits ausgeführt, der Frauenanteil im Sinne des L-GBG zu gering ist. Tabelle 26 und Abbildung 21 zeigen die entsprechende Entwicklung. Die Situation bei den Führungsebenen und die zuletzt feststellbare im Sinne des L-GBG erfreuliche Steigerung des Frauenanteiles wurde bereits im Abschnitt „Frauenanteile in Führungsebenen" diskutiert. Hinsichtlich der Expert*innenebene ist ersichtlich, dass der Frauenanteil seit 2009 durchgehend gestiegen ist, 2021 erstmals die vom L-GBG dann vorgegebene Marke von 40 % erreicht hat und im Zeitraum 2021–2023 noch einmal um neun Prozentpunkte auf die seit 2022 gültige Ziel-Quote des L-GBG von 50 % gestiegen ist. Insgesamt kann für die höheren Gehaltsebenen gesagt werden, dass der Frauenanteil in der Vergangenheit gestiegen ist und mittlerweile 43 % beträgt. Dabei ist der Frauenanteil auf den Führungsebenen unter- und der auf Expert*innenebene überdurchschnittlich.

Tabelle 26: 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 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

* Wegen geringer Fallzahlen zusammengefasst

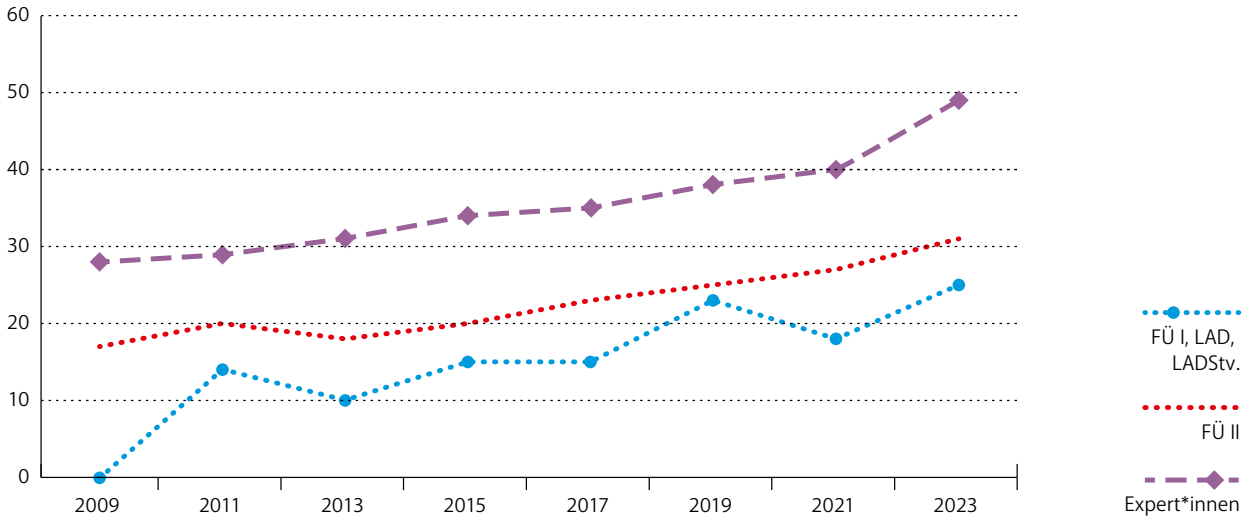


Abbildung 21: Frauenanteile in höheren Gehaltsebenen im Zeitverlauf

FRAUENANTEILE BEI TEILZEITJOBS

Zum Stichtag 1. Jänner 2023 stehen in der gesamten Landesverwaltung 2.717 Vollzeitbeschäftigten 1.399 Arbeitskräfte gegenüber, die ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 100 % haben. Etwas mehr als ein Drittel letzterer, 486 Personen, haben eine halbe Anstellung, weitere 267 eine 75 %-Stelle. Von den restlichen 560 Personen haben genau 100 ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 %.
Von den 1.399 Teilzeitbeschäftigten sind 1.197 (87 %) weiblich und 202 männlich. Frauen sind in dieser Gruppe also klar überrepräsentiert. Die unten stehende Tabelle 27 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 27: Frauenanteile bei Beschäftigungsausmaß < 100 %

Verwendung	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %	Anteil Frauen
A/a	206	146	71 %
B/b	507	405	80 %
C/c	471	448	95 %
D/d/e	132	128	97 %
p1–p5	83	70	84 %
Summe	1.399	1.197	86 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet
*die Anteile für Verwendungsgruppen, in denen weniger als zehn Personen Teilzeitbeschäftigt sind, werden nicht ausgewiesen.

In den vorhergehenden Abschnitten wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil in höheren Hierarchieebenen und Entlohnungsklassen, vor allem aber in der Führungsebene, im Sinne des L-GBG zu niedrig ist. In diesem Abschnitt wurde dokumentiert, dass der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung bemerkenswert hoch ist. Es erscheint daher, bezugnehmend auf die Zielsetzung des L-GBG, 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 28 hervorgeht, betrug der Anteil an Teilzeitbeschäftigten 2003 lediglich 15 %, während er 2023 bereits 34 % beträgt und sich in den vergangenen 20 Jahren somit mehr als verdoppelt hat. Auch die absolute Anzahl an teilzeitbeschäftigten Bediensteten ist im Zeitverlauf von 551 (2003) auf das zweieinhalbfache oder 1.399 (2023) gestiegen.

Tabelle 28: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

Jahr	Anzahl < 100 %	Frauen < 100 %
2003	551	15 %
2005	606	17 %
2007	646	19 %
2009	713	21 %
2011	799	23 %
2013	872	24 %
2015	937	26 %
2017	1.060	29 %
2019	1.106	30 %
2021	1.218	31 %
2023	1.399	34 %

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 29 dargestellte Auswertung der Bewerbungsprozesse auf Führungspositionen in den Jahren 2021 und 2022 zeigt diesbezüglich, dass für 28 (2021) bzw. 30 (2022) neu zu besetzende Führungspositionen Daten zu den Bewerbungen bzw. der Geschlechterverteilung bei den Bewerber*innen vorliegen.[5] Dabei gab es bei zehn (2021) bzw. sechs (2022) Bewerbungsverfahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber*innen. Wie in Tabelle 29 ausgewiesen, wurden 2021 vier der zehn Stellen (40 %) mit einer Frau besetzt, wobei aber nur 27 % der Bewerber*innen auf diese Stellen weiblich waren. Im Jahr 2022 wurden zwei (33 %) der sechs in Frage kommenden Stellen mit einer Frau besetzt, was genau dem Frauenanteil bei den Bewerbungen entsprach. Somit kann basierend auf diesen Zahlen nicht auf eine systematische Bevorzugung oder Benachteiligung eines der beiden Geschlechter geschlossen werden.

Tabelle 29: Bewerbungen für Führungspositionen 2019 und 2020

	Anzahl bzw. Anteil	
	2021	**2022**
neu besetzte Führungspositionen	28	30
ausschließlich männliche Bewerber*innen	15	18
ausschließlich weibliche Bewerber*innen	3	6
männliche und weibliche Bewerber*innen	10	6
davon Besetzung mit männlichem Bewerber	6	4
davon Besetzung mit weiblicher Bewerberin	4	2
Anteil an weiblichen Bewerber*innen bei Positionen mit männlichen und weiblichen Bewerber*innen	27 %	33 %
Anteil an weiblichen Bewerber*innen bei allen ausgeschriebenen Führungspositionen	24 %	32 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

TEMPORÄRE ABWESENHEIT, KARENZ

Ein weiterer sicherlich wesentlicher Indikator für Gleichbehandlung ist das Ausmaß, mit dem Männer bei der Geburt eines Kindes eine Elternkarenz in Anspruch nehmen und damit die Berufstätigkeit unterbrechen. Da die Entscheidung, wer von den Eltern die Karenz in Anspruch nimmt, mit hoher Wahrscheinlichkeit von sehr vielen Faktoren beeinflusst wird, können quantitative Zielvorgaben nur sehr schwer bzw. überhaupt nicht definiert werden.
Zudem ist die Aussagekraft des vorliegenden Datenmaterials in diesem Zusammenhang sehr begrenzt. Es ist für die einzelnen Personen verzeichnet, ob sie zum Auswertungszeitpunkt die Elternkarenz in Anspruch nehmen. Nicht ersichtlich ist aber, wie viele Personen zwar Anspruch auf Karenz hätten, etwa weil sie ein Kind bekommen haben, diese Karenz aber nicht in Anspruch nehmen.

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

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 30 zeigt zunächst die Anzahl an Beschäftigten der gesamten Landesverwaltung, die zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Zeitraum 2003–2023 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 2023 stand 144 weiblichen Bediensteten in Elternkarenz ein (1) männlicher Bediensteter gegenüber.

Tabelle 30: 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
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

Auch stehen im Jahr 2023 bei den Beschäftigten der allgemeinen Landesverwaltung 184 Frauen, die ihr Beschäftigungsausmaß aufgrund von Kinderbetreuung auf unter 100 % reduzieren, lediglich 24 Männer gegenüber, die das machen.

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

MUSIKSCHULEN

Frauenanteile

Zur Evaluierung des Frauenanteils an Landesmusikschulen und dem Konservatorium werden die Beschäftigten in sieben Verwendungsgruppen je nach Ausbildung unterteilt, wobei „l1" die gehaltsmäßig höchste Verwendungsgruppe ist. Wie aus der unten stehenden Tabelle 31 hervorgeht beträgt der Frauenanteil bei den an Musikschulen beschäftigten Personen 44 %. Somit wird der im L-GBG angestrebte Frauenanteil in Summe sowie in allen anderen Verwendungsgruppen mit Ausnahme von „ml5" und „Sonstige" verfehlt.

Tabelle 31: Absolute Anzahl Beschäftigter und Frauenanteile – Musikschulen

Verwendung	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
l1 (Konservatorium)	20	47	67	30 %
l2a2 / ml2	224	290	514	44 %
l2a1	9	18	27	33 %
l2b2 / ml3	24	30	54	44 %
l2b1	6	9	15	40 %
ml5	15	11	26	58 %
sonstige	20	16	36	56 %
Summe	334	421	755	44 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Führungsfunktionen

Auch im Musikschulbereich gilt, dass Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert sind und die Zielsetzung des L-GBG somit verfehlt wird. Besonders ungleich ist die Geschlechterverteilung bei den (zwei) Institutsleitern des Tiroler Landeskonservatoriums (eine dritte Stelle war zum Zeitpunkt der Datenerhebung unbesetzt). Diese sind allesamt männlich. Auch bei Musikschul-Direktor*innen stehen zwei Frauen 25 Männern gegenüber. Bei Fachbereichsleiter*innen am Tiroler Landeskonservatorium

beträgt der Frauenanteil 38 % (bei insgesamt acht Fachbereichsleiter*innen). Bei Fachgruppenleiter*innen im Tiroler Musikschulwerk beträgt der Frauenanteil allerdings 71 % und übertrifft somit die Zielsetzung des L-GBG deutlich.

Neu zu besetzende Führungspositionen wurden im Tiroler Landeskonservatorium 2021 zu 100 % und 2022 zu 50 % mit einer Frau besetzt. Im Musikschulbereich wurden 2021 und 2022 beide neu ausgeschriebene Führungspositionen mit Männern besetzt.

Teilzeitbeschäftigung

Aufgrund der Tatsache, dass Musikschullehrer*innen oft an mehreren verschiedenen Schulen beschäftigt sind, ist die Verteilung ihres Beschäftigungsausmaßes breiter gestreut als die vergleichbare Verteilung bei Bediensteten der Landesverwaltung. Beschäftigungsausmaße von mehr als 100 % sind anzutreffen, und generell nimmt das Beschäftigungsausmaß von Musikschullehrer*innen deutlich mehr verschiedene Werte an, als das der Bediensteten der Landesverwaltung. Dort dominieren die Werte 50 %, 75 % und 100 %. Für die nachfolgende Tabelle 32 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, während bei Vollzeitbeschäftigungen (hier ab 80 %) die Zielvorgabe des L-GBG von 50 % deutlich verfehlt wird.

Tabelle 32: Teilzeitbeschäftigung in Musikschulen

Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Summe	Anteil Frauen
< 40 %	80	62	142	56 %
40 % – 80 %	157	124	281	56 %
> 80 %	97	235	332	29 %

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Zum für den vorliegenden Gleichbehandlungsbericht gültigen Erhebungszeitpunkt 1. Jänner 2023 waren in der Tiroler Landesverwaltung insgesamt 286 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Tabelle 33 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 Behinderung 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 33: Absolute Anzahl Beschäftigter und Anteile an Menschen mit Behinderungen in Verwendungsgruppen – gesamte Landesverwaltung

Verwendung	Menschen mit Behinderung	Gesamte Anzahl Beschäftigter	Anteil Menschen mit Behinderung
A/a	27	781	3 %
B/b	74	1.361	5 %
C/c	76	1.107	7 %
D/d/e	45	237	19 %
p1–p5	64	630	10 %
Summe	286	4.116	7 %
Summe A/a–D/d/e	222	3.486	6 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 34 vergleicht die Frauen- und Teilzeitbeschäftigungsanteile bei Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung. Zusätzlich werden auch die absoluten Zahlen ausgewiesen. Wie ersichtlich unterscheiden sich die entsprechenden Anteile zwischen Menschen mit und ohne Behinderung nur unwesentlich.

Tabelle 34: Frauenanteile und Teilzeitbeschäftigung bei Menschen mit und ohne Behinderungen

	Menschen mit Behinderungen	Menschen ohne Behinderungen
Frauen	138	2.062
Männer	148	1.768
Anteil Frauen	48 %	54 %
Teilzeit	100	1.299
Vollzeit	186	2.531
Anteil Teilzeit	35 %	34 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

Tabelle 35 weist schließlich die Verteilung über den Grad der Behinderung bei Menschen mit Behinderung aus. Die Grundlage für die gemessenen absoluten Zahlen und Anteile sind wiederum die Beschäftigten zum Stichtag 1. Jänner 2023. Der Grad der Behinderung ist insofern relevant, als Menschen mit einem Behinderungsausmaß von 50 % oder mehr zu den sogenannten „begünstigten Behinderten" zählen, wobei Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeiter*innen gemäß einem entsprechenden Bundesgesetz dazu verpflichtet sind, pro 25 Beschäftigten mindestens eine Person mit „begünstigter Behinderung" einzustellen (das entspricht einer Quote von 4 %). Wie aus Tabelle 35 ersichtlich, weisen 175 in der Tiroler Landesverwaltung beschäftigte Personen einen Behinderungsgrad von 50 % oder mehr auf. Die entsprechende Quote beträgt daher bei einer Gesamtzahl von 4.116 Beschäftigten (siehe Tabelle 11) 4,3 %, die gesetzliche Vorgabe ist somit erfüllt.

Tabelle 35: Grad der Behinderung bei in der Tiroler Landesverwaltung tätigen Menschen mit Behinderungen

Grad der Behinderungen in Prozent	Anzahl	Anteil
bis 9	1	0 %
10 bis 19	3	1 %
20 bis 29	22	8 %
30 bis 39	48	17 %
40 bis 49	37	13 %
50 bis 59	77	27 %
60 bis 69	30	10 %
70 bis 79	21	7 %
80 bis 89	23	8 %
90 bis 100	24	8 %

Anmerkung: Prozentwerte gerundet

FAZIT

Die vorliegende Auswertung der Personaldaten der Landesverwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften zeigt, dass die Zielsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, einen Frauenanteil von 50 % in sämtlichen Entlohnungsgruppen und Teilbereichen der Landesverwaltung zu erreichen, verfehlt wird. Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Frauen in den Führungsebenen. So beträgt beispielsweise der Frauenanteil in der höchsten Führungsebene lediglich 26 % und in der zweithöchsten überhaupt nur 10 %. In der etwas weiter gefassten höchsten Verwendungsgruppe A/a liegt der Frauenanteil mit 43 % ebenfalls unter der Zielsetzung, jedoch deutlich höher als in den Führungsebenen.

In den hierarchisch niedrigeren Verwendungsgruppen C/c sowie D/d/e sind Frauen, wie schon in den Jahren zuvor, deutlich überrepräsentiert. In den beiden letztgenannten Verwendungsgruppen wären daher eher Maßnahmen wünschenswert, die den Männeranteil erhöhen.

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

Die Analyse der Geschlechterverteilung bei Bewerbungen auf Führungspositionen deutet allerdings auf keine systematische Benachteiligung von Frauen hin. In den Jahren 2021 und 2022 wurden 28 (2021) bzw. 30 (2022) Führungspositionen neu besetzt. Dabei gab es bei zehn (2021) bzw. sechs (2022) Bewerbungsverfahren sowohl männliche als auch weibliche Bewerber*innen. Während die dabei zu besetzenden Positionen zu 40 % (2021) bzw. einem Drittel (2022) mit einer Frau besetzt wurden, betrug der Anteil an weiblichen Bewerber*innen nur etwas mehr als ein Viertel (2021) bzw. genau ein Drittel (2022).

Weitere, in den Daten deutlich sichtbare Aspekte sind, dass Frauen bei Teilzeitjobs sowie Elternkarenz und Elternteilzeit stark überrepräsentiert sind. Zum Erhebungsstichtag steht beispielsweise 144 Frauen, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, nur ein (1) Mann, der dies tut, gegenüber. Bei der Elternteilzeit ist das Verhältnis 184 zu 24.

MASSNAHMEN FÜR EIN CHANCENGERECHTERES UND DISKRIMINIERUNGSFREIES ARBEITSUMFELD

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

Auch in diesem Bericht muss festgestellt werden, dass das Ziel, eine durchgängige Frauenquote von 50 % nicht erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die Führungsebene. Auch wenn es hier zu Steigerungen gekommen ist, gibt es in der Landesverwaltung 207 Männer in Führungsfunktion, aber nur 92 Frauen. Das entspricht einem Frauenteil von 31 % (Details siehe statistischer Teil). Erfreulich ist, dass hier mittlerweile konkrete Maßnahmen überlegt und angegangen wurden, was sich in der Steigerung von 25 % Anfang 2021 auf die nunmehr 31 % widerspiegelt.

Jedes vorangehende Kapitel enthält Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit. Im Folgenden werden die aus Sicht der Gleichbehandlungsbeauftragten vordringlichsten Maßnahmen dargestellt:

- Umfassende Reform des Ausschreibungssystems und der Besetzung von Leitungsfunktionen
- Klare Regelungen für die Ausschreibung von Fachbereichs- und Subreferatsleitungen
- Weiterhin gezielte Ansprache von Frauen zur Bewerbung um Führungsfunktionen
- Fortführung der Seminare zum Thema „Frauen und Führung“
- Einführung eines Mentoringprogramms für Frauen in der Landesverwaltung
- Erhöhung von Väterkarenz und Elternteilzeit auch für Männer
- Ausbau der landeseigenen Kinderbetreuung auch in den Bezirken
- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema Dienstrecht, Gleichbehandlung, Belästigung und Diskriminierung
- Evaluierung und Weiterentwicklung der Einstellung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung
- Laufende Umsetzung der Maßnahmen aus der Befragung zu Zufriedenheit und Aufstiegschancen aus dem Jahr 2021

Tirol Kliniken GmbH

EINLEITUNG: GESTERN UND HEUTE

„Kämpfe für Dinge, die dir wichtig sind. Aber kämpfe so, dass sich dir andere anschließen wollen!"
Ruth Bader Ginsburg

Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA

Es freut mich, Ihnen im Folgenden den Bericht der Gleichbehandlung der **tirol kliniken** für den Zeitraum vom 01. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2022 vorlegen zu dürfen.

Als Dokumentationsinstrument gibt er einen Überblick über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und zeigt gleichzeitig die durch die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** gesetzten Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und der Bewusstseinsbildung auf.

Im Ergebnis ist dieser Berichtteil durch den Blick auf das Gestern, Heute und Morgen entstanden. So ist es mir ein Anliegen, aufzuzeigen, dass Gleichbehandlungsarbeit in den **tirol kliniken** lange Tradition hat. Der Erfolg gründet sich dabei auf die Mitwirkung und Unterstützung von Unternehmensführung, Management und Politik. Im Gestern, genauer gesagt am 02. Juli 1997 erfolgte die Beschlussfassung im Tiroler Landtag zum ersten Landes-Gleichbehandlungsgesetz. Aus heutiger Perspektive wurde damit tiefgreifende Geschichte geschrieben. Ein großes Dankeschön für diese Pionierarbeit.
Heute, fünfundzwanzig Jahre später, zählen Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung zu den Grundwerten am Arbeitsplatz.

Die Gleichbehandlungsarbeit stand im Kontext der Corona-Pandemie. Kennzeichnend für diesen Berichtzeitraum ist jedoch auch ein Change- und Transformationsprozess, welcher an verschiedenen Stellen in diesem Berichtteil sichtbar werden wird. So ist zu lesen:

- warum die Einführungsveranstaltungen ein Trendbarometer für die Gleichbehandlungsarbeit sind,
- dass sich ein Logo zu einer „gefühlten Heimat" entwickeln kann,
- dass der Abbau von Vorurteilen nicht aufhören darf,
- dass es um Toleranz, Akzeptanz und um unser Miteinander geht,
- dass Rollenbilder mit ihren Verhaltensmustern aufgebrochen werden müssen und
- warum die **tirol kliniken** weiblich sind.

Spontanität, Flexibilität, Mut zur Veränderung und ein tolles Team – das sind die Merkmale der Gleichbehandlungsarbeit in diesem Berichtzeitraum.

Ich hoffe es gelingt mir, mit diesem Bericht noch mehr Personen mit meiner Passion für Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung anzustecken. Denn belästigungs- und diskriminierungsfreies Arbeiten gelingt nur Gemeinsam und in Kooperation.
Ein herzliches Dankeschön gilt allen, die mein Team und mich unterstützen.

Innsbruck, Juli 2023 *Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA*

STRUKTUR

„Wer in der Zukunft lesen will, muss in der Vergangenheit blättern."

André Malraux

Gestern, am 02. Juli 1997 wurde gleichzeitig mit dem Beschluss zum Landes-Gleichbehandlungsgesetz im Tiroler Landtag die Struktur für die Organe der Gleichbehandlung ins Leben gerufen. Ein Jahr später erfolgten die Bestellungen der ersten Gleichbehandlungsbeauftragten mit ihren Stellvertretungen. Seit gestern hat sich viel getan.

Es sei mir die persönliche Anmerkung erlaubt, dass ich stolz auf UNSER Landes-Gleichbehandlungsgesetz bin. Es ist ein aktives Gesetz. Es lebt und entwickelt sich mit uns und durch uns mit seinen Novellierungen. Ein großes Dankeschön an dieser Stelle an ALLE, die im gestern dazu beigetragen haben, dass das Landes-Gleichbehandlungsgesetz in der heutigen Fassung vorliegt.

Im heute, fast zeitgleich mit Beginn der Corona-Pandemie erfolgte die Bestellung von Frau Mag.ª Dr.in Angelika Erhart, MBA, MPA zur Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH (GBB). Dadurch startete ein Change Prozess gemäß dem Motto: Vorurteile abbauen (siehe dazu vorherigen Bericht), eingefahrene Wege verlassen, Bewährtes beibehalten.

Ungefähr ein Jahr später kam tatkräftige und fachkundige Unterstützung durch die Bestellungen von Herrn Ing. Mag. Martin Schaffenrath, MBA, MBA, MPA zum ersten Stellvertreter und Frau Mag.ª Martina Chamson, MSc zur zweiten Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Als Organe gem. Landes-Gleichbehandlungsgesetz bilden sie gemeinsam mit den Vertrauenspersonen das in diesem Berichtteil bezeichnete Team der Gleichbehandlung in den **tirol kliniken**.

Wie bereits aufgezeigt, begann mit der Neubestellung von Frau Erhart als Gleichbehandlungsbeauftragte für die Tirol Kliniken GmbH für die Funktionsperiode vom 01. Februar 2020 bis 31. Jänner 2025 eine Veränderungsdynamik. Sie ist seit über 20 Jahren in den **tirol kliniken** als Projektmanagerin beschäftigt. In ihrer beruflichen Tätigkeit in den **tirol kliniken** dreht sich schon von Beginn an immer alles um die Mitarbeiter:innen. Gestartet als Projektmanagerin beim Betriebsrat der Landesbediensteten, wechselte sie in die Abteilung Mitarbeiter:innenservice und Soziales zur Mitarbeit an den Sozialprojekten wie z.B. Betriebliche Gesundheitsförderung (Puls), Initiative für Menschen mit besonderen Bedürfnissen (aufwind), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Lebenswelten – Audit Pflege und Beruf). Aufgrund der damals besonderen Situation in der Gleichbehandlung führte Frau Erhart bis zu ihrer Bestellung im Februar 2020 als GBB auch die Agenden der Gleichbehandlung interimsmäßig in der Funktion der 1. Stellvertretung der GBB von Herbst 2018 bis Jänner 2020 aus.

Mit 01. Mai 2021 wurde Herr Ing. Mag. Martin Schaffenrath, MBA, MBA, MPA für die Dauer von fünf Jahren als erster Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH bestellt. Herr Schaffenrath ist seit fast dreißig Jahren in den **tirol kliniken** beschäftigt. Seine interne berufliche Laufbahn führt ihn vom Techniker für Narkose- und Beatmungsgeräte zum Biostatistiker. Herr Schaffenrath ist seit siebenundzwanzig Jahren Mitglied des Betriebsrates der Landesbediensteten am Landeskrankenhaus Innsbruck (LKI), seit neunzehn Jahren Mitglied des Zentralbetriebsrates der **tirol**

kliniken und seit fünfundzwanzig Jahren Sicherheitsvertrauensperson gem. Arbeitnehmer:innenschutzgesetz am LKI. Vor fast fünfundzwanzig Jahren, im Jahr 1997, ist er als erster Landesbediensteter vom Landeskrankenhaus Innsbruck in die Väterkarenz gegangen. Herr Schaffenrath kann als Pionier der Väterkarenz bezeichnet werden und ist diesbezügliches Role Model.

Zeitgleich erfolgte am 01. Mai 2021 die Bestellung von Frau Mag.ª Martina Chamson, MSc für die Dauer von fünf Jahren zur zweiten Stellvertreterin der Gleichbehandlungsbeauftragten der Tirol Kliniken GmbH. Frau Chamson ist seit dreißig Jahren in den **tirol kliniken** beschäftigt. Sie beschreitet ihren internen Karriereweg von der Biomedizinischen Analytikerin zur leitenden Biomedizinischen Analytikerin, anschließend zur Stellvertretenden Leiterin der Stabsstelle für Patientensicherheit, Qualitäts- und Projektmanagement und gleichzeitig zur Teamleiterin des Büros für Patientenanliegen. Sie ist Role Model für interne Frauenkarrieren.

Die Vertrauenspersonen (VP) der **tirol kliniken** werden gem. § 47 Abs. 2 L-GlBG durch den für Personalangelegenheiten zuständigen Geschäftsführer nach Anhörung der GBB der **tirol kliniken** und deren Zentralbetriebsrat für den jeweiligen Standort festgelegt. Sie stehen an den jeweiligen Standorten der **tirol kliniken** den Mitarbeiter:innen für vertrauliche Gespräche zur Verfügung. Auf Wunsch der Bediensteten leiten sie Anfragen und Beschwerden an die Gleichbehandlungsbeauftrage weiter. Sie verfügen über eine lange Betriebszugehörigkeit. Als Role Models ihrer Berufsgruppe sind sie die Vermittler:innen für Chancengleichheit und Frauenförderung.

Der Stand der Vertrauenspersonen im Berichtzeitraum gestaltet sich folgendermaßen:

Landeskrankenhaus Hall (LKH Hall)
VP Kirsten Moosburger-Zocchi; Berufsgruppe: Physiotherapeut:innen; Funktionsperiode: 01. August 2020 bis 31. Juli 2025.

Standort Hochzirl (HZ)
VP Michaela Zangerl; Berufsgruppe: Pflege; Funktionsperiode 01. August 2020 bis 31. Juli 2025.

Landeskrankenhaus Innsbruck (LKI)
VP Sonya Praxmarer; Berufsgruppe: Betriebspersonal; Funktionsperiode 01. September 2020 bis 31. August 2025.

Ausbildungszentrum West (AZW)
VP Sabine Amann, Berufsgruppe: Verwaltungspersonal; Funktionsperiode 01. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2022.

Standort Natters (Na)
VP Helene Löffler, BScN: Berufsgruppe: Pflege; Funktion ab Dezember 2021 ruhend aufgrund ihrer Karenzierung (§ 53 Abs. 1b L-GlBG), durch diese Karenzierung ist die GBB direkte Ansprechperson für diesen Standort.

Nachstehende Abbildung in Form einer Tabellenhierarchie ist eine Zusammenfassung der soeben aufgezeigten Struktur der Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen der Tirol Kliniken GmbH mit Stand Dezember 2022.

Abbildung 22: Gleichbehandlungsbeauftragte und Vertrauenspersonen der **tirol kliniken**

Zur Abwehr von Diskriminierung und für den Einsatz zur Chancengleichheit und Frauenförderung ist ein breites Bündnis erforderlich. Weiterentwicklung und Mitentwicklung stehen im Fokus für ein Morgen ohne Vorurteile.

ABLAUFPROZESSE

Die Menschen der alten Zeit sind auch die der neuen, aber die Menschen von gestern sind nicht die von heute."

Marie Freifrau von Ebner-Eschenbach

Im Zeitraum von Oktober 2020 bis Jänner 2021 analysierte die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) die Aufgaben der Gleichbehandlung. Alle Tätigkeiten wurden durchleuchtet. Die Abläufe mit ihren Wechselwirkungen wurden erfasst. Es wurde eruiert, welche bestehenden Prozesse in der vorliegenden Form aufrecht bleiben, welche Prozesse angepasst und welche neuen Prozesse für die Gleichbehandlungsarbeit von Morgen benötigt werden. In einem nächsten Schritt wurden eine generelle, alle Agenden umfassende Ablaufstruktur inkl. Prozesslandkarte erstellt. Der generalisierte Kernprozess wurde mit einer Prozessmodellierungssoftware grafisch verschriftlicht.

Der Primärprozess wurde festgelegt mit „Anliegen geht ein". Die Personen(-gruppen), von jenen Anliegen eingehen wurden definiert als: GB-Vertrauenspersonen, Landesbedienstete der Tirol Kliniken GmbH und externe Person(en). Zuerst wird das eingegangene Anliegen (siehe dazu in diesem Berichtteil auch Kapitel „Anliegen", S. 60) aufgenommen und geprüft, bevor es in den Entscheidungsknoten gelangt. Dort erfolgt die Entscheidung, ob weitere Abstimmungen zum Anliegen notwendig sind. Hier ist eine Ja- oder Nein-Entscheidung zu treffen und hier teilt sich deshalb der Prozess in zwei Schienen. Ist keine weitere Abstimmung erforderlich folgen als nächste Schritte: Entscheidung treffen, Ergebnis mitteilen, Endbesprechung mit betroffener Person und/oder Gremium führen, Dokumentation anonymisieren. Ist eine weitere Abstimmung für das Anliegen notwendig werden folgende Prozesse aktiviert: Kontakt mit internen oder externen Systempartner:innen aufnehmen, weitere Schritte mit Systempartner:innen einleiten, Reflexion aufbereiten, Maßnahme(-n) bewerten und prüfen, Ergebnis/Lösung liegt vor, Ergebnis mitteilen, Endbesprechung mit betroffener Person und/oder Gremium führen, Dokumentation anonymisieren. Der ganze Prozess steht immer unter dem Aspekt der Verschwiegenheit und der Anonymisierung.

Diese Ablaufprozesse und der Primärprozess wurden in weiterer Folge zum Gegenstand beim Einstieg und der Einarbeitung der beiden Stellvertretungen herangezogen.

Nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Einbettung der Anliegen Gleichbehandlungsbeauftragten in die Gesamtorganisation der **tirol kliniken** mit dem Kernpunkt Anliegen in einer geschachtelten Feldliste.

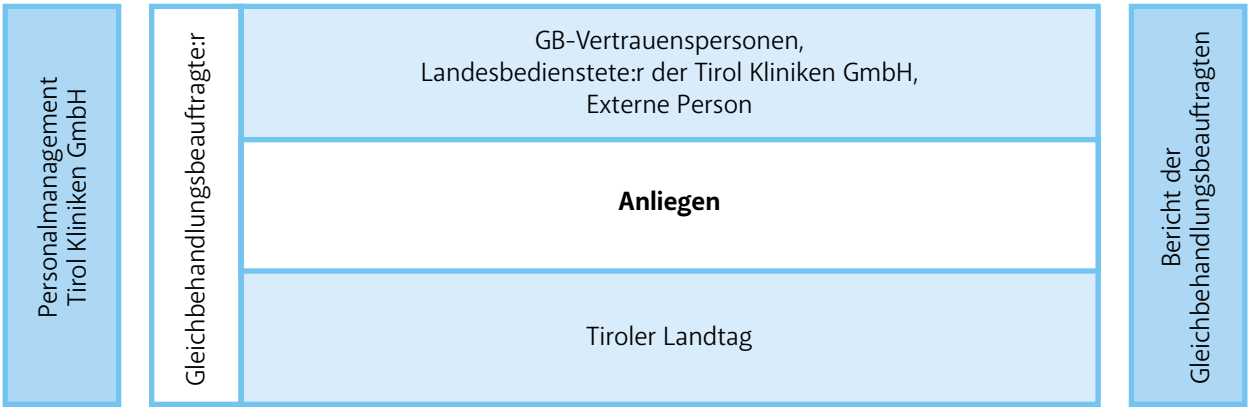


Abbildung 23: Kernpunkt Anliegen

Organisatorisch zugeteilt ist die Gleichbehandlung bzw. das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit zum Personalmanagement der Tirol Kliniken GmbH. Die Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten sind im § 45 Abs. 1–10 L-GlBG geregelt. Die Aufgaben der Vertrauenspersonen sind im § 48 L-GlBG dargestellt.

Wie eingangs aufgezeigt, besteht die Verpflichtung, alle zwei Jahre einen Bericht für den Tiroler Landtag zu erstellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte steht dem Landtag bzw. den Ausschüssen auch als Auskunftsperson für Landtags-Anträge/Anfragen zur Verfügung und wird auch zu Ausschusssitzungen eingeladen.

IDENTITÄT: HEUTE UND MORGEN

„Ich glaube daran, dass Kultur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Marken- und Werbebotschafter transportiert wird – nach außen wie nach innen."

Birgit Bohle

Im August 2021 trat die Gleichbehandlungsbeauftragte mit einer Herzensangelegenheit an die Expert:innen in den **tirol kliniken** für New Media, Publishing, Grafik und Design heran. Sie wünschte sich ein Logo für das Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH. Es sollte zum Logo der **tirol kliniken** passen bzw. dieses ergänzen. Es sollte Diversität und Pluralität zeigen. Es sollte dem Zeitgeist der Arbeitswelt im Gesundheitssystem von heute gerecht werden. Es sollte in das Morgen passen, im Sinne von nachhaltigem Identifikationswert und Wiedererkennungseffekt der Präventionsarbeit durch die Funktionärinnen und Funktionäre für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit in den **tirol kliniken**.

Sofort wurden Entwürfe erstellt. Die Auswahl jedoch gestaltete sich nicht einfach, da alle konzipierten Entwürfe beeindruckend waren. Nach der Entscheidung für einen der Entwürfe gab es noch einiges an Abstimmungsarbeit zwischen der New Media Abteilung und dem Grafiker. Farbwerte und Schriftarten wurden definiert und festgelegt. Das Logo wurde grafisch bearbeitet. Bereits einen Monat nach der Wunschäußerung für ein Logo (siehe nachfolgende Abbildung: Bildmarke und Logo) lag das fertige Logo vor. Es besteht aus verschiedenen Dateiformaten für drei Anwendungskonfigurationen:

- als Bildmarke zur alleinigen Verwendung,
- als Logo mit dem Schriftzug Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit; immer in Verwendung bzw. in Kombination mit dem Logo der Tirol Kliniken GmbH (z.B. Briefkopf, GB-Website)
- als Logo mit dem Schriftzug Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH in zwei Größen (Hochformat und Längsformat) zur alleinigen Verwendung (z.B. interne Protokolle).

Nachfolgende Abbildung zeigt die Anwendungsformen des Logos, welches aus einer siebenfarbig gestreiften Büroklammer, ergänzt mit einem mathematischen Plus in grün und mit und ohne dem Schriftzug Büro für Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Tirol Kliniken GmbH, je nach Abhängigkeit vom Verwendungszweck, besteht.

Abbildung 24: Bildmarke und Logo der Gleichbehandlung

Im Briefpapier kam das erste Mal das Logo bei der Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten vom 14.12.2021 zum Entwurf eines Gesetzes/Novelle mit dem das Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2005 geändert wird, zur Anwendung. Sukzessive wurden die Dokumenten-Vorlagen mit dem GB-Logo ergänzt. Auch in die GB-Website wurde das Logo integriert.

Durch das Logo und die Bildmarke erhält die Gleichbehandlung mehr Sichtbarkeit und Präsenz. Beide erzeugen einen optischen Erinnerungs- und Wiedererkennungseffekt gepaart mit der Gleichbehandlungsarbeit. Das Logo und die Bildmarke haben jedoch auch etwas Außerplanmäßiges bewirkt. Das Logo hat das Team der Gleichbehandlung beeinflusst, sozusagen einen innerweltlichen Bezug hergestellt. Es ist eine symbolische Heimat geworden und der Ausdruck für die Werte, die die Gleichbehandlung der **tirol kliniken** vertritt. Bisher war es die Sache, das Engagement für die Gleichbehandlung, welches die Funktionärinnen und Funktionäre verband. Das Logo hat ein gemeinsames Auftreten, ein gemeinsames Bild und einen Ort der Zugehörigkeit erzeugt. Das Logo suggeriert, das sind wir – die Funktionärinnen und Funktionäre der Gleichbehandlung der **tirol kliniken**.

ANLIEGEN

„Jeder kann mich fragen. Antwort gebe ich allerdings nur zu Aspekten, von denen ich auch etwas verstehe."

Sandra Ciesek

Die Gleichbehandlungsbeauftragte der **tirol kliniken** ist insgesamt für ca. 8.700 Landesbedienstete (gem. TILAK-Gesetz idjgF) und für eine Vielzahl von Bewerber:innen zuständig (Anmerkung: Die TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH führt seit Juni 2015 den Firmenwortlaut Tirol Kliniken GmbH).

Im Berichtszeitraum wurden 655 Anliegen erfasst. Insgesamt ist hier ein Anstieg von 5,65 % zu verzeichnen. Noch mehr Anliegen wären jedoch nicht mehr zu bewältigen gewesen, da bereits im vorherigen Berichtjahr ein Anstieg von 77 % stattgefunden hatte.

Nicht berücksichtigt in dieser Summe ist der Diskriminierungstatbestand Behinderung. Dieser wird, wie auch in den vorangegangenen Berichten, zur Initiative Aufwind (siehe in diesem Berichtteil Abschnitt Förderung von Menschen mit Behinderungen) gezählt.

Keine Berücksichtigung finden hier auch sämtliche Anliegen zu „Die **tirol kliniken** sind weiblich" und „Die **tirol kliniken** sind weiblich 2.0". Auf diese wird in diesem Berichtteil im Abschnitt Sensibilisierung und Frauenförderung gesondert eingegangen.

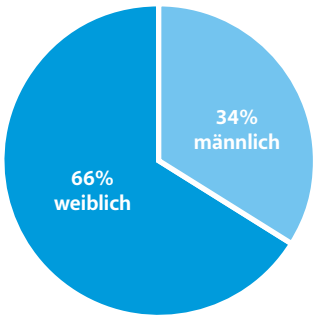


Abbildung 25: Anliegen nach Geschlecht

Nach Geschlecht betrachtet wurden 66 % der Anliegen von weiblichen und 34 % der Anliegen von männlichen Personen eingebracht. Das bedeutet gegenüber dem Jahr 2020 einen Zuwachs der Anliegen bei männlichen Personen um 21,43 % und um einen Rückgang der Anliegen bei weiblichen Personen um 8,33 % gegenüber dem Jahr 2020.

Für die nachgehenden Darstellungen sind keine Vergleichsmöglichkeiten vorhanden. Dies deshalb, da diese Form der Datensammlung erstmalig in diesem Berichtzeitraum stattfindet.

Entsprechend der entwickelten Ablauf- und Prozessstruktur (siehe in diesem Berichtteil Ablaufprozesse) erfolgt die Aufschlüsselung der Anliegen in folgende drei Rubriken: Anfragen, Information und Beschwerden. Dabei ist die Besonderheit, dass die Zuteilung der Anliegen in die jeweilige Rubrik durch die einbringende bzw. betroffene Person, gemäß ihrem subjektiven Empfinden, erfolgte. Ersichtlich in nachfolgendem Kreisdiagramm wurden 41 % als Anfragen, 46 % als Beschwerden und 13 % als Information bezeichnet.

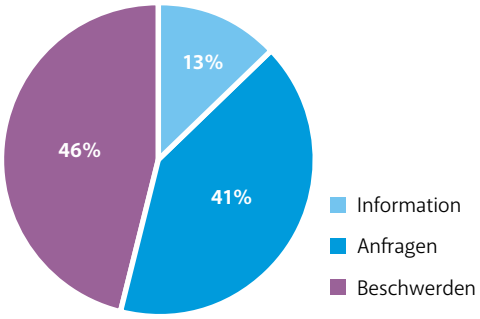


Abbildung 26: Anliegen nach Rubrik
(Tabelle siehe S. 91)

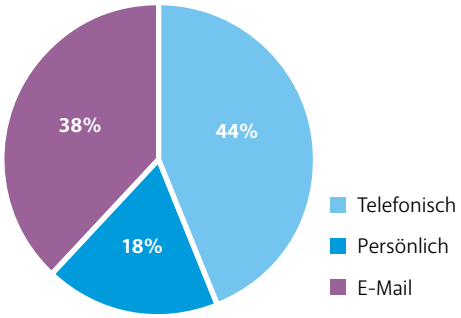
In der Rubrik Information handelte es sich vor allem um Anliegen, bei welchen eine Intervention durch die GBB von vornherein nicht erwünscht war. Der Beweggrund in dieser Rubrik sich an die GBB zu wenden war vor allem, sich der GBB anvertrauen zu können mit der Gewissheit, dass dies dort auch bleibt. Die Gleichbehandlung wurde somit auch eine Anlaufstelle, in der Ängste, Kränkungen und Unzufriedenheit in einem geschützten Raum ausgesprochen werden konnten. Die Themen waren meist pandemiebehaftet: Impfstoffzuteilungen, Impftermine/-straße, Schutzausrüstung, Öffnungszeiten der Testcontainer am Klinik-Areal, Temperaturscanner und Home-Office.

In den Kategorien Anfragen und Beschwerden gab es wenig Routineanfragen. Die wesentlichen Themenblöcke in den Kategorien Anfragen und Beschwerden waren folgende:

- Alter
- Dienstverträge
- Aufstiegschancen/Karrieremöglichkeiten
- Bewerbungen
- Dienstzeiten/Dienstplanung
- Entgelt (Lohnsysteme)
- Führungskompetenz
- Gendergerechte Sprache
- Kinderbetreuung
- Rückkehr aus der Karenz
- Sexuelle Belästigung

Auffällig in diesem Berichtzeitraum war, dass der Diskriminierungstatbestand Alter vermehrt in den Fokus der Gleichbehandlungsarbeit rückte. Bedienstete aller Alters- und Berufsgruppen wandten sich an die GBB betreffend das Arbeitsverständnis der jeweils anderen Generation. Die unterschiedlichen Ansprüche im Berufsalltag und die mangelnde Auseinandersetzung mit den Sichtweisen, Werten und Erfahrungen der verschiedenen Generationen führte zu manchen Unruhen, diskriminierenden Aussagen und Konflikten in Arbeitsteams. Dabei wandten sich Bedienstete auch hinsichtlich ihrer bevorstehenden Pensionierung an die GBB. In diesem Zusammenhang ging es meistens um das sogenannte Debriefing, um die Einarbeitung und Übergabe der Aufgaben an die Nachfolgegeneration.

Für so manche Diskussion im Pflegebereich sorgte die Berufswahlprämie des Landes Tirol. Trotz Aufklärungsbemühungen (gerechtfertigte Ungleichbehandlung § 8 L-GlBG) zu dieser Förderung gab es nicht immer Verständnis dazu. Vielleicht lag es daran, dass Pflegenotstand, die daraus resultierenden Kundgebungen und das Lohnschema/Vergütungssystem der Gesundheitsberufe die omnipräsenten Themen waren.



Nebenstehendes Kreisdiagramm zeigt die Anliegen nach Kontaktart, welche in diesem Berichtzeitraum sicherlich unter dem Einfluss der jeweils gültigen Corona-Maßnahmen stand. Es erfolgten 38 % der Anfragen per E-Mail, 44 % per Telefon und 18 % der Anfragen erfolgten persönlich in direktem Kontakt mit der GBB.

Abbildung 27: Anliegen nach Kontaktarten
(Tabelle siehe S. 91)

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

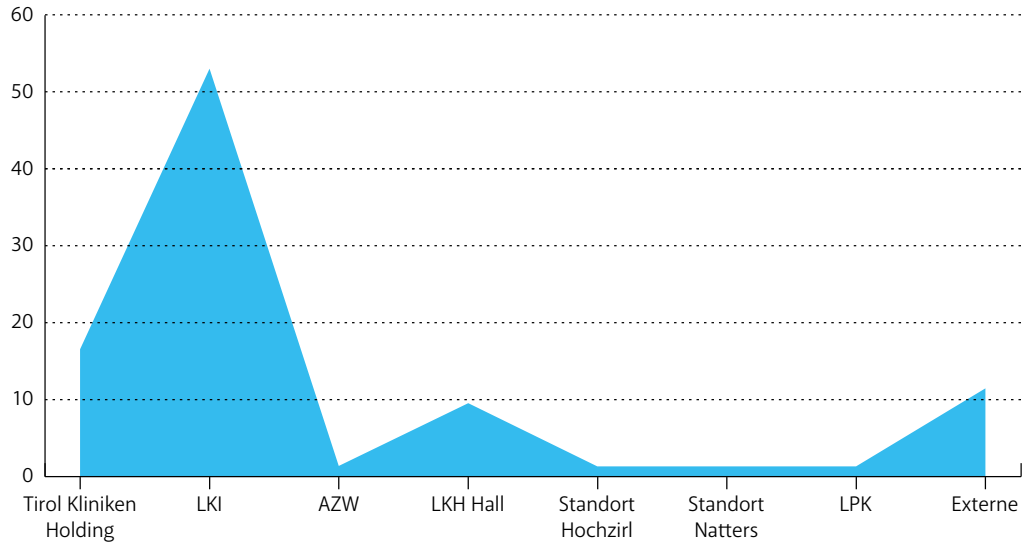


Abbildung 28: Anliegen nach Standorten in % (Tabelle siehe S. 91)

Der Hauptanteil der Anfragen erfolgte durch Bedienstete des LKI mit 53 %, gefolgt von der Holding mit 17 % und dem LKH Hall mit 10 %. Jeweils 2 % der Anfragen erfolgten durch Bedienstete vom AZW, Standort Hochzirl, Standort Natters und Landespflegeklinik. Der 12 %-ige Anteil der Anfragen von externen Personen bezog sich rein auf Bewerbungen, Stellenausschreibungen und Hearings.

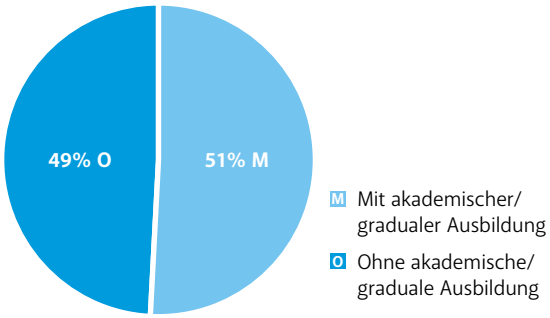


Abbildung 29: Anliegen nach akademischer/ gradualer Ausbildung

Vor dem Hintergrund des Schlagwortes „Akademisierung der Pflege“ (vgl. Abb. 26) erfolgte eine Analyse der Anliegen hinsichtlich der akademischen/gradualen Ausbildung der Personen, wie z.B. Bachelor Gesundheits- und Pflegewissenschaft (BSc), Bachelor of Science Nursing (BScN), Bakkalaureus/Bakkalaurea der Pflegewissenschaft (Bakk.), Master of Science (MSc). Nebenstehendes Kreisdiagramm zeigt, dass 51 % der Anfragen von Personen mit Akademischer/ Gradualer Ausbildung und 49 % der Anfragen von Personen ohne akademische/graduale Ausbildung erfolgten.

Die Betrachtung der Anliegen hinsichtlich der Berufsgruppen ist im nachfolgenden Balkendiagramm dargestellt. Der größte Anteil der Anfragen erfolgte mit 44 % durch die Berufsgruppe Betriebs- und Verwaltungspersonal. Diese Gruppe summiert z.B. Administratives Verwaltungspersonal, Küchenpersonal, Patient:innentransportservice, Hol- und Bringdienst, Portier:innen und Informationstechnik. Gefolgt von den Anfragen aus dem Pflegebereich mit 30 % und der Berufsgruppe Ärztinnen und Ärzte mit 14 %. Anfragen aus der Kategorie Sonstige Gesundheits- und Sozialberufe, z.B. Logotherapie, Sozialarbeit, Kindergartenpädagogik lagen bei 4 %. Jeweils 3 % der Anfragen erfolgten durch die Berufsgruppe Medizinische Assistenzberufe, z.B. Gipser:innen, Medizinische Fachassistent:innen und durch die Berufsgruppe Naturwissenschaft, z.B. Biolog:innen, Physiker:innen, Klinische Psycholog:innen. 2 % der Anfragen erfolgten durch die Berufsgruppe der Medizinisch-technischen Dienste, z.B. Biomedizinische Analytiker:innen.

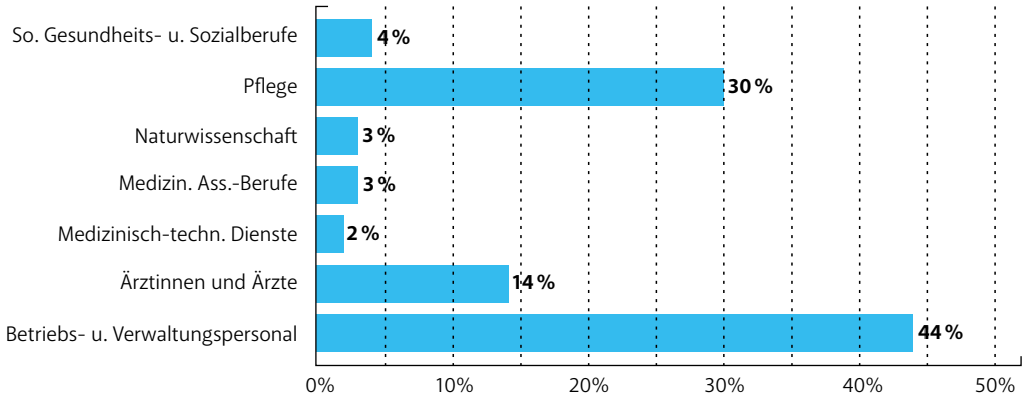


Abbildung 30: Anliegen 2021 bis 2022 nach Berufsgruppen in Prozent (Tabelle siehe S. 92)

Insgesamt war in diesem Berichtzeitraum zu beobachten, dass sich die Gesprächsdauer in den Beratungen um einiges erhöhte. Auch die Bearbeitung der Anfragen und Beschwerden ist intensiver und komplexer geworden. Eine neue Erfahrung für die GBB war es, vom Arbeits- und Sozialgericht Innsbruck als Zeugin zu einer mündlichen Verhandlung geladen zu werden.

GLEICHBEHANDLUNGS-WEBSITE

Die Gleichbehandlung verfügt über eine eigene Website: https://gleichbehandlung.tirol-kliniken.at. Der Zugriff auf diese Website ist über das **tirol kliniken** Intranet und über das Internet möglich.
Im Jahr 2021 waren 1.153 Besucher:innen und 754 Besucher:innen im Jahr 2022 zu verzeichnen. Insgesamt haben im Berichtzeitraum 1.907 Personen die GB-Website besucht.

Nachfolgende Abbildung zeigt eine Aufschlüsselung der 754 Besucher:innen vom Jahr 2022 auf die GB-Website:

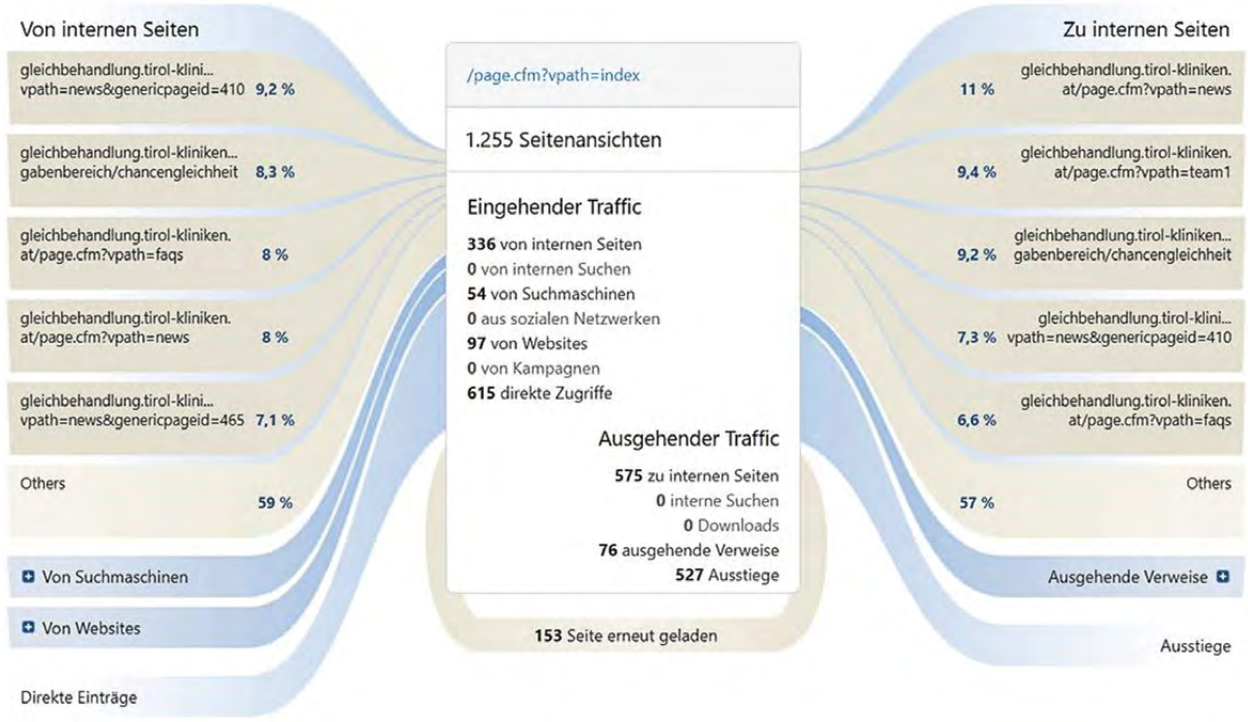


Abbildung 31: Zugriffe 2022

Die Startseite der Homepage wurde im Jahr 2022 von den 754 „eindeutigen Besucher:innen" 1.255 Mal aufgerufen und angesehen. Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der Seitenaufrufe höher ist als die Zahl der Besucher:innen. Wenn eine Person die Startseite dreimal anklickt, wird dies vom System genauso gezählt.

Auf der linken Seite der Abbildung sind die Aufrufe von Innen nach Außen in Prozent dargestellt. Die interessantesten Seiten hier waren: Aktuelles (= News), Unsere Themen (= Aufgabenbereich) und Galerie (FAQs).

Auf der rechten Seite der Abbildung sind die Aufrufe von Extern direkt auf die Homepage in Prozent dargestellt. Die interessantesten Seiten waren: Aktuelles (=News), Unsere Themen (= Aufgabenbereich), Team und Galerie (FAQs).

615 Besucher:innen haben im Jahr 2022 die Homepage direkt aufgerufen. 97 Seitenaufrufe kamen im Jahr 2022 von anderen (dritten) Websites (Verlinkung).

SENSIBILISIERUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

„Meine Methoden sind wirklich Methoden des Arbeitens und Denkens;
deshalb haben sie sich überall anonym eingeschlichen."

Emmy Noether

DIE TIROL KLINIKEN SIND WEIBLICH

Die COVID-19 Situation hat die Planung für den Internationalen Frauentag durcheinandergewirbelt. Eine Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentages zu planen und dann womöglich auf unbestimmte Zeit verschieben zu müssen wollte die GBB nicht akzeptieren. Doch was tun?

Bereits in den beiden vorherigen Jahren als die aktuelle GBB damals noch als interimsmäßige GBB die Veranstaltungen geplant, organisiert und durchgeführt hatte, zeigte sich für sie folgendes Manko auf: Die Anmeldungen erfolgten bedingt durch die begrenzte Platzzahl nach dem first-come-first-serve-Prinzip. Zu beiden Veranstaltungen, gab es um einiges mehr an Anmeldungen als freie Plätze. Da begannen bereits erste Überlegungen, wie man diese Veranstaltung gestalten könnte ohne Ausschlussprinzip.

Doch pandemiebedingt musste schnell etwas gänzlich Neues entwickelt werden. So entstand „Die **tirol kliniken** sind weiblich". Mit diesem Slogan wurden die Landesbediensteten der **tirol kliniken** am 08. März 2021 aufgerufen, ihre Erfolgsstory an die Gleichbehandlung zu übermitteln. Die Aufforderung erfolgte per Massen-E-Mail-Aussendung. Zudem gab es Schaltungen im **tirol kliniken** Intranet und auf der Website der Gleichbehandlung. In nur für Mitarbeiter:innen zugänglichen Räumlichkeiten wurden Plakate (A1 Format) aufgehängt sowie Postkarten (A6 Format) verteilt und in Aufenthaltsräumen aufgelegt.

Die Bediensteten begegneten dieser Aktion unterschiedlich. Von: „Gelungen" bis zu „Was soll das?" waren alle Reaktionen dabei. Die Plakate waren so interessant, dass sie teilweise abgenommen wurden um sie am Kopierer zu vervielfältigen. Der Slogan „Die **tirol kliniken** sind weiblich" sorgte für Gesprächsstoff.

Abbildung 32: Plakat: „Die **tirol kliniken** sind weiblich"

Abbildung 33: Postkarte: Eure Erfolgsstory

DIE TIROL KLINIKEN SIND WEIBLICH 2.0

Das Revival erfolgte am 08. März 2022 mit „Die **tirol kliniken** sind weiblich 2.0“. Dieses Mal wurden die Landesbediensteten der Tirol Kliniken GmbH informiert, dass Empowerment im Berufsleben für die GBB Chancengleichheit, Respekt, Stärkung des Selbstbewusstseins und die Gleichbehandlung aller Geschlechtsidentitäten bedeutet. Gleichzeitig wurden die Bediensteten aufgerufen, die Frage: Was ist Female Empowerment für dich/für euch? zu beantworten.

Analog zum Vorjahr erfolgten Massen-E-Mail-Aussendung, Plakate, Postkarten und Veröffentlichungen im Intranet der **tirol kliniken** und auf der Gleichbehandlungswebsite.

Abbildung 34: Plakat: Die **tirol kliniken** sind weiblich 2.0

Abbildung 35: Postkarte: Female Empowerment

Die Rückmeldungen zu diesem Aufruf waren emotional überwältigend. Ob dies an dem in die Arbeit der Gleichbehandlung gesetzte Vertrauen oder an der Wiederholung des Slogans, welcher das Jahr zuvor doch für einiges an Aufmerksamkeit sorgte, gelegen hat kann nicht beantwortet werden.

Abbildung 36: Wordcloud Female Empowerment
Copyright © 2022 Tirol Kliniken GmbH/PR und Kommunikation/Büro für Gleichbehandlung & Chancengleichheit

Um sich zu bedanken und für ein erstes Feedback wurde aus den einlangenden Rückmeldungen nachfolgende Wordcloud kreiert. Das Motiv einer männlichen Hand mit hochgestelltem Daumen wurde bewusst gewählt, da Male Empowerment und Female Empowerment für gemeinsame, nachhaltige Ziele und Veränderungen erforderlich sind.

Die einlangenden Vorschläge, Anregungen und Erfahrungen wurden anonymisiert und inhaltlich geclustert. Als nächstes wurden aus den geclusterten Rückmeldungen folgende vier Handlungsfelder entwickelt:

- Dienstzeiten
- Förderung von Frauenkarrieren und Frauen
- Genderkompetenz
- Kinderbetreuung

Insgesamt wurden für diese qualitative Auswertung 45 Rückmeldungen (1 % der Bediensteten) herangezogen. Festgehalten muss an dieser Stelle, dass diese Analyse keinen repräsentativen Charakter hat. Zu betonen ist, dass sie einen Ausschnitt der Realität basierend auf einem qualitativen Erfahrungsbild, darstellt.

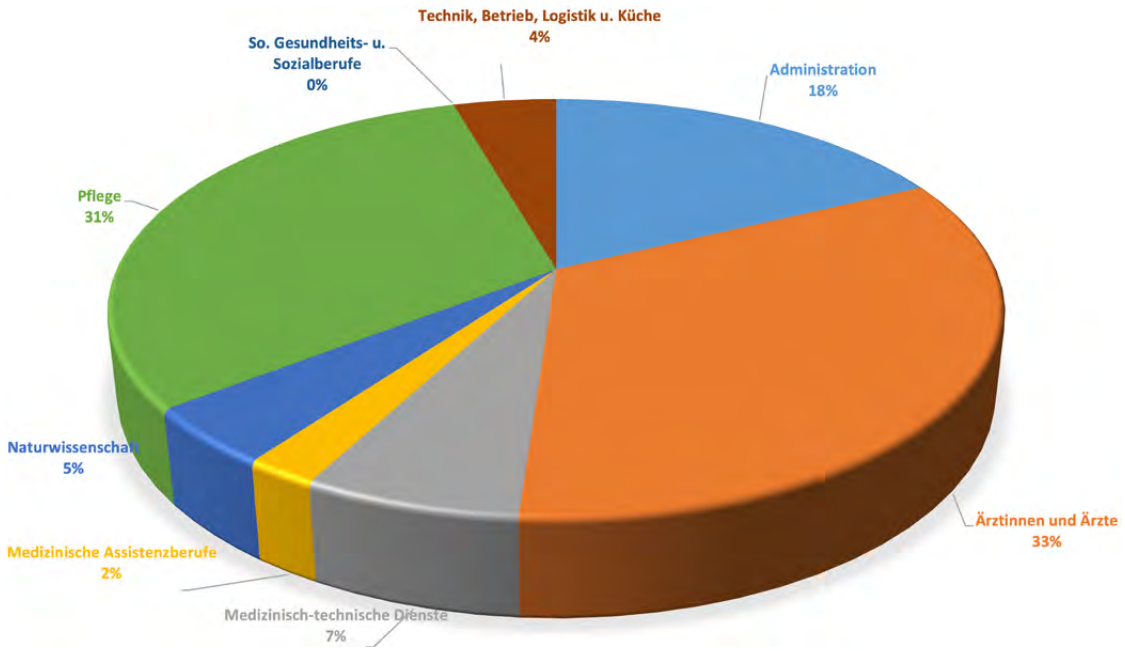


Abbildung 37: Female Empowerment Rückmeldungen nach Berufsgruppen (Tabelle siehe S. 92)

80 % der Rückmeldungen kamen von weiblichen und 20 % von männlichen Bediensteten. Bei Betrachtung der Berufsgruppen, wie in obenstehendem Kuchendiagramm dargestellt, stammten 33 % der Rückmeldungen von Ärztinnen und Ärzten, gefolgt von Pflege mit 31 %, Administration mit 18 %, Medizinisch-technische Dienste mit 7 %, Naturwissenschaft mit 5 %, Technik, Betrieb, Logistik und Küche mit 4 % und Medizinische Assistenzberufe mit 2 %.

Mit dem Personalmanagement gab es am 01.09.2022 einen Termin zu Female Empowerment. Es wurden die vier Handlungsfelder, die Spannungsfelder und alle entwickelten Maßnahmen erörtert. Es wurde besprochen, welche Maßnahmen in welchem Zeitraum (kurz-, mittel-, langfristig) umgesetzt werden können; und für welche Maßnahmen die Unterstützung der Politik/Gesetzgebung erforderlich ist.

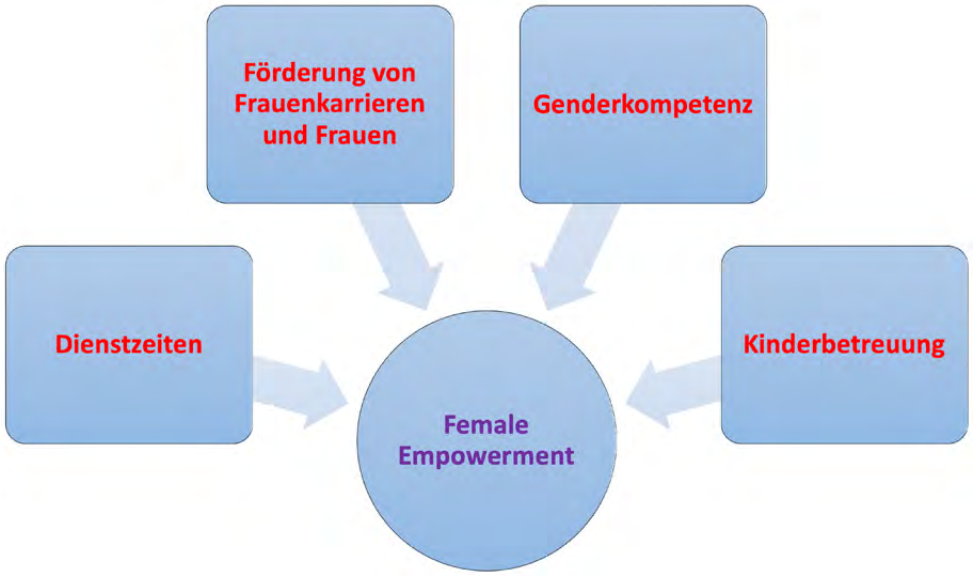


Abbildung 38: Vier Handlungsfelder von Female Empowerment

Die Spannungsfelder, welche aus den Rückmeldungen herausgearbeitet und den jeweiligen Handlungsfeldern zugeteilt worden sind lauten folgendermaßen:

- **Spannungsfeld Dienstzeiten:**
  Alleinerziehende Bedienstete, Altersarmut/Pflegenotstand, Fortbildungen, Home-Office, Karenz/Rückkehr aus der Karenz, Lage der Dienstzeiten, Lebensentwürfe, Respekt, Pflegenotstand, Teilzeit.
- **Spannungsfeld Förderung von Frauenkarrieren und Frauen:**
  Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen, Besetzungsverfahren, Karrieremodelle, Kinderbetreuung, Respekt, Teilzeit, Umgang in Führungspositionen, Wertschätzung nach Kinderkarenz.
- **Spannungsfeld Genderkompetenz:**
  Carework, Führungskräfte/Vorgesetzte, Kommunikation, Nichtbeachtung von Leistungen weiblicher Bediensteter, Respekt, Rollenbilder, Verhaltensmuster, Wahrnehmung, Wertschätzung.
- **Spannungsfeld Kinderbetreuung:**
  Anzahl der verfügbaren Plätze, Dienstzeiten (Voll-, Teilzeit), Kindergarten, Kinderkrippe, Lage, Öffnungszeiten, Pflegenotstand, Sommerbetreuung.

Für die Handlungsfelder konnten unter Berücksichtigung der Spannungsfelder insgesamt fünfundzwanzig Maßnahmen(-pakete) abgeleitet werden:

- Drei für das Handlungsfeld Dienstzeiten
- Acht für das Handlungsfeld Förderung von Frauenkarrieren und Frauen
- Acht für das Handlungsfeld Genderkompetenz
- Sechs für das Handlungsfeld Kinderbetreuung

An dieser Stelle seien auch noch zwei Statements aus den Rückmeldungen erlaubt:

- „Der Pflegeberuf ist weiblich!“ – Diplompflegerin
- „Female Empowerment ist die Zukunft!“ – Oberärztin

Zudem kam durch Female Empowerment eine mittelbare Diskriminierung zum Vorschein welche umgehend bearbeitet worden ist.

BESPRECHUNGEN MIT DEN VERTRAUENSPERSONEN

Gemäß § 45 Abs. 8 L-GlBG haben die Gleichbehandlungsbeauftragten regelmäßige Besprechungen mit den Vertrauenspersonen abzuhalten.
In diesem Berichtzeitraum fand das erste Treffen am 23. Februar 2021 im Kleinen Hörsaal im Kinderzentrum der Tirol Kliniken GmbH statt. Erörtert wurden die Umsetzung der Barrierefreiheit in Dokumenten, die besondere Verschwiegenheitspflicht der Funktionär:innen und die Ausschreibung der Stellvertretungen. Eine rege Diskussion gab es im Team zum Zukunftsthema Frauenförderung und Frauen in Führungsfunktionen.
Das nächste Treffen musste aufgrund der Entwicklung der Pandemie mehrmals verschoben werden. So auch der für den Herbst 2021 geplante Workshop zum Thema „Gewalt hat viele Gesichter". Dieser wurde in Abstimmung mit dem Referenten auf das Jahr 2022 verschoben. Gespräche mit den Vertrauenspersonen erfolgten aufgrund der Pandemielage wiederum nur telefonisch und per E-Mail. Als mittlerweile pandemieerprobtes Team war die häuserübergreifende Gesprächskultur, von Offenheit und Empathie geprägt.

Im Zeitraum vom 13. Oktober bis 12. November 2021 hat die GBB mit den Vertrauenspersonen Kompetenzgespräche durchgeführt. Diese Einzelgespräche, basierend auf einem strukturierten Gesprächsleitfaden, wurden je nach geltender COVID-Maßnahmen Verordnung teils persönlich, teils telefonisch durchgeführt. Basierend auf dem Change Prozess standen Weiterentwicklung, Mitentwicklung und Ausloten von Veränderungsprozessen im Fokus. Es war ein reflektierter Kommunikationsaustausch zu Erwartungen und Zielen, Erfahrungswerten und Vorstellungen der VP, um gemeinsam in die Zukunft gehen zu können.

Vom 29. Dezember 2021 bis 27. Jänner 2022 führte die GBB eine Online-Umfrage im Team durch. Es ging darum abzuklären, ob Online-Meetings unter Gewährleistung des Datenschutzes und der Verschwiegenheitspflicht durchgeführt werden können. Deshalb wurde das Arbeitsumfeld der Funktionär:innen mit folgenden sechs Fragen analysiert:

- Steht dir ein Büro/ein Raum zur Verfügung, in welchem du für die Zeit des Online-Meetings alleine sein kannst? Der Raum darf während des Online-Meetings nicht von anderen Personen/Mitarbeiter:innen betreten werden.
- Hast du einen Computer mit Internetanschluss?
- Hat dein Computer eine integrierte Webcam bzw. eine Kamera?
- Hat dein Computer ein Mikrofon?
- Hat dein Computer einen Lautsprecher/Kopfhörer?
- Hast du bereits Erfahrung mit Online/Meetings bzw. an Videokonferenzen teilgenommen?
- Welche Meeting-Software/Programme kennst du bzw. mit welchen Programmen hast du Erfahrung?

Das Ergebnis der Umfrage wurde im Team diskutiert. Es zeigten sich erhebliche Unterschiede. Für das Team stand fest, dass weiterhin die persönlichen Treffen fokussiert werden mit der Hoffnung, dass es keine pandemiebedingen Lockdowns mehr geben wird.

Abbildung 39: Team der Gleichbehandlung am 03. Mai 2022
Von links vorne sitzend VP Zangerl, VP Moosburger-Zocchi
Von links hinten stehend VP Amann, GBB Erhart, 2. GBB-Stv. Chamson

Am 03. Mai 2022 konnte der mehrmals verschobene Workshop mit Priv.-Doz. Mag. Dr. Thomas Beck, Psychologe an der Innsbrucker Univ.-Klinik für Medizinische Psychologie und Leiter der Opferschutzgruppe an der Klinik Innsbruck durchgeführt werden. Gemäß den damals gültigen Pandemie-Vorgaben entstand nachstehendes Foto noch schnell vor Beginn des Workshops.

Abbildung 40: Wir und der Regenbogen am 08. Juni 2022

Das nächste Treffen war im Pride-Monat für den 08. Juni 2022 anberaumt mit dem Motto: Wir und der Regenbogen. Im Team gab es einen intensiven Erfahrungsaustausch mit Fallerörterungen. Die GBB erläuterte die beiden EU-Richtlinien zur Umsetzung in Österreich bis August 2022 mit ihren Auswirkungen bzw. Erweiterungen der GB-Arbeit:

- Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union
- Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

Beim Treffen am 12. September 2022 wurden Besetzungsverfahren, Stellenausschreibungen, Pflegereform und die Wiedereingliederungsteilzeit erörtert.

Das Treffen am 12. Dezember 2022 war geprägt durch intensive Diskussionen zu den Trends und Herausforderungen, welche auf das Team zukommen werden bzw. teilweise schon da sind bedingt durch: die Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge in allen Ebenen und Berufsgruppen, das Image der Pflege, die Attraktivität des Pflegeberufs für nachfolgende Generationen, die Erfordernis einer zeitgemäßen Generationenarbeit innerhalb und zwischen den Berufsgruppen, die sich wandelnde Arbeitseinstellung und das sich verändernde Freizeitverhalten.

EINFÜHRUNGSTAGE

Die Einführungsveranstaltungen werden berufsgruppenspezifisch durchgeführt. Bei allen Onboarding-Programmen ist die Gleichbehandlung mittlerweile ein fixer Programmpunkt. Dabei werden durch die GBB folgende Themen erörtert:

- Warum Gleichbehandlung und was sind die Grundlagen?
- Themenkreis Diskriminierung und Belästigung
- Themenkreis Frauenförderungsprogramm
- Umsetzung des Behindertenförderungsgebotes in den **tirol kliniken**.

Zudem werden in diesen Foren gendergerechte Sprache, leichte/einfache Sprache und die Vermeidung sexistischer Sprache von der GBB dargestellt. An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich die Abteilung PR und Kommunikation in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Geschäftsführung der Tirol Kliniken GmbH für die geschlechtsneutrale Schreibweise bzw. für den Genderdoppelpunkt ausgesprochen hat.

Immer wieder überrascht sind die neuen Mitarbeiter:innen wenn sie erfahren, seit wann es das Tiroler Landes-Gleichbehandlungsgesetz gibt. In den Augen der GBB hat das L-GlBG Gesetz eine große Vorreiterrolle dahingehend, als dass mit diesem Gesetz bereits damals Diskriminierungsthemen abgedeckt worden sind zu denen sich die Begrifflichkeiten und Tatbestände erst im Laufe der letzten Jahre herauskristallisiert haben, wie z.B. Upskirting und Downblousing.

In Abhängigkeit von der jeweiligen aktuellen Pandemielage wurden in diesem Berichtzeitraum die Einführungsveranstaltungen in einem Wechsel zwischen persönlichen und digitalen Veranstaltungen durchgeführt. In den Zoom-Meetings stellten die neuen Mitarbeiter:innen Fragen, jedoch entwickelten sich keine Diskussionen. Auf diesen Umstand hat die Gleichbehandlungsbeauftragte reagiert und die Inhalte und Themen für den virtuellen Raum entsprechend adaptiert. Trotzdem waren weiterhin Diskussionen im virtuellen Raum die Ausnahme. Anders war es bei den persönlichen Veranstaltungen. Hier wurde gefragt, hinterfragt und so manche spannende Diskussion geführt. Dadurch konnten Sichtweisen und Blickwinkel der neuen Generation von Mitarbeiter:innen erfasst und in die Arbeit der Gleichbehandlung miteinbezogen werden. In den Diskussionen ging es vielfach um Normen, Rollenbilder und Erwartungen. So z.B. die Erwartung an die Frauen, dass sie die beruflichen Pläne ändern, wenn sie ein Kind bekommen oder ein männlicher Bediensteter, welcher seine Befürchtung in den Raum gestellt hat, dass er „schief angeschaut werden könnte“, wenn er in der Zukunft in Karenz gehen oder im Vorfeld über Väterkarenz reden möchte.

Im Rahmen dieser Diskussionen ist auch der Begriff „Rabenmutter“ gefallen. Der Bediensteten war nicht bewusst, dass es sich bei diesem Begriff um eine herabwürdigende und diskriminierende Tiermetapher handelt. Dass dieser Terminus noch immer im alltäglichen Sprachgebrauch verwendet wird zeigt, dass noch sehr viel hinsichtlich Abbau von Vorurteilen, Sprache und Veränderung von Rollenbildern getan werden muss.

VERNETZUNG UND WISSENSERWEITERUNG

„Die Pluralität der Mindsets – die bereitet mir viel Freude."

Sabina Jeschke

Gleichbehandlung ist eine Querschnittsmaterie mit Innen- und Außenwirkungen. Der unterschiedlichste Austausch stärkt, fördert und unterstützt im Einsatz für Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Frauenförderung. Nachstehend einige Vernetzungsaktivitäten:

- Teilnahme an den ARGE Gleichbehandlungs-Treffen;
- Online-Teilnahme an der virtuellen Fachkonferenz am 15.11.2021: „Ist eine andere Arbeitswelt möglich? Wie Machtstrukturen in der Arbeitswelt wirken und was es für mehr Geschlechtergleichstellung braucht.";
- Teilnahme an der Direktionssitzung der Kollegialen Führung am Landeskrankenhaus Innsbruck am 02.02.2022 zur Vorstellung des Berichts der Gleichbehandlungsbeauftragten 2019/2020 und zur Arbeit der Gleichbehandlungsbeauftragten;
- Stakeholder-Interview der Gleichbehandlungsbeauftragten für das Tirol Kliniken GmbH Strategieprojekt Kompass 2030 zur Einbringung der Erwartungshaltungen und Ideen am 04.02.2022;
- Teilnahme am Strategielabor Kompass 2030 im Rahmen eines Workshops zum Thema „Mitarbeiter:innen" am 29.03.2022;
- Expert:inneninterview am 29.11.2022, welches im Auftrag des BMSGKP erfolgte zu den rechtlichen Regelungen des österreichischen Gesundheitswesens betreffend Gesundheitsförderung (GF) und Gesundheitskompetenz (GK).

Explizit erfolgt an dieser Stelle der Hinweis auf das Österreichische Netzwerk Gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen (ONGKG), in welchem die **tirol kliniken** seit dem Jahr 2011 Mitglied ist. Frau Erhart darf sich seitdem für die **tirol kliniken** im Vorstandsteam dieses Netzwerkes einbringen. Seit ihrer Bestellung als Gleichbehandlungsbeauftragte bezieht sich ihre Motivation auch auf eine diversitäts- und gendergerechte Gesundheitsförderung. Im Rahmen des ONGKG-Vorstandsteams finden monatlich Online-Meetings statt. Am 11.11.2021 war die virtuelle 20. ONGKG-Jahreskonferenz zum Thema: Gewalt in Gesundheitseinrichtungen – Prävention und Deeskalation als Gesundheitsförderung. Vom 03. bis 04.10.2022 wurde die 21. ONGKG-Jahreskonferenz als Hybrid-Veranstaltung durchgeführt mit dem Thema: Nachhaltige Gesundheit – Was jetzt zählt.

Das wichtige Vernetzungs-Highlight war die 22. Konferenz der österreichischen Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Magistrate vom 26. bis 27.09.2022 in der Stadtbibliothek in Innsbruck. Für die Diskussionsrunde am Podium zum Thema Frauen und Führung stellte sich auch Herr Mag. Dr. Markus Schwab, Prokurist und Personaldirektor der **tirol kliniken** zur Verfügung. An dieser Stelle nochmals herzlichen Dank dafür.

FÖRDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

aufwind – EINE INITIATIVE DER TIROL KLINIKEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

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

Das 2010 begonnene Projekt aufwind ist seit 2013 als fest implementierte Initiative Teil der **tirol kliniken**. Das Aufgabengebiet der Koordinationsstelle ist die Inklusion von Mitarbeiter:innen mit Behinderung im Unternehmen und das Schaffen der dafür notwendigen Rahmenbedingungen.

An die Koordinationsstelle aufwind wenden sich Mitarbeiter:innen mit Behinderung als auch Führungskräfte, wenn sie Unterstützung, Beratung oder einfach nur Information zum Thema Behinderung suchen. Gemeinsam werden Lösungswege erarbeitet, Entscheidungen vorbereitet und deren Umsetzung begleitet. Aktuell sind die Fallberatungen im Rahmen eines Case-Management und die Wiedereingliederung von Mitarbeiter:innen mit Behinderung das primäre Tätigkeitsfeld. Weitere Aufgabengebiete sind die Weiterentwicklung der Initiative aufwind, Vernetzungsarbeit intern und extern, Sensibilisierung von Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Ideen und Impulse.

Abbildung 41: aufwind

Um die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung möglich zu machen sind unterschiedliche Maßnahmen getroffen worden, abhängig von der jeweiligen Situation am Arbeitsplatz. Die individuellen Adaptierungen reichen von persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz, technischer Adaptierung, über organisatorischen Maßnahmen bis hin zu Anpassung von Tätigkeitsprofilen für betroffene Mitarbeiter:innen.

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

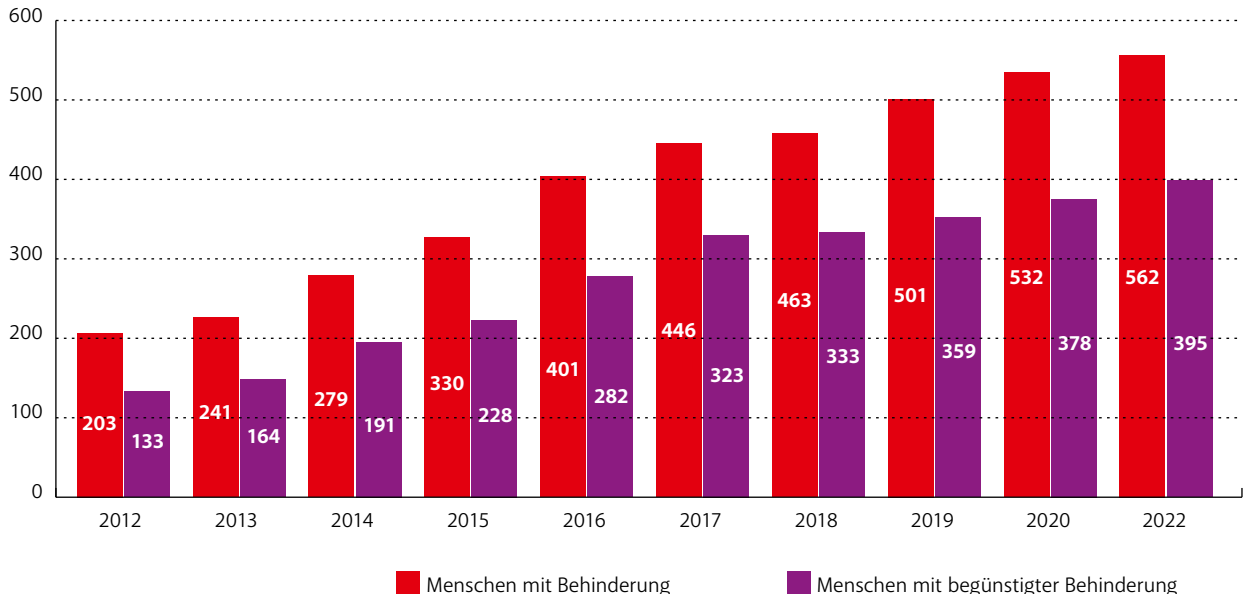


Abbildung 42: Zahl der Mitarbeiter:innen mit Behinderung im Verlauf der letzten Jahre

Aber auch die Zahlen sprechen für sich. So waren zuletzt (Dezember 2022) 562 Mitarbeiter:innen mit Behinderung in den **tirol kliniken** beschäftigt. Davon sind 395 Personen begünstigt behindert, das entspricht einer Quote von 6,9 % und liegt deutlich über dem, vom Gesetzgeber vorgeschrieben Soll von 4 %.

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

Mag.ª Christina Mair-Tilzer
Koordinatorin

STATISTIK

VORBEMERKUNGEN

Statistische Auswertung: Dr. Stefan Haigner (Mai 2023)

Grundlage der im vorliegenden Bericht präsentierten statistischen Auswertungen bilden die von der Abteilung Personalcontrolling auf Anfrage zur Verfügung gestellten Daten. Stichtag ist jeweils der Dezember des betreffenden Jahres.

Um in den Darstellungen eine möglichst hohe Vergleichbarkeit mit vorangehenden Berichten zu gewährleisten, orientiert sich der vorliegende Bericht in Bezug auf Aufbau und Fokus wie auch in den Jahren zuvor an den Darstellungen früherer Berichte.

Wie immer sei den Darstellungen die Anmerkung vorangestellt, dass die zur Verfügung gestellten Daten nur bedingt dazu geeignet sind, Aufschluss über die tatsächliche Gleich- bzw. Ungleichbehandlung von Frauen zu geben. Dies deshalb, da sich hinter einer etwaigen „Gleichstellung nach Köpfen" 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 2022 (in Klammer der Beschäftigungsstand 2020) insgesamt 8.723 Personen bei den **tirol kliniken** beschäftigt. Mit plus 0,15 % im Vergleich zum Berichtsjahr 2020 bedeutet dies einen nahezu unveränderten Beschäftigungsstand. Der abermals zu beobachtende Zuwachs fiel dabei abermals geringer aus als in den Berichtsperioden zuvor.

Von den 8.723 Personen waren 6.055 Personen oder rund 69 % Frauen, womit der Anteil an Frauen seit 2014 nahezu unverändert blieb. Das A.ö. LKH Innsbruck beschäftigte dabei 6.096 oder rund 70 % aller in den **tirol kliniken** beschäftigten Personen, wobei 4.860 Beschäftigte oder rund 56 % allein in den Bereichsverwaltungen I bis IV beschäftigt waren. In Summe kam es somit im Vergleich zu den letzten Berichtsperioden nur zu marginalen Verschiebungen. Tabelle 36 sind die Zahlen für die **tirol kliniken** und ihrer Teilorganisationen im Detail zu entnehmen.

Tabelle 36: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen

	2022	2020
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	8.723	8.710
tirol kliniken Holding	280	243
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	6.096	6.101
LKI – Verwaltungseinrichtungen	1.173	1.144
LKI – Universitätskliniken und Institute	4.860	4.886
Bereich I – Chirurgie	1.745	1.766
Bereichsverwaltung II – FK-Gebäude	1.091	1.116
Bereichsverwaltung III – MZA und Innere Medizin	1.054	1.046
Bereichsverwaltung IV – Sonstige Kliniken	970	958
LKI – sonstige Einrichtungen	63	71
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	681	692
Landeskrankenhaus Hall	1.420	1.406
[Landespflegeklinik Tirol	175	192
Ausbildungszentrum West Innsbruck	71	76

Tabelle 37: Organigramm und Anzahl an Beschäftigten nach Kostenstellen der tirol kliniken Holding

	2022	2020
Tirol Kliniken Holding	280	243
Personalmanagement	23	20
Bauliches Infrastrukturmanagement	8	7
Betr.-Mitarbeiter:innencoaching & -beratung	7	5
Medizinisches Projektmanagement	9	10
Pflegemanagement	6	5
Geschäftsführung	60	35
Finanzen	32	31
Recht und Compliance	12	15
Interne Revision	6	6

	2022	2020
Projektleitung Bau	23	19
PR und Kommunikation	14	12
IT-Management	56	54
Zentraler Einkauf	17	17
Ethikkommission	7	7

Die Ergebnisse zu „Recht und Compliance“ sind im Bericht 2020 unter „Rechtsabteilung“ zu finden.

Um die relative Bedeutung der einzelnen Teilorganisationen der **tirol kliniken** zu verdeutlichen, sind die Anteile der einzelnen Teilorganisationen in Abbildung 43 grafisch dargestellt.

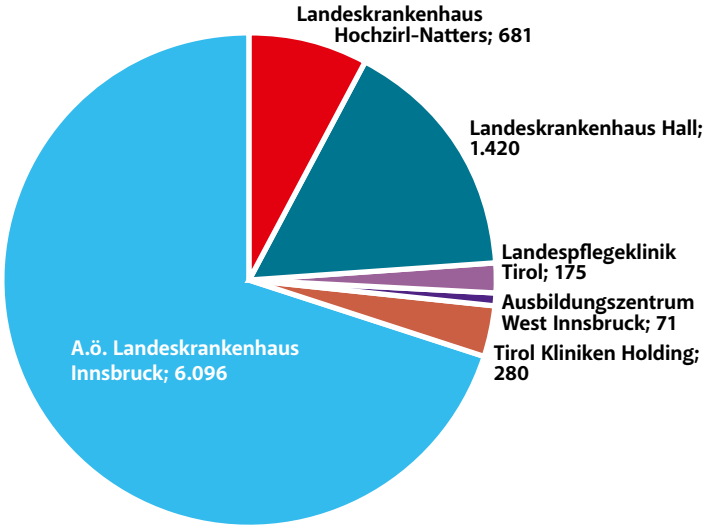


Abbildung 43: **tirol kliniken** und ihre Teilorganisationen

Wie aus Abbildung 43 ersichtlich wird, stellt das A.ö. LKH Innsbruck gemessen an der Beschäftigtenzahl mit 6.096 Beschäftigten die weitaus größte Teilorganisation der **tirol kliniken** dar. Mit großem Abstand folgen das LKH Hall (1.420) und das LKH Hochzirl-Natters (681). Das AZW Innsbruck rangiert in dieser Darstellung mit 71 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 38 zeigt, waren in der Berichtsperiode 2022 rund 44 % aller Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Wie auch schon in den Vorgängerberichten kann damit festgehalten werden, dass auf Ebene der **tirol kliniken** in Summe der Anteil an Frauen in leitender Funktion über der angestrebten 40 %-Marke liegt.

Ebenso kann aber auch für die aktuelle Berichtsperiode wieder festgehalten werden, dass der Anteil an Frauen in leitenden Funktionen in einzelnen Häusern zum Teil deutlich unter jener im L-GBG angestrebten 40 %-Marke liegt.

Tabelle 38: Frauen in Leitungsfunktionen gesamt und nach Häusern

	2022			2020		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	201	460	43,70 %	202	472	42,80 %
tirol kliniken Holding	6	37	16,22 %	5	36	13,89 %
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	139	292	47,60 %	140	292	47,95 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	25	48	52,08 %	24	48	50,00 %
Landeskrankenhaus Hall	22	66	33,33 %	25	78	32,05 %
Landespflegeklinik Tirol	5	9	55,56 %	4	9	44,44 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	4	8	50,00 %	4	9	44,44 %

Es sind dies die **tirol kliniken** Holding mit rund 16 % und das Landeskrankenhaus Hall mit 33 %. Wie auch schon im Vorgängerbericht liegt die Landespflegeklinik Tirol im aktuellen Berichtsjahr abermals oberhalb der 40 %-Marke.

Im Detail zeigt sich dabei das in Tabelle 39 dargestellte Bild. Der Tabelle ist der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt für die Funktionen Ärztinnen/Ärzte, Pflege, Verwaltung und in der vorliegenden Berichtsperiode neu für die Funktionen MTD und Primariat, sowie weiter für einzelne Unterkategorien zu entnehmen.

Tabelle 39: Frauen in Leitungsfunktionen

	2022			2020		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Leitung	201	460	43,70 %	202	472	42,80 %
Primariat	3	11	27,27 %	3	11	27,27 %
Ärztinnen/Ärzte	23	76	30,26 %	23	85	27,06 %
Ärztliche Direktion	2	4	50,00 %	3	4	75,00 %
Ärztliche Direktion Stellvertretung	1	1	100,00 %	1	3	33,33 %
Institutsvorstand	1	6	16,67 %	1	6	16,67 %
Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt	9	42	21,43 %	7	42	16,67 %
Stationsführung Oberärztin/Oberarzt	5	13	38,46 %	6	19	31,58 %
Ambulanzleitung Oberärztin/Oberarzt	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %
Leitung Funktionsbereiche (Ärztinnen/Ärzte)	4	9	44,44 %	3	9	33,33 %
Pflege	111	185	60,00 %	117	188	62,23 %
Pflegedirektion	1	5	20,00 %		4	
Pflegedirektion Stellvertretung	2	3	66,67 %	3	4	75,00 %
OP-Koordination	1	3	33,33 %	1	3	33,33 %
Pflegedienstleitung	5	12	41,67 %	5	12	41,67 %
Leitung Station (Pflege)	63	111	56,76 %	70	114	61,40 %
Leitung Ambulanz (Pflege)	30	37	81,08 %	29	37	78,38 %
Leitung Hebammen	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
Leitung Abteilung/Bereich (Pflege)	2	3	66,67 %	2	3	66,67 %
Leitung OP (Pflege)	6	10	60,00 %	6	10	60,00 %
MTD	28	37	75,68 %	28	38	73,68 %
Leitung MTD	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
Leitung MTF	27	36	75,00 %	27	37	72,97 %
Verwaltung	36	151	23,84 %	31	150	20,67 %
Kaufmännische Direktion		7			6	
Kaufmännische Direktion Stellvertretung	1	4	25,00 %		3	
Bereichsleitung	10	24	41,67 %	10	25	40,00 %
Abteilungsleitung	18	67	26,87 %	16	68	23,53 %
Teamleitung	7	45	15,56 %	5	44	11,36 %
Leitung Natur-/Geistes-wissenschaft		3			3	
Leitung zentraler Transport Service		1			1	

Die Zahlen für die Berichtsperiode 2020, die in diesem Bericht ausgewiesen werden, unterscheiden sich zum Teil von jenen, die für dieselbe Berichtsperiode im Vorgängerbericht ausgewiesen sind, da es in der Zwischenzeit Änderungen in der Kategorisierung kam. Die betrifft zum Beispiel die Funktionen Primariat, MTD und Leitung Natur-/Geisteswissenschaft.

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

So sei im Bereich der Ärztinnen bzw. Ärzte die Funktion Geschäftsführung Oberärztin/Oberarzt mit einem Frauenanteil von rund 21 % genannt sowie im Bereich der Verwaltung die Leitungsfunktionen Abteilungsleitung und Teamleitung mit einem Frauenanteil von etwa 27 % und 16 %.

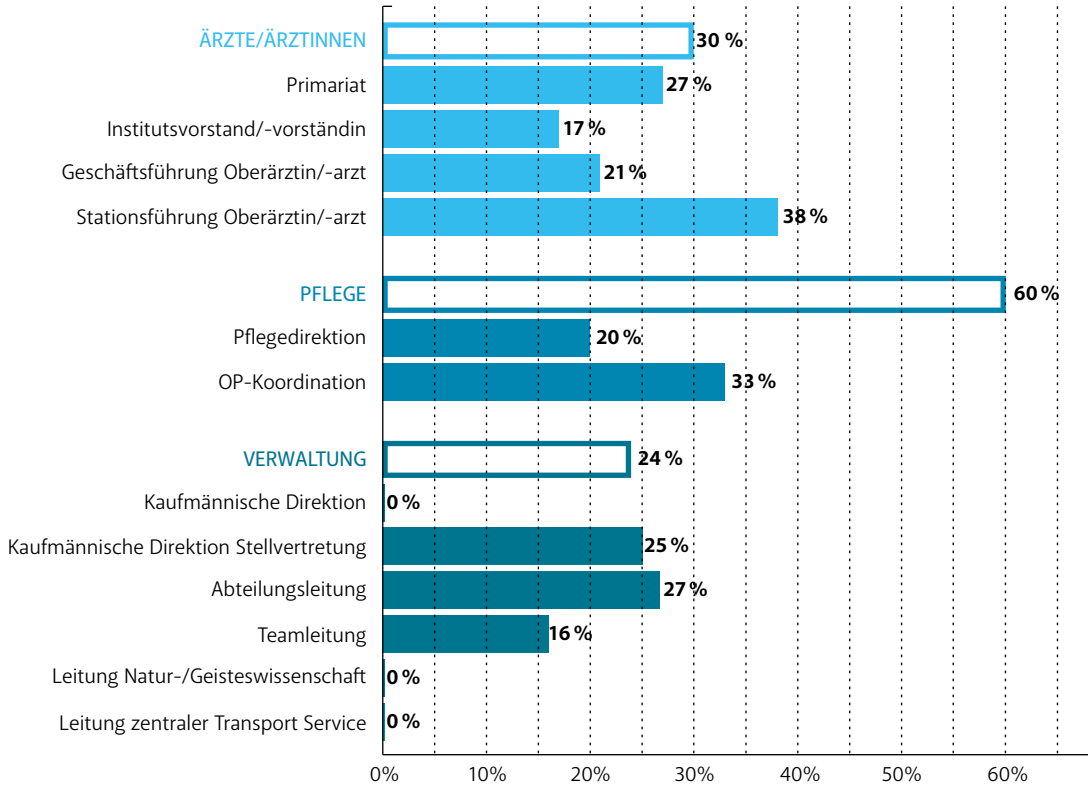


Abbildung 44: Leitungsfunktionen mit Frauenanteil von weniger als 40 %.
Primariat wird wie im Vorgängerbericht unter „Ärztinnen/Ärzte" dargestellt.

Explizit hingewiesen sei an dieser Stelle, dass mit den vorliegenden Daten den Ursachen für das Unterschreiten der 40 %-Marke nicht nachgegangen werden kann. Hierzu wären weitergehende Informationen wie beispielsweise über die höchste abgeschlossene Ausbildung, Dienstalter oder auch Details zur Karriereentwicklung bzw. -planung etc. von Nöten.

Da – wie spätere Darstellungen noch zeigen werden – in den **tirol kliniken** vor allem Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sei in diesem Zusammenhang der Bereich der Leitungsfunktionen getrennt nach Vollzeit und Teilzeit dargestellt, sowie der Anteil an Frauen in Teilzeit gemessen an allen teilzeitbeschäftigten Personen in Leitungsfunktion. Der Befund ist dabei klar: Nicht nur in Linienfunktionen ist Teilzeit weiblich, sondern auch im Bereich der Leitungsfunktionen. Gesamthaft sind von 88 in Teilzeit beschäftigten Personen in Leitungsfunktion 59 und damit rund 67 % Frauen. Nur der Bereich der Verwaltung zeigt diesbezüglich ein abweichendes Bild, wobei hier lediglich 23 Personen die Leitungsfunktion in Teilzeit ausüben.

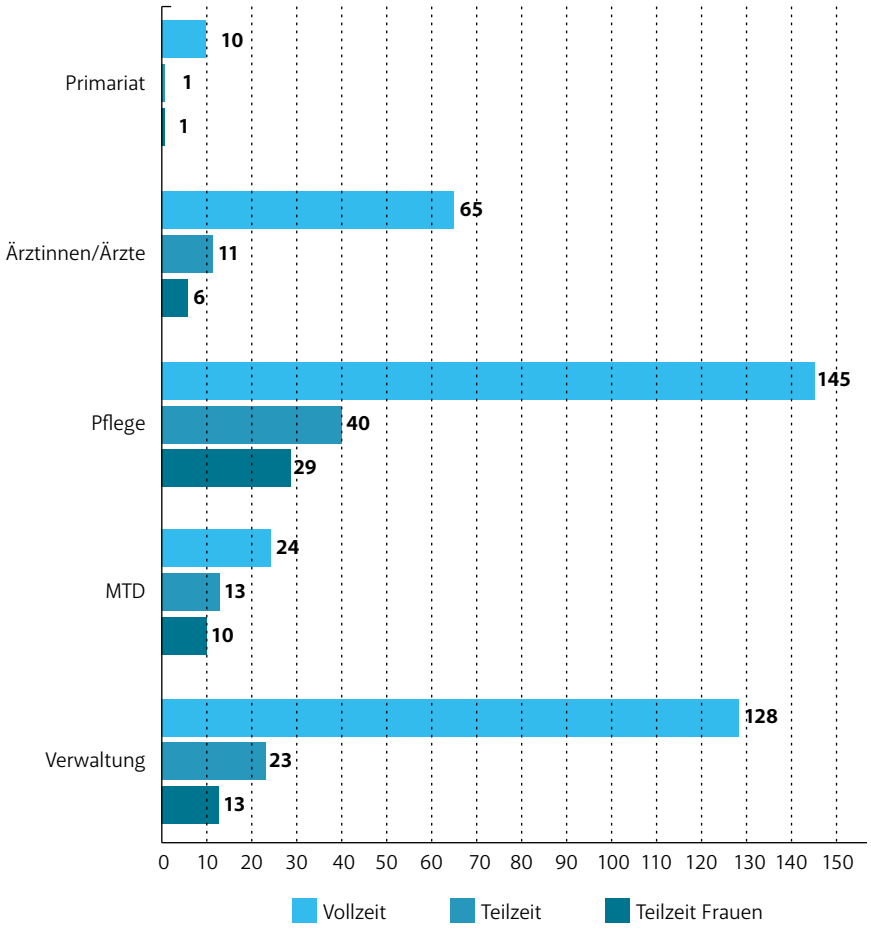


Abbildung 45: Leitungsfunktionen in Vollzeit, Teilzeit und nach Geschlecht

Bereichsverwaltung I bis IV

Wie in den Vorgängerberichten werden auch dieses Jahr wieder für die Bereichsverwaltung I bis IV die Leitungsfunktionen getrennt nach dem Geschlecht dargestellt. Dies deshalb, da in diesen vier Teilorganisationen rund 56 % aller bei den **tirol kliniken** Beschäftigten zu finden sind und diese vier Teilorganisationen daher auch einen entsprechenden Anteil an leitenden Funktionen auf sich vereinen. Auf Grund der vergleichsweise hohen Anzahl an Beobachtungen sind diese vier Teilorganisationen daher besonders geeignet, die Stellung der Frauen exemplarisch darzustellen.

Tabelle 40 fasst dazu zunächst die Anzahl an Frauen in Leitungsfunktionen getrennt nach ihrer Funktion über alle Bereichsverwaltungen zusammen. Aus der Tabelle geht hervor, dass wie schon 2014, 2016, 2018 und 2020 auch 2022 in der Rubrik „Ambulanzleitung Oberärztin/Oberarzt“ (bei zwei Beobachtungen) der Anteil an Frauen über 40 % lag. Neu ist, dass mit „Leitung Funktionsbereiche (Ärzteschaft)“ nun erstmals eine zweite Rubrik oberhalb der 40 %-Marke zu liegen kommt.

Tabelle 40: Bereichsverwaltung I bis IV nach Leitungsfunktionen

		2022			2020		
		Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Universitäts-kliniken und Institute	Ergebnis	16	51	31,37 %	15	52	28,85 %
	Institutsvorstand	1	4	25,00 %	1	4	25,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	6	28	21,43 %	6	28	21,43 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	3	8	37,50 %	3	9	33,33 %
	Ambulanzleitung Oberärztin/ Oberarzt	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %
	Leitung Funktions-bereiche (Ärztinnen/Ärzte)	4	9	44,44 %	3	9	33,33 %

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

Tabelle 41: Bereichsverwaltung I bis IV im Detail

		2022			2020		
		Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Bereich I	Ergebnis	7	25	28,00 %	7	26	26,92 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	12	8,33 %	2	12	16,67 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt		3			4	
	Ambulanzleitung Oberärztin/ Oberarzt	2	2	100,00 %	2	2	100,00 %
	Leitung Funktions-bereiche (Ärztinnen/Ärzte)	4	8	50,00 %	3	8	37,50 %
Bereichs-verwaltung II	Ergebnis	3	8	37,50 %	2	8	25,00 %
	Institutsvorstand	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	5	20,00 %		5	
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	1	100,00 %	1	1	100,00 %

		2022			2020		
	Leitung Funktions-bereiche (Ärztinnen/Ärzte)		1			1	
Bereichs-verwaltung III	Ergebnis	1	7	14,29 %	1	7	14,29 %
	Institutsvorstand		1			1	
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	1	6	16,67 %	1	6	16,67 %
Bereichs-verwaltung IV	Ergebnis	5	11	45,45 %	5	11	45,45 %
	Institutsvorstand		2			2	
	Geschäftsführung Oberärztin/ Oberarzt	3	5	60,00 %	3	5	60,00 %
	Stationsführung Oberärztin/ Oberarzt	2	4	50,00 %	2	4	50,00 %

Frauen in Teilzeit, Vollzeit und nach Altersklassen

Von den insgesamt 8.723 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Personen sind 6.055 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.

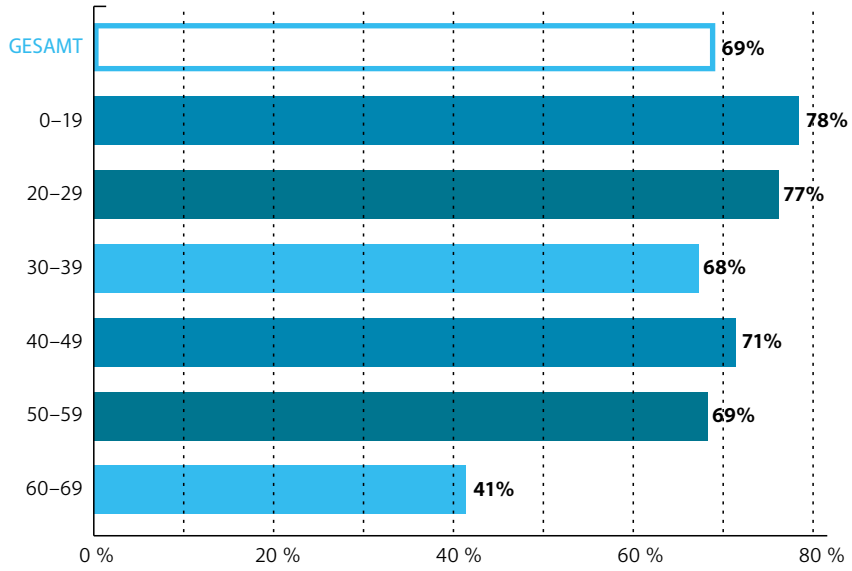


Abbildung 46: Anteil Frauen nach Altersklassen

Von den 6.055 bei den **tirol kliniken** beschäftigten Frauen befinden sich wiederum mit 3.549 etwas unter 60 % in Teilzeitbeschäftigung. Zum Vergleich: Von den 2.668 männlichen Beschäftigten gehen 564 oder rund 20 % einer Teilzeitbeschäftigung nach.

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

Tabelle 42: Anteil Frauen nach Beschäftigungsverhältnis

		2022			2020		
	Geschl.	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H.	Frau	3.549	2.506	58,61 %	3.451	2.578	57,24 %
	Herr	564	2.104	21,14 %	481	2.200	17,94 %
tirol kliniken Holding	Frau	96	46	67,61 %	67	47	58,77 %
	Herr	25	113	18,12 %	20	109	15,50 %
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	Frau	2.379	1.873	55,95 %	2.296	1.946	54,13 %
	Herr	379	1.465	20,55 %	320	1.539	17,21 %
LKI – Verwaltungseinrichtungen	Frau	408	242	62,77 %	392	233	62,72 %
	Herr	73	450	13,96 %	72	447	13,87 %
LKI – Universitätskliniken und Institute	Frau	1.952	1.599	54,97 %	1.882	1.680	52,84 %
	Herr	305	1.004	23,30 %	247	1.077	18,66 %
Bereich I – Chirurgie	Frau	649	530	55,05 %	605	570	51,49 %
	Herr	126	440	22,26 %	101	490	17,09 %
Bereichsverwaltung II – FK-Gebäude	Frau	485	356	57,67 %	506	362	58,29 %
	Herr	50	200	20,00 %	48	200	19,35 %
Bereichsverwaltung III – MZA & Innere Medizin	Frau	411	371	52,56 %	385	388	49,81 %
	Herr	66	206	24,26 %	50	223	18,32 %
Bereichsverwaltung IV – sonst. Kliniken	Frau	407	342	54,34 %	386	360	51,74 %
	Herr	63	158	28,51 %	48	164	22,64 %
LKI – sonstige Einrichtungen	Frau	19	32	37,25 %	22	33	40,00 %
	Herr	1	11	8,33 %	1	15	6,25 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	Frau	308	176	63,64 %	303	188	61,71 %
	Herr	48	149	24,37 %	44	157	21,89 %
Landeskrankenhaus Hall	Frau	622	356	63,60 %	643	329	66,15 %
	Herr	100	342	22,62 %	85	349	19,59 %
Landespflegeklinik Tirol	Frau	99	43	69,72 %	99	53	65,13 %
	Herr	9	24	27,27 %	10	30	25,00 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	Frau	45	12	78,95 %	43	15	74,14 %
	Herr	3	11	21,43 %	2	16	11,11 %

Tabelle 43: Anteil Frauen an karenzierten Personen

	2022			2020		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	470	504	93,25 %	419	441	95,01 %
tirol kliniken Holding	11	13	84,62 %	10	10	100,00 %
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	323	345	93,62 %	291	309	94,17 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	37	42	88,10 %	41	43	95,35 %
Landeskrankenhaus Hall	86	91	94,51 %	71	73	97,26 %
Landespflegeklinik Tirol	10	10	100,00 %	5	5	100,00 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	3	3	100,00 %	1	1	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 44: Anteil Frauen an behinderten Personen

	2022			2020		
	Frauen	Personen	Frauen %	Frauen	Personen	Frauen %
Tirol Kliniken Ges.m.b.H	363	562	64,59 %	343	532	64,47 %
tirol kliniken Holding	6	12	50,00 %	8	16	50,00 %
A.ö. Landeskrankenhaus Innsbruck	276	433	63,74 %	252	401	62,84 %
Landeskrankenhaus Hochzirl-Natters	29	37	78,38 %	35	41	85,37 %
Landeskrankenhaus Hall	43	67	64,18 %	40	63	63,49 %
Landespflegeklinik Tirol	3	7	42,86 %	2	5	40,00 %
Ausbildungszentrum West Innsbruck	6	6	100,00 %	6	6	100,00 %

RESÜMEE

Ziel der statistischen Auswertungen ist es die Frage zu beantworten, ob die **tirol kliniken** bzw. ihre Teilorganisationen den im Landesgleichbehandlungsgesetz i.d.g.F. geforderten Frauenanteil von 40 % erreichen. Dazu wurde der Anteil an Frauen gesamt und der Anteil an Frauen in leitender Funktion für die Teilorganisationen dargestellt und diskutiert. Zudem erfolgte eine gesonderte Darstellung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie für karenzierte und behinderte Personen.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass der Anteil an Frauen in den **tirol kliniken** sowohl insgesamt als auch auf Ebene der leitenden Funktionen über der 40 %-Marke liegt. Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass einzelne Teilorganisationen der **tirol kliniken** vor allem hinsichtlich des Anteils an Frauen in leitender Funktion nach wie vor einen Frauenanteil von unter 40 % aufweisen. Wie auch schon in vorangegangenen Berichtsperioden sind dies die **tirol kliniken** Holding mit rund 16 % und das Landeskrankenhaus Hall mit 33 %.

Werden Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Geschlecht dargestellt, so zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung nach wie vor ein weibliches Phänomen ist. 59 % aller bei den **tirol kliniken** angestellten Frauen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach und stellen damit etwas weniger als 90 % sämtlicher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dar. Wird der geringe Anteil an Frauen in leitender Funktion vor dem Hintergrund dieses hohen Anteils an Frauen in Teilzeitbeschäftigung gesehen, so liegt der Schluss nahe, dass ein Grund für den geringen Anteil an Frauen in leitender Funktion an der fehlenden Möglichkeit liegt, einer leitenden Funktion in Teilzeit bzw. im Job-Sharing nachzugehen.

Wie im letzten Bericht sei hier mit der Anmerkung geschlossen, dass, um Aussagen generellerer Natur hinsichtlich der Gleichbehandlung von Frauen treffen zu können, zum einen detailliertere Daten von Nöten wären. Zum anderen müsste auch berücksichtigt werden, dass Gleichbehandlung nicht erst bei der Auswahl des geeigneten Kandidaten bzw. der geeigneten Kandidatin stattfindet, sondern möglicherweise bereits bei der Unterstützung durch Vorgesetzte im Vorfeld der Bewerbung. Auch hier könnte ein Grund für den zum Teil geringen Frauenanteil zu finden sein.

VORSCHAU: MORGEN

*„Wenn du etwas wirklich gut machst, gibt es keinen, der nicht darauf reagiert.
So ist das beim Rock´n´Roll, der ist unwiderstehlich."*

Mama Cass Elliott

Der Blick auf das Morgen orientiert sich an Planungszielen und generellen Beobachtungen.

Arbeitsplan:

- Aktion: Internationaler Frauentag 2023, Internationaler Frauentag 2024;
- Aktivitätensetzung zu 25 Jahre Gleichbehandlung in den **tirol klinken**;
- Bestellung einer zusätzlichen Vertrauensperson jeweils am LKI und im LKH Hall;
- Entwicklung eines GB-Slogans als Ergänzung zur Bildmarke;
- Erweiterung der anonymisierten Statistik der Anliegen mit der Kategorie Alter;
- Fortführung und Ausbau der Vernetzung (-sarbeit);
- Gleichbehandlungs-Website https://gleichbehandlung.tirol-kliniken.at:
    - Inhaltliche Erweiterungen und
    - Übersetzung von Texten in Leichte Sprache (konnte bisher noch nicht verwirklicht werden);
- Mitarbeiter:in für den Projektbereich;
- Weiterentwicklung der Präventionsarbeit und damit einhergehend Abbau von Vorurteilen.

Generelle Anregungen:

- Ausbau/Entwicklung von Kampagnen zu Väterkarenz.
- Kommunikation über potentielle Auswirkungen von langer Teilzeitbeschäftigung im Gesundheitswesen insbesondere auf die Altersarmut.
- Sozial-gesellschaftliche Schwerpunktsetzungen:
    - Aufbrechen von Rollenbildern und Klischees und
    - Maßnahmen zum Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen.
- Stimmrecht der Gleichbehandlungsbeauftragten bei den Hearings. (Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird zu den Hearings als beratendes Mitglied ohne Stimmrecht eingeladen.)

*„Auf meine Art bin ich eine Rebellin gegen Ungerechtigkeiten und überkommene Traditionen.
Aber eine Rebellin, die die Ordnung ebenso liebt wie das Risiko."*

Valérie André

Abkürzungen

%	Prozent
§	Paragraph
A.	Allgemeine
A.ö.	Allgemein öffentliches
Abs.	Absatz
Ass.	Assistenz
AZW	Ausbildungszentrum West
BMSGKP	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
bzw.	beziehungsweise
EU	Europäische Union
GB	Gleichbehandlung
GBB	Gleichbehandlungsbeauftragte
gem.	gemäß
GF	Gesundheitsförderung
GK	Gesundheitskompetenz
HZ	Standort Hochzirl
i.d.g.F.	in der gültigen Fassung
i.d.j.g.F.	in der jeweils gültigen Fassung
IT	Informationstechnologie
L-GlBG	Landes-Gleichbehandlungsgesetz
LKH Hall	Landeskrankenhaus Hall
LKI	Landeskrankenhaus Innsbruck
LPK	Landespflegeklinik
Medizin.	Medizinische
MTD	Medizinisch-technische Dienste
MTF	Medizinisch-technische Fachdienste
Na	Standort Natters
ONGKG	Österreichisches Netzwerk gesundheitsfördernder Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen
PR	Public Relations
so.	sonstige
techn.	technische
TILAK	Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH
VP	Vertrauensperson(:en)
z.B.	zum Beispiel

ANHANG

Tabelle 1: Entwicklung der Anfragen

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anfragen	107	147	149	218	296	299	285	282	281	401	391	332	349	489	522	477	476

Tabelle 2: Teilnahme von Gleichbehandlungsbeauftragten und Vertrauenspersonen an Hearings

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Teilnahmen	46	45	68	62	78	84	53	107	102	158	119	172	229	247

Tabelle 3: Geschlechterverteilung bei den Führungskräften inklusive Stellvertretungen und Referatsleitungen

Jahr	2009	2010	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Frauen in Führungspositionen	24	35	30	37	40	53	59	92
Männer in Führungspositionen	166	170	177	180	194	185	179	207

Tabelle 6: Anzahl an Dienststellen mit teilzeitbeschäftigten Bediensteten

Jahr	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Frauen	68	73	80	80	86	89	92	90
Männer	16	18	26	25	27	34	40	38

Tabelle 7: Anzahl an Dienststellen mit karenzierten Bediensteten/nach Geschlecht

Jahr	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Frauen	62	68	84	78	91	77	82	83
Männer	13	16	28	39	37	33	50	28

Tabelle 9: Teilnehmer*innenstruktur 2021 nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Berufsbegleitende Fortbildungen inklusive Führungskräfte-Trainings- und Reflexions-Reihe	56 %	44 %

Tabelle 10: Teilnehmer*innenstruktur 2022 nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Berufsbegleitende Fortbildungen inklusive Führungskräfte-Trainings- und Reflexions-Reihe	63 %	37 %
Verwaltungsakademie	fand nicht statt	
Gesamtpersonalstruktur	56 %	44 %

Tabelle 26: Anliegen nach Rubrik in Prozent

Rubrik	Prozent
Information	13
Anfragen	41
Beschwerden	46

Tabelle 27: Anliegen nach Kontaktarten in Prozent

Kontaktarten	Prozent
telefonisch	44
persönlich	18
E-Mail	38

Tabelle 28: Anliegen nach Standorten in Prozent

Standorte	Prozent
Tirol Kliniken Holding	17
LKI	53
AZW	2
LKH Hall	10
Standort Hochzirl	2
Standort Natters	2
LPK	2
Externe	12

Tabelle 30: Anliegen 2021 bis 2022 nach Berufsgruppen in Prozent

Berufsgruppen	Prozent
Betriebs- und Verwaltungspersonal	44
Ärztinnen und Ärzte	14
Medizinisch-techn. Dienste	2
Medizin. Ass.-Berufe	3
Naturwissenschaft	3
Pflege	30
So. Gesundheits- u. Sozialberufe	4

Tabelle 37: Female Empowerment Rückmeldungen nach Berufsgruppen

Berufsgruppen	Prozent
Administration	18
Ärztinnen und Ärzte	33
Medizinisch-technische Dienste	7
Medizinische Assistenzberufe	2
Naturwissenschaft	5
Pflege	31
So. Gesundheits- und Sozialberufe	0
Technik, Betrieb, Logistik und Küche	4