

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter von Seiten der Landesverwaltung

Prüfung gemäß Artikel 24, Absatz 1, Buchstabe e) des
Landesgesetzes Nr. 10/1992



PRÜFER / PRÜFERIN Elena Eccher
 Gilbert Gasser

PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

Juni 2020



INHALT

I.	Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung	4
II.	Methodischer Ansatz und Umfang	5
III.	Einführung in das Thema Chancengleichheit	5
IV.	Die Zielsetzungen und Inhalte der Bestimmungen zur Chancengleichheit	7
V.	Die beteiligten Akteure auf Landesebene	9
VI.	Sachverhaltsdarstellung	10
VII.	Bewertungen und Empfehlungen	22

I. Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung

Der Artikel 24 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10 sieht in Absatz 1, Buchstabe e) vor, dass die Prüfstelle einen Bericht über die Gesetzmäßigkeit, die Unparteilichkeit und die reibungslose Abwicklung der Verwaltungstätigkeit des Landes verfasst.

Unter Berücksichtigung der Ressourcen, die der Prüfstelle zur Verfügung stehen, werden jährlich aus der umfassenden Tätigkeit der Landesverwaltung spezifische Themen bzw. Aspekte einer näheren Analyse unterzogen. Die Themen werden aufgrund ihrer besonderen Bedeutung oder transversalen Auswirkung ausgewählt.

Die Festlegung des Prüfungsgegenstandes Förderung der Gleichstellung der Geschlechter von Seiten der Landesverwaltung erfolgte im Rahmen einer professionellen Einschätzung angesichts ihrer Wertigkeit als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Verwaltung, die auch die Zusammenarbeit anderer Gremien fordert.

Das Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5 (Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen) und das Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, Art. 14 (Gleichbehandlung am Arbeitsplatz) bilden die rechtlichen Grundlagen, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Ziel der Prüfung ist es, eine Analyse der bisherigen Umsetzung der obgenannten Bestimmungen durchzuführen. Durch diese Analyse sollten Verbesserungspotenziale in der Verwirklichung der Chancengleichheit identifiziert werden.

Dabei sollen hauptsächlich die auf den Weg gebrachten Initiativen und deren Resultate eruiert werden, mit besonderem Augenmerk auf folgenden Aspekten:

- ob die oben erwähnten Landesgesetze vollständig umgesetzt werden,
- welche strategische Ausrichtung und welche konkreten Ziele dabei verfolgt werden,
- welche konkreten Maßnahmen die Landesverwaltung getroffen hat,
- welche Förderinstrumente vorgesehen wurden,
- wie die Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Akteuren im Land funktioniert.

II. Methodischer Ansatz und Umfang

Im Einklang mit dem Ziel der Analyse wurde ein integrativer Prüfungsansatz gewählt; die vorliegende Prüfung gestaltet sich zwar in erster Linie als Recht- und Ordnungsmäßigkeitsprüfung, beinhaltet aber auch Elemente einer System- und Organisationsprüfung.

Um ein umfassendes Verständnis der Umsetzung des Landesgesetzes und des Zusammenspiels der verschiedenen Akteure zu erlangen, war die Einbeziehung aller beteiligten Subjekte unerlässlich. In diesem Sinne wurden sowohl die Hauptansprechpartner als auch Führungskräfte kontaktiert, die spezifische Aspekte des Landesgesetzes behandeln. Zur ersten Gruppe zählen die Koordinatorin des Frauenbüros, die auch als Vermittlerin zur Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen fungierte, die Gleichstellungsrätin sowie der Präsident und die Sekretärin des Einheitlichen Garantiekomitees zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen (EGK). Mit dem Ziel, ein Maximum an Informationen zu gewinnen, wurden auch der Direktor des Landesinstitutes für Statistik (ASTAT), sowie die Direktoren der Abteilungen Landwirtschaft und Personal und die Direktorin der Abteilung Wirtschaft kontaktiert.

Auf der Grundlage der Bestimmungen des Landesgesetzes Nr. 5/2010 wurde eine Liste der zu behandelnden Punkte erstellt, die als Grundlage für den Prüfbericht diente. Aus der Liste wurden für jeden Schlüsselakteur spezifische Fragenkataloge zum Stand der Umsetzung, den Verfahren sowie den Synergien abgeleitet, welche nach vorheriger Vereinbarung übermittelt wurden.¹ Inhaltliche Klarstellungen zu den Fragebögen wurden telefonisch abgeklärt.

Die Bestandsaufnahme diente dazu, ein Evaluationssystem zu etablieren, das alle wesentlichen Aspekte und Fragestellungen abdeckt und die Perspektiven aller an der Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung beteiligten Akteure berücksichtigt. Dabei ist zu beachten, dass die Prüfung eine Untersuchung eines lebenden Systems darstellt, das stetigen Veränderungen unterliegt.

III. Einführung in das Thema Chancengleichheit

Gleichstellung der Geschlechter (englisch: „*Gender Equality*“) ist der Prozess effektiver Gleichstellung von Geschlechtern bzw. Geschlechtsidentitäten in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential bei gleicher Entlohnung in einer Gesellschaft (Chancengleichheit)². Gleichstellung als Ausdruck sozialer Gerechtigkeit soll zu einer gleichen Teilhabe an persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten führen. Damit schafft Gleichstellung der Geschlechter auch die Freiheit und den gesellschaftlichen Raum, individuelle Lebensentwürfe zu realisieren.

Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union umfasst Richtlinien³ sowie Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben. Bei der Gleichstellungspolitik verfolgt die EU einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem Gleichstellung transversal

¹ Wegen des Notstands durch das Covid-19-Virus musste auf die übliche Modalität der face-to-face Interviews verzichtet werden.

² Siehe dazu: <https://www.europarl.europa.eu>

³ Richtlinien 2000/78/EG (Rahmenrichtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) und 2006/54/EG (Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen)

in allen Politikfeldern und auf allen Ebenen (politisch, sozial und wirtschaftlich) umgesetzt und institutionell verankert werden soll.

Die Europäische Kommission verfolgt einen dualen Ansatz, der sowohl die Umsetzung von Gender-Mainstreaming als auch die Einführung spezifischer Maßnahmen umfasst.

Gender-Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Gestaltung, Durchführung, Begleitung und Bewertung – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept sind die jeweils anstehenden politischen Maßnahmen stets daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls zu überdenken. Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter konkret umzusetzen und die Politikgestaltung zu verbessern, indem den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger besser Rechnung getragen wird. Zur Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der Geschlechterdimension in verschiedenen Politikbereichen – Beschäftigung und Gesundheitswesen, Forschung und Bildung, um nur einige zu nennen, wird unter anderem auf Statistiken und Indikatoren zurückgegriffen.

Zusätzlich zu ihrem Mainstreaming-Ansatz hat die EU eine Vielzahl spezifischer Maßnahmen, wie neue Rechtsvorschriften,⁴ Sensibilisierungskampagnen oder Finanzierungsprogramme genehmigt. Neben den rechtlich verbindlichen Richtlinien besteht mit

- dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) und
- dem Strategischen Engagement der Europäischen Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019)

ein klares Bekenntnis zur Förderung von Geschlechtergleichstellung in der EU sowie ein Katalog von Maßnahmen, um dieses Ziel auf EU- und Mitgliedstaatenebene zu erreichen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, spezifische Probleme wie die Lohnschere (*pay gap*) zwischen den Geschlechtern oder die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen, insbesondere im Bereich der Beschäftigung, anzugehen.

Das GvD vom 25. Januar 2010, Nr. 5 setzt die EU-Richtlinie Nr. 2006/54 um, die sich auf den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigung und Karriereaussichten bezieht. Es wird der Grundsatz der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit in allen Bereichen von Frauen und Männern bekräftigt.

Genanntes gesetzesvertretendes Dekret ändert das GvD vom 11. April 2006, Nr. 198 ("Kodex für Chancengleichheit") ab und stärkt den Grundsatz der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern und sieht strengere Strafen für Verstöße gegen diese Grundsätze vor.

Auslöser für die Gesetzesinitiative auf Südtiroler Ebene waren zum einen die Notwendigkeit der Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben und zum anderen die Planung gezielter Frauen- und Familienfördermaßnahmen. Dabei sollte auf die spezifische rechtliche Situation in Südtirol eingegangen werden. Der Erlass des Landesgesetzes Nr. 5/2010 hatte das Ziel, diese Notwendigkeiten abzudecken und die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

⁴ Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010

IV. Die Zielsetzungen und Inhalte der Bestimmungen zur Chancengleichheit

LG Nr. 5/2010

Art. 1 – Zielsetzungen

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Art. 3 – Gleichstellungspläne

Die Landesverwaltung hat Pläne zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu erstellen.

Die Gleichstellungspläne sind für einen Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen und laufend zu überprüfen. In den Gleichstellungsplänen ist auf der Grundlage der gemäß Artikel 4 statistisch erhobenen Daten festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Organisationseinheiten eine bestehende Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie bestehende Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechtes abgeschwächt und schrittweise behoben werden sollen.

Art. 4 u. 9 - Erhebung statistischer Daten der Verwaltungen.

Die Landesverwaltung übermittelt jährlich, unter Beachtung der geltenden Datenschutzbestimmungen, dem Landesinstitut für Statistik statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Dienst. Das Landesinstitut stellt die bearbeiteten Daten der Gleichstellungsärztin zur Verfügung und teilt jährlich die wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol mit.

Das Landesinstitut für Statistik erstellt am Ende jeder Gesetzgebungsperiode einen Geschlechterbericht, in welchem das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens und die Entwicklung der Gleichstellung dargelegt werden. In Bezug auf die Auswahl der Statistiken holt es einen Vorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit ein.

Art. 5 - Aufnahme in den Dienst

Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen. Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig zu berücksichtigen.

Art. 6 - Beruflicher Aufstieg

Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion

oder Position befördert.

Art. 7 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf für öffentliche Bedienstete

Die Landesverwaltung bietet in der Regel Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Art. 8 - Bestimmungen zur Gleichstellung in normativen und Verwaltungsakten

Die Landesgesetze, die Verordnungen und Beschlüsse der Landesregierung sowie die Verordnungen und Verwaltungsakte der Landesverwaltung sind geschlechtergerecht zu formulieren. Die Landesregierung erlässt diesbezügliche Richtlinien.

Abschnitt V

Er enthält verschiedene Bestimmungen zur Gleichstellung in Gremien und Funktionen. Alle vom Landtag und der Landesregierung bestellten Gremien müssen insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. Im Sinne des Landesgesetzes wird „ausgewogenes Geschlechterverhältnis“ dahingehend definiert, dass jedes Geschlecht zumindest zu einem Drittel vertreten sein muss.

Abschnitt VI

Das Landesgesetz Nr. 5/2010 hat auch die Landesgesetze Nr. 4/1997 betreffend die Förderung der gewerblichen Wirtschaft und Nr. 11/1998 über die Förderung der Landwirtschaft dahingehend abgeändert, dass durch wirtschaftliche Anreize für Arbeitgeber die Gleichstellung der Bediensteten in der Privatwirtschaft und eine familienfreundliche Arbeitswelt gefördert werden.

Abschnitt VII

Er befasst sich mit den Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung. Der Landesbeirat für Chancengleichheit ist ein beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Das Frauenbüro führt im Einvernehmen mit dem Landesbeirat positive Maßnahmen im Rahmen der Genderpolitik durch, gewährleistet die Sekretariats-, Verwaltungs- und Organisationsarbeit des Landesbeirates für Chancengleichheit und setzt dessen Tätigkeitsprogramm um. Die Gleichstellungsrätin wird aus einem Dreivorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit von der Landesregierung ernannt und ist die zentrale Figur in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz.

Abschnitt VIII

Er sieht die Einführung des Zertifikates für Familienfreundlichkeit vor, das allen privaten Arbeitgebern in verschiedenen vom Gesetz vorgesehenen Bereichen Vorteile einräumen soll. Das Zertifikat wird von der Landesregierung auf Vorschlag des zuständigen Landesrates bzw. der zuständigen Landesrätin vergeben.

Art. 35

Das Land kann in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Chancengleichheit und Förderung der Frauenkultur Maßnahmen ergreifen und/oder Projekte privater Körperschaften und Einrichtungen, Frauenorganisationen, -gruppen und -initiativen, die auf Landesebene tätig sind, fördern.

Die entsprechenden Durchführungsrichtlinien werden von der Landesregierung auf Vorschlag der zuständigen Landesrätin/des zuständigen Landesrates erlassen.

Art. 14 LG Nr. 6/2015 - Gleichbehandlung am Arbeitsplatz

Das Land und die abhängigen öffentlichen Körperschaften treffen, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Autonomiestatutes, Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Richtlinien im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit, um zu gewährleisten, dass bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art unterbleiben. Weiters ermöglichen sie ein Arbeitsklima, das durch eine entsprechende Organisation das Wohlbefinden fördert, und verpflichten sich, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

V. Die beteiligten Akteure auf Landesebene

Verschiedene Akteure beschäftigen sich mit der Umsetzung des Landesgesetzes Nr. 5/2010 zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie des Art. 14 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit erarbeitet jährlich ein Tätigkeitsprogramm, welches verschiedene Informations-, Ausbildungs- und Bewusstseinsinitiativen beinhaltet. Das Frauenbüro ist eine Dienststelle des neu eingerichteten Amtes für Landessprachen und Bürgerrechte und setzt das Tätigkeitsprogramm des Landesbeirates für Chancengleichheit um. Hauptsächlich kümmert sich das Frauenbüro um die Durchführung von Kampagnen, Initiativen und Veranstaltungen sowie um die Gewährung von Beiträgen für Projekte im Rahmen der Chancengleichheit und die Vergabe einiger Förderpreise.

Die Gleichstellungsrätin, die beim Landtag angesiedelt ist, informiert und berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Geschlechtes eine Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren und kann diese auch vor Gericht vertreten. Darüber hinaus führt sie Mediationen durch und ist Mitglied in vielen Kommissionen und Arbeitsgruppen, um den Aspekt der Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Insbesondere nimmt sie an den Sitzungen und Arbeitsgruppen der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit teil. Zudem ist sie Mitglied aller Begleitausschüsse der Strukturprogramm der EU und bewertet in den Programmen des EFRE und ESF die Kriterien der geschlechterbasierten Chancengleichheit und der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vulnerabler Gruppen. Überdies übt sie alle restlichen Befugnisse aus, die im GvD Nr. 198/2006 vorgesehen sind, u.a. die Durchführung von Projekten mit positiven Aktionen, die Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik sowie die Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik von öffentlichen und privaten Akteuren/-innen, die am Arbeitsmarkt tätig sind.

Im Jahre 2016 wurde gemäß Art. 14, Abs. 4 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 das Einheitliche Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen für die Bediensteten der Landesverwaltung errichtet. Der Beirat setzt sich

aus acht Mitgliedern zusammen, wovon vier Mitglieder die Landesverwaltung vertreten und vier von den Gewerkschaften der Landesbediensteten namhaft gemacht werden. Ziel des Beirates ist es, u.a. die Maßnahmen ausfindig zu machen, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen der Europäischen Union auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit sowie der Nichtdiskriminierung umzusetzen.

Im Besonderen erarbeitet das Komitee Vorschläge für Maßnahmen und positive Aktionen, die eine effektive Gleichbehandlung und Chancengleichheit bezüglich u.a. Gender, ermöglichen. Er gibt Stellungnahmen und Gutachten auch präventiver Art zu den Maßnahmen von allgemeinem Interesse für das Personal bezüglich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit und formuliert Vorschläge und Richtlinien betreffend Gleichbehandlung und Chancengleichheit und Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierungen bezüglich folgender Bereiche: Zugang zum Arbeitsplatz, Berufsbildung, beruflicher Aufstieg und Arbeitssicherheit.

Zur Unterstützung der Tätigkeit der obgenannten Einrichtungen stellen einerseits die Dienststelle für Controlling Daten über die Landesverwaltung und andererseits das ASTAT statistische Informationen auf Landesebene bereit. Die gelieferten Daten verstehen sich in erster Linie als Bestandsaufnahme, um die Lage der Frauen und Männer in verschiedenen Dimensionen zu beleuchten. Dazu bilden sie eine Grundlage, um gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien zu ergreifen.

Die Abteilungen Wirtschaft und Landwirtschaft sind für die Förderung des weiblichen Unternehmertums und der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf in den jeweiligen Handlungsfeldern verantwortlich.

Ein besonderes Instrument mit dem Ziel, in den Unternehmen und Organisationen eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen, ist der vierstufige Auditierungsprozess, welcher von der Familienagentur und der Handelskammer Bozen begleitet wird.

Für die Umsetzung des Art. 14 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 zur Personalordnung ist die Abteilung Personal zuständig, die zu gewährleisten hat, dass beim Zugang zu einem Arbeitsplatz, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit keinerlei direkten oder indirekten Diskriminierungshandlungen bezüglich des Geschlechts ausgeübt werden.

VI. Sachverhaltsdarstellung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Antworten der Gesprächspartnerinnen und –partner auf die Fragenkataloge und den darauffolgenden Klarstellungen, orientiert an den Abschnitten des Landesgesetzes, vorgestellt. Der letzte Absatz beinhaltet allgemeine Angaben und Ausführungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von Seiten der Landesverwaltung.

Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung

Die Landesverwaltung hat keinen wirklichen Plan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (sog. Gleichstellungsplan) im Sinne von Art. 3 des LG Nr. 5/2010 erstellt. Im Jahre 2012 wurde zwar ein Dokument mit diesem Namen vom ASTAT in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsrätin ausgearbeitet und im Rahmen einer Pressekonferenz vorgestellt. Es handelte sich jedoch um eine statistische Erhebung, in welcher die Daten betreffend die Landesangestellten erfasst und im Hinblick auf Funktionsebenen und Gehalt untersucht wurden. Im Jahre 2015 wurde dann ein Dokument mit dem Titel „2015-2020 Gleichstellungspläne der Landesverwaltung“ erstellt und der Öffentlichkeit bei

verschiedenen Gelegenheiten vorgestellt. Der erste Teil des Dokuments beinhaltet statistische Daten über das Landespersonal und wurde von der Dienststelle für Controlling in Absprache mit der Gleichstellungsrätin erstellt. Der zweite Teil ist auf die Ermittlung von Interventionsfeldern, in denen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt werden sollten, fokussiert. Laut Information der Gleichstellungsrätin wurde das Papier als Anstoß ihrerseits für die Politik gedacht, klare Zielsetzungen in diesem Bereich zu definieren. Obwohl die zuständige Landesrätin sich das Dokument zu eigen gemacht und bei mehreren Anlässen berücksichtigt hat, wurden die allgemein formulierten Maßnahmen nie in konkrete Projekte umgewandelt.

Die Gleichstellungsrätin hat auch berichtet, dass auf ihre Initiative hin ein Maßnahmenkatalog in Zusammenarbeit mit dem Einheitlichen Garantiekomitee der Landesverwaltung ausgearbeitet wurde. Laut Information des Garantiekomitees wurden 7 Handlungsfelder definiert, für die jeweils verschiedene Maßnahmen festgelegt wurden. In der Auffassung der Arbeitsgruppe sollte der Maßnahmenkatalog die Grundlage für die Ausarbeitung des Gleichstellungsplans bilden.

Statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Dienst werden auf Anfrage der Gleichstellungsrätin von der Dienststelle für Controlling regelmäßig zur Verfügung gestellt. Alle zwei Jahre werden diese Daten bei einer Pressekonferenz vorgestellt. Jährlich veröffentlicht das ASTAT eine umfangreiche Tabellensammlung und Mitteilung zu den öffentlich Bediensteten. Dabei werden insbesondere die Landesangestellten anhand der Daten analysiert, die das ASTAT regelmäßig von den zuständigen Landesämtern erhält. In den Tabellen und der entsprechenden Analyse werden die Daten je nach Geschlecht aufgeschlüsselt wiedergegeben.

Nach Angaben der Abteilung Personal wird bei der Aufnahme in den Landesdienst sowie beim beruflichen Aufstieg den Bestimmungen laut Art. 5 bzw. Art. 6 des LG Nr. 5/2010 Rechnung getragen. Die Aufnahmeverfahren des Amtes für Personalaufnahme sind mit dem D.LH Nr. 22/2013 geregelt, welches im Art. 23 die Vorzugskriterien vorsieht. Laut Absatz 1, Buchstabe a) gilt bei Punktegleichheit in den Rangordnungen die Vertretung der Geschlechter im entsprechenden Berufsbild als erstes Vorzugskriterium, weshalb das unterrepräsentierte Geschlecht Vorrang hat.

Zur Bestimmung, dass eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten kein Hindernis für die Aufnahme in den Dienst sein darf, erklärt die Abteilung, dass die Stellenbeschreibung, mit Hinweis auf Berufsbild, Funktionsebene und Wochenstundensatz, bei den verschiedenen Stellenausschreibungen immer explizit angeführt wird. Die Aufnahme der Wettbewerbsgeeigneten, sprich jener, die nicht unter den Gewinnern gereiht sind, erfolgt hingegen unter Berücksichtigung der ihrer Bedürfnisse. Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, werden bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig berücksichtigt. Sollte hingegen keine Vollzeitbeschäftigung in der eigenen Organisationseinheit verfügbar sein, so besteht die Möglichkeit der internen Versetzung in eine andere Organisationseinheit der Landesverwaltung. Dies erfolgt über ein einfaches Bewerbungsgespräch. Die Regelung findet man im Art. 20 des Bereichsvertrags für das Landespersonal vom 4. Juli 2002.

Ebenso finden beim beruflichen Aufstieg (sog. vertikalen Mobilität) die zuvor genannten Vorzugskriterien (Art. 23 DLH Nr. 22/2013) Anwendung, weshalb das unterrepräsentierte Geschlecht im Berufsbild im Falle von Punktegleichheit Vorrang hat. Eine vertikale Mobilität in der gleichen Organisationseinheit mit Beibehaltung der Teilzeitbeschäftigung stellt wiederum kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg dar. Dies gilt auch im Falle von Wechsel zu anderen Organisationseinheiten innerhalb der Landesverwaltung.

Hinsichtlich des Angebots von Arbeitszeitmodellen und Organisationsformen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, hat die Landesverwaltung im Laufe der

Zeit flexiblere Modelle eingeführt. Seitens der verschiedenen institutionellen Akteure werden jedoch immer wieder weitere Maßnahmen vorgeschlagen. In diesem Sinne enthält der Gleichstellungsplan 2015-2020 den Hinweis, verstärkt am Angebot alternativer Arbeitszeitmodelle zu arbeiten sowie die Betreuungsangebote auszuweiten. Auch das Einheitliche Garantiekomitee hat verschiedene Maßnahmen in diese Richtung empfohlen, wie z.B. die Verbreitung von Smart Working, die flexiblere Gestaltung der Kernzeit, die Einführung von mehr Formen für Teilzeitverhältnisse, die Anerkennung der Berufserfahrung bei Wiederaufnahme bzw. Aufnahme in den Landesdienst.

Bestimmungen zur Gleichstellung im Sprachgebrauch

Die Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache in der Südtiroler Landesverwaltung wurden als Mitteilung der Landesregierung im Amtsblatt der Region Nr. 4 vom 24.01.2012, Beiblatt Nr. 1) veröffentlicht. Sie liefern die Grundlagen zur sprachlichen Gleichbehandlung in den Rechtsvorschriften, den Verwaltungstexten, Formularen sowie in allgemeinen Texten und enthalten konkrete Beispiele für die Anwendung der Paarformen in verschiedenen Varianten, bei Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen sowie Vorschläge zur geschlechtsneutralen Formulierung. Von Seiten des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros wird diesbezüglich kritisch angemerkt, dass in der Praxis zunehmend nur die männliche Form verwendet wird und Frauen somit nur „mitgemeint“ sind. Da sich zumindest im deutschsprachigen Raum verschiedene neue Formen der Sichtbarmachung der Frauen in der Sprache entwickeln, sollten aus Sicht des Büros auch die oben genannten Richtlinien überarbeitet werden.

Bestimmungen in Bezug auf die Erhebung von statistischen Daten

Das ASTAT sieht in seinen eigenen Tätigkeiten immer vor, die Erhebung und Verarbeitung der Daten je nach Geschlecht aufgeschlüsselt vorzunehmen, soweit dies möglich ist. Auch die Daten betreffend das Personal der Landesverwaltung werden nach Geschlecht erhoben, sodass es möglich ist, geschlechtsspezifische Besonderheiten darzustellen und zu analysieren.

Obwohl keine jährliche Mitteilung der wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol erfolgt, veröffentlicht das ASTAT regelmäßig Daten und statistische Informationen zu verschiedenen Themen, in denen ein besonderes Augenmerk auf die Aufschlüsselung nach Geschlecht gelegt wird.⁵

⁵ Siehe die zuletzt erschienenen Publikationen:

Astat Info 7/2020: Erwerbstätigkeit 4. Quartal 2019

Broschüre Bildung in Zahlen 2018/19

Astat Info 1/2020: Sterbetafeln der Südtiroler Bevölkerung 2018

Astat Info 81/2019: Soziale Einrichtungen für Minderjährige 2018

Astat Info 78/2019: Der Gender Pay Gap aus unselbstständiger Beschäftigung 2018

Astat Info 75/2019: Unfälle auf Skipisten - Winter 2018/19

Astat Info 74/2019: Soziale Einrichtungen 2018

Astat Info 73/2019: Kontaktstellen gegen Gewalt und Frauenhäuser 2018

Astat Info 72/2019: Klein- und Mittelbetriebe 2016

Astat Info 71/2019: Südtiroler Studierende an italienischen und österreichischen Universitäten 2017/18

Astat Info 70/2019: Arbeitnehmer und Entlohnungen im öffentlichen Dienst 2014-2017

Astat Info 69/2019: Öffentlich Bedienstete 2018

Astat Info 68/2019: Alkohol in Südtirol: Meinungen und Konsum 2019

Astat Info 66/2019: Ernährungsgewohnheiten der Südtiroler 2018

Der erste Geschlechterbericht bezogen auf das Jahr 2012 wurde am 7. März 2014 öffentlich vorgestellt. Das Frauenbüro hat darauf hingewiesen, dass der Bericht aus Zusammenfassungen von mehreren bereits veröffentlichten Publikationen erstellt worden ist, also keine neuen Daten beinhaltet. Er diene sicherlich dazu, die Zahlen und die damit zusammenhängenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Der Landesbeirat für Chancengleichheit benötige jedoch möglichst lückenlose Informationen über die Lebenssituation von Frauen und Männern auf Basis aktueller genderdifferenzierter Daten. Ein neuer Geschlechterbericht ist längst fällig und wurde seitens des Landesbeirates für Chancengleichheit angefordert. Laut Information des Landesbeirates sollte in Kürze ein Treffen mit dem ASTAT stattfinden, um die notwendigen Erhebungen zu besprechen. Der neue Bericht sollte im Herbst des heurigen Jahres veröffentlicht werden.

In diesem Zusammenhang hat das ASTAT auf eine Broschüre der Euregio⁶ hingewiesen, welche im November 2019 veröffentlicht wurde und für welche das ASTAT die Daten bereitgestellt hat. Die Broschüre enthält unterschiedliche, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino. Die Ausarbeitung dieses Berichtes wurde von der Gemeinsamen Sitzung des Dreierlandtages vom 21. April 2016 angeregt. Die in der Studie enthaltenen Daten und Informationen sind das Ergebnis der Vorbereitungsarbeiten der "Euregio-Frauenkonferenz", die am 15. Juni 2018 in Trient mit den politischen Vertreterinnen der Länder Tirol, Südtirol und Trentino tagte.

Bestimmungen zur Gleichstellung in Gremien und Funktionen

Der Landesbeirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro überwachen die Beachtung der Bestimmungen zur Einhaltung der Frauenvertretung in diversen Kommissionen, wie z.B. Gemeindeausschüssen, Gemeindebaukommissionen, Verwaltungs- und Aufsichtsräten, usw. Bei Missachtung der Bestimmungen wird auch entsprechend interveniert und, falls notwendig, auch gerichtlich gegen die Missachtung des L.G. Nr. 5/2010 vorgegangen.⁷

Um den Entscheidungsträgern die Mitarbeit von Expertinnen zu ermöglichen, haben der Landesbeirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro, gemeinsam mit Kärnten, Salzburg, Tirol und Udine im Rahmen des zweijährigen Interreg-Projektes „Frauen entscheiden“ zahlreiche Aktionen durchgeführt. Das Herzstück des Projektes war die Expertinnendatenbank, wo sich allein in Südtirol 300 Frauen

Astat Info 65/2019: Renten 2017

⁶ Die Frau in der Europaregion: http://www.europaregion.info/downloads/Statistiken_Frauen_210x150_final.pdf

⁷ So haben der Landesbeirat für Chancengleichheit und die damalige Gleichstellungsrätin die durch die Gemeinden Bozen und Meran erfolgte Ernennung der ausschließlich männlichen Mitglieder des Verwaltungsrats der Etschwerke vor dem Verwaltungsgericht angefochten. In Folge der Urteile Nr. 256/2012 und 257/2012 mussten beide Gemeinden jeweils eine Frau für den Verwaltungsrat ernennen und somit eine angemessene Vertretung der Frauen garantieren.

Auch bei den Gemeindeausschüssen hat es zahlreiche Interventionen gegeben, da es nach den Gemeinderatswahlen 2010 immerhin 4 Gemeinden gegeben hat, in denen der Ausschuss nur aus Männern bestand. In Folge wurde im regionalen Gemeindegewahlgesetz vorgesehen, dass die Frauen im Verhältnis zu ihrer Stärke im Gemeinderat und -ausschuss vertreten sein müssen. Diese Bestimmung hat bei den Gemeinderatswahlen 2015 bewirkt, dass die Zahl der Frauen in den Gemeindeausschüssen stark angestiegen ist und Frauen in allen Gemeindeausschüssen vertreten sind. Die Gemeinde Kurtinig hat aber gegen die automatische Aufrundung auf die nächsthöhere Dezimalstelle vor dem Verwaltungsgericht rekuriert. Der Landesbeirat für Chancengleichheit und die Gleichstellungsrätin haben sich in das Verfahren eingelassen. Schließlich haben sich aber alle Parteien auf die Einführung der mathematischen Rundung der Prozentsätze nicht nur im regionalen Wahlgesetz, sondern auch im Art. 10, Abs. 5 des L.G. Nr. 5/2010 geeinigt und somit wurde auf das Verfahren verzichtet.

Weitere Interventionen haben die Gemeindebaukommissionen betroffen, bei welchen mangels Einhaltung der Frauenquote die Nichtigkeit der Beschlüsse vorgesehen war. Die Bürgermeister haben aber auf Aufforderung des Landesbeirates den Fehler revidiert und somit war es nicht notwendig die fehlerhafte Ernennung vor dem Verwaltungsgericht anzufechten.

eingetragen haben.

Die Frauenakademie des Landesbeirates bündelt eine Reihe von Initiativen, die der Information, der Ausbildung und der Förderung von Frauen und deren Netzwerken dienen. Gleichzeitig zielen sie darauf ab, eine angemessene Vertretung von Frauen in Kommissionen, Gremien und Funktionen zu gewährleisten. Eine der genannten Initiativen ist beispielsweise der Lehrgang für Verwaltungsrätinnen, welcher sich an Frauen richtet, die Mitglied eines Verwaltungsrates oder Genossenschaftsvorstandes werden möchten sowie an bereits aktive Verwaltungsrätinnen, die ihre Kompetenzen erweitern wollen. Er wird seit 2016 in Zusammenarbeit mit dem WIFI (Amt für Weiterbildung und Personalentwicklung) der Handelskammer von Bozen angeboten und ist auf großes Interesse gestoßen, sodass mittlerweile das Diplom an 180 Frauen verliehen wurde.

Zudem wurde der Landesbeirat für Chancengleichheit von der Landesregierung beauftragt, eine digital zugängliche Technikerinnenliste zu erstellen, auf welche die Gemeinden für die Besetzung der vom neuen Landesraumordnungsgesetz vorgesehenen Kommissionen zurückgreifen können. Der Landesbeirat hat sich mit den zuständigen Stellen auf die Errichtung einer zentralen Datenbank, in die alle Sachverständigen, die die Voraussetzungen erfüllen, eingetragen werden, geeinigt. Eine eigene Filterfunktion ermöglicht, die Sachverständigen getrennt nach Geschlecht abzurufen.

Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft

Der Art. 13 des LG Nr. 5/2010 sieht vor, dass bei der Bestimmung der Kriterien und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen und wirtschaftlichen Vergünstigungen an Unternehmen und deren Vertretungsorganisationen die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Einstufung des/der Förderungsbeziehenden als familienfreundlich im Sinne des Landesgesetzes berücksichtigt werden.

Die Abteilung Wirtschaft vergibt gemäß Landesgesetz Nr. 4/1997 schwerpunktmäßige Förderungen, die allen Unternehmen offenstehen. Dort wo möglich und angebracht, wird stets die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie des weiblichen Unternehmertums unterstrichen und unterstützt.

Des Weiteren sitzt die Abteilung Wirtschaft gemeinsam mit Vertretern des Beirates zur Förderung des weiblichen Unternehmertums der Handelskammer Bozen, der Familienagentur des Landes, der Landesabteilung Arbeit, der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung, der Bäuerinnen sowie der Gleichstellungsrätin und der Vorsitzenden des Landesbeirates für Chancengleichheit an einem Arbeitstisch "Weibliches Unternehmertum",⁸ um umsetzbare und wirksame Maßnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit zu definieren.

Gemäß Landesgesetze Nr. 4/1997 und Nr. 5/2010 wurden im Zeitraum 2011-2016 insgesamt rund 4,7 Mio. € an "Beiträgen zugunsten von Frauenunternehmen" vergeben.

Laut Auskunft der Abteilung Wirtschaft wurde von der Fortführung einer spezifischen Förderung von Frauenunternehmen abgesehen, da die Richtlinien weiterer Förderschienen, die allen Südtiroler Unternehmen offenstehen, dort wo möglich und angebracht entsprechend angepasst wurden, sodass Frauenunternehmen z.B. Schwerpunkte anerkannt bzw. besondere zulässige Ausgaben eingeführt wurden. Somit konnte man ihnen und ihren Bedürfnissen entsprechen.

So werden Frauenunternehmen im Rahmen der Beiträge an Kleinunternehmen für betriebliche

⁸ Der Südtiroler Landtag hat am 30.11.2017 einen Beschlussantrag genehmigt, mit welchem die Landesregierung beauftragt wurde, in Zusammenarbeit mit den repräsentativen Organisationen der Wirtschaft und der Gleichstellungsrätin Strategien zu erarbeiten, um die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen zu verbessern.

Investitionen 15 Punkte und Betrieben mit dem Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ 10 Punkte von insgesamt 120 Punkten zuerkannt.

Im Rahmen der Förderung von Beratung, Ausbildung und Wissensvermittlung wird für Vorhaben zur Einführung des Zertifikats „Audit Familie und Beruf“ und zur Re-Auditierung sowie des Zertifikats „soziale Verantwortung“ bis zu 50 Prozent der förderfähigen Ausgabe als freigestellte Förderung für KMU und im Rahmen der De-minimis-Regelung für Großunternehmen gewährt.

Der Arbeitstisch "Weibliches Unternehmertum" hat u.a. Beiträge für eine zusätzliche Arbeitskraft ("Co-Manager") und die Förderung für Frauenunternehmen als vordringliche Handlungsfelder erhoben, um die Voraussetzung für die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen zu verbessern. Daran wird derzeit gearbeitet.

Eine spezifische Evaluierung der Förderinstrumente gemäß Art. 4 und 11 des LG Nr. 4/1997 im Hinblick auf ihre Wirkungen wurde bis dato noch nicht durchgeführt. Die Abteilung Wirtschaft überwacht allerdings ständig die Zahlen der weiblichen Unternehmen. Dabei wurde festgestellt, dass diese im letzten Jahr leicht gestiegen sind.

Die zuständige Fachabteilung vertritt die Meinung, dass ein Landwirtschaftsbetrieb, sprich ein Bauernhof, an sich schon ein stark familiär geprägtes Umfeld schafft bzw. familienfreundlich ist wie kaum ein anderes Unternehmen, denn hier können Familie und Beruf, auch Generationen übergreifend unter einen Hut gebracht und gelebt werden.

Es besteht die Überzeugung, dass das Problem von Frauen in der Südtiroler Landwirtschaft nicht so sehr eine mögliche Ungleichheit von Chancen ist, und auch nicht so empfunden wird. Das evidente und reale Problem sei vielmehr die Mehrfachbelastung der Frauen am Hof.

Da rund 70% der Südtiroler Landwirtschaftsbetriebe Zu- und Nebenerwerbsbetriebe sind, gehen sehr viele Frauen, neben ihrer Tätigkeit als Mutter und Bäuerin, auch noch ihrem eigentlichen Beruf nach. Diese Mehrfachbelastung zu reduzieren bzw. für möglichst viele Frauen/Bäuerinnen ein ausreichendes Einkommen am Hof zu erzielen, ist eines der Ziele, welche die Förderungen in der Landwirtschaft verfolgen.

Hier muss aber eine wichtige Feststellung vorausgeschickt werden:

Das Landesgesetz Nr.11/1998 ist ein Wirtschaftsfördergesetz, d.h. es werden wirtschaftliche Aktivitäten gefördert. Und in der Wirtschaftsförderung verbietet die EU in der Regel eine Ungleichbehandlung. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass eine Bevorzugung von Frauen grundsätzlich nicht zulässig ist. Trotzdem kommen verschiedene Investitionsförderungen in der Landwirtschaft sehr wohl vor allem den Frauen zugute, da sie ihnen ermöglichen, ein ausreichendes Einkommen an der Hofstelle zu erzielen und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

In diesem Zusammenhang sind vor allem 2 Bereiche wichtig:

- 1: Urlaub auf dem Bauernhof (U.a.B)
- 2: Verarbeitung und Vermarktung von hofeigenen Produkten.

ad 1: Bereits weit über 2.000 Betriebe bieten in Südtirol U.a.B. an.

Von Seiten des Landes werden hier vor allem Investitionsbeihilfen für die Errichtung von Ferienwohnungen und Ferienzimmern gewährt.

Darüber hinaus werden jährlich auch nicht unerhebliche Beiträge für die Bewerbung der U.a.B Tätigkeit gewährt.

Zudem werden jährlich viele kostenlose Kurse für die Weiterbildung in diesem Bereich angeboten.

ad 2: Auch für den Bereich Verarbeitung und Vermarktung werden Investitionsbeiträge gewährt, und zwar sowohl für Verarbeitungsräume und Verkaufsräume als auch für die entsprechenden Maschinen und Einrichtungen.

Ein dritter wichtiger und innovativer Bereich, der im Sommer/Herbst 2020 starten sollte und der sich ebenfalls zu einer starken Frauendomäne entwickeln wird, ist die "Soziale Landwirtschaft". Vorerst gestartet werden sollte mit den Aktivitäten "Essen auf Rädern" und "Seniorenbetreuung am Hof". Auch diese beiden Tätigkeiten werden mit Beiträgen des Landes unterstützt werden und tragen somit zu einer verstärkten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

In einer speziellen Fördermaßnahme, die eine EU-kofinanzierte Maßnahme ist, wurde eine Vorzugsschiene für Frauen zugelassen. Es handelt sich hierbei um die sog. Erstniederlassung, meist auch als "Junglandwirteförderung" bezeichnet. Hier erhalten Antragstellerinnen mehr Vorzugspunkte als die männlichen Antragsteller.

Auch im Falle der Förderinstrumente auf dem Gebiet der Landwirtschaft gibt es keine spezifische Evaluierung der Wirkungen im Hinblick auf die Gewährleistung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, jedoch ist durch die speziellen und gezielten Förderungen zur Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf laut Angaben der Abteilung eine diesbezügliche positive Entwicklung festzustellen.

Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung

Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen

Der Landesbeirat bleibt für die Dauer einer Gesetzgebungsperiode im Amt und muss innerhalb von 90 Tagen nach der Wahl des neuen Landtages neu bestellt werden. Der aktuelle Landesbeirat wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 456 vom 11. Juni 2019 neu eingesetzt.

Gemäß Art. 20, Abs. 1, Buchstabe a) des L.G. Nr. 5/2010 gibt der Landesbeirat auf Antrag der Landesregierung oder einzelner Landtagsabgeordneter Gutachten zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen ab. Der Landesbeirat ist der Auffassung, dass es grundsätzlich wünschenswert wäre, wenn die Entscheidungsträger von diesem Instrument häufiger Gebrauch machen würden.

Im Sinne des Art. 20, Abs. 2, Buchstabe b) des L.G. Nr. 5/2010 gehört es zu den Aufgaben des Landesbeirates, Vorschläge zu erarbeiten, um die in allen Zuständigkeitsbereichen des Landes geltenden Bestimmungen, Regelungen und Programme den Zielvorstellungen einer tatsächlichen Gleichstellung anzupassen.

Der Landesbeirat hat in den letzten Jahren vor allem im Bereich der Gesetzgebung (in Bezug auf die Einsetzung von Kommissionen und die Ernennung von Expertinnen und Experten, Räten, Techniker und Technikerinnen usw.) sehr viele Vorschläge für das Erreichen der Gleichstellung erarbeitet.⁹

⁹ Der Landesbeirat wurde u.a. in folgenden Fällen angehört und involviert:

2013 Mitglied in der Steuerungsgruppe Familiengesetz

2016 Einhaltung der Richtlinien bzgl. geschlechtergerechter Sprache bei der Erarbeitung oder Überarbeitung von gesetzlichen Bestimmungen im Landtag.

2016 Anhörung zum Gesetzentwurf der Bürger Union für eine paritätische Besetzung des Landesbeirats für Chancengleichheit in der I. Gesetzgebungskommission;

Meistens wird der Beirat kurzfristig und direkt kontaktiert und die Stellungnahmen erfolgen, auch aufgrund der Dringlichkeit, mündlich.

Der Landesbeirat erarbeitet jährlich ein Tätigkeitsprogramm, in welchem im Rahmen des von der Landesregierung zur Verfügung gestellten Budgets verschiedene Aktionen zur Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter festgelegt werden. Aufgrund des geäußerten noch existierenden Personalmangels konnten in den vergangenen Jahren nicht alle geplanten Tätigkeiten umgesetzt werden.

Einer der Schwerpunkte des Landesbeirates für Chancengleichheit liegt in der Netzwerkarbeit. Im Laufe der vergangenen Jahre konnte diese ständig, auch über die Landesgrenzen hinaus ausgebaut und durch gemeinsame Aktionen, wie der Equal Pay Day verstärkt werden.

Die Beiratspräsidentin ist auch Mitglied der Nationalen Konferenz der Präsidentinnen der Kommissionen für Chancengleichheit der Regionen und autonomen Provinzen Italiens, der Regionalen Allianz für Chancengleichheit, welche in der letzten Legislaturperiode ins Leben gerufen wurde, diverser Arbeitsgruppen und weltweiter Frauennetzwerke. Dies ermöglicht einen engen Austausch mit den Landesrätinnen für Chancengleichheit anderer Regionen und Provinzen. Zudem gibt es regelmäßig Treffen in Rom und Anhörungen in den Ausschüssen des Parlamentes sowie bei der Ministerin für Chancengleichheit.

Mittlerweile gibt es Verbindungen zu Organisationen in verschiedenen europäischen Staaten, was auch die Umsetzung und Übernahme von Projekten erleichtert und einen Erfahrungsaustausch ermöglicht. Erfolgreiche Projekte des Landesbeirates wurden auch bereits in anderen Provinzen übernommen und umgekehrt.

Es wird immer wieder nach neuen Netzwerkpartnern und neuen Formen der Zusammenarbeit gesucht, um neue Zielgruppen zu erreichen und auch Männer für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren.

Besonders die Coronakrise hat die Not vieler Frauen verschärft und somit konnten die Netzwerke stark ausgebaut und erfolgreiche Interventionen durchgeführt werden.

Die Liste der Netzwerkpartner auf Landesebene ist sehr lang. Allein der Equal Pay Day wird von ca. 60 Netzwerkpartnerinnen unterstützt.¹⁰

Der Landesbeirat pflegt gute Kontakte zu allen großen und auch zahlreichen kleineren

2016 Anhörung zum Thema Gewalt an Kindern in der IV. Gesetzgebungskommission des Südtiroler Landtages;
 2018 Vorlage von Abänderungsanträgen in Bezug auf "Modifiche al codice di procedura penale: disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere" beim Amt für Gesetzgebung;
 2019: Mitarbeit bei der Überarbeitung des Einvernehmensprotokolls zwischen der Nationalen Beobachtungsstelle für Familienrecht, Sektion Bozen, dem Landesgericht Bozen und der Staatsanwaltschaft beim Landesgericht Bozen;
 2019 Teilnahme an der öffentlichen Befragung zur Überwachung der Rechtsetzung der Europäischen Union der Kommission zur Lohngleichheit von Frauen und Männern.

¹⁰ UIL – SGK BZ, Frauengruppe Lana, Frauenmuseum Meran, SGB/CISL, AGB/CGIL, Katholischer Familienverband, SVP Frauenbewegung, W-net, Katholische Frauenbewegung, Pensplan, CGIL/AGB, Sgb – Cisl, AFI-IPL, Südtiroler Bäuerinnenorganisation, KVV Frauen Salurn, Alchemilla, ASGB, Südtiroler Jugendring, Sozialgenossenschaft Tagesmütter, Caritas, Demokratische Partei/Partito Democratico, Donne lavoro, Frauen helfen Frauen Bozen, Donne Nissá, Grünen Frauen/donne verdi, HDS, Cf Damen Fußball Südtirol, Verband der Frauenkulturvereine -Federazione delle Associazioni Culturali Femminili, Plattform für Alleinerziehende, Verein "Frauen gegen Gewalt" - "Donne contro la violenza" Meran, SeNonOraQuando – EslstZeit, Frauen helfen Frauen Meran, Italienischer Blinden- und Sehbehindertenverband onlus Landesgruppe Südtirol – UCI, SGB Fit Federazione die Trasporti Frauenbewegung der Fachgewerkschaft im Transportwesens FIT SGB/CISL, it. Bibliothek Branzoll, Architekturstiftung Südtirol/Fondazione Architettura A.A., Fidapa, Südtiroler Sporthilfe, Jugenddienst Unterland, AiED it. Vereinigung für demografische Erziehung - Ass. It. Educazione demografica, Alto Adige nel cuore, Jugendzentrum Westcoast Kurtinig – Margreid –Kurtatsch, Rentengewerkschaft Frauen SGB/CISL, SGB-CISL Meran, Forum Prävention -Allianz für Familie, FC Unterland Damen, SSV Brixen Obi, Rechtsanwaltskammer Bozen –Komitee für Chancengleichheit, u.v.m.

Frauenorganisationen in Südtirol, zu den politischen und internen Kommissionen für Chancengleichheiten auf Gemeinde-, Provinzebene und regionaler Ebene, zu den Kommissionen für Chancengleichheit der Berufskammern, der Banken, der Universitäten sowie zu den Gemeindereferentinnen, welche wichtige Ansprechpersonen für die Umsetzung des Themas Chancengleichheit vor Ort sind, auch, da nicht in allen Gemeinden Kommissionen für Chancengleichheit eingesetzt wurden. In den letzten 10 Jahren hat es jedoch einen Austausch mit den Kommissionen verschiedener Gemeinden und Organisationen gegeben.¹¹ Es wurden auch regelmäßig Netzwerktreffen dieser Gremien organisiert, um den Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, Ideen und Konzepte zu entwickeln und gemeinsam durchzuführen.

Die Präsidentin des Landesbeirates ist Mitglied des Soroptimistclubs, eines der größten Frauennetzwerke weltweit, das auch Vertreterinnen in den Gremien der UNO, NATO, usw. entsendet. Somit bestehen ein reger Austausch und Informationsfluss über Projekte, die weltweit durchgeführt werden.

Es gibt auch gute Kontakte mit politischen Akteurinnen in Tirol, Vorarlberg, Wien, Salzburg, Kärnten, München, Berlin sowie Stakeholderinnen im Bereich Chancengleichheit sowohl in Italien als auch im europäischen Ausland.

Die Gleichstellungsrätin

In Übereinstimmung mit dem Vorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen vom 4. September 2019 hat die Landesregierung am 24. September die Gleichstellungsrätin für den Gesetzgebungszeitraum 2019 - 2023 ernannt.

Die Gleichstellungsrätin arbeitet öfters mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und folglich mit dem Frauenbüro zusammen, vor allem anlässlich Informations- und Sensibilisierungskampagnen sowie in Fällen, welche die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz betreffen.

Die Gleichstellungsrätin nimmt an den Sitzungen und Arbeitsgruppen der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit teil. Die Zusammenarbeit wird von ihr als intensiv bewertet.

Zudem ist sie Mitglied aller Begleit- und Lenkungsausschüsse der EU-Strukturfondprogramme und bewertet in den Programmen des EFRE und ESF die Kriterien der geschlechterbasierten Chancengleichheit und der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vulnerabler Gruppen. Die Zusammenarbeit ist laut Auskunft der Gleichstellungsrätin sehr gut.

Da, wie bereits erwähnt, seit 2012 kein Gleichstellungsplan erstellt wurde, hat die Gleichstellungsrätin seit ihrem Amtsantritt im Juli 2014 kein Gutachten zum Plan gemäß Art. 27, Abs. 3 abgegeben.

Aus den Tätigkeitsberichten der letzten Jahre geht klar hervor, dass der Fokus der Tätigkeit als Anlaufstelle für Diskriminierungen am Arbeitsplatz auf Beratungen und Mediationen liegt, die weder im LG Nr. 5/2010 noch im GvD Nr. 198/2006, auf welches der Art. 27 hinweist, explizit angeführt sind.

¹¹ Gemeinde Neumarkt/Egna, Beirat für Chancengleichheit Gemeinde Auer/Ora, Gemeinde Margreid Beirat für Chancengleichheit, Gemeinde Brixen/Bressanone, Gemeinde Bozen-Beirat für Chancengleichheit, Gemeinde Kaltern/Caldaro, Gemeinde Tramin/Termen, Stadtgemeinde Meran, Gemeinde Eppan - St. Michael, Gemeinde Klausen/Chiusa, Beirat Equal Opportunities Uni Bozen, Gemeinde Prad, Handelskammer Bozen-Beirat für die Förderung des weiblichen Unternehmertums, Gemeinde Salurn, EGK – Einheitliches Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen, Gemeindenverband Südtirol, Gemeinde Leifers, Einheitliches Garantiekomitee – Sanitätsbetrieb, Gemeinde Aldein, Universität Bozen, Wifi, u.v.m..

Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit

Das Land fördert familienfreundliche Betriebe und gewährt Beiträge an Unternehmen oder Organisationen, die das Audit „Familieundberuf“, ein Zertifikat zur Familienfreundlichkeit in Betrieben, durchlaufen.

Die Zertifizierung wurde in Südtirol im Rahmen eines ESF-Projektes in den Jahren 2004-2006 eingeführt und erstmals mit den Artt. von 32 bis 34 des LG Nr. 5/2010 normativ geregelt. Im Jahr 2013 wurde sie auch im Art. 8, Abs. 3 des LG Nr. 8 (Förderung und Unterstützung der Familien in Südtirol) aufgenommen und seitdem beziehen sich die Zertifizierungsverfahren auf die letztgenannte Bestimmung.

Bei der Zertifizierung der Familienfreundlichkeit von Betrieben und Unternehmen orientiert sich Südtirol an den Richtlinien des "European work & family audit", eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung in Deutschland. Rechnung getragen wird dabei der Personalpolitik und allen anderen familienfreundlichen Maßnahmen. Das Audit wird von der Familienagentur des Landes und der Handelskammer angeboten und von ausgebildeten Auditorinnen und Auditoren begleitet.

Das Audit ist als mehrstufiges Verfahren angelegt. Nach der ersten Auditierung folgen im dreijährigen Turnus zwei Re-Auditierungen (zur Optimierung und Konsolidierung).

Beantragen können das Audit „Familieundberuf“ kleine, mittlere und große Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, NGOs, Verbände, Vereine und andere private oder öffentliche Einrichtungen. Für die Einführung des Audits kann um einen Landesbeitrag angesucht werden.

Die Zertifikate werden vom Audit-Rat, dem Steuerungsorgan für das Audit „Familieundberuf“, verliehen.

In verschiedenen branchenspezifischen Kriterien für die Gewährung von Förderungen und Beiträgen an die Betriebe wird den Antragstellern im Besitz des Zertifikats eine Erhöhung der Punktezahl bzw. der Förderung zugestanden:

- Erhöhung von 5% der Beteiligungsquote des Landes auf das geförderte Darlehen oder das geförderte Leasing aus dem Rotationsfond (Beschluss der Landesregierung Nr. 375/2018),
- Vergabe von 10 Punkten im Rahmen der Beihilfen für betriebliche Investitionen von Kleinunternehmen durch Wettbewerb (zuletzt Beschluss der Landesregierung Nr. 9/2020),
- Erhöhung um 5% des Landesbeitrags für öffentliche und private Arbeitgeber, die sich an den Kosten der Betreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten beteiligen (Beschluss der Landesregierung Nr. 1054/2017),
- Erhöhung um 5% des Prozentsatzes der Beiträge für die ergänzende und außerschulische Betreuungs- und Begleitungsangebote für Kinder und Jugendliche (Beschluss der Landesregierung Nr. 57/2018).

Es wurden bisher Zertifikate zur Familienfreundlichkeit an insgesamt 90 ArbeitgeberInnen überreicht, von denen sich 36 seit mindestens drei Jahren im Auditierungsverfahren befinden.

Das ASTAT hat zwischen November 2019 und Jänner 2020 eine Erhebung mit diesen 36 Unternehmen durchgeführt, um zu prüfen, ob die durchgeführten Maßnahmen zu Veränderungen im Betrieb geführt haben.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

Das Land hat in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Chancengleichheit und Förderung der Frauenkultur verschiedene Maßnahmen ergriffen. Neben den Sensibilisierungsaktionen, die regelmäßig auch in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen durchgeführt werden, sind die jährliche Verleihung von Förderpreisen für wissenschaftliche Arbeiten im Bereich Chancengleichheit¹² sowie die zweijährliche Verleihung des *Fair Image Awards* und des *Women in Science Award*¹³ vorgesehen. Für diese Tätigkeiten wurden in den letzten drei Jahren jeweils 210.000, 151.000 und 162.5000 Euro im Landeshaushalt bereitgestellt.

Parallel dazu werden für dieselben Zwecke Projekte privater Körperschaften und Einrichtungen, Frauenorganisationen, -gruppen und -initiativen, die auf Landesebene tätig sind, gefördert. Die entsprechenden Durchführungsrichtlinien wurden mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1376 vom 6. Dezember 2016 genehmigt. Für die Gewährung von Beiträgen wurden in den letzten drei Jahren jeweils Summen zwischen 60.000 und 70.000 Euro bereitgestellt. Der Abschlussbericht, der Teil der Rechnungslegung bildet, gibt Auskunft über die erzielten Ergebnisse im Rahmen des Projektes. Auch der Bericht über die von der Organisation im Bereich der Chancengleichheit durchgeführte Tätigkeit, die dem Beitragsansuchen beigelegt werden muss, dient zur Bewertung der Ergebnisse der Förderungen. Eine Wirksamkeitsprüfung der Förderinstrumente im eigentlichen Sinne wurde aber noch nicht durchgeführt.

Gemäß Art. 35, Abs. 4 des LG Nr. 5/2010 sind die öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen verpflichtet, die Frauenbeschäftigung zu fördern und die substantielle Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu verwirklichen. Zu diesem Zweck können auch geeignete frauenfördernde Maßnahmen – sogenannte positive Aktionen – ergriffen werden, um die Hindernisse abzubauen, die der Chancengleichheit im Wege stehen. Im Rahmen des Interreg-Projektes „Ich entscheide“ wurden von allen Netzwerkpartnern Best Practices gesammelt und auf einer Plattform veröffentlicht. Diese Best Practice Beispiele wurden bei den Netzwerktreffen des Landesbeirates für Chancengleichheit wiederholt vorgestellt und ausgetauscht. Man kann also davon ausgehen, dass sich die Verwaltung damit einen umfassenden Überblick über die positiven Aktionen im ganzen Land verschafft hat.

Zur Frauenförderung auch im politischen¹⁴ und sozialen Leben hat der Landesbeirat verschiedene Kampagnen, Initiativen und Projekte durchgeführt sowie Stellungnahmen abgegeben und Pressearbeit geleistet. Um ein möglichst breites Publikum zu erreichen, wurden in den letzten Jahren über 300 Vorträge auf Gemeindeebene angeboten, während das Fachpublikum über spezielle Tagungen angesprochen wurde.¹⁵ Der Landesbeirat bietet außerdem einen kostenlosen

¹² Für die diesbezüglichen Durchführungsrichtlinien siehe Beschluss der Landesregierung Nr. 1250 vom 27. August 2012.

¹³ Die Durchführungsrichtlinien wurden mit Beschluss der Landesregierung Nr. 256 vom 20. März 2018 bzw. Nr. 217 vom 31. März 2020 genehmigt.

¹⁴ Die Initiativen und Projekte der letzten Jahren werden nachfolgend angeführt: 2. Tiroler Landesfrauenversammlung in Innsbruck 2016; 3. Gesamttiroler Landesfrauenversammlung 2018 in Trient; Sensibilisierungskampagnen zu den Landtagswahlen 2018 - "Selbst bewusst Frau sein - Warum nicht?" und "Mehr Frauen in die Politik - Warum nicht?"

¹⁵ Im Folgenden werden einige der wichtigsten Aktivitäten genannt: Die Weiße-Schleifen-Kampagne (2010-2019); Aktionstag „Equal Pay Day“ (2010-2019); „Sicherheitstipps für Gitschn“ (2010-2012, 2014, 2017); *Symposium Frauengesundheit/Genderhealth-Gendermedizin (2014, 2016 und 2018)*; Kampagne Besetzter Platz - Posto occupato (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); Iron Man Contest (2015, 2016, 2017).

Rechtswissensdienst zu familien- und frauenspezifischen Rechtsfragen an. Um die Wartezeiten zu reduzieren, wurde der Dienst auch auf die Bezirke ausgedehnt.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit hat im heurigen Tätigkeitsprogramm die Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplanes vorgesehen, welcher - neben der Erhebung des Ist-Zustandes auf Landesebene - Handlungsfelder und entsprechende Aktionen für die nächsten 5 Jahre festlegen wird, um die gesteckten Ziele zur Förderung der Chancengleichheit in sämtlichen Bereichen zu erreichen.

Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie

Im Allgemeinen stellen der Landesbeirat für Chancengleichheit und das Frauenbüro fest, dass das Landesgesetz Nr. 5/2010 seit seiner Einführung einen wichtigen Meilenstein darstellt, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann voranzutreiben und die Würde der Frau in allen Bereichen geltend zu machen. In diesem Sinne hat es dazu geführt, dass andere Gesetze - wie z.B. das regionale Wahlgesetz, das Landesraumordnungsgesetz (in Bezug auf die Zusammensetzung der Kommissionen) - abgeändert wurden. Es hat auch eine starke Erhöhung der Frauenpräsenz in Kommissionen und Verwaltungs- und Aufsichtsräten bewirkt.

Nichtdestotrotz muss jetzt das Landesgesetz nach neuen Ansprüchen durchforstet und den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Eine Arbeitsgruppe, an der die Präsidentin und die Vizepräsidentin des Landesbeirates, die Gleichstellungsrätin, der Direktor des neuerrichteten zuständigen Amtes für Landessprachen und Bürgerrechte sowie die Koordinatorin des Frauenbüros teilnehmen, befasst sich derzeit mit der Neufassung des Gleichstellungsgesetzes.

Um geschlechtsspezifische Perspektiven und Ansätze zu erkennen, sollte ein Monitoring vorgesehen werden.¹⁶ Dieses Monitoring zielt darauf ab, die Umsetzung einer Strategie oder eines Projektes zu verfolgen. Dies umfasst die Datenerhebung und Informationen auf der Grundlage der definierten Ziele und Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter, um zu überprüfen, ob der Plan eingehalten wird und ob die Ziele erreicht werden. Wichtig ist, dass identifizierte Probleme sofort behoben und Änderungen vorgenommen werden können, um die festgelegten Zielsetzungen zu erreichen. Nach Ansicht des Landesbeirates und des Frauenbüros dienen sowohl der Gleichstellungsaktionsplan als auch der Genderbericht diesem Zweck.

Um die Weiterentwicklung der Gender-Mainstreaming-Strategie sicherzustellen, ist es nach Meinung dieser Einrichtungen wesentlich, dass die Entscheidungsträger in ihrem Gestalten und Tun dieser Sichtweise eine grundlegende Bedeutung beimessen.

Zur selben Frage antwortete das Einheitliche Garantiekomitee, dass es versucht, insbesondere über bewusstseinsbildende Maßnahmen seine Themen in der Verwaltung bekannt zu machen und zu verankern.¹⁷

In der Auffassung des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros findet in der Landesverwaltung eine sehr langsame Entwicklung statt. Der Landesbeirat interveniert zunehmend, damit die Führungskräfte die Förderung der Geschlechterperspektive aufrechterhalten. Bisher ist der

¹⁶ Siehe dazu: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-monitoring>

¹⁷ Dafür wurden z. B. zwei Flyer ausgearbeitet, einer über das Einheitliche Garantiekomitee allgemein und ein zweiter über das Thema Diversity Management, welches auch Gender beinhaltet. Der Bewusstseinsbildung diente auch die Tagung zum Thema „Arbeit: Fluch oder Freude? Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Gesellschaft der Vielfalt“, die von den Einheitlichen Garantiekomitees der Landesverwaltung, der Sanitätseinheit und der Gemeinde Bozen am 22. November 2019 organisiert wurde.

Beirat punktuell interveniert, zumeist nach Eingang einer entsprechenden Meldung. Eine stärkere präventive Einbeziehung durch die Führungskräfte wäre in den Augen des Landesbeirates und des Frauenbüros wünschenswert und zielführender.

Als Beweis des Engagements der Führungskräfte für die Entwicklung von Gender Mainstreaming, deutete das EGK auf die zahlreiche Teilnahme an der Tagung vom November 2019, die zunehmendes Interesse und Sensibilität für diese Thematik bestätigt hat.

Auf die Frage, ob die zuständigen Mitarbeitenden in geschlechtsspezifischen Fragen geschult werden, antwortete das Frauenbüro, dass die Mitarbeiterinnen bei sämtlichen Tagungen des Landesbeirates anwesend sind. Sie sollen jedoch in Zukunft gezielter geschult und an jährlichen Fortbildungsprogrammen teilnehmen.

Die Weiterbildung der Mitglieder des EGK fokussiert nicht immer auf die geschlechtsspezifische Perspektive, weil sich die Einrichtung mit den verschiedenen Facetten der Gleichbehandlung und Chancengleichheit beschäftigt. Im Rahmen der am 22. November 2019 veranstalteten Tagung, hatten die Mitglieder die Möglichkeit, auch geschlechtsspezifische Fragen zu vertiefen und mit den Referentinnen und Referenten sowie mit den anderen Teilnehmenden zu diskutieren. Auch die für das laufende Jahr geplanten Fortbildungen zu den Themen „mögliche Begleitmaßnahmen in den letzten Arbeitsjahren vor der Pensionierung“ und Age Management werden geschlechtsspezifische Unterschiede hervorheben.

Als Hindernis zu einer besseren Aufgabenerledigung nannten beide Strukturen Faktoren im Bereich der Humanressourcen. Das Frauenbüro ist der Meinung, dass aufgrund der Vielfältigkeit der Aufgaben sowie der Notwendigkeit, schnelle Interventionen durchzuführen, eine Aufstockung des Personals notwendig sei.

Für das EGK ist hingegen die Zeit, welche die Mitglieder in das Einheitliche Garantiekomitee investieren können, der größte limitierende Umstand. Die Arbeit in der Herkunftsdienststelle wird in den meisten Fällen nicht reduziert, sodass abgesehen von den Sitzungen oft wenig Zeit bleibt, um sich mit den Themen eingehend zu befassen, Konzepte, Stellungnahmen und Maßnahmenvorschläge auszuarbeiten.

VII. Bewertungen und Empfehlungen

Da die Landesverwaltung bis heute über keinen wirklichen Plan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (sog. Gleichstellungsplan), gemäß Art. 3 des Landesgesetzes Nr. 5/2010 verfügt, wird auf die Bedeutung dieses Instruments hingewiesen, um klare Zielsetzungen und entsprechende Maßnahmen in diesem Bereich zu definieren. In diesem Sinne wird die Initiative der Gleichstellungsrätin und des Einheitlichen Garantiekomitees, die zur Ausarbeitung eines Maßnahmenkatalogs geführt hat, begrüßt. Der Katalog sollte jedoch zu einem Plan weiterentwickelt werden, der für jedes Handlungsfeld konkrete Maßnahmen mit den entsprechenden Indikatoren und Targets umfasst.

Die Ausarbeitung dieses Planes sollte auf jeden Fall mit jener des Gleichstellungsaktionsplanes koordiniert werden, welchen der Landesbeirat für Chancengleichheit im heurigen Tätigkeitsprogramm vorgesehen hat. Eine normative Verankerung im Gesetz - welcher sich noch im Entstehen befindet - dieses letzteren Instruments wäre äußerst empfehlenswert.

Da es sich um ein umfassendes Konzept handelt, welches Handlungsfelder und entsprechende

Aktionen auf Landesebene für einen längeren Zeitraum festlegen wird, sollte die Umsetzung einem regelmäßigen Monitoring und einer periodischen Evaluation unterliegen, welche auf der Grundlage von geeigneten Fortschrittsindikatoren und Zielgrößen aufgebaut werden sollten. Auf diese Weise würde sich sowohl die Gelegenheit einer in itinere Evaluierung bieten, als auch die Erstellung eines periodischen Geschlechterberichts – wie im Art. 9 des Landesgesetzes Nr. 5/2010 am Ende jeder Gesetzgebungsperiode vorgesehen –, der eine Erhebung des Status quo der Gender-Mainstreaming-Strategie in Südtirol auch im Vergleich mit anderen Regionen darstellen könnte.

In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf wurde präzisiert, dass eine normative Verankerung des Gleichstellungsaktionsplans angestrebt wird.

Des Weiteren sollte auch eine Koordinierung der Landesgesetze Nr. 5/2010 und Nr. 8/2013 bezüglich der Zertifizierung der Familienfreundlichkeit erfolgen.

In Bezug auf den gesetzlichen Kontext wird außerdem die Zweckmäßigkeit hervorgehoben, die Beratungs- und Mediationstätigkeit der Gleichstellungsrätin als Anlaufstelle für Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts explizit in einem Landesgesetz festzuhalten.

In verschiedenen Fällen wurde festgestellt, dass weder die Zusammenarbeit der involvierten Akteure klar geregelt ist noch ein systematisches Prozedere für bestimmte Kontrollfunktionen über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen vorhanden ist. So schreibt das Landesgesetz z.B. nicht vor, welche Stelle für die Ausarbeitung des Gleichstellungsplans oder für die Überwachung bei der Bestellung von Gremien und Ernennungen verantwortlich ist. Desgleichen geht aus dem Landesgesetz nicht klar hervor, wer eine Koordinierungsfunktion für die Entwicklung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung innehat. Da in der Verwaltungsmodernisierung Personal- und Organisationsentwicklung zentrale Bausteine bilden, sind sie auch wichtige Ansatzpunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming.¹⁸ Dies bedeutet, dass alle Maßnahmen der Personalentwicklung -Personalauswahl, Beurteilungsverfahren, Fortbildungen u.a.- sowie der Organisationsentwicklung -von der Geschäftsverteilung bis zum Controlling- auf ihre Gender-Aspekte hin zu überprüfen sind, um die in den Maßnahmen enthaltenen Diskriminierungseffekte zu verhindern. Um die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Handlungsfeldern der Verwaltung zu fördern, gilt es, die Umsetzung von Gender Mainstreaming organisatorisch sicherzustellen, indem klare Zuständigkeiten für die Steuerung und Koordinierung der entsprechenden Anliegen als Bestandteil der Verwaltungsarbeit und ihrer Optimierung definiert werden. Damit würde eine kontinuierliche und systematische Information der zuständigen Stellen ermöglicht, die –falls erforderlich- in den Ablauf eines Vorhabens eingreifen könnten.

In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Sprache weiterentwickelt und dass die Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache in der Südtiroler Landesverwaltung seit dem Jahr 2012 unverändert geblieben sind, wird die Anregung des Landesbeirates für Chancengleichheit und des Frauenbüros, eine Überarbeitung der Richtlinien vorzunehmen, geteilt.

Aus der Prüfung ist der Eindruck entstanden, dass die Gesamtressourcen, die für die Förderung der

¹⁸ Siehe dazu:

S. Andresen, I. Dölling, C. Kimmerle, Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2003
Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V., Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung, Frankfurt am Main und Berlin, 2003, S. 126 ff.

Gleichstellung zur Verfügung gestellt werden, eher bescheiden ausfallen. Die Angelegenheit könnte in einer vertiefenden Analyse untersucht werden, da angemessene Ressourcen –sowohl finanzielle als auch personelle- der verschiedenen mit den Gleichstellungsagenden betrauten Akteure als unabdingbar erscheinen, damit sie ihre Aufgaben optimal erfüllen können.

Was insbesondere die Mitglieder des EGK anbelangt, wurde von mehreren Seiten der Wunsch zum Ausdruck gebracht, ihnen eine Freistellung bzw. ein fixes Stundenkontingent für die Arbeit im Komitee zu gewähren. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass in den meisten öffentlichen Verwaltungen, die innerhalb des EGK ausgeführten Aktivitäten zum Zwecke der Quantifizierung der Arbeitsbelastung berücksichtigt werden.

Schließlich wird angemerkt, dass sich die Chancengleichheit-Webseite auf dem Portal der Landesverwaltung im Laufe der Prüfung als ziemlich lückenhaft erwiesen hat, da wichtige Inhalte nicht vorhanden sind (z.B. Planung- und Berichterstattungsdokumente, Links zu anderen Strukturen der Landesverwaltung, welche Beiträge für Frauen gewähren). Es wird daher empfohlen, die Webseite mit weiteren Inhalten zu ergänzen.

In der Stellungnahme zum Berichtsentwurf wurde mitgeteilt, dass die Überarbeitung der Chancengleichheit-Webseite bereits in die Wege geleitet wurde.

Den Gesprächspartnerinnen und -partnern sei für die Zusammenarbeit an dieser Stelle herzlich gedankt.

Eine Follow-up - Prüfung zu den ausgesprochenen Empfehlungen wird innerhalb des Jahres 2021 erfolgen.

Elena Eccher

Gilbert Gasser

