



LAND

OBERÖSTERREICH

# Balance

Wege zur Gleichstellung  
Frauenförderprogramm



## Impressum

**Medieninhaber und Herausgeber:**

Amt der Oö. Landesregierung

Direktion Personal, Abteilung Personal, 4021 Linz, Bahnhofplatz 1

Telefon: (+43 732) 77 20-112 08, Fax: (+43 732) 77 20-21 17 96

E-Mail: [gleichbehandlung.pers.post@ooe.gv.at](mailto:gleichbehandlung.pers.post@ooe.gv.at)

[www.land-oberoesterreich.at](http://www.land-oberoesterreich.at)

**Redaktion:** Mag.<sup>a</sup> Christine Lipa-Reichetseder, Gleichbehandlungsbeauftragte des Landes OÖ

**Fotos:** shutterstock

**Grafik:** fischer

**Layout:** Direktion Personal / Abteilung Personal / LIS@

**Druck:** bts

1. Auflage, Juni 2008

**DVR:** 0069264

# Balance

**Wege zur Gleichstellung**  
Frauenförderprogramm



## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Vorwörter .....   | 5  |
| Auf dem Weg zur Gleichstellung .....  | 9  |
| Gleiche Chancen für Alle .....  | 9  |
| Offene Augen und klare Ziele .....  | 10 |
| Der Frauenanteil im Landesdienst .....  | 10 |
| Umsetzung als Führungsaufgabe .....   | 17 |
| Von den Zielen zu den Maßnahmen .....   | 18 |
| Leitziel I:<br>Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Funktionsgruppen und<br>Verwendungen ..... | 19 |
| Leitziel II:<br>Chancengleichheit und Wertschätzung .....   | 25 |
| Leitziel III:<br>Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten .....  | 29 |
| Im Nachhinein betrachtet .....  | 36 |





Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleich – so steht es in der Verfassung. Auch die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1998 als Staatsziel in der Verfassung festgeschrieben. Von diesem Ziel ist die Wirklichkeit noch teilweise weit entfernt, jedoch übernimmt das Land OÖ eine Vorreiterrolle.

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Das Land Oberösterreich als moderne Landesverwaltung geht daher auch in diesem Bereich mit gutem Beispiel voran und hat bereits zahlreiche Initiativen zur laufenden Verbesserung der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzt.

Die vorliegende Broschüre enthält die wichtigsten Informationen zum Thema Gleichbehandlung im Oö. Landesdienst. Dadurch hoffe ich, einen Beitrag zur verstärkten Bewusstseinsbildung im Bereich Chancengleichheit im Landesdienst leisten zu können und ersuche um tatkräftige Unterstützung dieses gesamtgesellschaftlich so bedeutenden Themas.

**Dr. Josef Pühringer**  
Landeshauptmann

**Franz Hiesl**  
Landeshauptmann-Stellvertreter



## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu erreichen ist dem Dienstgeber Land Oberösterreich ein wichtiges Anliegen. Dies ist ein ethisches Gebot, aber auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Wir können es uns als Dienstgeber nicht leisten auf die vielfältigen Fähigkeiten von Frauen **und** Männern zu verzichten.

Das von der Oberösterreichischen Landesregierung beschlossene Frauenförderprogramm „Balance – Wege zur Gleichstellung“ setzt einen weiteren wichtigen Schritt zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung.

Es gibt klare Ziele vor und beschreibt Maßnahmen die zur Förderung der Gleichstellung in den nächsten sechs Jahren umgesetzt bzw. verbessert werden sollen. Einige dieser Ziele und Maßnahmen sind bereits Teil unserer Unternehmenskultur, manches ist in einigen Organisationseinheiten auch bereits gelebte Praxis. Mit der Bewusstmachung im Rahmen dieses Programms soll ein verstärkter Focus auf unsere Anliegen gelegt werden.

Die Förderung der Gleichstellung ist eine Angelegenheit der gesamten Organisation, aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst, wobei den Führungskräften eine besondere Schlüsselfunktion zukommt. Wir werden daher selbst beginnen und in den Zielvereinbarungsgesprächen konkrete Ziele vereinbaren, die eine nachhaltige Gleichstellung bewirken.

Der Umsetzungserfolg hängt von uns allen ab – wir ersuchen Sie daher an der Realisierung dieses gesellschaftspolitisch so wichtigen Anliegens tatkräftig mitzuwirken.

**Dr. Eduard Pesendorfer**  
Landesamtsdirektor

**Mag. Karl Lehner, MBA**  
Vorstand Finanzen und Personal  
OÖ Gesundheits- und Spitals AG



## Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit und kein Thema für Maßnahmenkataloge sein.

Da die Realität aber eine andere ist, braucht es nach wie vor – in Programme gefasste – Überlegungen und Initiativen um bestehende Ungleichgewichte auszugleichen.

Das von der Oö. Landesregierung – über Vorschlag der Gleichbehandlungskommission – für den Zeitraum 2008 bis 2014 beschlossene Frauenförderprogramm trägt den Titel "Balance – Wege zur Gleichstellung". Damit wollen wir verdeutlichen, dass Frauen ja nicht auf Grund ihres "Frauseins" Unterstützungsmaßnahmen brauchen. Der Dienstgeber kann selbstverständlich von Frauen wie Männer gleiche Leistungen verlangen und gleiche Erwartungshaltungen anlegen. Da aber unsere Gesellschaft Frauen bestimmte Rollen und Aufgaben zuordnet, die eine Berufstätigkeit bzw. den Zugang zu bestimmten Funktionen erschweren, sind Maßnahmen notwendig, um diese Benachteiligungen auszugleichen.

Obwohl die Situation beim Dienstgeber Land OÖ, gerade was gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit aber auch Karenz- und Arbeitszeitmöglichkeiten betrifft, grundsätzlich schon sehr positiv ist, sind auch bei uns im Landesdienst einige Handlungsfelder offen.

Hier besteht der Auftrag, konsequent weiterzuarbeiten. In dem Bewusstsein, dass tatsächliche Wirkungen am Besten durch klare Maßnahmen und Verantwortliche erzielt werden, haben wir uns in der Gleichbehandlungskommission bemüht, möglichst konkrete Ziele und Maßnahmen vorzuschlagen, die dadurch eine gute Chance auf Realisierung haben.

Mit dem vorliegenden Programm und den drei Schwerpunkten soll ein Rahmen geschaffen werden, der es Frauen ermöglicht bzw. erleichtert aus den unterschiedlichen Lebenssituationen heraus ihre Interessen zu verfolgen, diese in Einklang mit den unternehmerischen Zielsetzungen zu bringen und so eine gute Position für ein zufriedenes Leben zum Wohle aller Beteiligten zu finden.

In diesem Sinne werde ich mich für eine umfassende Umsetzung einsetzen und bin diesbezüglich sehr optimistisch, insbesondere angesichts der breiten Zustimmung, die den Zielsetzungen und den bereits eingeleiteten Umsetzungsmaßnahmen seitens der politisch Verantwortlichen und der Amtsleitung sowie der Unternehmensleitung der gespag entgegen gebracht wurde.

Allen die an der Erstellung dieses Programms mitgewirkt haben, insbesondere den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, danke ich herzlich für ihr Engagement.

Mit den besten Grüßen und Wünschen

**Mag.<sup>a</sup> Christine Lipa-Reichetseder**  
Gleichbehandlungsbeauftragte



## Auf dem Weg zur Gleichstellung

Das Land Oberösterreich bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Chancengleichheit ist ausgehend von der höchsten Führungsebene für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Oö. Landesdienst zu verwirklichen. Das Frauenförderprogramm hat somit auf die Personalentwicklung einen wichtigen Einfluss.

Mit dem vorliegenden Programm „Balance – Wege zur Gleichstellung“ erlässt die Oö. Landesregierung ein Programm zur Förderung von Frauen im Landesdienst.

Um eine tatsächliche, dauerhafte und nachhaltig wirkende Gleichstellung zu erreichen, sind strukturelle Änderungen notwendig. Es braucht aber auch generelle, zeitlich begrenzte, Fördermaßnahmen für Frauen. Mit den vorliegenden Programmschwerpunkten wird all diesen Überlegungen Rechnung getragen.

Das **Programm gilt** für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes Oberösterreich. Es gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den rechtlich verselbstständigten Anstalten, Betrieben und sonstigen Einrichtungen des Landes.

Das Programm ist für einen Zeitraum von **sechs Jahren** ausgelegt und wird nach drei Jahren evaluiert, um die Erfolge festzustellen und Anpassungen vorzunehmen.

## Gleiche Chancen für Alle

**Personalpolitik** muss **allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen** geben. Das ist aber nur möglich, wenn alle Bediensteten den gleichen Zugang zu Information in ihren Arbeitsbereichen haben und auch eigenverantwortlich handeln können. Persönliche Lebensplanungen müssen berücksichtigt werden.

Das Land Oberösterreich bekennt sich zur **beruflichen Förderung** von Frauen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen eine qualifizierte Berufstätigkeit ausüben können, auch wenn sie familiäre Betreuungspflichten eingehen wollen oder solche bereits bestehen.

Die in unserer Gesellschaft bestehende Rollenverteilung führt zu Ungleichgewichten, die es durch direkte, konkrete **Frauenfördermaßnahmen** noch auszugleichen gilt. Solche Maßnahmen finden aber nur dann Anwendung, wenn Frauen für die konkrete Aufgabe zumindest gleich gut geeignet sind, wie die männlichen Kollegen. Das Prinzip der Frauenförderung wahrt daher nicht nur das Leistungsprinzip, sondern unterstützt es sogar.

## Offene Augen und klare Ziele

Ziel des Programms ist es, alle Bediensteten des Landes Oberösterreich für eine aktive Gleichstellungspolitik zu sensibilisieren. Die angestrebten Ziele sollen durch konkrete Handlungsempfehlungen verwirklicht werden. Indem für die jeweiligen Maßnahmen die Verantwortlichen benannt werden, wird der Umsetzungserfolg weiter erhöht.

Das vorliegende Programm wird von folgenden Schwerpunkten (Leitzielen) getragen:

### Leitziel I:

Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Funktionsgruppen und Verwendungen

### Leitziel II:

Chancengleichheit und Wertschätzung

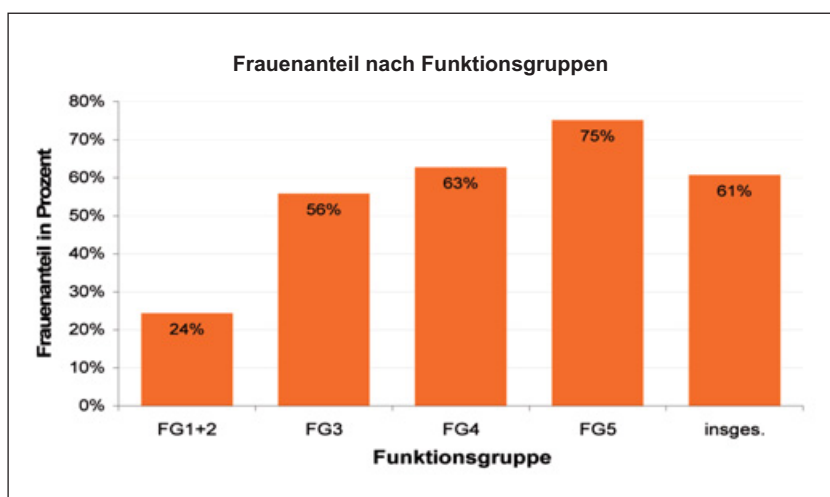
### Leitziel III:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten.

## Der Frauenanteil im Landesdienst

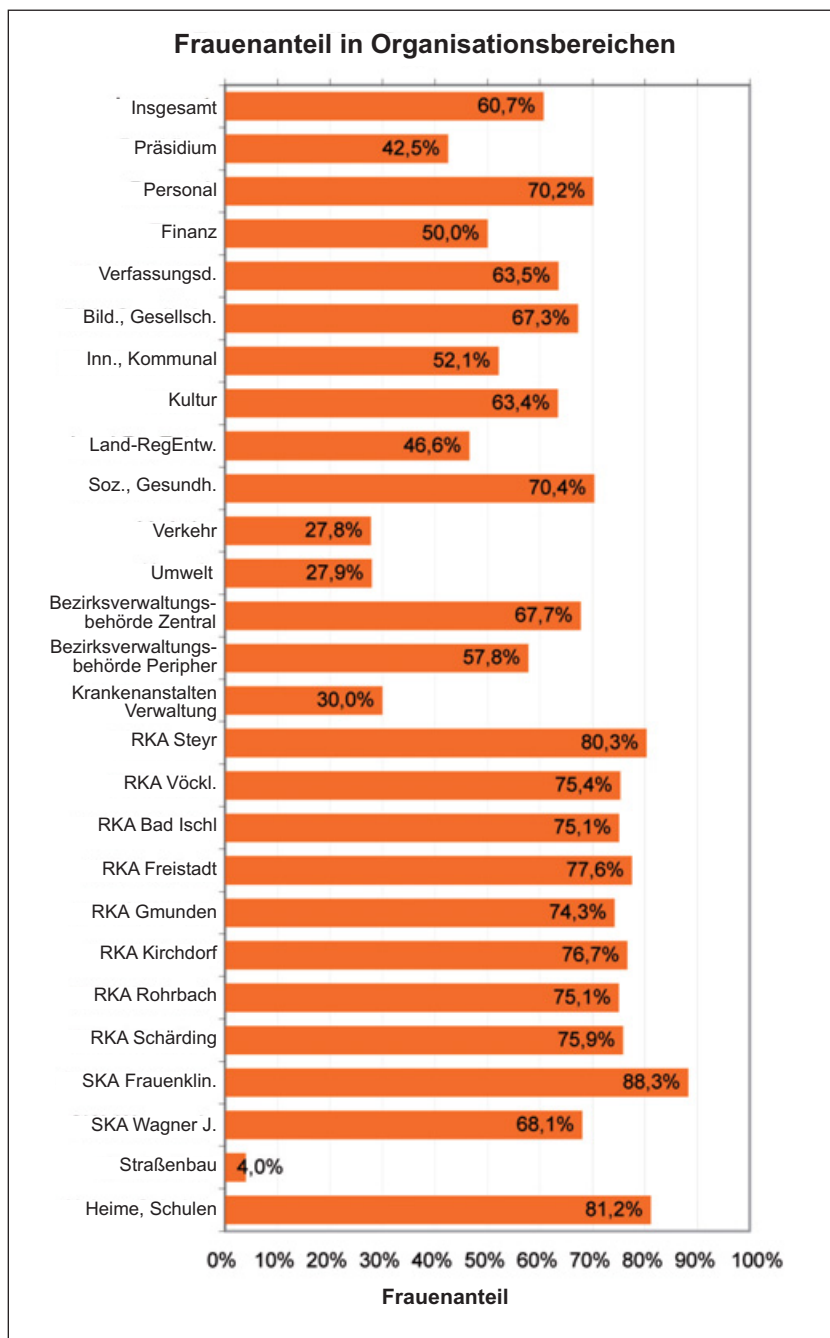
Die nachfolgenden Aussagen basieren auf einer von der Abteilung Statistik durchgeführten Untersuchung der Personaldaten und einer repräsentativen Befragung von Frauen im Oö. Landesdienst im Jahr 2006.

- Der **Gesamtfrauenanteil** im Oö. Landesdienst beträgt **60,7%**. Die **Verteilung** auf die Funktionsgruppen (FG)<sup>1</sup> ist jedoch sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist festzustellen: Je höher die Funktionsgruppe, umso niedriger der Frauenanteil. Während in der FG1 und FG2 der Anteil 24,4% beträgt, liegt er in der FG5 bei 75,2%.



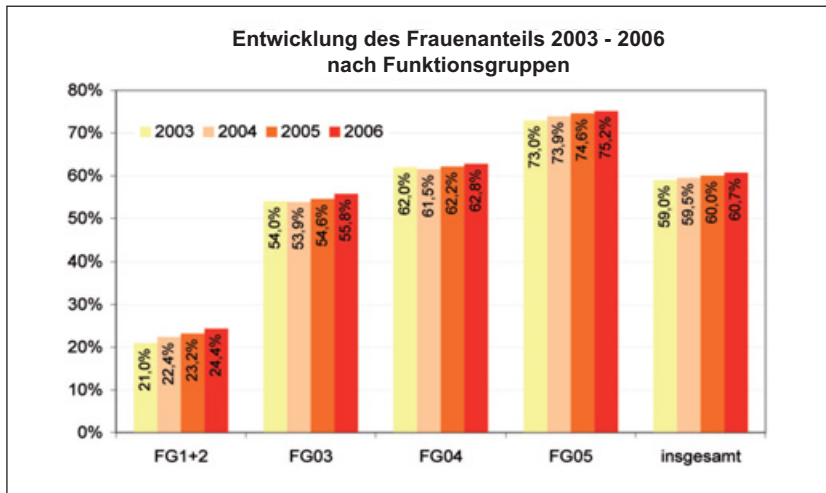
In der Funktionsgruppe FG 5 sind drei Viertel aller Beschäftigten weiblich, in den Funktionsgruppen FG1 und FG2 macht der Frauenanteil ein knappes Viertel aus (24%).

<sup>1</sup> FG: Die Dienstposten werden in 5 Funktionsgruppen dargestellt. Funktionsgruppe 1 (LD 01 – LD 05): Top-Management, Funktionsgruppe 2 (LD 06 – LD 10): Gehobenes Management/Experten, Funktionsgruppe 3 (LD 11 – LD 15): Referenten/Mittleres Management, Funktionsgruppe 4 (LD 16 – LD 20): Bearbeiter/Fachdienst, Funktionsgruppe 5 (LD 21 – LD 25): Unterstützendes Personal



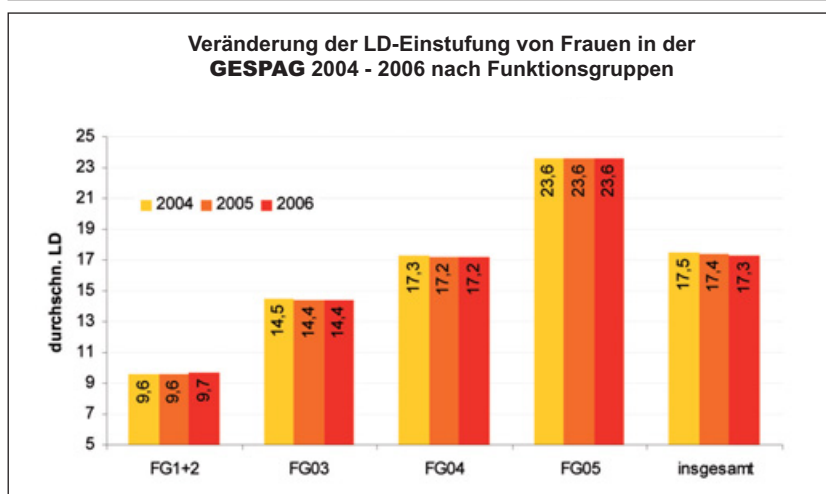
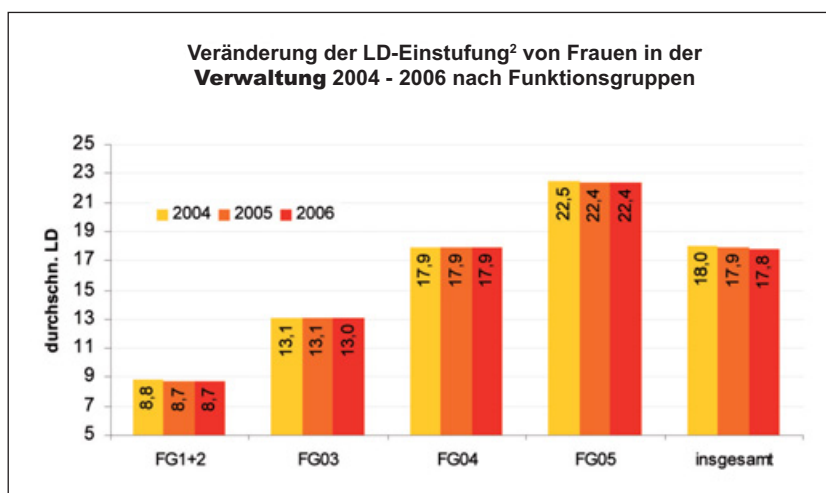
Der Frauenanteil beträgt insgesamt 60,7%. Die höchsten Frauenanteile finden sich im Bereich der Krankenanstalten, die niedrigsten im Straßenbau sowie im Verkehrs- und Umweltbereich.

- Der **Entwicklungstrend** der letzten Jahre zeigt aber **kontinuierlich positive Ansätze**
  - ✓ durch die Zunahme des Frauenanteils in den einzelnen Funktionsgruppen



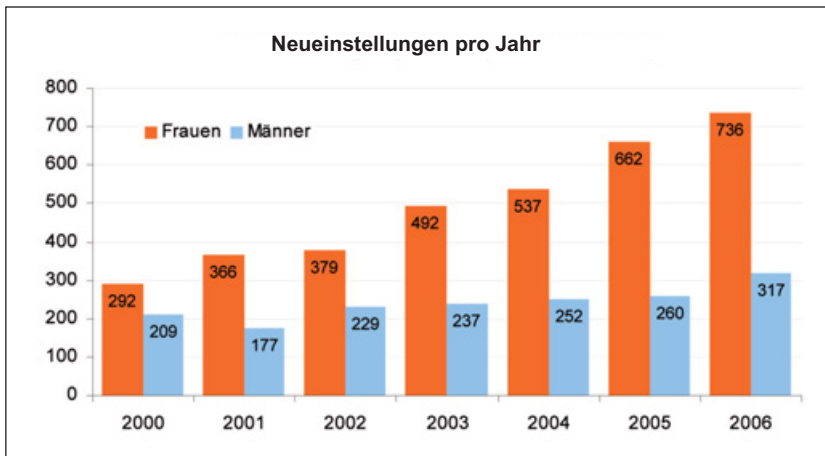
Die Veränderung der letzten Jahre zeigt eine Erhöhung des Frauenanteiles in allen Funktionsgruppen.

- ✓ durch die Verbesserung der Entlohnung



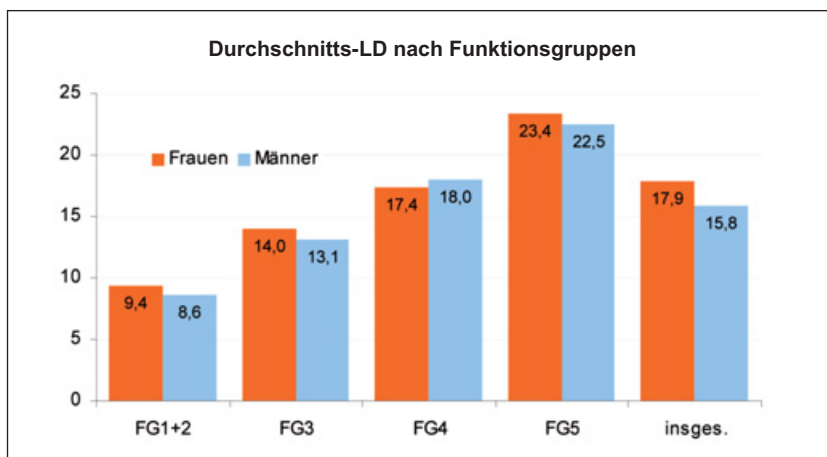
<sup>2</sup> LD: Das Entlohnungssystem ist aufgebaut auf 25 Funktionslaufbahnen LD 1 (Landesamtsdirektorin/Landesamtsdirektor) bis LD 25, die zu fünf Funktionsgruppen zusammengefasst sind (FG 1 – 5)

- ✓ durch die überdurchschnittlich hohe Zahl an weiblichen Neuaufnahmen in den Landesdienst

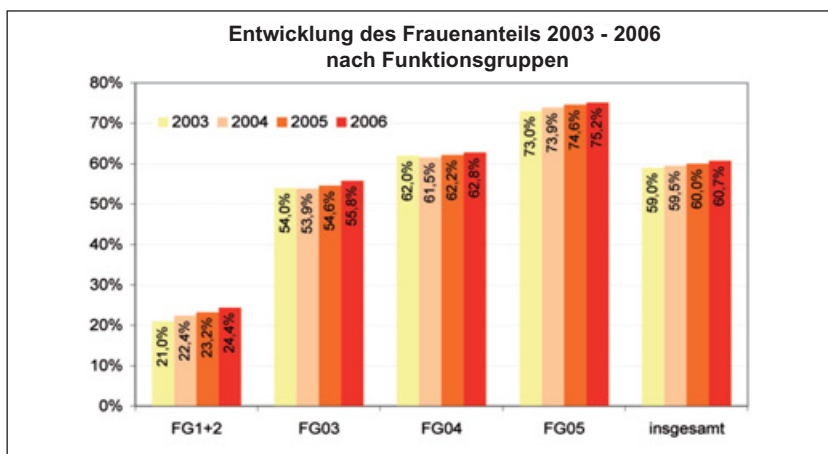


Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten bezogen auf das Einstellungsjahr betrug im Jahr 2000 58% und ist auf 70% im Jahr 2006 angestiegen.

- Die durchschnittliche **Entlohnung**<sup>2</sup> von Frauen ist in den Funktionsgruppen 1, 2, 3 und 5 schlechter, lediglich in der Funktionsgruppe 4 besser.



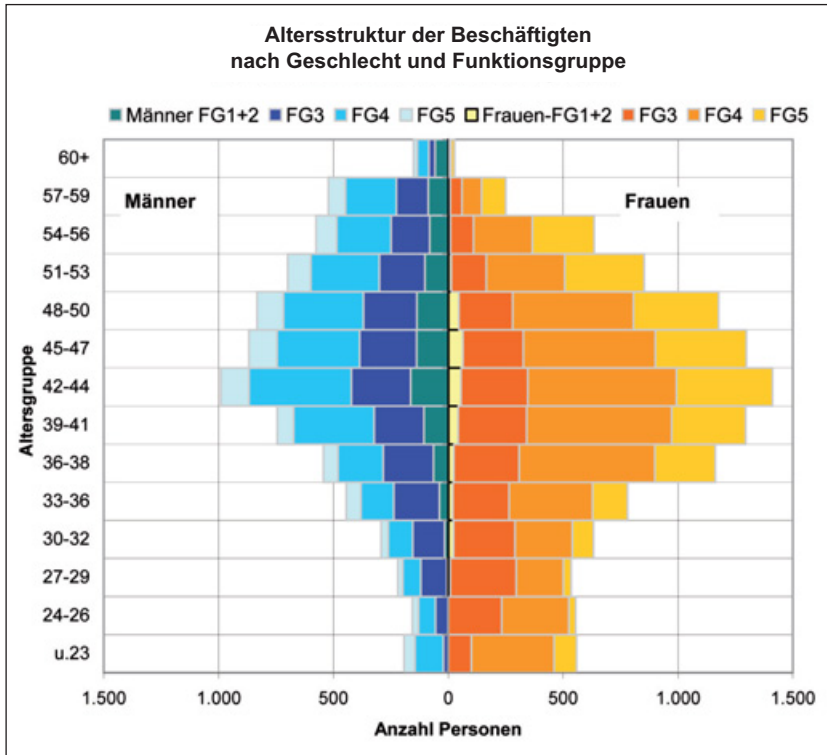
- Die Zahl von **Frauen in Führungs- und Expertinnenfunktionen** ist in den letzten drei Jahren um 3,4% gestiegen: Der Anteil von Frauen in den Funktionsgruppen 1 und 2 betrug im Jahr 2003 21%, im Jahr 2006 24,4%.



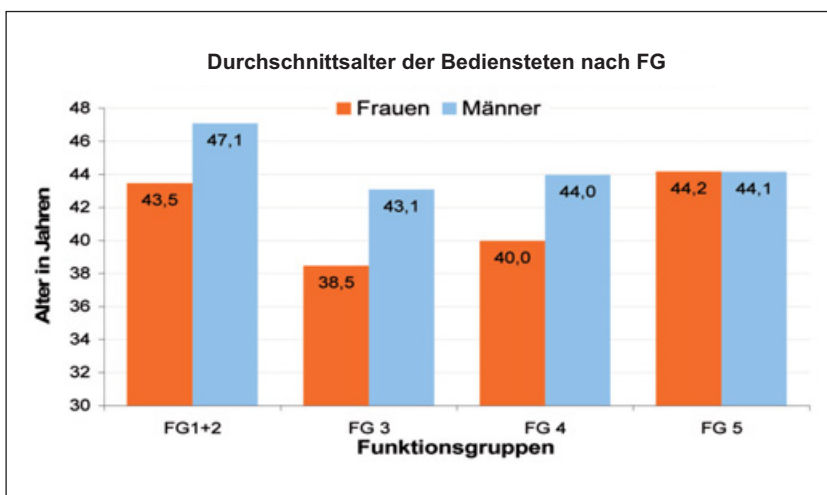
Die Veränderung der letzten Jahre zeigt eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Funktionsgruppen.

<sup>2</sup> LD: (siehe Seite 12)

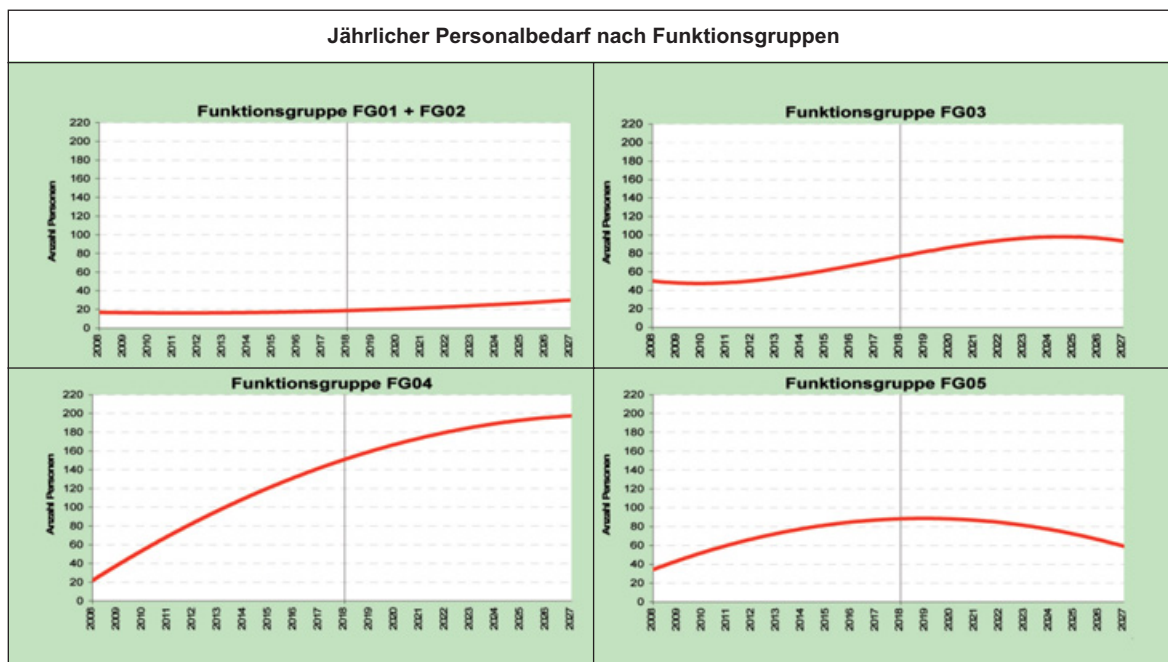
- Die **Altersstruktur** im Oö. Landesdienst lässt in Verbindung mit der hohen Arbeitsplatzverbundenheit im öffentlichen Dienst wenig **Veränderungs- und Nachbesetzungsbedarf** in den Funktionsgruppen 1 bis 3 erkennen.



Die Altersgruppe der 42- bis 44-Jährigen ist sowohl bei den Männern (links) als auch bei den Frauen (rechts) am stärksten besetzt. Die Männer in Leitungsfunktionen (grün) sind mehrheitlich über 40 Jahre alt, Frauen über 50 in Leitungsfunktion (gelb) sind kaum existent. Aus dem deutlich höheren Anteil der Frauen in Funktionsgruppe FG3 lässt sich ein weibliches Potential für Karriereemöglichkeiten ableiten.

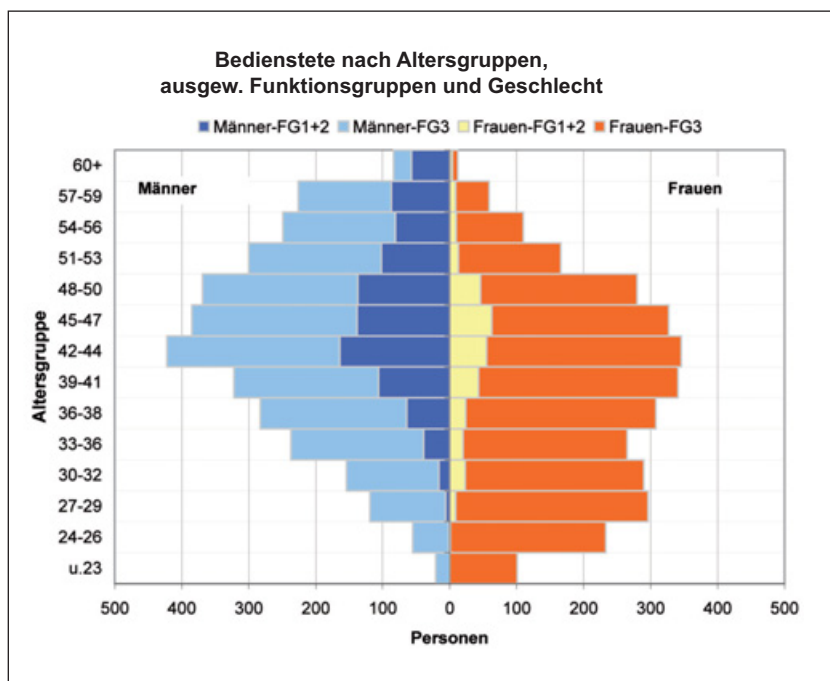


Das Durchschnittsalter der Männer ist in allen Funktionsgruppen mit Ausnahme der FG5 höher als jenes der Frauen. Am höchsten ist mit 47,1 Jahren das Alter von Männern in den Funktionsgruppen FG1 und FG2. Die daraus zu folgernde Nachbesetzungsnotwendigkeit wird in der nächsten Abbildung analysiert.



Nach Personen (keine Volbeschäftigungsäquivalente)

- In der **Alterskategorie** bis 40 Jahre beträgt der **Frauenanteil in Funktionsgruppe 3** in der Landesverwaltung<sup>3</sup> 53%, bei der GESPAG<sup>4</sup> 76%. Dies ist ein Anzeichen für ein hohes **Potential** an weiblichen Kandidatinnen für Führungs- und gehobene Expertinnenfunktionen.

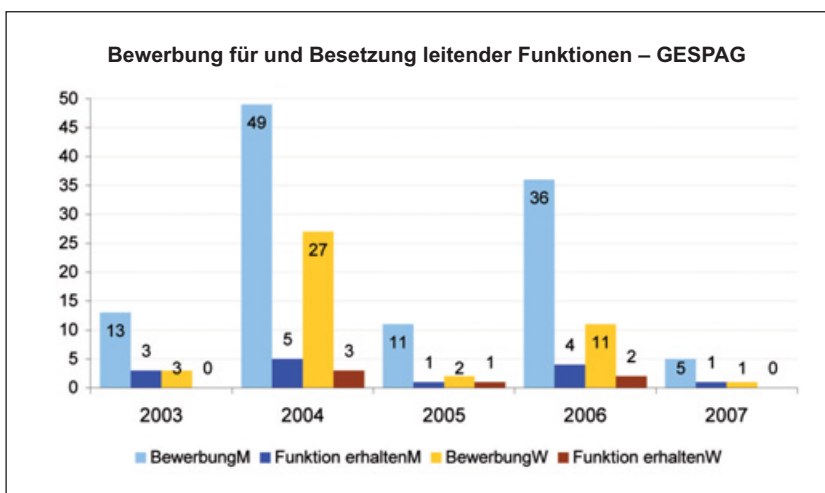
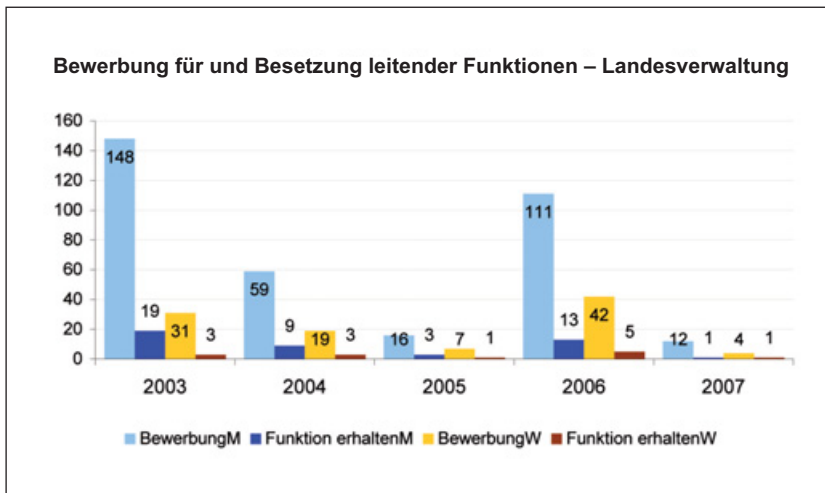


Die meisten Bediensteten der Funktionsgruppen FG1 bis FG3 sind 42 bis 44 Jahre alt. Männer in Leitungsfunktionen sind bis zur Altersgruppe 60+ stark, während die Altersgruppen der Frauen ab 50 in höheren Positionen sehr gering vertreten sind.

<sup>3</sup> Landesverwaltung: die Bezeichnung umfasst die Direktionen mit den zugehörigen Abteilungen und nachgeordneten Einheiten sowie die Bezirkshauptmannschaften und Anstalten und Betriebe mit Ausnahme der GESPAG

<sup>4</sup> GESPAG: Oö. Gesundheits- und Spitals-AG

- Auch die Zahl der weiblichen **Bewerbungen um leitende Funktionen** stieg in den vergangenen Jahren (Daten 2003 und 2006): In der Landesverwaltung von: 17,3% auf 27,5%, bei der GESPAG von: 18,8% auf 23,4%.



### Resümee:

Diese Fakten verdeutlichen die positive Entwicklung in jüngster Zeit. Es besteht aber weiterhin Handlungsbedarf, um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Diese Gleichstellung ist für den Landesdienst, der auch Vorbildfunktion zu erfüllen hat, ein zentrales Anliegen.

## Umsetzung als Führungsaufgabe

Die **Umsetzung** der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ist maßgeblicher Teil der **Führungsaufgabe** der Führungskräfte des Landes Oberösterreich.

Für die Führungskräfte gibt es – ab Herbst 2008 – einen Leitfaden, der die Aufgaben zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung verdeutlicht.



Die Mitarbeiter/innen- bzw. Zielvereinbarungsgespräche sind dabei ganz wesentlich, um die Zielvorgaben erfüllen zu können.

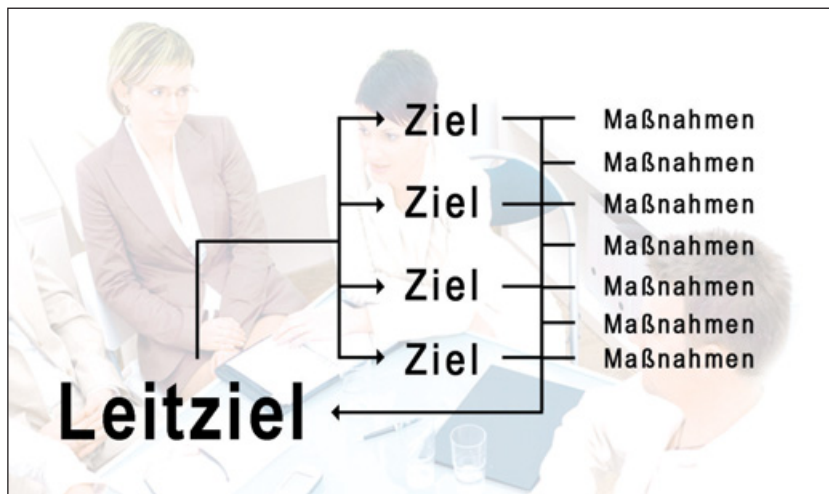
Ausgehend von den **Zielvereinbarungsgesprächen**, die die Landesamtsdirektorin/der Landesamtsdirektor mit den Direktorinnen und Direktoren sowie Bezirkshauptleuten bzw. im Bereich der GESPAG die Vorständin/der Vorstand mit den kollegialen Führungen führt, sind auf allen weiteren Hierarchie-Ebenen **Ziele** zur Förderung der Gleichstellung in den jeweiligen Organisationseinheiten zu **vereinbaren**.

Die Dienststellenleitenden haben der Landesamtsdirektorin/dem Landesamtsdirektor bzw. der Vorständin/dem Vorstand im Rahmen ihrer Zielvereinbarungsgespräche auch über Umsetzungsergebnisse zu **berichten**. Inhalt dieser Gespräche sind ebenso der Grad der Zielerreichung und welche Maßnahmen zum Ziel geführt haben bzw. ist auch zu begründen, warum geplante Maßnahmen nicht umgesetzt wurden.

## Von den Zielen zu den Maßnahmen

Das Programm „Balance – Wege zur Gleichstellung“ ist auf **Schwerpunkten** bzw. **Leitzielen** aufgebaut, die in einzelne Ziele und Maßnahmen aufgeschlüsselt sind.

Mit den Maßnahmen sollen die gesetzten Ziele und damit auch die Leitziele möglichst rasch erreicht werden.



Drei wesentliche Leitziele sind die Basis für alle anderen Ziele und Maßnahmen:

Mit **Leitziel 1** soll ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern** in allen Funktionsgruppen und Verwendungen erreicht werden. **Leitziel 2** soll zu **Chancengleichheit und Wertschätzung** führen und **Leitziel 3** soll schließlich dazu führen, eine Verbesserung der **Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten** zu erreichen.

Um das jeweilige Leitziel zu erreichen, werden mit dem Frauenförderprogramm mehrere Detailziele gesetzt.

Bereits im Vorfeld der Zielerarbeitung wurden die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen genauer betrachtet, um so speziell abgestufte Ziele entwickeln und entsprechende Empfehlungen für Maßnahmen abgeben zu können.

Da sich Ziele freilich nur durch ein ganzes Paket an Maßnahmen erreichen lassen, ist zum nachfolgenden **Textteil** anzumerken, dass eine Maßnahme immer nur dem Ziel mit der überwiegenden Bedeutung zugeordnet wurde.

Das heißt, um Wiederholungen zu vermeiden, werden einzelne Maßnahmen, die zur Verwirklichung mehrerer Ziele dienen, im Text nur einmal angeführt.

Zur Umsetzung der Maßnahmen wurden konkrete Ansätze festgelegt. Vielfach erfolgt die Umsetzung im Rahmen der Mitarbeiter/innengespräche. Andere Maßnahmen sind wiederum von zentral verantwortlichen Bereichen sicherzustellen bzw. umzusetzen.

Die Programmschwerpunkte im Detail (siehe Folgeseiten)

# Leitziel I

## Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Funktionsgruppen und Verwendungen

**Obwohl der Anteil der Frauen im Landesdienst erfreulich hoch ist, sind noch lange nicht alle gesetzten Ziele erreicht worden.**

Grundsätzlich gilt, dass Frauen weder direkt, noch indirekt zu benachteiligen und entsprechend ihren Aufgaben zu entlohnen sind. Eine Angleichung der durchschnittlichen LD-Einstufung an die männlichen Kollegen muss ebenso ein wichtiges Ziel sein.

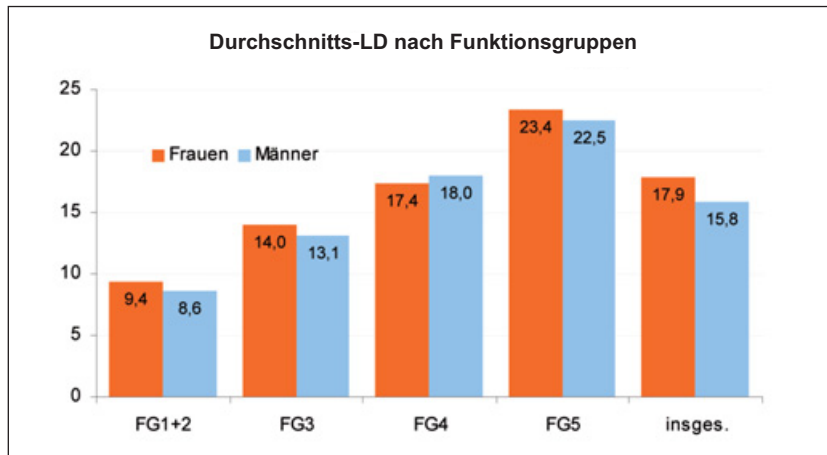
Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen verstärkt ermöglichen, ihre Chancen für verantwortungsvolle Positionen wahrzunehmen. Voraussetzung dafür ist, die Karrieremöglichkeiten auszuloten, wozu die jährlichen Mitarbeiter/innengespräche den richtigen Rahmen bieten.

Eine weitere Möglichkeit, um die berufliche Entwicklung zu fördern ist das Seminarangebot zu nutzen. Und schließlich müssen die Mitarbeiter/innen auch mit qualifizierten Aufgaben betraut werden, was erst eine Zuordnung zu einer höheren LD bewirken kann. Auch ist darauf zu achten, dass Teilzeitbeschäftigung die Karriereleiter nicht auf Dauer nachteilig beeinflusst.



Wie wollen wir dieses Ziel erreichen?

## 1. Angleichung der durchschnittlichen LD-Einstufungen von Frauen an jene der Männer



**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↪ **Verbindliche Erörterung von Karriere<sup>5</sup> bzw. persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche**
  - Umsetzung im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter/innengespräche.
- ↪ **Anbieten spezifischer Seminare/Veranstaltungen, die Mitarbeiterinnen eine Orientierung über Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten bieten**
  - Umsetzung/Konzipierung eines entsprechenden Seminarangebots durch den für Personalentwicklung zuständigen Bereich in der Abteilung Personal<sup>6</sup> bzw. Personaldirektion<sup>7</sup>, in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten.
- ↪ **Einbeziehen in Informations- und Entscheidungsprozesse**
  - Umsetzung durch Schaffung entsprechender Strukturen in der jeweiligen Organisationseinheit. Diese Mitbeteiligung gehört entsprechend dem Führungsleitbild des Landes OÖ zu den wesentlichen Aufgaben einer Führungskraft<sup>8</sup>.
- ↪ **Betragung mit qualifizierten Aufgaben, die eine Zuordnung zu einer besseren LD oder einer höherwertigen Verwendung bewirken**
  - Umsetzung im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter/innengespräche.

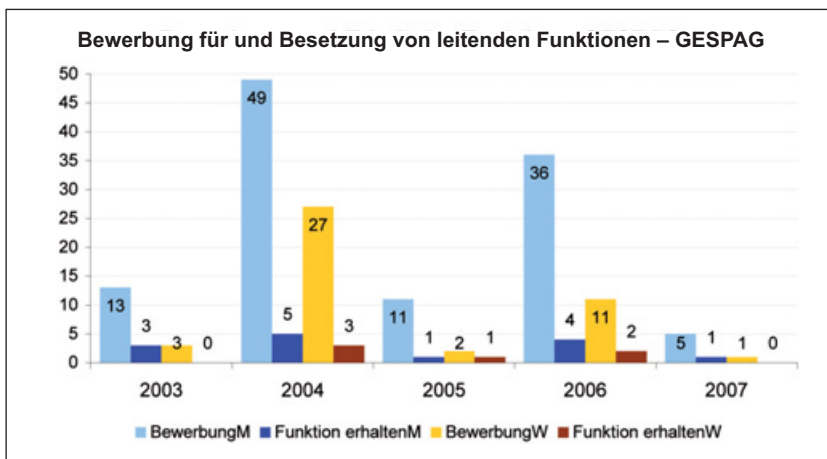
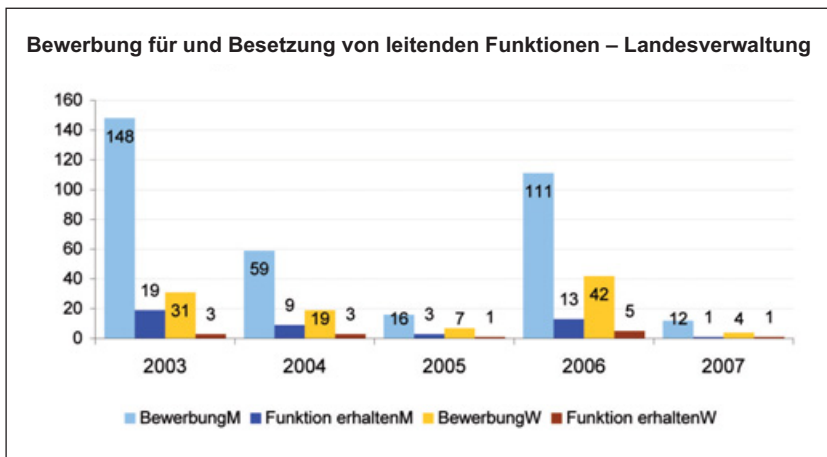
<sup>5</sup> Karriere: Unter dem Begriff Karriere verstehen wir nicht nur das Emporklettern auf der Hierarchieleiter, sondern auch die persönliche Entwicklung, die Übernahme neuer Aufgabenfelder sowie die Verbesserung der Bewältigung der Arbeitsanforderung in Erfüllung der Berufsfunktion.

<sup>6</sup> Abteilung Personal: für Personalangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständige Direktion Personal/Abteilung Personal des Amtes der Oö. Landesregierung

<sup>7</sup> Personaldirektion: für Personalangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständige Abteilung der Unternehmensleitung der GES-PAG

<sup>8</sup> Führungskraft: die Bezeichnung umfasst alle Vorgesetzten, die Mitarbeiter/innengespräche zu führen haben

## 2. Steigerung der Zahl der Bewerberinnen für gehobene Positionen und Führungsfunktionen

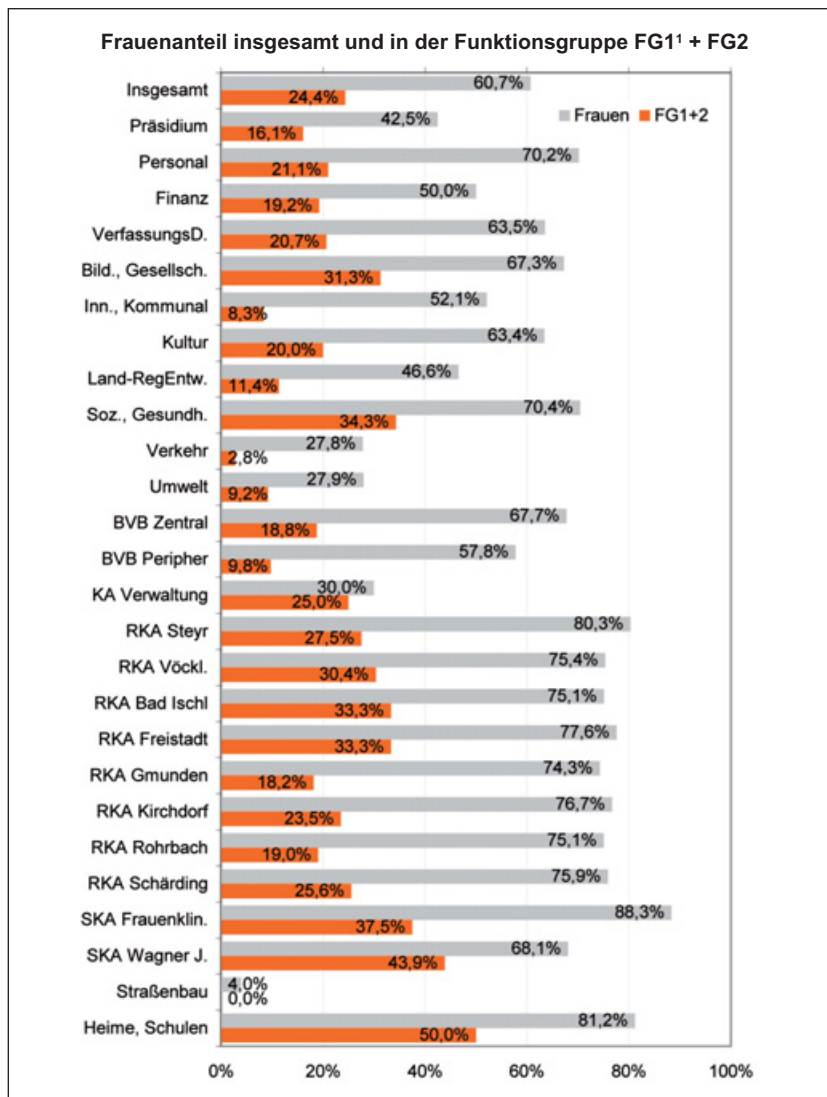


**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Definition von Anforderungsprofilen, die Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen und den tatsächlichen Erfordernissen einer Funktion entsprechen**
  - Überprüfung der Formulierungen in Anforderungsprofilen im Hinblick auf Gleichbehandlungsaspekte durch die Abteilung Personalobjektivierung/Abteilung Personal bzw. Personaldirektion in Abstimmung mit den anfordernden Bereichen.
- ↳ **Erstellung von Kriterienkatalogen für Bewerbungs- und Auswahlgespräche, die Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen, sowie Vermeidung von Bewertungskriterien, die sich am diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren**
  - Überprüfung der Kataloge bzw. Kriterien durch die Abteilung Personalobjektivierung<sup>9</sup>/Abteilung Personal bzw. Personaldirektion.

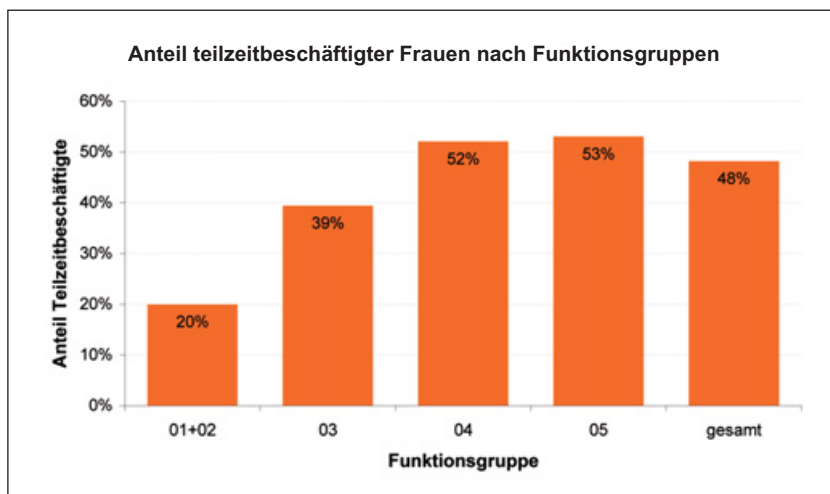
<sup>9</sup> Abteilung Personalobjektivierung: für Neuaufnahmen und Einstellungen in den Landesdienst sowie Besetzung leitender Funktionen zuständige Abteilung des Amtes der Oö. Landesregierung

### 3. Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in den Funktionsgruppen 1 und 2



Der Frauenanteil in Führungsfunktionen liegt überall deutlich unter dem allgemeinen Frauenanteil des Bereiches.

<sup>1</sup> FG: (siehe Seite 10)



In FG4 und FG5 sind mehr als die Hälfte der Frauen (52% bzw. 53%) teilzeitbeschäftigt.

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Heranführen von Frauen an Führungsfunktionen durch Schaffung eigener Mentoringprogramme für den Oö. Landesdienst**
  - Umsetzung/Konzipierung eines entsprechenden Programms durch den für Personalentwicklung zuständigen Bereich der Abteilung Personal bzw. Personaldirektion in Abstimmung mit der Gleichbehandlungsbeauftragten.
- ↳ **Ermöglichung der Ausübung einer Führungs-<sup>11</sup> bzw. Experten-/Expertinnenfunktion in Teilzeit nach individueller Analyse**
  - Umsetzung im Rahmen einer Vereinbarung zwischen der unmittelbaren Führungskraft und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter.
- ↳ **Höhere Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen in den jeweiligen Organisationseinheiten/Bereichen**
  - Mitberücksichtigung dieses Aspekts im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der Vorgaben dieses Programms durch die für die Besetzung von Führungspositionen verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.

## 4. Sicherstellung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern in den Entscheidungsgremien (Kommissionen, Ausschüssen etc. sowohl der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerseite)

**Maßnahme** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Erstellung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Besetzungsvorschlägen für Entscheidungsgremien bzw. Begründung bei abweichendem Verhältnis:**
  - Umsetzung durch Förderung der Möglichkeiten zur Übernahme solcher Aufgaben, dabei ist insbesondere auf entsprechende Information und Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten zu achten.

<sup>11</sup> Führungsfunktion: mit dieser Bezeichnung sind hier sowohl hierarchische als auch Projektleitungsfunktionen gemeint.

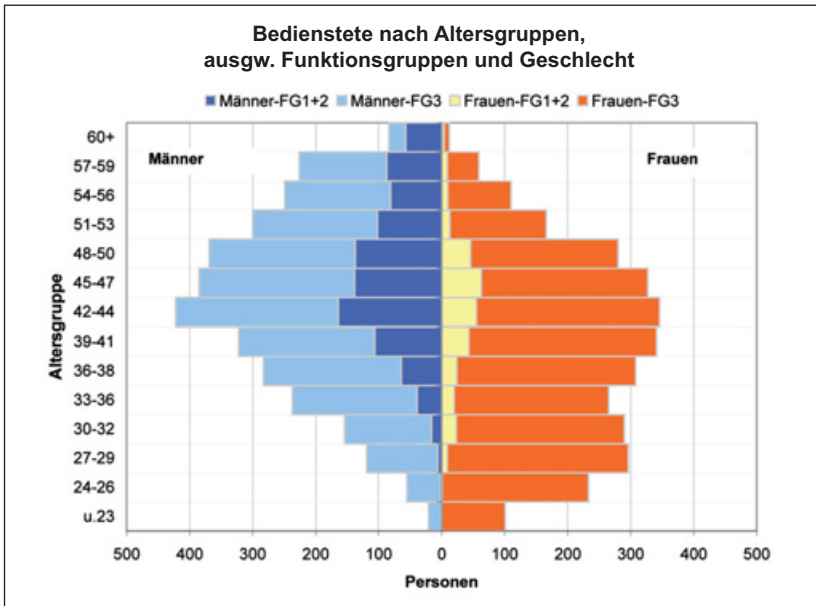
# Leitziel II

## Chancengleichheit und Wertschätzung

Die Anerkennung persönlicher Lebensplanung und -bedürfnisse ohne dabei eine Benachteiligung im Arbeitsumfeld zu bekommen, ist ein wichtiges Ziel zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung.

Die Leistung und die Erfahrungen älterer Arbeitnehmerinnen **wie** Arbeitnehmern sind entsprechend zu würdigen. Und: Gleiche Wertschätzung steigert die Arbeitszufriedenheit.





Die meisten Bediensteten der Funktionsgruppen FG1 bis FG3 sind 42 bis 44 Jahre alt. Männer in Leitungsfunktionen sind bis zur Altersgruppe 60+ stark vertreten, während die Altersgruppen der Frauen ab 50 mit höher positionierten Personen sehr gering besetzt sind.

Wie wollen wir dieses Ziel erreichen?

## 1. Anerkennung persönlicher Lebensplanungsmodelle und -bedürfnisse ohne Benachteiligung im Arbeitsumfeld

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Sicherstellung einer Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitigem Respekt getragen ist, insbesondere Ablehnung von Verhaltensweisen, welche geeignet sind, die Würde des Menschen zu verletzen**
  - Große Verantwortung liegt bei den Führungskräften<sup>12</sup>, die durch ihr (Führungs)-Verhalten und ihre Einflussnahme zur Entwicklung einer besonderen Sensibilität im Arbeitsumfeld beitragen können. Überdies bedarf es einer immer wiederkehrenden Positionierung sowie das Aufzeigen von Konsequenzen der unternehmenspolitisch Verantwortlichen, um die Bedeutung dieser Maßnahmen zu unterstreichen.
- ↳ **Wertschätzung der Leistung und Nutzung der speziellen Erfahrung älterer Arbeitnehmerinnen wie Arbeitnehmer**
  - Die Umsetzung in den jeweiligen Arbeitsfeldern ist Auftrag an alle mitbeteiligten Personen und durch ein klares Bekenntnis der unternehmenspolitisch Verantwortlichen zu verdeutlichen.

## 2. Gleiche Wertschätzung und Förderung der Stärken von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Berücksichtigung der Stärken von Frauen bei der Arbeitsgestaltung**
  - Als Basis für die Umsetzung sind in die von den Dienststellen zu erstellenden Personalentwicklungskonzepte geeignete Hinweise aufzunehmen.

<sup>12</sup> Führungskraft: die Bezeichnung umfasst alle Vorgesetzten, die Mitarbeiter/innengespräche zu führen haben



# Leitziel III

## Die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

**Meist ist es gar nicht so leicht, Arbeit und Familie bzw. andere Betreuungspflichten in Einklang zu bringen. Familiäre Rahmenbedingungen müssen gemanagt werden und es stellt sich die Frage, wie es im Beruf nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub weitergehen wird.**

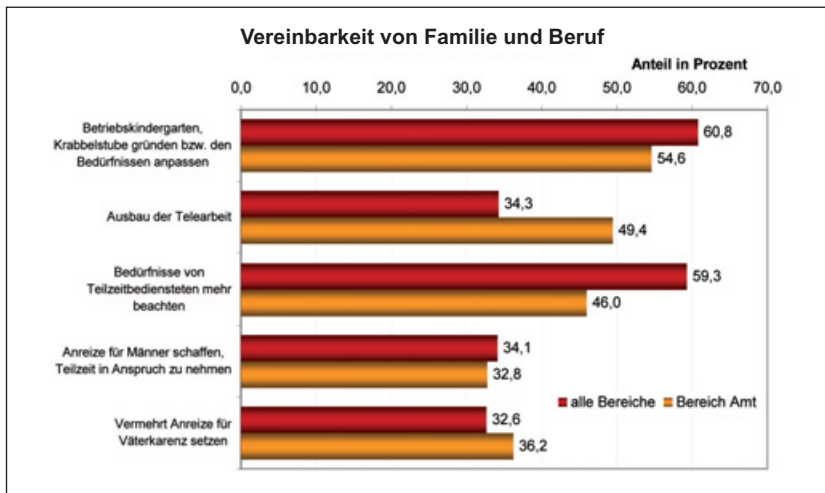
Daher soll der **Wiedereinstieg** ins Berufsleben durch verschiedene **Maßnahmen**, die teilweise schon vor Beginn von Mutterschutz bzw. Karenz ansetzen, erleichtert werden.

Um das Berufs- und Familienleben besser vereinbaren zu können, sind **Kinderbetreuungsangebote** wesentlich. Hier ist auch der Arbeitgeber gefordert. Zur Entlastung von Müttern und Vätern tragen sowohl Betriebskindergarteneinrichtungen als auch externe Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststellen mit entsprechend angepassten Öffnungszeiten bei. Durch diese Einrichtungen lässt sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern.

**Teilzeitarbeit** ist eine wesentliche Grundlage, um Familie lebbar zu machen. Das Land Oberösterreich will aber auch die Teilzeit bei Männern und die Väterkarenz forcieren. Das gilt sowohl für die Betreuung von Kindern, als auch für die Betreuung von Angehörigen.

Führungskräfte sind hier besonders gefordert, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Anliegen zu unterstützen. Letztlich kommen die durch Betreuungsarbeit erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten ja auch dem Dienstgeber zu Gute!





Auszug „Repräsentative Befragung von Frauen im Landesdienst“ (2006) betreffend die Frage: „Was sollte das Land Oberösterreich für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun?“

Fast 61% der Befragten treten dafür ein, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Betriebskindergarten oder eine Krabbelstube zu gründen bzw. den Bedürfnissen anzupassen.

Wie wollen wir dieses Ziel erreichen?

## 1. Sicherstellung der Umsetzung familiengerechter Arbeitszeitgestaltung

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

### ↪ Berücksichtigung der familiären Verhältnisse in örtlicher, qualitativer und quantitativer Hinsicht bei Rückkehr aus dem Karenzurlaub

- Die Umsetzung erfordert eine zeitgerechte Planung sowohl durch die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer als auch den Dienstgeber. Letztverantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahme ist die Abteilung Personal bzw. im Bereich der GESPAG die örtliche Personalstelle<sup>13</sup>.

### ↪ Gewährleistung der Umsetzung der flexiblen Arbeitszeitregelungen in den einzelnen Dienststellen

- Umsetzung durch entsprechende Anordnung, Beratung und Kontrolle der Dienststellenverantwortlichen durch die Abteilung Personal bzw. Personaldirektion

### ↪ Berücksichtigung der terminlichen Möglichkeiten insbesondere von Teilbeschäftigten bzw. Personen mit Betreuungspflichten bei der Festlegung von Besprechungen (insbesondere bei wichtigen dienstlichen Abstimmungen) und Terminvorgaben

- Umsetzung im täglichen Arbeitsleben unter Verantwortung der jeweiligen unmittelbaren Führungskraft<sup>12</sup>

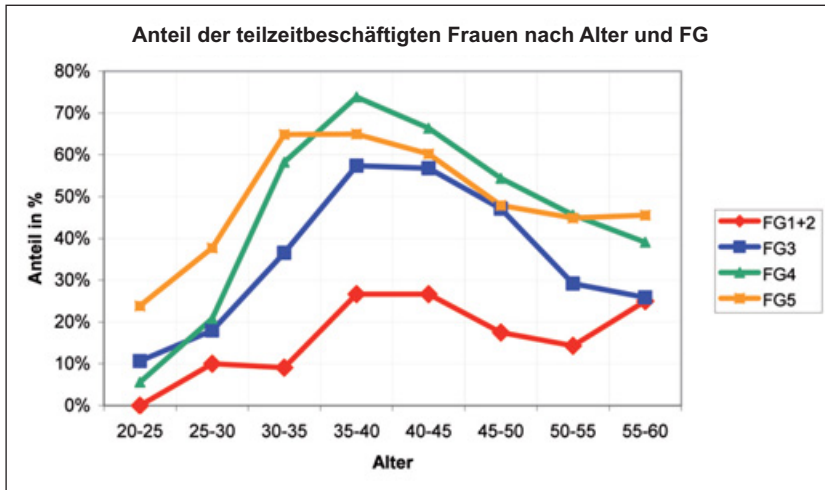
### ↪ Ermöglichen und Ausbau der Telearbeit insbesondere auch in gehobenen Funktionen nach individueller Prüfung

- Umsetzung in Abstimmung zwischen Dienststellenverantwortlichen und Abteilung Personal bzw. Personaldirektion

<sup>12</sup> Führungskraft: (siehe Seite 27)

<sup>13</sup> Personalstelle: der für Personalangelegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Krankenanstalt zuständige Bereich.

## 2. Gewährleisten, dass Teilzeitbeschäftigung kein Ausschließungsgrund von Funktionsbetrauungen, insbesondere Führungs- und Experten-/Expertinnenfunktionen, ist



In der Altersgruppe 35 bis 40 Jahre ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen über alle Funktionsgruppen hinweg am höchsten, wobei FG4 mit 74% den höchsten Teilzeitbeschäftigungs-Anteil von allen aufweist.

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Sicherstellung der Einbindung von Teilbeschäftigten in den Informationsfluss**
  - Umsetzung im täglichen Arbeitsleben unter Verantwortung der jeweiligen unmittelbaren Führungskräfte.
- ↳ **Zuordnung qualifizierter Tätigkeiten für Teilzeitmitarbeitende in den einzelnen Dienststellen durch organisatorische Maßnahmen**
  - Klärung im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter/innengespräche und Umsetzung durch die jeweilige Führungskraft.

### 3. Forcierung von Wiedereinstiegsmaßnahmen



**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

#### ↪ **Umfassende schriftliche Information über Karenz- und Teilzeitmodelle insbesondere vor Beginn von Mutterschutz bzw. Karenz**

- Zur Verfügung stellen einer Informationsbroschüre bezüglich rechtlicher Möglichkeiten und interner Regelungen für werdende Eltern sowie Beratungsangebote durch die Abteilung Personal bzw. Personaldirektion unter Mitwirkung der Dienstnehmervertretungen

#### ↪ **Planung und Unterstützung des Wiedereinstiegs durch gezielte Maßnahmen**

- Verpflichtende Durchführung eines Planungs- und Perspektivengesprächs vor Antritt des Mutterschutzes bzw. der Karenz. In diesem Gespräch, das von der Führungskraft, die für das Mitarbeiter/innengespräch verantwortlich ist, zu initiieren ist, sind Vereinbarungen über Kontakt und Information während der Abwesenheit zu treffen sowie eventuelle Beschäftigungen und Weiterbildungen während der Karenzzeit abzuklären.
- Führung eines **Wiedereinstellungsgesprächs** vier Monate vor dem tatsächlichen beruflichen Wiedereinstieg mit dem Ziel, Arbeitsaufgaben zu planen und Unterstützungsmöglichkeiten für den reibungslosen Einstieg zu vereinbaren. Die Dienststellenverantwortlichen haben karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einbeziehung in dienstliche Aktivitäten anzubieten, etwa Teilnahmemöglichkeit an Dienstbesprechungen, Betriebsausflügen und dgl.

Weiters ist sicherzustellen, dass Bedienstete während der Karenz die wesentlichen dienststelleninternen Informationen erhalten können.

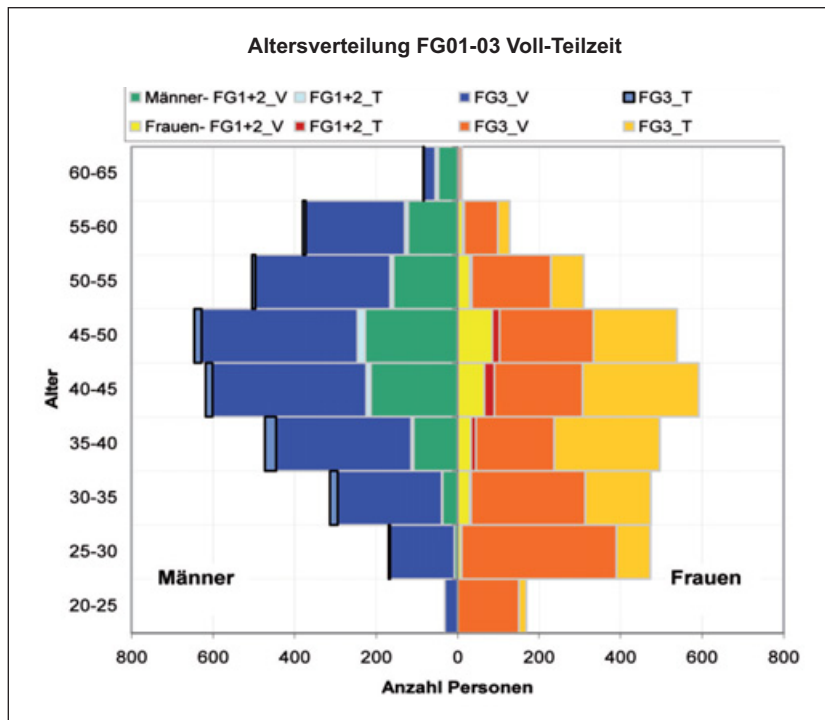
Im Bedarfsfall ist eine geringfügige zeitweilige Beschäftigung während der Karenzzeit anzubieten.

## 4. Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote durch Eingehen auch externer Kooperationen

**Maßnahmen** zur Erreichung des Ziels:

- ↳ **Stärkung und Unterstützung der Dienstnehmervertretung beim Ausbau von Betriebskindergarteneinrichtungen**
  - Um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und Berufs- mit Familienleben besser vereinbaren zu können, sind entsprechende Initiativen des Dienstgebers inklusive Bereitstellung finanzieller Mittel notwendig.
- ↳ **Durchführung bzw. Unterstützung von Maßnahmen zur Kooperation mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe von Dienststellen.**
  - Um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und Berufs- mit Familienleben besser vereinbaren zu können, sind entsprechende Initiativen des Dienstgebers inklusive Bereitstellung finanzieller Mittel notwendig.
- ↳ **Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Weiterbildungsmaßnahmen**
  - In Umsetzung dieser Maßnahme hat die Abteilung Personal bzw. die Personaldirektion Angebote zu prüfen, wobei auch mit bestehenden Einrichtungen zusammengearbeitet werden kann.

## 5. Forcierung von Väterkarenz und Teilzeit von Männern insbesondere zur Betreuung von Kindern und Angehörigen



Maßnahme zur Erreichung des Ziels:

### ↪ Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Karenz bzw. Teilzeitbeschäftigung von Männern auf Grund von Betreuungspflichten

- In Umsetzung dieser Maßnahme haben die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger die Führungskräfte entsprechend zu instruieren. Überdies sind generell bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen.

## Im Nachhinein betrachtet

Die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen ist nach wie vor ein aktuelles Thema und muss es auch bleiben. Es ist zwar bereits vieles geschehen, nur verdeutlichen die Zahlen, dass es auch noch genug zu tun gibt und die faktische Gleichstellung nach wie vor nicht vollends umgesetzt ist.

In dieser Broschüre sind eine Reihe von Zielen und Maßnahmen angeführt, die uns gemeinsam weiterbringen können, in der Berufswelt gleichberechtigte Partnerinnen und Partner zu sein. Es liegt nicht nur am Gesetzgeber, sondern auch an uns, Defizite aufzugreifen und auszugleichen.

Wir sind alle aufgefordert in unseren Arbeitsbereichen Beiträge zu leisten: Führungskräfte trifft dabei eine besondere Verantwortung, auf die in diesem Programm auch immer wieder hingewiesen wird.

Als Gleichbehandlungskommission erschien es uns in der Erarbeitung der Programmschwerpunkte besonders wichtig, den unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Frauen im Oö. Landesdienst Rechnung zu tragen. Mit den Maßnahmen wollen wir realistische Wege aufzeigen, die zu einer tatsächlichen Gleichstellung führen sollen.

Die Oö. Landesregierung hat mit ihrem einstimmigen Beschluss dieses Programms signalisiert, dass es dem Land Oberösterreich ein großes Anliegen ist, wirkliche Chancengleichheit zu gewährleisten. Der Dienstgeber Land Oberösterreich hat auch in diesem Bereich eine Vorbildfunktion der wir uns alle in unseren Funktionsbereichen bewusst sein müssen.

In diesem Sinne ersuchen wir Sie, gemeinsam mit uns an der Umsetzung dieses Programms zu arbeiten. Für Auskünfte und Fragen zum Programm sind wir gerne für Sie da. Über Rückmeldungen und Anregungen würden wir uns freuen.

### Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission

