



LAND

OBERÖSTERREICH

Gleichstellungsprogramm

2015 - 2021

Gleichstellungsbericht

2011 - 2014



Gleichstellung
im öö. Landesdienst

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Amt der Oö. Landesregierung

Direktion Personal, Abteilung Personal, 4021 Linz, Bahnhofplatz 1

Telefon: (+43 732) 77 20-150 37, Fax: (+43 732) 77 20-21 17 96

E-Mail: gleichstellung.pers.post@ooe.gv.at

www.land-oberoesterreich.gv.at

Redaktion: Mag.^a Christine Lipa-Reichetseder, Gleichstellungsbeauftragte des Landes OÖ

Layout: Direktion Personal, Abteilung Personal, LIS@-Zentrum (Nicole Achleitner); Abteilung Presse

Fotos: Fotolia (Jeanette Dietl, waldemarus, DragonImages)

Druck: Friedrich VDV

1. Auflage, August 2015

DVR: 0069264

INHALTSVERZEICHNIS

Vorworte.....	6
Einleitung	8
I. Gleichstellungsprogramm 2015 - 2021.....	10
1. Auf dem Weg zur Gleichstellung.....	11
2. Zuständigkeit.....	13
3. Von den Zielen zu den Maßnahmen	14
3.1. Überblick Leitziele.....	16
3.2. LEITZIEL I:.....	18
3.3. LEITZIEL II:.....	30
3.4. LEITZIEL III:.....	40
II. Gleichstellungsbericht 2011 - 2014	46
1. Gesetzliche Grundlage.....	48
2. Initiativen zur Förderung der Gleichstellung im Oö. Landesdienst.....	50
3. Institutionen.....	51
3.1. Gleichstellungskommission.....	52
3.2. Kontaktfrauen.....	56
3.3. Gleichstellungsbeauftragte	57
4. Personalstrukturdaten	64
4.1. Allgemeines, Ausgangsbasis	64
4.2. Gesamtzahl, Bereiche.....	64
4.3. Verwendungen	66
4.4. Leitungsfunktionen.....	68
4.5. Entlohnung	73
4.6. Altersstruktur.....	76
4.7. Beschäftigungsausmaß	80
4.8. Karenz.....	84



Klares Bekenntnis zur Chancengleichheit im Landesdienst

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftspolitisches Erfordernis. Zunehmend wird erkannt, dass Gleichstellung auch eine unternehmerische Notwendigkeit darstellt, da auf die vielfältigen Fähigkeiten von Frauen – wie Männern – nicht verzichtet werden kann. Eine tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Berufsleben zu erreichen ist dem Land Oberösterreich ein wichtiges Anliegen.

So geht das Land Oberösterreich als moderne Landesverwaltung auch in diesem Bereich mit gutem Beispiel voran und hat bereits zahlreiche Initiativen zur laufenden Verbesserung der Chancengleichheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesetzt. Erstes Ergebnis des 2008 beschlossenen Frauenförderprogramms „Balance - Wege zur Gleichstellung“ ist der steigende Gesamt-Frauen-Anteil im Landesdienst auf bereits 65,2% und der steigende Anteil der Frauen in Führungspositionen.

Gleichstellung durch Chancengleichheit

Der oberösterreichische Landesdienst geht nun einen Schritt weiter und stellt als Maßstab für eine geschlechtergerechte Gesellschaft die Chancengerechtigkeit in den Mittelpunkt. Dabei geht es um die Verwirklichung der persönlichen Lebenskonzepte sowohl für Frauen als auch für Männer. Chancengleichheit im Berufsleben tatsächlich zu verwirklichen ist ein ethisch-moralisches Gebot. Das Land OÖ bekennt sich daher zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Die Oö. Landesregierung hat daher auf Vorschlag der Gleichstellungskommission ein Förderprogramm beschlossen. Dieses Gleichstellungsprogramm 2015 - 2021 gibt klare Ziele vor und beschreibt Maßnahmen, die zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt bzw. verbessert werden sollen. Diese Maßnahmen sind auch Teil der Personalstrategie, die wir beim Land Oberösterreich umsetzen.

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 gesellschaftspolitische Anliegen an.

Dr. Josef Pühringer
Landeshauptmann

LH-Stv. Franz Hiesl
Personalreferent



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Gleichstellung und Gleichstellungsprogramme werden mitunter gleichgesetzt mit „Bevorzugung“ oder reinen „Frauenförderprogrammen“.

Tatsächlich haben sich Gleichstellung und damit verbundene Programme allerdings dahingehend entwickelt, dort anzusetzen, wo es Ungleichgewicht oder Ungleichbehandlung gibt. Worauf wir dabei als Arbeitgeber aufbauen können, ist die Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung der letzten Jahre sowie auf all jenen Maßnahmen, die wir in dieser Zeit auf diesem Gebiet bereits geleistet haben.

Als großer Arbeitgeber haben wir neben einer gesellschaftlichen Verantwortung eine hohe Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter/-innen - sie sind uns wichtig, sie stehen für unsere Leistungsfähigkeit. Deshalb ist es für uns wesentlich, jeder und jedem Mitarbeiter/-in die gleichen Chancen zuteilwerden zu lassen. Hier geht es um die berufliche Entwicklung und die damit in Zusammenhang stehende Förderung.

Hier geht es für uns auch darum, zu respektieren, dass jede/r sich im Laufe eines Arbeitslebens in unterschiedlichen Lebensphasen befinden kann. Dem wollen wir als Arbeitgeber gerecht werden. Mittels Schaffung bedarfsge-rechter Angebote wie unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und betrieblicher Gesundheitsförderung für alle wird es zunehmend möglich, die Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen in ihren einzelnen Lebensphasen aufzugreifen.

Durch die umgesetzten Maßnahmen der letzten Jahre ist es gelungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu fördern und damit die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Unseren Führungskräften fällt im Erkennen von Ungleichgewichten und Umsetzen von Gleichstellungsmaßnahmen eine besondere Verantwortung zu.

Mit der Implementierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen dieses Gleichstellungsprogrammes wollen wir unsere Zukunft als Arbeitgeber weiter prägen.

Dr. Erich Watzl

Landesamtsdirektor

Dr.ⁱⁿ Ingrid Federl, MSc

Vorstand Personal

Oö. Gesundheits- und Spitals-AG



Ein Thema, das alle betrifft

Gleichstellung, Gleichbehandlung – ein Thema das alle betrifft, eine Vielzahl von Handlungsfeldern umfasst und vielfältig diskutiert wird.

Für mich geht es in der **Gleichstellungspolitik** darum, Frauen wie Männern die Verwirklichung der persönlichen Lebenskonzepte zu ermöglichen.

Der **Maßstab für eine geschlechtergerechte Gesellschaft** ist für mich **Chancengerechtigkeit**: als Frau und Mann die Chance zu haben, nach eigenen Fähigkeiten und Lebensmodellen - in klassischen Rollenbildern, aber auch abseits von ihnen - zu leben und auch als Mutter oder Vater bzw. pflegende/r Angehörige/r berufliche Ziele realisieren zu können.

Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Partnerschaft und Beruf erfordert, dass Frauen und Männer sich gleichermaßen Zeit für familiäre Verantwortung nehmen können und als Mütter, Väter, oder betreuende Angehörige nicht dauerhafte berufliche Nachteile befürchten müssen.

Chancengerechtigkeit in Beruf und Familie werden wir nur erreichen, wenn wir uns auch in frauenpolitischen Diskussionen nicht auf das Erreichen von Zahlen und Anteilen beschränken, sondern generell über einen Umbau der Strukturen und Karrieremuster sprechen.

Das Ihnen vorliegende „**Gleichstellungsprogramm 2015-2021**“ hat nicht nur eine Bezeichnungsänderung erfahren, sondern setzt, im Sinne der gesellschaftlichen Weiterentwicklung, gezielt den **Fokus auf Frauen und Männer**.

Es soll in diesem Sinne mit **drei Leitzielen** ein Rahmen geschaffen werden, der es Frauen wie Männern erleichtert, aus den unterschiedlichen Lebenssituationen heraus, berufliche Ziele in Einklang mit anderen Lebensinteressen zu erreichen, um so eine gute Position für ein zufriedenes Leben zu finden.

In diesem Sinne werde ich mich für eine umfassende Umsetzung engagieren.

Allen, die an der Erstellung dieses Programms mitgewirkt haben, **danke** ich sehr herzlich.

Für die Datenerhebung und –auswertung gilt dieser Dank insbesondere der Abteilung Statistik, den Personaldirektionen der Landesverwaltung und gspag sowie für die grafische Aufbereitung den Sekretariaten, dem Referat LIS@ und der Abteilung Presse.

Christine Lipa-Reichetseder

Mag.^a Christine Lipa-Reichetseder

Gleichstellungsbeauftragte



EINLEITUNG

Die vorliegende Broschüre „**Balance – Wege zur Gleichstellung**“ beinhaltet:

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM 2015 - 2021

Das über **Vorschlag der Gleichstellungskommission** von der **Oö. Landesregierung** zu erlassende Programm gilt für alle Landesbediensteten.

Es gilt somit auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den rechtlich verselbständigten Anstalten, Betrieben und sonstigen Einrichtungen des Landes Oberösterreich.

Das Programm ist für einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt und wird nach drei Jahren evaluiert, um Erfolge feststellen und Anpassungen vornehmen zu können.

GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2011 - 2014

Dieser, von der **Gleichstellungsbeauftragten** zu erstellende und dem **Oö. Landtag im Wege der oö. Landesregierung** vorzulegende Bericht, beinhaltet

- gesetzlichen Grundlagen,
- Überblick über die Institutionen und
- personalstatistisch aufbereitete Daten, die auch die Grundlage für das Gleichstellungsprogramm 2015-2021 bilden.

Die **Datenauswertungen** beziehen sich jeweils auf den Stichtag 1.1.2014 (bei Vergleichs-/Verlaufsdarstellungen auf den 1.1.2008 / 1.1.2011 / 1.1.2014).

Um in der Zielerreichung auf die inhaltlichen, thematischen und strukturellen Besonderheiten bzw. Unterschiede der Organisationsbereiche Bedacht nehmen zu können, erfolgt im Bericht eine **bereichsspezifische Darstellung** nach

- Landesverwaltung
- Oö. Gesundheits- und Spitals-AG (gespag)
- Landesmusikschulen (LMS)
- Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen (LWBFS)



LAND

OBERÖSTERREICH

Gleichstellungsprogramm

2015 - 2021

Gleichstellungsbericht

2011 - 2014



Gleichstellung
im öö. Landesdienst

1. AUF DEM WEG ZUR GLEICHSTELLUNG

Das Land Oberösterreich bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit zu fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Eine ausgewogene Gleichstellungspolitik braucht den Fokus auf Frauen und Männer.

Die Bestrebungen zur Förderung der Gleichstellung können nur mit Einbindung und unter Mitwirkung beider Geschlechter erfolgreich sein.

Beide Geschlechter sind Akteurin bzw. Akteur in Gleichstellungsprozessen: als Frau, als Mann, als Mensch mit individuellen Prägungen in unterschiedlichen Rollen und Lebenssituationen.

Wichtig ist daher, das Denken in Geschlechterkollektiven aufzubrechen und den Fokus auf **Chancengerechtigkeit** zu legen.

GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE

Die **Chancengleichheit** ist ausgehend von der höchsten Führungsebene für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öö. Landesdienst zu verwirklichen.

Das Gleichstellungsprogramm hat somit auf die Personalentwicklung einen wichtigen Einfluss.



Faire Chancen für unterschiedliche Lebensentwürfe gehören ins Zentrum moderner Gleichstellungspolitik.

Um diese Ziele zu erreichen braucht es **Akteure und Akteurinnen**:

POLITISCH/UNTERNEHMERISCH VERANTWORTLICHE, denen die tatsächliche Erreichung einer nachhaltigen Gleichstellung ein Anliegen ist.



Die Ziele der Gleichstellung müssen, um tatsächlich Wirkung zu erzielen, proaktiv in die Unternehmensstruktur eingebunden werden.

Die Unternehmensstruktur muss so weiterentwickelt werden, dass sich alle Beteiligten einbringen und bestmögliche Leistungen erbringen können.

Es geht darum, ein **Arbeitsumfeld** zu schaffen, das für beide Geschlechter attraktiv ist, um die Vorteile der sich **ergänzenden Perspektiven** von Frauen und Männern zu nutzen, was sich auch positiv auf die Unternehmensergebnisse auswirkt.

Personalpolitik muss allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Chancen bieten.

FÜHRUNGSVERANTWORTLICHE, die Menschen wertschätzen, Leistung fördern und Familienbewusstsein im Führungsverständnis leben.

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

In einem Leitfaden für Führungskräfte werden die Aufgaben zur Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung verdeutlicht (https://portal.ooe.gv.at/intranet/Mediendateien/Abt_Gem/Leitfaden.pdf).

Wesentliche Ansatzpunkte für die konkrete Umsetzung sind die **Mitarbeiter/innen- bzw. Zielvereinbarungsgespräche**.

Ausgehend von den Zielvereinbarungsgesprächen, die

- in der Landesverwaltung die Landesamtsdirektorin/der Landesamtsdirektor mit den Direktorinnen und Direktoren bzw. Bezirkshauptleuten,
- im Bereich der Gespag die Vorständin/der Vorstand mit den Kollegialen Führungen,
- im Bereich der Landesmusikschulen die/der Direktor/in des Landesmusikschulwerkes bzw.
- im Bereich der LWBFS die/der Landesschulinspektor/in mit den Direktor/innen

führt, sind auf allen weiteren Hierarchieebenen **Ziele zur Förderung der Gleichstellung** in den jeweiligen Organisationseinheiten zu vereinbaren.

Wesentlich dabei ist es, überholte Einstellungen und Prozesse im jeweiligen Führungs-/Verantwortungsbereich zu überdenken.

Im Folgejahr ist über **Umsetzungsergebnisse** zu **berichten**. Abweichungen bzw. die Nichtumsetzung geplanter Maßnahmen sind zu begründen.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER die auch selbst bereit sind, traditionelle Strukturen und Spielregeln zu hinterfragen und ihren Beitrag zu einer Veränderung zu leisten.



**Gleichstellung betrifft Jede und Jeden
und liegt daher auch in der Verantwortung
der/des Einzelnen!**

INSTITUTIONEN wie **GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION** und **GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE/R** sind erforderlich solange die Gleichstellung noch nicht selbstverständlich ist, um bestehende Ungleichheiten bewusst zu machen und Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln sowie deren Umsetzung einzumahnen.

2. ZUSTÄNDIGKEIT

Der Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungskommission und der/des Gleichstellungsbeauftragten erstreckt sich auf alle **Bediensteten**, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Lehrverhältnis **zum Land Oberösterreich** stehen, sowie auf Personen, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis oder Lehrverhältnis zum Land Oberösterreich bewerben.

Vom Zuständigkeitsbereich umfasst sind somit **Landesbedienstete** in der Landesverwaltung sowie in den rechtlich verselbständigten Anstalten und Betrieben des Landes (künftig somit auch des Kepler Universitätsklinikums).

Bereich	Männer	Frauen	insgesamt	Frauenanteil
Landesverwaltung*	4.262	4.431	8.693	51,0%
gespag	2.367	8.589	10.956	78,4%
Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen	260	466	726	64,2%
Landesmusikschulen**	764	855	1.619	52,8%
insgesamt	7.653	14.341	21.994	65,2%

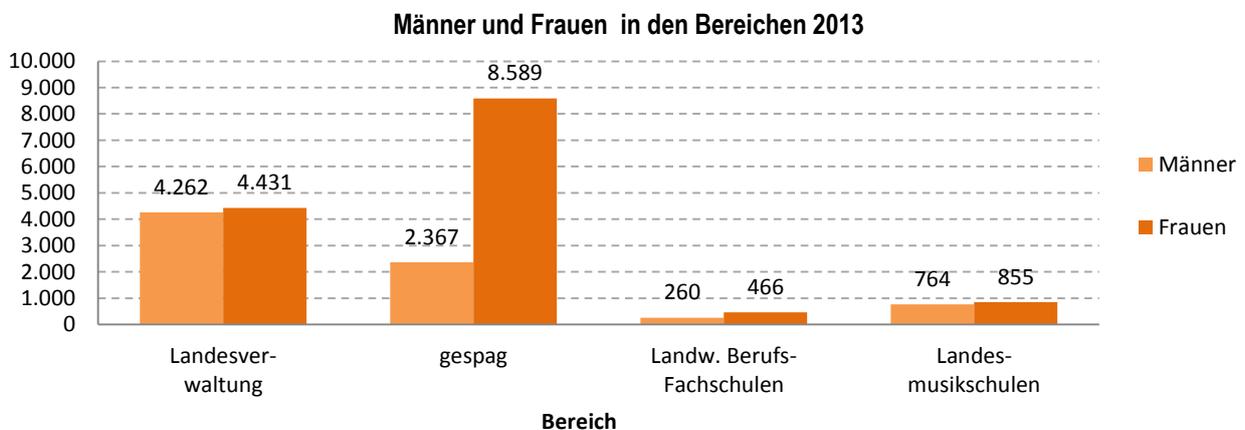
Ohne gestelltes Personal, Beratungs- Schulärzte, gespag Schüler/innen

Tabelle 1: Männer und Frauen in den Bereichen

* Allgemeine Verwaltung inklusive Bezirkshauptmannschaften, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Kultureinrichtungen, Heime, Verwaltungspersonal in Berufsschulen, etc.

** Landesmusikschule inkl. Anton Bruckner Universität

Die strategischen Ausrichtungen, organisatorischen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Anforderungen bis zu den Entscheidungs- und Personalverantwortlichen unterscheiden sich in den jeweiligen Organisationsbereichen. Dies erfordert auch in der Praxis differenzierte Vorgangsweisen und führt zu unterschiedlichen Wirkungserreichungsgraden, worauf auch Bezug genommen wird.

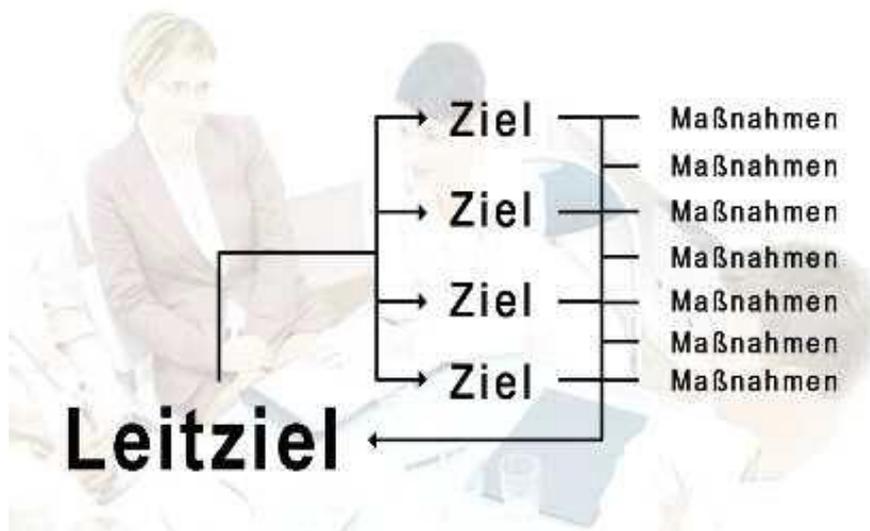


Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand
Abb. 1: Mitarbeiter/innen nach Bereichen und Geschlecht

3. VON DEN ZIELEN ZU DEN MASSNAHMEN

Das **Gleichstellungsprogramm 2015 - 2021** ist auf **Schwerpunkten** bzw. **Leitzielen** aufgebaut, die in einzelne Ziele und Maßnahmen aufgeschlüsselt sind.

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



Die Grundlage für das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2021 bildet eine umfassende **Personaldaten- und -strukturanalyse** sowie eine im September 2014 durchgeführte **Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öö. Landesdienst**.

Ziel dieser Befragung war eine

- **Erhebung des Umsetzungsgrades** bisheriger Gleichstellungsinitiativen (Evaluierung des Frauenförder-/Gleichstellungsprogramms) sowie eine
- **Bedarfserhebung** (Eruierung künftiger Handlungsfelder).
 - ➔ zu den Ergebnissen sh. Intranet (https://portal.ooe.gv.at/intranet/71327_DEU_HTML.htm)
 - ➔ einzelne Ergebnisse sind bei einzelnen Ziel- bzw. Maßnahmenformulierungen exemplarisch dargestellt

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

Leitziel 1 soll zur tatsächlichen **Wahlfreiheit von Frauen und Männern in der Wahl ihrer jeweiligen Lebensentwürfe** beitragen.

Mit **Leitziel 2** soll ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern** in allen organisatorischen und hierarchischen Bereichen erreicht werden.

Leitziel 3 thematisiert Punkte zur faireren Gestaltung der Chancen von **Frauen und Männern in den Berufsverläufen**.

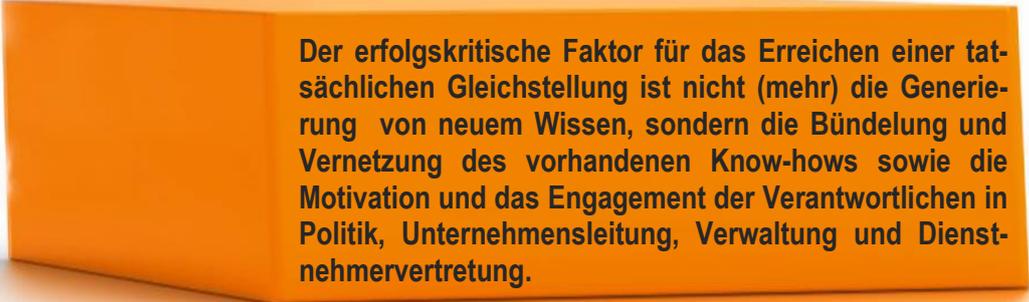
Um das jeweilige **Leitziel** zu erreichen, werden mit dem Gleichstellungsprogramm mehrere **Detailziele** gesetzt.

Darüber hinaus enthält das Programm Ziele und Maßnahmen, die sich aus der **generellen Strategie** des Landesdienstes ableiten lassen und zum Teil am 2008 beschlossenen Frauenförderprogramm „Balance - Wege zur Gleichstellung“ andocken.

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 im Wesentlichen 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.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsprogramms wurde davon ausgegangen, dass ein Mehr an Veränderung im Vergleich zu den engagierten Versuchen der Vergangenheit nur erreicht werden kann, wenn **alle Handlungsakteurinnen und Handlungsakteure** von Beginn an einbezogen werden.



Der erfolgskritische Faktor für das Erreichen einer tatsächlichen Gleichstellung ist nicht (mehr) die Generierung von neuem Wissen, sondern die Bündelung und Vernetzung des vorhandenen Know-hows sowie die Motivation und das Engagement der Verantwortlichen in Politik, Unternehmensleitung, Verwaltung und Dienstnehmervvertretung.

Gleichstellungsprogramm 2015 - 2021

3.1. Überblick Leitziele

LEITZIEL I

Freiheit von Frauen und Männern in der Wahl ihrer Lebensentwürfe

ZIELE

- Anpassen der bisher stark von männlichen Lebenskonzepten geprägten Strukturen der Arbeitswelt an die aktuellen Gesellschaftsstrukturen
- Forcieren der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erweitern des Rollenspektrums

LEITZIEL II

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen organisatorischen und hierarchischen Bereichen

ZIELE

- Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungs- bzw. Expert/innenfunktionen
- Steigern der Zahl von Bewerber/innen - insbes. von weiblichen - für Führungs- und Entscheidungspositionen sowie von Frauen für bisher männerdominierte und Männern für bisher frauendominierte Bereiche
- Fördern der persönlichen Entwicklung durch Sicherstellen guter Arbeitsrahmenbedingungen und Wahrung von Karriereöglichkeiten
- Sicherstellen der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern in allen entscheidungsbefugten und -beratenden Gremien

LEITZIEL III

Gerechtigkeit und faire Chancen in den Berufsverläufen von Frauen und Männern

ZIELE

- Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen und Verwendungen
- Forcieren von Fachkarrieren und Laufbahnmodellen, um berufliche Perspektiven zu bieten
- Sicherstellen einer gehalts- und entlohnungsmäßigen Gleichstellung

LEITZIEL I

Freiheit von Frauen und Männern in der Wahl ihrer Lebensentwürfe

Die Änderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hat die Perspektiven und damit die Bedürfnisse von Frauen und Männern verändert.

Die **gesellschaftliche Entwicklung** der letzten Jahrzehnte, der Trend zur Höherqualifizierung, insbesondere die Zunahme höherer Bildungsabschlüsse bei Frauen, der Wertewandel, der auch bei Männern zu einem verstärkt wahrnehmbaren Wunsch nach aktiver Vaterschaft geführt hat, und nicht zuletzt die Erfolge der Frauenpolitik haben **Auswirkungen** auf das Leben von **Frauen und Männern**.

Entscheidungen über familiäres und berufliches Engagement werden von Frauen und Männern vor diesem Hintergrund auf individueller partnerschaftlicher Ebene getroffen.

Wichtig ist, auf politischer, gesellschaftlicher und unternehmerischer Ebene **Rahmenbedingungen** zu schaffen, die diesen **veränderten Ansprüchen und Lebensrealitäten** Rechnung tragen.

Faktum ist: Eine Arbeitswelt, die Leistung mit beinahe uneingeschränkter Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität gleichsetzt, **benachteiligt Menschen mit Betreuungsaufgaben**.

Um wirklich gleiche Chancen für Frauen und Männer zu schaffen, müssen **Karrieremuster, Strukturen und Denkweisen** von Grund auf **verändert** werden.

Arbeitssysteme, die auf Menschen zugeschnitten sind, die häusliche und familiäre Verpflichtungen weitgehend delegieren können, manifestieren traditionelle Rollenbilder und nehmen der Gesellschaft und Wirtschaft essenzielle Chancen.

ZIEL

Anpassen der bisher stark von männlichen Lebenskonzepten geprägten Strukturen der Arbeitswelt an die aktuellen Gesellschaftsstrukturen

ZIEL

Anpassen der bisher stark von männlichen Lebenskonzepten geprägten Strukturen der Arbeitswelt an die aktuellen Gesellschaftsstrukturen

MASSNAHME

Überdenken/Weiterentwickeln der Arbeitsmodelle (mit primärer Orientierung an den Arbeitsergebnissen):

UMSETZUNG

Diese erfordert Entscheidungen der Unternehmensleitungen auf Basis von Vorschlägen der personalverantwortlichen Stellen in Verbindung mit den Dienstnehmervertretungen.

- Ausbau **Telearbeit**
- Ausbau „**Mobile-Office-Working – Möglichkeiten**“ (Anrechnung von Arbeitszeit außerhalb der Büroräumlichkeiten wie bspw. Dokumentation zu Hause, ...- insbesondere wenn die Arbeitsleistungen dokumentierbar sind) im Rahmen funktions- bzw. stellenspezifischer und organisatorischer Möglichkeiten. Die Erfahrungen aus einem bereits dazu initiierten Pilotprojekt können als Basis dienen für eine Umsetzung, die dem jeweils individuellen Bedarf Rechnung trägt.
- Erweiterung der **Mobile-Ausstattung** bei aufgabenspezifischer Notwendigkeit, insbesondere auch für Mitarbeiter/innen mit Betreuungsaufgaben.

MASSNAHME

Sicherstellung der Umsetzung bereits bestehender Möglichkeiten familiengerechter Arbeitszeitgestaltung

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung der dazu bereits bestehenden Regelungen liegt bei den jeweiligen Führungsverantwortlichen. Das Wahrnehmen dieser Verantwortung ist von der nächsthöheren Führungsebene einzufordern.

- Forcieren/Einfordern der (flächendeckenden) **Umsetzung familiengerechter Arbeitszeitmodelle**
- Anpassen der **Arbeitsorganisation** an Personen mit Betreuungsaufgaben
- Umsetzen der **Telearbeitsmöglichkeiten**
- Forcieren **individueller Lösungen** in Bezug auf Dienstzeiten
- Ermöglichen **gesonderter Dienststundeneinteilung mit individueller Gleitzeitregelung** (bspw. im Krankenhaus-/Pflegebereich - Festlegung familienfreundlicher Arbeitszeit für Beginn/Ende)
- Ermöglichen einer **Teilzeitbeschäftigung auch unter 20 Wochenstunden** (im Rahmen dienstlich/organisatorisch vertretbarer Möglichkeiten)

UMSETZUNG

Das Bewusstsein/die Akzeptanz dafür ist in den Dienststellen auszubauen, insbes. sind die Führungsverantwortlichen in der Umsetzung zu stärken.

ZIEL

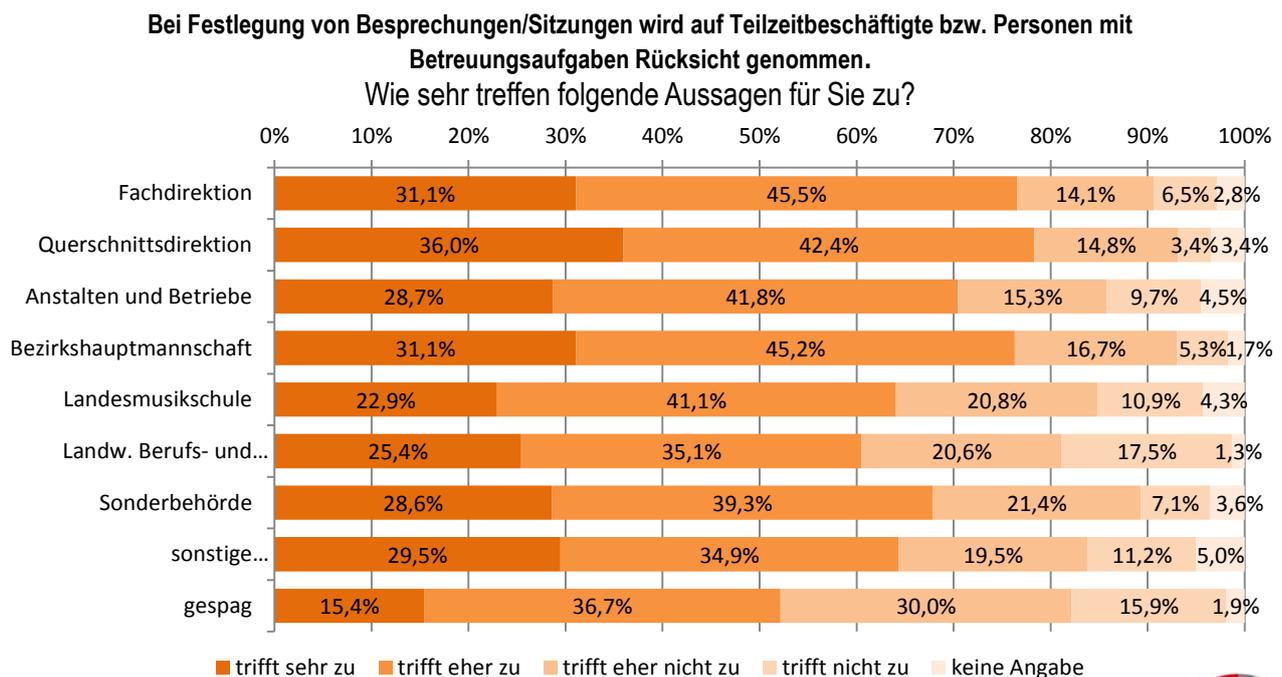
Anpassen der bisher stark von männlichen Lebenskonzepten geprägten Strukturen der Arbeitswelt an die aktuellen Gesellschaftsstrukturen

- Berücksichtigen der **familiären Verhältnisse** in örtlicher und quantitativer Hinsicht bei Rückkehr aus der Karenz

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert eine zeitgerechte Planung sowohl durch den/die Mitarbeiter/in als auch den Dienstgeber.

- Berücksichtigen der **terminlichen Möglichkeiten** von Teilbeschäftigten bzw. Personen mit Betreuungsaufgaben bei der Festlegung von Besprechungen (insbes. bei wichtigen dienstlichen Abstimmungen), Einteilung der Unterrichtseinheiten und Terminvorgaben



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im ö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller Oö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



ZIEL

Anpassen der bisher stark von männlichen Lebenskonzepten geprägten Strukturen der Arbeitswelt an die aktuellen Gesellschaftsstrukturen

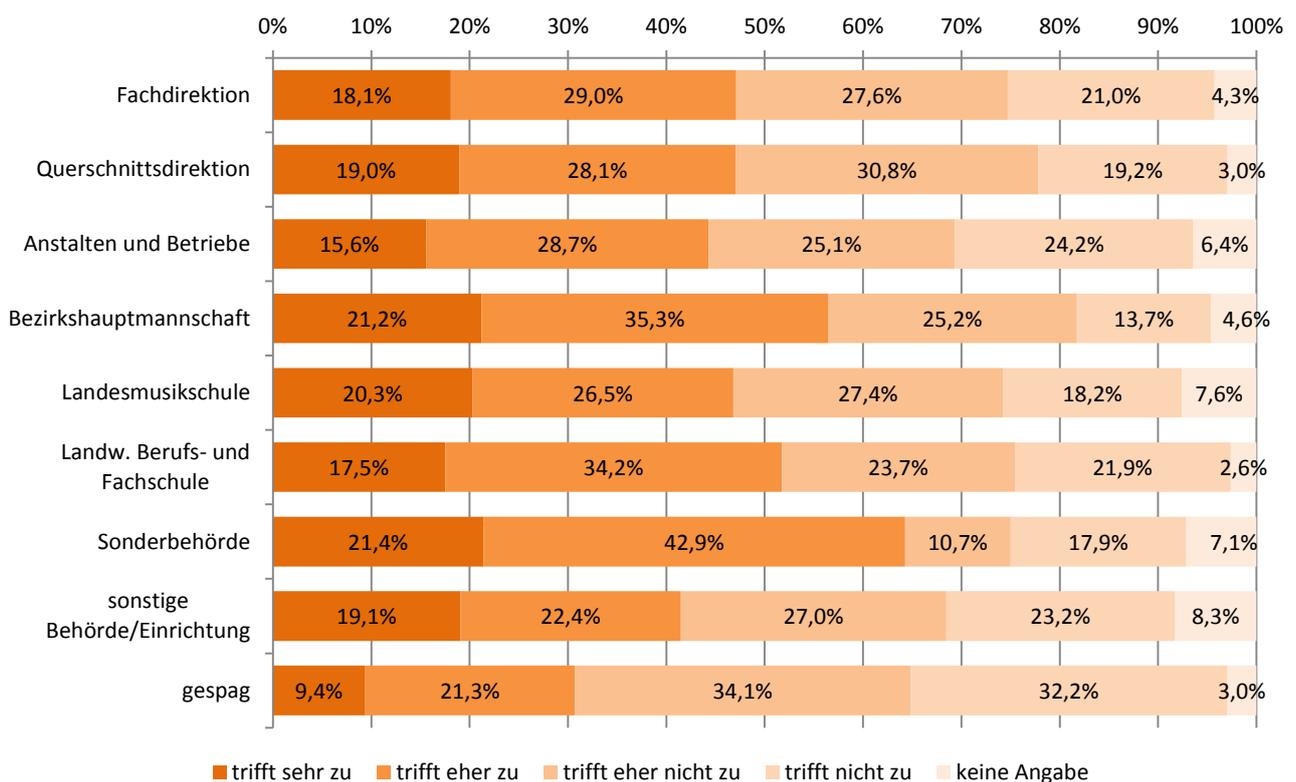
- Gewährleisten, dass **Teilzeitbeschäftigung kein Ausschließungsgrund für Funktionsbetrauungen**, auch nicht für Führungs-/Expert/innenfunktionen, ist.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Teilzeitmöglichkeiten in Führungs-Expert/innenfunktionen sind auszubauen, insbesondere

- durch Definition von Standards und Rahmenbedingungen und
- Verpflichtung zur Prüfung der Teilzeit-Fähigkeit einer Stelle vor Ausschreibung und Aufnahme eines Hinweises in die Ausschreibung

Die Ausübung einer Führungs- bzw. Experten-/Expertinnenfunktion in Teilzeit ist in meinem beruflichen Umfeld möglich.

Wie sehr treffen folgende Aussagen für Sie zu?



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im öö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller Oö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



ZIEL

Forcieren der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

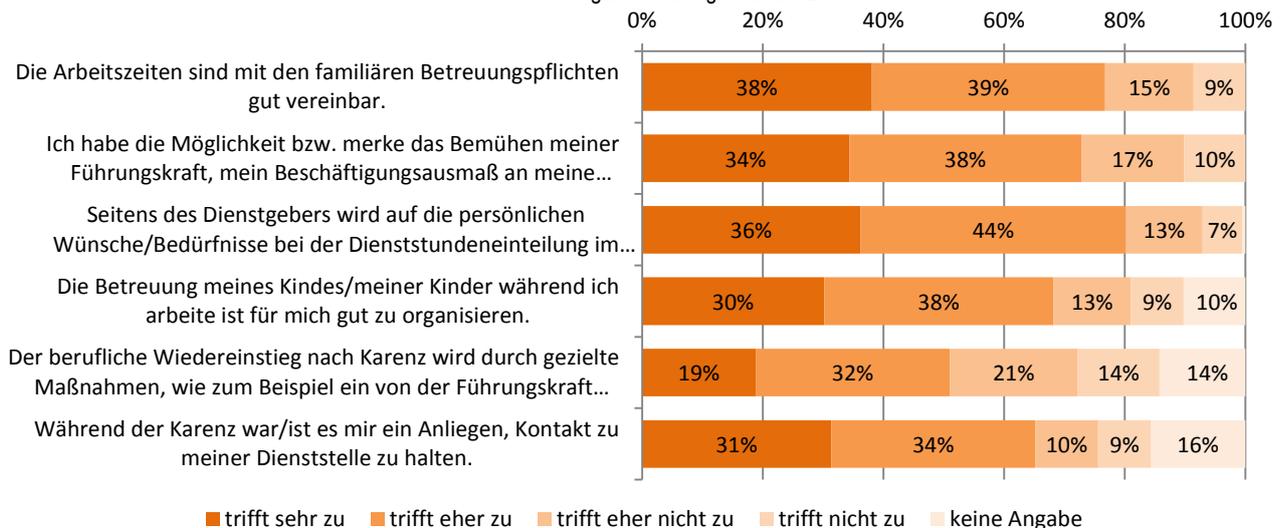
Ein wesentlicher Faktor, um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben zu erreichen, ist eine **funktionierende Vereinbarkeit von Beruf und Familie**.

Flexible Arbeits(zeit)möglichkeiten, Angebote zur Betreuungsunterstützung, Karenzmanagement und gezielte Wiedereinstiegsmaßnahmen, Informations- und Beratungsangebote, Familienbewusstheit im Führungsverständnis sowie das Bestehen von Karriereperspektiven (beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten) sind wesentliche Eckpfeiler einer **familienorientierten Personalpolitik**.

Der Dienstgeber Land Oberösterreich setzt mit einer Vielzahl **familienfreundlicher Maßnahmen gute Rahmenbedingungen**, deren Detailumsetzung weiter zu forcieren ist.

Karenz / Wiedereinstieg / Arbeitszeit

Wie sehr treffen folgende Aussagen für Sie zu?



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im oö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller oö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



MASSNAHME

Ausschluss von Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung aufgrund der Übernahme familiärer Verantwortungen - Vermeidung der Gefahr dauerhafter beruflicher Nachteile

- Spezifische Ziele und Maßnahmen dazu finden sich in allen Leitzielen

MASSNAHME

Ausbau der Informations- und Beratungsangebote zu Karenzmanagement und Möglichkeiten der Karenz- und Arbeitszeitgestaltung sowie zur Betreuung zu pflegender Angehörige

- **proaktive Informationsangebote** des Dienstgebers für Mitarbeiter/innen mit Betreuungserfordernissen (Kinder- wie Angehörigenbetreuung betreffend)

- **niederschwellige Informationsmöglichkeiten/Angebote**, um auf individueller Ebene gute Entscheidungen vorzubereiten bzw. treffen zu können. Insbesondere soll auch in den ausgegliederten Einrichtungen (wie gespag) die Nutzung des bereichsspezifischen Intranets von zu Hause ermöglicht werden.

UMSETZUNG

Umsetzung durch die jeweils personalverantwortlichen Stellen in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen (für Informationstechnologie sowie fachlich Direktionen Kultur (LMSW) bzw. Bildung und Gesellschaft) und den Dienstnehmervertretungen

MASSNAHME

Erweiterung betrieblicher (Kinder)Betreuungsunterstützung

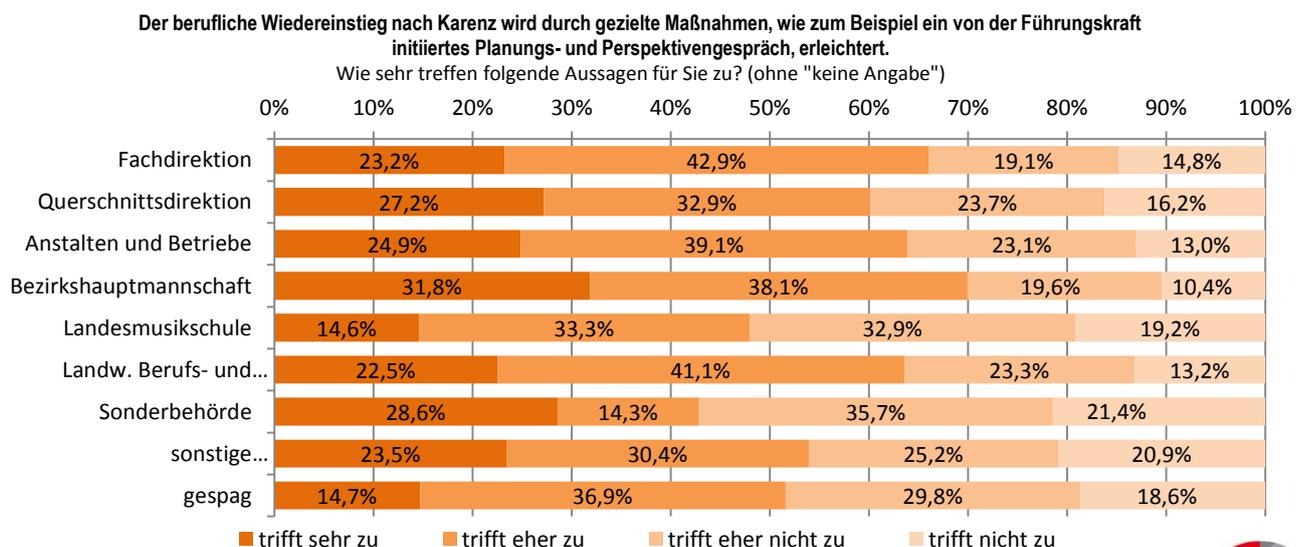
- Stärken und Unterstützen (der Dienstnehmervertretungen) beim **Ausbau von betrieblichen (Kinder)Betreuungseinrichtungen** (in Arbeitsplatznähe – bspw. Linz/LDZ)
- Ausbau (bzw. Erweiterung der Nutzungsmöglichkeit) von bereits bestehenden **Betriebstageseltern Einrichtungen**
- Ausbau der Kooperationsmaßnahmen mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen in Arbeitsplatznähe zur Erweiterung der Öffnungszeiten
- **Individualisierung der Betreuungsunterstützung** insbesondere durch
 - (Kooperations)Angebote für Sommerkindergärten
 - Angebote zur Pflegeunterstützung
 - Forcierung weiterer Ansätze für Notfallbetreuungsbedarf (wie Einrichtung einer Betreuungsbörse von Landesbediensteten zur Betreuungsunterstützung von Kindern und Angehörigen, etc.)

UMSETZUNG

Zur Umsetzung dieser Maßnahmen, die eine (frühere) Rückkehr an den jeweiligen Arbeitsplatz erleichtern sollen, sind entsprechende Initiativen des Dienstgebers inklusive Bereitstellung finanzieller Mittel für dementsprechende Einrichtungen erforderlich.

MASSNAHME

Forcierung von Wiedereinstiegsmaßnahmen bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung



Land OO, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im ö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller ö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



- Flächendeckende Umsetzung des **Wiedereinsteiger/innen-Konzepts** des Frauenförderprogramms 2008
- **Verpflichtung** zum **aktiven Karenzmanagement** (insbes. Umsetzung Planungs-/Perspektivengespräch sowie Wiedereinstiegsgespräch entsprechend dem Leitfaden für Führungskräfte)
- Verpflichtung zum Anbieten von **Kontaktmaßnahmen** (Vereinbarung mit Mitarbeiter/in über Kontakt und Information während der Abwesenheit, Weiterbildungs- sowie ev. mögliche geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten)
- Gestaltung der **Termin-/Arbeitsplanung und Informationsprozesse** bei (Teil)Abwesenheiten. Bei der Festlegung von Besprechungsterminen und bei Anordnung von dienstlichen Terminen (Überstunden, Mehrstunden) ist auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungsarbeit ergeben, Rücksicht zu nehmen.

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen **Führungsverantwortlichen**. Das Wahrnehmen dieser Verantwortung ist von der **nächsthöheren Führungsebene** einzufordern.

MASSNAHME

Umsetzung der rechtlichen Möglichkeit der Befristung von Teilzeitbeschäftigungen und Rückkehrmöglichkeit in Vollbeschäftigung

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert eine entsprechende Antragstellung durch die **Mitarbeiter/innen** auf Basis fundierter Beratung durch die **Führungskräfte** und **Dienstnehmervertretungen** bzw. (schriftlicher Informationen) der **personalverantwortlichen Stellen**.

MASSNAHME

Ausweitung der Möglichkeiten für Sonderurlaub/Pflegeurlaub für Mehrkindfamilien (besonderes Zeitbudget für Alleinerziehende und Mehrkindfamilien sowie für Kinder mit besonderen Bedürfnissen bzw. Personen mit Betreuungs-/Pflegeaufgaben)

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert Gespräche der **politisch Verantwortlichen** auf Basis von Vorschlägen der **Dienstnehmervertretungen**

MASSNAHME

Rechtsanspruch auf (wie zur Kinderbetreuung) befristete Teilzeit zur Betreuung naher Angehöriger

Voraussetzung ist, dass die Anspruchsvoraussetzungen für Pflegekarenzgeldleistungen erfüllt sind, diese aber aufgrund der **do. zeitlichen Befristung** nicht mehr gewährt wird.

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert Gespräche der **politisch Verantwortlichen** auf Basis von Vorschlägen der **Dienstnehmervertretungen**

ZIEL

Erweitern des Rollenspektrums

Der in unserer Gesellschaft stattfindende Wertewandel eröffnet Frauen wie Männern **neue Perspektiven**.

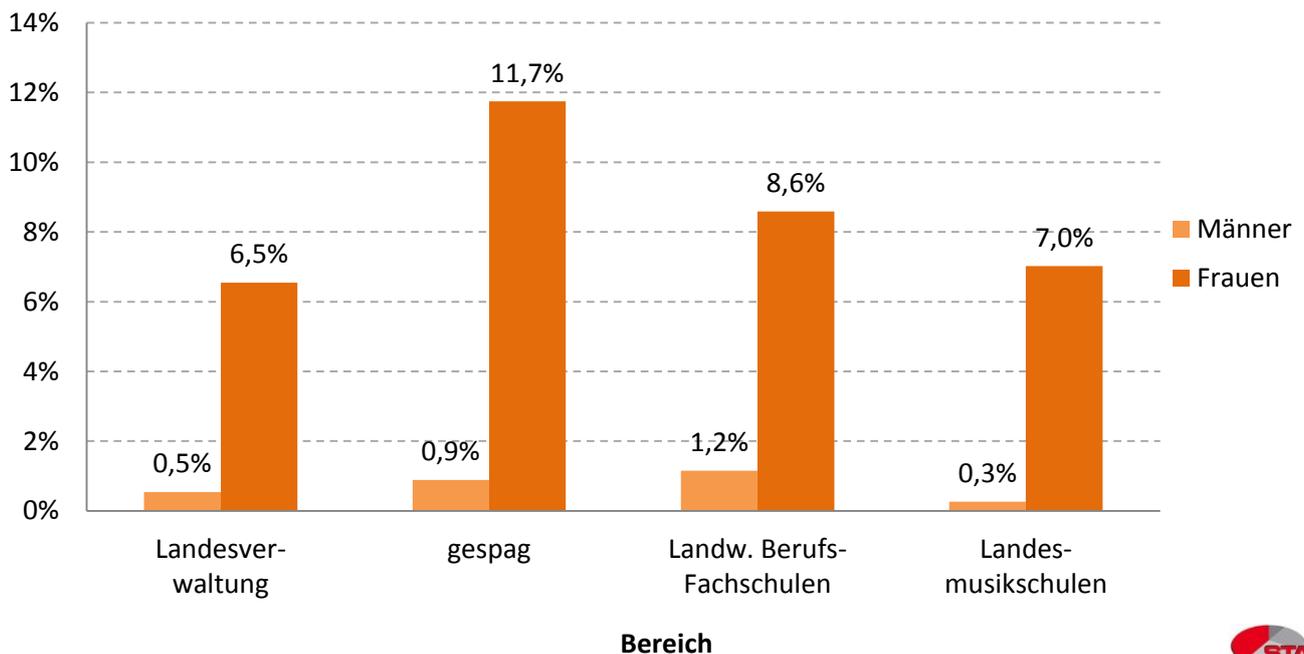
Wesentliche **Voraussetzung für gleiche berufliche Chancen** von Frauen und Männern ist Gleichberechtigung in Familie und Partnerschaft.

Dies setzt wiederum voraus, dass insbesondere auch Männer die Chance haben anders zu leben als die (Männer)Generationen vor ihnen und als gleichberechtigte Partner und aktive Väter ihre Lebens- und Betätigungsfelder gestalten können.

Faktum ist aber auch, dass Frauen wie Männer gesellschaftlich geprägten Rollenbildern unterliegen.

Die **bewusste Auseinandersetzung** mit den sich verändernden Rollenbildern und Erwartungen auf allen Ebenen, ist **wichtig für gute individuelle und unternehmerische Entscheidungen**.

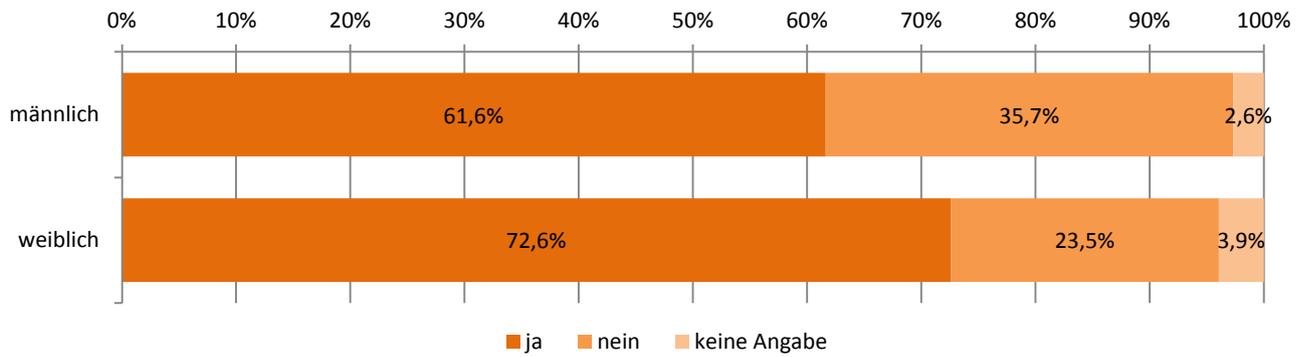
Anteil Männer und Frauen in Karenz oder Mutterschutz 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



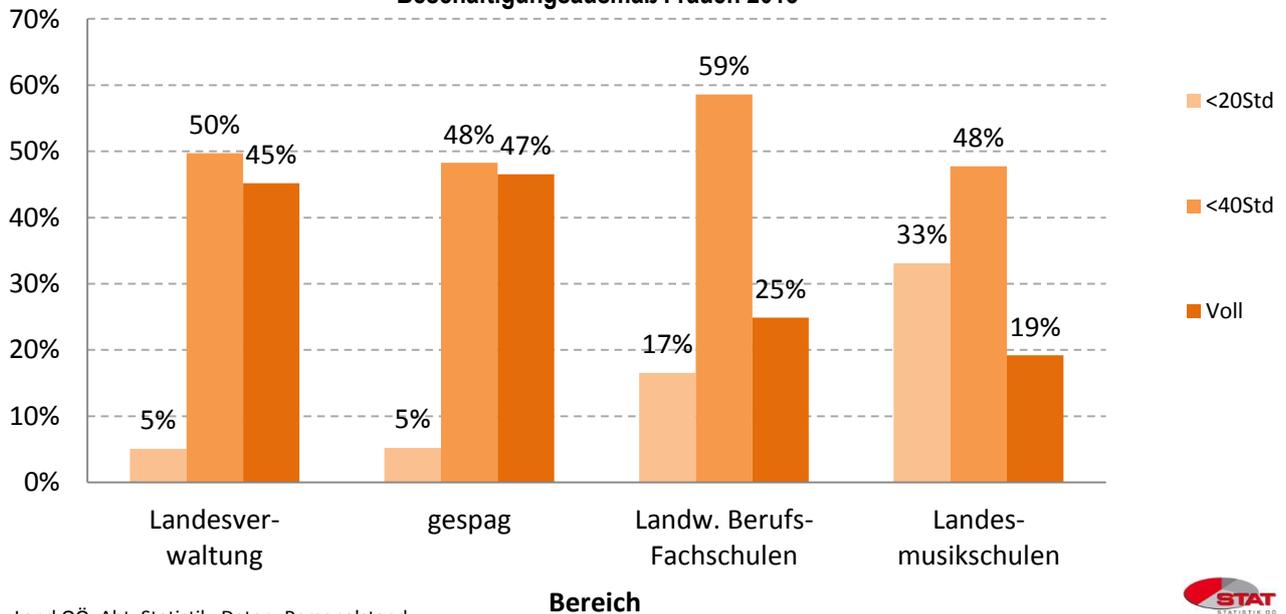
Ist für Sie grundsätzlich in der Zukunft Karenz zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen vorstellbar?



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im öö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller öö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



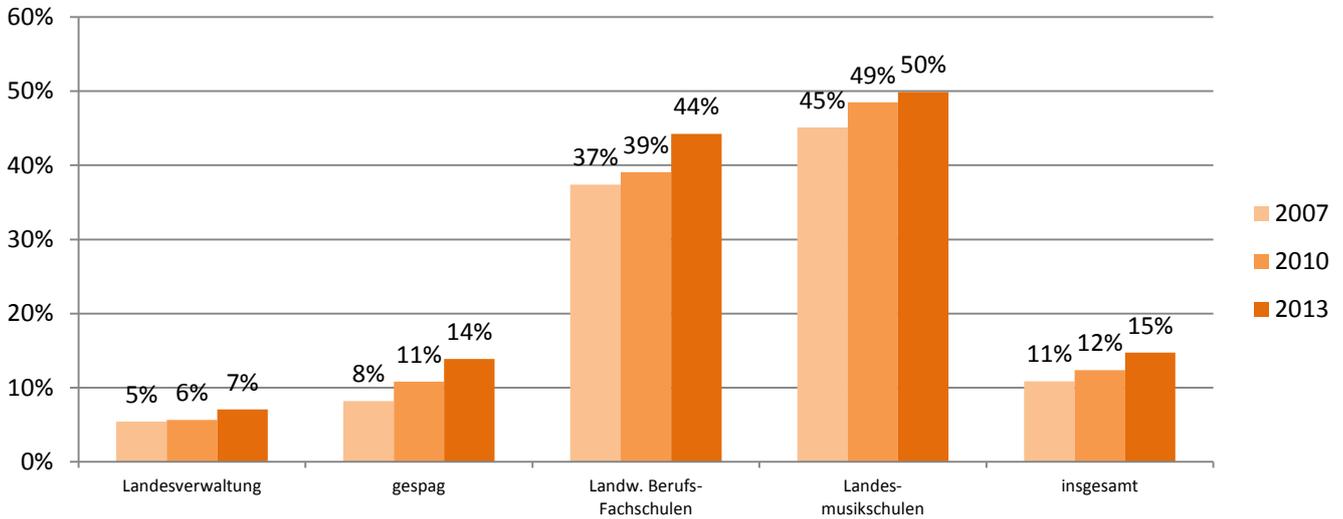
Beschäftigungsausmaß Frauen 2013



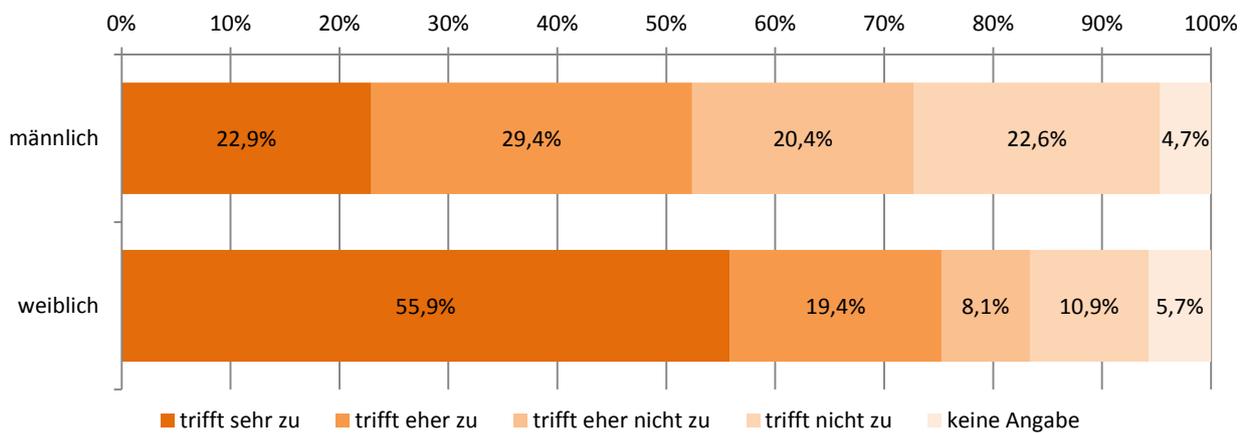
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung Männer



Für mich persönlich ist eine künftige Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen vorstellbar.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im öö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller öö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



MASSNAHME

Aktive Auseinandersetzung mit den (dem Wandel der) Geschlechterrollen und Rollenmuster

- Erarbeitung und Anbieten von Maßnahmen zur Reflexion des Rollenwandels von Frauen und Männern

UMSETZUNG

Umsetzung/Konzipierung eines entsprechenden Seminar-(Personalentwicklungs-)Angebots durch die jeweils für Personalentwicklung zuständigen Bereiche in Abstimmung mit Expert/innen und der/dem Gleichstellungsbeauftragten

MASSNAHME

Frauen wie Männern wird gleichermaßen ermöglicht, Verantwortung für familiäre Aufgaben zu übernehmen. Männer nehmen verstärkt ihre gesetzlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten in Anspruch.

- Verbesserung der **Rahmenbedingungen** für **Vaterschaftsfrühkarenz**
- Förderung der **Akzeptanz** für die Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeit von Männern zur Betreuung von Kindern und Angehörigen, insbes. auf operativer Führungsebene sowie im Arbeitsumfeld

UMSETZUNG

Das Bewusstsein/die Akzeptanz dafür ist in den Dienststellen auszubauen, insbes. sind die Führungsverantwortlichen in der Umsetzung zu stärken

MASSNAHME

Anerkennung persönlicher Lebensplanungsmodelle und –bedürfnisse ohne Benachteiligung im Arbeitsumfeld

MASSNAHME

Gleiche Wertschätzung und Förderung individueller Stärken von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere Berücksichtigung der durch Betreuungs- und Familienarbeit erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung in den jeweiligen Arbeitsbereichen liegt bei den Führungskräften. Der Auftrag, dies auch bei Personalentwicklungskonzepten bzw. arbeitsorganisatorischen Überlegungen entsprechend zu berücksichtigen, ist durch ein Bekenntnis der unternehmenspolitisch Verantwortlichen zu verdeutlichen.

MASSNAHME

Achten auf eine Arbeitsweise, die von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen am Arbeitsplatz verletzen (insbes. herabwürdigende Äußerungen oder Darstellungen, Mobbing, Diskriminierung nach Geschlecht, aber auch Alter, u.a. sowie sexuelle Belästigungen) sind zu ahnden (sh. dazu auch Folder gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).

UMSETZUNG

Große Verantwortung liegt bei den Führungskräften, 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 des Aufzeigens von Konsequenzen durch die unternehmenspolitisch Verantwortlichen

LEITZIEL II

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen organisatorischen und hierarchischen Bereichen

Faktum ist, dass in der Arbeitswelt eine **geschlechtliche Ausgewogenheit** noch nicht in allen Verwendungsbereichen erreicht ist.

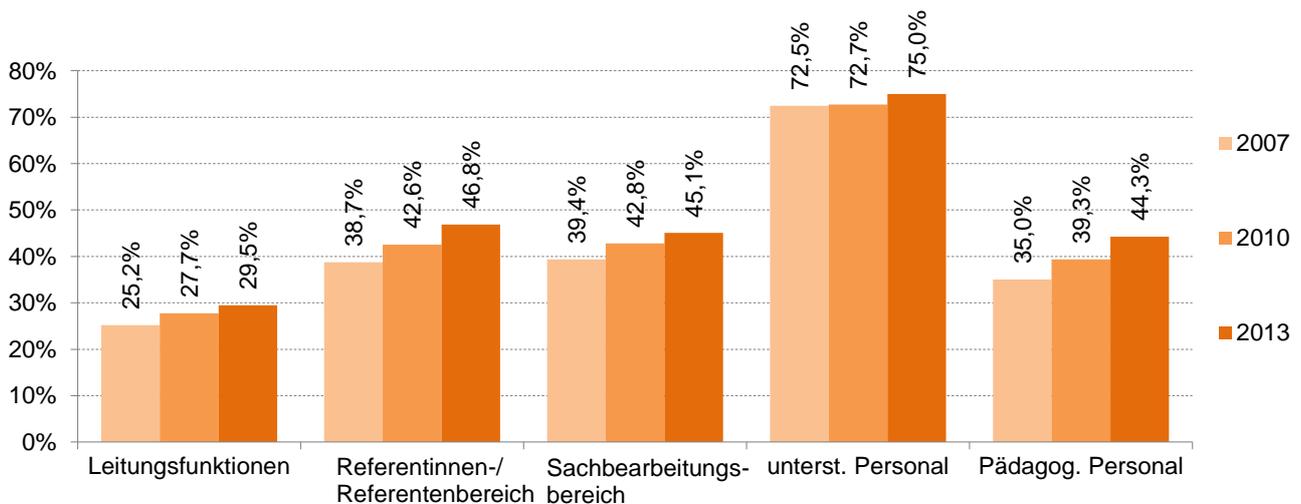
Insbesondere in den **Führungsbereichen**, wo auch über berufliche Entwicklungen entschieden wird, sind – auch im Oö. Landesdienst – nach wie vor überwiegend Männer tätig. Hier sind spezifische frauenfördernde Maßnahmen weiterhin notwendig.

Es gilt aber auch hier, das Handlungsspektrum zu erweitern. Die Fokussierung einer Ergebnisgleichheit basiert vielfach auf der Annahme, Geschlechtergerechtigkeit sei über Verteilungsansätze lösbar.

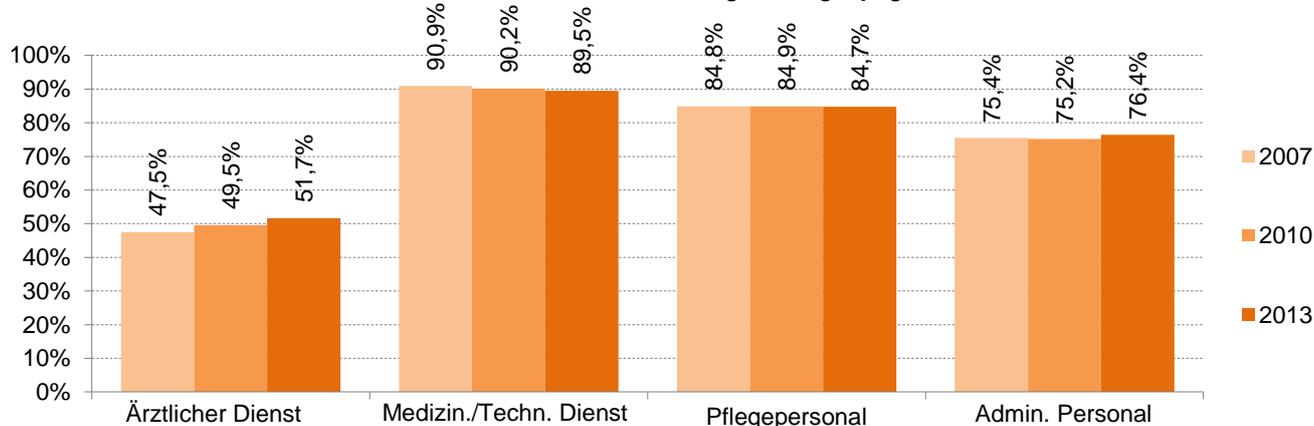
Ohne den bereits thematisierten **Umbau von Strukturen und Karrieremustern** bewirkt dies aber, dass die besten beruflichen Erfolgsaussichten nach wie vor Menschen mit familienfernen Lebensentwürfen vorbehalten bleiben.

Es sind daher Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen mit familiären Verantwortungen verstärkt ermöglichen, ihre Chancen für verantwortungsvolle Positionen wahrzunehmen.

Frauenanteil nach Verwendung in der Landesverwaltung



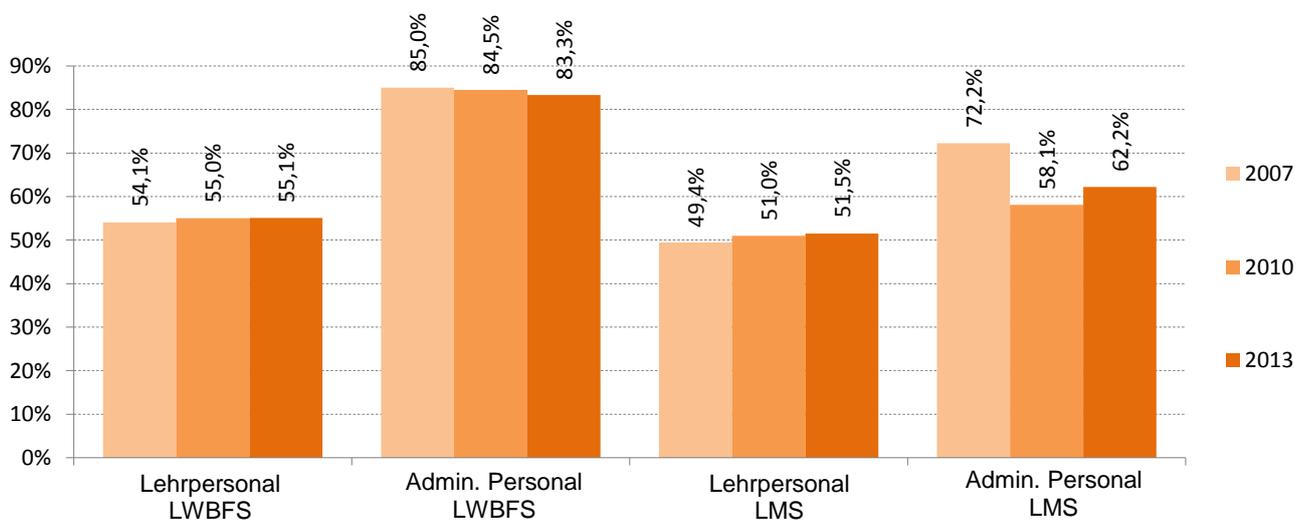
Frauenanteil nach Verwendung in der gespag



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Frauenanteil nach Verwendung LWBFS und LMS



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

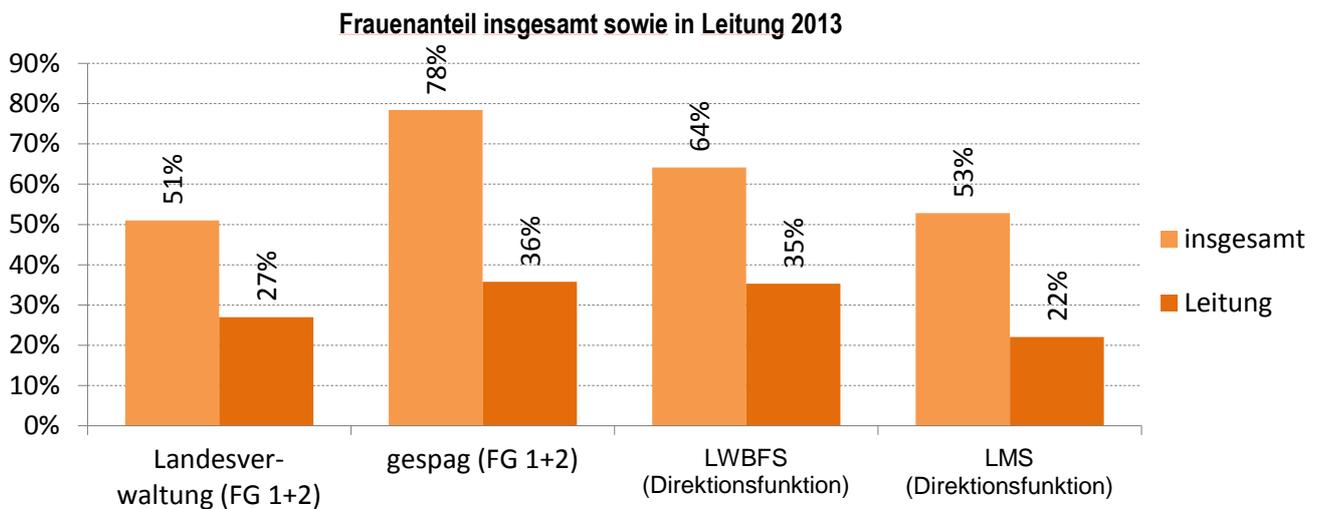


ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungs- bzw. Expert/innenfunktionen

ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungs- bzw. Expert/innenfunktionen



Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Personalstand



MASSNAHME

Bewusstseinsbildung über Wirkungen, Nutzen und Stärken für Unternehmen durch Verknüpfung der Eigenschaften männlicher mit weiblicher Führung

- Thematisierung der Unterschiede/Stärken weiblicher und männlicher Führung im Rahmen von Führungsseminaren, Workshops, usw.

UMSETZUNG

Umsetzung/Konzipierung entsprechender Seminar(Personalentwicklungs)-Angebote durch die jeweils für Personalentwicklung zuständigen Bereiche in Abstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten

ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungs- bzw. Expert/innenfunktionen

MASSNAHME

Ermöglichen der Ausübung einer Führungsfunktion auch in Teilzeit

nach individueller Analyse und Festlegung von Rahmenbedingungen (Arbeitszeitmodelle, Aufgabenverteilungen usw.)

- **Verpflichtung zur Prüfung der Teilzeit-Fähigkeit** einer Stelle vor Ausschreibung und Aufnahme eines Hinweises in die Ausschreibung

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt primär bei den Führungsverantwortlichen (Einforderung durch personalverantwortliche Stellen)

MASSNAHME

Wert und Bewertung der Tätigkeiten

- Ausgewogene, dem individuellen Leistungsverhalten gerecht werdende Verteilung der Aufgaben in den Dienststellen (insbesondere jener **Aufgaben, die mittel- bzw. langfristig** zu einer **besoldungsmäßigen Besserstellung** bzw. Entwicklungsmöglichkeit führen)

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Führungsverantwortlichen.

- Form von Dienstverträgen bei Karenzvertretungen: Überdenken der Kriterien für I/II-L-Verträge bei LWBFS und LMS

UMSETZUNG

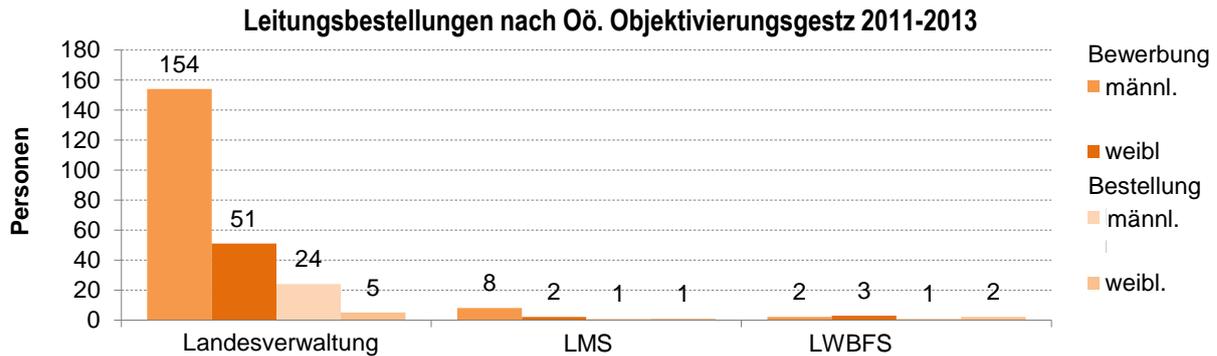
Umsetzung durch die politisch/unternehmerisch Verantwortlichen sowie Direktion Abteilung Personal in Verbindung mit den Direktionen Bildung und Gesellschaft bzw. Kultur und in Abstimmung mit den Dienstnehmervertretungen.

ZIEL

Steigern der Zahl von Bewerber/innen - insbesondere von weiblichen - für Führungs- und Entscheidungspositionen sowie von Frauen für bisher männerdominierte und Männern für bisher frauendominierte Bereiche

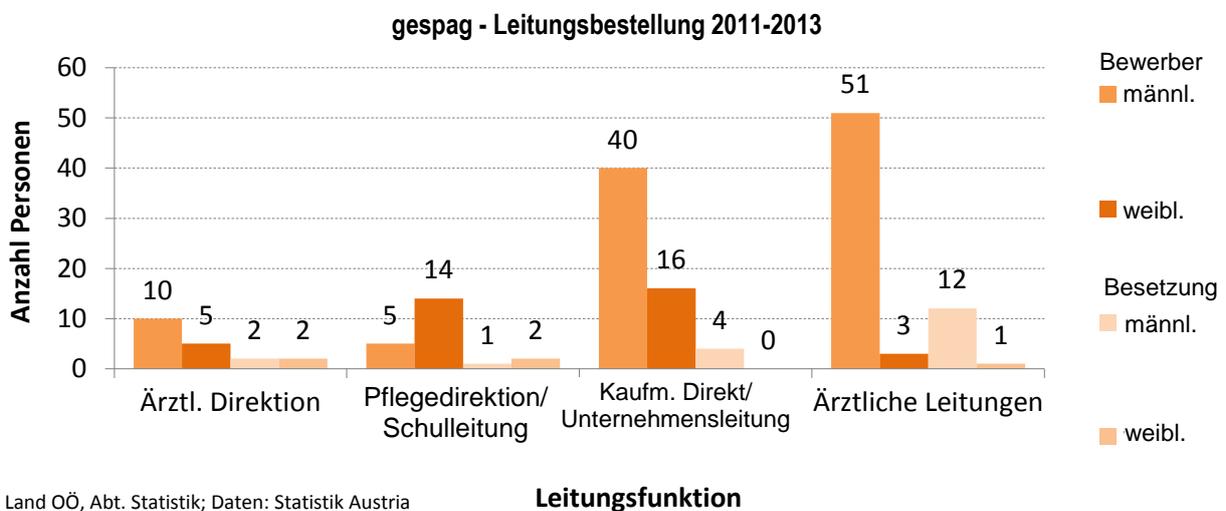
ZIEL

Steigern der Zahl von Bewerber/innen - insbesondere von weiblichen - für Führungs- und Entscheidungspositionen sowie von Frauen für bisher männerdominierte und Männern für bisher frauendominierte Bereiche



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: PersO

Anmerkung zur Landesverwaltung: insgesamt wurden 29 Auswahlverfahren durchgeführt; bei 15 gab es keine Beteiligung (Bewerbung) von Frauen (überwiegend traf dies bei Nachbesetzung der Leitungen von Straßenmeistereien zu).



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria

Leitungsfunktion



MASSNAHME

Definition von Anforderungsprofilen, die den tatsächlichen Erfordernissen einer Funktion entsprechen

- Evaluierung der allgemeinen Anforderungsprofile, insbes. im Hinblick auf soziale-, Führungs- und Genderkompetenz

UMSETZUNG

Überprüfung der Formulierungen in Anforderungsprofilen durch die jeweils zuständigen personalverantwortlichen bzw. für die Personalaufnahme verantwortlichen Stellen, unter Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten

LEITZIEL II Ausgewogenheit

ZIEL

Steigern der Zahl von Bewerber/innen - insbesondere von weiblichen - für Führungs- und Entscheidungspositionen sowie von Frauen für bisher männerdominierte und Männern für bisher frauendominierte Bereiche

MASSNAHME

Führen von Bewerbungs- und Auswahlgesprächen, die weder direkt noch indirekt benachteiligen, und Vermeidung von Bewertungskriterien, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweils verantwortlichen Führungskräften (Unterstützung durch Expert/innen aus den personalverantwortlichen Stellen)

MASSNAHME

Verpflichtende Prüfung der Teilzeitfähigkeit einer Führungs-/Expert/innenfunktion

Vor jeder Ausschreibung ist unter **Definition der Rahmenbedingungen** zu prüfen, ob diese Führungs-/Expert/innenfunktion auch in Teilzeit ausgeübt werden kann.

Ein entsprechender Hinweis ist in die Ausschreibung aufzunehmen.

UMSETZUNG

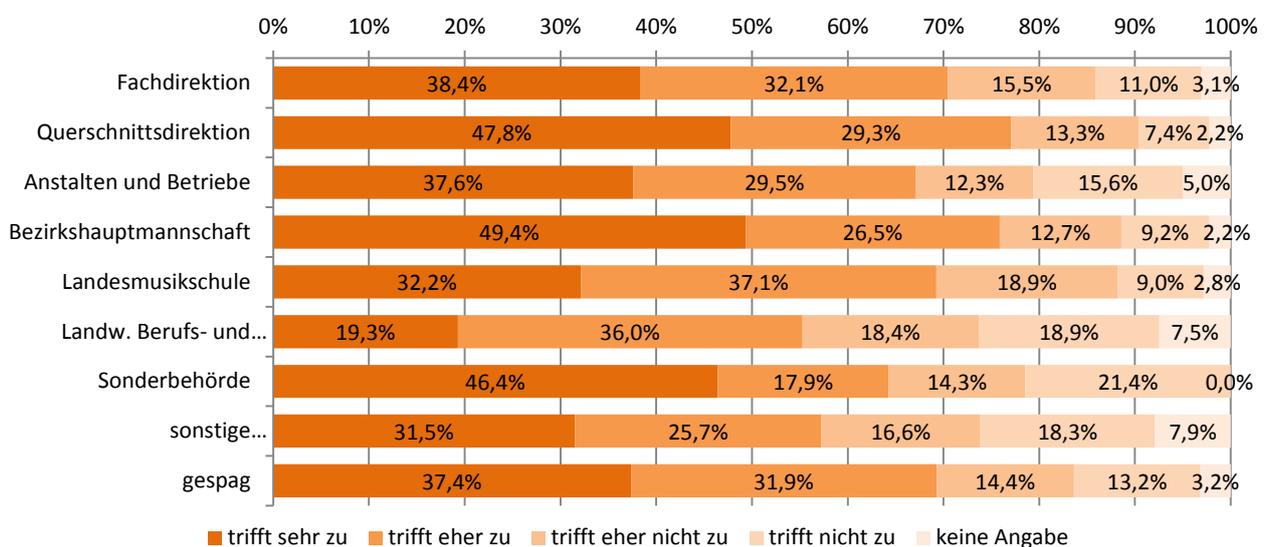
Umsetzung durch die jeweiligen Verantwortlichen in Verbindung mit den personalverantwortlichen Stellen.

ZIEL
Fördern der persönlichen Entwicklung durch Sicherstellen guter Arbeitsrahmenbedingungen und Wahrung von Karrieremöglichkeiten

MASSNAHME
Verbindliche Erörterung von Karriere- bzw. persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Mitarbeiter/innen-/Zielvereinbarungsgespräche

UMSETZUNG
Umsetzung im Rahmen der jährlichen Mitarbeiter/innengespräche

Beim jährlichen Mitarbeiter/innengespräch wird auch über meine persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im öö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
Auszug aus Befragung aller öö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



MASSNAHME
Anbieten spezifischer Seminare/Veranstaltungen, die Mitarbeiter/innen Orientierung über Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (Anforderungen an Leitungsfunktionen, usw.) bieten.

UMSETZUNG
Umsetzung durch die für Personalentwicklung zuständigen Stellen (ev. Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten)

MASSNAHME
Anbieten von Entwicklungsmaßnahmen zur Begleitung in Führungsfunktionen (Mentoring)

UMSETZUNG
Umsetzung durch die für Personalentwicklung zuständigen Stellen

ZIEL

Fördern der persönlichen Entwicklung durch Sicherstellen guter Arbeitsrahmenbedingungen

MASSNAHME

Einbeziehung in Informations- und Entscheidungsprozesse (Ziel ist es, allen Mitarbeiter/innen den gleichen Zugang zu Informationen und Entscheidungen in ihren Arbeitsbereichen zu ermöglichen)

UMSETZUNG

Die Umsetzung durch Schaffung entsprechender Strukturen ist Aufgabe der Führungskräfte. Insbesondere ist sicherzustellen, dass den jeweils Betroffenen die Teilnahme an den für sie relevanten Besprechungen ermöglicht wird.

MASSNAHME

Informationstransfer systematisieren um gleiche Karrierechancen zu wahren und gute Arbeitsrahmenbedingungen für alle zu gewährleisten

UMSETZUNG

Die Umsetzung durch Schaffung entsprechender Strukturen ist Aufgabe der Führungskräfte.

MASSNAHME

Evaluierung der Ausnahmen der Ausschreibungsverpflichtung in Jobbörse

UMSETZUNG

Umsetzung (Überprüfung der Kriterien) durch die jeweiligen personalverantwortlichen Stellen

MASSNAHME

Anerkennung außerberuflich erworbener Fähigkeiten (durch Betreuungsarbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten, usw.)

UMSETZUNG

Bei der Betrauung mit Aufgaben bzw. Einsatz des Lehrpersonals sind außerberuflich erworbene Qualifikationen (im persönlichen Umfeld erworbene Kompetenzen, individuelle Fähigkeiten und Neigungen usw.) entsprechend zu berücksichtigen.

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Führungskräften.

LEITZIEL II Ausgewogenheit

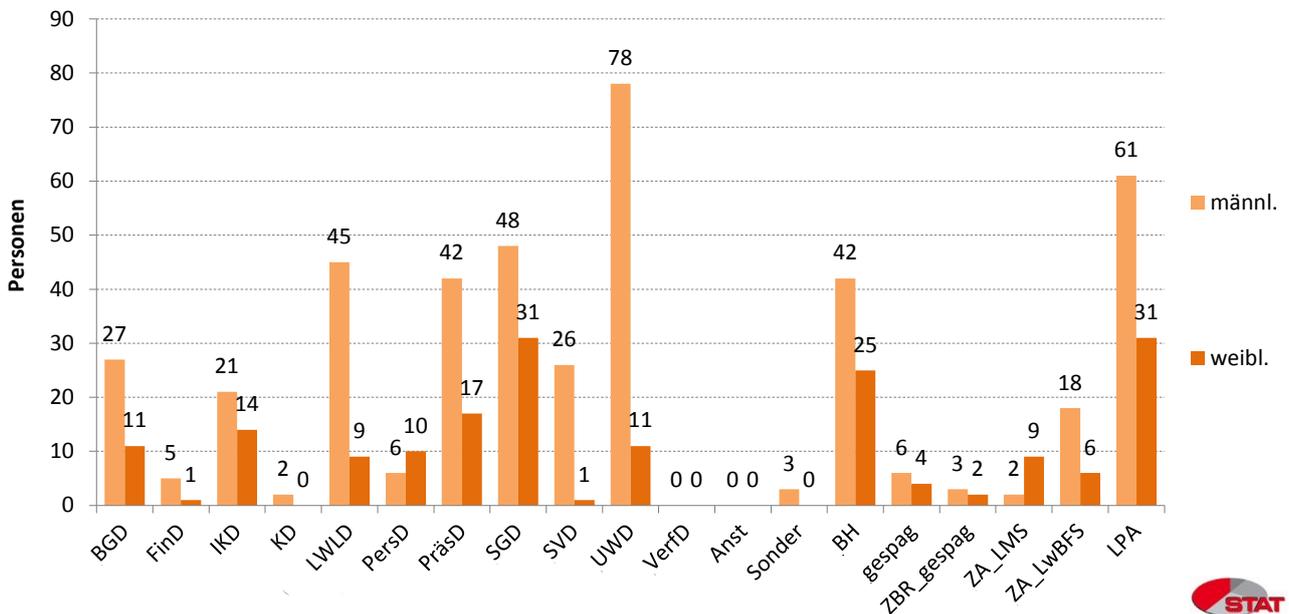
ZIEL

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen entscheidungsbefugten und –beratenden Gremien (Kommissionen, Senaten, Ausschüssen, Kollegialorganen, Jurs, Beiräten und personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen)

ZIEL

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in allen entscheidungsbefugten und –beratenden Gremien (Kommissionen, Senaten, Ausschüssen, Kollegialorganen, Jurs, Beiräten und personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen)

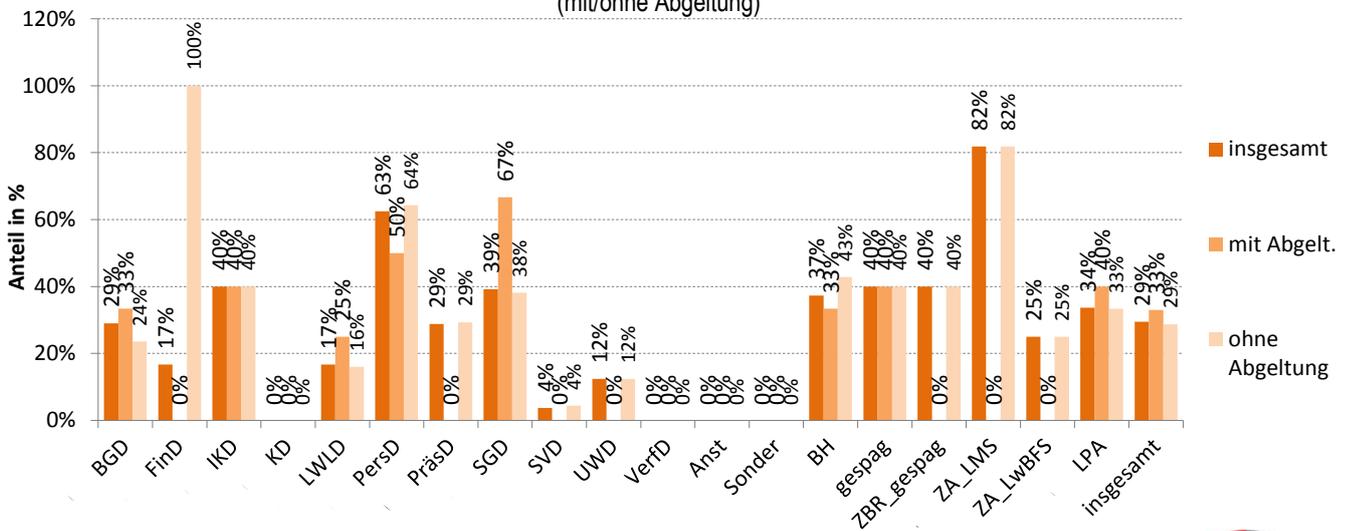
Besetzung der Kommissionen und Gremien 2014



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Erhebung bei Dienststellen



Frauenanteil in Kommissionen und Gremien 2014
(mit/ohne Abteilung)



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Erhebung bei Dienststellen

BVB



MASSNAHME

Erstellung geschlechtsspezifisch ausgewogener Besetzungsvorschläge für diese Gremien bzw. Begründung bei abweichendem Verhältnis

UMSETZUNG

Umsetzung durch Förderung der Möglichkeiten zur Übernahme solcher Aufgaben, wobei auf entsprechende Information und Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten zu achten ist.

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Führungsverantwortlichen bzw. hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen bei den jeweiligen personalverantwortlichen Stellen in Abstimmung mit den Fachbereichen

MASSNAHME

Geschlechtlich ausgewogene Besetzung von Auswahl- und Hearingkommissionen in den Dienststellen

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Führungskräften.

LEITZIEL III

Gerechtigkeit und faire Chancen in den Berufsverläufen von Frauen und Männern

Gerechtigkeit und faire Chancen in den Berufsverläufen von Frauen und Männern

Faire Chancen für unterschiedliche Lebensentwürfe gehören ins Zentrum zeitgemäßer Gleichstellungspolitik. Ansätze dazu sind auch bereits unter Leitziel II, Ziel 1 formuliert.

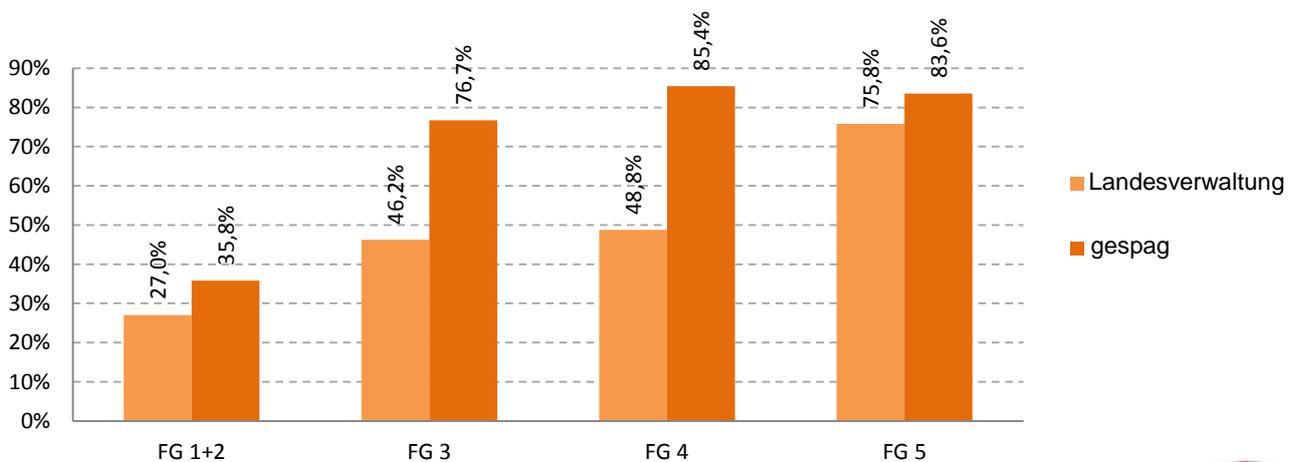
Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist gesellschaftspolitisches Erfordernis und unternehmerische Notwendigkeit.

Ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Verwendungsbereichen** hat hohe Bedeutung für den Gesamterfolg eines Unternehmens.

Ein Arbeitsumfeld, das für beide Geschlechter attraktiv ist, kann die Vorteile der sich ergänzenden Perspektiven und Fähigkeiten nutzen.

Dies ermöglicht den einzelnen Menschen die Entfaltung der individuellen Fähigkeiten und führt zu positiven Auswirkungen auf das Gesamtergebnis. Insbesondere in den pädagogischen Bereichen prägt es auch Lebenskonzepte und Rollenbilder.

Frauenanteil nach Funktionsgruppen FG



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen und Verwendungen

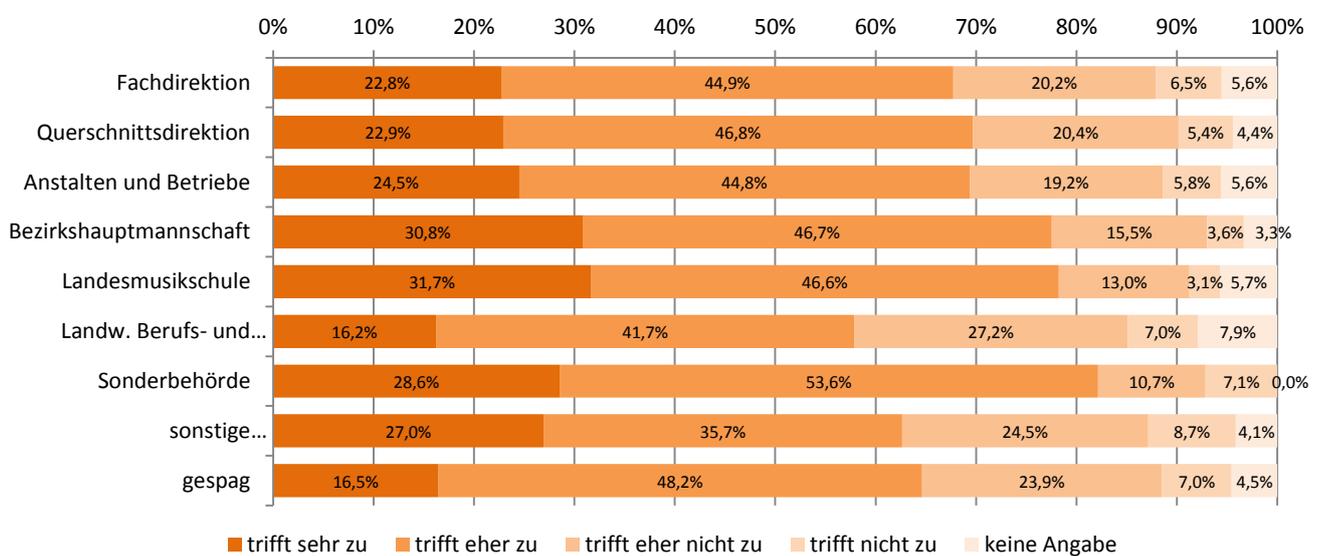
ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen und Verwendungen

MASSNAHME

Förderung des Zugangs von Frauen in bisher männerdominierte Bereiche sowie von Männern in bisher frauendominierte Bereiche

Der Zugang für Frauen in bisher männerdominierte Bereiche sowie für Männer in bisher frauendominierte Bereiche wird gefördert.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichstellung im öö. Landesdienst - MA-Befragung 2014
 Auszug aus Befragung aller öö. Landesbediensteten zum Thema Gleichstellung im Herbst 2014



- Erarbeitung und Umsetzung eines **Maßnahmenkatalogs**, um Frauen für bisher männerdominierte und Männer für bisher frauendominierte Bereiche gezielt anzusprechen: beginnend bei **Definition der Anforderungsprofile** über die **Ausschreibung** bis zum gezielten **Anbieten von Praktika** und der Einbeziehung neuer Medien sowie Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen
- Neuformulierung des **Hinweissatzes in den Ausschreibungen** (Gleichstellungsgebot)
- **Personalmarketingmaßnahmen** (Attraktivität des Dienstgebers Land OÖ, proaktive Akquirierungsinitiativen, usw.)

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den für Personalaufnahme zuständigen Bereichen in Kooperation mit den Dienststellen.

ZIEL

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen und Verwendungen

MASSNAHME

Auseinandersetzung mit der geschlechterspezifischen Personalsituation im Rahmen der Personalplanungsgespräche

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Personaldirektionen bzw. den für das Personalbudget verantwortlichen Stellen. In die Erarbeitung eines entsprechenden Analysebogens ist die/der Gleichstellungsbeauftragte einzubinden (Anmerkung: diese Maßnahme wird in der Landesverwaltung bereits seit 2009 praktiziert)

In den pädagogischen Bereichen (insbes. LWBFS aber auch Pflegebereich):

MASSNAHME

Forcierung einer geschlechtlichen Ausgewogenheit des Lehrkörpers in den jeweiligen Fachrichtungen und Schulstandorten.

UMSETZUNG

Die Umsetzungsverantwortung liegt bei den unternehmerisch Verantwortlichen (Direktion Bildung und Gesellschaft, Unternehmensleitung gspag usw.) in Verbindung mit den jeweiligen Schul-Direktionen

ZIEL

Forcieren von Fachkarrieren und Laufbahnmodellen, um berufliche Perspektiven zu bieten

ZIEL

Forcieren von Fachkarrieren und Laufbahnmodellen, um berufliche Perspektiven zu bieten

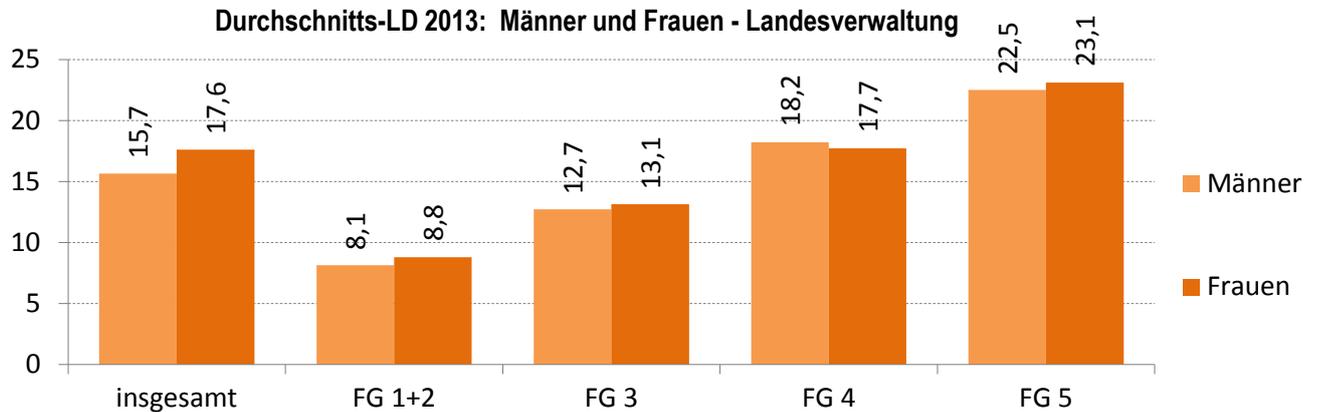
MASSNAHME

Angebot alternativer Karrieremöglichkeiten (neben Führungs- auch Fach- bzw. Projektkarriere) als wesentlicher Ansatz für den Unternehmenserfolg und zur Realisierung von Gleichstellungszielen

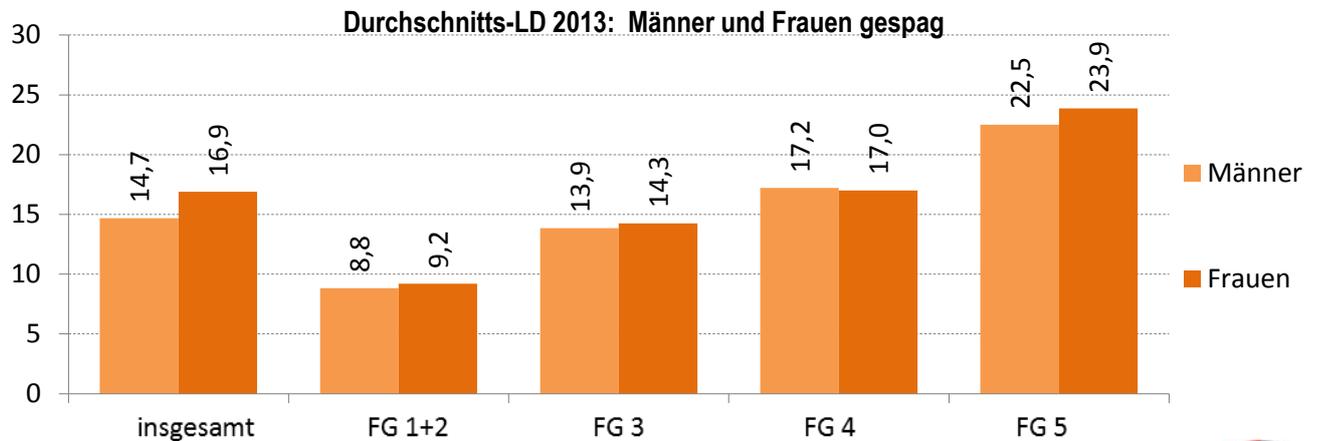
UMSETZUNG

Umsetzung erfordert Entscheidungen der politisch wie unternehmerisch Verantwortlichen auf Basis von Vorschlägen der personalverantwortlichen Stellen in Verbindung mit den Dienstnehmervertretungen

ZIEL
Sicherstellen einer gehalts- und entlohnungsmäßigen Gleichstellung



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



MASSNAHME

Ausschluss von Nachteilen in der beruflichen Entwicklung durch Übernahme familiärer Verantwortung

- **Vollanrechnung von Karenzzeiten** für Betreuung von Kindern sowie Pflege von Angehörigen für alle Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen.
Voraussetzung bei Karenz zur Pflege ist, dass die Anspruchsvoraussetzungen für Pflegekarenzgeldleistungen erfüllt sind, dieses aber aufgrund der zeitlichen Befristung nicht mehr gewährt wird (analog der gesetzlich zur Betreuung von Kindern geregelten Rahmenbedingungen)

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert Entscheidungen der politisch Verantwortlichen

- Überdenken der **Kriterien** für **I/II-L-Verträge** im Lehrbereich

ZIEL

Sicherstellen einer gehalts- und entlohnungsmäßigen Gleichstellung

- Bezahlung der vollen **Dienstgeber-Beiträge zur Pension** wenn die Voraussetzungen für Pflegekarenzgeldleistungen vorliegen und die weitere Inanspruchnahme wegen der zeitlichen Befristung nicht mehr möglich ist

UMSETZUNG

Anregung bzw. Unterstützung einer entsprechenden Regelung auf Bundesebene durch die politisch verantwortlichen Landesorgane

MASSNAHME

Gleiche Chancen bei der **Betrauung mit Aufgaben**, die (mittelfristig) zu einer **besoldungsmäßigen Verbesserung** (wie bessere Bewertung, Zulagen, Nebengebühren, Überstundenpauschalen, Nebentätigkeitsentschädigungen, Incentives/Belohnungen, etc.) führen können.

UMSETZUNG

Die Umsetzung erfordert entsprechende Entscheidungen der unternehmerisch Verantwortlichen sowie entsprechende Umsetzungsmaßnahmen durch die jeweiligen Führungskräfte

MASSNAHME

Erarbeitung von Rahmenbedingungen für Teilzeit im Expert/innen- und Führungsbereich

UMSETZUNG

Umsetzung durch die jeweiligen personalverantwortlichen Stellen

MASSNAHME

Geschlechtlich ausgewogene/gleichberechtigte (funktions-/kriterienorientierte) transparente Beteiligung von Frauen und Männern in (nicht)honorierten Gremien, Kommissionen, Funktionen sowie bei Beauftragung mit Nebentätigkeiten

UMSETZUNG

Umsetzungsverantwortung liegt bei den jeweiligen Führungsverantwortlichen



LAND

OBERÖSTERREICH

Gleichstellungsprogramm 2015 - 2021

Gleichstellungsbericht 2011 - 2014



Gleichstellung
im öö. Landesdienst

1. GESETZLICHE GRUNDLAGE

Die Gleichstellung im öffentlichen Dienst ist ein spezielles Segment der Dienstrechtspolitik der staatlichen Einrichtungen.

Das **Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz** gilt seit 1. Jänner 1995. Es wurde seit diesem Zeitpunkt mehrfach novelliert (LGBl.Nr. 68/1997, 90/2001, 76/2002, 73/2006 und 93/2009, 60/2010, 108/2011, 54/2012, 121/2014).

Die im Berichtszeitraum - durch die Oö. Landes- und Gemeinde DRÄG – LGBl.Nr. 54/2012 und 121/2014 - erfolgten Änderungen werden dargelegt:

• Anpassungen an Bundesrecht bzw. europarechtliche Vorgaben

- ✓ **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 abschreckendere 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 Anpassung der Sanktionen bei diskriminierender Nichtverlängerung von befristeten Dienstverhältnissen an die Sanktionen des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetzes bei diskriminierender Beendigung (*aufgrund Judikatur OGH, Zl. 9 Ob A 4/05, Zl. 9 Ob A 81/05*).

• Begriffs-/Bezeichnungsänderungen und Formulierungsanpassungen

- ✓ Der **Begriff** "Gleichbehandlung" wurde durch den von der Bedeutung umfassenderen und für die zu erzielenden Wirkungen zutreffenderen Begriff „**Gleichstellung**“ ersetzt.
- ✓ Ersatz des Begriffs "Frauenförderprogramm" durch die Bezeichnung "**Gleichstellungsprogramm**" um die Intentionen (Erreichen einer nachhaltigen Gleichstellung durch Anpassung der Rahmenbedingungen) besser zu verdeutlichen.
- ✓ Formulierungsanpassungen aufgrund des Oö. EPG.

• **Kompetenz-/Zuständigkeitsregelungen bzw. -klärungen**

- ✓ Klarstellung der generellen **Anwendbarkeit** des Oö. L-GBG für **Landesbedienstete**, die **anderen Rechtsträgern** zur Dienstleistung zugewiesen sind, und Festlegung, dass sich die Zuständigkeit der Organe und Institutionen immer nach dem Zugehörigkeitsbereich der Person richtet die sich diskriminiert fühlt (*Anregung der Gleichstellungskommission (2011-30817/24) im Hinblick auf die unternehmerischen Entwicklungen*).
- ✓ Neufassung der Bestimmung über die Beteiligung der/des Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen (§ 9 Oö. L-GBG „**Vertretung in Kommissionen**“) zur Beseitigung des aufwändigen Ermittels von zahlenmäßigen Repräsentationsverhältnissen sowie des Interpretationsbedarfs der zugrunde liegenden Rechtsvorschriften.
Darüber hinaus wird im Oö. DRÄG eine Übertragungsmöglichkeit der dem/der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumten Befugnisse an Mitglieder der Gleichstellungskommission normiert.
Mit diesen Änderungen wird die praktische Umsetzungsmöglichkeit gefördert und damit der eigentliche Zweck der Bestimmung, nämlich eine faire Teilnahmemöglichkeit von Frauen bei Personalentscheidungen, besser erreicht.
- ✓ Die **Ruhens- bzw. Endigungsbestimmungen** der Mitgliedschaft und **von Funktionen** in Gleichstellungsangelegenheiten berücksichtigen nun auch den Fall eines Beschäftigungsverbots bzw. einer Karenz.
- ✓ Die Dienstzeitregelung für die aus dem Kreis der Personalvertreterinnen bestellten **Kontaktfrauen**, ist nun analog der Personalvertretungsregelung gelöst.

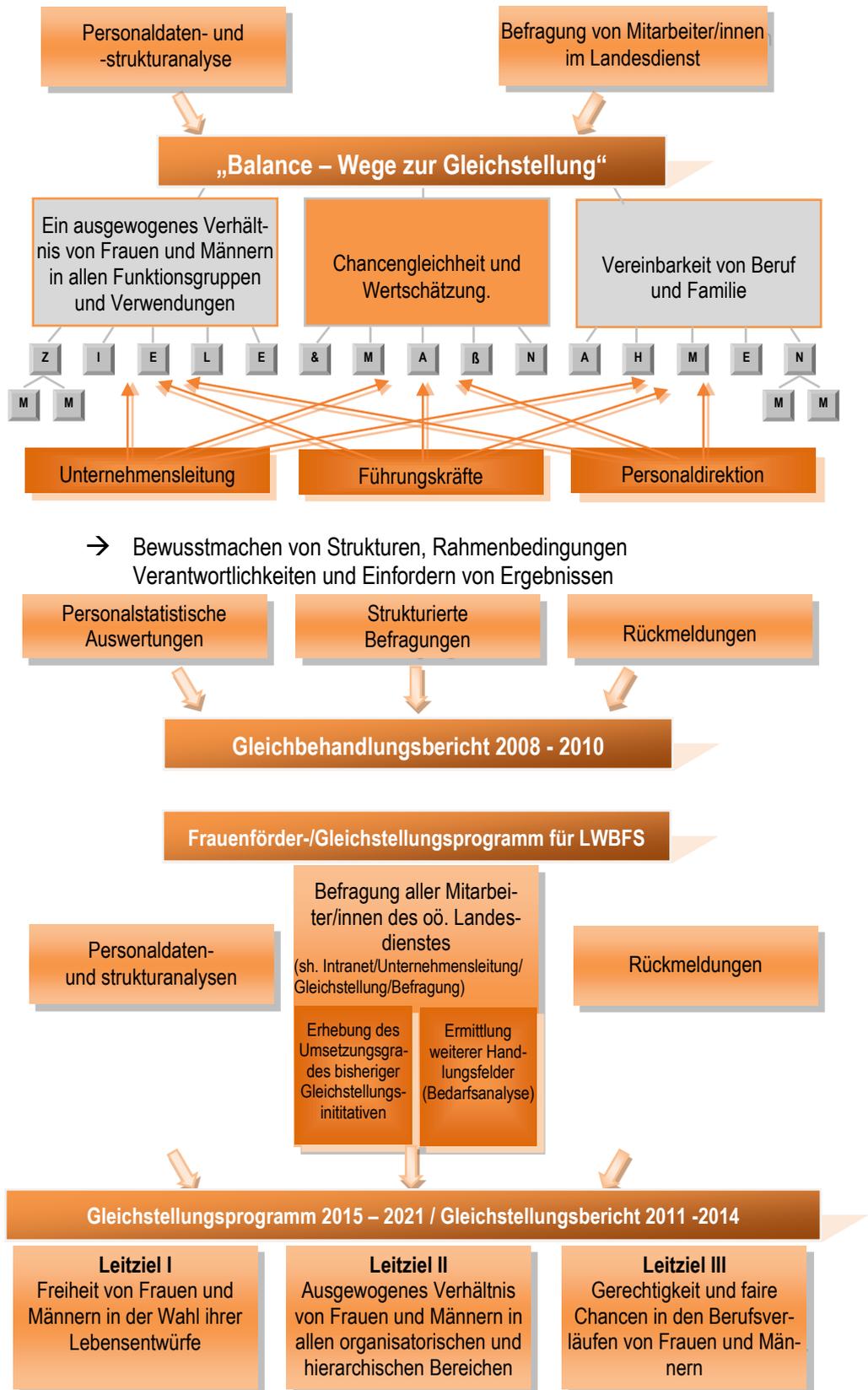
Weitere Änderungen im Dienst- und Besoldungsrecht:

(Oö. Landesbeamtengesetz 1994, Oö. Landesvertragsbedienstetengesetz, Oö. Gehaltsgesetz 2001, Oö. Landes-Gehaltsgesetz, Oö. Kranken- und Unfallfürsorgegesetz) **im Sinne der Gleichstellungsintentionen:**

- Aufhebung des **Teilzeitmindeststundenausmaßes** für Beamtinnen und Beamte
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf **Vaterschaftsfrühkarenz**
- Flexibilisierung und Vereinfachungen bei **Sabbatical und Auszeitmöglichkeiten** (Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Freistellungsphase)
- Schaffung der Möglichkeit, Dienstgeberbeiträge zur Pensionskassa in das **Zeitwertkonto** einzubringen
- **Ausdehnung** der Einbeziehung in die **Krankenfürsorge** auf jene Angehörige die ein KFL-Mitglied, das zumindest Pflegegeldstufe 3 bezieht, in überwiegender Beanspruchung ihrer Arbeitskraft, nicht erwerbsmäßig, in häuslicher Umgebung pflegen.
- Erweiterung des **Unfallfürsorgeschutzes** für den Weg zu Kinderbetreuungseinrichtungen

INITIATIVEN

2. INITIATIVEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG IM OÖ. LANDESDIENST



3. INSTITUTIONEN

3.1. Gleichstellungskommission

Personen

Der Gleichstellungskommission gehör(t)en im Berichtszeitraum, bis zum Ende der XXVII. Legislaturperiode, folgende Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder an (aufgrund des Beschlusses der Oö. Landesregierung vom 14. Dezember 2009).

Vorsitzende



Mag.ª Christine Lipa-Reichetseder

Vertreter/innen des Dienstgebers

Mitglied



ORGRin Dr.ª Waltrud Bittmann,
Abteilung Gesundheit



Mag.ª Maria Balder, Klub der Grünen, mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 08.11.2010, für die Dauer der karenzbedingten Abwesenheit von Dr.ª Michaela Heinisch



Dr. Siegfried Nußbaumer,
Abteilung Personal



Mag.ª Jutta Oberweger,
gespag/Unternehmensleitung



Ersatzmitglied



Mag.ª Katja Hörzing,
Abteilung Anlagen-, Umwelt- und Wasserrecht
Renate Heitz, Abteilung Jugendwohlfahrt, für die Dauer der karenzbedingten Abwesenheit von Mag.ª Katja Hörzing bis 28.2.2013



Mag.ª Barbara Lenglachner,
Klub der Grünen



Mag.ª Daniela Böhm,
Abteilung Personal
Dr.ª Barbara Spöck, für die Dauer der karenzbedingten Abwesenheit von Mag.ª Böhm bis 6.10.2013



Mag.ª Dr.ª Eva Siegrist
gespag/Unternehmensleitung

Vertreter/innen der Dienstnehmer

Mitglied



FOIª Theresia Poleschovsky, mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 15.10.2012
Landespersonalausschuss (Stellvertretung der Vorsitzende)
RgRª OARª Ingeborg Hager - bis Pensionierung 2012



DGKS Monika Schaschinger, Zentralbetriebsrätin der gespag,
Landes-Frauen- und Kinderklinik Linz



Mag.ª Elisabeth König mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 20.10.2014,
Vorsitzende Zentralausschuss Landesmusikschule
Mag. Paul Schürz bis 30.9.2014



Ing. Alfons Burtscher,
Vorsitzender des Zentralausschusses für LWBFS

Ersatzmitglied



Barbara Efinger, BH Urfahr-Umgebung, mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 15.10.2012
FOIª Hermine Jäger, BH Rohrbach – bis zu ihrem Tod am 30.1.2012; FOIª Theresia Poleschovsky bis Oktober 2012,
Abt. Informationstechnologie, mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 16.4.2012



DGKS Irmgard Reiter, LKH Kirchdorf (ab 2011)
DGKS Bozena Halina Mayr, LKH Schärding bis Pensionierung (21.11.2010)



Astrid Kranawitter,
LMS Sierning



Dipl.-Päd.ª Ing.ª Martina Berger,
LWBFS Bergheim

Frauenbeauftragte (mit beratender Stimme)



Dipl.-Päd.ª Beate Zechmeister

Aufgaben der Gleichstellungskommission

➤ Erstattung von Gutachten

Die Gleichstellungskommission ist eine weisungsfreie Entscheidungsinstanz bei Diskriminierungen. Im Berichtszeitraum war die Gleichstellungskommission in einem Beschwerdefall zur Gutachtenserstattung aufgefordert.

Die Gleichstellungskommission hat in diesem Fall den obersten Führungsverantwortlichen Vorschläge und Empfehlungen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebots übermittelt.

➤ Stellungnahme zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen

Wenn Angelegenheiten Themen der Gleichbehandlung, Gleichstellung bzw. Frauenförderung betreffen können, werden die Gesetze bzw. Verordnungen im Begutachtungsweg von der Landtagsdirektion übermittelt. Stellungnahmen wurden insbesondere zu den Oö. Dienstrechtsänderungsgesetzen, zur Dienstrechtsnovelle des Bundes sowie zu einem ÖNORM-Entwurf verfasst.

➤ Erarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung (Gleichstellung) im Landesdienst

Der Oö. Landesregierung wurde im Jänner 2013 von der Gleichstellungskommission ein Vorschlag für ein **Gleichstellungsprogramm für Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen** zur Beschlussfassung übermittelt. Diese erfolgte einstimmig am 28. Jänner 2013.

Oberösterreich hat damit als erstes Bundesland die seit der Dienstrechtsnovelle 2009 bestehende Zuständigkeit aufgegriffen und ein eigenes, auf den **speziellen Bedarf abgestimmtes, Gleichstellungsprogramm** für die **landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen** erlassen.

Basis für dieses Programm war – neben einer **personalstatistischen Datenanalyse** – eine Auseinandersetzung mit den **Bedürfnissen und Rahmenbedingungen** dieses Bereichs auf Basis einer **Befragung aller** Lehrkräfte und Direktor/innen an den LWBFS sowie **Diskussionen mit den fachlich zuständigen Bereichen** (Bildungsdirektion/Landesschulinspektorat, Personaldirektion).

(sh. LINK https://portal.ooe.gv.at/intranet/Mediendateien/DokumenteAbt_Pers/Balance_Broschuere.pdf)

Darüber hinaus beschäftigte sich die Gleichstellungskommission kontinuierlich aufgrund der aktuellen Bedarfssituation mit **Maßnahmen, die Gleichstellungsintentionen unterstützen können**, beispielsweise der Erarbeitung von Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Berufsausübung auch unter 40 Wochenstunden bzw. Maßnahmen zur Beeinflussung des Bewerbungsverhaltens von Frauen und **würdigte Gleichstellungsinitiativen in den Dienststellen** durch

Ausschreibung/Vergabe von Frauenförderpreisen.

Im Jahr 2012 wurde zum 4. Mal der Frauenförderpreis für herausragende **Initiativen zur tatsächlichen Gleichstellung** von Frauen und Männern im Oö. Landesdienst vergeben.

Preisträger/innen waren

- **Bezirkshauptmannschaft Urfahr-Umgebung** aufgrund der beispielhaften Systematik der Vorgehensweise in der Umsetzung des Frauenförderprogramms
- **Abteilung Gesundheit** der Direktion Soziales und Gesundheit durch die gesetzten Führungs- und organisatorischen Maßnahmen um den Bedürfnissen aus den unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen Rechnung zu tragen
- **Direktion Umwelt und Wasserwirtschaft** aufgrund der verinnerlichten Grundhaltung im Führungsverständnis die mannigfaltige Umsetzungsauswirkung zeigt
- **Landes-Krankenhaus Schärding** für die engagierte Umsetzung des Pilotmodells Sommer-Kinderbetreuung und weitere innovative Maßnahmen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen
- **Zentralbetriebsrat der gspag** für die Initiativen zur Erreichung von Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine Beschreibung der Initiativen siehe Intranet (https://portal.ooe.gv.at/intranet/37761_DEU_HTML.htm) bzw. Beilage.

➤ Erstattung von Vorschlägen für die Bestellung als Kontaktfrau

Die Gleichstellungskommission hat dem Herrn Landesamtsdirektor im Berichtszeitraum folgende von den Dienstnehmervvertretungen nominierte Personen, die mit ihren jeweiligen Wirkungsbereichen angeführt sind, vorgeschlagen:

Name	Dienststelle	Wirkungsbereich	seit
Barbara Efinger	BH Urfahr-Umgebung	Bezirkshauptmannschaften nördlich der Donau	April 2012 Neubestellung aufgrund Ablebens von Hermine Jäger
Maria Hutterer	BH Gmunden	Bezirkshauptmannschaften südlich der Donau	Februar 2013 Weiterbestellung
Astrid Kranawitter	Landesmusikschule Steyr	Landesmusikschulen	Juni 2013 Weiterbestellung
Maria Theresia Draxler (vorm. Weinzinger)	Anton Bruckner Privat Universität	Anton Bruckner Privat Universität	Februar 2014 Weiterbestellung
Barbara Perkles	Landespflege- und Betreuungszentrum Schloss Gschwendt	Landespflege- und Betreuungszentren	August 2014 Neubestellung aufgrund Pensionierung

Tätigkeitsbericht

Im Berichtszeitraum fanden 24 **Sitzungen der Gleichstellungskommission** statt.

Termine: 7.2.2011, 23.3.2011, 19.5.201, 30.6.2011, 22.9.2011, 19.12.2011, 13.2.2012, 15.3.2012, 23.4.2012, 15.5.2012, 18.6.2012, 24.9.2012, 22.10.2012, 4.2.2013, 8.4.2013, 10.6.2013, 30.9.2013, 22.11.2013, 28.1.2014, 24.3.2014, 19.5.2014, 27.10.2014, 11.11.2014, 12.12.2014.

Inhaltliche Schwerpunkte waren die Auseinandersetzung mit Chancengerechtigkeit fördernden Rahmenbedingungen, die Erarbeitung von Umsetzungsempfehlungen für Wiedereinstiegsmaßnahmen und Arbeitsmöglichkeiten unter 40 Wochenstunden sowie von Rahmenbedingungen für Teilzeit im Führungs- und Expert/innenbereich.

Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit der Kommission war die Beschlussfassung von Vorschlägen für Frauenförder-/Gleichstellungsprogramme und –maßnahmen sowie Ermittlungen in einem Beschwerdefall.

Drei **Sitzungen** fanden im Berichtszeitraum **in erweiterter Form** statt, das heißt, zu diesen Sitzungen waren **alle Ansprechpersonen** in Gleichstellungsfragen eingeladen.

In der Sitzung am 18.6.2012 erfolgte eine Weiterführung der Überlegungen des **Workshops** von Nov. 2011 zum Thema „Was Frauen vorwärts bringt“ und eine **Erörterung der aktuellen Umsetzungsmaßnahmen/Gleichstellungsinitiativen**.

Thema der Sitzung vom 10.6.2013 war, auf Basis eines Impulsvortrages von Mag.^a Dagmar Beutelmeyer, market institut, ein Austausch mit Vertreterinnen anderer Organisationen (WKOÖ, AMS) über **Erfolgsbeispiele zur Erhöhung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen** (Instrumente und Maßnahmen zum Erkennen und Fördern von Talenten).

In der Sitzung am 11.11.2014 bildete die Erarbeitung der **Grundlagen für das Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2021** den Schwerpunkt.

Ziel der Sitzungen in dieser Form ist es auch, eine **gemeinsame Ausrichtung** aller Ansprechpersonen in Gleichstellungsfragen zu erreichen, um das funktionelle Tätigsein zu unterstützen.

3.2. Kontaktfrauen

Personen (nach Wirkungsbereichen gegliedert):

Für das Amt der Oö. Landesregierung



Eveline Karrer- Leeb,
Abteilung Gesamtverkehrsplanung und öffentlicher Verkehr

Für den sonstigen Bereich (Bezirkshauptmannschaften, Agrarbezirksbehörde für Oö.)



Gebiet nördlich der Donau: Barbara Efinger,
BH Urfahr-Umgebung



Gebiet südlich der Donau: Maria Hutterer,
BH Gmunden

Für die Oö. Gesundheits- und SpitalsAG



DGKS Regina Ortsik,
LKH Gmunden



DGKS Monika Schaschinger,
Landes-Frauen- und Kinderklinik Linz

Für die Landespflege- und Betreuungszentren



Barbara Perkles,
Landespflege- und Betreuungszentrum Schloss Gschwendt
*Sieglinde Mosaner, LPBZ Christkindl,
bis Pensionierung 2014*



Für die Landesmusikschulen



Astrid Kranawitter,
Geschäftsstelle des Zentralausschusses für Oö. Landesmusikschulen sowie LMS Steyr

Für die Anton Bruckner Privatuniversität (Wirkungsbereich neu seit II/2009)



Maria Theresia Draxler,
Anton Bruckner Privatuniversität

Für die land- und forstwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen (Wirkungsbereich neu seit II/2010)



Dipl.-Päd.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Martina Berger,
Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschule Bergheim

Aufgaben:

Die Kontaktfrauen beraten und unterstützen Kolleginnen und Kollegen bei Anfragen, Wünschen und Beschwerden und nehmen Anregungen zu allen Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung entgegen.

Kontaktfrauen sind mit ihrer Zustimmung auf Vorschlag der Gleichstellungskommission aus dem Kreis der Dienstnehmervertreterinnen von der Landesamtsdirektorin/dem Landesamtsdirektor für einen bestimmten Wirkungsbereich auf 5 Jahre zu bestellen.

3.3. Gleichstellungsbeauftragte

Person:



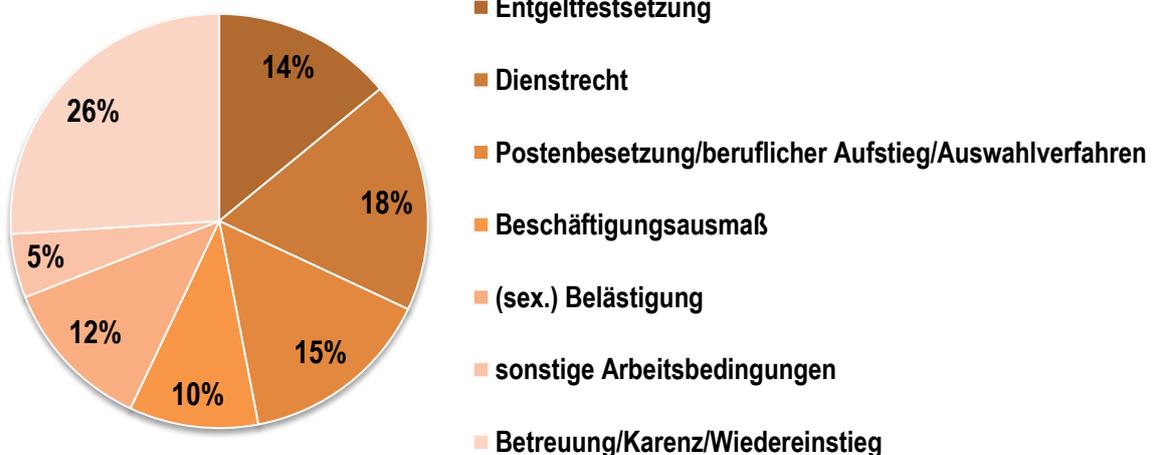
Mag.ª Christine Lipa-Reichetseder
mit Beschluss der Oö. Landesregierung vom 14. Dezember 2009 für die laufende Legislaturperiode bestellt.

Aufgaben:

➤ Entgegennahme von Wünschen und Beschwerden:

Im Berichtszeitraum wurden an die Gleichstellungsbeauftragte folgende Fälle (dargestellt in % nach Themen-/Beschwerdebereichen) herangetragen:

Anteil Wünsche und Beschwerden



Quelle: eigene Erhebung

Abb. 1: Wünsche und Beschwerden 2011 - 2014 nach Beschwerdebereichen

Die Bandbreite reichte von einer Anfrage bis zu mehreren längeren Gesprächen und/oder Interventionen. In den weitaus überwiegenden Fällen waren die von den nachteiligen Auswirkungen betroffenen Frauen.

Der **Vertrauensschutz** ist generell ein sehr wichtiges Anliegen.

Festgestellt wird, dass **Betroffene sich primär** nach möglichen Vorgangsweisen **erkundigen** wollen und das Bedürfnis haben, **Situationen aufzuzeigen**.

In vergleichsweise wenigen Fällen kam es zu konkreten Handlungsmandaten.

Es überwiegt das Ersuchen um allgemeine Thematisierung.

Generell kann auch festgehalten werden, dass es den Betroffenen um ein Aufzeigen der Ungerechtigkeit und des Erhaltens einer Entschuldigung bzw. um ein **Einsehen des Unrechts** geht, kaum um ein Verfahren und Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.

Häufig liegen den Anfragen auch keine geschlechtlichen Diskriminierungen zu Grunde. Es handelt sich vielmehr um „**klassische**“ **Konfliktthemen** wie unzureichendes oder problematisches Kommunikationsverhalten, Mangel an Wertschätzung sowie mangelnde Klarheit und Transparenz in der Organisation und den Aufgabenteilungen.

Vermeehrt gab es auch Anfragen von Führungskräften und Dienstnehmervertreter/innen, die Beratung (Reflexionsmöglichkeit) für ihre Funktionswahrnehmung suchten.

➤ **Anzeigen an den Dienstgeber bzw. Dienstbehörden bei Vorliegen eines begründeten Verdachts einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts:**

Von diesem Recht musste im Berichtszeitraum nicht Gebrauch gemacht werden.

➤ **Besprechungen mit Kontaktfrauen:**

Um eine **Vernetzung und Abstimmung der Vorgangsweisen** aller Ansprechpersonen in Gleichstellungsfragen zu erreichen, wurden die Kontaktfrauen, wie auch alle Ersatzmitglieder der Gleichstellungskommission, zu „erweiterten Sitzungen der Gleichstellungskommission“ eingeladen (Termine: 18.6.2012, 10.6.2013, 11.11.2014).

Außerdem wurden aufbauend auf einem am 16.3.2009 stattgefundenen Workshop, wo es darum ging ein **gemeinsames Funktionsverständnis** zu schärfen und die Aufgaben aus den einzelnen Funktionen und Handlungsfeldern heraus zu definieren, Initiativen zur Verstärkung der Zusammenarbeit diskutiert und beschlossen. Die Ergebnisse finden sich auch in der (für den Berichtszeitraum geltenden) Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission (Beschluss vom 8. März 2010) wieder.

Neu bestellte Kontaktfrauen wurden in individuellen Gesprächen auf die Funktion und Aufgaben vorbereitet.

Weiters fanden in den vergangenen Jahren mehrere gemeinsame Workshops/Weiterbildungsveranstaltungen statt. So auch am 30.11.2011 zum Thema „Was Frauen vorwärts bringt“ (Mag.^a Maria Gruber - Frauenfachakademie Mondsee). Es ging dabei darum das eigene Potenzial zu entdecken, um die eigenen Stärken einzusetzen zu können und sich selbst und anderen ein/e wichtige/r Wegbegleiter/in zu sein.

Die Kontaktfrauen werden auch im elektronischen Weg über Neuerungen und Handlungsinitiativen, Umsetzungsmaßnahmen von allgemeiner Bedeutung usw. informiert.

Für die in der Landesverwaltung tätigen Ansprechpartner/innen in Gleichstellungsfragen wurde dazu im EDV-System ein „Ordner“ als **Info-Plattform** eingerichtet, in dem Sitzungsprotokolle, Aktenvermerke über Gespräche/Vereinbarungen zur Umsetzung von Maßnahmen bis zu Veranstaltungsdokumentationen und spezifische Literaturhinweise zur Information zur Verfügung gestellt werden.

➤ **Befassung mit allen die Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung betreffenden Fragen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgebots:**

Dieser Auftrag erfordert eine äußerst differenzierte Vorgangsweise.

Die Abschaffung von Gesetzen und Richtlinien, die Frauen diskriminieren, ist nicht ausreichend. Um tatsächlich Wirkungen zu erzielen, müssen die Ziele der Gleichstellung proaktiv in die **Unternehmensstrategie** eingebunden werden.

Dies erfordert eine (**differenzierte**) **Auseinandersetzung** mit dem geäußerten bzw. **wahrgenommenen Bedarf** und eine **strategische Vorgehensweise**, um einen Bewusstseinsbildungsprozess und Handlungsinitiativen bei den jeweiligen Verantwortlichen auszulösen.

Als Querschnittsmaterie sollte Geschlechtergerechtigkeit in sämtlichen personellen und organisatorischen Entscheidungen nicht nur berücksichtigt werden, sondern sich als Grundsatz durchziehen.

Isolierte Maßnahmen in einzelnen Bereichen sind für sich zwar gute Ansätze, können aber erst durch Verschränkung mit anderen optimale Wirkungen entfalten.

Die Erarbeitung von Strategien und die Forcierung der Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung einer nachhaltigen Gleichstellung bilden daher einen – auch zeitlichen – Schwerpunkt der Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte.

Bewusstseinsbildung muss auf allen Ebenen erfolgen.

Das Aufzeigen und Thematisieren von Defiziten ist wichtig.

Nachhaltige Veränderungen werden aber wirksamer durch positive Beispiele, die konkrete Lösungsansätze bieten, erzielt. Daher ist auch die **Publikation von „Erfolgsbeispielen aus Dienststellen“** auf der Homepage im Intranet ein wichtiger Ansatzpunkt.

➤ **Weitere Tätigkeiten**

Teilnahme an Sitzungen von **Kommissionen** zur Vorbereitung von Entscheidungen in **Personalangelegenheiten** (§ 9 Oö. L-GBG)

- ✓ Teilnahme an **Auswahlverfahren** für **Leitende Funktionen** in der Landesverwaltung als Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion
- ✓ Wahrnehmung der Möglichkeit zur Erörterung aller Fragen betreffend Gleichbehandlung und Frauenförderung im Zusammenhang mit dem **Aufnahmevorschlag an den Personalbeirat** mit den Vertreterinnen und Vertretern der Abteilung Personal-Objektivierung entsprechend einer Vereinbarung vom 10. Oktober 2007 (bzw. erneuert 25. Februar 2010). Im Berichtszeitraum fanden 47 Sitzungen des Personalbeirats statt
- ✓ **Leitung von Arbeitskreisen/Projekten** (Maßnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuungsunterstützung, Familienfreundliche Personalpolitik im Oö. Landesdienst)
- ✓ Teilnahme an **Besprechungen, Versammlungen in Dienststellen** der Landesverwaltung und gespag sowie an Konferenzen von Schuldirektor/innen um Gleichstellungsinitiativen zu präsentieren und zu diskutieren
- ✓ **Sprechtage** mit den Kontaktfrauen in den Bezirken (im Berichtszeitraum Gmunden und Freistadt)
- ✓ **Vorbereitung von Befragungen** (Befragung der Wiedereinsteiger/innen nach Karenz im April 2011, der Direktor/innen und Lehrkräfte an den LWBFS sowie aller Landesbediensteten zu Gleichstellungsinitiativen in Vorbereitung der Programm- und Berichtserarbeitung)

➤ Öffentlichkeitsarbeit

- Tätigkeit als **Referentin bei Schulungen** und Veranstaltungen in der Landesverwaltung
 - ✓ **Dienstausbildung** – Modul 1 (Einführungslehrgang)
Im Berichtszeitraum fanden 21 Einführungslehrgänge für neue Mitarbeiter/innen statt, bei denen im Rahmen einer Einheit das Thema Gleichstellung im öö. Landesdienst erörtert wurde.
 - ✓ **Lehrgang „Rückkehr in den Beruf“** (durchgeführt 26.3.2012, 23.4.2013, 3.6.2014);
Anmerkung: bei weiteren, im Berichtszeitraum angebotenen Veranstaltungen (jeweils zwei jährlich) erfolgte eine Absage auf Grund zu geringer Anmeldezahlen – eine Evaluierung des Angebots wird dzt. durchgeführt.
 - ✓ **Seminar „Gleichbehandlung“**
Die Terminangebote von 2008 bis 2011 mussten immer auf Grund zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden. Beim letzten Angebot wurde auch eine Neuausrichtung der Inhalte versucht. Es erfolgte daher eine Einstellung des Angebots ab 2012.
 - ✓ Teilnahme an **Kamingesprächen** bei Lehrgängen für Potentialträger/innen sowie beim von der Personalentwicklung in der Landesverwaltung organisierten Wiedereinsteiger/innen-Frühstück.
 - ✓ Teilnahme als **Referentin bei Veranstaltungen** der Dienstnehmervertretungen, von Gemeinde-Gleichbehandlungsbeauftragten sowie anderen (Gebiets)Körperschaften (Vereinen, Netzwerken, usw.) um die Gleichstellungsinitiativen des Oö. Landesdienstes vorzustellen.
 - Organisation/Vorbereitung eines **Impulsvortrags** zum Thema „Männliche Rollenbilder – Spannungsfeld Familie und Beruf“ (sh. https://portal.ooe.gv.at/intranet/69658_DEU_HTML.htm)
 - Vorbereitung/Mitwirkung bei **Pressekonferenzen**
 - Verfassen von Artikeln für die **Mitarbeiter/innenzeitungen**
 - Unterstützung von Lehrgangs-/Diplom-/**Projektarbeiten** mit Konnex zum Landesdienst (Interviewpartnerin sofern aus Zeit-/Kapazitätsgründen möglich)
 - Teilnahme an **Netzwerktreffen** der Gleichbehandlungsbeauftragten Oberösterreichs (aus Institutionen wie Magistrat, Gemeinden, JKU, Kunstuniversität, Fachhochschule, AMS, GKK, AK, Diözese, Österreichische Post AG, Telekom Austria, Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Privatwirtschaft) ca. 2 mal jährlich. Für diese Treffen, die wechselseitig organisiert werden, werden Themenschwerpunkte festgelegt, zu denen teilweise auch Referent/innen eingeladen werden.
 - Teilnahme an **Konferenzen** der Gleichbehandlungsbeauftragten der **Bundesländer** sowie anlassbezogener Arbeits-/Austauschgespräche
Bundesländerkonferenzen:
2011: in **Steiermark** zum Thema „Altersdiskriminierung in Bezug auf das Geschlecht“
2012: in **Tirol** mit allgemeinem Austausch über aktuelle Themenschwerpunkte in den Bundesländern, insbesondere zu Führen in Teilzeit und Einkommenstransparenz
2013: in **Wien** mit dem Schwerpunktthema „Diskriminierungsfreie Personalauswahl“.
- Im Anschluss an diese Konferenz fand, in Kooperation mit den beamteten Frauenreferentinnen der Bundesländer, eine **Fachtagung** zum Thema Einkommenstransparenz statt.

2014: in **Oberösterreich** mit den Schwerpunktthemen „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ sowie „Karriereüberlegungen und –verhalten von Frauen“. (sh.dazu https://portal.ooe.gv.at/intranet/70191_DEU_HTML.htm)

Die Vorbereitung erfolgt jeweils durch das einladende Bundesland in Kooperation mit der jeweiligen Landeshauptstadt.

- **Intranet-/Internetauftritt**

Inhaltliche Gestaltung einer **Homepage** im **Intranet** sowie **Internet**, die Informationen über gesetzliche Bestimmungen, Aktivitäten, Maßnahmen und Ansprechpartner/innen bietet. (https://portal.ooe.gv.at/intranet/31842_DEU_HTML.htm)

- Erstellen von **Broschüren bzw. Folder** (Ratgeber für Betroffene und Führungskräfte zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (sh.: [https://portal.ooe.gv.at/intranet/Mediendateien/DokumenteAbt_Pers/Sex_Bel_2014\(1\).pdf](https://portal.ooe.gv.at/intranet/Mediendateien/DokumenteAbt_Pers/Sex_Bel_2014(1).pdf)) bzw. Folder über Gleichstellung (sh. https://portal.ooe.gv.at/intranet/Mediendateien/DokumenteAbt_Pers/Folder_Gleichstellung_2015_Intranet.pdf)

Ressourcen/Rahmenbedingungen

Für die **Funktion** der/des **Gleichstellungsbeauftragten** für alle Bereiche des Landesdienstes, inklusive Funktion als **Vorsitzende/r** und **Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission**, stehen insgesamt 25 Wochenstunden zur Verfügung.

Fachlich ist die/der Gleichstellungsbeauftragte – wie die Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Kontaktfrauen in Ausübung der Funktion – **weisungsfrei**.

Organisatorisch ist die Gleichstellungsbeauftragte der Direktion Abteilung Personal in der Landesverwaltung zugeordnet; ihr/e Stellvertreter/in dem Landespersonalausschuss.

Durch die **Heterogenität des Zuständigkeitsbereichs** (unterschiedliche Rahmenbedingungen und organisatorische sowie personelle Voraussetzungen in den verschiedenen Bereichen – Landesverwaltung/gespag/Landesmusikschulen/Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen sowie künftig auch Kepler Universitätsklinikum) ist die Funktion organisatorisch übergreifend angelegt.

Die **Herausforderung** liegt somit darin, **ohne eigene institutionelle Verankerung** und **ohne Entscheidungsbefugnisse** in den einzelnen Bereichen, **Maßnahmen wirksam institutionell zu verankern**.

Die Funktion ist damit primär strategisch ausgerichtet.

Die **Rolle** der/des Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, ein/e Bewusstmacher/in, Mahner/in, Fürsprecher/in zu sein. Sie/er kann aufzeigen, Hinweise geben und für die Bereiche Konzepte und Maßnahmenvorschläge erarbeiten.

Klar festgehalten werden muss, dass die **Umsetzungsverantwortung bei den Führungsverantwortlichen der jeweiligen Bereiche liegt**. Es ist daher nicht Auftrag der/des Gleichstellungsbeauftragten, konkrete Maßnahmen in den einzelnen Bereichen zu begleiten. Die **Leistung der Funktion** besteht darin, **Maßnahmen institutionell zu verankern**.

Administrative **Unterstützung** erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre/seine Geschäftsstelle durch das **Direktionssekretariat**, was auf Grund der hohen fachlichen und persönlichen Kompetenz und des Engagements der dort Tätigen, sehr gut funktioniert.

Darüber hinaus gibt es (bei der Programm-Layoutierung, Folder-/Broschüregestaltung und Veranstaltungsvorbereitung) anlassbezogene Unterstützungsmöglichkeit durch das Lis@ (Abteilung Personal) und DTP-Center (Abteilung Presse).

4. PERSONALSTRUKTURDATEN

4.1. Allgemeines, Ausgangsbasis

Die Datenauswertung erfolgte durch die **Abteilung Statistik**.

Analysiert wurden die **Personaldaten** der Jahre 2007 bis 2013, jeweils zu den Stichtagen 1.1.2008/ 1.1.2011/ 1.1.2014.

Aufgrund der inhaltlichen, thematischen und strukturellen Unterschiede der verschiedenen Organisationsbereiche erfolgt eine **bereichsspezifische Darstellung** (Landesverwaltung, gespag, Landesmusikschulen, Landwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen).

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

In den Datenauswertungen **nicht erfasst** ist aufgrund des speziellen Status in dienstrechtlichen Belangen das „**Gestellte Personal**“. Das sind alle Landesbediensteten, die in anderen Einrichtungen und Institutionen bzw. in ausgegliederten Bereichen (bspw. Eurothermen Resorts, KFL, LIG, TOG usw.) tätig und dort in andere Organisationsstrukturen eingebunden sind.

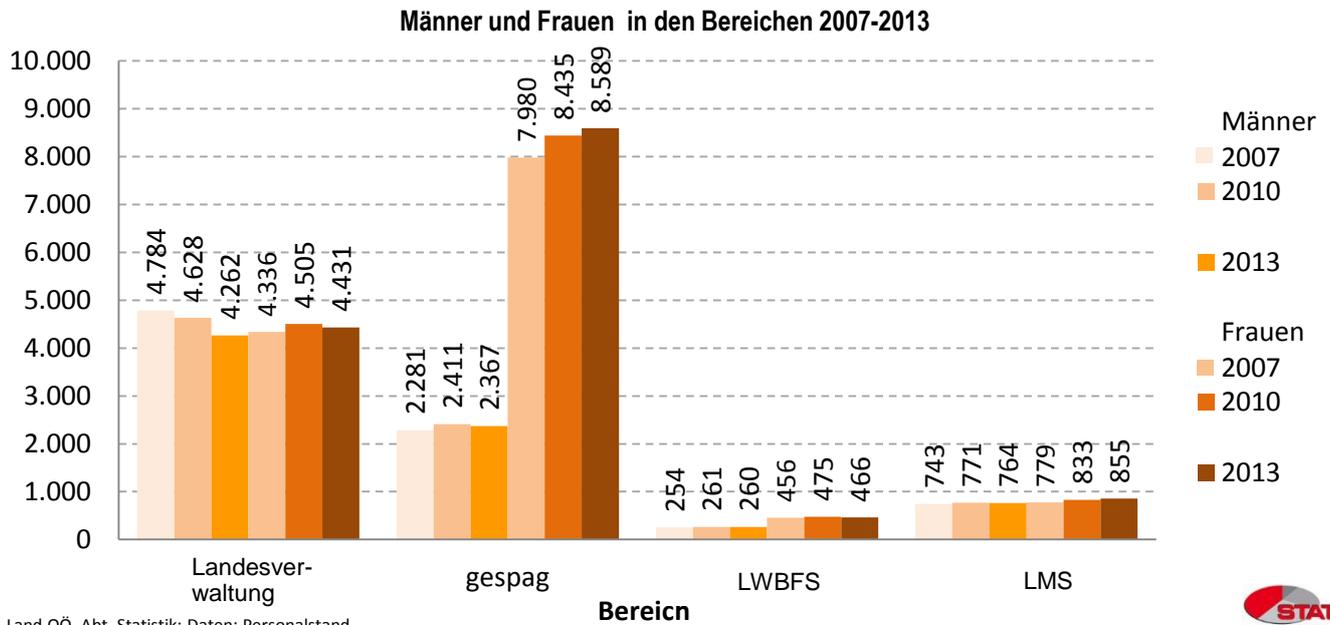
4.2. Gesamtzahl, Bereiche

Zum Stichtag 1.1.2014 waren im Oö. Landesdienst insgesamt 21.994 Personen als Beamt/innen, Vertragsbedienstete, Lehrkräfte oder als Lehrlinge beschäftigt (im Vergleich: zum Stichtag 1.1.2011 waren es 22.024 Personen).

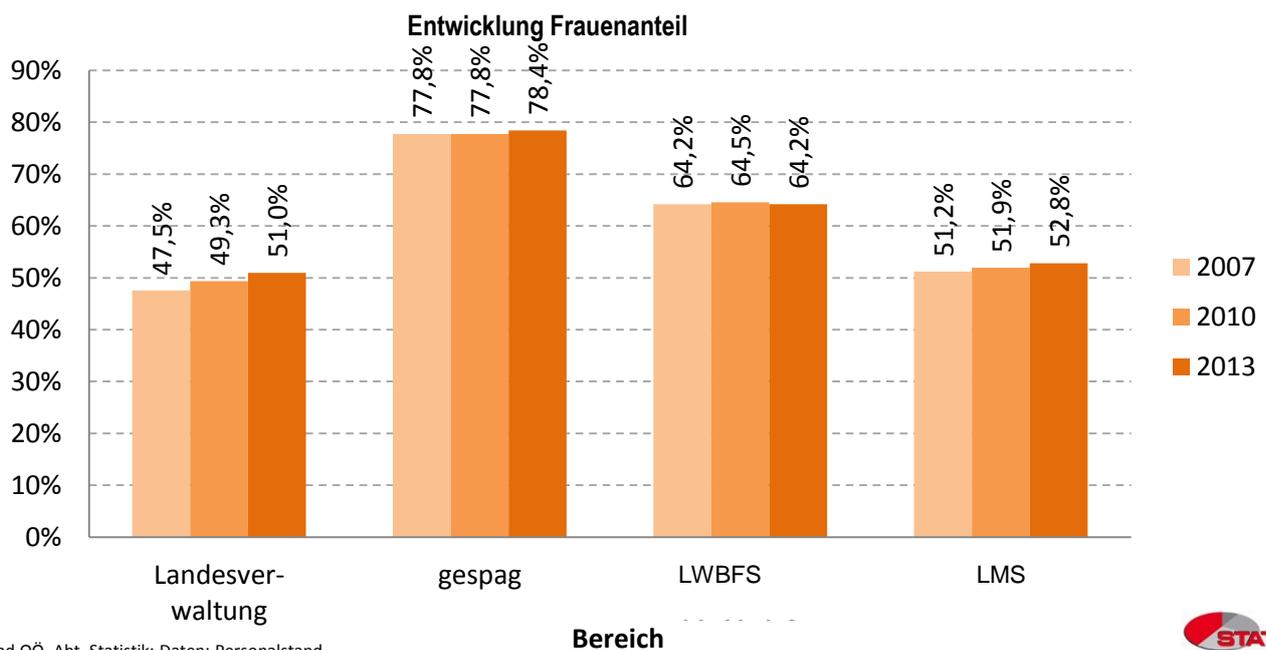
Bereich	Männer	Frauen	insgesamt	Frauenanteil
Landesverwaltung	4.262	4.431	8.693	51,0%
Gespag	2.367	8.589	10.956	78,4%
Landw. Berufs- Fachschulen	260	466	726	64,2%
Landesmusikschulen (inkl.ABPU)	764	855	1.619	52,8%
insgesamt	7.653	14.341	21.994	65,2%

Ohne gestelltes Personal, Beratungs-, Schulärzt/innen, gespag Schüler/innen

Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Struktur 2007 bis 2013



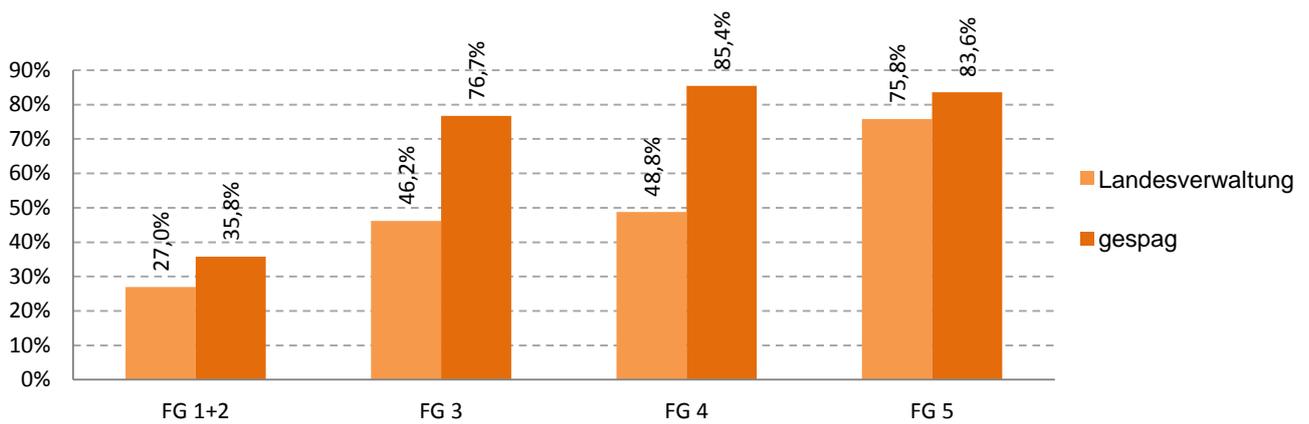
Die folgende Darstellung der **Personalentwicklung** zeigt, dass sich der **Frauenanteil** in allen Bereichen erhöht hat (was bedeutet, dass Männer insgesamt gesehen von den Personaleinsparungsmaßnahmen in einem höheren Ausmaß betroffen waren).



4.3. Verwendungen

Die Darstellung des **Frauenanteils nach Funktionsgruppen und Verwendungsbereichen** verdeutlicht den **Handlungsbedarf**, der nach wie vor besteht, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen hierarchischen und organisatorischen Bereichen sowie Berufsgruppen und Verwendungen zu erzielen.

Frauenanteil nach Funktionsgruppen

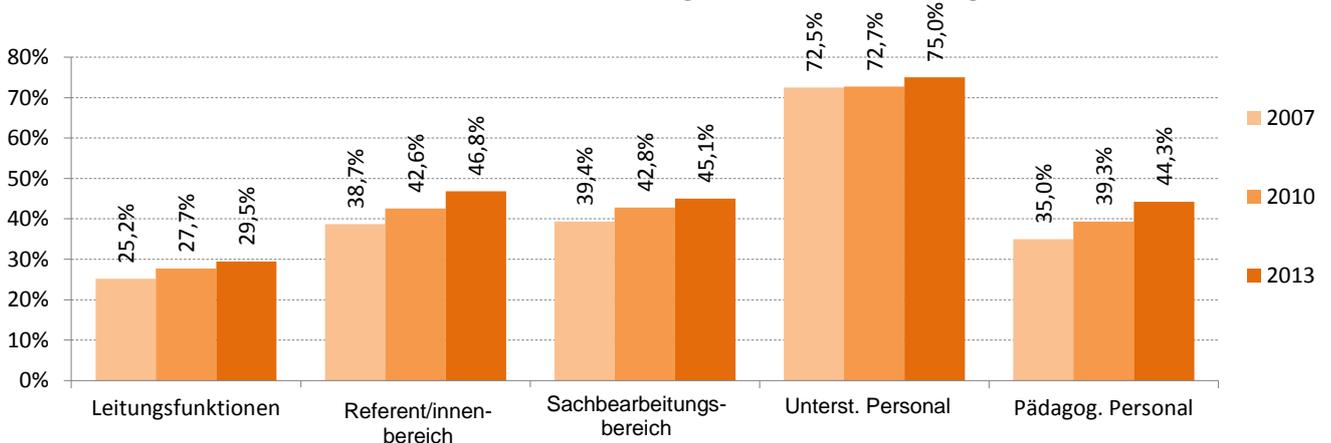


Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Die detaillierteren Auswertungen über die **Entwicklung des Frauenanteils nach Verwendungen** lassen allerdings einen **positiven Trend** erkennen: (auch) in allen Bereichen in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, erfolgte eine Zunahme des Frauenanteils.

Frauenanteil nach Verwendung in der Landesverwaltung

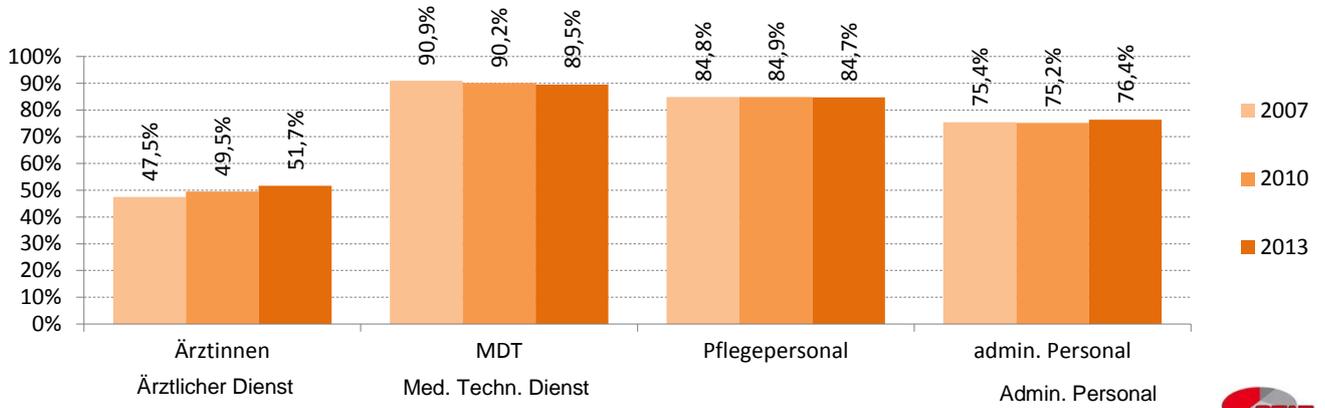


Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



PERSONALSTRUKTURDATEN
VERWENDUNGEN

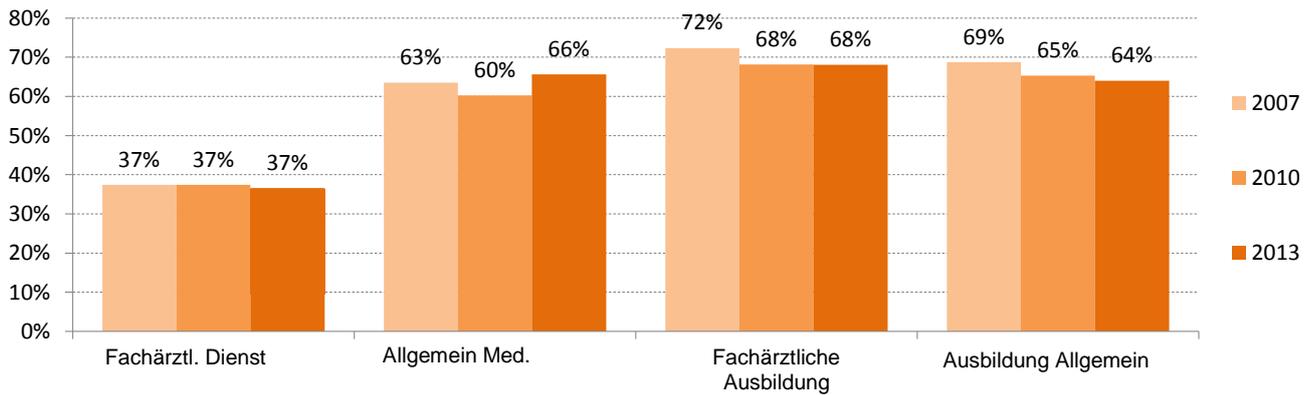
Frauenanteil nach Verwendung in der gespag



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstanc.



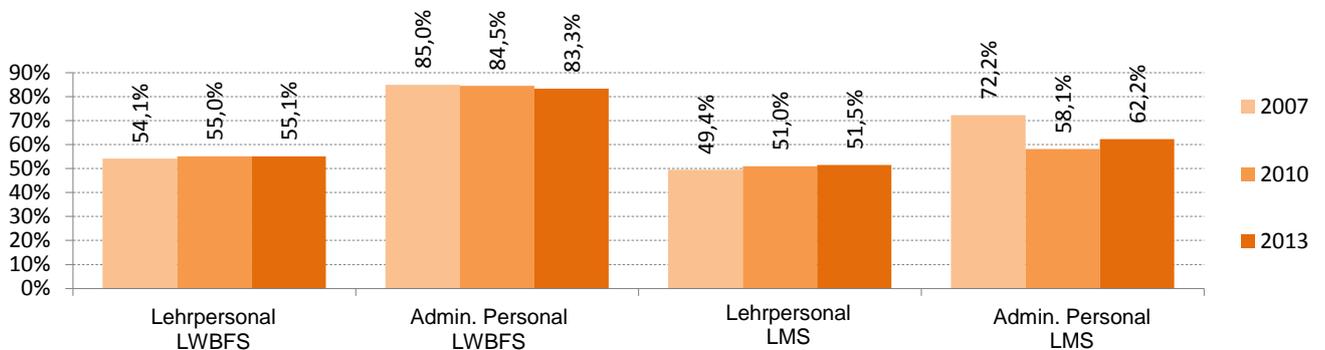
Frauenanteil - gespag-Ärztlicher Dienst



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Frauenanteil nach Verwendung LWBFS und LMS



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

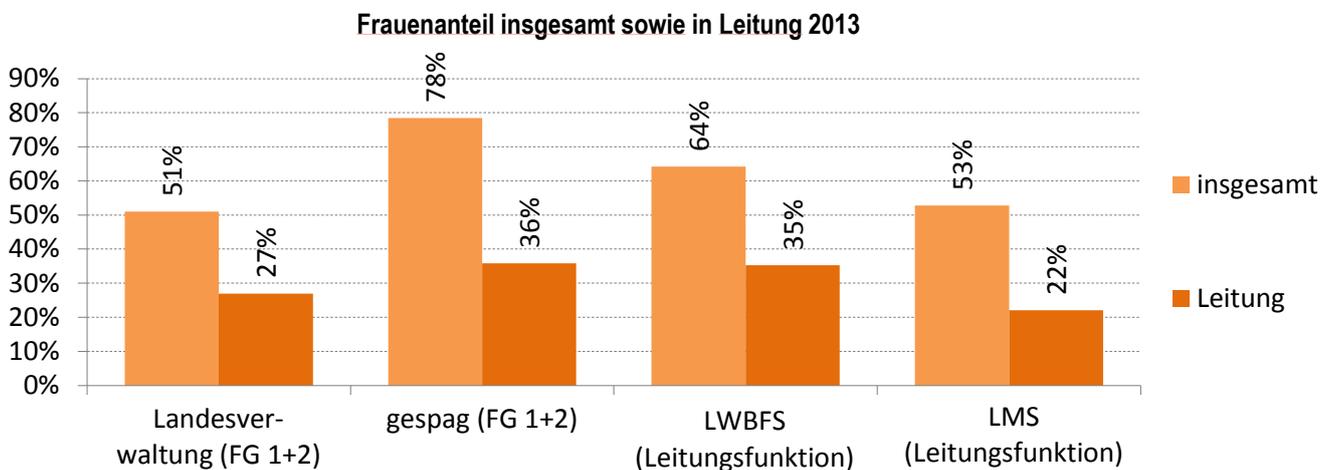


4.4. Leitungsfunktionen

Eine in Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind.

Ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern** – auch in **Führungsfunktionen** – ist nicht nur aus ethischen Gründen erstrebenswert, sondern auch von hoher Bedeutung für den Gesamterfolg eines Unternehmens.

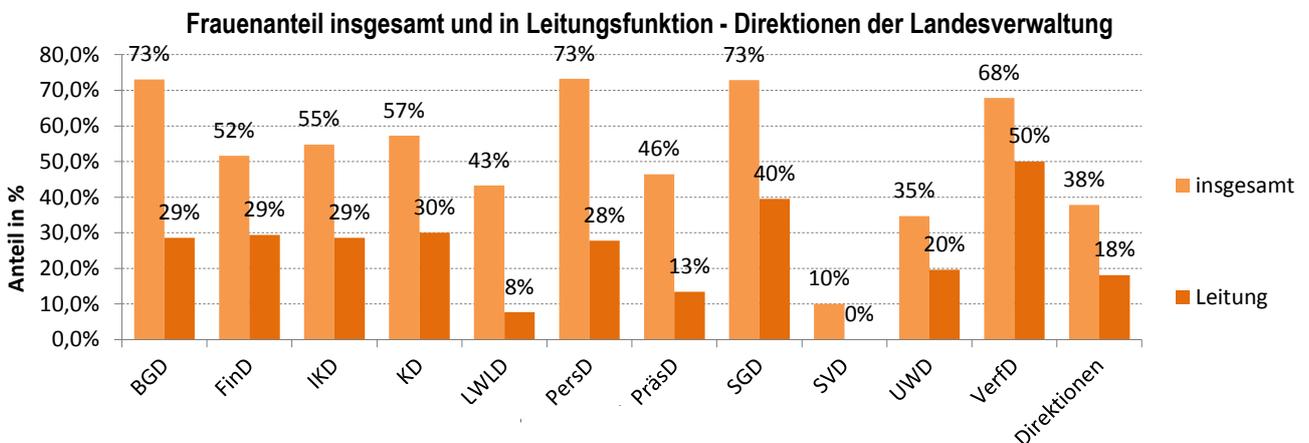
Die einander ergänzenden Fähigkeiten und Stile von Frauen und Männern führen zu positiven Auswirkungen auf das Gesamtergebnis.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

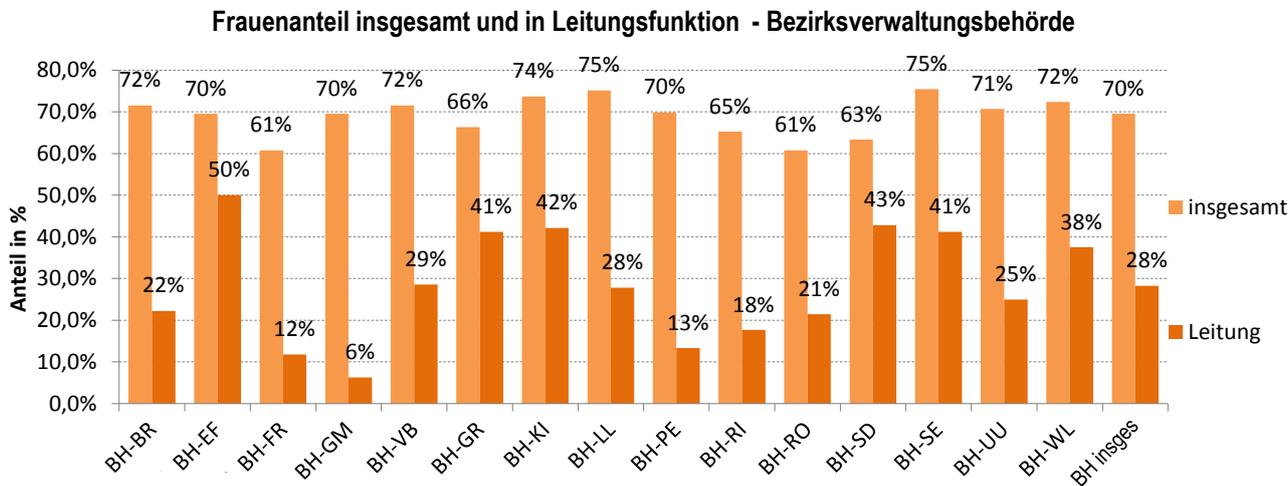


Zur Verdeutlichung der Unterschiede werden die Bereiche Landesverwaltung und gespag im Folgenden detaillierter dargestellt:



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichbehandlungsbeauftragte





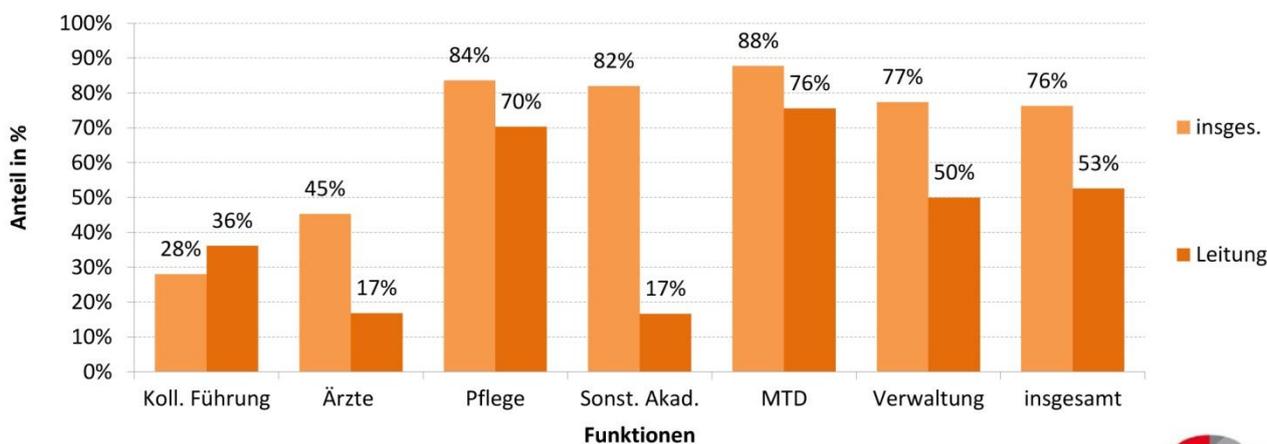
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Gleichbehandlungsbeauftragte



Anmerkung: Die dargestellten Leitungsfunktionen der Landesverwaltung wurden anhand der Organigramme zum Stichtag 1.1.2014 ermittelt und umfassen Dienststellen-, Abteilungs-, Gruppen-, Stabsstellen-, Referats- und Fachdienstleitungen sowie leitende Referent/innen.

(* mit Mitarbeiter/innenverantwortung)

gespag- Frauenanteil insgesamt und in Leitungsfunktionen (2013)



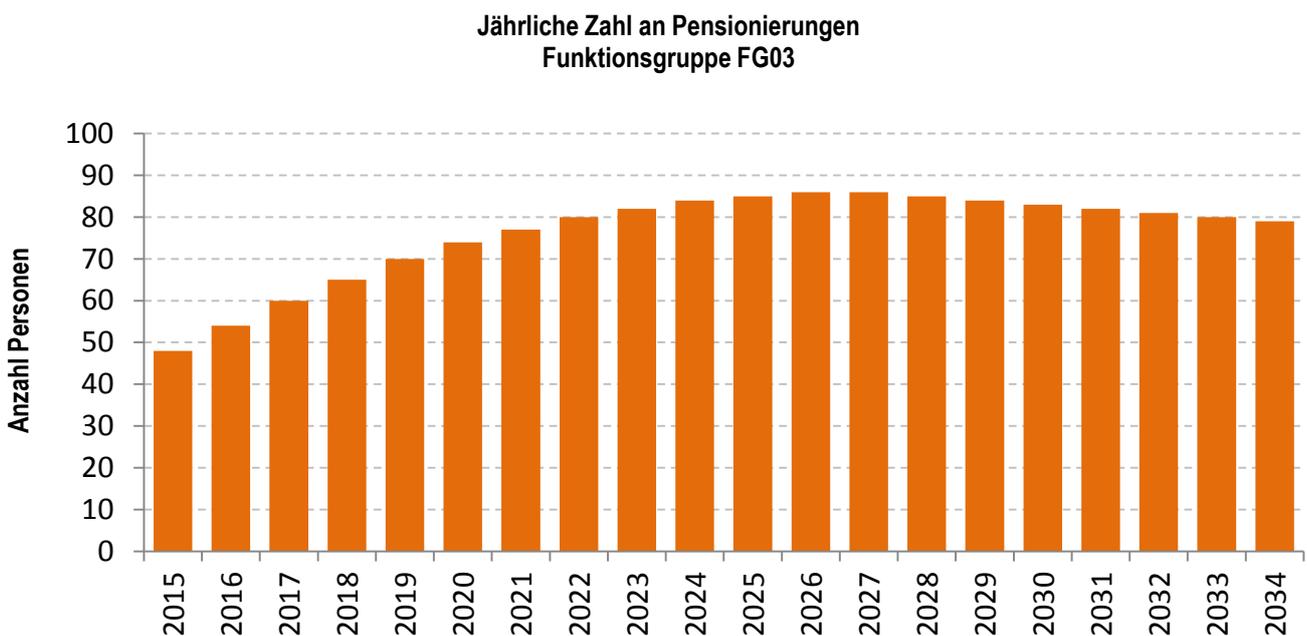
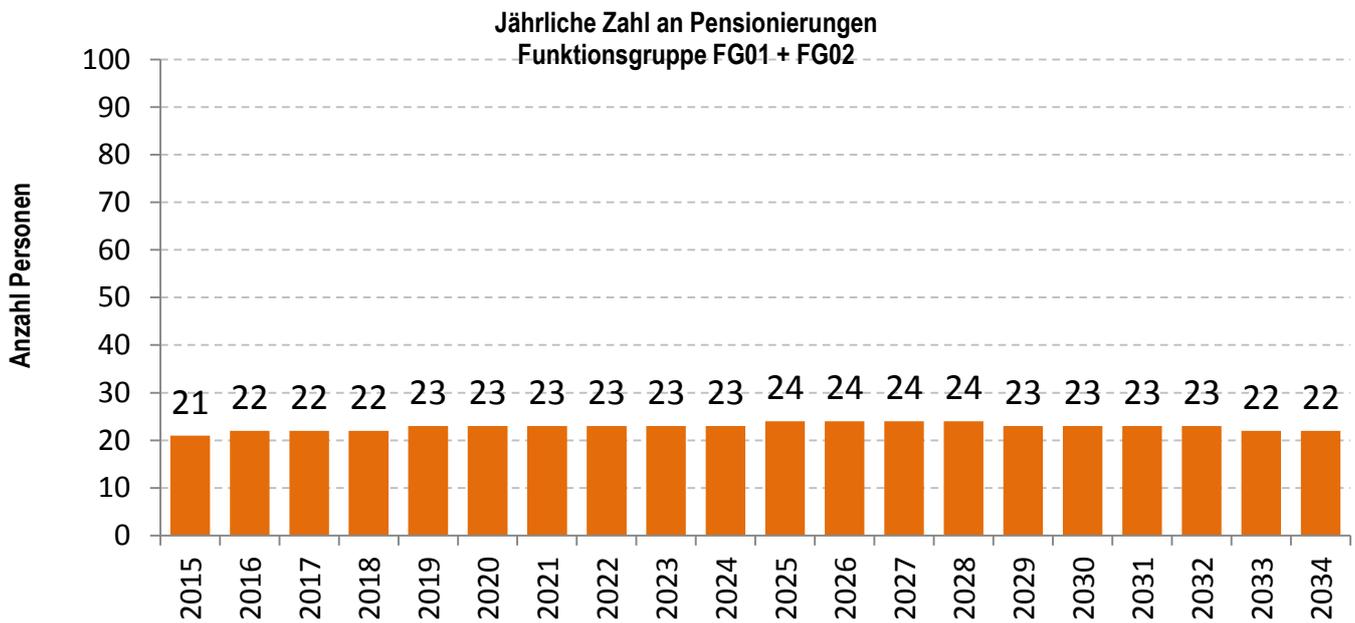
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria



Diese Darstellungen verdeutlichen auch hier den **Handlungsbedarf**, der nach wie vor besteht.

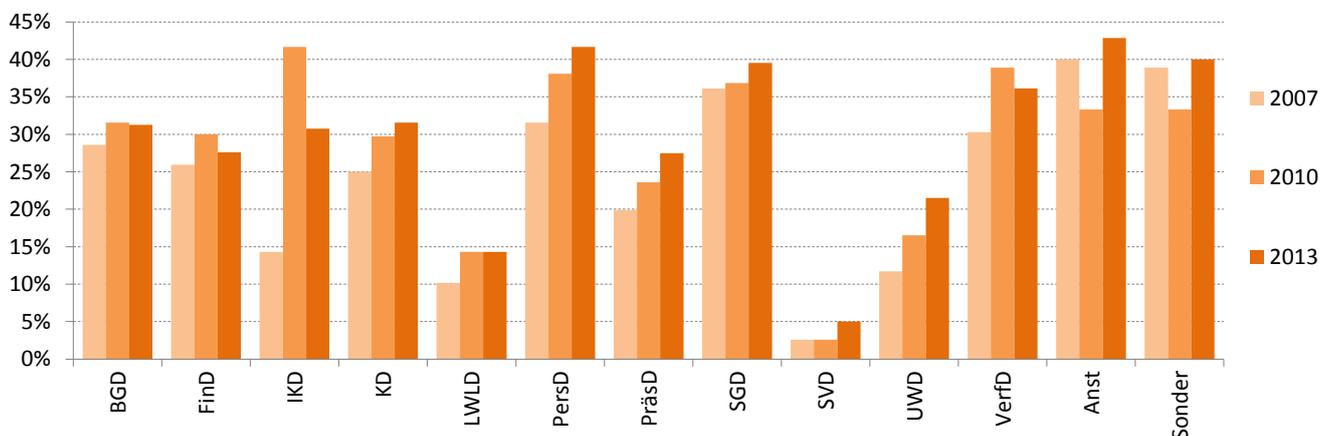
Im Gleichstellungsprogramm wurde aber dennoch - wie im Frauenförderprogramm 2008 - auf quantitative Zielvorgaben verzichtet, da

- die Altersstruktur in Verbindung mit der hohen Arbeitsplatzverbundenheit im Landesdienst, insbesondere in FG 1 und 2, in den nächsten Jahren in Relation wenig **Veränderungs- und Nachbesetzungsbedarf** erkennen lässt:



- ✓ eine Analyse der **Relation von weiblichen Bewerbungen zu weiblichen Bestellungen** in Führungsfunktionen kein Missverhältnis erkennen lässt (sh. Darstellung im Gleichstellungsprogramm zu Leitziel II, Ziel 2)
- ✓ für die **unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in Führungsverantwortung** neben der Altersstruktur auch der in den früheren Jahren erschwerte Zugang für Frauen zu höheren **Bildungsmöglichkeiten** (noch) mitverantwortlich ist und
- ✓ die folgenden Darstellungen über die Veränderung des Frauenanteils zeigen, dass auch im Führungsbereich **Entwicklungspotenzial wahrgenommen** wird:

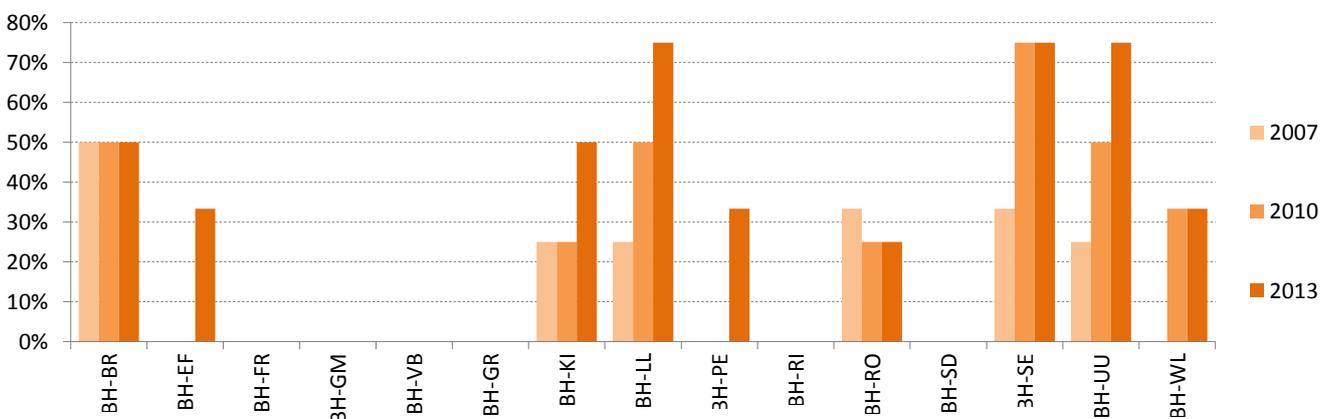
Entwicklung Frauenanteil in den Leitungsfunktionen der Direktionen der Landesverwaltung



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

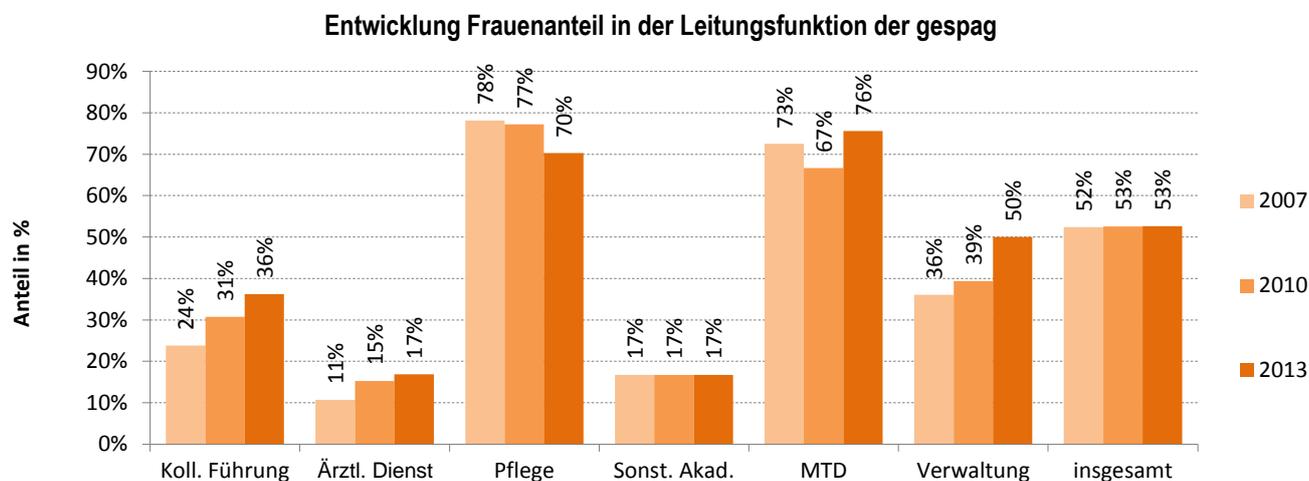


Entwicklung Frauenanteil in den Leitungsfunktion der Bezirksverwaltungsbehörden



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand





Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria



Anmerkung: Diese Entwicklungsdarstellungen basieren auf einer Auswertung der FG 1 und 2.

Wichtig ist es, auch im Unternehmensinteresse, weiterhin **gezielte Maßnahmen zu setzen**, um ein **ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auch in Führungs- und höher dotierten Expert/innenfunktionen** zu erreichen.

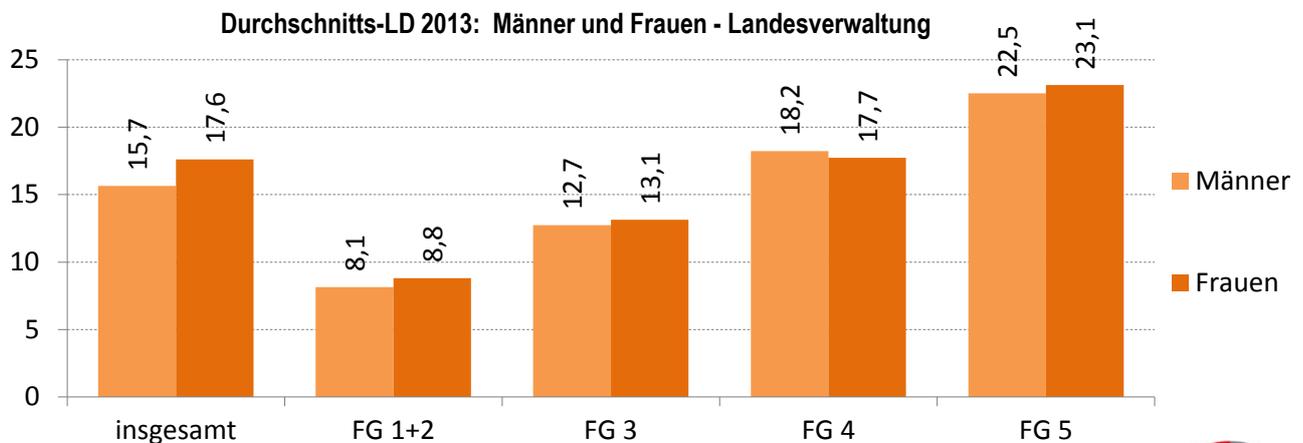
Die Altersstruktur im Führungsbereich (sh. auch Berichtsteil 4.6.) und die Tendenz zur Reduzierung von Führungsfunktionen machen es erforderlich, für gut qualifizierte und leistungsbereite Mitarbeiter/innen entsprechende Perspektiven zu schaffen (sh. dazu auch Maßnahmen zu Leitziel III des Gleichstellungsprogramms).

Letztendlich muss die Umsetzung der zur Erreichung der Chancengleichheit empfohlenen Maßnahmen mittelfristig jedenfalls positive Auswirkungen auf die Ergebnisse zeigen!

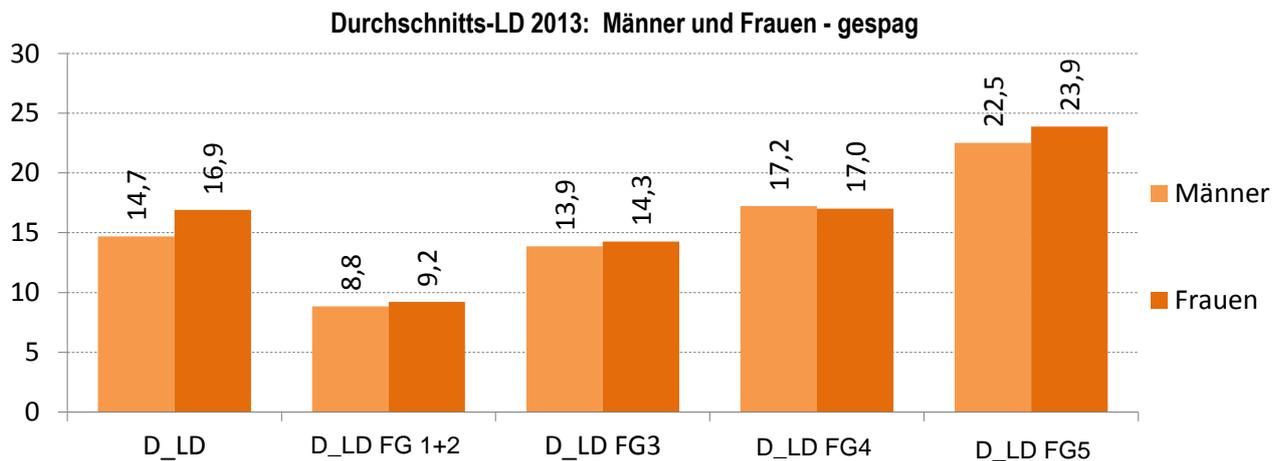
4.5. Entlohnung

Die Darstellungen über die **Durchschnittsentlohnungen** (durchschnittlichen LD-Einstufungen) zeigen, dass Frauen auch in der Oö. Landesverwaltung und gespag weniger verdienen als Männer.

Mit Ausnahme der Funktionsgruppe 4 ist die **durchschnittliche LD-Einstufung von Frauen schlechter** als jene der Männer, da numerisch höher.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

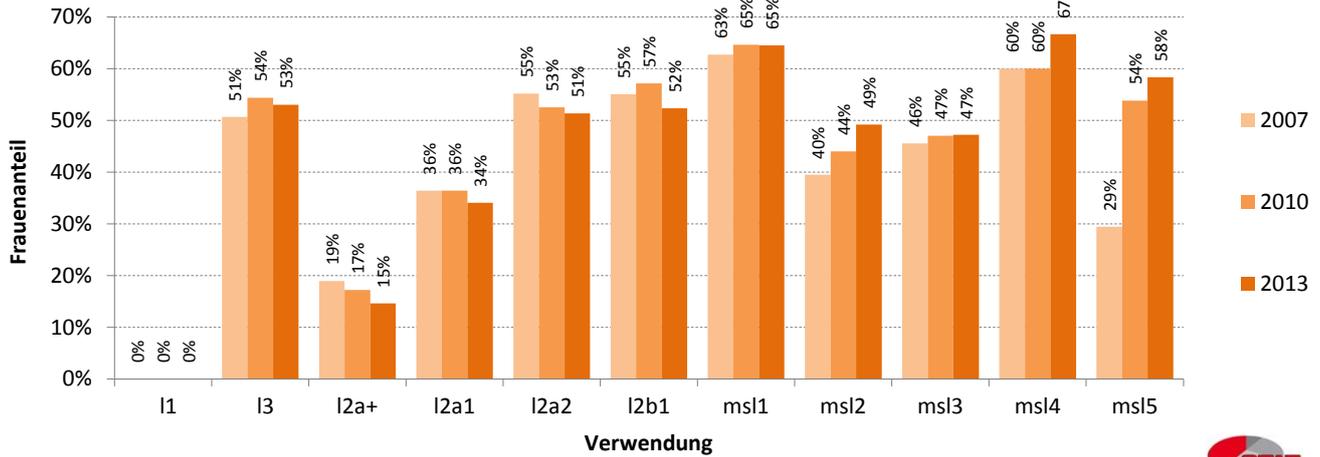


Anmerkung: das Entlohnungssystem ist auf 25 Funktionslaufbahnen LD 1 (Landesamtsdirektorin/Landesamtsdirektor) bis LD 25 aufgebaut, die zu fünf Funktionsgruppen zusammengefasst sind (FG 1 – 5).

Erläuterung: FG 1 (LD 01 - LD 05), FG 2 (LD 06 - LD 10), FG 3 (LD 11 - LD 15), FG 4 (LD 16 - LD 20) und FG 5 (LD 21 - LD 25).

Für die **Landesmusikschulen und Landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen** erfolgt die Darstellung, aufgrund der speziellen Entlohnungsschemata, nach Verwendungszuordnung:

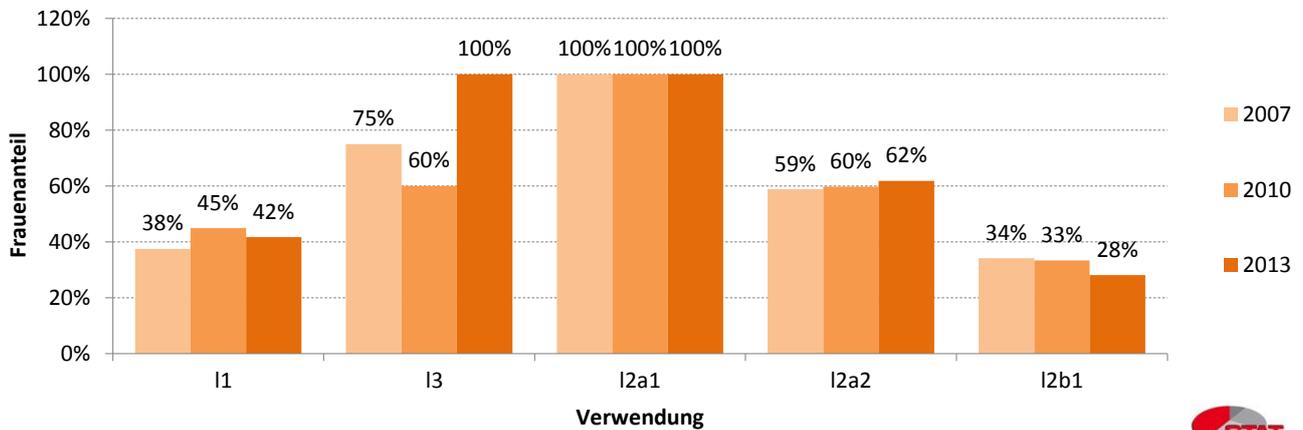
LMS- Frauenanteil nach Verwendung 2007 - 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



LWBFS - Frauenanteil nach Verwendung 2007 - 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Erläuterung: Die Entlohnungsstufe mit der höchsten Dotierung ist l1 bzw. msl 1. Mit aufsteigender Nummerierung wird die Entlohnung niedriger. Die Einreihung erfolgt nach Vorbildungssystem (d.h. die Art der Ausbildung - Hochschulstudium, Art der Lehrbefähigungsprüfung usw. - bestimmt die Zuordnung).

Eine **Ursache** für die Entlohnungsdifferenzen liegt auch im Oö. Landesdienst zu einem wesentlichen Teil sicher im Faktor **Alter** (sh. dazu auch Berichtsteil 4.6. wo ein Zusammenhang durch die Altersstrukturdaten verdeutlicht wird).

Das „alte“ **Besoldungssystem**, das aufgrund der Übergangsbestimmungen noch stark nachwirkt, ist von einem ausgeprägten Senioritätsprinzip gekennzeichnet. In Teilbereichen sind deutlich mehr Männer, die auch im Durchschnitt älter sind, in den nach dem „alten Besoldungssystem“ besser honorierten (pragmatischen) Bereichen beschäftigt. Durch die Herstellung einer Vergleichbarkeit mit einer „Schatten-LD“ zeigt das auch in dieser Darstellungsform Auswirkungen.

Weiter verstärkend wirkt - jedenfalls indirekt - auch der hohe Teilzeitanteil von Frauen (sh. dazu Auswertung über die Zusammenhänge zwischen Altersstruktur und Beschäftigungsausmaß und Maßnahmenempfehlungen im Gleichstellungsprogramm!).

Expert/innen versichern, dass durch das neue Besoldungssystem mittel- bis langfristig andere Struktureffekte zu erwarten sind.

Eine weitere Ursache ist in der **geringeren Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Expert/innenfunktionen** zu suchen (sh. dazu Berichtsteil 4.4.).

Weiters kann (noch!) mitwirken, dass für bestimmte Verwendungs-/Funktionsbereiche bestimmte Qualifikations-/Ausbildungserfordernisse bestehen, die von Frauen erst in den letzten Jahren vermehrt erfüllt werden.

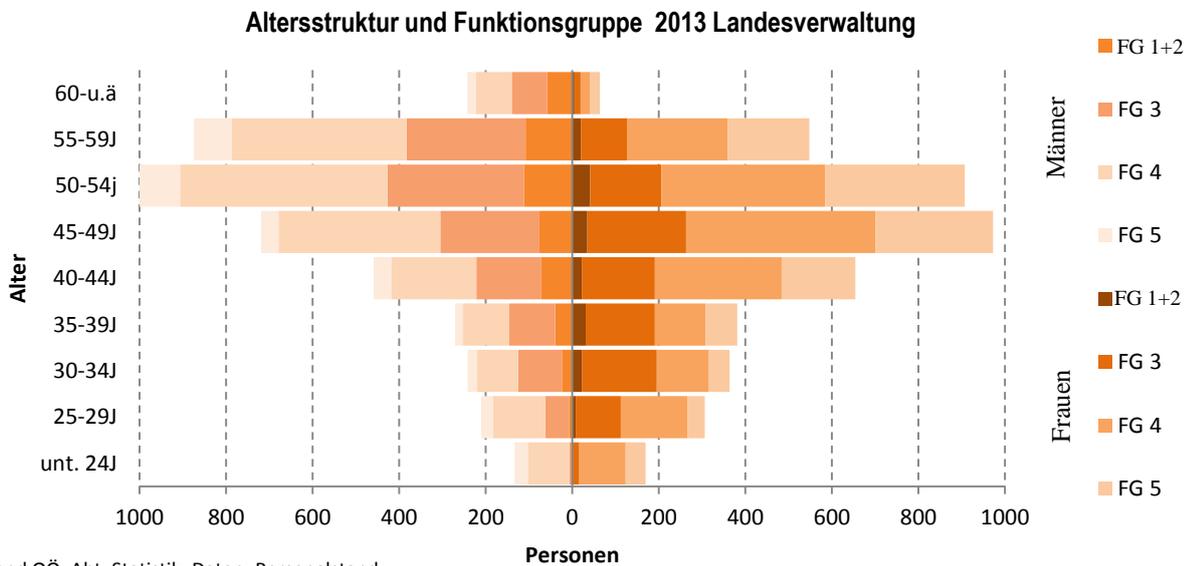
Zur Reduzierung dieser Unterschiede wird auf die im Gleichstellungsprogramm 2015 bis 2021 beschriebenen Ziele und Maßnahmen verwiesen.

4.6. Altersstruktur

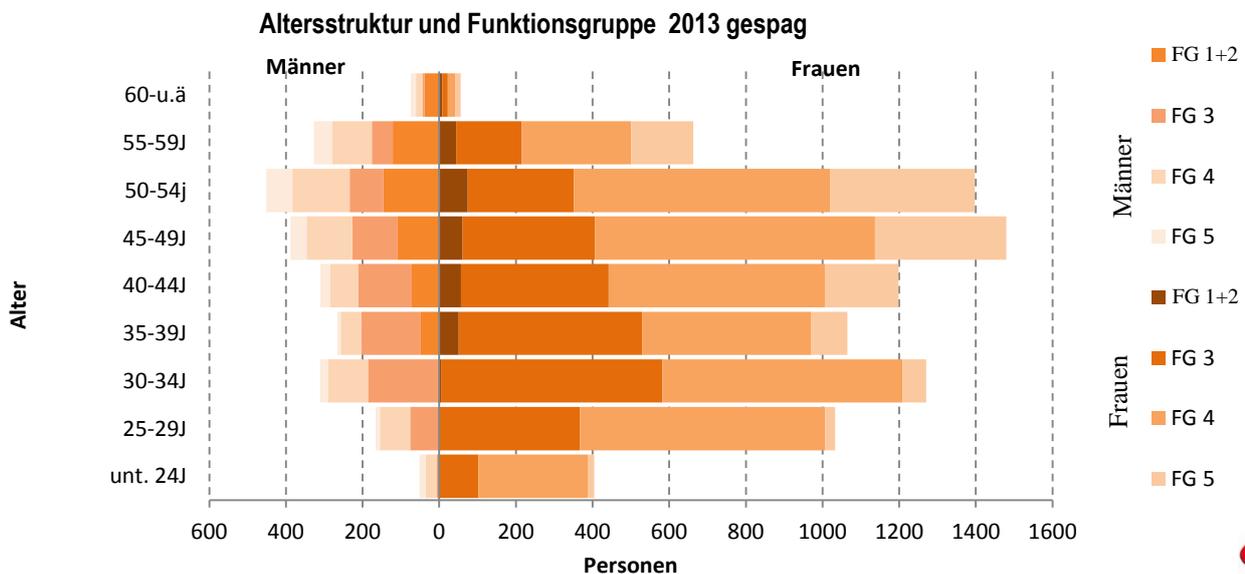
Die Darstellungen über die **Altersstruktur** zeigen, dass insgesamt die Gruppen der über 45-Jährigen in allen Bereichen am stärksten besetzt sind.

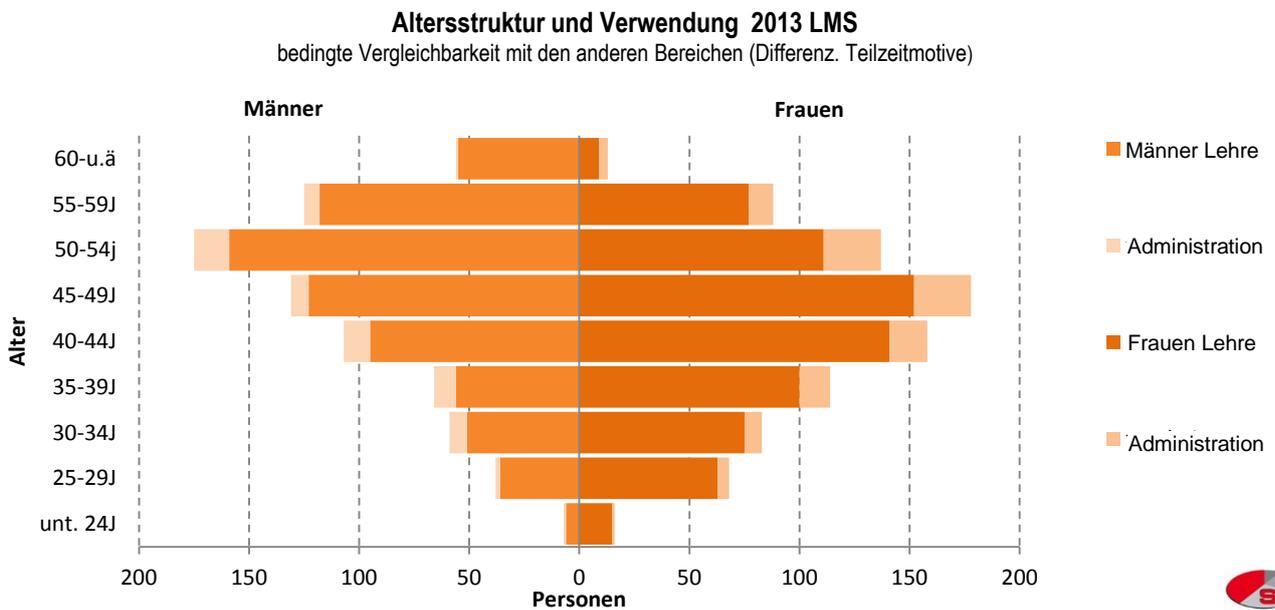
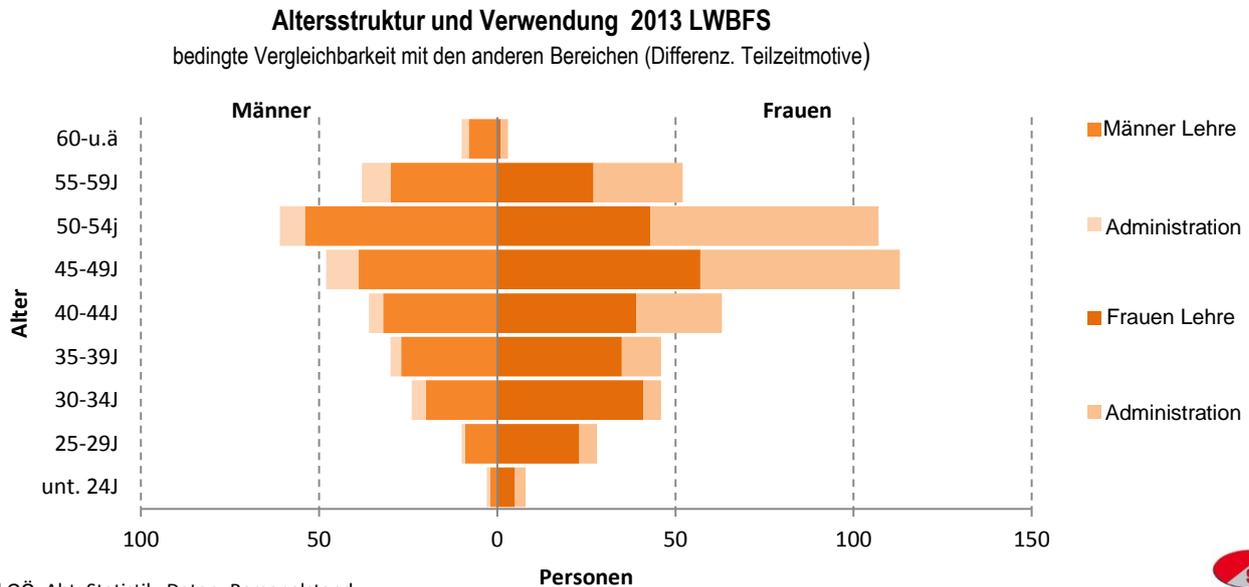
Die Alterspyramiden zeigen auch, dass der **Anteil der Frauen** unter den Landesbediensteten in den **jüngeren Jahrgängen deutlich höher ist**.

Die Kombination der Altersstrukturdaten im Bereich der Landesverwaltung und gespag mit den Funktionsgruppen bzw. im Bereich der Landesmusikschulen und Landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen mit den Verwendungen zeigen auch den deutlich höheren Männeranteil in den besser dotierten Funktions-/Verwendungsbereichen und die bereichsspezifischen Unterschiede in den Altersgruppen auf.



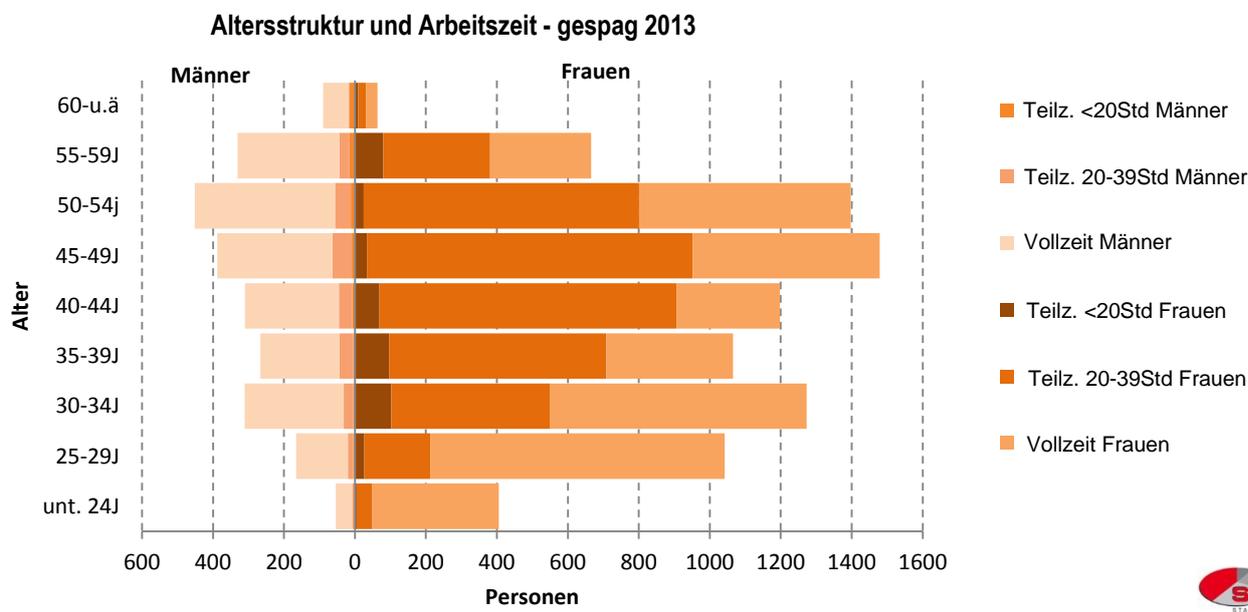
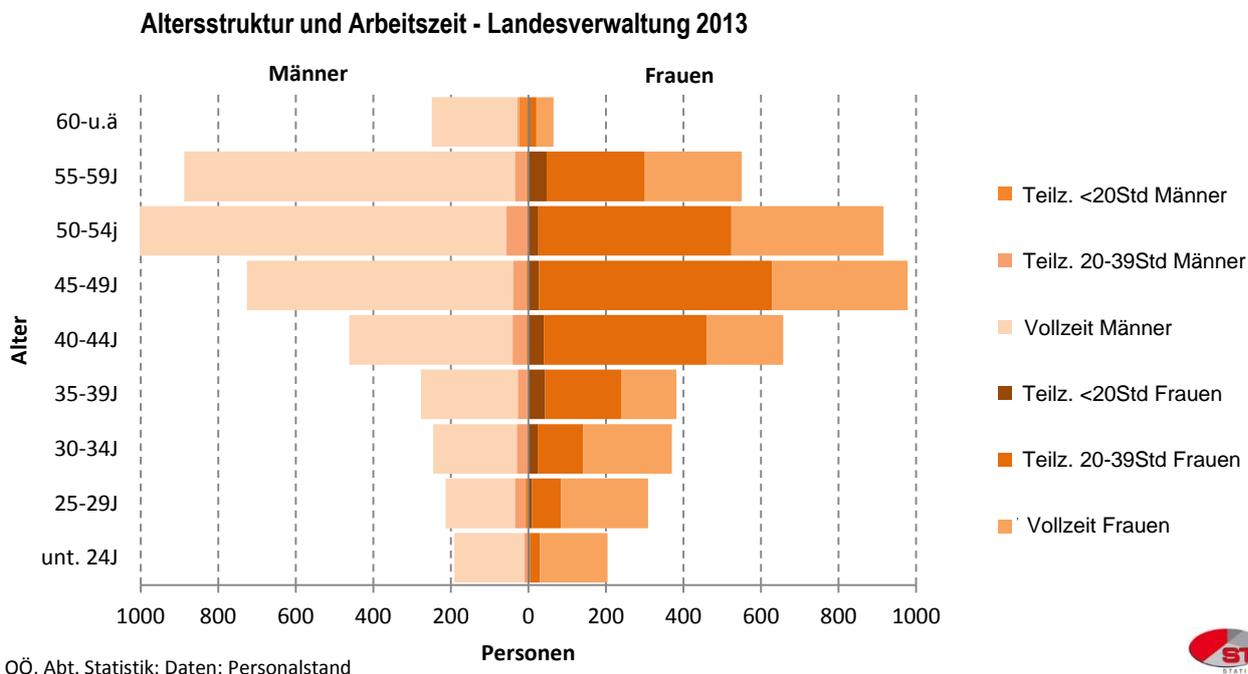
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

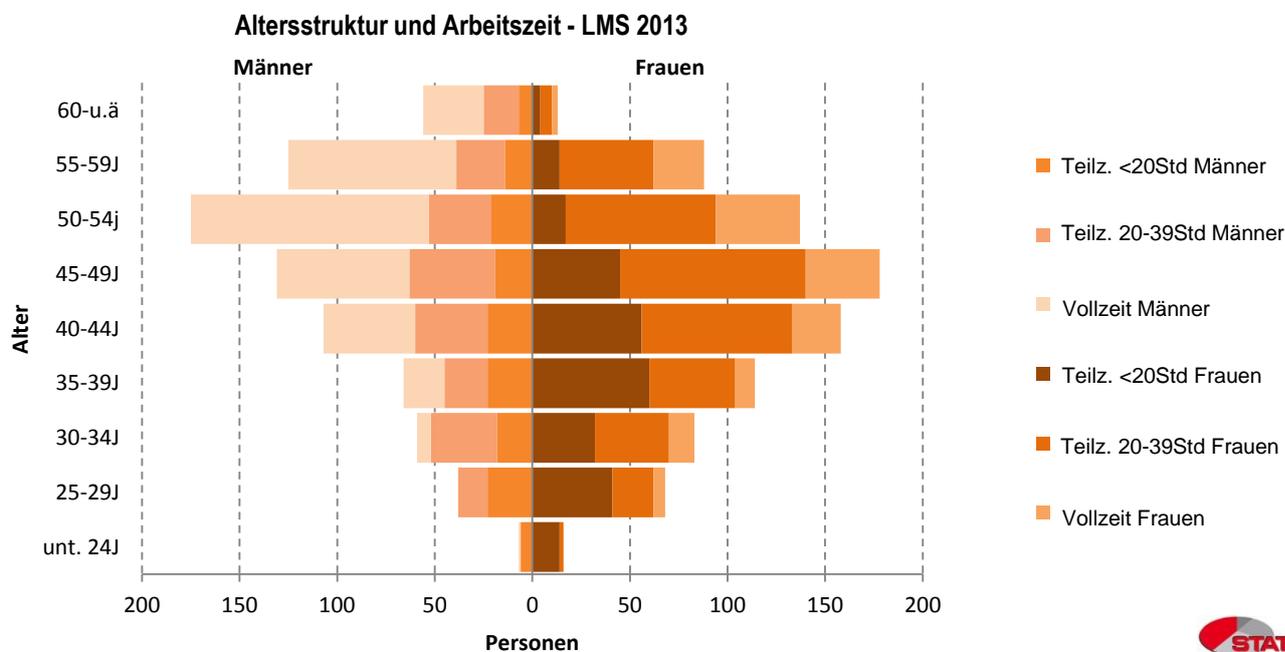
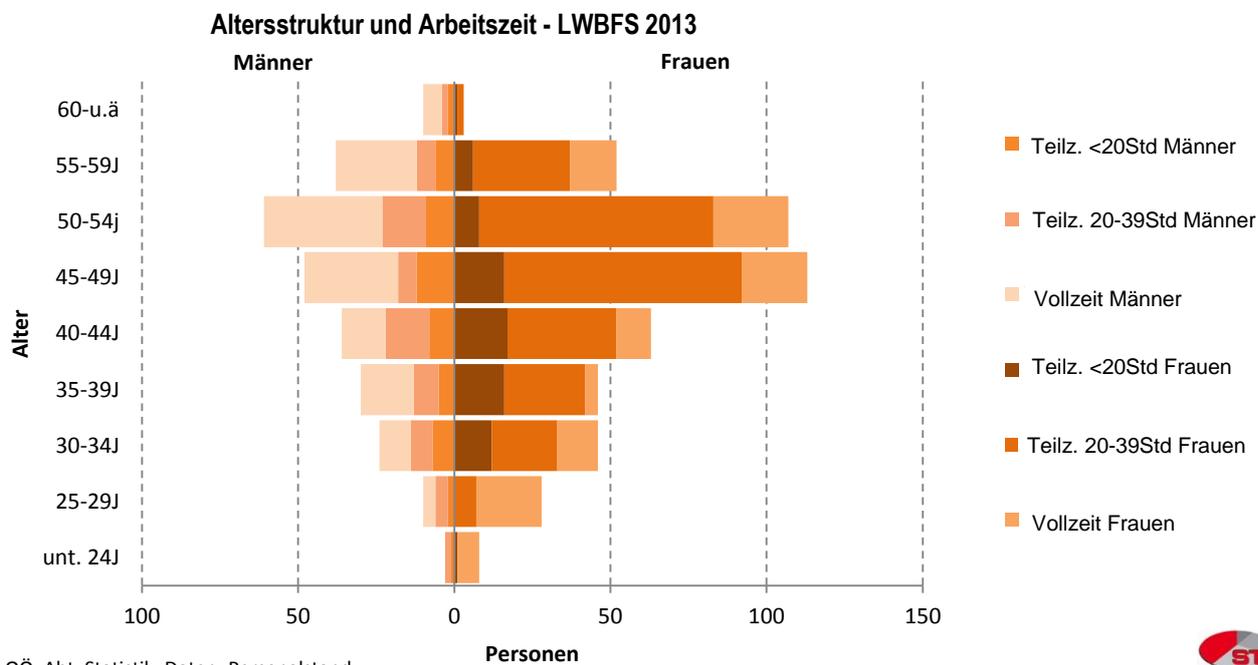




Diese Darstellungen über die Altersstruktur verdeutlichen auch, dass zum Erhalt einer **produktiven Arbeitsfähigkeit Rahmenbedingungen** notwendig sind, die den **lebensphasenspezifischen Bedürfnissen** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rechnung tragen.

Ergänzend wird noch der **Zusammenhang zwischen Altersstruktur und Beschäftigungsausmaß** dargestellt, da dieser den Handlungsbedarf insbesondere für die in Leitziel III des Gleichstellungsprogramms formulierten Ziele und Maßnahmen verdeutlicht:

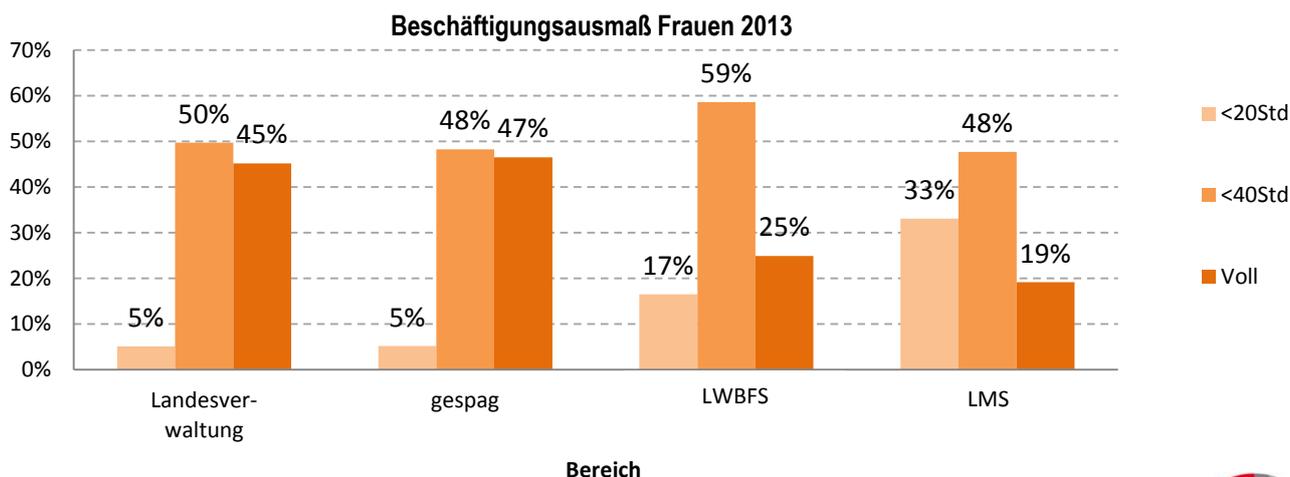




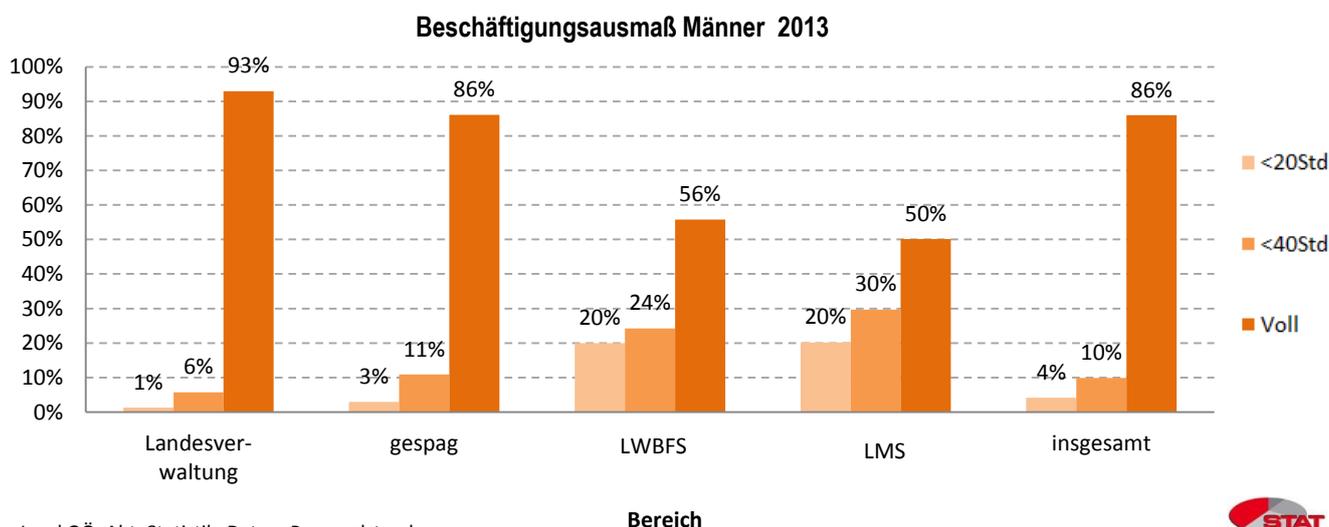
4.7. Beschäftigungsmaß

60,7 % aller Landesbediensteten waren zum Stichtag 1.1.2014 vollbeschäftigt; 39,3 % teilbeschäftigt.

Die folgenden Darstellungen zeigen die Unterschiede nach Bereichen und Geschlecht:



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

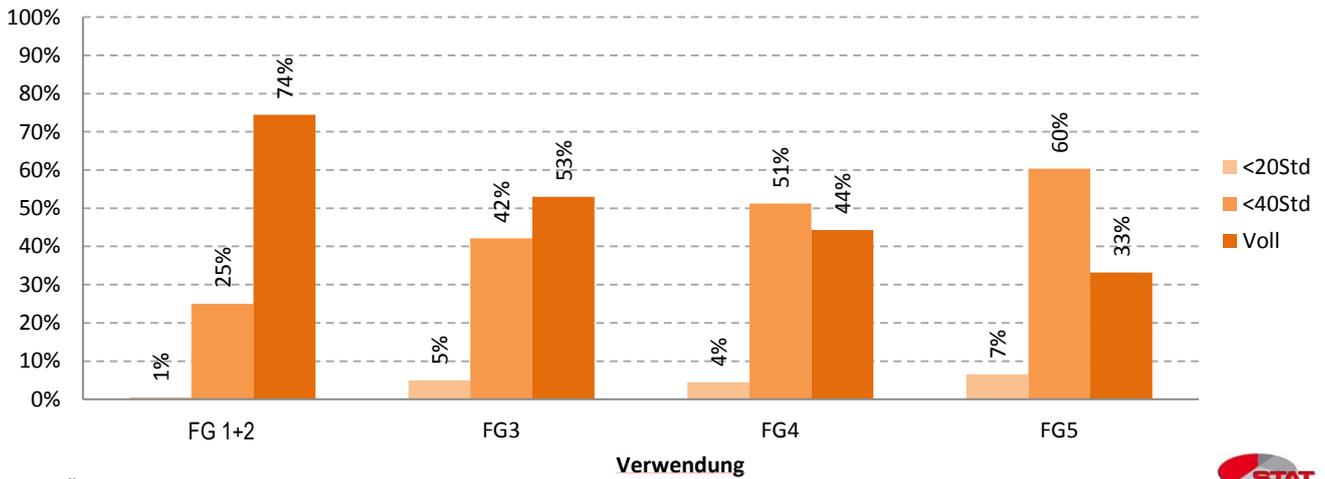


Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Weitere Unterschiede sind im Hinblick auf die Verwendung feststellbar:

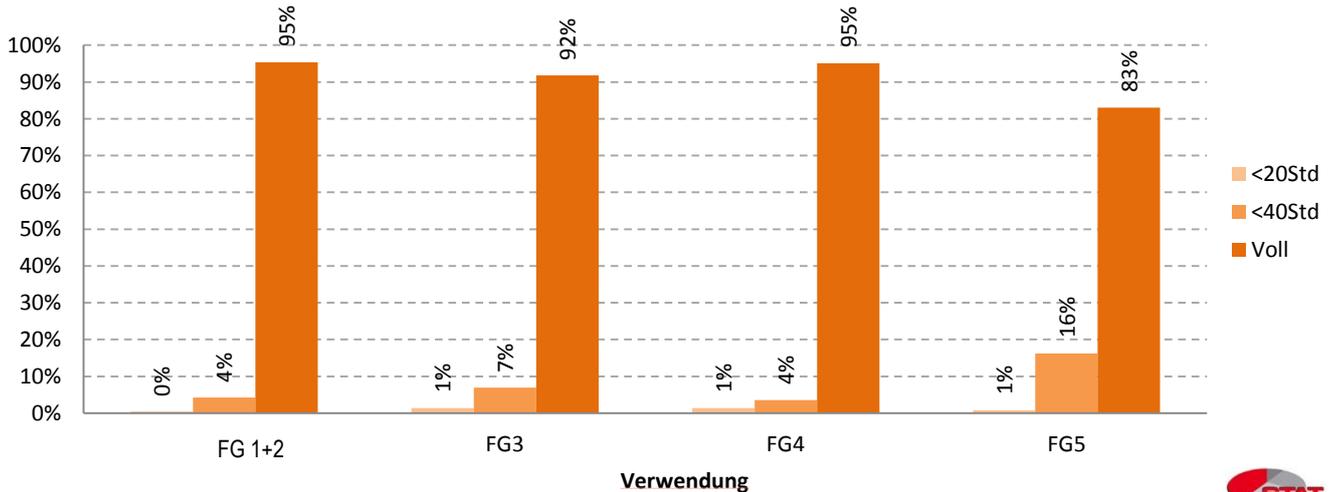
Beschäftigungsausmaß nach Verwendung Frauen - Landesverwaltung 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



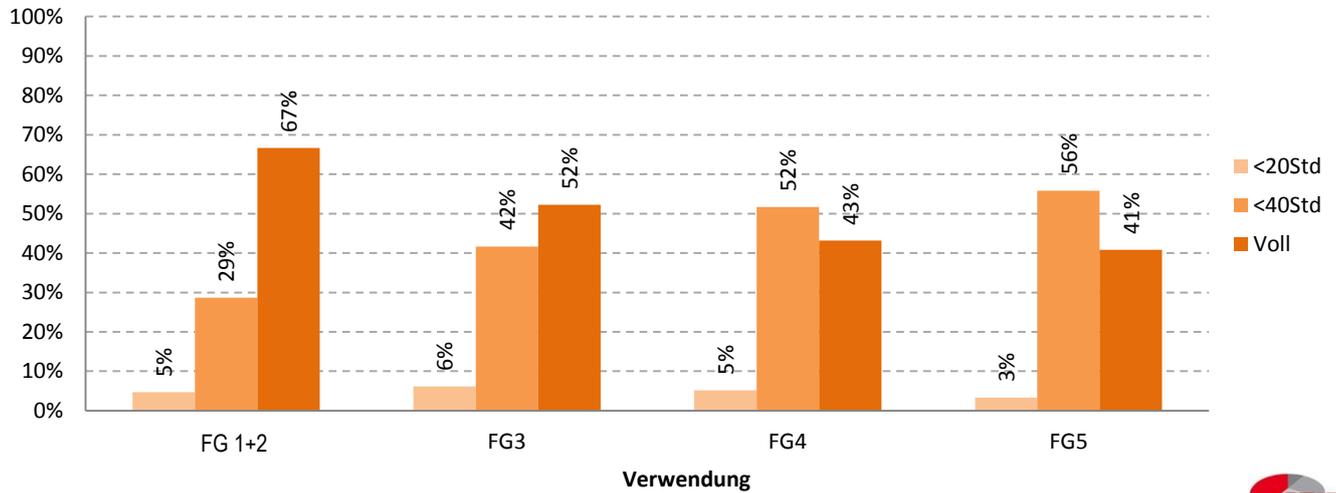
Beschäftigungsausmaß nach Verwendung Männer - Landesverwaltung 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



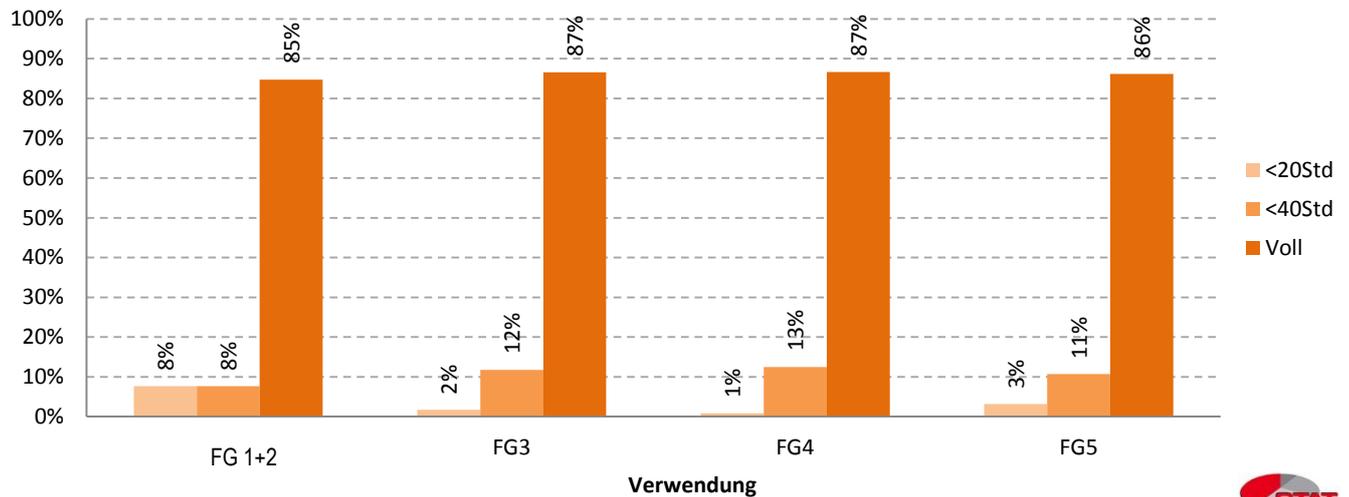
Beschäftigungsausmaß nach Verwendung Frauen - gespag 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Beschäftigungsausmaß nach Verwendung Männer - gespag 2013



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand



Der Grad an Teilzeitbeschäftigung im Landesdienst verdeutlicht, dass die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ein wesentlicher Faktor ist, um **Beruf und Familie vereinbaren** zu können.

Die **Arbeitsrahmenbedingungen** dazu sollen **allen Bediensteten in allen Verwendungsbereichen** offen stehen.

Frauen wie Männern soll es gleichermaßen grundsätzlich möglich sein, auch bei **Wahrnehmung familiärer Aufgaben**, eine **verantwortungsvolle Position** ausüben zu können.

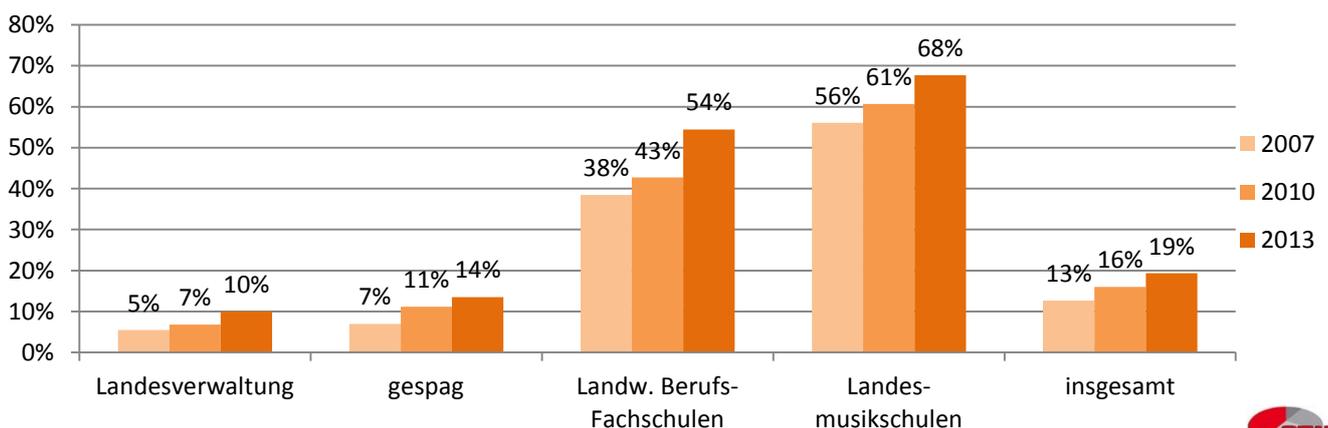
Zu den rechtlichen Möglichkeiten bedarf es hier noch einiger **Begleitmaßnahmen** – auf die im Gleichstellungsprogramm dazu formulierten Ziele und Maßnahmen wird verwiesen.

Insbesondere ist es wichtig, Nachteile in der beruflichen Entwicklung weitgehend auszuschließen um die Nachteile in der Lebensverdienstsumme zu minimieren.

In manchen **Berufsgruppen/Verwendungsbereichen** sind die generellen Arbeitsrahmenbedingungen auch noch **teilzeitfähig zu gestalten**.

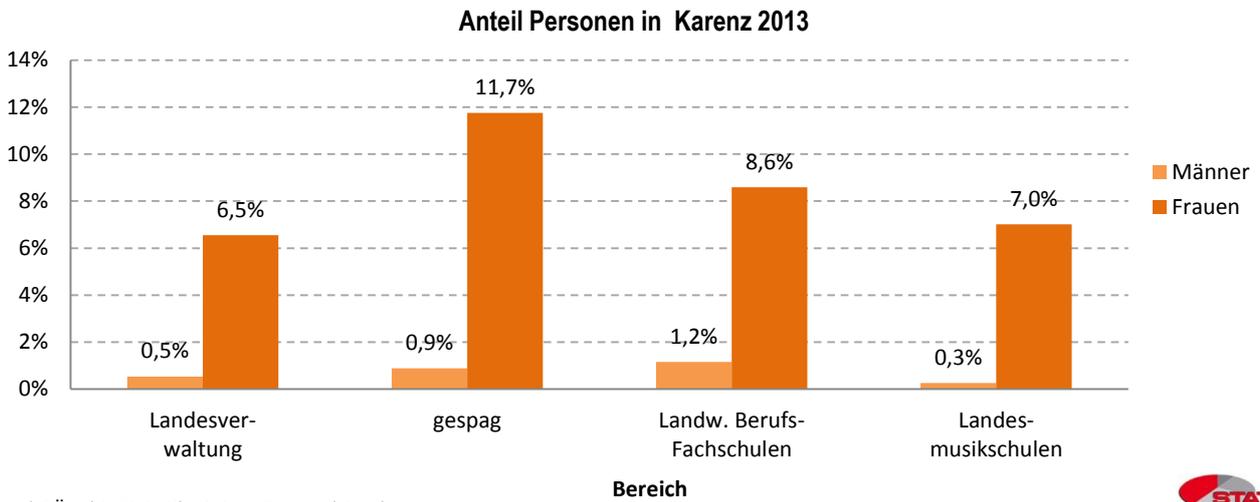
Die nachfolgenden Statistiken verdeutlichen noch das Ergebnis der Befragung (sh. Darstellung Seite 27) - dass die zunehmend aktive Rolle von Männern im familiären Bereich und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Themen sind, die beide Geschlechter betreffen:

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung Männer zw. 30 u. 45 Jahren



4.8. Karenz

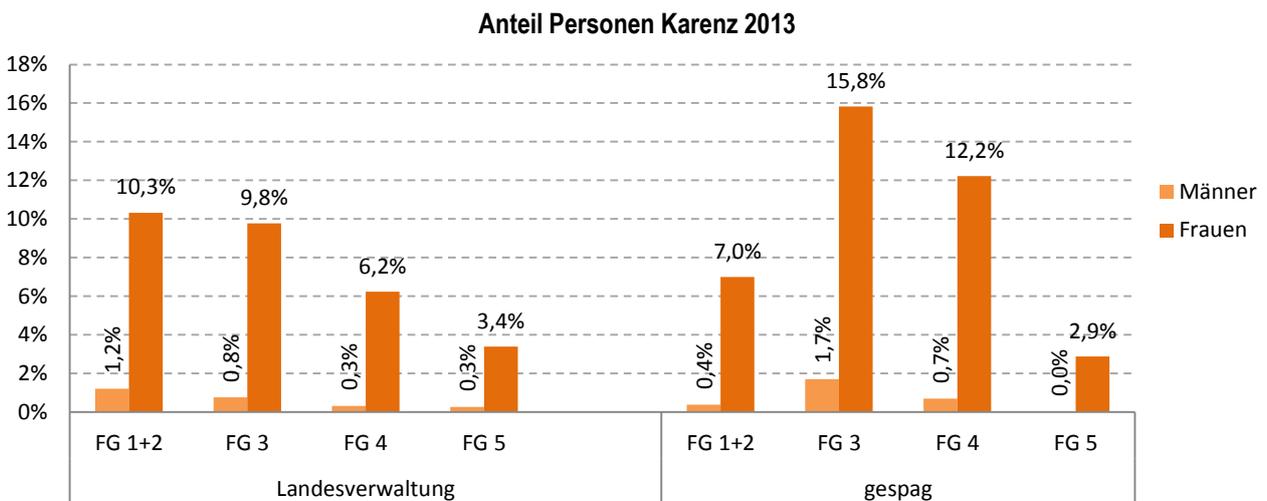
Nach wie vor sind deutlich mehr Frauen als Männer in Karenz.



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand

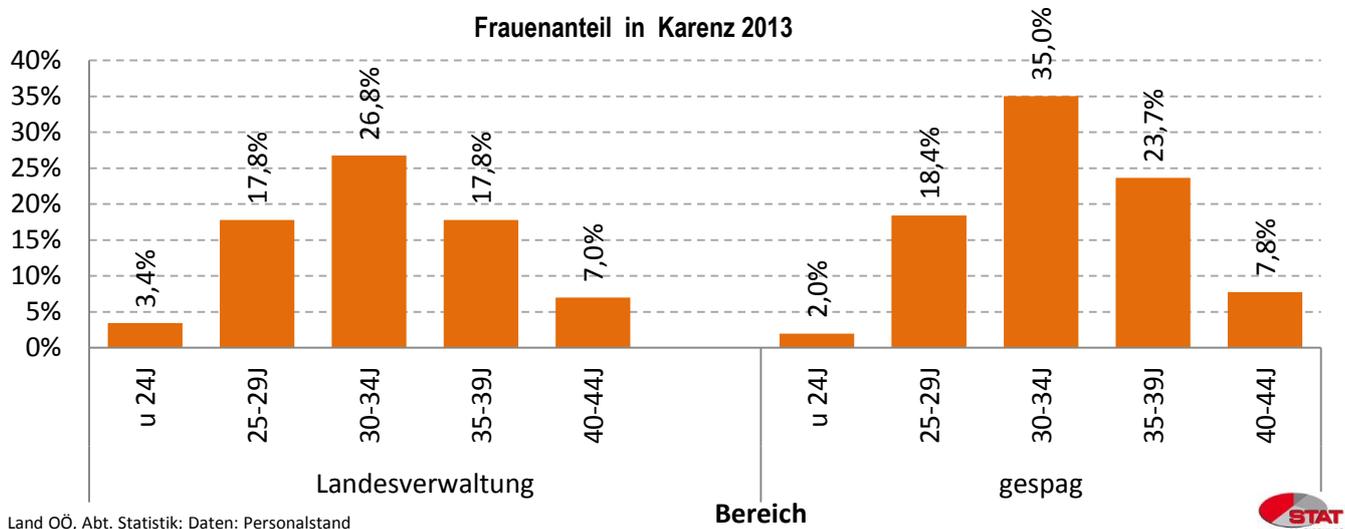


Die nachfolgenden Darstellungen zeigen – für die Bereiche Landesverwaltung und gespag – die **Unterschiede** nach Funktions- und Altersgruppen:



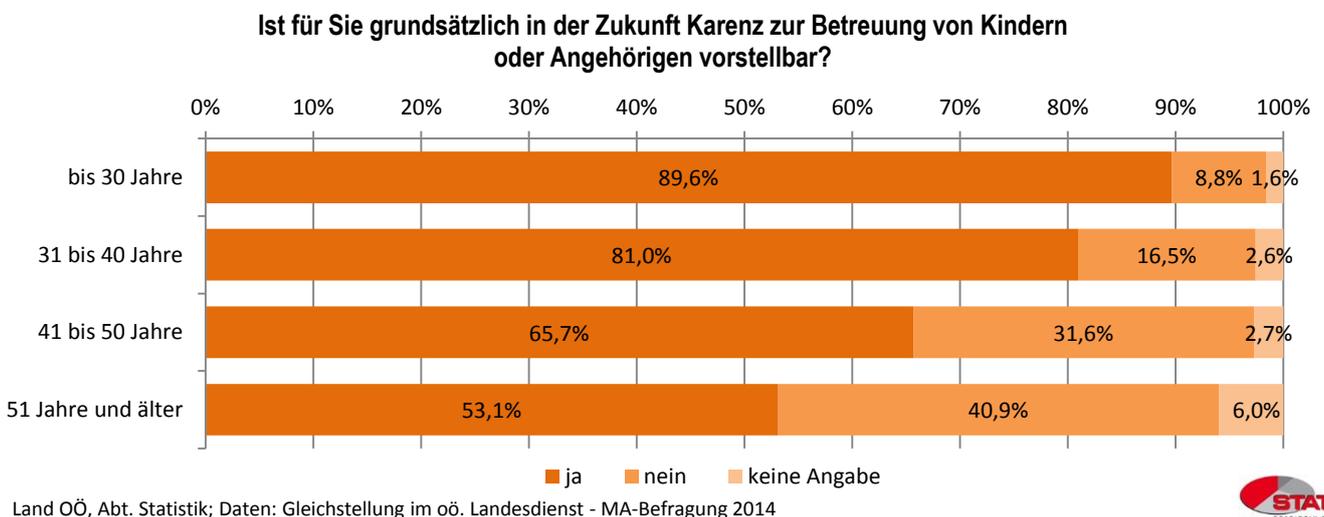
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Personalstand





Nach der im Herbst 2014 unter allen Landesbediensteten durchgeführten Befragung ist es für 68 % der Befragten (73 % der Frauen; 62 % der Männer) vorstellbar, künftig Karenz zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen zu nehmen.

Personalpolitisch interessant ist die Verknüpfung mit den Altersgruppen:



Sowohl diese personalstatistischen Auswertungen als auch die Ergebnisse der Befragung zeigen einen Handlungsbedarf.

Gezielte Maßnahmen zur Forcierung von Väterkarenz und Teilzeit tragen den sich aus der gesellschaftlichen Entwicklung veränderten Bedürfnissen Rechnung und sind auch ein wesentlicher Ansatz, um mittelbare Diskriminierung aus strukturellen Ansätzen zu vermeiden.

Resümee

Die **Gleichstellung** ist nach wie vor ein **aktuelles Thema** und muss es auch bleiben.

Es ist zwar bereits vieles geschehen – der Dienstgeber Land Oberösterreich nimmt in manchen Bereichen durchaus eine Vorbildfunktion ein – die Zahlen verdeutlichen aber, dass auch im öö. Landesdienst noch einige **Handlungsfelder** offen sind.

Gerade einzelne Betroffene können dies oft sehr schmerzlich empfinden.

Hier besteht der Auftrag, konsequent weiter zu arbeiten.

Es gilt, **Rahmenbedingungen** zu schaffen, die Frauen – wie Männern – ein erfolgreiches berufliches Tätigsein und die Entfaltung ihrer Fähigkeiten ermöglichen, sowie eine adäquate, als gerecht empfundene, Honorierung bieten.

Ein Arbeitsumfeld ist für beide Geschlechter – und den Dienstgeber – attraktiv, wenn es die Vorteile der sich ergänzenden Perspektiven von Frauen und Männern nutzt, wenn es Flexibilität und damit eine Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben ermöglicht und auf lebensphasenbedingte Arbeitsprioritäten eingeht. Dies fördert die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und trägt entscheidend zu guten Gesamtergebnissen bei.

Christine Lypä-Perchtold

Gleichstellungsbeauftragte

