

LAND

OBERÖSTERREICH



Kepler
Universitäts
Klinikum

gespag 
OBERÖSTERREICHISCHE
GESUNDHEITSHOLDING GMBH

GLEICHSTELLUNGS- BERICHT

2015-2017

Amt der Oö. Landesregierung
Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission
Bahnhofplatz 1 • 4021 Linz



© Land Oberösterreich

Gleichstellung bleibt Zukunftsthema

Die Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen ebenso wie für Männer: Das ist in der oberösterreichischen Landesverwaltung ein wichtiges Anliegen und zählt überdies zu den zentralen Unternehmenszielen. Es bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen sowie die Lebenswirklichkeit und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Das Land OÖ als in der öffentlichen Wahrnehmung besonders attraktiver Arbeitgeber sieht sich – gerade weil der Anteil der beschäftigten Frauen über 60 Prozent beträgt – besonders in der Pflicht, fördernde Maßnahmen zu setzen und diese auch auszubauen.

Darum hat die Oö. Landesregierung vor drei Jahren das Gleichstellungsprogramm für den Oö. Landesdienst beschlossen. Dieses legt den Schwerpunkt auf Chancen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst, in allen Berufsgruppen und Funktionsebenen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll im Oö. Landesdienst Möglichkeiten finden, ihre und seine beruflichen Ziele zu erreichen.

Der vorliegende Bericht gibt einen umfassenden Überblick über den Stand der Umsetzung. Die darin enthaltenen Fakten und Analysen sind die Grundlagen für die nächsten Schritte. Erfreulicherweise ist in den einzelnen Bereichen in den vergangenen drei Jahren viel erreicht worden, das Thema wird uns aber auch in Zukunft weiter beschäftigen: Denn Gleichstellung ist ein Ideal, an dem konsequent, jeden Tag gearbeitet werden muss.

Mag. Thomas Stelzer

Landeshauptmann



© Land Oberösterreich

Der Gleichstellungsbericht 2015 - 2017 zeigt das klare Bekenntnis zur Chancengleichheit und Gleichstellung im Oö. Landesdienst auf. Chancengleichheit für alle – unabhängig von gesellschaftlichen Rollenbildern – ist im Oö. Landesdienst ein zentrales Anliegen. Die Oö. Landesregierung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, alle als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen und Partner in der Berufswelt auf allen Hierarchieebenen anzuerkennen. Die Umsetzung ist unser gesetzlicher Auftrag.

Dazu wurden in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen und Projekte umgesetzt und vorantreibende Strategien erarbeitet. Anhand der Daten lässt sich eine kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile insgesamt nachweisen. Trotzdem braucht es noch etwas, bis der Prozess der Gleichstellung auch in der Praxis komplett umgesetzt sein wird.

Mit dem vorliegenden aktuellen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wird der Ist-Zustand durch die Aufbereitung statistischer Daten aufgezeigt. Der Report gibt einen Einblick in die Situation der in der Landesverwaltung tätigen Personen. Dadurch ist es für die Zukunft möglich, Maßnahmen zu erarbeiten, die Gleichstellung, Gleichbehandlung und die Förderung aller Geschlechter in bestimmten Bereichen der öffentlichen Verwaltung voranbringen. Darüber hinaus werden die Aktivitäten, welche im Bereich der Gleichstellung gesetzt werden, aufgezeigt.

Gemeinsam können wir damit den Gedanken der Gleichstellung aller Geschlechter als demokratischen Grundwert verwirklichen.

Danke an alle, die diese Arbeit unterstützen.

Dr. Erich Watzl

Landesamtsdirektor



© Kepler Universitätsklinikum GmbH

Gleichstellung von Männern und Frauen ist kein Thema der Vergangenheit oder der Gegenwart, sondern ein Thema der Zukunft. Wir müssen in unserer Gesellschaft verankern, dass nicht nur im Privaten, sondern vor allem auch in der Arbeitswelt die Gleichstellung ein Thema ist, welches vor den Vorhang geholt werden muss.

Das Kepler Universitätsklinikum ist nicht nur das zweitgrößte Krankenhaus Österreichs, sondern auch aufgrund seines zukunftsorientierten universitären Umfeldes ein spannender und attraktiver Arbeitgeber, der durch gezielte Maßnahmen Frauen wie Männer gleichermaßen für Tätigkeiten in den vielfältigsten Berufen zu interessieren versucht.

Wir empfinden als großer Arbeitgeber neben der gesellschaftlichen Verantwortung eine große Verantwortung auch gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die unsere Leistungsträger sind. Deswegen ist es uns ganz wichtig, jedem und jeder Mitarbeiter/in die gleichen Chancen zuteilwerden zu lassen. Es geht auch darum, zu respektieren, dass sich jeder im Laufe seines Arbeitslebens in unterschiedlichen Lebensphasen befindet und seine persönlichen Schwerpunkt setzt.

Es ist in den letzten Jahren gelungen, durch vielfältige Angebote, zum Beispiel in der Kinderbetreuung, aber auch durch flexible Arbeitszeitregelungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Stück weit zu erleichtern.

Der Gleichstellungsbericht bietet den Leserinnen und Lesern einen guten und umfassenden Überblick über bereits vorhandene und getätigte Maßnahmen.

Der Erfolg einer erfolgreichen Gleichstellung zwischen Frau und Mann hängt von uns allen ab. Daher unterstützen Sie uns und gehen wir gemeinsam als Vorbilder dieses wichtige Anliegen an.

Dr.in Elgin Drda

*Geschäftsführerin für die Bereiche Finanzen, Personal, Organisation und Pflege
in der Kepler Universitätsklinikum GmbH*



© Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH

Das Thema der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt wird seit rund drei Jahrzehnten intensiv diskutiert. Gerade im Spitalsbereich zeigt sich, dass der Wandel stattfindet - möge er Manchen auch zu langsam vor sich gehen.

Die Pflege ist seit jeher traditionell weiblich.

Aber auch in der Medizin ist es mittlerweile ein Faktum, dass die Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen des Medizinstudiums Frauen sind. Das Schlagwort, „Medizin ist weiblich“, ist daher absolut zutreffend.

Dieses Faktum bringt natürlich neue Facetten in die Personalarbeit, bietet freilich auch große Chancen, zumal auf Grund der geltenden Arbeitszeitregelungen Familie und Beruf besser vereinbart werden können als noch vor einigen Jahren.

Dazu kommt, dass die gspag (Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH) große Anstrengungen unternommen hat, um die Vereinbarkeit bestmöglich zu unterstützen, wie beispielsweise der Österreichische Staatspreis für familienfreundliche Betriebe für das LKH Freistadt mit seiner ersten „Betriebstagesmutter“ beweist.

Den Bemühungen der Gleichstellung der Geschlechter in unseren Spitälern steht jedenfalls die Türe weit offen.

Dr. Harald Schöffl

Vorstand der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH



© Land Oberösterreich

Die Chancengleichheit und Gleichstellung aller Geschlechter sind uns im Oö. Landesdienst ein wesentliches Anliegen, das im Rahmen des gesetzlichen Auftrages umgesetzt wird. Die Vermeidung unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und (sexueller) Belästigung, aber auch besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind davon umfasst.

Ziel ist die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter im täglichen Leben zu erreichen. Die Oö. Landesregierung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, zahlreiche Maßnahmen und Projekte wurden umgesetzt, untermauert von fachlich fundierten Strategien.

Was bleibt ist die Erkenntnis, dass der Prozess zur Gleichstellung der Geschlechter unseren Lebensweg täglich begleitet und immer wieder aufs Neue angestoßen werden muss.

Mit dem vorliegenden aktuellen Bericht zur Gleichstellung im Oö. Landesdienst wird der Ist-Zustand durch statistische Daten und Fakten dargestellt. Dadurch ist es möglich, Maßnahmen abzuleiten, welche die Gleichstellung aller Geschlechter und die Frauenförderung im Oö. Landesdienst objektiv und faktisch messbar belegen, fördern und dokumentieren.

Ich bedanke mich bei allen, die diesen Weg gemeinsam mit uns gehen und unsere Arbeit in der Gleichstellung unterstützen.

RgRⁱⁿ Heidemarie Bräuer

*Gleichstellungsbeauftragte und
Vorsitzende der Gleichstellungskommission*

Inhaltsverzeichnis

Zu Beginn.....	8
1 Entwicklung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes	9
2 Zusammenlegung Gleichstellung und Antidiskriminierung	10
3 Gesetze und Verordnungen.....	10
4 Inhaltliches mit Gender-Bezug.....	11
5 Institutionen	12
5.1 Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission	12
5.2 Gleichstellungsbeauftragte	12
5.3 Gleichstellungskommission	13
5.4 Kontaktfrauen.....	15
6 Die Tätigkeit	16
6.1 Anliegen, Beschwerden und Fälle	16
6.2 Themen der Anfragen, Anliegen, Beschwerden und Fälle	18
Thema Sexuelle Belästigung.....	18
Thema Dienstrecht.....	19
Thema Kinderbetreuung.....	19
Thema Bewerbung.....	20
– beim Land Oberösterreich	20
– bei der Oö. Gesundheitsholding GmbH und in der Kepler Universitätsklinikum GmbH	21
Thema Bewertung des Dienstpostens.....	21
Sonstige Konfliktthemen.....	22

6.3	Teilnahme an LeiterInnenauswahlverfahren und -objektivierungen	22
6.4	Jour-Fixe mit Führungskräften.....	23
6.5	Betreuung von Studierenden an Fachhochschulen	23
7	Öffentlichkeitsarbeit.....	24
7.1	Publikationen.....	24
7.2	Beiträge und Vorträge	24
7.3	Newsletter „Oö. WoMan“	25
7.4	Projekt „Kindersockerl“	25
7.5	Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops	26
7.6	Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung der Lehre im Oö. Landesdienst.....	27
7.7	Vorbereitungsarbeiten für Ausstellung.....	27
7.8	Teilnahme an Konferenzen und Sitzungen.....	28
7.9	Teilnahme an Vorträgen und Weiterbildungen.....	28
7.10	Veranstaltungen für Mitglieder der Gleichstellungs- kommission und Kontaktfrauen	29
8	Anzahl der gesamten Tätigkeiten	30
9	Personalstrukturdaten	31
9.1	Allgemeines, Ausgangsbasis.....	31
9.2	Gesamtzahl, Bereiche	33
9.3	Verwendungen	35
9.4	Entlohnung	37
9.5	Altersstruktur	39
9.6	Beschäftigungsausmaß	41
9.7	Personalentwicklung.....	43
9.8	Telearbeit	46
9.9	Lehrlinge im Oö. Landesdienst.....	48
	...zum Schluss.....	50

Zu Beginn...

Der folgende Gleichstellungsbericht beschäftigt sich mit dem Zeitabschnitt 2015 bis 2017. Der Tätigkeitsbericht bezieht sich auf das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2021 und enthält als Schwerpunkt die Berichtsdaten von 1. Juli 2016 bis 31. Dezember 2017.

Die Datenauswertung bezieht sich jeweils auf einen Stichtag für die Jahre 2015, 2016 und 2017. Die zeitliche Schwerpunktsetzung orientiert sich an der Neugründung der Kepler Universitätsklinikum GmbH mit 31. Dezember 2015.

Aufgrund der inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der Organisationsbereiche erfolgt im Bericht eine bereichsspezifische Darstellung nach:

- Landesverwaltung
- Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (gespag) – vormals Oö. Gesundheits- und Spitals-AG
- Kepler Universitätsklinikum GmbH (KUK) – Gründung mit 31.12.2015
- Landesmusikschulen (LMS)
- Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen (LWBFS)

Die Datenerhebung und Datenauswertung erfolgte durch die Direktion Personal der Oö. Landesverwaltung, der Direktion Personal der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH, der Abteilung Personal und Organisation der Kepler Universitätsklinikum GmbH sowie der Abteilung Statistik des Landes Oberösterreich.

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungbeauftragten erfolgt durch RgRⁱⁿ Heidemarie Bräuer, die mit Beschluss der oberösterreichischen Landesregierung vom 20. Juni 2016 zur neuen Gleichstellungsbeauftragten im oberösterreichischen Landesdienst bestellt wurde.

Die Gleichstellungsbeauftragte und auch die Mitglieder bzw. die Ersatzmitglieder der Gleichstellungskommission sind für die Dauer der XXVIII. Legislaturperiode bis 2021 bestellt.

Sie sind weisungsfrei, unabhängig und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Kontaktfrauen werden vom Landesamtsdirektor über Vorschlag der Gleichstellungskommission für einen bestimmten Wirkungsbereich für fünf Jahre bestellt.

1 Entwicklung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Landesgesetz vom 3. November 1994 über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Oö. Landesdienst (Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Oö. L-GBG) wurde mehrfach novelliert. Die letzte Änderung erfolgte 2014, welche mit 1. Jänner 2015 in Kraft getreten ist.

Darüber wurde bereits im Gleichstellungsbericht 2011 - 2014 berichtet:

- Anhebung des Schadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 360 Euro auf 720 Euro aus Gründen der Generalprävention und zur stärkeren Betonung der Pönalisierung dieser Delikte (auch die einschlägigen EU-Richtlinien fordern beim Strafausmaß eine noch mehr abschreckende Wirkung zum "Ausgleich" des durch die Verletzung der Würde erlittenen Nachteils)
- Ausdehnung der Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen bei sexueller Belästigung oder sonstiger Belästigung von sechs Monaten auf drei Jahre, da wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Betroffene das ihnen widerfahrere Unrecht erst verarbeiten müssen, um sich dann zu einem Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zu entschließen
- Definition der Beweislast im genauen Richtlinienwortlaut (vgl. Art. 19 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG) um allfällige Auslegungsschwierigkeiten zu vermeiden
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei "Beendigung des Dienstverhältnisses" auch bei Beendigung in der Probezeit gilt und eine Anpassung der Sanktionen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen an die Sanktionen des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes bei diskriminierender Beendigung (aufgrund Judikatur OGH, ZI. 9 Ob A 4/05, ZI. 9 Ob A 81/05)

2 Zusammenlegung Gleichstellung und Antidiskriminierung

Die Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017 wurde vom Oö. Landtag am 6. Juli 2017 beschlossen. Diese sieht vor, dass die Landesregierung aus dem Kreis der Landesbediensteten eine Leiterin bzw. einen Leiter der Antidiskriminierungsstelle und für den Fall ihrer bzw. seiner Verhinderung eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter für die Dauer von sechs Jahren zu bestellen hat.

Die Oö. Landesregierung hat daraufhin die landesgesetzlich vorgesehenen Sonderfunktionen „Gleichstellungsbeauftragte“ und „Leitung der Antidiskriminierungsstelle“ aus Gründen der Effizienz und Wirtschaftlichkeit zusammengelegt und organisatorisch bei der Abteilung Personal eingerichtet.

3 Gesetze und Verordnungen

Beinhalten Gesetzes- und Verordnungsentwürfe Themen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung werden diese zur Begutachtung übermittelt. Gegebenenfalls werden Anregungen, Anmerkungen oder Empfehlungen verfasst.

Insbesondere ist im Berichtszeitraum aus dem landesgesetzlichen Bereich herauszuheben:

2015:

- Oö. Bediensteten-Zuweisungsgesetz 2015
- Landesgesetz, mit dem das Oö. Auskunftspflicht-, Datenschutz- und Informationsweiterverwendungsgesetz geändert wird
- Oö. Gesundheitsberufeanpassungsgesetz 2015
- Oö. Landesverwaltungsgerichtsbarkeitsgesetz-Novelle 2015

2016:

- Oö. Bediensteten-Schutzgesetz 2017
- Oö. Pflichtschulorganisationsgesetz 1992

2017:

- Oö. Antidiskriminierungsgesetz-Novelle 2017
- Oö. Berufsqualifikationsrichtlinie-Anpassungsgesetz

Eine Vielzahl von Gesetzesentwürfen aus dem Bundesbereich wurde begutachtet und verschiedenste europarechtliche Angelegenheiten wurden bearbeitet.

4 Inhaltliches mit Gender-Bezug

Im Berichtszeitraum sind folgende Änderungen in **dienstrechtlicher Hinsicht** zu nennen:

- Aufhebung des Teilzeitmindeststundenausmaßes für Beamtinnen und Beamte
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Vaterschaftsfrühkarenz verbunden mit geänderten Meldefristen
- Flexibilisierung und Vereinfachungen bei Sabbatical und Auszeitmöglichkeiten
- Einführung einer Kurzzeitkarenz
- Schaffung der Möglichkeit des Wechsels von der Pensionskasse in das Zeitwertkonto hinsichtlich der Dienstgeberbeiträge
- Verbesserungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung für Spitalsärztinnen und Spitalsärzte sowie für pflegende, therapeutische oder diagnostische Gesundheitsberufe (Stichwort „Überstundenangebot für Teilzeit“)

Darüber hinaus wurde der **Versicherungsschutz** nach dem Oö. Kranken- und Unfallfürsorgegesetz auf jene Angehörige ausgedehnt, die ein Mitglied (welches zumindest Pflegegeld der Stufe 3 bezieht) in häuslicher Umgebung pflegen.

Es erfolgte außerdem eine Erweiterung des Unfallfürsorgeschutzes für den Weg zu bzw. von Kinderbetreuungseinrichtungen.

5 Institutionen

5.1 Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte und Vorsitzende der Gleichstellungskommission führt zugleich die Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission, sie ist der Personalabteilung zugeordnet.

5.2 Gleichstellungsbeauftragte

Mit Beschluss vom 20. Juni 2016 hat die Oö. Landesregierung für die Dauer der Legislaturperiode neu bestellt:

Frau RgRⁱⁿ Heidemarie Bräuer
als Gleichstellungsbeauftragte

und

Frau Theresia Poleschovsky
als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für alle Bereiche des Oö. Landesdienstes (Oö. Landesverwaltung, Kepler Universitätsklinikum GmbH und Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH) zuständig und leitet die Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission.

Fachlich ist die Gleichstellungsbeauftragte, wie auch die Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Kontaktfrauen, in Ausübung der Funktion weisungsfrei.

Mit 1. Jänner 2018 wurde die Gleichstellungsbeauftragte außerdem zur Antidiskriminierungsbeauftragten bestellt und ist auch mit dem Vorsitz des Oö. Monitoringausschusses betraut worden.

Die Zuständigkeit ist außergewöhnlich vielfältig und verschiedenartig. Es sind jeweils differenzierte Rahmenbedingungen in den einzelnen Bereichen zu berücksichtigen. Die unterschiedlichen organisatorischen sowie personellen Voraussetzungen der Landesverwaltung, der Landesmusikschulen, der Landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH machen es notwendig, dass die Funktion organisatorisch übergreifend angelegt ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist organisatorisch der Direktion Personal, Abteilung Personal, in der Landesverwaltung zugeordnet. Ihre Stellvertreterin ist der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses zugehörig.

Administrativ wird die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Geschäftsstelle durch das Sekretariat der Direktion Personal, Abteilung Personal, mitbetreut. Die fachlichen Kenntnisse, die persönliche Kompetenz und das große Engagement, sowie die Freude an der Tätigkeit in der Gleichstellung ermöglichen eine gute und effektive Zusammenarbeit.

Anlassbezogene Unterstützungsmöglichkeiten gibt es darüber hinaus durch das Referat Budget, Controlling und Sozialleistungen und dem Referat Infrastruktur Abteilung Personal sowie dem DTP-Center (Abteilung Presse).

5.3 Gleichstellungskommission

Die Oö. Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 20. Juni 2016 die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitglieder der Gleichstellungskommission für die Dauer der Legislaturperiode neu bestellt.

Die Gleichstellungskommission ist eine wichtige Einrichtung zur faktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots und unterstützt die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

Im Berichtszeitraum fanden 12 Sitzungen der Gleichstellungskommission statt:
2015: 4 Sitzungen; 2016: 3 Sitzungen; 2017: 5 Sitzungen.

Vorsitzende der Gleichstellungskommission



RgRⁱⁿ Heidemarie Bräuer

bis 19. Juni 2016 Mag.^a Christine Lipa-Reichetseder

Mitglieder der Gleichstellungskommission



Theresia Poleschovsky

Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, Landespersonalausschuss



Mag. Dr. Siegfried Nußbaumer

Direktion Personal



Ing. Alfons Burtscher

Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Landeslehrer land- und forstwirtschaftliche Fach- und Berufsschulen OÖ



Catharina-Marie Leibetseder

Büro Landesrat Elmar Podgorschek



Mag.^a Elisabeth König

Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen



Dipl.-Logop.ⁱⁿ Renate Heitz

Direktion Soziales und Gesundheit



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Siegrist

Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH



Laura Straub

Salzkammergut-Klinikum Gmunden (Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH)

Ersatzmitglieder



Barbara Efinger

BH Urfahr-Umgebung



Mag.^a Andrea Fröhlich

Kepler Universitätsklinikum GmbH



Dipl.-Päd.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Martina Berger

Landw. Berufs- und Fachschule Bergheim



Mag.^a Gudrun Leithner

Büro des Klubs der FPÖ-Landtagsabgeordneten OÖ



Bruno Würleitner

Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen



OAR Friedrich Reder

Direktion für Landesplanung, wirtschaftl. und ländl. Entwicklung



Mag.^a Julia Dietachmair

Büro Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer



Gertrude Wortner

Kepler Universitätsklinikum GmbH

Die Frauenbeauftragten des Landes OÖ gehören der Gleichstellungskommission mit beratender Stimme an



Dipl.-Päd.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA

Frauenbeauftragte des Landes OÖ



FOIⁱⁿ Heidelinde Koller

Stellvertretende Frauenbeauftragte des Land OÖ

5.4 Kontaktfrauen

Die Kontaktfrauen werden mit ihrer Zustimmung vom Landesamtsdirektor – über Vorschlag der Gleichstellungskommission – für einen bestimmten Wirkungsbereich für fünf Jahre bestellt.

Für das Amt der Oö. Landesregierung:



Eveline Karrer-Leeb
Direktion Straßenbau und Verkehr

Für die Landespflege- und Betreuungszentren:



Barbara Perkles
Landespflege- und
Betreuungszentrum
Schloss Gschwendt

Für die Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH:



Mag.a Dr.in Manuela Stadler
Zentralbetriebsrat
Oberösterreichische
Gesundheitsholding GmbH

Für die landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen:



**Dipl.-Päd.in Ing.in
Martina Berger**
Landw. Berufs- und Fachschule
Bergheim

Für die Kepler Universitätsklinikum GmbH:



Mag.a Dr.in Elisabeth Kleibel
Kepler Universitätsklinikum GmbH
Med Campus II.

Für die Landesmusikschulen:



Karin Schwarzgruber, M.A.
Landesmusikschule Ottnang a. H.



Gertrude Wortner
Kepler Universitätsklinikum GmbH
Med Campus IV.



**Mag.a Barbara
Denkmayr-Samhaber**
Landesmusikschule Grieskirchen

Dienststellen nördlich der Donau:



Barbara Efinger
Bezirkshauptmannschaft
Urfahr-Umgebung

Für die Anton Bruckner Privatuniversität:



Maria Theresia Draxler
Anton Bruckner Privatuniversität für
Musik, Schauspiel und Tanz

Dienststellen südlich der Donau:



Christa Wahl
Bezirkshauptmannschaft Gmunden

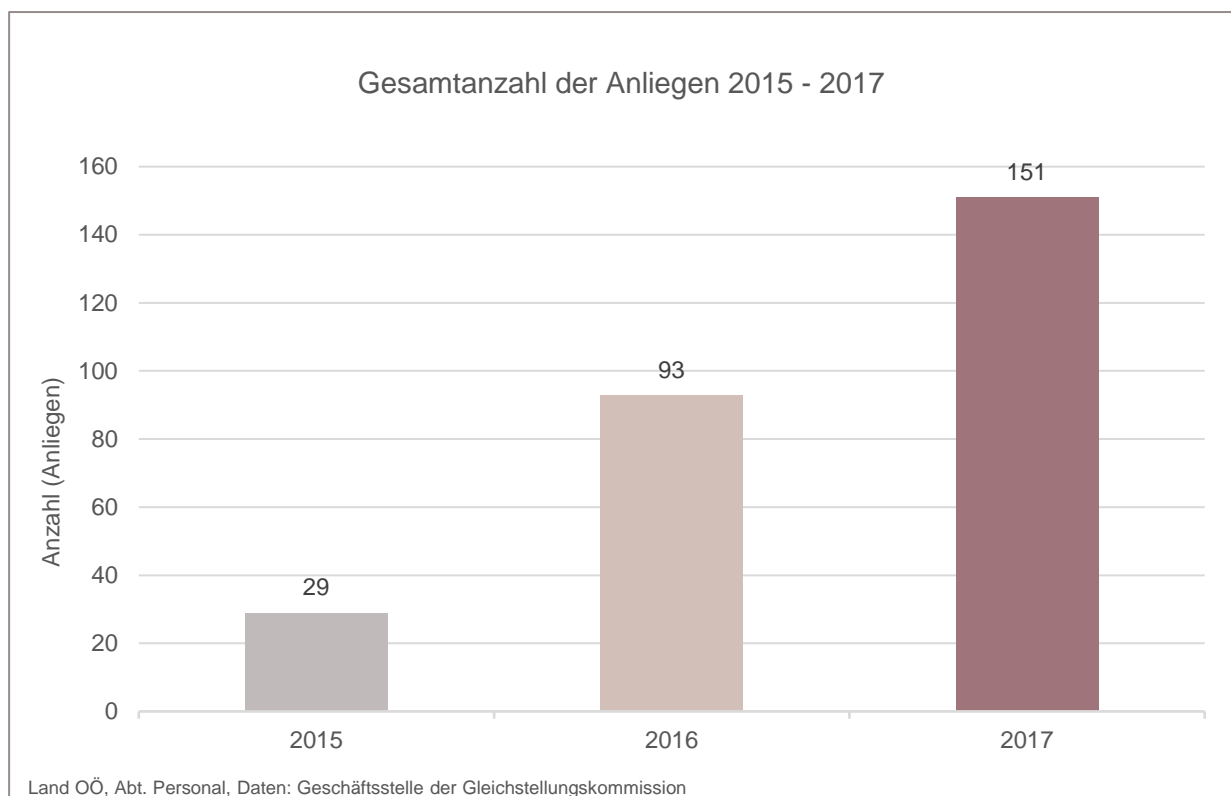
6 Die Tätigkeit

6.1 Anliegen, Beschwerden und Fälle

Im Zeitraum von 2015 bis 2017 wurden an die Gleichstellungsbeauftragte (bis 19. Juni 2016 Mag.^a Christine Lipa-Reichetseder, ab 20. Juni 2016 an RgRⁱⁿ Heidemarie Bräuer) insgesamt 273 Beschwerden, Anliegen und Fälle herangetragen.

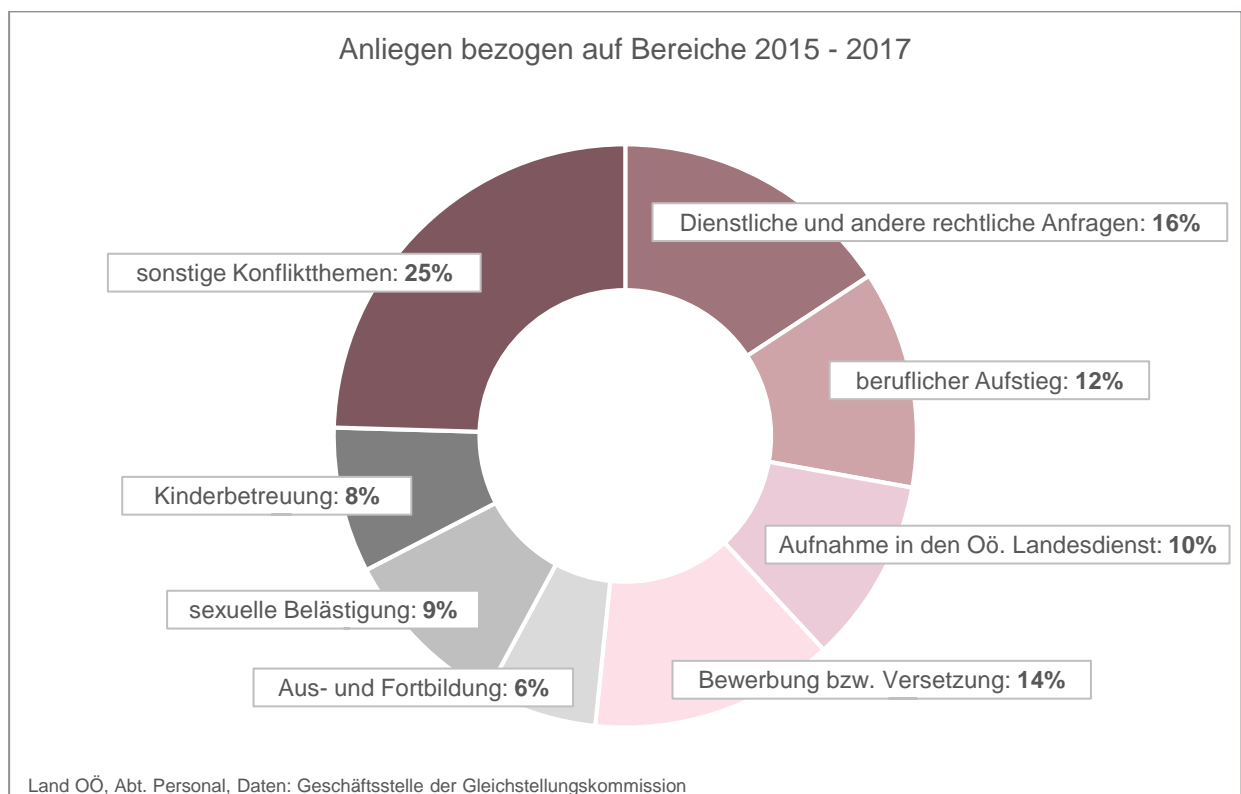
Ein persönlich, schriftlich oder telefonisch eingebrachtes Anliegen bzw. eine Beschwerde derselben Person wurde trotz mehrfacher Kontaktaufnahme und Erledigung als eine Registrierung vorgenommen. Komplexere Beschwerden waren sowohl fachlich wie auch zeitlich äußerst intensiv und dauerten meistens über mehrere Wochen, bis eine Lösung gefunden wurde. Einfache telefonische Anfragen, Rückfragen bzw. Lösungsfindungen wurden nicht explizit registriert.

Betrachtet man die Relation der Vielzahl von Landesbediensteten, so ist die Anzahl von Beschwerden, Anliegen und Fällen überschaubar. Dennoch ist der Informationsbedarf gegeben und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter holen sich Auskünfte ein.



Die Anliegen, Beschwerden und Fälle bezogen sich auf folgende Bereiche:

Bereiche	2015	2016	2017	Gesamt
Dienstliche und andere rechtliche Anfragen	6	17	20	43
beruflicher Aufstieg (finanzielle Verbesserung bzw. Bewertungen von Dienstposten)	4	14	15	33
Aufnahme in den Oö. Landesdienst (Landesverwaltung, Kepler Universitätsklinikum GmbH und Oö. Gesundheitsholding GmbH)	4	6	18	28
Bewerbung bzw. Versetzung	5	17	15	37
Aus- und Fortbildung	3	2	12	17
sexuelle Belästigung	2	5	19	26
Kinderbetreuung	1	7	14	22
sonstige Konfliktthemen (Mobbing, schlechtes Arbeitsklima, Verhaltensweisen von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, etc.)	4	25	38	67
Insgesamt	29	93	151	273



6.2 Themen der Anfragen, Anliegen, Beschwerden und Fälle

Konkrete Schritte und Maßnahmen wurden nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Personen und gemäß dem Oö. Gleichbehandlungsgesetz unternommen. In zahlreichen Fällen wurden an die Gleichstellungsbeauftragte Beschwerden herangetragen, zu denen sie trotz Kenntnis der konkreten Beschwerden auf Wunsch der Klientinnen oder der Klienten nicht tätig werden sollte. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersuchten um eine anonyme Beratung. In den Fällen, in denen eine Diskriminierung festgestellt wurde, wurden die Verantwortlichen der betroffenen Dienststellen generell angesprochen bzw. dazu beraten.

Thema Sexuelle Belästigung

Im Herbst Jahr 2017 kam es im Zuge der Hashtag #MeToo Debatte und der medialen Präsenz von Belästigungsvorwürfen zu einem deutlichen Anstieg der Beschwerden und Anfragen zu diesem Thema. Sowohl weibliche als auch männliche Landesbedienstete ersuchten um ein persönliches oder telefonisches Informations- und Beratungsgespräch. Diese Gespräche wurden hauptsächlich von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin geführt. Auch die Kommissionsmitglieder waren mit diesem Thema konfrontiert. Sie führten Beratungen der Betroffenen durch und vermittelten diese an die Gleichstellungsbeauftragte.

Es handelte sich um unterschiedliche Ereignisse, die im Hinblick auf die Anzahl der involvierten Personen, die Schwere der Diskriminierung wie auch hinsichtlich des Bearbeitungsaufwandes stark variierten. Die überwiegende Anzahl konnte durch die persönliche Beratung und Gespräche mit allen Betroffenen geklärt und bereinigt werden. Oftmals war aber eine Nachbetreuung erforderlich. Fünf Beschwerden wegen sexueller Belästigung wurden bei der Dienstbehörde zur dienstrechtlichen und disziplinären Behandlung angezeigt.

Seitens der Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer wurde jedoch kein Auftrag auf Überprüfung einer Diskriminierung an die Gleichstellungskommission herangetragen, sodass die Gleichstellungskommission mit keinem dieser Fälle betraut wurde.

Alle Fälle und Beschwerden, die durch Intervention der Gleichstellungsbeauftragten gelöst werden konnten, erforderten eine intensive und über einen längeren Zeitraum dauernde persönliche Beratung und einfühlsame Betreuung der Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer. Ein in der Gleichstellungskommission tätiger juristischer Vertreter des Dienstgebers war intensiv an den juristischen Beratungen beteiligt und in den Lösungsfindungen eingebunden.

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass die meisten Missstände lediglich aufgezeigt werden, jedoch kein Auftrag zur weiteren Verfolgung erteilt wird.

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine Aufarbeitung dieser Ereignisse und Beschwerden sehr oft eine große psychische Belastung für die Betroffenen bedeuten. Es bedarf bei der Aufklärung der Sachverhalte und bei der Unterstützung der betroffenen Landesbediensteten ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz und Empathie.

Thema Dienstrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in vielen Fällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontaktiert, um dienstrechtliche Regelungen zu erklären. Durch Einbindung der zuständigen Bearbeiterinnen und Bearbeiter in den Personalstellen der Landesverwaltung, der Kepler Universitätsklinikum GmbH und der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH konnten in den meisten Fällen Unklarheiten beseitigt werden.

Thema Kinderbetreuung

Es war ein deutlicher Anstieg der Anliegen zum **Thema Kinderbetreuung, Sommerkindergarten, Wiedereinstieg nach Karenzurlaub** zu verzeichnen.

Dazu wurden mit dem Kindergartenverein beim Land OÖ, der Kinderbetreuung in der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH die erforderlichen Maßnahmen besprochen.

Derzeit gibt es folgende Angebote zur Kinderbetreuung im Oö. Landesdienst:

Ganzjährige Betreuungsmöglichkeiten:

- Landeskindergarten Untere Donaulände
- Kinderbetreuung im KUK:
Betriebskindergarten Neuromed Campus,
Kinderbetreuung durch Tagesmütter am
Med Campus
- Kinderbetreuung in der gespag:
Betriebskindergarten LKH Steyr,
Kinderbetreuung mit Betriebstagesmüttern
LKH Freistadt,
Kinderbetreuungseinrichtung
LKH Rohrbach

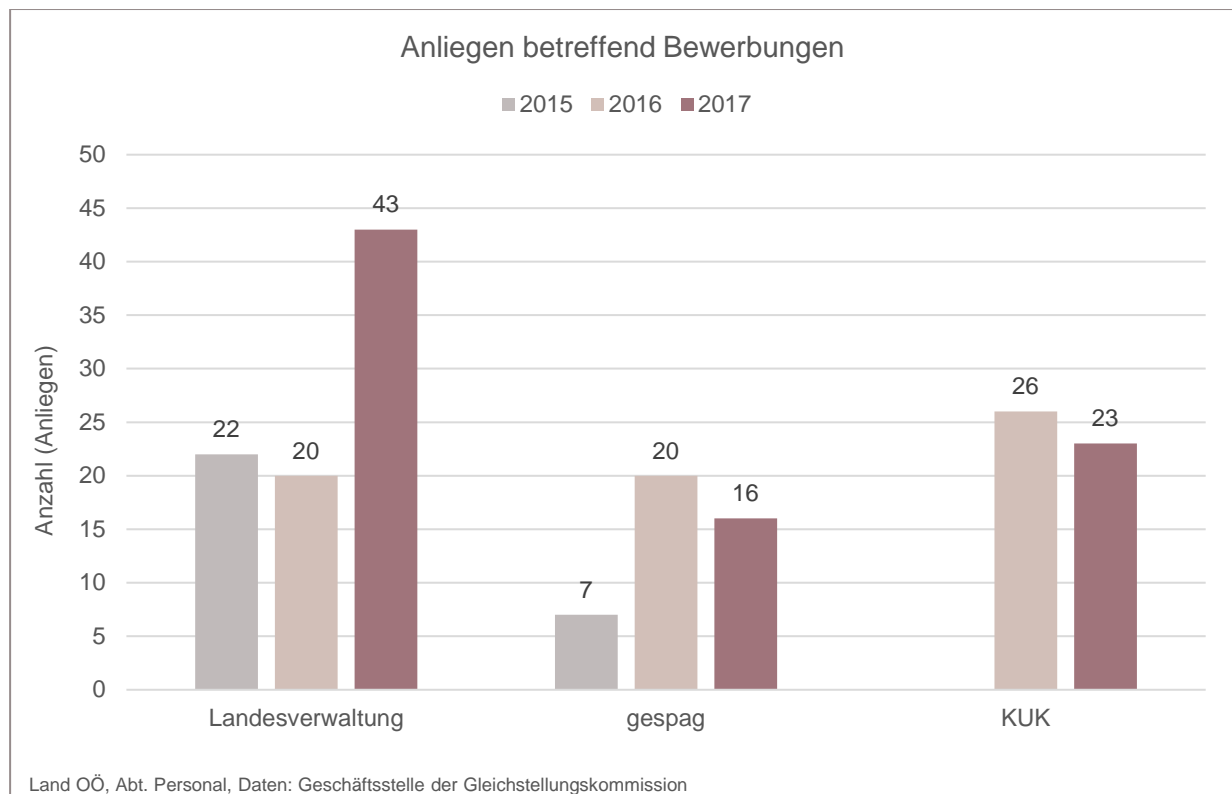
Sommerkinderbetreuung:

- Landeskindergarten
Untere Donaulände
- LKH Schärding
- LKH Kirchdorf
- Salzkammergut-Klinikum Bad Ischl,
Gmunden und Vöcklabruck

Erwähnenswert: Vergabe des österreichischen Staatspreises für familienfreundliche Betriebe für das LKH Freistadt, gespag, mit seiner ersten „Betriebstagesmutter“!

Thema Bewerbung

Je nach Art des Anliegens wurde Rücksprache gehalten und verschiedene Maßnahmen ergriffen. Es wurde Einsicht in die Bewerbungsunterlagen genommen und dazu Gespräche mit den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Leiterinnen und Leitern in den Rekrutierungsabteilungen geführt.



– beim Land Oberösterreich

Zum Thema „Frauen in Männerberufen“ bzw. „Männer in frauendominierten Jobs“ beim Land Oberösterreich, als einer der größten Arbeitgeber in Oberösterreich, gab es eine beträchtliche Anzahl von Anfragen von Bewerberinnen und Bewerbern.

Die übrigen, meist telefonischen, Fragen betrafen vor allem Bewerbungschancen, Möglichkeiten für freie Stellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Land OÖ.

Das Karriereportal des Landes Oberösterreich bietet hier umfassende Informationen für Frauen und Männer zu modernen Arbeitszeitmodellen mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, Teilzeitarbeit und Karenzmanagement.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Direktion Personal stehen im regen Austausch mit den Personalverantwortlichen und Führungskräften, um aktuelle Informationen zu Einstiegs- und Karrierechancen für alle Interessierten zu sammeln. Es werden laufend die Rekrutierungsprozesse optimiert. Die Direktion garantiert eine qualitativ hochwertige Abwicklung der Bewerbungsprozesse sowie eine Unterstützung der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Direktion Personal nehmen an Karrieremessen teil, wo sie zu den Themen Frauenförderung oder Gleichstellung im Job Auskunft geben. Sie leisten durch gezielte Werbung für den Arbeitgeber Land OÖ ihren Beitrag. Das Angebot der sehr guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Oö. Landesdienst ist eine der wichtigsten Maßnahmen, um Frauen verstärkt für das Unternehmen zu gewinnen, sie in den Arbeitsprozess zu integrieren und längerfristig in einem Beschäftigungsverhältnis zu halten.

Die Dringlichkeit des Themas „Work Life Balance“ ist allen bewusst. Hier gilt es, beginnend bei Personalmarketing, Personalrekrutierung, über den Personaleinsatz, bis hin zur Personalentwicklung und der langfristigen Personalbindung, Zeichen zu setzen.

Die Abteilung Personal-Objektivierung wurde bereits mehrfach für herausragende Recruiting-Leistungen ausgezeichnet (2015/2016, 2016/2017).

– bei der Oö. Gesundheitsholding GmbH und in der Kepler Universitätsklinikum GmbH

Im Bereich der Landeskrankenhäuser der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH gab es ebenfalls zahlreiche externe Anfragen zu Möglichkeiten der Bewerbung für viele Berufsfelder. Auch hier wurde immer wieder vermittelt, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den einzelnen Kliniken ein Arbeitsumfeld geboten wird, das den Bedürfnissen und Möglichkeiten in ihren Lebensphasen weitgehend gerecht wird. So haben junge Eltern die Möglichkeit, Teilzeitmodelle in Anspruch zu nehmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, bzw. werden Strukturen geschaffen, die auf die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Gesundheitswesen Rücksicht nehmen. Bei Bedarf wird einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit zugestimmt

Vereinzelt wurden 2016 und 2017 auch Beschwerden von Personen eingebracht, die ihr Geschlecht nicht angeben wollten. Hier wurde bzgl. der administrativen Bewerbungsmöglichkeit Kritik angebracht, dass die Bewerbung nicht durchgeführt bzw. der Bewerbungsvorgang nicht abgeschlossen werden konnte. Da eine Online-Bewerbung das Geschlecht männlich oder weiblich erforderte bzw. am Bewerbungsbogen keine Angabe für ein drittes Geschlecht vorzufinden war, war keine Bewerbungsmöglichkeit gegeben.

Hier wurden aufgrund der Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten Lösungen für die Bewerbung ermöglicht.

Thema Bewertung des Dienstpostens

Bedienstete wenden sich immer wieder betreffend einer Dienstpostenbewertung an die Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission. In jenen Fällen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte einen offiziellen Auftrag zur Überprüfung der Ungleichbehandlung bzw. einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hatte, war nach Prüfung der Sachverhalte bzw. nach Rücksprache mit den zuständigen Personalstellen/-direktionen keine Diskriminierung festzustellen.

Sonstige Konfliktthemen

Es gab eine Vielzahl von meist telefonischen Anfragen betreffend Arbeitsklima, Mobbing, Verhaltensweisen von Vorgesetzten sowie von Kolleginnen und Kollegen.

Diesen Anfragen lagen häufig keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zugrunde, vielmehr handelte es sich um klassische Konfliktthemen. In erster Linie lag problematisches Verhalten in der Kommunikation und das Fehlen von Wertschätzung, aber auch Ungerechtigkeiten bei Aufgabenverteilungen zwischen Kolleginnen und Kollegen, vor. In einigen Fällen wurden den Betroffenen die Beratungsstelle für Konfliktmanagement weitervermittelt bzw. diese empfohlen.

Aber auch Anliegen zum Dienstrecht, Entgeltfestsetzung und Karriereplanung wurden thematisiert.

6.3 Teilnahme an LeiterInnenauswahlverfahren und -objektivierungen

Die Gleichstellungsbeauftragte, deren Stellvertreterin bzw. die Mitglieder der Gleichstellungskommission nehmen in beratender Funktion an Hearings und Auswahlverfahren teil. Damit wird die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Auswahlprozess sichergestellt. Die Anzahl der Teilnahmen an Hearings und Auswahlverfahren im Berichtszeitraum beträgt insgesamt 83.



6.4 Jour-Fixe mit Führungskräften

Ab Mitte 2016 wurden im Oö. Landesdienst Gespräche mit Führungskräften in den verschiedenen Bereichen bzw. mit den Bezirkshauptfrauen und Bezirkshauptmännern geführt. Es kamen auffällig viele Hinweise zum Thema Männerförderung für bestimmte Berufe bzw. freie Stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte die dafür zuständige Direktion Personal beim Amt der Oö. Landesregierung. Sie gab die relevanten Anliegen ebenfalls auch an die Abteilung Personal-Objektivierung weiter.

Gespräche fanden ebenfalls quartalsweise mit der Leiterin der Abteilung Personal und Organisation der Kepler Universitätsklinikum GmbH statt.

Mit dem Personaldirektor der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH wurden vierteljährlich, bzw. mit dem Vorstandsdirektor jährlich, Gleichstellungsthemen und -problematiken besprochen.

In allen Bereichen des Landes OÖ wurde wiederholt die Thematik der „Unausgewogenheit“ der Geschlechter in den Abteilungen, Bezirkshauptmannschaften, in verschiedenen medizinischen Bereichen etc. erörtert. Dies ist den schriftlichen Rückmeldungen in den Erhebungsbögen zu Gleichstellungsthemen zu entnehmen. Die Erhebungsbögen werden den jährlichen Dienstpostenplangesprächen im Oö. Landesdienst und Konzeptgesprächen in KUK und gespag beigelegt.

6.5 Betreuung von Studierenden an Fachhochschulen

Es wurden im Berichtszeitraum fünf Studierende der Fachhochschule Linz, Graz und Wels begleitet. Die Studierenden wurden bei ihren Masterarbeiten zu Themen wie Frauenförderung, Väterkarenz im medizinischen Bereich, etc. unterstützt.

7 Öffentlichkeitsarbeit

7.1 Publikationen

- Broschüre „Gleichstellung im Oö. Landesdienst“ nach Übernahme der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte
- Broschüre „...ein kleines Geschenk, das für alle Kinder passt“ für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach der Karenz mit dem Geschenk Babysocken „Passt für alle ...“
- Broschüre „Souverän durch die Lehre – Tipps von Lehrlingen für Lehrlinge für einen guten Einstieg in die Arbeitswelt“
- Artikel in „Wir Landesbedienstete“
- Artikel im Intranet des Landes Oberösterreich, der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH



(Quelle: Land Oberösterreich)



(Quelle: Land Oberösterreich)

7.2 Beiträge und Vorträge

- 2 Zeitungsinterviews
- 9 Vorträge bei Informationsveranstaltungen an Bezirkshauptmannschaften und Landesmusikschulen
- Gemeinsamer Vortrag mit der Abteilung Gender & Diversity Management der Johannes Kepler Universität Linz zum Thema Gleichbehandlung im Oö. Landesdienst
- Beitrag bei der Gleichbehandlungskonferenz in Bregenz

7.3 Newsletter „Oö. WoMan“

Der neu geschaffene Newsletter „Oö. WoMan“ wird vierteljährlich bzw. zu einem entsprechenden Anlass für alle Oö. Landesbediensteten von der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission veröffentlicht. Die erste Ausgabe des neuen Newsletters ist im November 2017 erschienen. Der Newsletter informiert unter anderem über frauen-, männer- und gleichstellungsspezifische Themen beim Land Oberösterreich (Landesverwaltung, Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH und Kepler Universitätsklinikum GmbH). Ebenso wird auch über personelle Veränderungen, aktuelle Projekte und bevorstehende bzw. vergangene Veranstaltungen berichtet. Der Newsletter ist lediglich für den landesinternen Gebrauch gedacht. Dadurch wird ermöglicht, dass auch karezierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über interessante Veränderungen, Aktivitäten informiert werden. Eine Anmeldung für die elektronische Zusendung des Newsletters ist über das jeweilige landesinterne Portal möglich.

7.4 Projekt „Kindersockerl“

Dem Land Oberösterreich ist es als Dienstgeber wichtig, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu setzen.

Damit auch während einer Karenzzeit der Kontakt zwischen dem Dienstgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrecht bleibt, werden alle karezierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zweimal jährlich von Personalreferent Landeshauptmann Mag. Thomas Stelzer zu einem gemeinsamen Frühstück eingeladen.

Dort besteht die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur persönlichen Information zu unterschiedlichen Themen wie z. B.: Gestaltung des Wiedereinstiegs, dienstrechtliche Fragen, Betriebskindergarten, Entwicklung und Veränderung des Arbeitsplatzes, etc.

Die zuständigen Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Personal, des Landespersonalausschusses sowie die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Eltern zu unterschiedlichen Fragen. Informationen zu Weiterbildungsangeboten während und nach der Karenz werden angeboten.



(Quelle: Land Oberösterreich)



(Quelle: Land Oberösterreich)

Einige Bezirkshauptmannschaften veranstalten zudem jährlich eigenständig Treffen für karenzierten Kolleginnen und Kollegen, um diese auf dem Laufenden zu halten und um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Diese Maßnahmen unterstützen den Wiedereinstieg maßgeblich und sind zudem sehr willkommen.

Die Kolleginnen und Kollegen erhalten außerdem von der Gleichstellungsbeauftragten Kindersockerl, die für alle Kinder passen, als kleines Geschenk.

In den Landeskrankenhäusern der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und der Kepler Universitätsklinikum GmbH werden die Sockerl ebenfalls persönlich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgegeben, wenn sie in den Personalstellen einen Antrag auf Karenzierung stellen.

Diese Aufmerksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird sehr gut angenommen und erfreut sich großer Beliebtheit.



(Quelle: Christoph Huemer)



(Quelle: Christoph Huemer)

7.5 Sensibilisierungsmaßnahmen und Workshops

Gerade zum Thema sexuelle Belästigung wurden durch die Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2016 und 2017 Sensibilisierungsmaßnahmen getroffen. Dies erfolgte unter anderem in Vorträgen, durch die Teilnahme an Einführungsveranstaltungen und durch Beiträge in landesinternen Publikationen.

Zu diesem Thema wurden auch im neuen Newsletter der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission „Oö. WoMan“, auf der Homepage der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission sowie im Intranet der Landesverwaltung, der Kepler Universitätsklinikum GmbH sowie der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH informiert.

Informationsveranstaltungen bzw. Workshops für jüngere Landesbedienstete wie Lehrlinge in der Landesverwaltung, Studierende, Schülerinnen und Schüler in der Schule für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege der Kepler Universitätsklinikum GmbH wurden durchgeführt.

7.6 Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung der Lehre im Oö. Landesdienst

Gemeinsam mit Lehrlingen aus dem Oö. Landesdienst und der Ausbildungsleitung der Lehre in der Abteilung Personal wurde die Broschüre „Souverän durch die Lehre – Tipps von Lehrlingen für Lehrlinge für einen guten Einstieg in die Arbeitswelt“ erstellt.

Die Broschüre soll ein Ratgeber für den neuen Lebensabschnitt unserer jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.



(Quelle: Christoph Huemer)



(Quelle: Land Oberösterreich)

7.7 Vorbereitungsarbeiten für Ausstellung

Als Initiatorin und Kuratorin der Ausstellung „100 Jahre Frauenzeitreise im Oö. Landesdienst“ startete die Gleichstellungsbeauftragte ab Juli 2017 die Recherche- und Vorbereitungsarbeiten.

Die Ausstellung wurde am Weltfrauentag 2018 im Landesdienstleistungszentrum eröffnet und auch in einer Veranstaltung im Schlossmuseum anlässlich des Themas "100 Jahre Frauenwahlrecht" gezeigt.

Gemeinsam mit Kollegin Petra Stecher führte die Gleichstellungsbeauftragte Recherchen zu den ersten weiblichen Bediensteten im Oö. Landesdienst durch. Dadurch konnten mit Unterstützung des Oö. Landesarchivs, dem Oö. Landesmuseum und einigen Studierenden des Institutes für Neuere Geschichte und Zeitgeschichte an der Johannes Kepler Universität Linz archivierte Personalakten von Frauen im Oö. Landesdienst ab dem Jahr 1918 gesichtet und überprüft werden.

Interviews mit pensionierten weiblichen Landesbediensteten, ehemaligen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Bereichen der Landesverwaltung, den Landesspitälern und den Landesschulen dienten ebenso als Grundlage wie Landeschroniken, zeitgeschichtliche Dokumentationen, Ärztechroniken, Fotos und dgl.

7.8 Teilnahme an Konferenzen und Sitzungen

- 2015 Jährl. Konferenz der Gleichbehandlungs- u. Gleichstellungsbeauftragten in Klagenfurt
- 2016 Jährl. Konferenz der Gleichbehandlungs- u. Gleichstellungsbeauftragten in Bregenz
- 2017 Jährl. Konferenz der Gleichbehandlungs- u. Gleichstellungsbeauftragten in Salzburg
- regelmäßige Sitzungen der Gleichbehandlungsbeauftragten Oberösterreichs (AMS, JKU, Stadt Linz, etc.)
- ARGE Ost Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten NÖ, OÖ, Bgld., Wien

Konferenz der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbeauftragten 2016 in Bregenz



(Quelle: Land Vorarlberg)

Konferenz der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsbeauftragten 2017 in Salzburg



(Quelle: Land Salzburg)

7.9 Teilnahme an Vorträgen und Weiterbildungen

- Vortrag im Wissensturm („Die Männer – die Frauen – die Chancen“)
- Mag.^a Ruth Terink („Frauen und Macht“: Ein Vortrag für Frauen)
- Dr. Eduard Waidhofer („Die neue Männlichkeit“)
- Dr. Richard Schneebauer („Männerabend: Warum Männer einen Mann zum Reden brauchen ... und was Frauen darüber wissen sollten“)
- Vortrag an der Johannes Kepler Universität („Transgender, das 3. Geschlecht“)
- Weiterbildungen an der Frauen-Fachakademie Mondsee
- Bewertungsschulung der Firma Hay
- Workshops des Frauenreferats des Landes Oberösterreich („Starke Frauen. Starkes Land. Wir gestalten miteinander“)

7.10 Veranstaltungen für Mitglieder der Gleichstellungskommission und Kontaktfrauen

- Sitzung/Workshop „Ansprechpersonen in Gleichstellungsangelegenheiten“ mit Impulsvortrag „Der Einfluss von einzelnen Akteur/innen auf betriebliche Gleichstellungspolitik“ von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Heike Welte (Universität Innsbruck) am 01.10.2015
- Workshop "Qualität weiblicher Führung für ein Unternehmen" 19. - 20.11.2015 in Bad Hall
- Veranstaltung für die Gleichstellungskommission und Kontaktfrauen am 08.11.2017 im Offenen Kulturhaus OÖ in Linz mit Vortrag „Stressfolgen und Sucht bei Frauen und Männern“ von Dr. Kurosch Yazdi und Vortrag „Doppel und Dreifachbelastung - psychische und psychosomatische Erkrankungen“ von Dr.ⁱⁿ Hertha Mayr
- „Väterkarenz im Krankenhaus“ Fördernde und hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme der Väterkarenz von Krankenhausmitarbeitern aus dem ärztlichen Sektor, den medizinisch technischen Diensten (MTD) und der Pflege am Beispiel der Krankenhäuser der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH (gespag) und der Kepler Universitätsklinikum GmbH Linz (KUK)

Veranstaltung für die Gleichstellungskommission und Kontaktfrauen am 08.11.2017 im OK Linz



(Quelle: Land Oberösterreich)



(Quelle: Land Oberösterreich)

8 Anzahl der gesamten Tätigkeiten

Sitzungen der Gleichstellungskommission	12
Bearbeitung von Anliegen, Beschwerden und Fällen	273
Teilnahme an LeiterInnenauswahlverfahren und -objektivierungen	83
Jour-Fixe mit Führungskräften	33
Betreuung von Studierenden an Fachhochschulen	5
Publikationen (Artikel, Broschüren, Projekt „Kindersocker!“)	5
Beiträge und Vorträge (Zeitungsinterviews, Vorträge bei Veranstaltung und Konferenzen)	13
Newsletter „Oö. WoMan“	1
Sensibilisierungsmaßnahmen (Informationsveranstaltungen, Workshops, Broschüren, etc.)	6
Teilnahme an Konferenzen und Sitzungen	5
Teilnahme an Vorträgen und Weiterbildungen	8
Angebotene Veranstaltungen	4

9 Personalstrukturdaten

9.1 Allgemeines, Ausgangsbasis

Die Datenerhebung für den Bericht 2015 - 2017 erfolgte durch die Abteilung Statistik beim Amt der Oö. Landesregierung, der Direktion Personal, der Personaldirektion der Oberösterreichischen Gesundheitsholding GmbH und des Geschäftsbereiches Personal und Organisation der Kepler Universitätsklinikum GmbH.

Es wurden die Personaldaten der Jahre 2015, 2016 und 2017 jeweils zu den Stichtagen 1.1.2016, 1.1.2017 und 1.1.2018 herangezogen.

Der Bereich Landesverwaltung umfasst die Allgemeine Verwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Kultureinrichtungen, Heime, Verwaltungspersonal in Berufsschulen etc.

Die Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH enthält alle zugehörigen Landeskrankenhäuser.

Mit der Zusammenführung der drei Linzer Krankenhäuser (Landes-Frauen- und Kinderklinik Linz, Landes-Nervenklinik Wagner-Jauregg und AKh Linz) wurde die Kepler Universitätsklinikum GmbH am 31.12.2015 gegründet. Die Daten der Kepler Universitätsklinikum GmbH beziehen sich auf alle Oö. Landesbediensteten ab 1.1.2016 an den verschiedenen zugehörigen Campus:

- Med Campus II. (Geschäftsführung)
- Med Campus III. (vormals AKh - Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz)
- Med Campus IV. (vormals Landes-Frauen- und Kinderklinik Linz)
- Neuromed Campus (vormals Landes-Nervenklinik Wagner-Jauregg)

In den Datenauswertungen sind keine ausgegliederten Bereiche erfasst. (z. B.: Eurothermen Resorts, KFL, LIG, TOG usw.)

Aufgrund der inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der verschiedenen Organisationsbereiche erfolgt eine bereichsspezifische Darstellung nach:

- Landesverwaltung
- Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (gespag) – vormals Oö. Gesundheits- und Spitals-AG
- Kepler Universitätsklinikum GmbH (KUK) – Gründung mit 31.12.2015
- Landesmusikschulen (LMS)
- Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen (LWBFS)

Ebenfalls wurde für die Darstellung der erhobenen Daten eine Einteilung nach den folgenden Funktionsgruppen getroffen:

Funktionsgruppe (FG)	Bezeichnung	Gehaltsschema (LD)
FG 01	Top-Management	LD 1-5
FG 02	Gehobenes Management / Experten	LD 6-10
FG 03	Referenten / Mittleres Management	LD 11-15
FG 04	Bearbeiter / Fachdienst	LD 16-20
FG 05	Unterstützendes Personal	LD 21-25

Es wird zudem auf die Oö. Einreichungsverordnung 2005 - Oö. EV 2005, LGBl.Nr. 104/2005 i.d.g.F. LGBl.Nr. 6/2017 verwiesen:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrOO&Gesetzesnummer=20000378&FassungVom=2017-12-31>

9.2 Gesamtzahl, Bereiche

Gesamtüberblick der Frauen und Männer im Oö. Landesdienst:

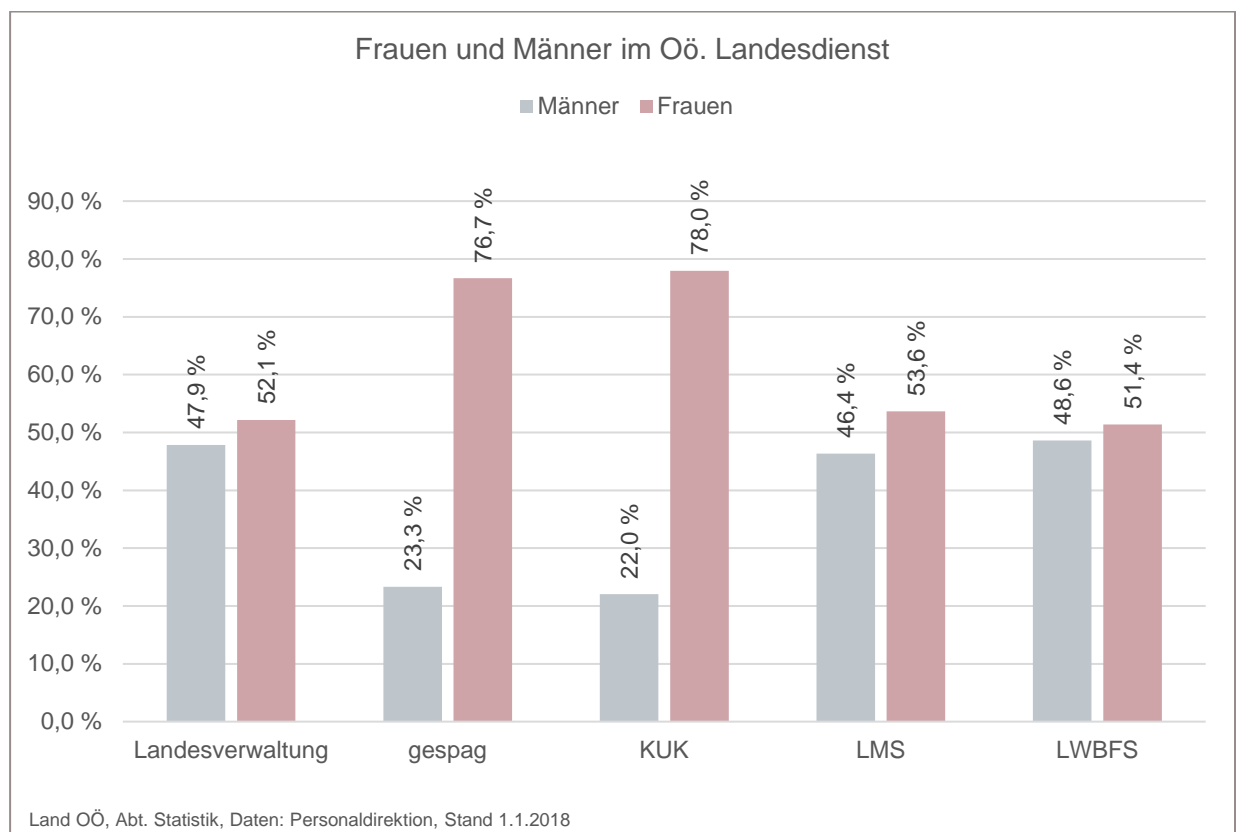
Bereich	Anzahl			Anteil	
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen
Landesverwaltung	4.106	4.474	8.580	47,9 %	52,1 %
Oö. Gesundheitsholding GmbH	1.713	5.626	7.339	23,3 %	76,7 %
Kepler Universitätsklinikum GmbH	816	2.889	3.705	22,0 %	78,0 %
Landesmusikschulen	675	781	1.456	46,4 %	53,6 %
Landw. Berufs- und Fachschulen	211	223	434	48,6 %	51,4 %
Insgesamt	7.521	13.993	21.514	35,0 %	65,0 %

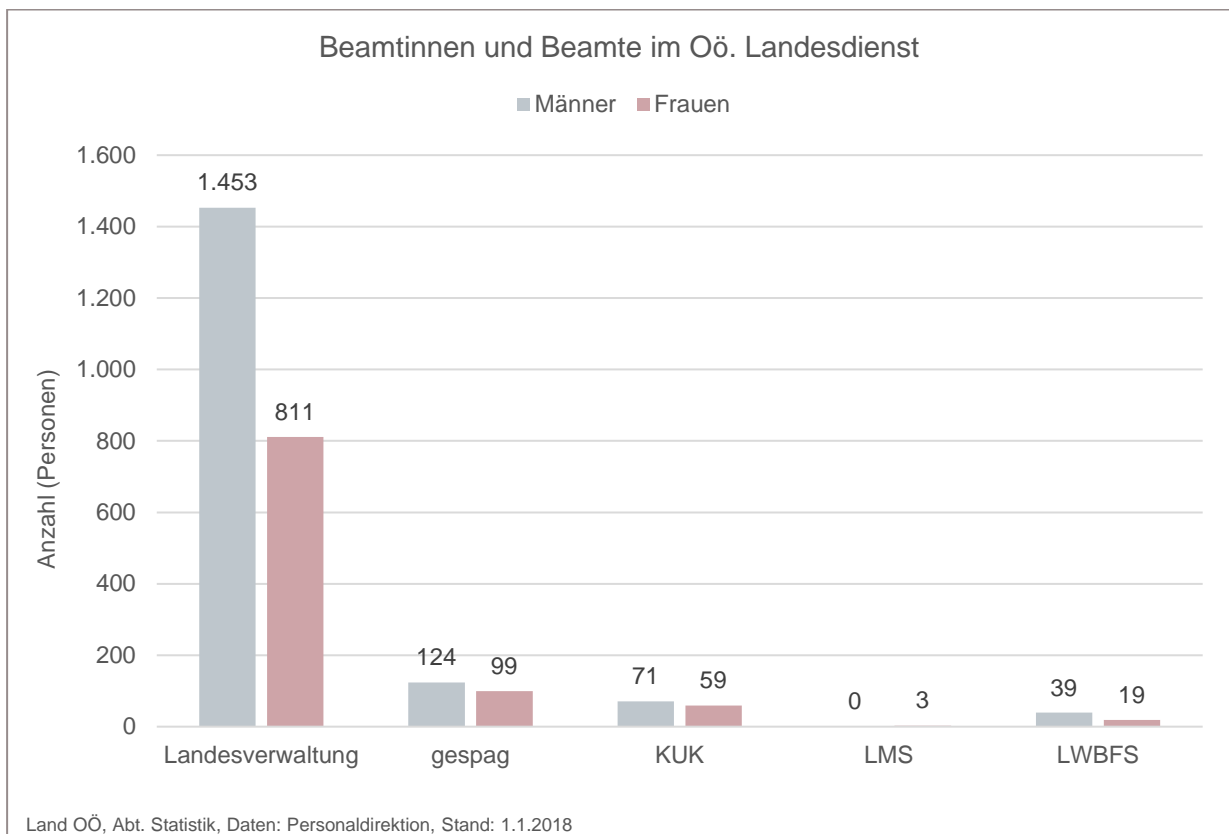
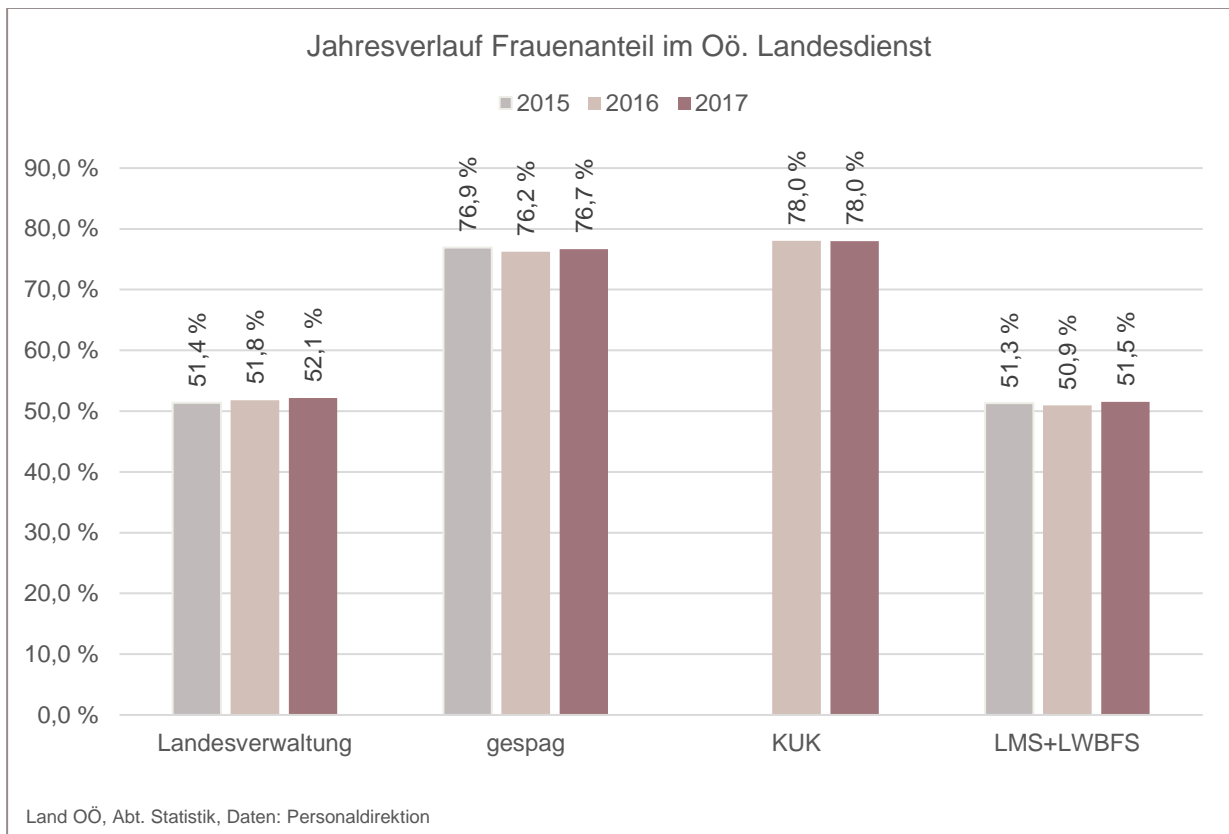
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand 1.1.2018

Gesamtüberblick der Beamtinnen und Beamten im Oö. Landesdienst:

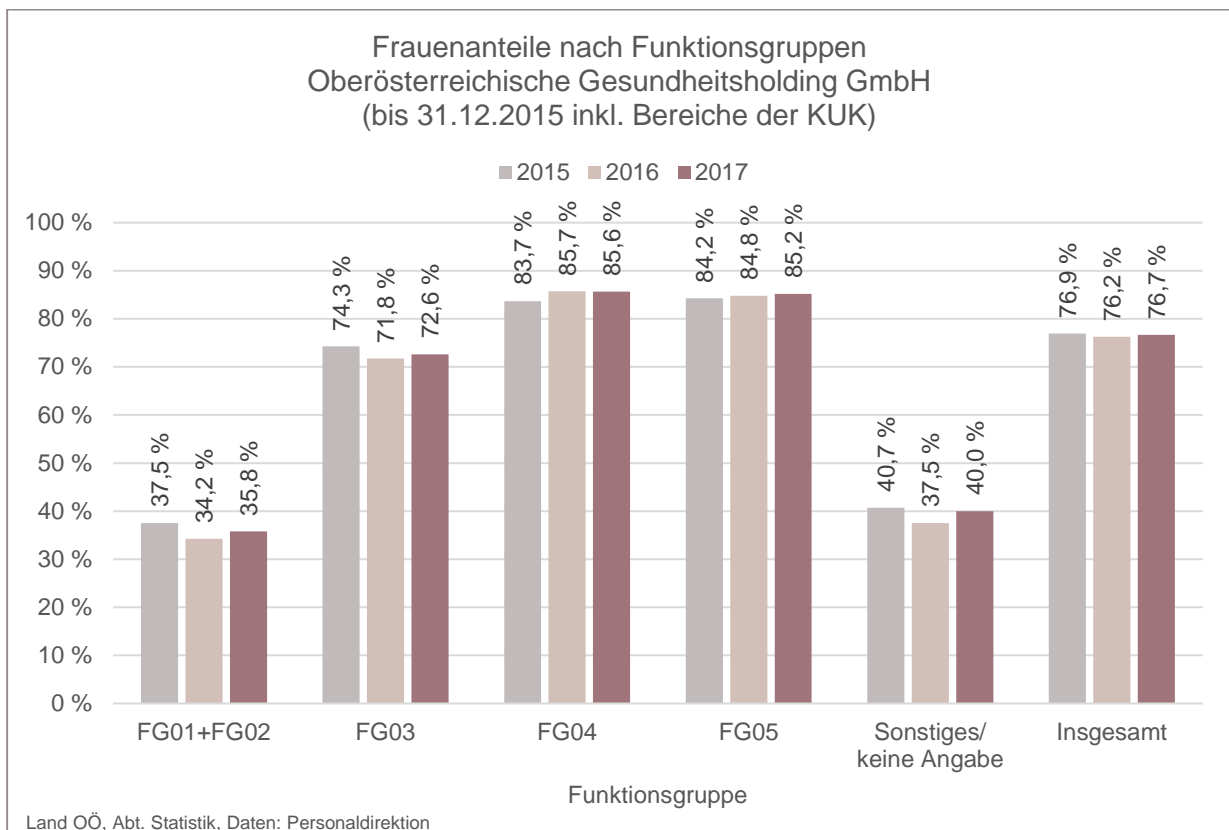
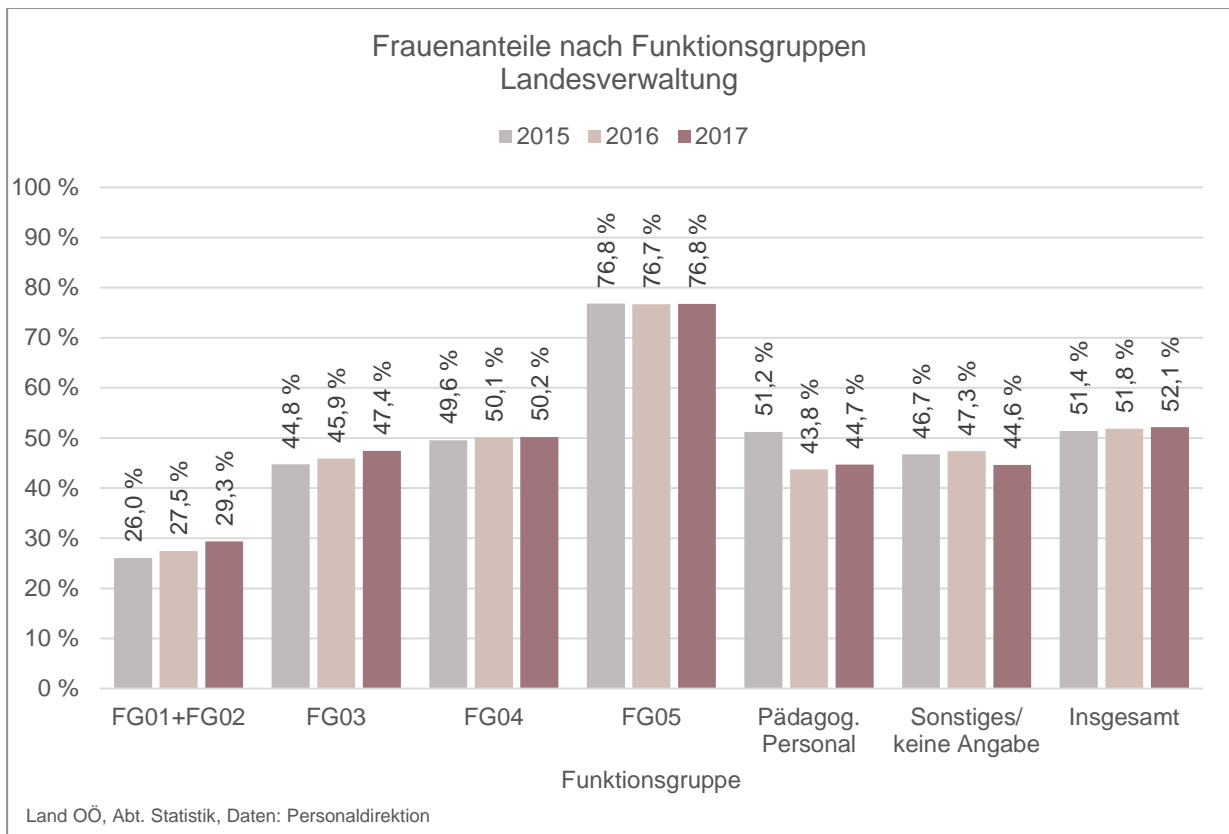
Bereich	Anzahl			Anteil	
	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen
Landesverwaltung	1.453	811	2.264	64,2 %	35,8 %
Oö. Gesundheitsholding GmbH	124	99	223	55,6 %	44,4 %
Kepler Universitätsklinikum GmbH	71	59	130	54,6 %	45,4 %
Landesmusikschulen	0	3	3	0,0 %	100,0 %
Landw. Berufs- und Fachschulen	39	19	58	67,2 %	32,8 %
Insgesamt	1.687	991	2.678	63,0 %	37,0 %

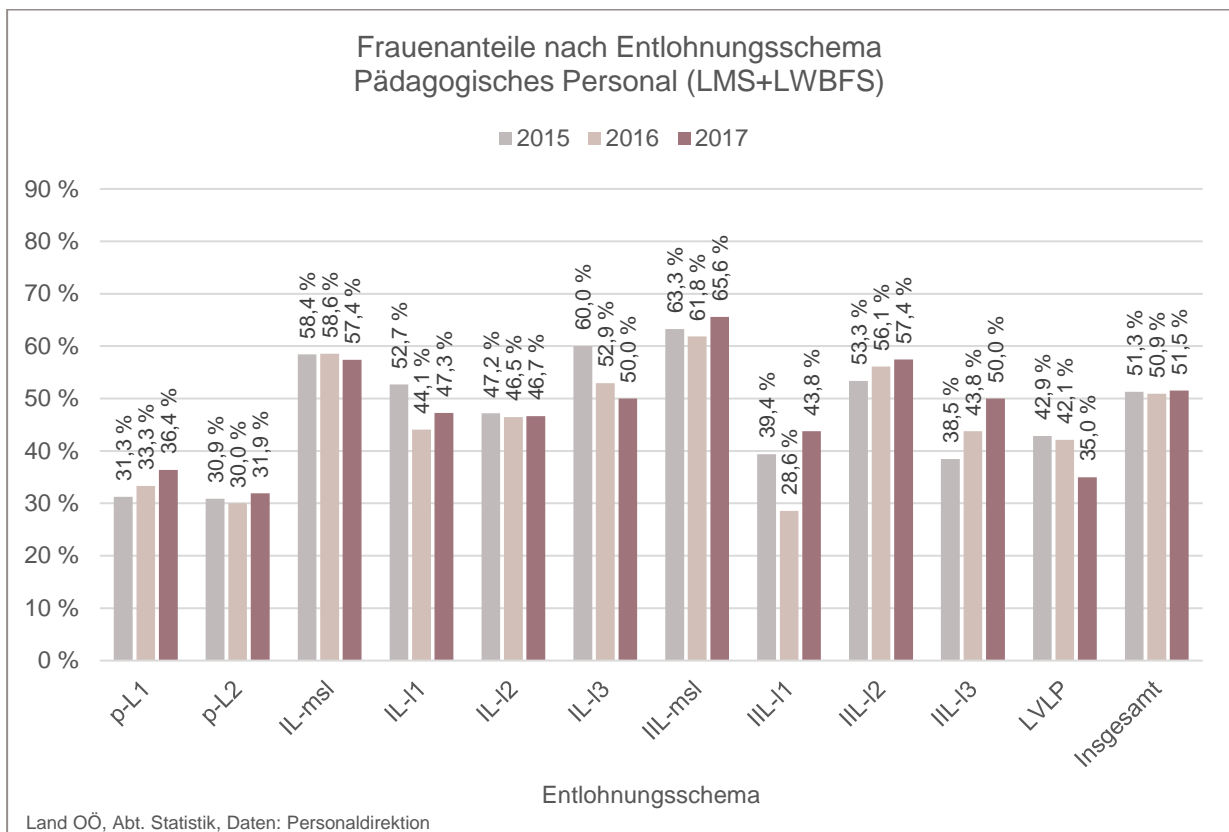
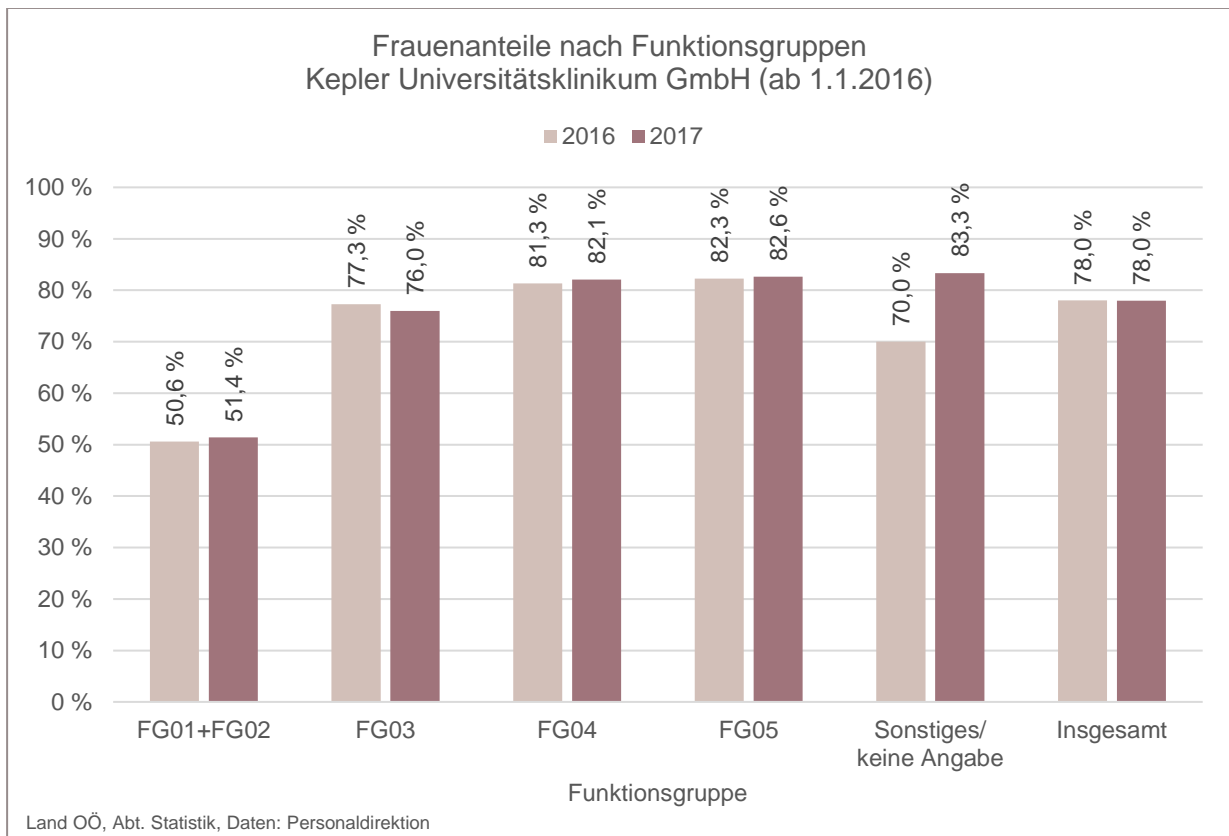
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand 1.1.2018



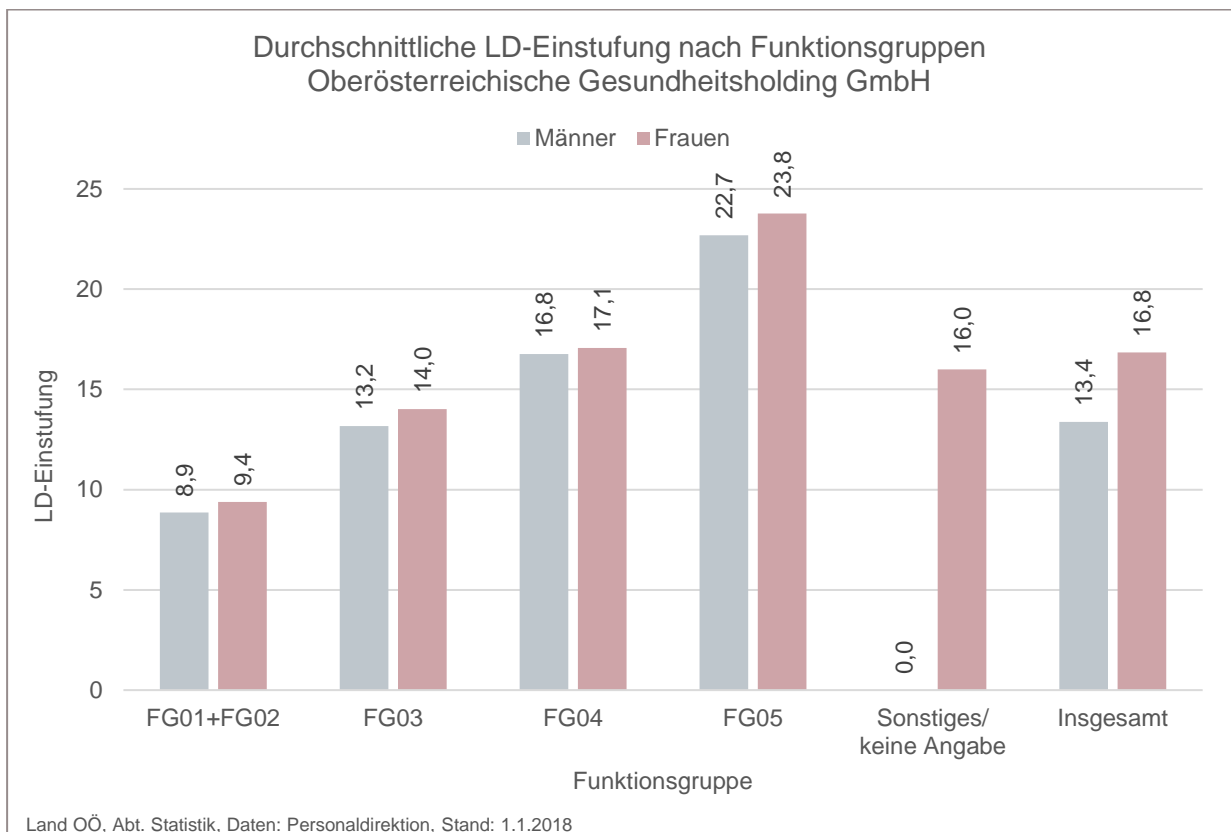
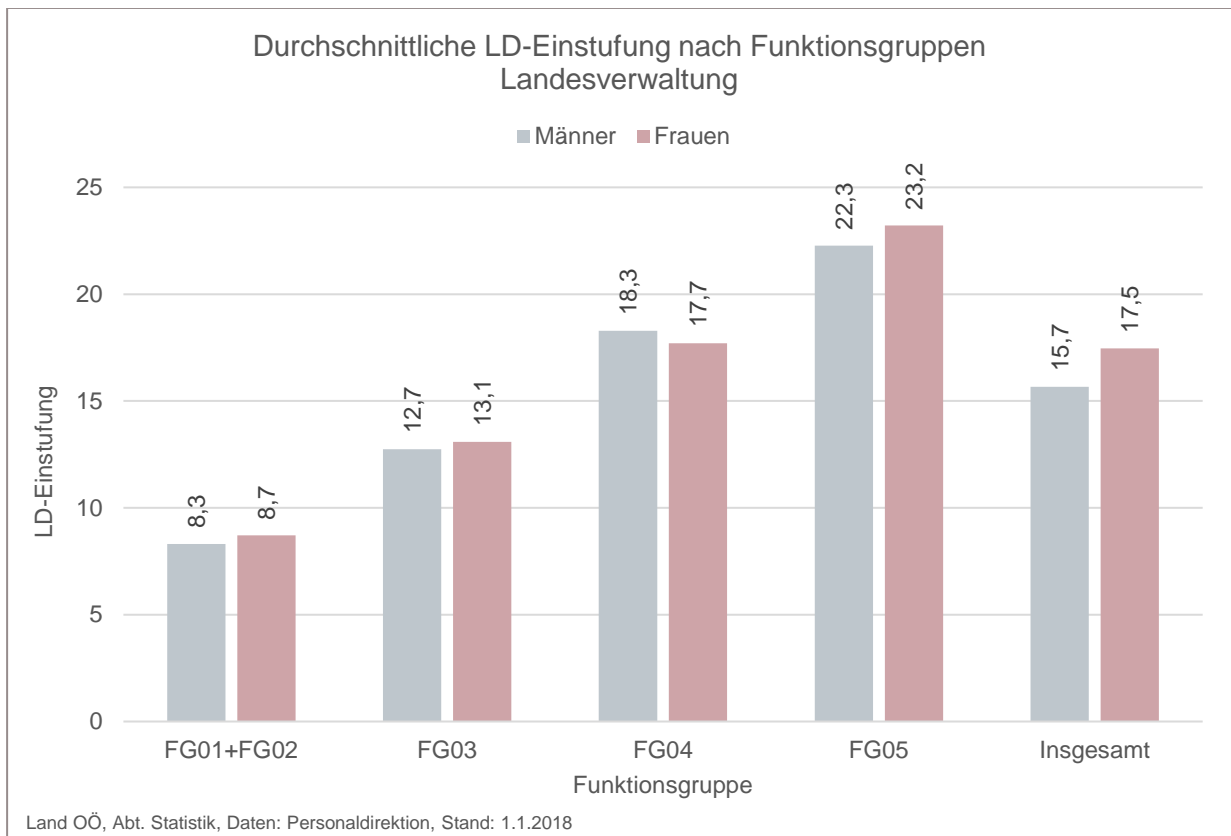


9.3 Verwendungen

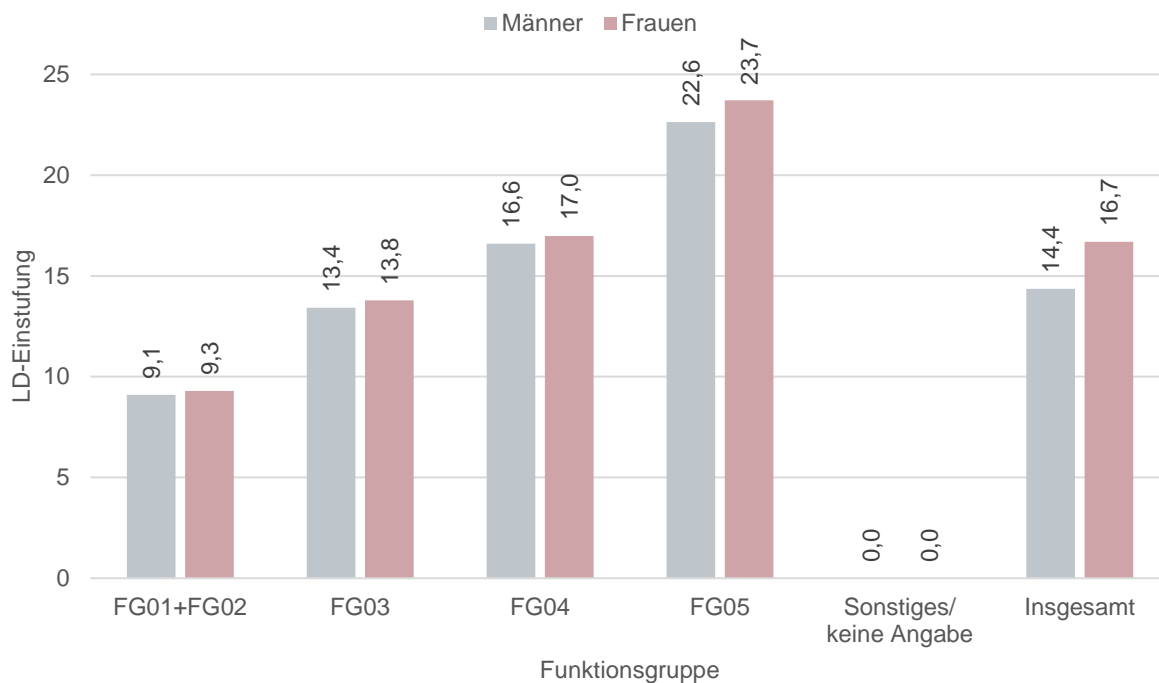




9.4 Entlohnung

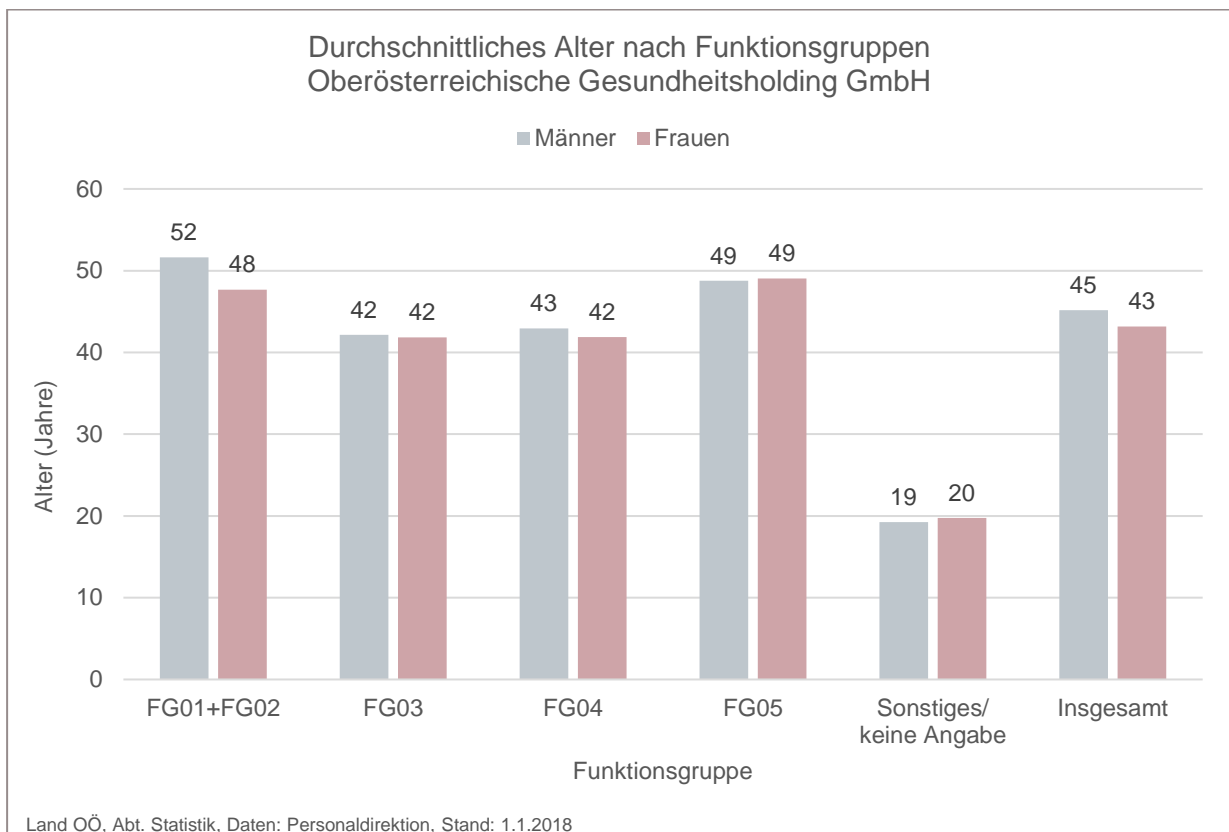
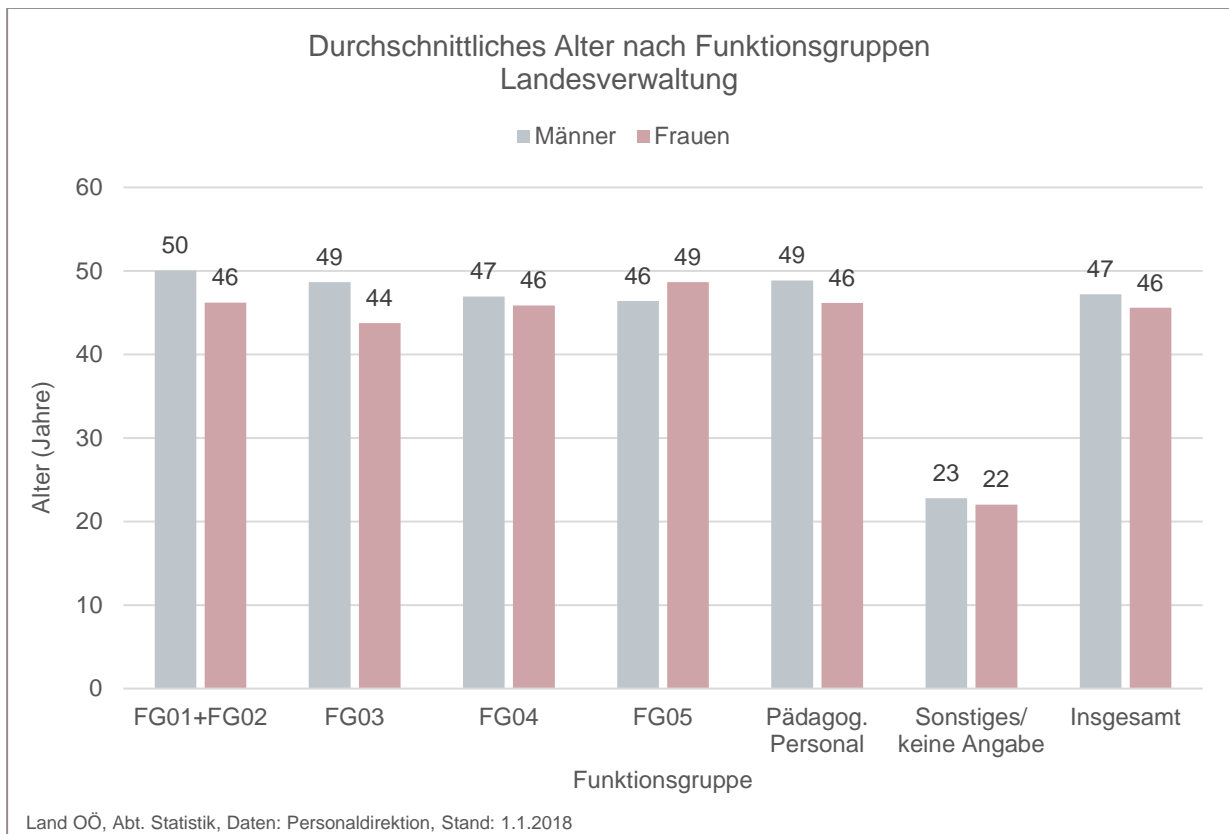


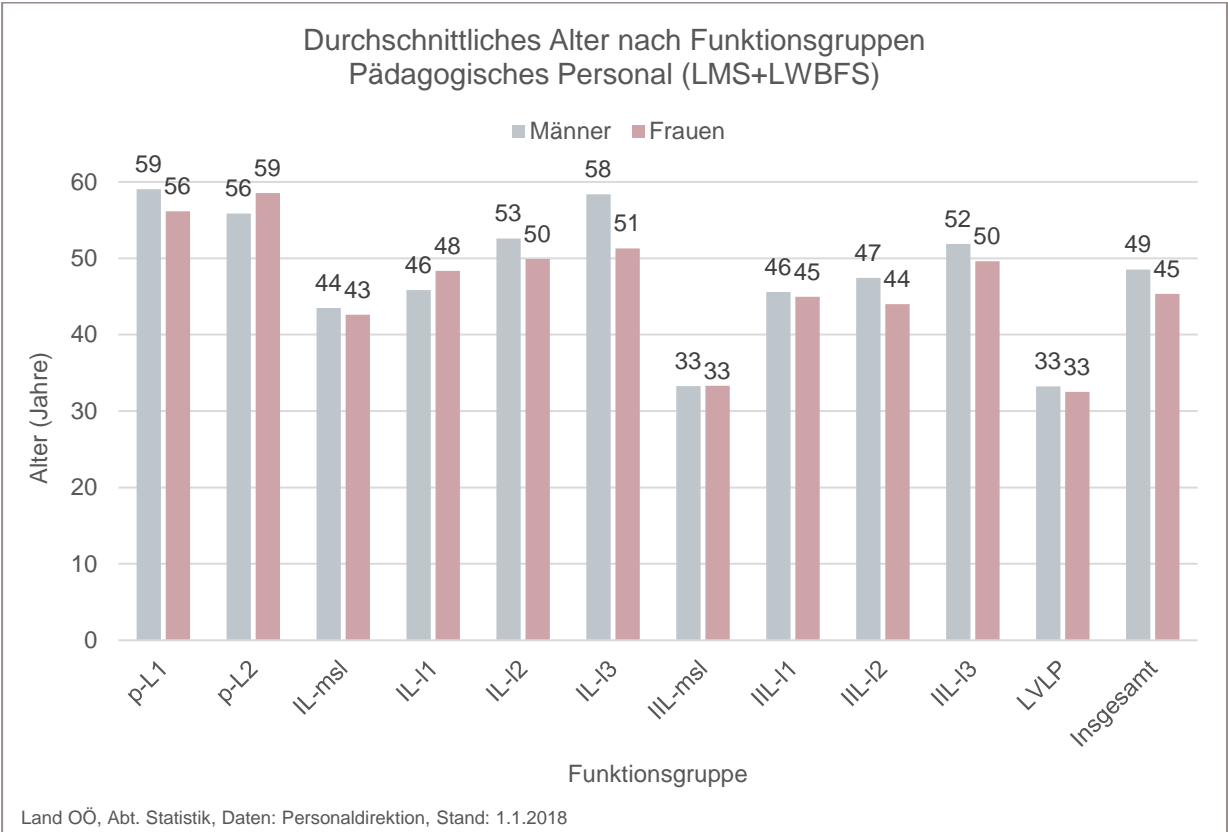
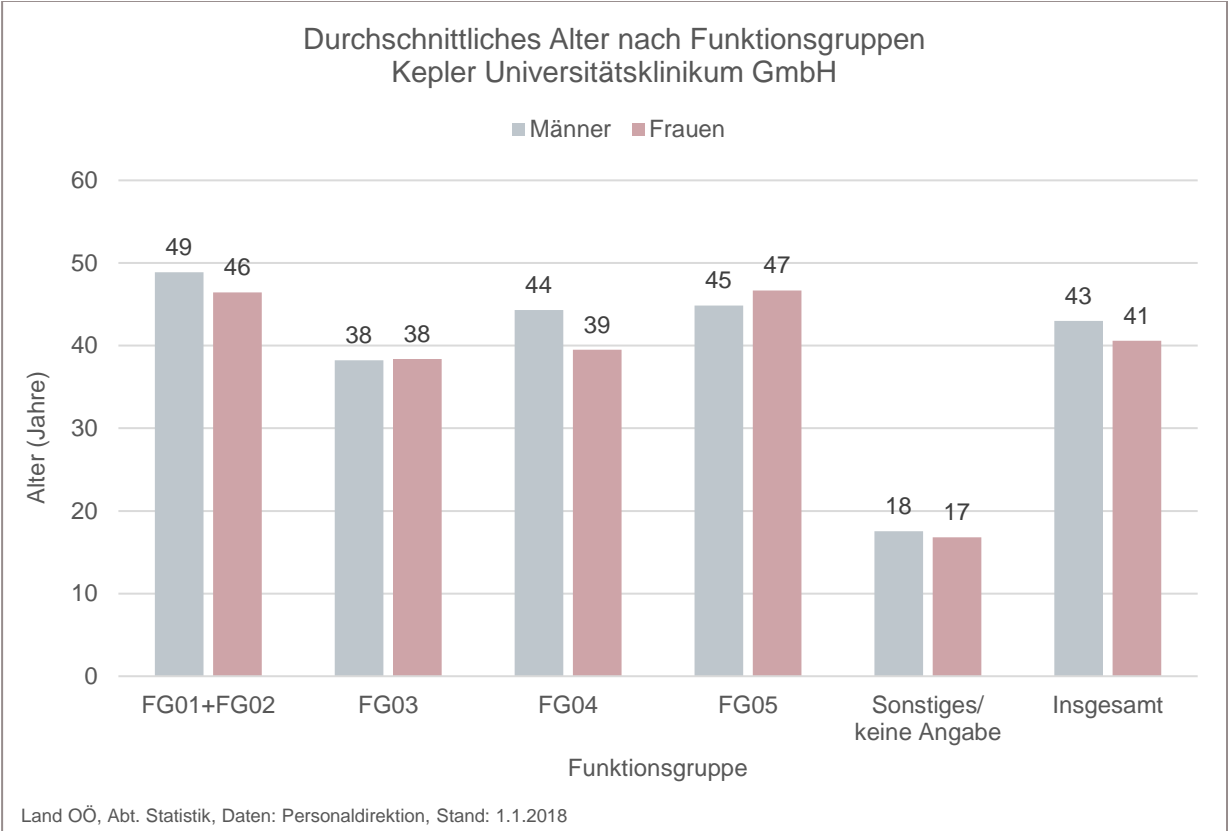
Durchschnittliche LD-Einstufung nach Funktionsgruppen Kepler Universitätsklinikum GmbH



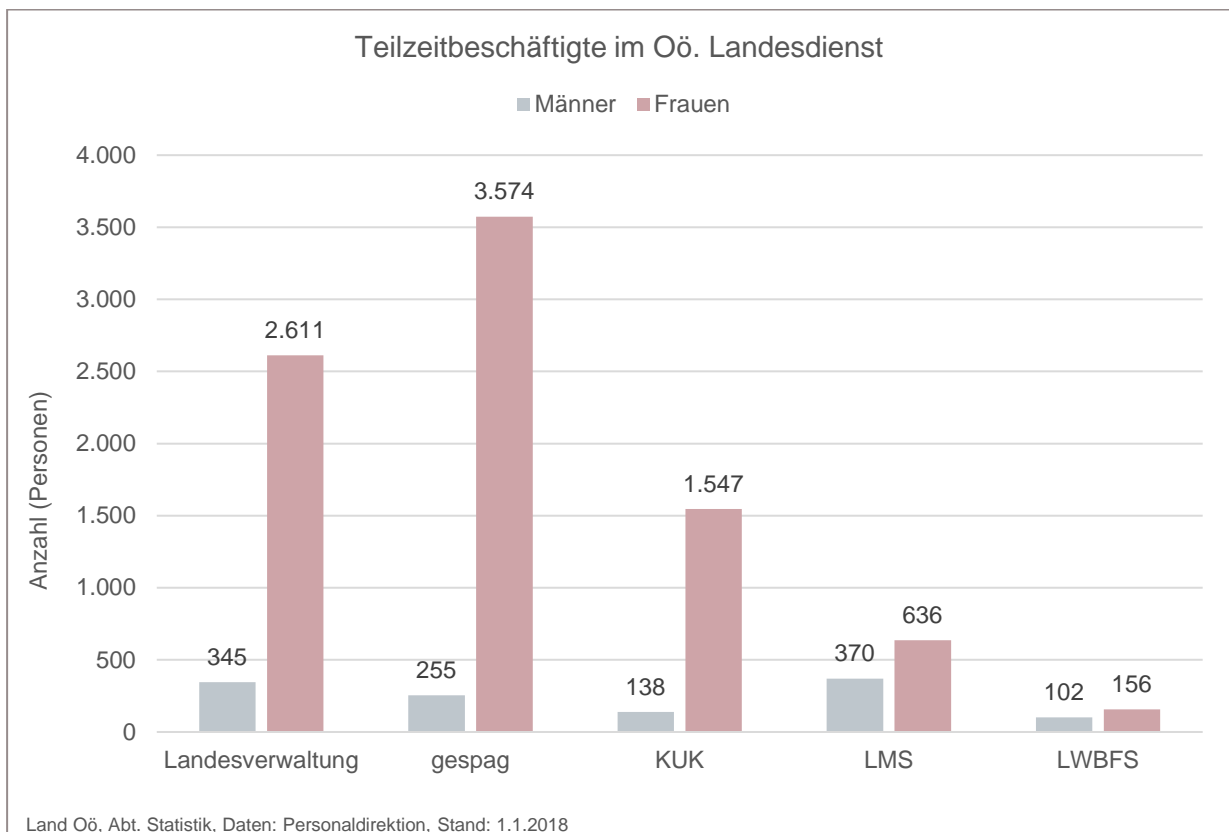
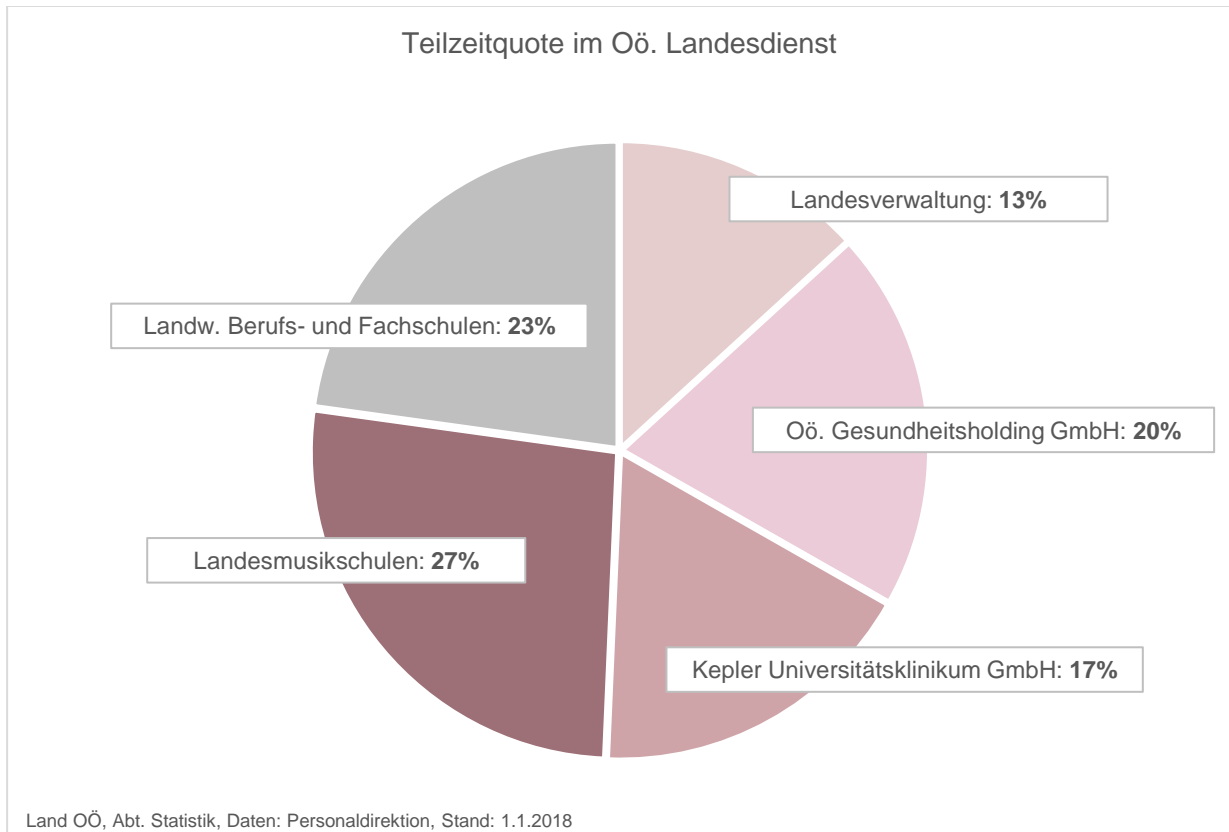
Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion, Stand: 1.1.2018

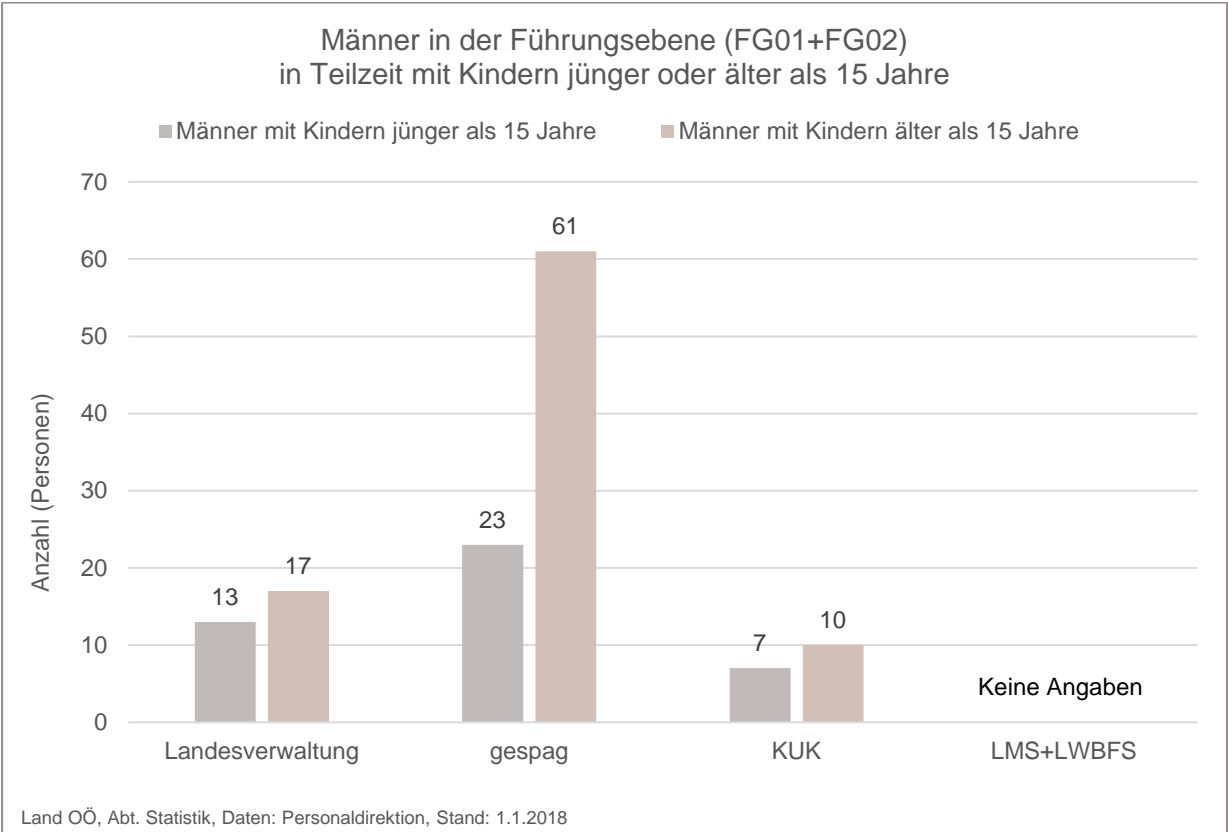
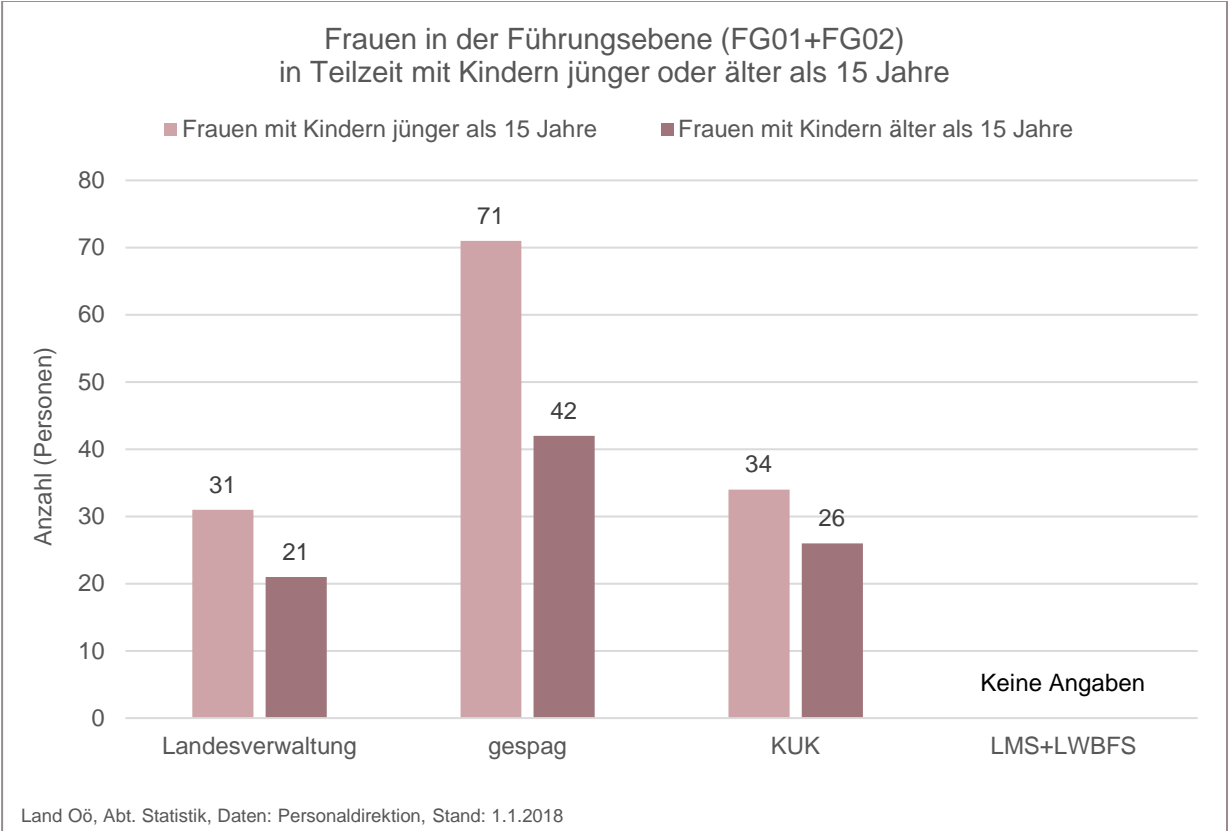
9.5 Altersstruktur



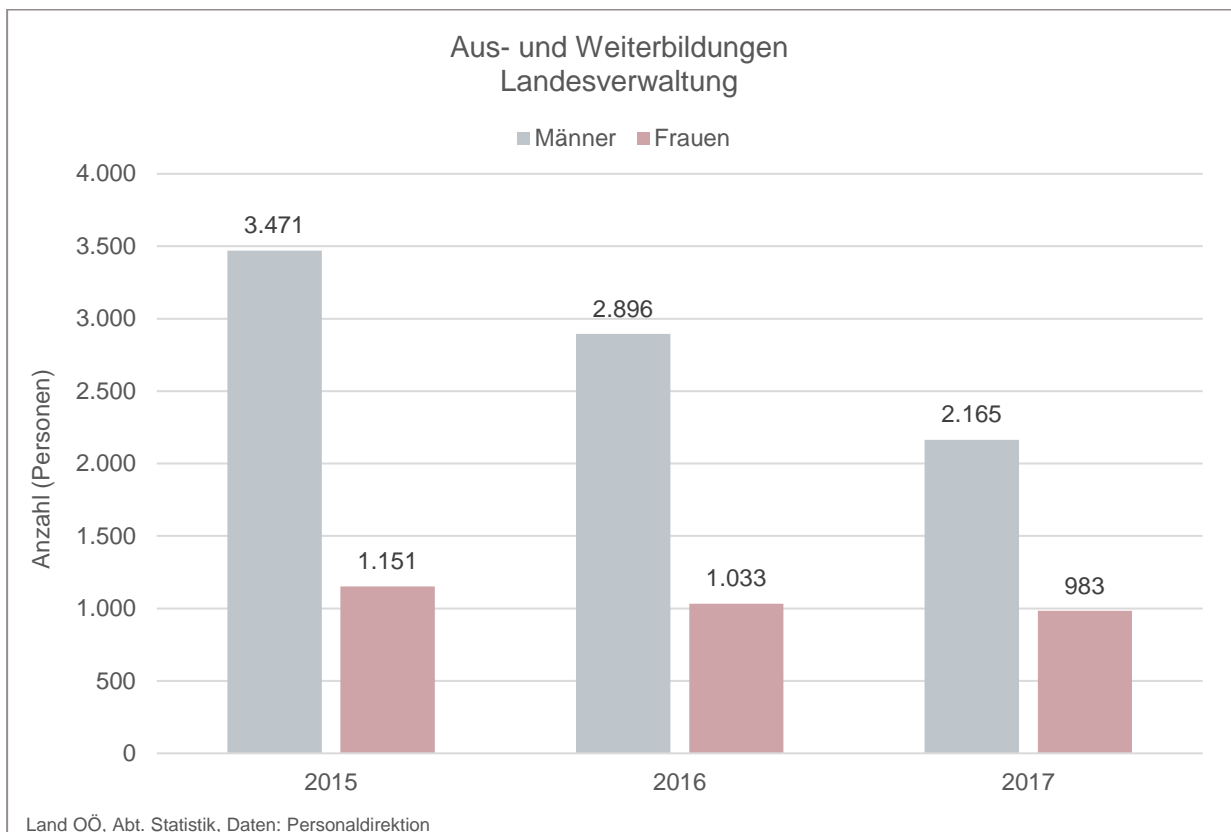
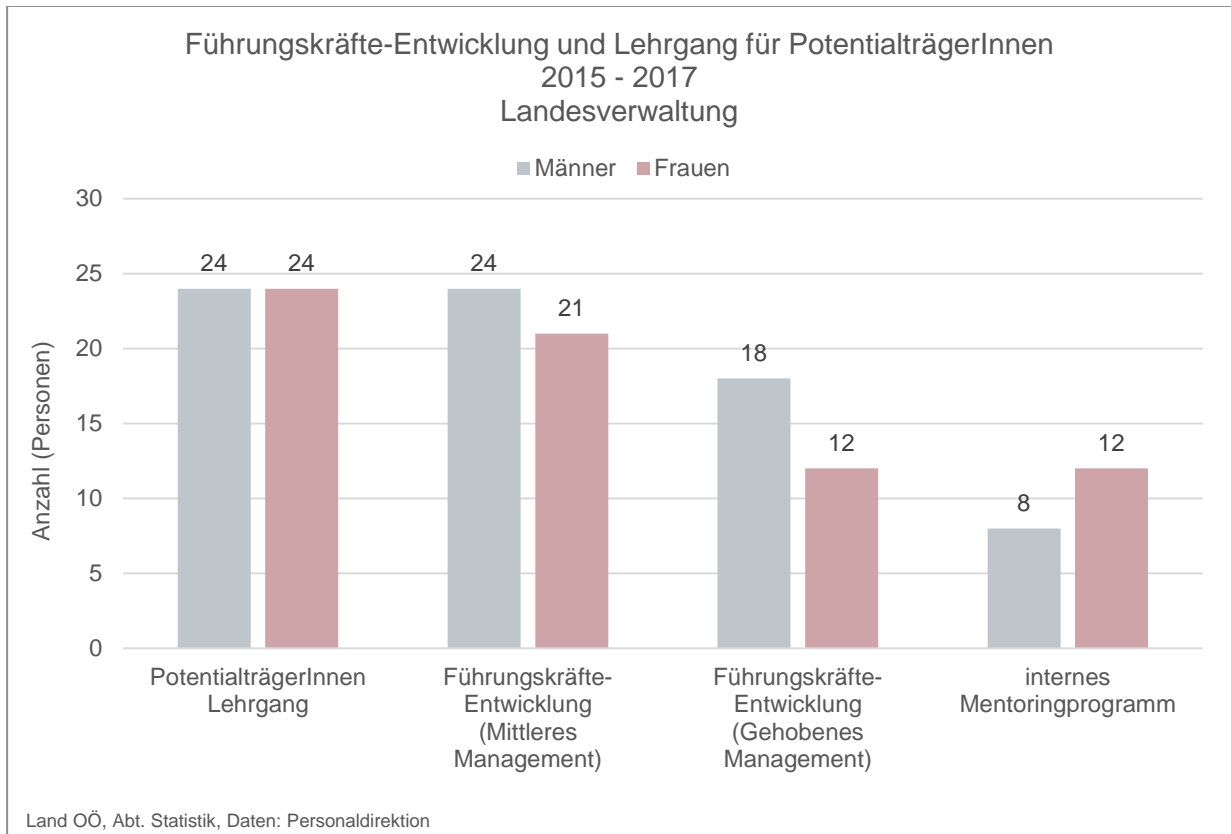


9.6 Beschäftigungsausmaß

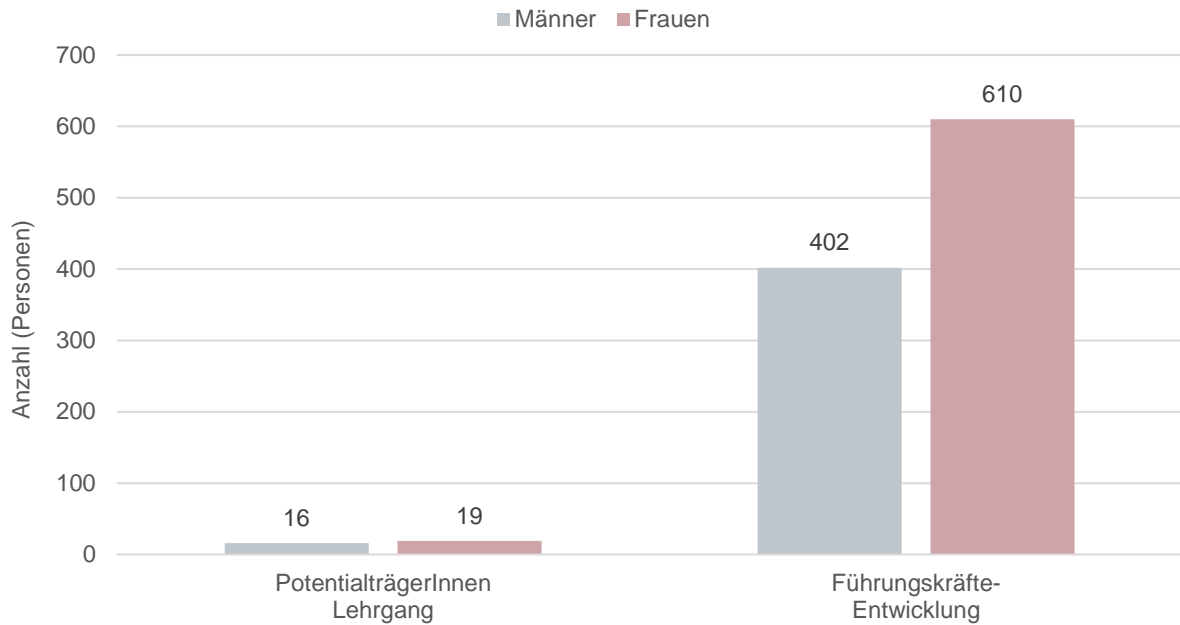




9.7 Personalentwicklung

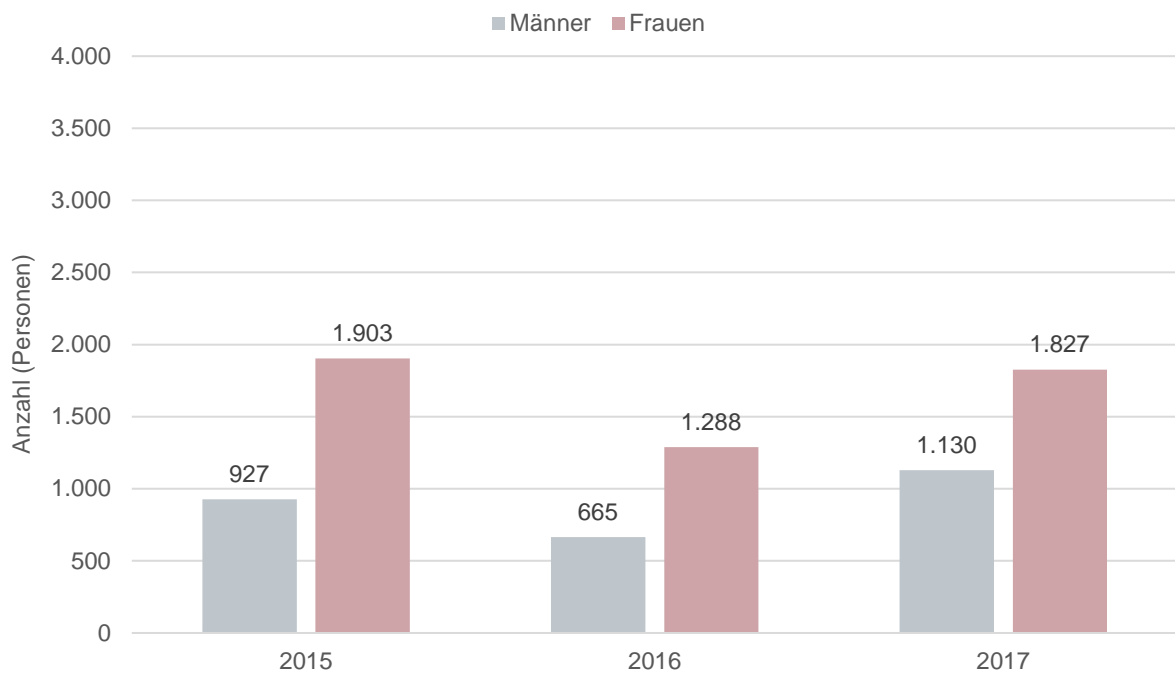


Führungskräfte-Entwicklung und Lehrgang für PotentialträgerInnen
2015 - 2017
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH

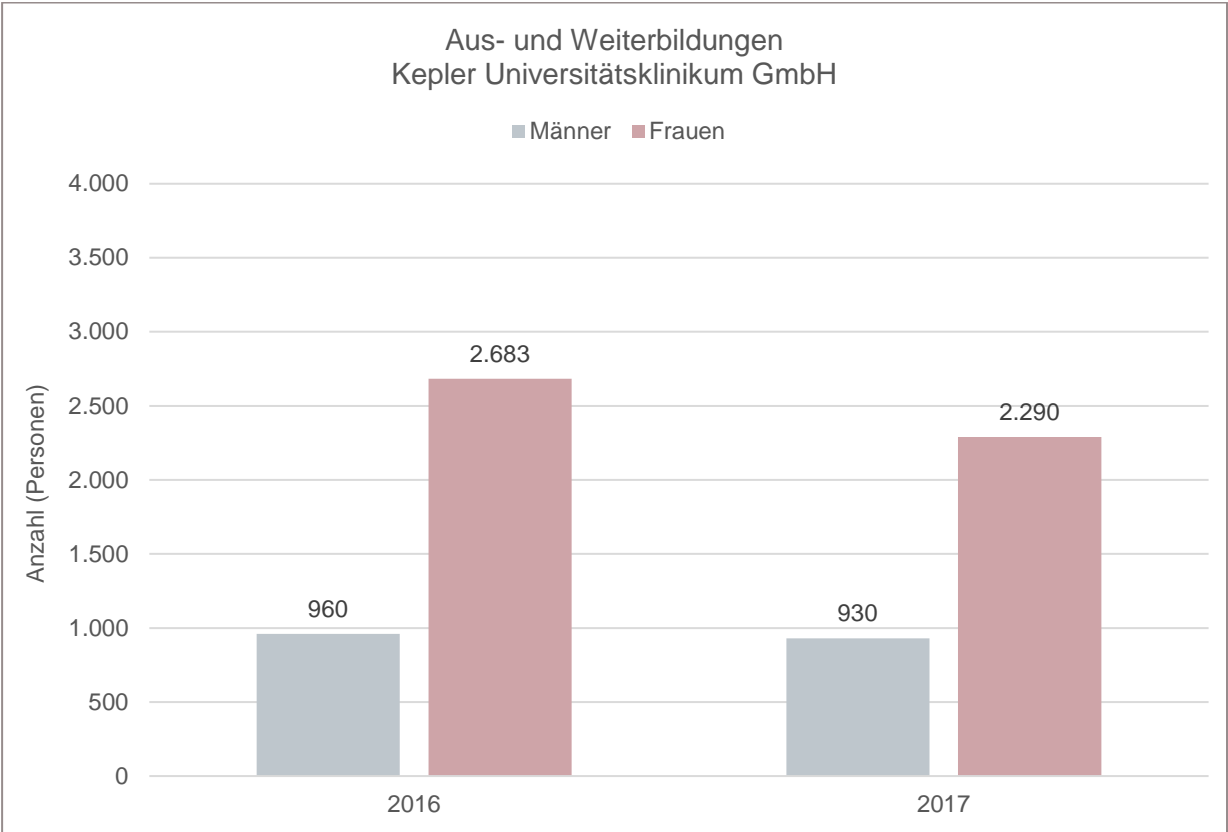
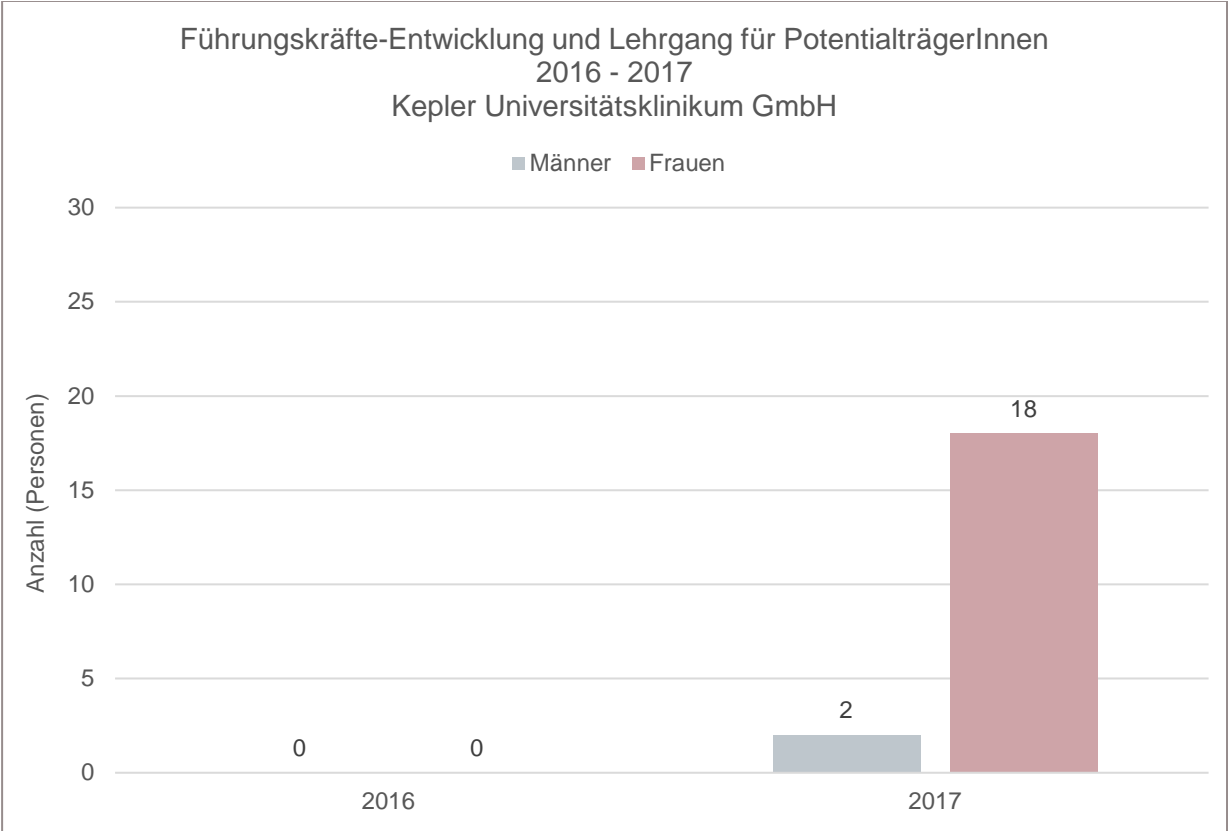


Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion

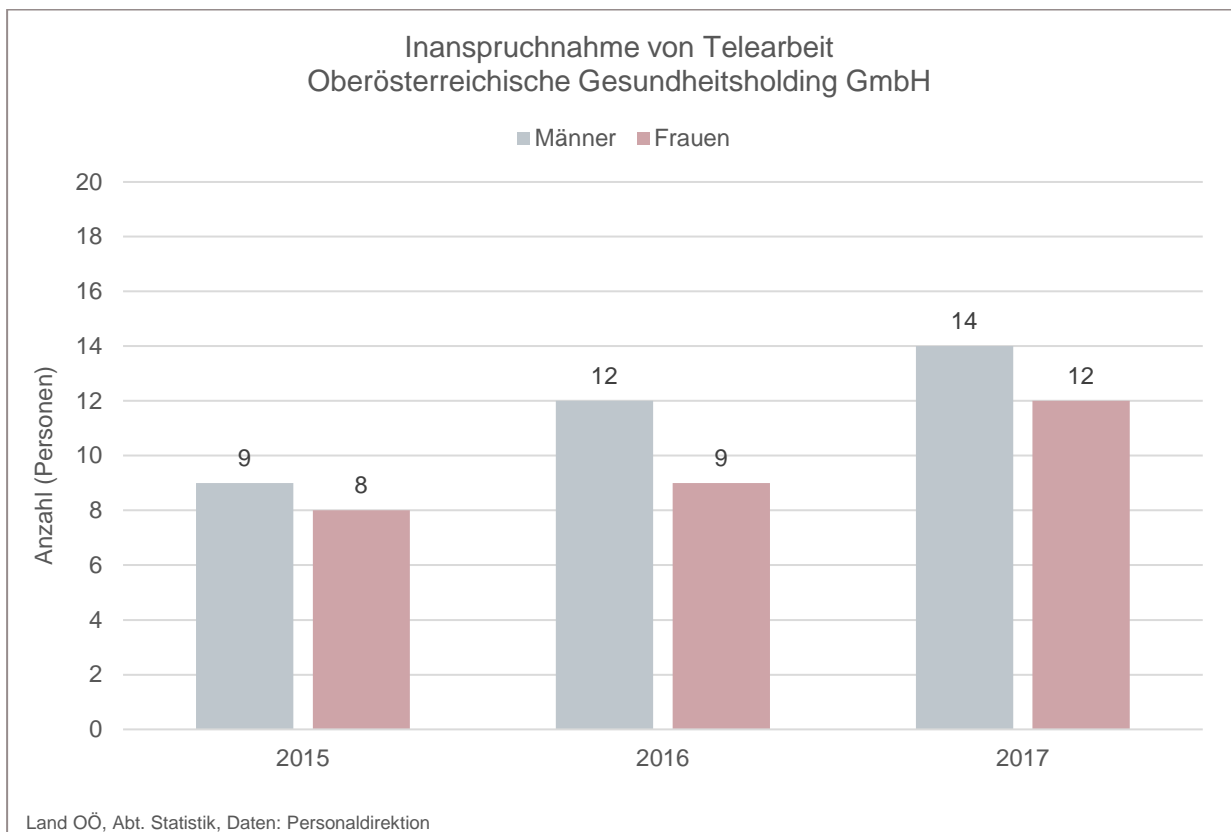
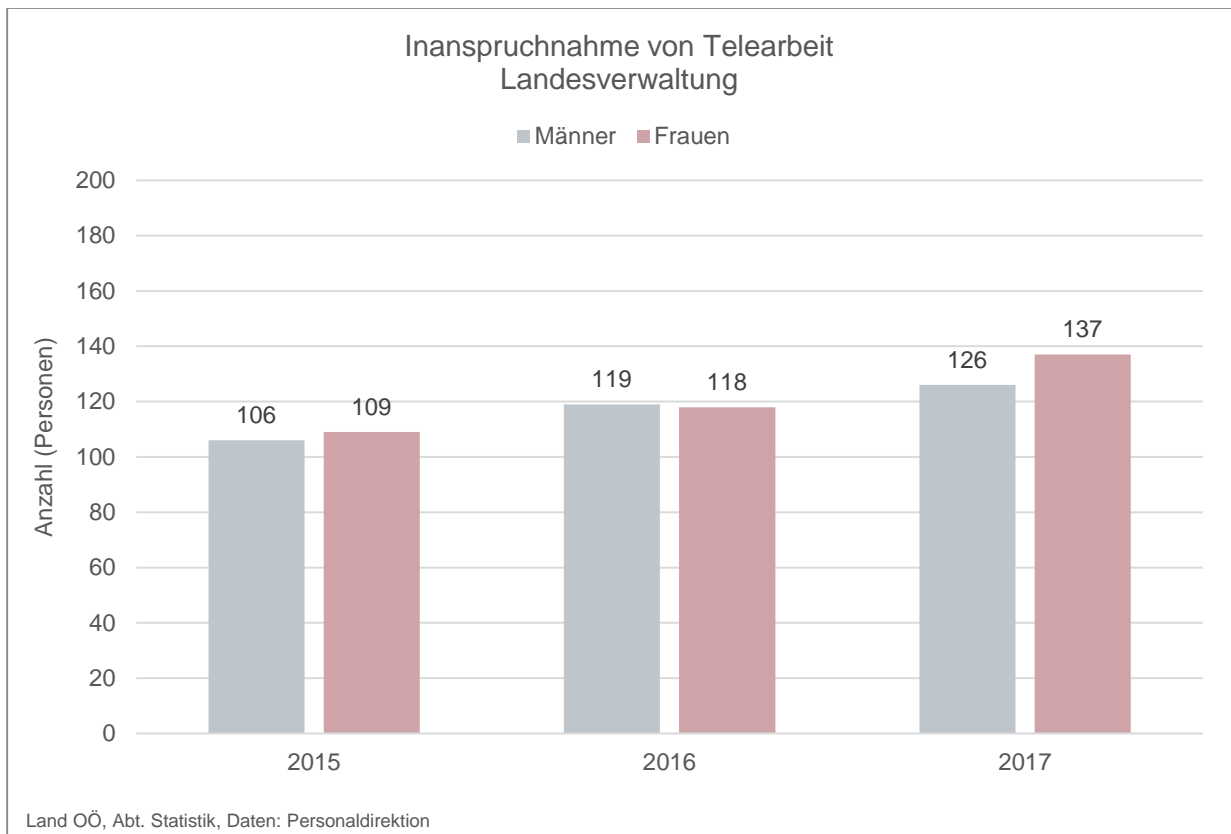
Aus- und Weiterbildungen
Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH



Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion

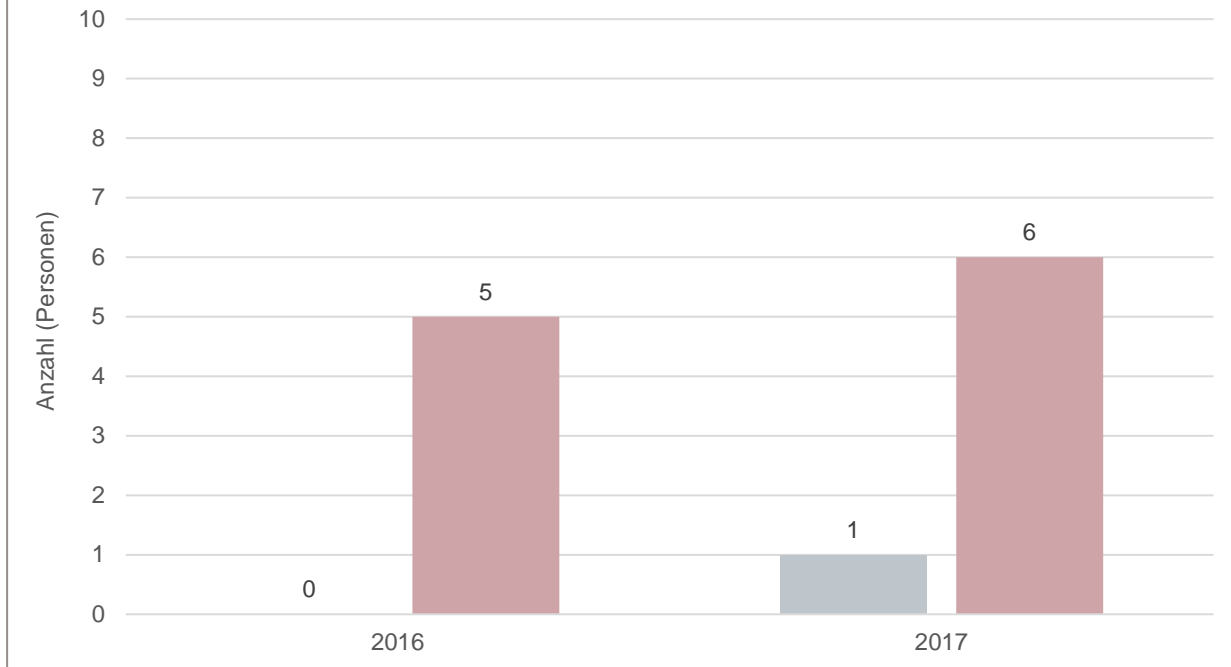


9.8 Telearbeit

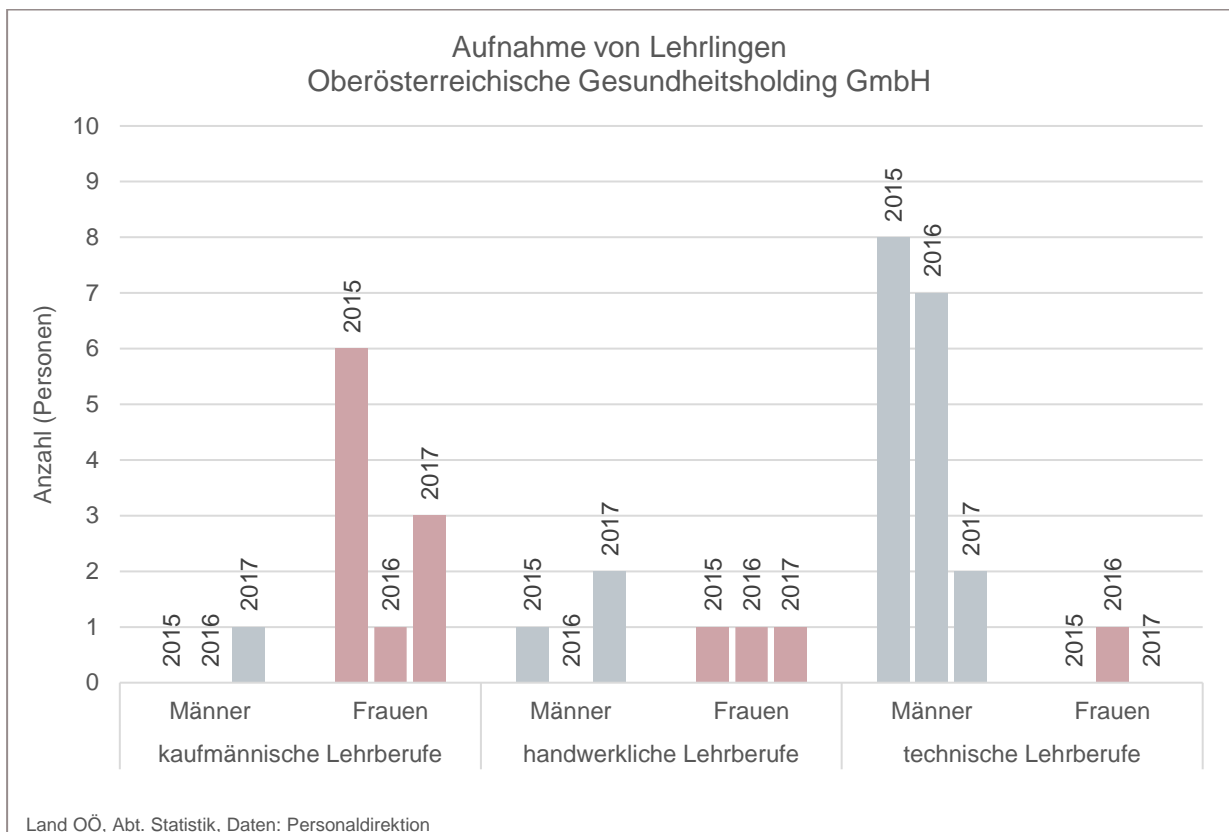
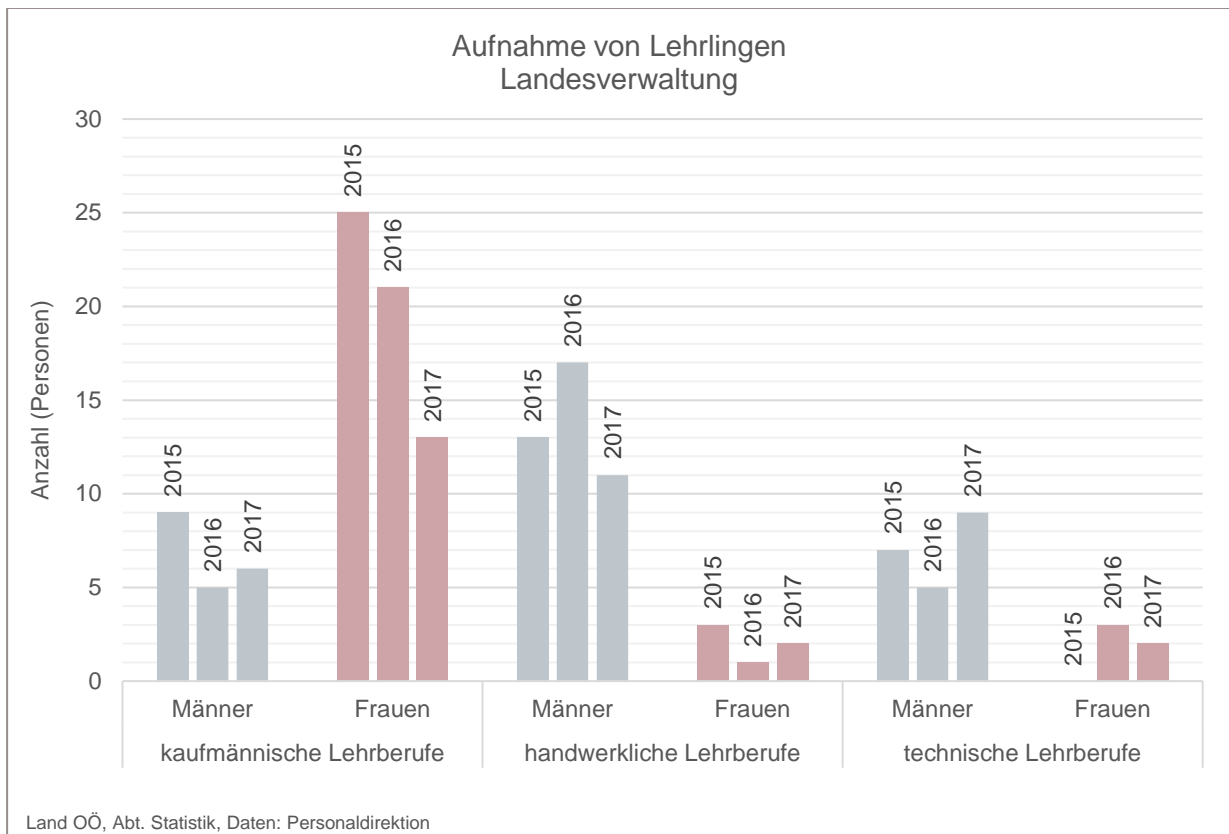


Inanspruchnahme von Telearbeit Kepler Universitätsklinikum GmbH

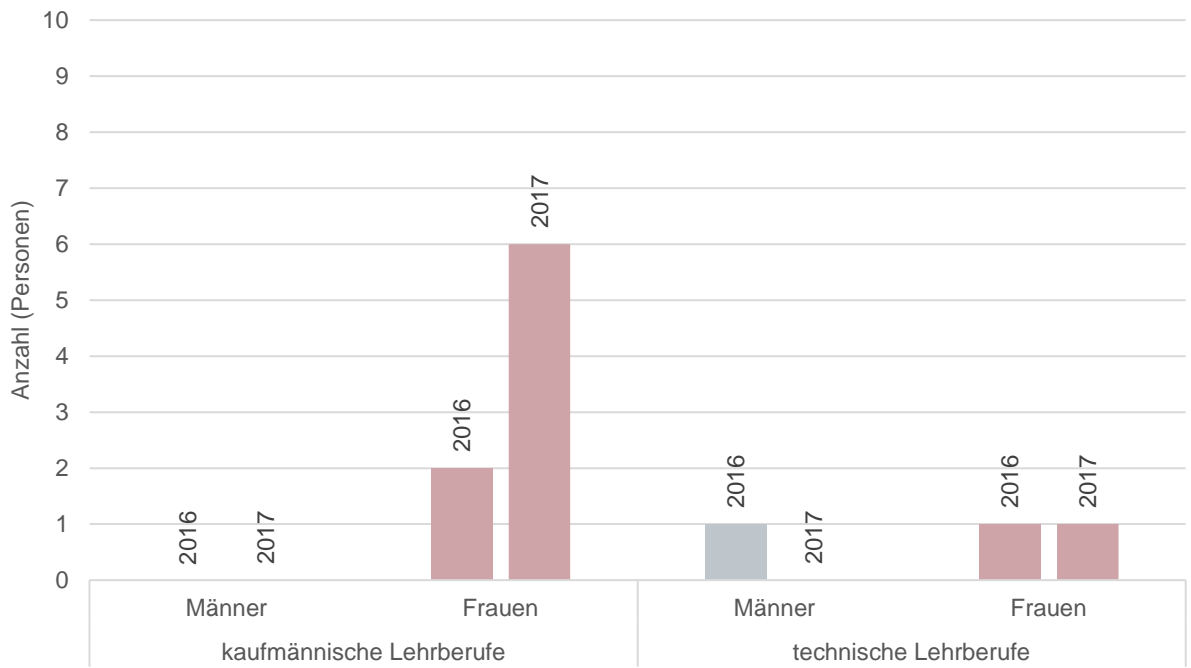
■ Männer ■ Frauen



9.9 Lehrlinge im Oö. Landesdienst



Aufnahme von Lehrlingen Kepler Universitätsklinikum GmbH



Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Personaldirektion

...zum Schluss

Gleichstellung ist uns allen ein wesentliches Anliegen. Benachteiligungen – egal in welchen Bereichen – sind zu beseitigen!

Die Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Geschlechter muss vorangetrieben werden. Dazu erarbeiten wir ständig neue Lösungsansätze.

Seien wir innovativ und setzen fördernde Maßnahmen im Bemühen und zum Wohle unserer zufriedenen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ich bedanke mich bei allen sehr herzlich, die am Gleichstellungsbericht 2015 - 2017 mitgearbeitet und mich unterstützt haben.

Ihre Heidi Bräuer
Gleichstellungsbeauftragte für den Oö. Landesdienst

IMPRESSUM

Amt der Oö. Landesregierung
Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission
Bahnhofplatz 1 • 4021 Linz

Für den Inhalt verantwortlich:
Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission beim Amt der Oö. Landesregierung

Layout: Abt. Presse / DTP-Center [2018808], Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission

Fotos: Land OÖ, Oberösterreichische Gesundheitsholding GmbH (gespag),
Kepler Universitätsklinikum GmbH, @alexklich – stock.adobe.com

Druck: Druckerei Haider

Stand: Oktober 2018

Weitere Informationen: www.land-oberoesterreich.gv.at/gleichstellung.htm

Informationen zum Datenschutz finden Sie unter:
<https://www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz>