




Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulènta por l'avalianza dles oportunités

C U G Comitato Unico di Garanzia
E G K Einheitliches Garantiekomitee

Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung

MASSNAHMENPLAN


Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINZIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	3
Interventionsfeld 1: Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen erhöhen – Höhe der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen verringern	7
Interventionsfeld 2: Inanspruchnahme von Telearbeit erhöhen	10
Interventionsfeld 3: Unbefristete Arbeitsverhältnisse bei weiblichen Beschäftigten erhöhen	12
Interventionsfeld 4: Berufssegregation verringern	15
Interventionsfeld 5: Unterrepräsentation der Frauen in den Führungsebenen aufheben	17
Interventionsfeld 6: Folgen der ungleichen Altersverteilung verringern	18
Interventionsfeld 7: An- und Abwesenheiten aufgrund von Erziehungs- und Pflegetätigkeiten angleichen	20

VORWORT

Seit eineinhalb Jahren habe ich die Ehre, als Generaldirektor der Südtiroler Landesverwaltung tätig zu sein und somit an der Spitze eines herausragenden Teams an Experten und vor allem Expertinnen zu stehen. Diese Menschen ermöglichen es mit ihrer Arbeit dem Land und somit auch seiner Wirtschaft, die dadurch gefördert wird, den höchstmöglichen Grad an Effizienz zu erreichen.

Die Bediensteten, mit denen ich diese bedeutsame Aufgabe gemeinsam angehe, sind zu zwei Dritteln Frauen. Dazu zählen auch viele junge Mütter und ich erlebe, mit welchen Herausforderungen sie jeden Tag konfrontiert sind. Ich sehe jedoch auch den Mehrwert für die Verwaltung, den der Beitrag und die Visionen der Frauen für unsere tägliche Arbeit darstellt. Daher steht die Landesverwaltung ganz klar in der Pflicht – und in diesem Sinne ist der vorliegende Genderbericht mit den entsprechenden Maßnahmen von zentraler Bedeutung – eine möglichst weitgehende und lückenlose Einbeziehung der Frauen in die Arbeitswelt, und zwar auch in Führungspositionen, zu fördern und zu begünstigen.

In einem so besonderen historischen Zeitraum wie dem jetzigen, in dem wir zuerst eine weltweite Pandemie und dann die daraus resultierenden wirtschaftlich-sozialen Folgen erleben, ist es für eine Organisation, insbesondere wenn es sich um den öffentlichen Bereich handelt, unverzichtbar, die Chancen und neuen Denkanstöße, die sich in dieser wie in jeder anderen Krise bieten, wahrzunehmen. Ebenso stellen die neuen flexiblen Arbeitsmodelle, die wir, wenngleich aus einer Notsituation heraus, nun ausgiebig erproben konnten, eine neue Chance dar, die genutzt werden will.

Dabei handelt es sich um neue Instrumente, mit der sich unsere Verwaltung bereits vor dem Notstand im März 2020 auseinandergesetzt hatte. Diese können nun – auch im Rahmen der Tarifverhandlungen – auf unsere spezifischen Erfordernisse zugeschnitten werden und somit bei vollumfänglicher Gewährleistung aller Dienste eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Den Frauen die Möglichkeit zu geben, ihren Dienst nach einem flexibleren Modell zu leisten – aber auch ihre männlichen Kollegen dazu anzuregen, dies mitzutragen – erleichtert nicht nur die Wahrnehmung der familiären Verpflichtungen, sondern birgt auch das Potential einer erhöhten Arbeitszeit und ist somit nicht nur für die Mitarbeiterinnen von Vorteil, sondern fördert gleichzeitig die Produktivität der Verwaltung.

Wir erleben nun eine Zeit des Umbruchs, die uns als Anlass dienen kann, eine heute nicht mehr hinnehmbare Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Nutzen wir daher jetzt die Chance zur Reflexion, die sich uns aktuell bietet, um mit Überzeugung auf dieses Ziel hinzuarbeiten. Vor allem aber soll dieser Weg von allen, von Frauen und Männern gemeinsam, besritten werden.



Alexander Steiner
Generaldirektor der Landesverwaltung

Der vorliegende Maßnahmenplan basiert auf der Erhebung der statistischen Daten der Landesverwaltung gemäß Art. 4 des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz Nr. 5/2010, die laut Absatz 3 vom Landesinstitut für Statistik der Gleichstellungsrätin zur Verfügung gestellt werden.

Seit geraumer Zeit besteht eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem Einheitlichen Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen und der Gleichstellungsrätin. Aus dieser bewährten Zusammenarbeit, in Absprache mit dem Generaldirektor des Landes, Alexander Steiner, ist auf Grundlage des internen Berichtes des Organisationsamtes der vorliegende Bericht entstanden. Begleitet wurde die Ausarbeitung auch von Frau Margit Laimer vom Amt für Personalentwicklung.

Ziel dieses Berichtes ist es, die Daten zur Situation der weiblichen und männlichen Bediensteten der Landesverwaltung zu interpretieren und in konkrete Maßnahmen, die eine Gleichstellung der Bediensteten der Landesverwaltung garantieren, umzusetzen. Bei der Ausarbeitung wurden nur jene Daten berücksichtigt, die auf ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern innerhalb der Landesverwaltung hinweisen. Im vorliegenden Bericht werden ausschließlich Daten zum jeweiligen Interventionsfeld und die darauf aufbauenden Maßnahmen vorgestellt. Für den vollständigen Datenbericht verweisen wir auf das zuständige Organisationsamt der Autonomen Provinz Bozen.

In diesem Sinne möchte ich mich bei allen Beteiligten bedanken. Der Bericht ist das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler Personen, mit dem Ziel, das Wohlbefinden und das Prinzip der Nichtdiskriminierung für die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten.



Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

Es ist für eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber, wichtig und richtig, über das Befinden der eigenen Bediensteten, sein sogenanntes "Humankapital", laufend in Kenntnis zu sein. Dies erfolgt für das Personal der Landesverwaltung seit einigen Jahren regelmäßig über die Herausgabe eines Genderberichtes durch die Dienststelle für Controlling, angesiedelt bei der Generaldirektion - Organisationsamt.

Nur, die statistischen Daten allein für sich geben ein Bild der (wenn auch näheren) Vergangenheit wieder; es gilt dann, darauf aufbauend, konkrete Maßnahmen für die Zukunft zu entwickeln und gemeinsam die Umsetzung zu begleiten.

Der hier vorliegende Maßnahmenplan zum Genderbericht der Landesverwaltung wurde auf Initiative der Gleichstellungsrätin Michela Morandini in Zusammenarbeit mit dem Einheitlichen Garantiekomitee zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen für die Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung (EGK-CUG) erarbeitet.

Das EGK-CUG wurde ja vom Gesetzgeber mit dem Ziel eingesetzt, Initiativen und Maßnahmen zur Gleichbehandlung, Chancengleichheit und zum psycho-physischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern sowie Diskriminierungen vorzubeugen und zu bekämpfen.

In diesem Sinne war die gemeinsame Arbeit an diesem Plan Auftrag und Anspruch zugleich und ich wünsche mir, dass die darin vorgeschlagenen Maßnahmen zum Wohle der Bediensteten, dann aber auch zum Nutzen der Landesverwaltung und schlussendlich zugunsten der Südtiroler Bevölkerung, baldmöglichst umgesetzt werden.



Gerhard Mair
Präsident Einheitliches Garantiekomitee zur Gewährleistung
der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens
am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen

INTERVENTIONSFELD 1:

ANGEBOT AN FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN ERHÖHEN – HÖHE DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG BEI FRAUEN VERRINGERN

1. ALLGEMEINE SITUATION

In der Landesverwaltung im engeren Sinne arbeiten hauptsächlich Frauen.

Grundsätzlich ist der Anteil der Frauen mehr als doppelt so hoch wie jener der Männer.

42,7 % der Frauen arbeiten in Vollzeit, bei Männern sind es 84,7 %. Mehr als die Hälfte der Frauen (57,3 %) arbeiten in einem Teilzeitverhältnis, während es bei Männern nur 15,3 % sind.

	Geschlecht		Totale
	F	M	
ART ARBEITSVERHÄLTNIS			
Vollzeit	3.672 (53,8 %)	3.153 (46,2 %)	6.825
Teilzeit bis 50 %	1.759 (90,3 %)	190 (9,7 %)	1.949
Teilzeit über 50 %	3.171 (89,3 %)	381 (10,7 %)	3.552
Totale (ALL)	8.602 (69,8 %)	3.724 (30,2 %)	12.326

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

FRAUEN	8.602	MÄNNER	3.724
Vollzeit	42,7 %	Vollzeit	84,7 %
Teilzeit bis 50 %	20,4 %	Teilzeit bis 50 %	5,1 %
Teilzeit über 50 %	36,9 %	Teilzeit über 50 %	10,2 %

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Es ist zurzeit unbekannt, wie hoch der Anteil an „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Teilzeitstellen ist. Bekannt sind hingegen die Folgen, die eine Teilzeitanstellung mit sich bringt. Dazu gehören die direkten, wie z. B. Rentenlücken sowie die indirekten. Zu letzteren zählen z. B. die Verringerung von Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Eine Reduzierung des Anteils an Teilzeitstellen erscheint auch vor dem Hintergrund des in den letzten Jahren erfolgten umfangreichen Ausbaus der Kleinkinderbetreuungsangebote realistisch.

2. MASSNAHMEN

Rund um das Thema der Reduzierung der Teilzeitzahl bei Frauen - wobei Reduzierung nicht heißen muss, Umstieg auf ein Vollzeitverhältnis- werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

1) Fundierte Analyse der Zahlen in Bezug auf die Teilzeitzahl

Ziel der Analyse ist, in Erfahrung zu bringen, wie hoch der Anteil an freiwilligen und unfreiwilligen Teilzeitarbeitsverhältnissen in der Landesverwaltung ist. Darüber hinaus sollen die Gründe für die Teilzeit eruiert werden. Neben der Analyse kann auch eine Umfrage zur Bereitschaft nach alternativen Arbeitsmodellen erhoben werden. Letzteres gibt natürlich nur einen Hinweis.

Die Analyse wird landesintern von den zuständigen Ämtern oder dem Amt für Personalentwicklung durchgeführt.

2) Aufbau von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen

Unter dem Begriff der lebensphasenorientierten Arbeitszeit bzw. lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung wird eine langfristige Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, in der schwankende Zeiterfordernisse der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Insbesondere werden dabei Zeiterfordernisse berücksichtigt, die sich aus wechselnden familiären Erfordernissen ergeben. Lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung kann zum Beispiel durch ein Lebensarbeitszeitkonto realisiert werden.

Wie bereits von der Landesverwaltung angedacht, sollte das Modell der Kern- und Gleitzeiten überdacht werden. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung in Absprache mit der Führungskraft kann sowohl zur Vereinbarkeit beitragen als auch flexible Angebote für Bürgerinnen und Bürger schaffen.

3) Ausbau von betriebsinterner Kinderbetreuung, bzw. der Zusammenarbeit mit privaten Kinderbetreuungsangeboten

Dabei ist besonderes Augenmerk auf den Bedarf in den Ferien- und Sommermonaten zu legen. Eine Zusammenarbeit mit privaten Einrichtungen von Kleinkindbetreuung kann die Betreuung am jeweiligen Wohnort garantieren. Eine Kinderbetreuungseinrichtung nahe den wichtigsten Arbeitsplätzen in Bozen ist bereits in Planung.

4) Bedarfsanalyse Analyse zum Interesse einer betriebsinternen Unterstützung in der Pflege älterer Menschen

Auch in diesem Fall kann eine Zusammenarbeit mit privaten Pflegeangeboten angedacht werden.

5) Umsetzung der Bestimmungen laut Artikel 14 des Gesetzes vom 7. August 2015 Nr. 124 („lavoro agile“)

Unter dem Begriff Smart Working wird ein Arbeitsmodell verstanden, das die bestehenden und neuen Technologien nutzt. Dabei wird sowohl die Leistung als auch die Zufriedenheit im Job verbessert. Das Smart Working ist als eine Arbeitsform zu verstehen, die Arbeitsleistung nicht anhand geleisteter Stunden bewertet, sondern anhand gelieferter Ergebnisse und schafft somit mehr Flexibilität und Vereinbarkeit mit dem Privatleben.

Letztthin wurde- bedingt durch die Covid-19 Krise- von der Landesverwaltung rasch und unbürokratisch die Möglichkeit der Telearbeit, aber vor allem des Smart Workings massiv umgesetzt. Es gilt, dieses Instrument auch für die Zeit nach Covid-19 zu etablieren.

Zurzeit ist die Nutzung der Telearbeit gering. Dabei muss Telearbeit von Smart Working unterschieden werden. Letzteres ist als Weiterentwicklung zu sehen. Während Telearbeit die Arbeit vom Büro nach Hause verlagert, macht Smart Working Arbeit an jeglichem Platz möglich.

Eng damit zusammen hängt der Begriff des Co-Workings.

Unter Co-Working versteht man die gemeinsame Nutzung eines Arbeitsplatzes.

Für die Landesverwaltung könnten Co-Working Spaces in allen Landesteilen angedacht werden. Diese erlauben den Beschäftigten vor Ort zu arbeiten und eventuelle Anfahrtszeiten zu verringern. Die Verbindung von Smart Working mit Co- Working könnte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

INTERVENTIONSFELD 2:

INANSPRUCHNAHME VON TELEARBEIT ERHÖHEN

1. ALLGEMEINE SITUATION

Im Jahr 2019 arbeiteten insgesamt 123 Personen in Telearbeit, ein leichter Anstieg im Vergleich zum Jahr davor (107). Mehrheitlich wird Telearbeit von Frauen geleistet, es ist anzunehmen aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Geschlecht	In Telearbeit (mit 31.12.)
F	103
M	20
	123

Quelle: Direkte Information Organisationsbüro Autonome Provinz Bozen, 2019

2. MASSNAHMEN

Die Daten zur Telearbeit sind nicht einfach zu interpretieren. Es ist unbekannt, wie viele Ansuchen tatsächlich innerhalb der Landesverwaltung gemacht wurden, wie viele Ansuchen abgelehnt wurden. Es gibt keine Daten, wie groß das Interesse an Telearbeit ist, bzw. welche die Gründe einer Ablehnung sind.

Telearbeit ist eng mit Smart Working verbunden. Ein wichtiger Motor für den Antrieb von Telearbeit ist sicherlich die Durchführung der Maßnahmen im Interventionsfeld 1.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen würde automatisch die Anfrage nach Telearbeit begünstigen.

In der Zeit der Covid-19 Krise haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue und wertvolle Erfahrungen in Bezug auf Telearbeit machen können.

Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:

1) Erfahrungsanalyse zur Telearbeit und Smart Working

Mitarbeiterbefragungen zu den Erfahrungen von Telearbeit und Smart Working in den Phasen vor und während der Covid-19 Krise könnten die positiven und negativen Seiten dieser Arbeitsweise sichtbar machen und eine Grundlage zur Weiterentwicklung der Methoden bilden. Ein Pilotprojekt (wie von der Landesverwaltung bereits angedacht) zur Einführung von Formen des Smart Workings, kann weitere Daten und Erfahrungswerte liefern.

2) Fortbildungsangebot zum Thema Telearbeit und Smart Working

Führungskräfte müssen Möglichkeiten und Grenzen des Instruments kennenlernen und sich an innovative Arbeitsformen annähern. Dies fördert die Akzeptanz des Instruments und Zustimmung bei Anträgen.

3) Schaffung von klaren und verbindlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit und Smart Working

Nach einer eingehenden Analyse des Bedarfs und einer Auseinandersetzung mit dem Thema, sollten Bedingungen geschaffen werden, die den Einsatz von Telearbeit und Smart Working so gestalten, dass es von Vorteil für die Landesverwaltung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Dazu gehört auch die Klärung zur Übernahme der Kosten, die Regelung der Arbeitszeit und Kriterien zur Genehmigung des Smart Working.

INTERVENTIONSFELD 3:

UNBEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE BEI WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN ERHÖHEN

1. ALLGEMEINE SITUATION

86,4 % der Frauen im Landesdienst haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, bei den Männern sind es 90,1 %. In den vergangenen Jahren hat es dabei kaum eine Veränderung gegeben.

Der Anteil der Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsvertrag ist in den Jahren angestiegen und dies überwiegend bei Frauen. Dies wird auch dadurch deutlich, dass im Jahr 2000 nur 61,1 % der Frauen einen unbefristeten Vertrag hatten, im Vergleich zu 82,3 % der Männer.

Rechtslage	Geschlecht		SUMME
	F	M	
Unbefristet	7.436 (68,9 %)	3.354 (31,1 %)	10.790
Befristet mit Eignung	799 (70,6 %)	333 (29,4 %)	1132
Befristet ohne Eignung	367 (90,8 %)	37 (9,2 %)	404
Totale	8.602	3.724	12.326

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

FRAUEN	8.602	MÄNNER	3.724
Unbefristet	86,4 %	Unbefristet	90,1 %
Befristet mit Eignung	9,3 %	Befristet mit Eignung	8,9 %
Befristet ohne Eignung	4,3 %	Befristet ohne Eignung	1 %

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Beleuchtet man die Situation der unterschiedlichen Bereiche ergibt sich ein klareres Bild. In den Bereichen Kindergarten und Berufsschule, also in den Bereichen Erziehung und

Berufsbildung, finden wir eine erhöhte Anzahl von befristeten Arbeitnehmerinnen, jedoch bei einer erhöhten Anzahl von weiblichen Bediensteten.

Ein Grund für die höhere Anzahl von befristeten Verträgen im Bereich Kindergarten und Schule liegt in der Notwendigkeit von Flexibilität bei der Anzahl der Bediensteten, die sich an die Anzahl der eingeschriebenen Kinder richtet.

Ein weiterer Grund für befristete Arbeitsverhältnisse ist die begrenzte Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Besitz der erforderlichen Qualifikationen. In Ermangelung an qualifiziertem Personal, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Direktberufung befristet angestellt.

Auch im Bereich Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung findet man eine relativ hohe Anzahl von weiblichen Mitarbeiterinnen in prekären Arbeitsverhältnissen. Viele dieser Stellen sind zudem in Teilzeit, was die prekäre Situation verstärkt. Bereits in den letzten Jahren wurden einige Maßnahmen beschlossen und durchgeführt, um die hohe Prekarität und die damit zusammenhängende Unsicherheit für die Betroffenen aufzulösen. Auch hier ist einer der Gründe für die befristeten Anstellungen im Mangel an Personal mit entsprechender Ausbildung zu suchen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bereiche:

	Unbefristet		Befristet mit Eignung		Befristet ohne Eignung	
	Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht	
	F	M	F	M	F	M
Landesverwaltung im engeren Sinne	1734 (63,3 %)	929 (33,9 %)	41 (1,5 %)	34 (1,2 %)		1 (0,1 %)
Hilfskörperschaft / andere Einrichtungen	273	367	28	11	4	2
Landesforstkorps	16 (5,7 %)	263 (94,3 %)				
Straßendienst		475 (100 %)				
Kindergarten	1.955 (81,4 %)	4 (0,2 %)	178 (7,4 %)	9 (0,4 %)	253 (10,5%)	2
Berufsschule	519 (39,9 %)	423 (32,5 %)	151 (11,6 %)	152 (11,7 %)	41 (3,1 %)	14 (1,1 %)

Land- und forstwirtschaftliche Berufsbildung	140	70	41	25	7	2
Musikschule	213	203	41	46	24	9
Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung	360 (61,6 %)	41 (7 %)	142 (24,3 %)	11	28	2
Verwaltungspersonal	2.226 (73,2 %)	579 (19 %)	177 (5,8 %)	45 (1,5 %)	10 (0,3 %)	5 (0,2 %)

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

2. MASSNAHMEN

Bei den bereits von den politischen Entscheidungsträgern getroffenen Maßnahmen, handelt es sich um systemwirksame Maßnahmen. Es empfiehlt sich die Umsetzung der bereits beschlossenen Maßnahmen.

Die Anzahl der Ausbildungsplätze für des Personal muss mit dem realen Bedarf in den Einrichtungen abgestimmt werden.

INTERVENTIONSFELD 4:

BERUFSSSEGREGATION VERRINGERN

1. ALLGEMEINE SITUATION

Die Analyse des Genderberichtes bestätigt auch für die Landesverwaltung in Südtirol eine Berufssegregation, d.h. dass der Anteil von Männern oder Frauen in einer gewissen Berufssparte bzw. Beruf bei über 90 Prozent liegt. Die Berufsbilder Raumpflegerin, Haushaltshelfin, Sekretariatsassistentin, Kinderbetreuerin, Qualifizierte Sekretariatsassistentin, Mitarbeiterin für Integration, Kindergärtnerin (VI FE 99,2% VIII FE 98,1%) Pädagogische Mitarbeiterin im Kindergarten (99,7%), Schulsekretärin (100 %) haben einen Anteil von über 90 Prozent oder sind ausschließlich weiblich besetzt. Ausschließlich männlich besetzt sind hingegen die Berufsbilder Fahrer, Hausmeister und Straßenwart.

Einen hohen Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen, zwischen 70 und 90 Prozent weisen darüber hinaus die Berufsbilder Schulwartin, Buchhalterin, Grundbuchsachbearbeiterin, Verwaltungsbearbeiterin, Sozialpädagogin, Bibliotheksinspektorin, Grundbuchführerin, Diplom-Bibliothekarin (90 %), Berufsberaterin-Inspektorin (90 %), Fachkraft für Arbeitsintegration (72,2%) Psychopädagogin (94,7%) auf.

Ausgehend von der Tatsache, dass 69,8 Prozent der Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung weiblich sind, fällt auf, dass der Bildungsbereich, mit Ausnahmen der Musikschulen und der Berufsschulen, einen hohen Frauenanteil aufweist (79,8 %) mit Spitzen bis zu 99,4 Prozent im Kindergarten. In der Berufsschule sind 54,2 Prozent, an der land- und forstwirtschaftlichen Berufsbildung 67,3 Prozent, an der Musikschule 52,2 Prozent, in der Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung 91,7 Prozent und im Verwaltungspersonal 79,3 Prozent.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich auch innerhalb der öffentlichen Verwaltung ein bekanntes Bild widerspiegelt: Erziehungs- und Bildungsberufe sind weiblich, technische Berufe männlich geprägt. Bildungsberufe gehen häufig mit Prekarität und weniger Bezahlung einher. Dies hat sich für die öffentliche Verwaltung nur zu einem geringen Teil bestätigt.

2. MASSNAHMEN

Die Berufswahl ist ein Prozess, der sich aus vielen, gesellschaftlich geprägten Faktoren ergibt. Bei Antragstellung für Aufnahme in den Landesdienst ist die aktive Bildungs- und Berufswahl bereits passiert. Aus diesem Grund kann die Landesverwaltung indirekt mittels der in der öffentlichen Verwaltung bereitstehenden Ressourcen, z. B. Berufsberatung, eingreifen.

Folglich wird empfohlen auf der Ebene und in Zusammenarbeit mit der Berufsberatung die bereits existierenden Programme zu verstärken, mit dem Ziel, Bildungs- und Erziehungsberufe attraktiver zu machen, sowie ein besonderes Augenmerk auf gendersensible Beratungsformen zu legen.

Da das Thema der beruflichen Segregation ein transversales Thema ist, muss mit allen lokalen Akteurinnen und Akteuren zusammengearbeitet werden. Ein Verweis gilt hier z. B. auf den Arbeitsmarktplan der Abteilung Arbeit.

Die Landesverwaltung kann zudem direkte Maßnahmen anwenden, z.B. sollten für Anwärtnerinnen und Anwärter für frauen- bzw. männerdominierten Berufen Vorzugskriterien für das unterrepräsentierte Geschlecht eingeführt werden.

Die Bezeichnungen der Berufsbilder können unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtssegregation überdacht und gegebenenfalls umbenannt werden.

Bei der beruflichen Sozialisation spielt Schule und Bildung im Allgemeinen eine große Rolle. Da die Berufswahl eng in Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen steht, müssen die Bildungspläne diesen Aspekt in Betracht ziehen und ihn als festen Bestandteil in den Ausbildungsplänen der Pädagoginnen und Pädagogen sowie jener der Heranwachsenden berücksichtigen. Es gilt bestehende Geschlechterstereotype abzubauen.

Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung mit besonderem Blick auf gendersensible Herangehensweisen im Bereich Arbeit, sollten gefördert werden.

INTERVENTIONSFELD 5:

UNTERREPRÄSENTATION DER FRAUEN IN DEN FÜHRUNGSEBENEN AUFHEBEN

1. ALLGEMEINE SITUATION

Als Führungskraft zählt ausschließlich wer einer Struktur mit Personal vorsteht, ausgeschlossen sind die abkommandierten Führungskräfte.

Am 31.12.2019 sind 296 Führungskräfte (Amt- Abteilungs- und Ressortdirektor/in) in der Landesverwaltung beschäftigt; gut ein Drittel davon sind Frauen. Beim übrigen Personal dagegen ist die Verteilung umgekehrt: knapp sieben von zehn Bediensteten sind Frauen.

Die Frauenquote bei Führungskräften ist immer noch verhältnismäßig gering, vor allem in den Spitzenpositionen (Ressorts).

Seit 2000 hat sich der Anteil an Frauen mehr als verdoppelt und liegt Ende 2019 bei 35,5 %.

2. MASSNAHMEN

Um die Unterrepräsentation an Frauen in Führungspositionen zu verringern, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- Coachingprogramme für Akademikerinnen als Vorbereitung für eine Führungsposition
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf (siehe andere Interventionsfelder)
- Programme zur Rekrutierung und Auswahl weiblicher Führungskräfte
- Frühzeitige Vorbereitung bei planbarer Fluktuation (Bsp. Pensionierungen)
- Personalentwicklungsstrategien mit besonderem Augenmerk auf fähige Mitarbeiterinnen
- Zielvereinbarungen (z.B. 50% weibliche Führungskräfte): Aufbau eines Controllings- und Evaluierungssystems zur Erhebung der Ergebnisse
- Mentoringprogramme innerhalb der Landesverwaltung für angehende und junge Führungskräfte

INTERVENTIONSFELD 6:

FOLGEN DER UNGLEICHEN ALTERSVERTEILUNG VERRINGERN

1. ALLGEMEINE SITUATION

Das Durchschnittsalter des Personals lag im Jahr 2019 bei 47,8 Jahren. Das Durchschnittsalter der Frauen (47,6 Jahre) ist im Vergleich zu jenem der Männer (48,1 Jahre) insgesamt gesehen etwas niedriger. Auch in den meisten Funktionsebenen ist dies der Fall. Nur in der II., III. und vor allem in der V. Funktionsebene sind die Frauen im Schnitt älter als ihre männlichen Kollegen.

Das Durchschnittsalter des Landespersonals verzeichnet einen steigenden Trend. Dieser ist zum Teil auf die jüngsten Pensionsreformen und auf die Erhöhung des Renteneintrittsalters und zum Teil auch auf den Aufnahmestopp zurückzuführen.

Im Jahr 2000 waren Frauen im Durchschnitt um vier Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen, heute beträgt der Unterschied nur mehr knapp ein Jahr.

Die Analyse nach Altersklasse zeigt einen erhöhten Anteil von Personal in höherem Alter, insbesondere in den untersten Funktionsebenen.

Viele Bedienstete sind im mittleren Bereich, es kommt wenig junges Personal nach. Zu den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zählen die unter 35jährigen. Diese sind vermehrt in den mittleren und höheren Funktionsebenen (Frauen in der VII. und VIII. und Männer in der V. bis VII.) zu finden.

In der VI. und VII. Funktionsebene nimmt der Anteil der über 45-jährigen deutlich ab und erreicht sein Minimum, bei beiden Geschlechtern, in der VII. Funktionsebene. Es ist zu unterstreichen, dass der Prozentsatz an Frauen mit mehr als 45 Jahren in der VII. Funktionsebene deutlich geringer ist als derjenige von Männern.

In den höchsten Altersklassen ist die Akademikerquote bei den Frauen deutlich niedriger als bei den Männern. Mit abnehmendem Alter verringert sich diese Schere und die beiden Quoten gleichen sich an. Im Gegensatz zu früher verfügen Frauen und Männer heute über einen ähnlichen Ausbildungsgrad.

2. MASSNAHMEN

Bereits jetzt hat die öffentliche Verwaltung Schwierigkeiten, junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu rekrutieren. Dies liegt sicherlich auch an der zuletzt attraktiven Arbeitslage im privaten Sektor. Höhere Löhne und oftmals erhöhte Möglichkeiten sich beruflich und finanziell weiterzuentwickeln, beeinflussen auch die Wahl junger Menschen.

Die attraktive Arbeitslage im privaten Sektor dürfte allerdings, bedingt durch die Covid-19 Krise in naher Zukunft weniger stabil als jene im öffentlichen Sektor mit seinen gesicherten Arbeitsstellen sein.

Darüber hinaus (wenn nicht bereits angestrebt) werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- Attraktivität der Verwaltung steigern, z. B. anhand von Kampagnen
- Führungsprogramme umsetzen: Führungskräfte sind das beste Aushängeschild und können als Antreiberinnen und Antreiber, als Motivatorinnen und Motivatoren wirken. Ihnen muss ihre Vorbildfunktion bewusst sein
- Rekrutierungsprogramme innerhalb der Oberschulen, sowie an den Universitäten
- Der öffentliche Dienst als Aus- und Weiterbildungsstätte für junge Akademikerinnen und Akademiker, sowie Schulabgängerinnen und Schulabgänger
- Lehre in der Verwaltung: Junge Menschen absolvieren eine Ausbildung an Verwaltungshochschulen und sammeln gleichzeitig praktische Erfahrung im öffentlichen Dienst
- Auswahlverfahren im Rahmen der Möglichkeiten einfach und bewerberfreundlich gestalten
- Imagepflege: Die Landesverwaltung als familienfreundlicher Betrieb mit Entwicklungschancen und krisensicheren Arbeitsplätzen
- Mit dem nationalen Fürsorgeinstitut INPS das Projekt „Generationenpakt“ klären und umsetzen; um Bedienstete fortgeschrittenen (Dienst)alters zu entlasten und zugleich Arbeitsplatzkapazitäten für Neuaufnahmen junger Arbeitskräfte frei werden lassen

INTERVENTIONSFELD 7:

AN- UND ABWESENHEITEN AUFGRUND VON ERZIEHUNGS- UND PFLEGETÄTIGKEITEN ANGLEICHEN

1. ALLGEMEINE SITUATION

Im Lauf der Jahre haben sowohl die Ansuchen wie auch die Dauer der Elternschaft abgenommen. Das Landespersonal nutzt weiterhin mehrheitlich die Möglichkeit der längst möglichen Abwesenheit vom Arbeitsplatz, die durch den Zusammenschluss von Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern ermöglicht wird. Die maximale Dauer beträgt hier 31 Monate für beide Eltern. Es ist jedoch ein Abwärtstrend erkennbar, während die Ansuchen für die Freistellung aus Erziehungsgründen (zwei Jahre) zugenommen haben.

Insgesamt 2,2 Prozent der Abwesenheitsstunden aus Erziehungsgründen fallen auf männliche Mitarbeiter (der Gesamtanteil männlicher Mitarbeiter in der Landesverwaltung beträgt 30,2%). Von den drei Maßnahmen (Elternzeit, Wartestand für Personal mit Kindern, Freistellung aus Erziehungsgründen) ist die Elternzeit jene mit der höchsten männlichen Beteiligung.

Elternzeit:

FRAUEN	MÄNNER
393 (83,1%)	80 (16,9)

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Die durchschnittliche Abwesenheitsdauer war allerdings bei den Männern mit 31 Tagen gegenüber den Frauen mit 56 Tagen beträchtlich kürzer.

Freistellung aus Erziehungsgründen:

FRAUEN	MÄNNER
365 (99,2%)	3 (0,8%)

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Die Abwesenheit der weiblichen Mitarbeiter betrug im Durchschnitt 171 Tage, die Abwesenheit in Tagen der männlichen Mitarbeiter wurde auf Grund der Geringfügigkeit der Zahl nicht erhoben.

Wartestand für Personal mit Kindern

FRAUEN	MÄNNER
258 (98,1%)	5 (1,9%)

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Die durchschnittliche Dauer in Tagen betrug bei den Frauen 142 Tage und bei den Männern 41 Tage.

Sonderurlaub wegen Krankheit der Kinder:

FRAUEN	MÄNNER
1428	247

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Frauen waren im Durchschnitt vier Tage abwesend, Männer im Durchschnitt einen Tag weniger.

Monatliche Freistellung laut Gesetz 104/92

FRAUEN	MÄNNER
485	152

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Die Mitarbeiterinnen waren im Durchschnitt 15 Tage, die Mitarbeiter 17 Tage abwesend.

Unbezahlten Wartestand aus familiären Gründen

FRAUEN	MÄNNER
232	19

Quelle: Landespersonal Genderbericht, 2019

Die Mitarbeiterinnen waren im Durchschnitt 56 Tage, die Mitarbeiter 54 Tage abwesend.

Krankenstand

In den letzten zehn Jahren konnte ein Abwärtstrend bei der Dauer der Abwesenheiten aus Krankheitsgründen beobachtet werden. Im Durchschnitt verkürzten sich die Abwesenheiten um fast zwei Tage, unabhängig vom Geschlecht.

Es ist hervorzuheben, dass die monatliche Gesamtanzahl an Abwesenheitstagen der Frauen diejenige der Männer deutlich übersteigt (was vor allem an der höheren Anzahl an Frauen in der Landesverwaltung liegt).

2. MASSNAHMEN

Die Daten widerspiegeln den Fakt, dass Familienarbeit hauptsächlich von Frauen übernommen wird. Familienbedingte Abwesenheiten werden vor allem von Frauen genutzt. Dies ist Folge von vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturen. Aus diesem Grund muss gesamtgesellschaftlich an den vorherrschenden Geschlechterstereotypen gearbeitet werden.

Was den Einflussbereich der öffentlichen Verwaltung betrifft, gilt es die Abwesenheiten von Frauen zu reduzieren. Die im Interventionsfeld 1 genannten Maßnahmen sind daher umzusetzen.

1) Männer aktiv auf die Möglichkeiten hinweisen

Es ist wichtig, die Aufteilung der „unbezahlten“ Pflege- und Betreuungsaufgaben zu fördern. Männer sollten aktiv auf die Möglichkeit von Abwesenheiten aus Erziehungs- und Pflegegründen aufmerksam gemacht werden.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte bei männlichen Mitarbeitern der Landesverwaltung Sensibilisierungsarbeit geleistet werden.

2) Demographischen Wandel mitdenken

Auf Grund des demographischen Wandels wird die Notwendigkeit von Abwesenheiten auf Grund von Pflegearbeit von älteren Menschen gegenüber der Notwendigkeit der Abwesenheiten aus Erziehungsgründen zunehmen. Dem muss in der Weiterentwicklung von Maßnahmen Rechnung getragen werden.

3) Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern

Der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer längeren Abwesenheit kann belastend für beide Seiten sein. Eine bewusste Gestaltung des Wiedereinstiegs, bzw. das Angebot eines kontinuierlichen Kontakts können den Prozess erleichtern.