

---

---

2015 - 2020

**GLEICHSTELLUNGSPLÄNE  
DER LANDESVERWALTUNG DER AUTONOMEN  
PROVINZ BOZEN**

**KERNERGEBNISSE, ZIELE UND  
INTERVENTIONSFELDER**

---

---

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

**GLEICHSTELLUNGSRÄTIN  
CONSIGLIERA DI PARITÀ  
CONSULENTA POR L'AVALIANZA DLES OPORTUNITÈS**

**AUTONOME  
PROVINZ  
BOZEN  
SÜDTIROL**



**PROVINCIA  
AUTONOMA  
DI BOLZANO  
ALTO ADIGE**

Die Studie wurde auf rechtlicher Grundlage des Landesgesetzes Nr. 5/2010 zur Gleichstellung von Frauen und Männern von der Dienststelle für Controlling in Absprache mit der Gleichstellungsrätin erstellt.

Die auf die Daten der Studien basierenden Interventionsfelder wurden von der Gleichstellungsrätin Morandini und der für das Landespersonal zuständigen Landesrätin Deeg ausgearbeitet und mit allen Beteiligten besprochen.

## 1. DIE ERGEBNISSE DER STUDIE IM ÜBERBLICK

68.4 Prozent der Landesbediensteten sind weibliche, 31.6 Prozent männliche Mitarbeiterinnen. Zwischen 2000 und 2014 ist der Anteil an Frauen in der Landesverwaltung um fast 6 Prozentpunkte angestiegen. 54.1 Prozent der Frauen arbeiten in einem **Teilzeitverhältnis**, während es bei den Männern nur 12.9 Prozent sind. Der Anteil der Männer entspricht beinahe dem Anteil von Frauen in Vollzeit.

In Bezug auf die **Art des Arbeitsverhältnisses** wird sichtbar, dass 74.6 Prozent der Frauen und 86.4 Prozent der Männer einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. In beiden Fällen ist die Situation im Bildungssektor prekärer, vor allem beim Lehrpersonal. Allerdings kann jedoch insgesamt ein positiver Trend festgestellt werden. In den letzten Jahren ist der Anteil der Mitarbeiter/-innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag leicht angestiegen, jene mit befristeten dagegen, vor allem bei den Frauen, leicht gesunken.

Das Landespersonal arbeitet in mehr als hundert verschiedenen **Berufen**, die in neun Funktionsebenen unterteilt sind. Dabei findet sich drei Viertel des Personals in nur dreizehn Berufsprofilen wieder. Die Anzahl an weiblichen Mitarbeiterinnen ist in fast allen **Funktionsebenen** höher. In den letzten Jahren ist der Anteil an Frauen mit Universitätsabschluss merklich gestiegen, in der 8. Funktionsebene bilden weibliche Mitarbeiterinnen die Mehrheit.

Einige Berufsbilder sind geschlechtercharakteristisch, d. h. der Anteil von Männern oder Frauen liegt bei über 90 Prozent. Bei den Frauen betrifft das vor allem Berufsbilder, die mit Kleinkindern zu tun haben, z. B. im Bereich Kindergarten, in den Berufsbildern Reinigungspersonal, Sekretariatsassistentin, Haushaltsgehilfin, Diplombibliothekarin, Betreuungspersonal für Menschen mit Beeinträchtigung, Schulsekretärinnen und qualifizierte Sekretariatsassistentin. Typische männliche Berufsbilder befinden sich im Landesforst- und Feuerwehrkorps.

Die Anzahl **weiblicher Führungskräfte** ist immer noch gering. Dabei gilt je höher die Führungsebene desto weniger weibliche Führungskräfte sind zu finden. Drei von zehn Führungskräften sind Frauen.

In Bezug auf das **Gehalt** ist festzustellen, dass Mitarbeiterinnen 3.8 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Dieser Unterschied in der Entlohnung ist auf das höhere Dienstalter und auf die Tatsache zurückzuführen, dass in einigen „typisch männlichen Berufsprofilen besondere Sonderzulagen vorgesehen sind.

Analysiert man die Daten unter dem Gesichtspunkt der vergebenen **Leistungsprämien, individuellen und ständigen Gehaltserhöhungen**, kann festgestellt werden, dass Frauen in Bezug auf Produktivität und fachliche Kompetenz tendenziell besser bewertet werden als ihre männlichen Kollegen.

In Bezug auf die **Wartestände** für Elternzeit haben sowohl die Ansuchen sowie die Dauer der Elternschaft im letzten Jahrzehnt abgenommen. Das Landespersonal nutzt weiterhin mehrheitlich die Möglichkeit der längstmöglichen Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Obgleich der Wartestand für Elternschaft von beiden Elternteilen genutzt werden kann, machen Frauen am häufigsten davon Gebrauch.

Ein Abwärtstrend ist bei der Dauer der **Abwesenheiten aus Krankheitsgründen** feststellbar, im Durchschnitt verkürzten sich die Abwesenheiten um fast zwei Tage, unabhängig vom Geschlecht. Frauen waren im Durchschnitt 8.8 Tage und Männer 6 Tage abwesend.

## 2. INTERVENTIONSFELDER

Im folgenden Abschnitt werden Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung des weiblichen und männlichen Personals der Landesverwaltung in den Jahren 2015 – 2020 beschrieben.

Aufgrund der Ergebnisse wurden fünf Interventionsfelder eruiert, in denen in den Tätigkeitsjahren 2015 – 2020 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt werden.

### INTERVENTIONSFELD 1: UNTERREPRÄSENTATION DER FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

#### **FAKT:**

Anteil der Frauen in Führungspositionen liegt bei 33,3Prozent. Seit 2000 hat sich der Anteil der Frauen verdoppelt. Im Bildungsbereich wird der Unterschied verringert. Vor allem in den höheren Führungsebenen (Generaldirektion, Generalsekretariat, Ressort) ist der Frauenanteil gering.

#### **ZIEL:**

Anteil an Frauen generell und im Speziellen in höheren Führungspositionen steigern.

#### **MASSNAHMEN:**

Folgende Maßnahmen sind bereits unternommen worden:

- Neuregelungskonzept für Führungskräfte

Folgende Maßnahmen werden in Zukunft unternommen:

- Führungskultur ändern
- Coaching für Akademiker/-innen

### INTERVENTIONSFELD 2: NUTZUNG VON ELTERNZEITEN, FREISTELLUNGEN UND WARTESTÄNDEN

**FAKT:**

Vor allem Frauen nehmen Elternzeit, Wartestände und Freistellungen aus Erziehungsgründen in Anspruch.

**ZIEL:**

Anzahl der Männer die Elternzeit, Wartestände und Freistellungen aus Erziehungsgründen in Anspruch nehmen, erhöhen und damit die aktive Vaterschaft fördern.

**MASSNAHMEN:**

- Aktive Vaterschaft durch Zusammenarbeit mit Familienagentur fördern
- Gezielte Information an Eltern

**INTERVENTIONSFELD 3: BERUFSSSEGREGATION****FAKT:**

75.3 Prozent der in der Landesverwaltung bediensteten Frauen arbeiten im Bereich Bildung vs. 43.6 Prozent der Männer. Dabei arbeiten 28.2 Prozent der Frauen im Bildungsbereich als Verwaltungspersonal in den Schulen und 28.3 Prozent im Kindergarten.

Einige Berufsbilder sind geschlechtercharakteristisch, d. h. der Anteil eines Geschlechts liegt über bzw. gleich ( $\geq$ ) 90 Prozent. „Typisch weibliche“ Berufsbilder sind jene mit Kleinkindern, also die Berufsbilder im Kindergarten.

Diese Berufssegregation findet man auch beim Reinigungspersonal, Sekretariatsassistenten/-innen, Bibliothekar/-innen, Betreuungspersonal für Menschen mit Beeinträchtigung, Schulsekretär/-innen und qualifizierten Sekretariatsassistenten/-innen.

**ZIEL:**

Anteil an Männern im Bildungsbereich erhöhen mit einem Fokus auf den Bereich des Kindergartens.

**MASSNAHMEN:**

- Geschlechtssensible Berufsberatung stärken
- Kampagnen
- Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten stärken

## INTERVENTIONSFELD 4: ALTERNATIVE ARBEITSMODELLE

### FAKT:

Mehr als die Hälfte (54.1 Prozent) der Frauen arbeitet in Teilzeit. Möglichkeiten alternativer Arbeitsmodelle z. B. Telearbeit werden noch wenig genutzt.

### ZIEL:

An dienstlichen Erfordernissen angepasste alternative Arbeits(zeit)modelle Frauen und Männern anbieten.

### MASSNAHMEN:

Folgende Maßnahmen werden bereits angeboten:

- Flexible Teilzeitarbeitsmodelle

Zukünftige Maßnahmen:

- Verstärkt am Angebot alternativer Arbeits(zeit)modelle arbeiten
- Betreuungsangebote ausweiten

## INTERVENTIONSFELD 5: UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

### FAKT:

Insgesamt hohe Anzahl an unbefristeten Arbeitsverträgen. 74.6 Prozent der Frauen und 86.4 Prozent der Männer haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Im Bildungsbereich, vor allem beim Lehrpersonal, ist die Situation prekärer.

### ZIEL:

Prekäre Arbeitsverhältnisse im Bildungssektor, mit Fokus auf das Lehrpersonal, verringern.

### MASSNAHMEN:

- Finanzpolitische Interventionen zur Stärkung des Lehrpersonals