

50<sup>♂</sup>  
50<sup>♀</sup>



Frauen, Diversität, Chancengleichheit

# Bericht Frauenförderplan & Antidiskriminierung 2018-2021

Ein Bericht der  
Gleichbehandlungs-  
beauftragten des  
Landes Salzburg



LAND  
SALZBURG

## Impressum

Medieninhaber: Land Salzburg  
Herausgeber: Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer, Gleichbehandlungsbeauftragte und Leiterin  
des Referates Frauen, Diversität, Chancengleichheit  
Redaktion: Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer  
Mag.<sup>a</sup> Manuela Rammler-Weißkind  
Mag.<sup>a</sup> Jennifer Wirth, BA  
Mitarbeit: Mag.<sup>a</sup> Ulrike Höpflinger  
Datenaufbereitung: Landesstatistik und Verwaltungscontrolling  
Druck: Hausdruckerei Land Salzburg  
alle Postfach 527, 5010 Salzburg  
Erscheinungsdatum: Februar 2023  
Kontakt: frauen@salzburg.gv.at, Tel: +43 662 8042-4042

## Rechtlicher Hinweis, Haftungsausschluss

*Wir haben den Inhalt sorgfältig recherchiert und erstellt. Fehler können dennoch nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Wir übernehmen daher keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität des Inhaltes; insbesondere übernehmen wir keinerlei Haftung für eventuelle unmittelbare oder mittelbare Schäden, die durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen. Eine Haftung der Autorinnen und Autoren oder des Landes Salzburg aus dem Inhalt dieses Werkes ist gleichfalls ausgeschlossen.*



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens, Druckerei Land Salzburg UW-Nr. 1271



Copyright: LMZ/Neumayr/Leo

Das Salzburger Gleichbehandlungsgesetz ist klar und eindeutig: Frauen sind dann unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Einkommensband der Dienststelle weniger als 50% beträgt. Wenngleich der Frauenteil insgesamt nun den geforderten Wert erreicht (49,6% der Bediensteten nach Vollzeitäquivalent), so ist der Wert bei den höheren Einkommensbändern weit davon entfernt. Und genau hier liegt auch mein Antrieb, nämlich den gerechten Frauenanteil auch in den Führungspositionen einzufordern.

Im Landesdienst bietet sich vor allem angesichts der anstehenden Pensionierungswelle die große Chance, diese Nachbesetzungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes für eine gerechte Frauenquote zu nutzen. Entscheidungsträger (dies sind eben überwiegend Männer) haben hier Verantwortung, diese Chance im Sinne der Frauen und der Geschlechtergerechtigkeit zu nutzen. Sehr positiv sehe ich die große Bereitschaft der Frauen sich weiterzubilden. Es gilt nun, entsprechende Interventionen zu setzen, um Führungspositionen für Frauen attraktiv zu machen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedenfalls nicht nur das Thema der Frauen. Gleichberechtigung in der Familie ist das Fundament einer gerechten Gesellschaft und das erfordert den Einsatz der Männer im Haushalt und in der Familie. Auch eine geschlechtergerechte Karenz- und Teilzeitquote ist ein wichtiger Schritt hin zur Gleichberechtigung.

Ich bin überzeugt, dass Diversität unserer Landesverwaltung gut tut. Diversität bedeutet, dass sich die Bevölkerung des Landes auch in den Ämtern vertreten sieht - Männer und Frauen mit ihren verschiedenen Weltanschauungen und sonstigen Eigenschaften, die jeden Menschen einzigartig macht.

Mag.<sup>a</sup> Andrea Klambauer  
Landesrätin



Copyright: wildbild

4

Das Land Salzburg hat schon früh ein klares Bekenntnis zur besonderen Förderung von Frauen abgegeben und die Salzburger Landesregierung bekennt sich zu einer aktiven Frauen- und Gleichstellungspolitik. Gender und Diversität setzen sich im Personalmanagement immer mehr durch und werden daher im Kontext des demographischen Wandels die Personalführung und die Personalentwicklung verändern.

Die demographische Entwicklung zeigt, dass die Landesverwaltung für die Pensionierungswelle - in den nächsten 10 Jahren werden mehr als 1000 Landesbedienstete in Pension gehen - Konzepte und Strategien für den anstehenden Bedarf in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen erarbeiten muss. Solche Entwicklungen und die einhergehenden Veränderungen bieten auch die Chance, nicht nur auf die Bedürfnisse der sich bereits in der Landesverwaltung befindenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen, sondern auch die Bedürfnisse der zukünftigen Generation miteinzubeziehen.

Unser Ziel ist es, den Fokus auf die ausgewogene Verteilung der Geschlechter im gesamten Landesdienst, insbesondere auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Top-Führungspositionen und auf die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu legen. Frauenförderung und Chancengleichheit muss in allen Bereichen der Landesverwaltung zur Selbstverständlichkeit werden.

DDr. Sebastian Huber MBA  
Landesamtsdirektor



Copyright: Referat 2/05

Die österreichische Verfassung normiert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung ist noch nicht erreicht. Wir sind auf dem Weg; beharrlich, ausdauernd und gemeinsam. Nur so kommen wir unserem Ziel näher.

5

2004 haben wir im Land Salzburg begonnen, Frauen im Bereich der Verwaltung gezielt zu fördern. Es geht schlicht darum, Frauen die Chancen zu ermöglichen, die Männer schon immer nutzen. Ungleichbehandlungen bei Entwicklungsmöglichkeiten, Vernetzung, Karriere und Bildung, genauso wie bei Lebensverdienstsummen und der Sicherung eines angemessenen Einkommens im Alter dürfen nicht hingenommen werden.

In den vergangenen nahezu zwei Jahrzehnten sind viele Schritte gelungen. Wir sehen, dass die Maßnahmen wirken und die Förderung ankommt. Es gibt Bereiche, wo die angestrebte 50:50 Quote erreicht oder in Sicht ist. Frauen übernehmen vermehrt Verantwortung, leiten Teams und Abteilungen, entwickeln das Land Salzburg weiter. Es bleibt dennoch viel zu tun. Vor allem in den oberen Führungsebenen und Gehaltsstufen erleben wir nach wie vor, dass Frauen deutlich in der Minderzahl sind. Es wird eine unserer zentralen Aufgaben sein, auch hier deutliche Fortschritte zu machen. Und das ist machbar.

Ich danke allen Dienststellen für die qualitativ hochwertigen Rückmeldungen bei unserer Erhebung zur Entwicklung der Frauenförderung im Land. Nur so schaffen wir eine funktionierende Basis für die nächsten Schritte. Danke auch allen Personen, die sich in Führungspositionen unmittelbar für Frauenförderung und Gleichbehandlung einsetzen. Sie tragen entscheidend zu unseren Fortschritten bei.

Die kommenden Jahre bieten eine einmalige Chance, unser Ziel einer Gleichberechtigung zu erreichen. Es steht ein Generationenwechsel an. Viele Führungskräfte werden in ihre Alterspension wechseln. Und wir wissen, dass eine große Zahl gut ausgebildeter, engagierter und erfahrener Frauen bereit ist, Verantwortung in Spitzenpositionen zu übernehmen. Unterstützen wir sie gemeinsam auf ihrem Weg!

Mag.<sup>a</sup> Karoline Brandauer  
Gleichbehandlungsbeauftragte

# Bericht Frauenförderplan & Antidiskriminierung 2021

6

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | Bericht zum Frauenförderplan .....   | 7  |
| 1.1   | Einleitung .....   | 7  |
| 1.2   | Allgemeiner Teil .....   | 7  |
| 1.2.1 | Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2018-2023 .....                            | 7  |
| 1.2.2 | Ziele des Frauenförderplan.....  | 8  |
| 1.2.3 | Ablauf der Berichtserhebung .....  | 9  |
| 1.2.4 | Datengrundlage .....   | 9  |
| 1.2.5 | Vergleichbarkeit der Berichte.....   | 10 |
| 1.3   | Frauenquoten in der Landesverwaltung .....   | 11 |
| 1.3.1 | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....  | 11 |
| 1.3.2 | Führungskräfte .....   | 14 |
| 1.3.3 | Dienststellen.....   | 17 |
| 1.3.4 | Modellstellen .....  | 20 |
| 1.3.5 | Aus- und Weiterbildung .....   | 22 |
| 1.3.6 | Ausbildungen und Einkommen .....   | 24 |
| 1.3.7 | Demographische Entwicklung .....   | 26 |
| 1.4   | Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter .....                          | 28 |
| 1.4.1 | Frauenquoten.....  | 28 |
| 1.4.2 | Beruflicher Aufstieg, Postenbesetzung .....  | 29 |
| 1.4.3 | Aus-, Weiter- und Fortbildung .....  | 29 |
| 1.4.4 | Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....   | 30 |
| 1.4.5 | Erwerb von Führungserfahrung .....   | 30 |
| 1.4.6 | Laufbahn- und Karriereplanung.....   | 31 |
| 1.5   | Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten .....                       | 32 |
| 1.6   | Frauenanteile in Aufsichtsräten, Beiräten, Stiftungen, Kommissionen und Gremien .....        | 35 |
| 2.    | Antidiskriminierungsbericht .....  | 37 |
| 2.1.  | Allgemeines.....   | 37 |
| 2.2.  | Statistik .....  | 38 |
| 2.3.  | Öffentlichkeitsarbeit und Vorschläge für die Beseitigung bestehender Diskriminierungen ..... | 39 |
|       | Anhang Musterschreiben an Dienststellen .....  | 40 |

# 1. Bericht zum Frauenförderplan

## 1.1 Einleitung

Der Bericht zum Frauenförderplan (FFPL) erscheint seit 2005 im zwei- bzw. drei-Jahres-Rhythmus. Grundlage dafür ist die Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 5. April 2004, mit der ein Frauenförderplan für die Landesverwaltung erlassen wurde. Demzufolge haben die Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter dem Landesamtsdirektor im dreijährigen Abstand über den Umsetzungsstand der Frauenförderung zu berichten. Die Gleichbehandlungsbeauftragte nimmt dazu Stellung und formuliert Maßnahmen um die Frauenförderung weiter voranzutreiben. Der Landesamtsdirektor informiert die Landesregierung zusammenfassend über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Landesverwaltung.

Bisher wurden fünf Berichte zum Frauenförderplan erstellt:

- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.5.2004 bis 30.6.2005
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2005 bis 30.6.2007
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2007 bis 30.6.2012

Mit dem LGBl Nr 55/2009 trat die Novellierung des Berichtswesens am 1.6.2009 in Kraft. Einfachheitshalber wurden die Berichtszeiträume 2007 bis 2009 und 2009 bis 2012 zusammengeführt.

- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2012 bis 30.6.2015
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2015 bis 30.6.2018

Die fünf bisherigen Berichte wurden von der Landesregierung zur Kenntnis genommen. Über die zum Frauenförderplan getroffenen Umsetzungsmaßnahmen darf nunmehr der sechste Bericht für den Berichtszeitraum 1.7.2018 bis 30.6.2021 vorgelegt werden.

Für diesen Bericht ist festzuhalten, dass mit der Novellierung des Salzburger Gleichbehandlungsgesetzes, LGBl Nr 1/2018, „die Frauenquote im Frauenförderplan“ von 45% auf 50% angehoben wurde. Die Änderung trat gemäß § 54 Abs 10 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz mit 1.2.2018 in Kraft.

## 1.2 Allgemeiner Teil

### 1.2.1 Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2018-2023

Die Salzburger Landesregierung bekennt sich im Koalitionsvertrag 2018-2023, abgeschlossen zwischen ÖVP, Grünen und NEOS zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft in der alle Salzburgerinnen und Salzburger die gleichen Chancen haben:

„[...] Wichtig ist der gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt, damit unsere

Gesellschaft ihr ganzes Potential ausschöpfen kann. Ziel ist es auch, die gleichberechtigte Teilhabe am politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben zu erreichen. Unsere gemeinsamen Vorhaben:

- Wir setzen uns dafür ein, dass Einkommensunterschiede abgeschafft werden, wir sind für flexible Arbeitszeitmodelle, familiengerechte Arbeitsplätze, wie etwa Homeoffice, aber auch für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen nach Bedarf.
- Wir wollen Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf beraten und unterstützen und die Möglichkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Karenzzeit schaffen sowie Informationen über gewählte

Arbeitszeitmodelle und deren Auswirkungen erhöhen. Dazu sollen Kooperationen mit der Wirtschaft eingegangen werden.

- Es soll das Bewusstsein geschaffen werden, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Der öffentliche Dienst muss dabei weiter mit gutem Beispiel vorangehen. [...]"

8

### 1.2.2 Ziele des Frauenförderplans

Die strategischen Ziele des Frauenförderplans Landesverwaltung, LGBl Nr 39/2004 idGF, sind Chancengleichheit, Ausgleich bei sozialer Verantwortung und Information.

#### **Chancengleichheit:**

Frauen werden als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen in der Berufswelt anerkannt. Durch gegenseitige wertschätzende berufliche Zusammenarbeit zwischen Frauen und Männern wird zur Erreichung der tatsächlichen Chancengleichheit für beide Geschlechter beigetragen. Barrieren, die für Frauen den Zugang zu Tätigkeitsbereichen und Funktionen erschweren, werden abgebaut.

#### **Ausgleich bei sozialer Verantwortung:**

Die gesellschaftliche Zuteilung von sozialer Verantwortung zu Lasten der Frauen soll zu Gunsten einer Gleichverteilung zwischen beiden Geschlechtern verändert werden. Insbesondere soll die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Vätern bzw. Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuung durch Männer bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften erhöht werden. Darüber hinaus sind entsprechende Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vornherein auszuschließen.

#### **Information:**

Die interne Kommunikation und Bewusstseinsbildung zum Thema Frauenförderung und Chancengleichheit wird verstärkt und ein Informationsnetzwerk aufgebaut. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird in der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sichtbar gemacht. Das Selbstbewusstsein von Frauen ist zu stärken und ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

Die operativen Ziele des Frauenförderplans für die Landesverwaltung sind:

- Die Erreichung eines Frauenanteils von mindestens 45% bzw. 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere bei den leitenden Funktionen.
- Die Sicherstellung eines erreichten Frauenanteils von 45% bzw. 50%.
- Die Vermeidung negativer Diskriminierung von Frauen und Männern durch vorausgehende Abwägung geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Auswirkungen von Maßnahmen, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutsam sind (Gender Mainstreaming).

Gemäß § 5 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung ist die Chancengleichheit in der Landesverwaltung ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen. Bei allen Maßnahmen der Personalplanung und Perso-

alentwicklung ist nach § 5 Abs 2 Frauenförderplan Landesverwaltung auf die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans Bedacht zu nehmen. Sowohl bei der Aufnahme in den Landesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist daher darauf zu achten, dass bestehende Unterrepräsentationen

von Frauen in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in den Führungsfunktionen bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber kontinuierlich abgebaut werden.

### 1.2.3 Ablauf der Berichtserhebung

Die Datengrundlage für den Bericht zum Frauenförderplan basiert zum einen auf den von der Fachgruppe Personal und dem Referat Landesstatistik und Verwaltungscontrolling stichtagsbezogenen (1.7.2021) und zeitraumbezogenen (30.6.2018 - 1.7.2021) zur Verfügung gestellten Daten und zum anderen auf den Berichten der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter der Landesverwaltung.

Alle Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter sind in die Umsetzung des Frauenförderplanes eingebunden und aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) und unter Einbeziehung der jeweiligen Kontaktfrauen, für ihre betreffende Dienststelle Schwerpunkte und Maßnahmen zur Erfüllung des Frauenförderplanes zu evaluieren und zur Erfüllung des Frauenförderplans für die Zukunft festzulegen.

In Abstimmung mit dem Landesamtsdirektor und beziehend auf den § 6 Frauenförder-

plan Landesverwaltung wurden den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern Fragen zur Umsetzung des Frauenförderplanes gestellt. Die Rückmeldungen sind im Bericht zusammenfassend unter Punkt 1.4 dargestellt.

Die an die Dienststellen ausgesandten Fragen (siehe Schreiben im Anhang) sahen mehrere Schwerpunkte vor. Diese können in folgende Unterbereiche gegliedert werden:

- Erreichung des angestrebten Frauenanteils von 45% bzw. 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in den Führungspositionen (§§ 2 u 3 FFPL)
- Stellvertretungen von Führungspositionen (§ 8 FFPL)
- Aus- und Weiterbildungen für den beruflichen Aufstieg (§§ 9 u 10 FFPL)
- Führungsfunktionen in Teilzeit (§ 10 FFPL)
- Erwerb von Führungserfahrung (§ 14 FFPL)
- Laufbahn- und Karriereplanung (§ 16 FFPL)

### 1.2.4 Datengrundlage

Im Punkt 1.3 wird die Situation von Frauen in der Landesverwaltung sowie die Entwicklung der Frauenquoten mithilfe von Personalstatistiken dargestellt. Die Daten wurden von der Fachgruppe Personal bzw. der Salzburger Verwaltungsakademie zur Verfügung gestellt.

- Grundlage für die Datenerhebung war die Anzahl der aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellenbereiche zum 1. Juli für die Jahre 2018 bis 2021 (inkl. Lehrlinge und Ausbildungsjuristinnen und -juristen bzw. Trainee-Juristinnen und -Juristen).

- Echte Abwesende (zB Mutterschutz, Karenz, Präsenz- und Zivildienst oder Bildungskarenz) wurden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Saisonpersonal, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SALK sowie Landeslehrerinnen und -lehrer sind in den Datenbeständen nicht enthalten.
- Jede Person ist mit ihrer Stammdienststelle angegeben.
- Weitere Grundlage für die Erhebung waren zudem die Ausbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Personalstand 1.7.2021).

- Zudem wurde die Anzahl der von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 1.7.2021) seit 2018 bei der Salzburger Verwaltungsakademie oder der SMBS absolvierten Kurse bzw. Fortbildungen für die Auswertungen herangezogen.
- Ebenso wurde die Anzahl der Landesbediensteten, die Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung sind (Kurse vom Personalstand zum 1.7.2021, Kursstart bis inkl. Juni 2021), für die Erhebung verwendet.
- Weiters wurden aus dem Bericht zum Frauenförderplan 2018 die Daten der Jahre 2007, 2009, 2011, 2013, 2015 und 2018 entnommen und mit den erhobenen Daten verglichen.

### 1.2.5 Vergleichbarkeit der Berichte

10

In den vergangenen Jahren wurden einige Strukturreformen durchgeführt, die zur Zusammenlegung von Organisationseinheiten geführt haben. Dies hatte vor allem Auswirkungen auf die Personalstände und Führungsspannen. Für den vorgelegten Bericht bedeutet dies, dass ein Vergleich mit den Personalstatistiken der vorhergehenden Berichte nur bedingt möglich ist.

Die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten konzentriert sich daher auf die Gesamtsituation der Landesverwaltung.

Mit Einführung des „Gehaltssystems NEU“ zum 1.1.2016 wurden alle Stellen gemäß Einrichtungsplan und Modellstellenverordnung, LGBl Nr 122/2015, entsprechenden Modellstellen und Einkommensbändern zugeordnet. Um aussagekräftige Darstellungen zu erhalten, wurden die Analysen deshalb einheitlich nur mehr anhand der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlegten Modellstellen und Einkommensbänder vorgenommen.

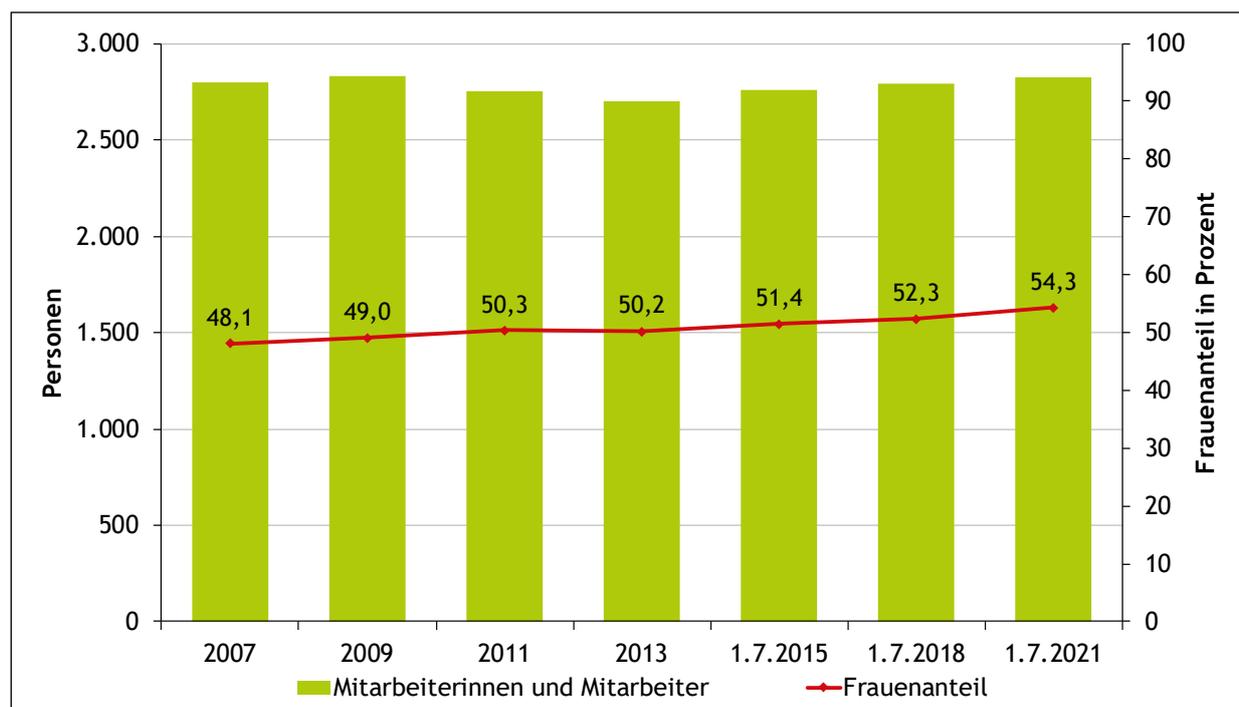
## 1.3 Frauenquoten in der Landesverwaltung

### 1.3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Zeitraum 2009 bis 2013 leicht gesunken und im Zeitraum 2013 bis

2021 wieder leicht angestiegen. Der Frauenanteil hingegen ist im Zeitraum 2007 bis 2021 kontinuierlich leicht angestiegen und beträgt mit Stichtag 1.7.2021 54,3% (ohne Lehrlinge).

Abbildung 1  
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge (im Unterschied zu Tabelle 7).

Betrachtet man den Frauenanteil nicht nach Personen wie in der Abbildung 1, sondern nach Vollzeitäquivalenten wie in der Tabelle 1 (siehe unten), so beträgt der Frauenanteil in der Landesverwaltung weniger als die Hälfte, nämlich 49,4%. Die insgesamt 1.533 beim Land beschäftigten Frauen entsprechen nur 1.208,7 Vollzeitäquivalenten. Das heißt in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt sind noch immer mehr Männer in der Landesverwaltung beschäftigt.

Die hohe Teilzeitquote von Frauen zeigt sich in folgenden Zahlen:

- Betrachtet man nur die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, so sind 84,7% weiblich.
- Von den insgesamt 1.533 weiblichen Landesbediensteten arbeiten 862 Frauen, das heißt mehr als die Hälfte in Teilzeit. Von den männlichen Beschäftigten arbeiten hingegen nur 12,1% in Teilzeit.

Tabelle 1  
Personal und Frauenanteil nach Beschäftigungsausmaß

|                          | 1.7.2015     |                      | 1.7.2018     |                      | 1.7.2021     |                      |
|--------------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|--------------|----------------------|
|                          | Personen     | Vollzeit äquivalente | Personen     | Vollzeit äquivalente | Personen     | Vollzeit äquivalente |
| <b>gesamt</b>            | <b>2.762</b> | <b>2.426,3</b>       | <b>2.791</b> | <b>2.447,7</b>       | <b>2.821</b> | <b>2.446,1</b>       |
| Frauen                   | 1.421        | 1.126,6              | 1.460        | 1.160,7              | 1.533        | 1.208,7              |
| Männer                   | 1.341        | 1.299,8              | 1.331        | 1.287,0              | 1.288        | 1.237,4              |
| Frauenanteil             | 51,4         | 46,4                 | 52,3         | 47,4                 | 54,3         | 49,4                 |
| <b>darunter Vollzeit</b> | <b>1.898</b> |                      | <b>1.860</b> |                      | <b>1.803</b> |                      |
| Frauen                   | 676          |                      | 669          |                      | 671          |                      |
| Männer                   | 1.222        |                      | 1.191        |                      | 1.132        |                      |
| Frauenanteil             | 35,6         |                      | 36,0         |                      | 37,2         |                      |
| <b>darunter Teilzeit</b> | <b>864</b>   | <b>528,3</b>         | <b>931</b>   | <b>587,7</b>         | <b>1.018</b> | <b>643,1</b>         |
| weiblich                 | 745          | 450,6                | 791          | 491,7                | 862          | 537,7                |
| männlich                 | 119          | 77,8                 | 140          | 96,0                 | 156          | 105,4                |
| Frauenanteil             | 86,2         | 85,3                 | 85,0         | 83,7                 | 84,7         | 83,6                 |

Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge (im Unterschied zu Tabelle 7).

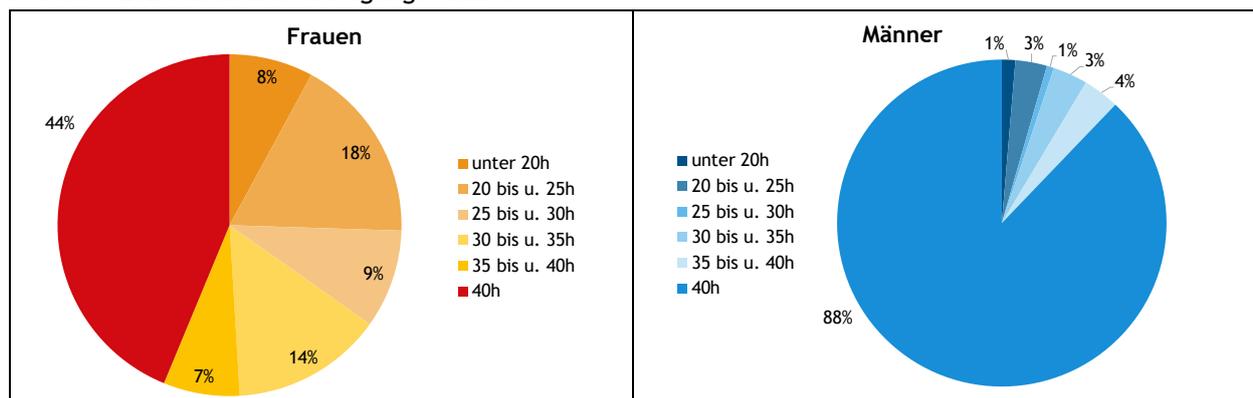
12

Tabelle 2  
Innerhalb der letzten 3 Jahre eingetretenes Personal und Lehrlinge

|               | 1.7.2015                   |           | 1.7.2018                   |           | 1.7.2021                   |           |
|---------------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|
|               | Dienstbeginn nach 1.7.2012 | Lehrlinge | Dienstbeginn nach 1.7.2012 | Lehrlinge | Dienstbeginn nach 1.7.2012 | Lehrlinge |
| <b>gesamt</b> | <b>345</b>                 | <b>47</b> | <b>365</b>                 | <b>46</b> | <b>485</b>                 | <b>58</b> |
| Frauen        | 197                        | 26        | 216                        | 26        | 299                        | 33        |
| Männer        | 148                        | 21        | 149                        | 20        | 186                        | 25        |
| Frauenanteil  | 57,1                       | 55,3      | 59,2                       | 56,5      | 61,6                       | 56,9      |

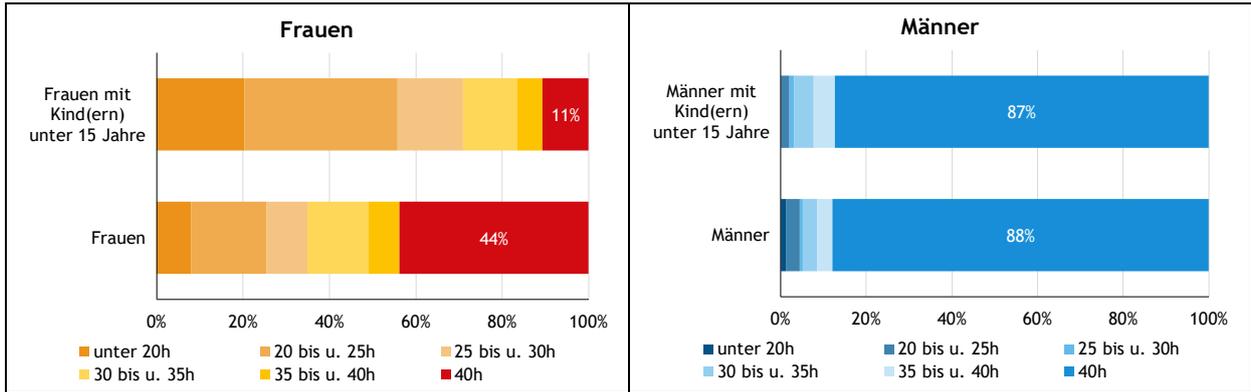
Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Bei den Neueintritten sind Lehrlinge nicht enthalten.

Abbildung 2  
Personal 2021 nach Beschäftigungsausmaß



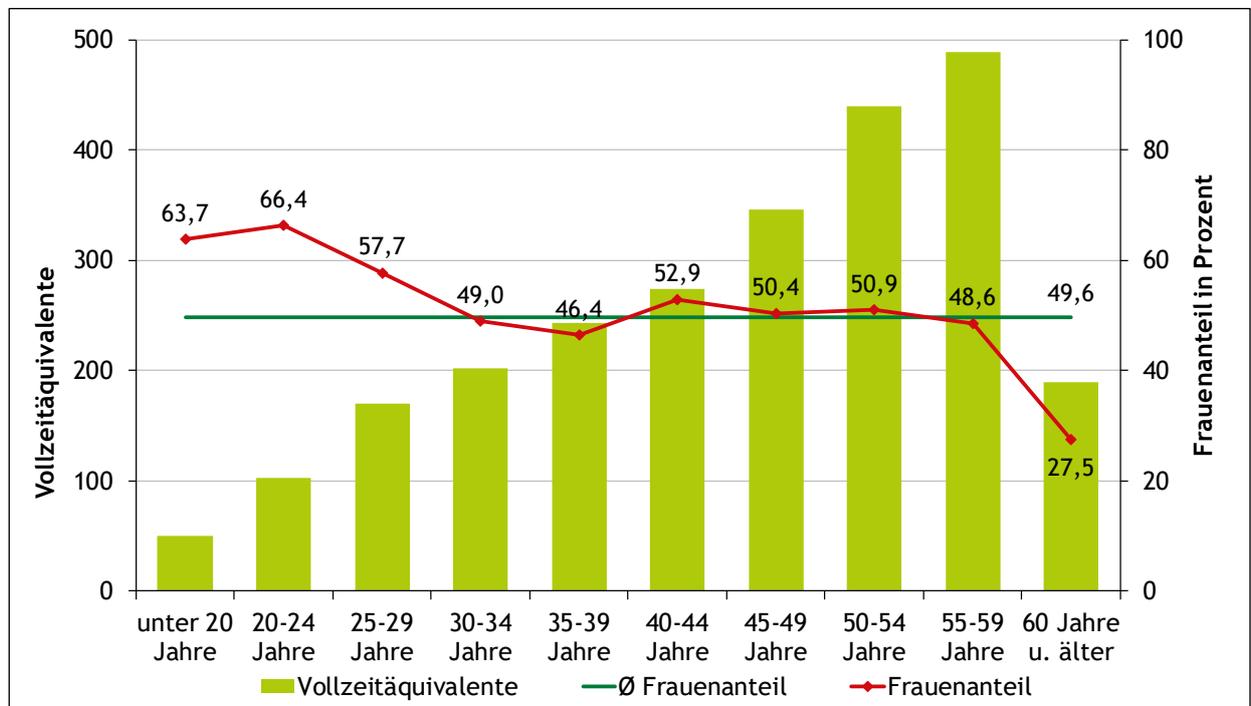
Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge.

Abbildung 3  
 Personal 2021 nach Beschäftigungsausmaß



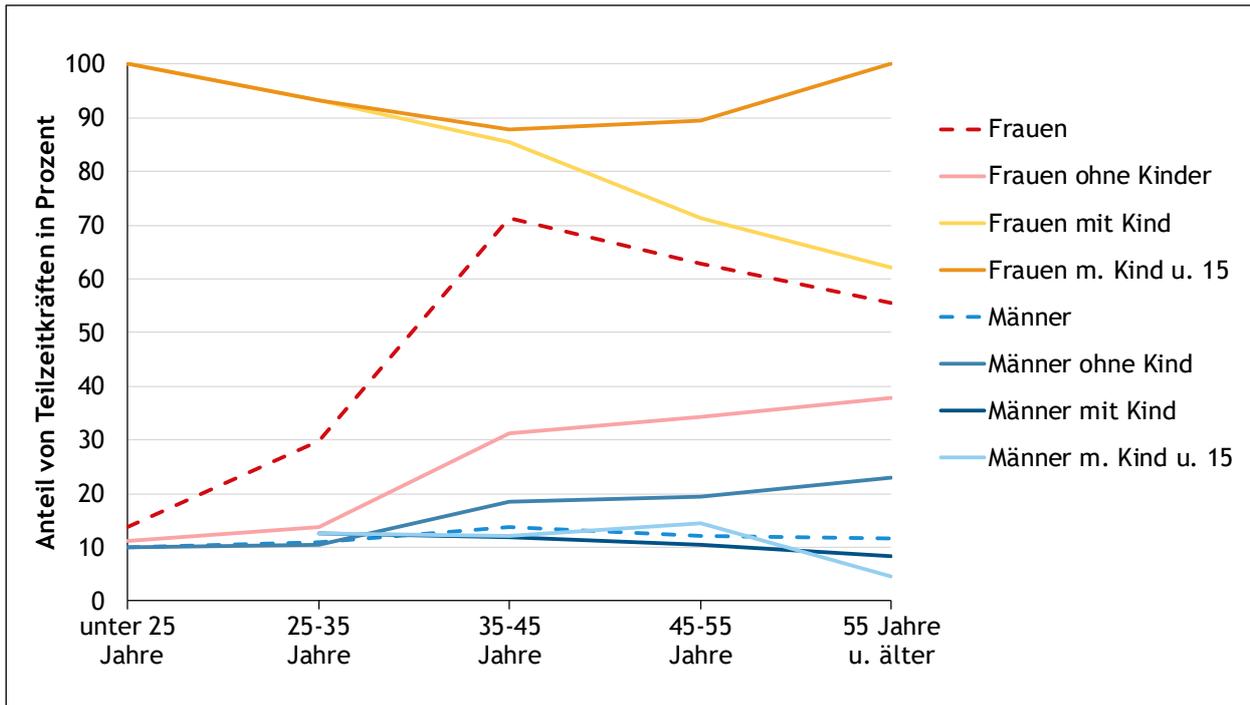
Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge.

Abbildung 4  
 Frauenanteil der VZÄ nach Alter



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge.

Abbildung 5  
Anteil der Teilzeitkräfte nach Alter mit und ohne Kind



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Teilzeitarbeit wurde definiert mit einer Wochenarbeitszeit von 38h und darunter. Für Männer in der Altersgruppe unter 25 Jahre mit Kind(ern) sind zu wenig Datensätze vorhanden.

In jeder Altersgruppe arbeiten mehr Frauen in Teilzeit als Männer - egal, ob in der Familie Kinder leben, oder nicht.

Bei Frauen mit Kindern im Alter bis 15 Jahre ist der Anteil an Teilzeitkräften erwartungsgemäß sehr hoch und liegt in allen Altersklassen bei etwa 90% und darüber. Frauen, deren jüngstes Kind das 15. Lebensjahr überschritten hat, kehren nur zum Teil zur Tätigkeit als Vollzeitkraft zurück. 60% der Frauen, die Kin-

der haben, verabschieden sich als Teilzeitkraft vom Arbeitsleben. Bei Frauen, die keine Kinder haben, steigt der Anteil der Teilzeitkräfte mit zunehmendem Alter und liegt schlussendlich bei etwa 38%.

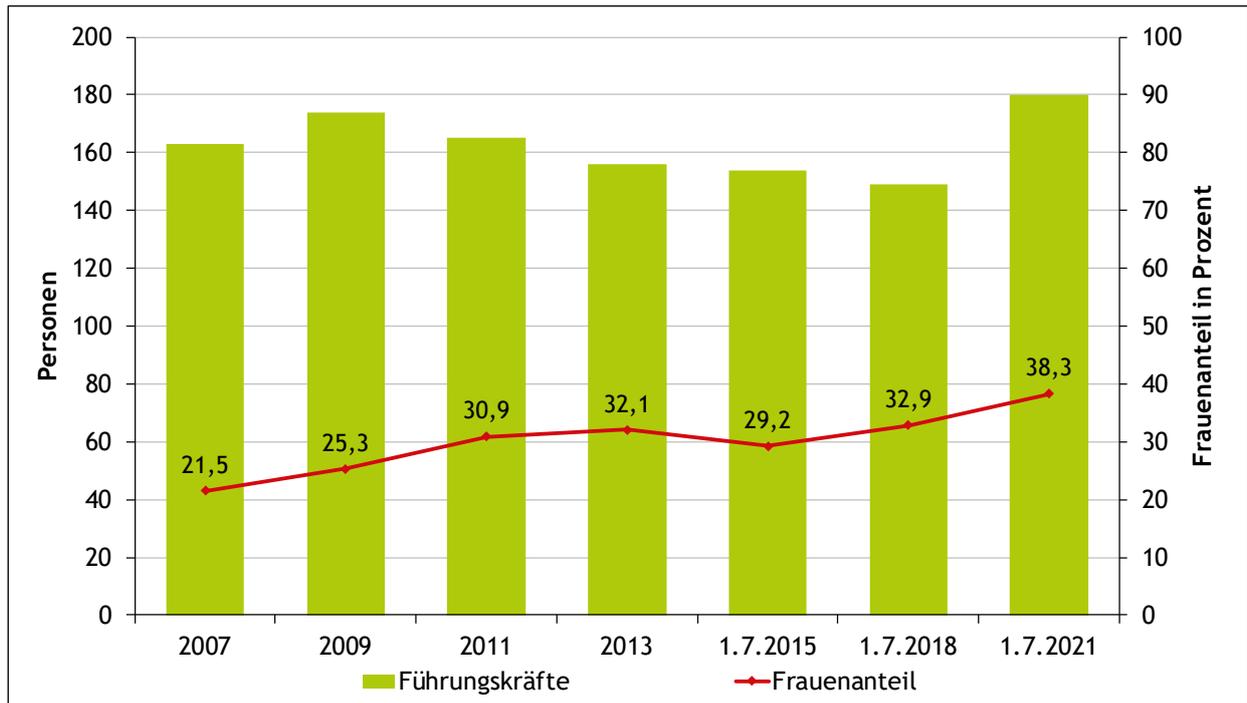
Etwa 10% der Männer arbeiten in Teilzeit, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Anders stellt es sich bei Männern ohne Kinder dar. Hier nimmt der Anteil der Teilzeitkräfte mit dem Alter zu und beträgt vor Pensionsantritt über 20%.

### 1.3.2 Führungskräfte

Grundsätzlich gliedert sich die Führungsstruktur der Landesverwaltung gemäß der internen Organisation in Leiterinnen und Leiter von Abteilungen, Bezirksverwaltungsbehörden, Fachgruppen, Referaten, Gruppen, Bezirkssekretariaten und sonstige Führungskräfte. Zum Stichtag 1.7.2021 gab es 153 Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 34,6%.

Der Frauenanteil bei den Führungskräften ist damit seit 2018 um 1,7 Prozentpunkte angestiegen, aber noch weit entfernt von der angestrebten Frauenquote von 45 bzw. 50% gemäß Frauenförderplan Landesverwaltung.

Abbildung 6  
Führungskräfte und Frauenanteil seit 2007



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Führungskräfte im Sinne des §3 Abs 6 S.GBG.

Auf der Ebene der Top-Führungskräfte, den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern beträgt der Frauenanteil derzeit ausschließlich 20%, bei den Bezirkshauptleuten 40%. Die Referatsleitungen sind zu 40% mit Frauen besetzt. Bei den weiteren Führungskräften sind mit 21,1% noch deutlich zu wenige Frauen vertreten. Die Bezirkssekretariate und Fachgruppenleitungen sind weiterhin ausschließlich männlich besetzt. Bei den Gruppenleitungen in den Bezirksverwaltungsbehörden wurden 44,8% erreicht, somit wurde der 2018 bereits erreichte, gesetzlich vorgeschriebene Zielwert wieder unterschritten.

Festgestellt werden kann, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften, der seit 2011 stagnierte, seit 2018 zumindest einen leichten Anstieg auf 34,6% verzeichnen konnte. Aufholbedarf besteht vor allem auf der Ebene der Top-Führungskräfte, besonders den Abteilungsleitungen. Aber auch bei den Referatsleitungen, den Fachgruppenleitungen, bei der Besetzung der Bezirkssekretariate sowie bei den weiteren Führungskräften wurden die gesetzlich vorgeschriebenen Zielwerte nicht erreicht.

Tabelle 3  
Führungskräfte und Frauenanteil nach Führungsposition

| Führungskräfte zum 1.7.2021 | gesamt     | Frauen    | Männer     | Frauenanteil in Prozent |
|-----------------------------|------------|-----------|------------|-------------------------|
| <b>gesamt</b>               | <b>153</b> | <b>53</b> | <b>100</b> | <b>34,6</b>             |
| Leitung innerer Dienst      | 1          | 0         | 1          | 0,0                     |
| Abteilungsleitung           | 10         | 2         | 8          | 20,0                    |
| Fachgruppenleitung          | 4          | 0         | 4          | 0,0                     |
| Bezirkshauptleute           | 5          | 2         | 3          | 40,0                    |
| Referatsleitung             | 80         | 32        | 48         | 40,0                    |
| Gruppenleitung              | 29         | 13        | 16         | 44,8                    |
| Bezirkssekretariat          | 5          | 0         | 5          | 0,0                     |
| weitere Führungskräfte      | 19         | 4         | 15         | 21,1                    |

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweise: inklusive interimistische Leitung. Unter ‚weitere Führungskräfte‘ sind Büroleitungen der Regierungsbüros, die Klubgeschäftsführungen bzw. -direktionen, die Leitungen der Brücken- und Straßenmeistereien, die Leitung des Landesentrums für Hör- und Sehbildung sowie des Landesabgabenamts zusammengefasst.

16

Insgesamt 72 Führungskräfte, das sind ganze 53,7% der jetzt 134 beschäftigten Führungskräfte (ohne weitere Führungskräfte) gehen ab dem Stichtag, innerhalb von 10 Jahren, somit bis zum 1.7.2031 in Pension. Davon bereits 36 Führungskräfte in den ersten fünf Jah-

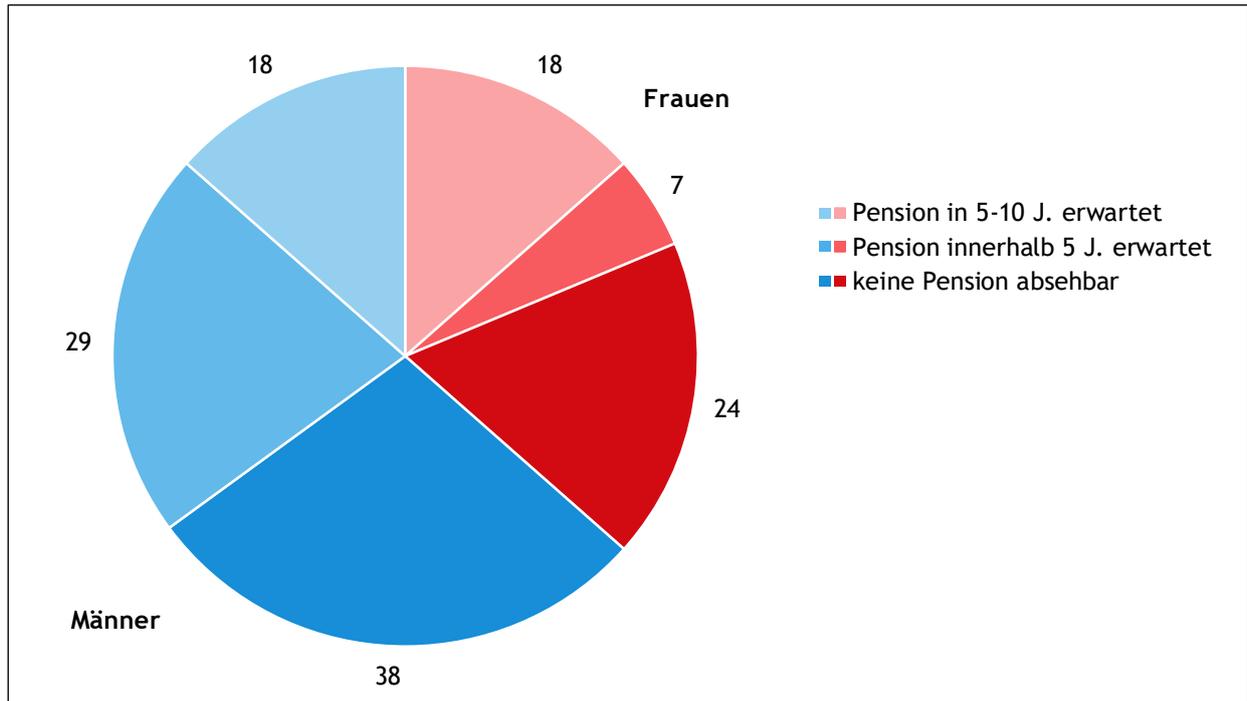
ren. Würde man etwas mehr als 2/3 aller Führungskräfte, die in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen, mit Frauen nachbesetzen, wäre in 5 Jahren bei den Führungskräften ein Frauenanteil von 50% erreicht und ein Ausgleich der Geschlechter in diesem Bereich geschaffen.

Tabelle 4  
Führungskräfte nach Pensionsantritt und Geschlecht

| Führungskräfte zum 1.7.2021                 | Personal gesamt | Pension in 0-5 Jahren |           | Pension in 0-10 Jahren |           |
|---|-----------------|-----------------------|-----------|------------------------|-----------|
|   |                 | Frauen                | Männer    | Frauen                 | Männer    |
| <b>gesamt (ohne weitere Führungskräfte)</b> | <b>134</b>      | <b>7</b>              | <b>29</b> | <b>25</b>              | <b>47</b> |
| LAD, Abteilungsleitung                      | 11              | 0                     | 0         | 1                      | 3         |
| Fachgruppenleitung                          | 4               | 0                     | 2         | 0                      | 2         |
| Bezirkshauptleute                           | 5               | 1                     | 1         | 2                      | 3         |
| Referatsleitung                             | 80              | 3                     | 20        | 15                     | 29        |
| Gruppenleitung                              | 29              | 3                     | 4         | 7                      | 8         |
| Bezirkssekretariat                          | 5               | 0                     | 2         | 0                      | 2         |

Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Erwarteter Pensionsantritt von Beamtinnen, Beamten und männlichen Vertragsbediensteten mit durchschnittlich 63 Jahren bzw. weiblichen Vertragsbediensteten mit durchschnittlich 61 Jahren.

Abbildung 7  
Führungskräfte 2021 nach Pensionsantritt und Geschlecht



Quelle: Fachgruppe Personal

### 1.3.3 Dienststellen

Vergleicht man die Frauenanteile in den Abteilungen des Amtes der Landesregierung untereinander, zeigt sich ein bekanntes Problem. In den Bereichen, wo nach wie vor männerdominierte Berufsgruppen vorherrschen, sind die Frauenzahlen niedrig. Dies betrifft

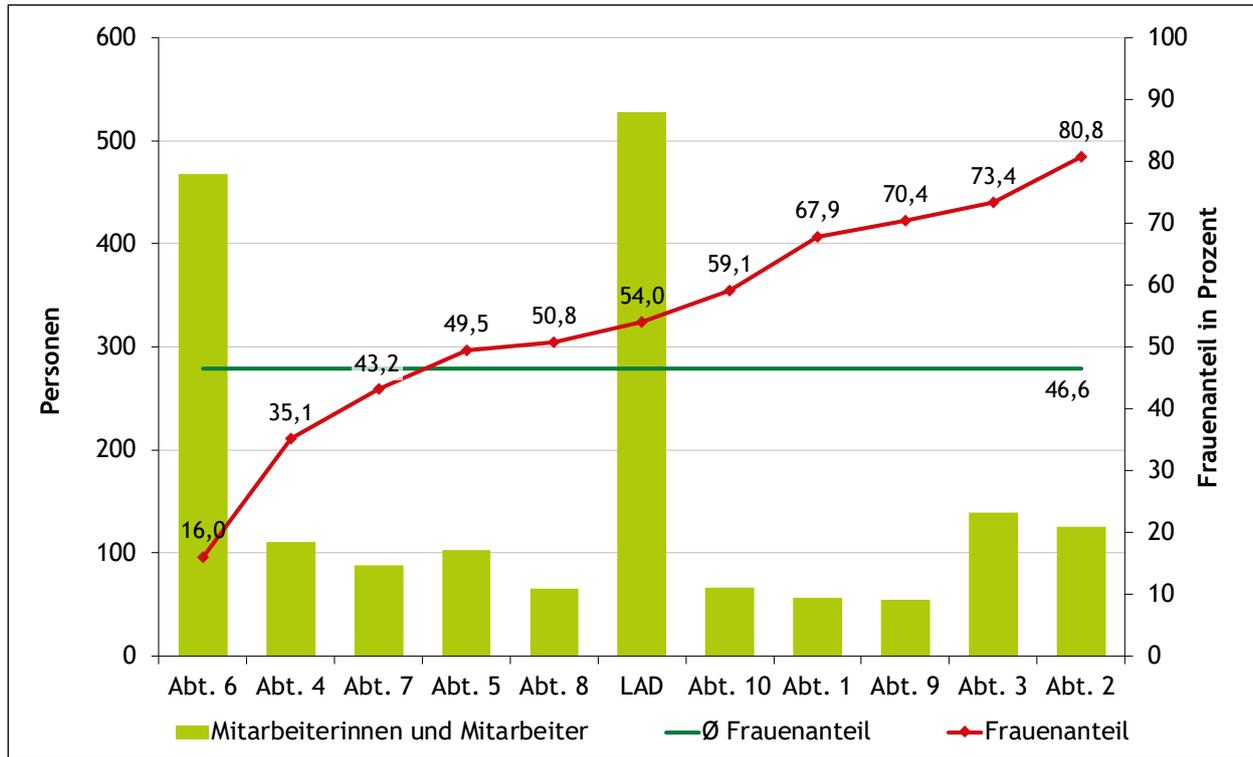
vor allem die Bereiche Lebensgrundlagen und Energie, Infrastruktur, Verkehr und Wasser. Am höchsten sind die Frauenanteile im Sozial-, Kultur-, Bildungs- und Gesellschaftsbereich.

Tabelle 5  
Personal und Frauenanteil der Abteilungen des Amtes

| 1.7.2021                                  | gesamt       | Frauen     | Männer     | Frauenanteil in Prozent |
|---|--------------|------------|------------|-------------------------|
| <b>gesamt</b>                             | <b>1.813</b> | <b>844</b> | <b>969</b> | <b>46,6</b>             |
| Landesamtsdirektion                       | 528          | 285        | 243        | 54,0                    |
| darunter Lehrlinge                        | 41           | 29         | 12         | 70,7                    |
| Büro des Landesamtsdirektors              | 64           | 36         | 28         | 56,3                    |
| FG Präsidium                              | 122          | 57         | 65         | 46,7                    |
| FG Informatik und Innere Dienste          | 108          | 32         | 76         | 29,6                    |
| FG Verfassungsdienst und Wahlen           | 55           | 33         | 22         | 60,0                    |
| FG Personal                               | 138          | 98         | 40         | 71,0                    |
| Abt. 1 Wirtsch., Tourismus, Gemeinden     | 56           | 38         | 18         | 67,9                    |
| Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellsch., Sport | 125          | 101        | 24         | 80,8                    |
| Abt. 3 Soziales                           | 139          | 102        | 37         | 73,4                    |
| Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie          | 111          | 39         | 72         | 35,1                    |
| Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe      | 103          | 51         | 52         | 49,5                    |
| Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr             | 468          | 75         | 393        | 16,0                    |
| Abt. 7 Wasser                             | 88           | 38         | 50         | 43,2                    |
| Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung       | 65           | 33         | 32         | 50,8                    |
| Abt. 9 Gesundheit                         | 54           | 38         | 16         | 70,4                    |
| Abt. 10 Planen, Bauen, Wohnen             | 66           | 39         | 27         | 59,1                    |

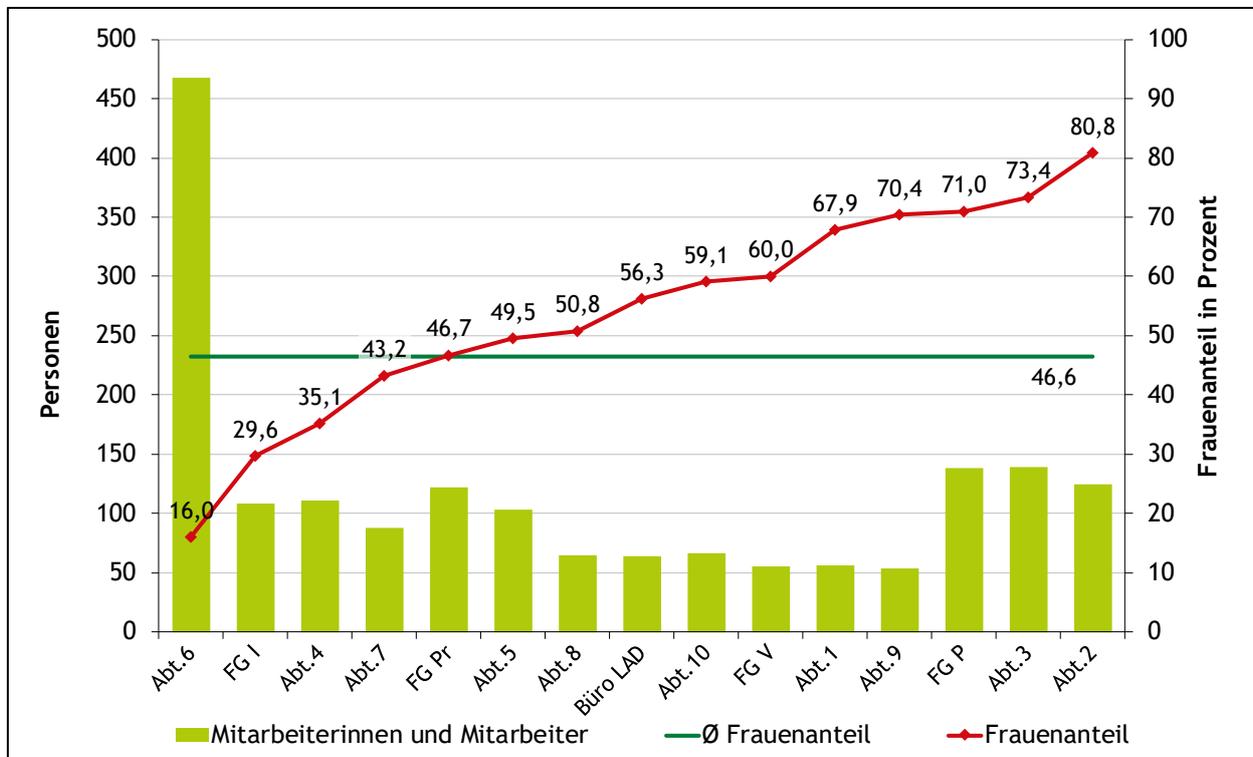
Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal inkl. Lehrlingen in der Verwaltung (dieses sind der Stammdienststelle Landesamtsdirektion zugeordnet) und inkl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalvertretung (nicht extra ausgewiesen).

Abbildung 8  
Personal und Frauenanteil der Abteilungen des Amtes



Quelle: Fachgruppe Personal  
Hinweis: Personal inkl. Lehrlingen in der Verwaltung (der Landesamtsdirektion zugeordnet) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalvertretung (nicht dargestellt).

Abbildung 9  
Personal und Frauenanteil der Abteilungen des Amtes



Quelle: Fachgruppe Personal  
Hinweise: Personal des „Büro LAD“ exkl. Lehrlingen und ohne Fachgruppen (diese sind extra ausgewiesen, FG Pr: Fachgruppe Präsidium, FG I: Fachgruppe Landesinformatik und Interne Dienste, FG V: Fachgruppe Verfassungsdienst und Wahlen, FG P: Fachgruppe Personal), weder Lehrlinge noch Personalvertretung werden dargestellt.

Der Frauenanteil bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bezirkshauptmannschaften ist sehr hoch und beträgt im Schnitt

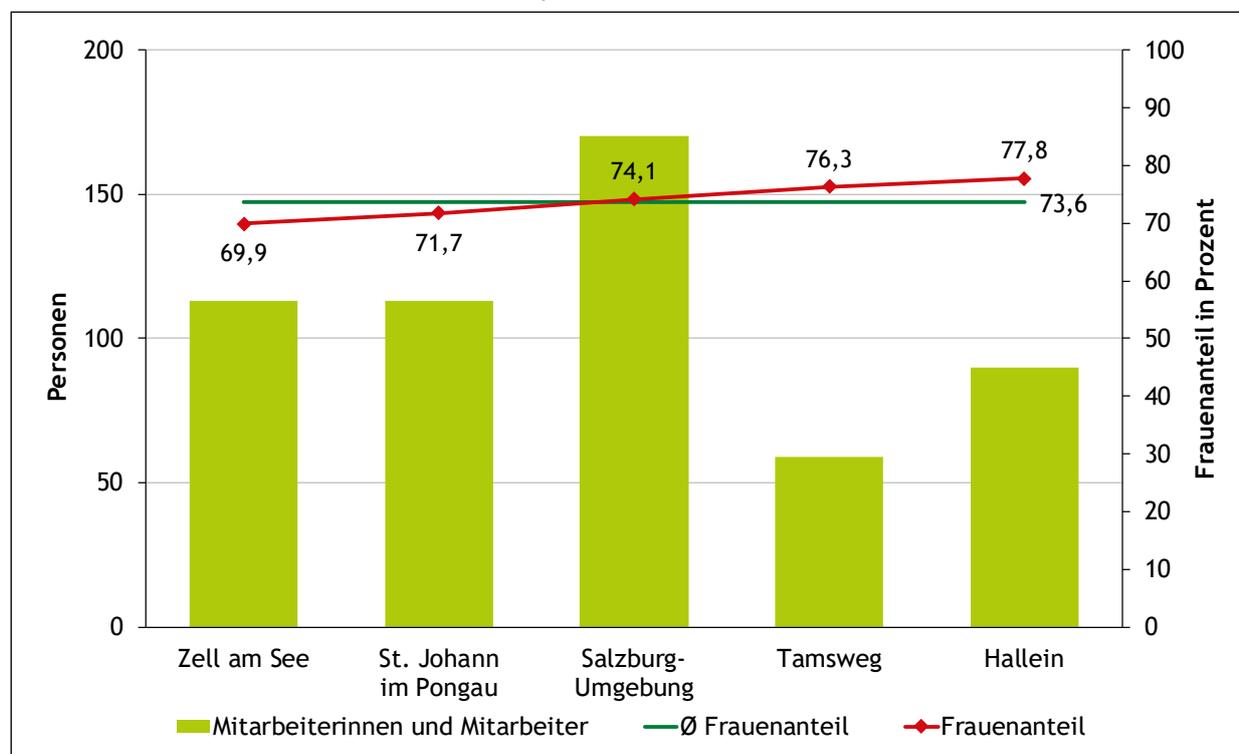
über 70%. Die Bezirkshauptmannschaften Hallein und Tamsweg weisen sogar einen Frauenanteil von weit über 70% auf.

Tabelle 6  
Personal und Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften

| 1.7.2021             | gesamt | Frauen | Männer | Frauenanteil in Prozent |
|----------------------|--------|--------|--------|-------------------------|
| gesamt               | 545    | 401    | 144    | 73,6                    |
| Hallein              | 90     | 70     | 20     | 77,8                    |
| Salzburg-Umgebung    | 170    | 126    | 44     | 74,1                    |
| St. Johann im Pongau | 113    | 81     | 32     | 71,7                    |
| Tamsweg              | 59     | 45     | 14     | 76,3                    |
| Zell am See          | 113    | 79     | 34     | 69,9                    |

Quelle: Fachgruppe Personal

Abbildung 10  
Personal und Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften



Quelle: Fachgruppe Personal

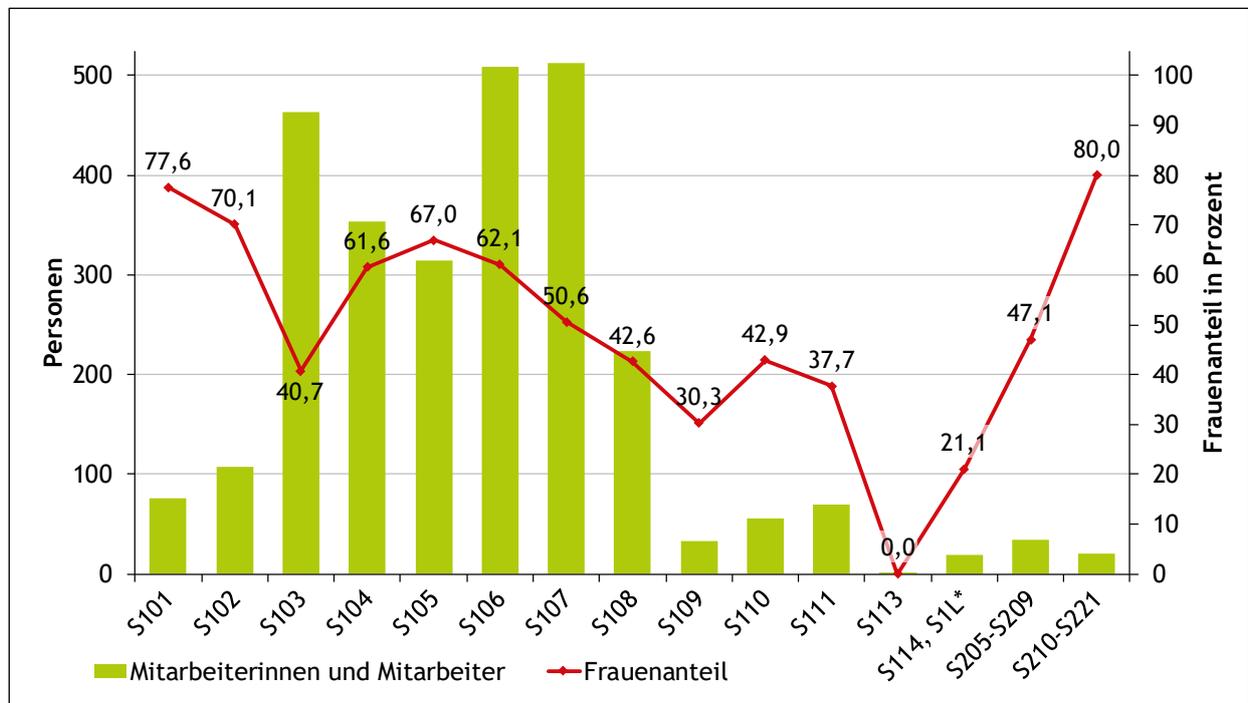
### 1.3.4 Modellstellen

Seit 1.1.2016 werden gemäß Einreichungsplan- und Modellstellen-Verordnung - EinModV, LGBL Nr 122/2015 die Stellen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogenannten Modellstellen und entsprechenden Einkommensbändern zugeordnet. Bei der Darstellung der Frauenanteile nach Einkommensbändern ist zu sehen, dass in den höheren Einkommensbändern 8 bis 14 der Frauenanteil deutlich weniger als 50% beträgt. Sind die Verhältnisse im Einkommensband 7 noch ausgewogen, so

ist im Einkommensband 8 mit einem Frauenanteil von 42,6% schon ein deutliches Ungleichgewicht zu verzeichnen (siehe Tabelle 7). Betrachtet man die Frauenanteile in VZÄ, so fällt auf, dass sich aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen die Verhältnisse bereits im Einkommensband 7 verändern (siehe Tabelle 8). Der Frauenanteil beträgt dann nur mehr 45,9% und die Werte in den höheren Einkommensbändern sind noch niedriger.

20

Abbildung 11  
Personal und Frauenanteil bezogen auf MitarbeiterInnen zum 1.7.2021 nach Einkommensband



Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

Tabelle 7  
Frauenanteile nach Modellstelle

|            | Modellstellen (Zusammenfassung)         | Frauen       | Männer       | Frauenanteil in % |
|------------|---|--------------|--------------|-------------------|
|            | <b>gesamt</b>                           | <b>1.566</b> | <b>1.313</b> | <b>54,4</b>       |
|            | Lehrlinge                               | 33           | 25           | 56,9              |
|            | keine Modellstelle (zB Richter)         | 15           | 14           | 51,7              |
| S101       | Einkommensband 1                        | 59           | 17           | 77,6              |
| S102       | Einkommensband 2                        | 75           | 32           | 70,1              |
| S103       | Einkommensband 3                        | 189          | 275          | 40,7              |
| S104       | Einkommensband 4                        | 218          | 136          | 61,6              |
| S105       | Einkommensband 5                        | 211          | 104          | 67,0              |
| S106       | Einkommensband 6                        | 316          | 193          | 62,1              |
| S107       | Einkommensband 7                        | 259          | 253          | 50,6              |
| S108       | Einkommensband 8                        | 95           | 128          | 42,6              |
| S109       | Einkommensband 9                        | 10           | 23           | 30,3              |
| S110       | Einkommensband 10                       | 24           | 32           | 42,9              |
| S111       | Einkommensband 11                       | 26           | 43           | 37,7              |
| S113       | Einkommensband 13                       | 0            | 1            | 0,0               |
| S114, S1L* | Einkommensband 14, LAD(-stellvertreter) | 4            | 15           | 21,1              |
| S205-S209  | S205-S209                               | 16           | 18           | 47,1              |
| S210-S221  | S210-S221                               | 16           | 4            | 80,0              |

Hinweise: Personal inkl. Lehrlinge; das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

21

Tabelle 8  
Frauenanteile in Vollzeitäquivalenten (alle Dienststellen)

|            | Vollzeitäquivalente (alle Dienststellen) | Frauen         | Männer         | Frauenanteil in % |
|------------|--|----------------|----------------|-------------------|
|            | <b>gesamt</b>                            | <b>1.241,7</b> | <b>1.262,4</b> | <b>49,6</b>       |
|            | Lehrlinge                                | 33,0           | 25,0           | 56,9              |
|            | keine Modellstelle (zB Richter)          | 14,5           | 14,0           | 50,9              |
| S101       | Einkommensband 1                         | 39,6           | 14,2           | 73,6              |
| S102       | Einkommensband 2                         | 49,0           | 29,9           | 62,1              |
| S103       | Einkommensband 3                         | 141,4          | 265,9          | 34,7              |
| S104       | Einkommensband 4                         | 181,8          | 131,8          | 58,0              |
| S105       | Einkommensband 5                         | 169,7          | 99,8           | 63,0              |
| S106       | Einkommensband 6                         | 243,9          | 185,2          | 56,8              |
| S107       | Einkommensband 7                         | 207,1          | 243,8          | 45,9              |
| S108       | Einkommensband 8                         | 79,1           | 120,9          | 39,6              |
| S109       | Einkommensband 9                         | 8,9            | 22,7           | 28,1              |
| S110       | Einkommensband 10                        | 23,2           | 31,4           | 42,5              |
| S111       | Einkommensband 11                        | 25,5           | 42,9           | 37,3              |
| S113       | Einkommensband 13                        | 0,0            | 1,0            | 0,0               |
| S114, S1L* | Einkommensband 14, LAD(-stellvertreter)  | 4,0            | 15,0           | 21,1              |
| S205-S209  | S205-S209                                | 11,2           | 15,4           | 42,0              |
| S210-S221  | S210-S221                                | 9,9            | 3,6            | 73,1              |

Quelle: Fachgruppe Personal

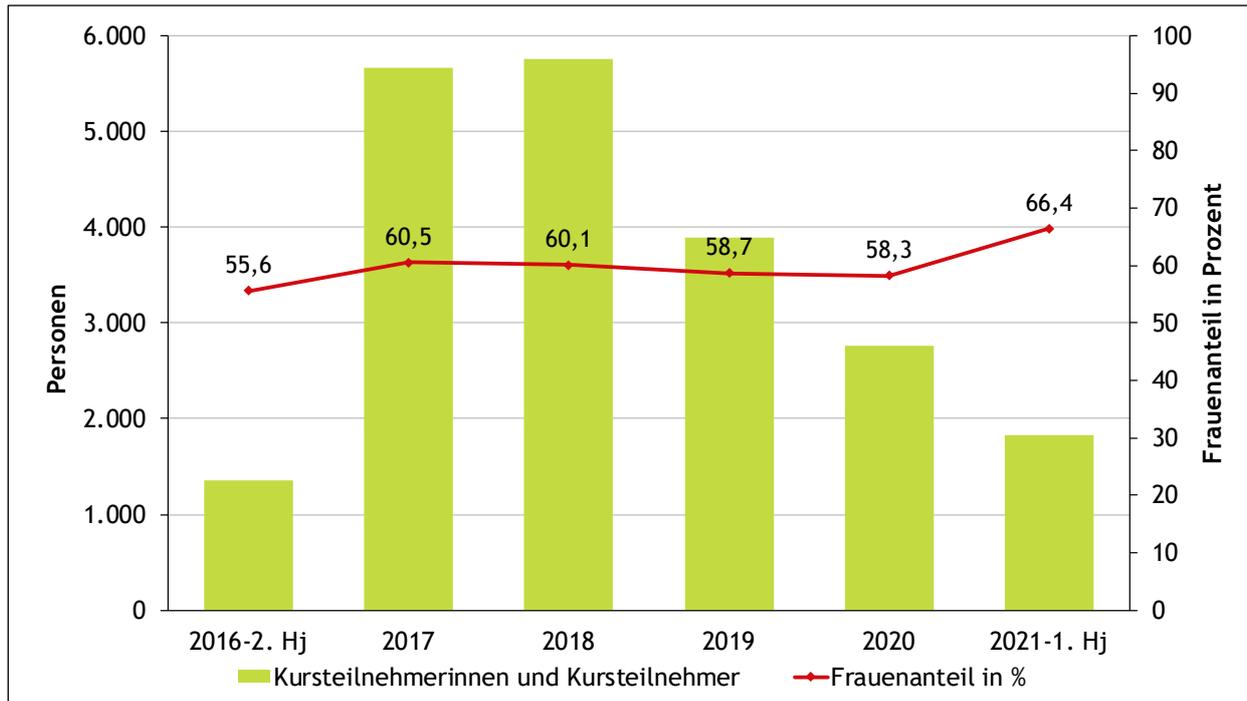
Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

### 1.3.5 Aus- und Weiterbildung

Die Frauen in der Landesverwaltung engagieren sich im Rahmen ihrer beruflichen Beschäftigung durch Teilnahme an Weiterbildungsangeboten überproportional. Im ersten Halbjahr 2021 betrug der durchschnittliche Anteil

66,4%. Das Engagement von Frauen im Bildungsbereich spiegelt sich auch insgesamt in der Salzburger Bevölkerung wieder, was der aktuell erschienene Bericht „Frauenzahlen 2020“ belegt.

Abbildung 12  
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen seit 2016



Quelle: Fachgruppe Personal  
Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2021, Kursende bis 30.6.2021.

Im Vergleich zu den Vorjahren, in welchen Frauen in bestimmten Themenbereich zahlenmäßig unterrepräsentiert waren, sind Frauen mittlerweile selbst im Bereich Führung und Management sowie bei externen Fachfortbildungen zu mehr als 50% vertreten. Weiterhin

fast ausschließlich von Frauen besucht werden aufgrund der weiblich dominierten Berufsgruppe die Aus- und Weiterbildungskurse für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen.

Tabelle 9  
Teilnahmen an Kursen zur Aus- und Weiterbildung

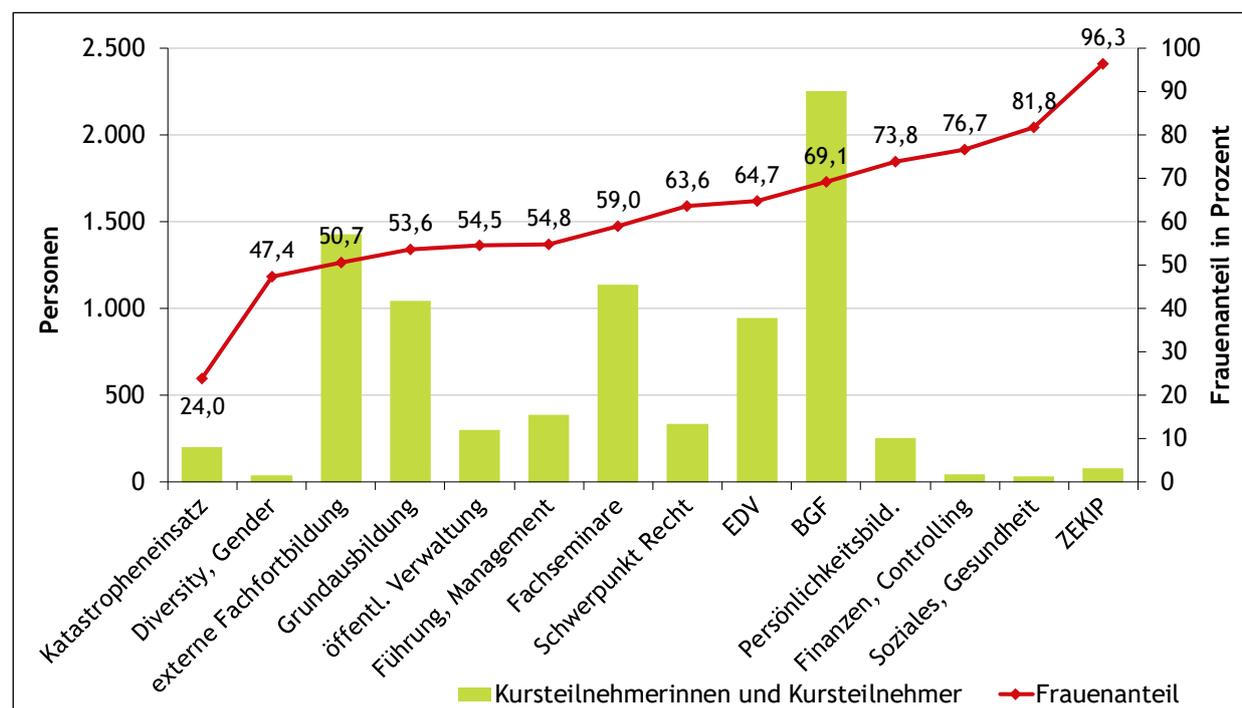
| Personalstand vom 1.7.2021  | gesamt       | Frauen       | Männer       | Frauenanteil in Prozent |
|---|--------------|--------------|--------------|-------------------------|
| <b>gesamt</b>   | <b>8.483</b> | <b>5.107</b> | <b>3.376</b> | <b>60,2</b>             |
| öffentliche Verwaltung (Organisationsentwicklung, verwaltungsinterne Programme) | 301          | 164          | 137          | 54,5                    |
| Grundausbildung   | 1.045        | 560          | 485          | 53,6                    |
| betriebliche Gesundheitsförderung   | 2.252        | 1.557        | 695          | 69,1                    |
| EDV-Kurse   | 944          | 611          | 333          | 64,7                    |
| Einsatzteam Katastrophen  | 200          | 48           | 152          | 24,0                    |
| Diversity, Gender   | 38           | 18           | 20           | 47,4                    |
| Finanzen und Controlling  | 43           | 33           | 10           | 76,7                    |
| ZEKIP (Pädagogik)   | 82           | 79           | 3            | 96,3                    |
| Seminare Soziales und Gesundheit  | 33           | 27           | 6            | 81,8                    |
| Seminare mit Schwerpunkt Recht  | 335          | 213          | 122          | 63,6                    |
| <b>Seminare zu Führung und Management</b>                                       | <b>387</b>   | <b>212</b>   | <b>175</b>   | <b>54,8</b>             |
| Seminare zur Persönlichkeitsbildung   | 256          | 189          | 67           | 73,8                    |
| Fachseminare  | 1.138        | 671          | 467          | 59,0                    |
| <b>externe Fachfortbildung</b>  | <b>1.429</b> | <b>725</b>   | <b>704</b>   | <b>50,7</b>             |

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2021, Kursende von Jahresbeginn 2019 bis inkl. Juni 2021.

23

Abbildung 13  
Kursteilnehmende seit 2019 und Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2021, Kursende von Jahresbeginn 2019 bis inkl. Juni 2021.

Der Frauenanteil bei den Vortragenden beträgt zwar insgesamt immer noch unter 50 %, jedoch hat sich die Situation bereits auffallend verändert und sind in den Bereichen

Grundausbildung, betriebliche Gesundheitsförderung, Finanzen und Controlling sowie Führung/Management mittlerweile sogar mehr als 50 % der Vortragenden Frauen.

Tabelle 10

Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht

| Personalstand vom 1.7.2021  | gesamt     | Frauen     | Männer     | Frauenanteil in Prozent |
|---|------------|------------|------------|-------------------------|
| <b>gesamt</b>   | <b>335</b> | <b>160</b> | <b>175</b> | <b>47,8</b>             |
| öffentliche Verwaltung (Organisationsentwicklung, verwaltungsinterne Programme) | 35         | 13         | 22         | 37,1                    |
| Grundausbildung   | 52         | 27         | 25         | 51,9                    |
| betriebliche Gesundheitsförderung   | 6          | 6          | 0          | 100,0                   |
| EDV-Kurse   | 75         | 13         | 62         | 17,3                    |
| Finanzen und Controlling  | 3          | 3          | 0          | 100,0                   |
| Seminare zu Führung und Management  | 17         | 9          | 8          | 52,9                    |
| Seminare zur Persönlichkeitsbildung   | 5          | 2          | 3          | 40,0                    |
| Fachseminare  | 54         | 26         | 28         | 48,1                    |
| ZEKIP (Pädagogik)   | 51         | 45         | 6          | 88,2                    |
| Seminare mit Schwerpunkt Recht  | 32         | 14         | 18         | 43,8                    |
| Seminare Soziales und Gesundheit  | 5          | 2          | 3          | 40,0                    |

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweise: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2021, Kursende zwischen 1.7.2018 und 30.6.2021.

24

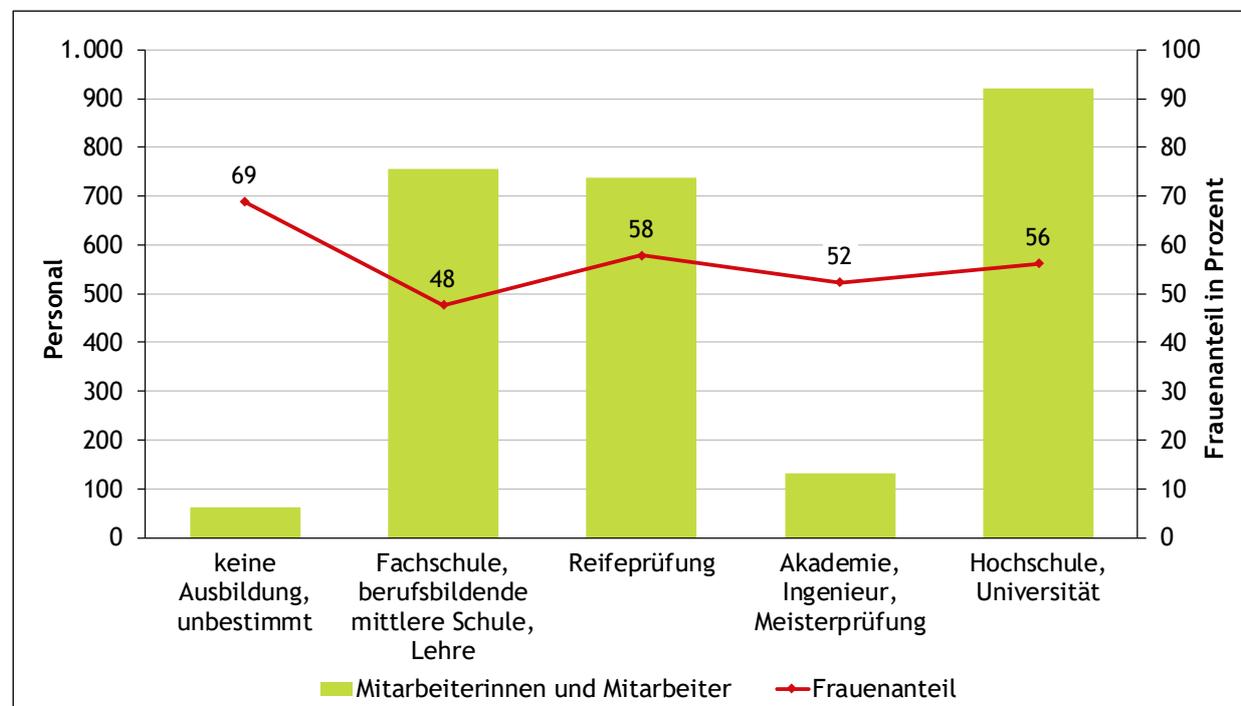
### 1.3.6 Ausbildungen und Einkommen

Der Frauenanteil in der Gruppe „keine Ausbildung, unbestimmt“ ist mit 69% sehr hoch. In der Gruppe Fachschule, berufsbildende mittlere Schule und Lehre ist der Frauenanteil

48%. In den weiteren genannten höheren Ausbildungen liegt der Frauenanteil jeweils über 50%.

Abbildung 14

Personal nach Ausbildung



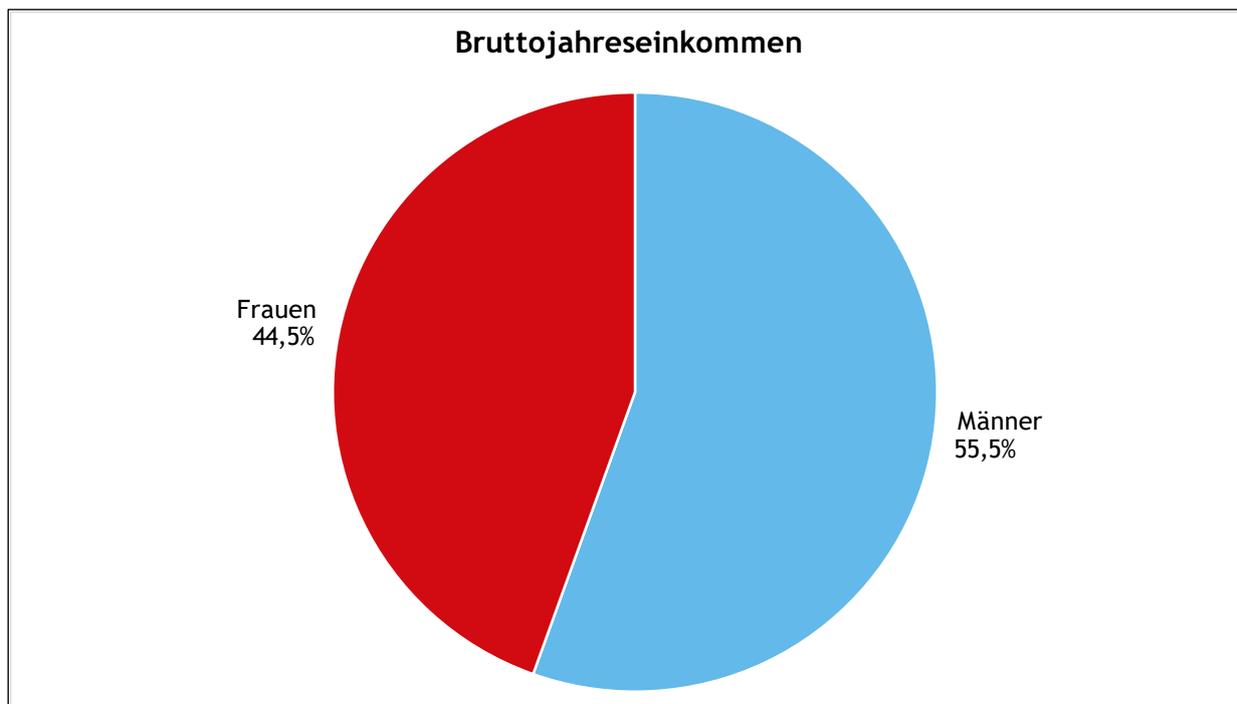
Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Zuordnung von Aus- und Weiterbildungen zu den Ausbildungskategorien soweit aus den Aufzeichnungen ersichtlich.

In der Abbildung 15 ist ersichtlich, dass 47,9% VZÄ der weiblichen Mitarbeiterinnen 44,5% und umgekehrt 52,1% VZÄ der männlichen Mitarbeiter 55,5% des Bruttojahreseinkommens verdienen. Diese Differenz lässt sich

nicht mit der kleinen Gruppe der Mitarbeiterinnen ohne oder mit unbestimmter Ausbildung begründen.

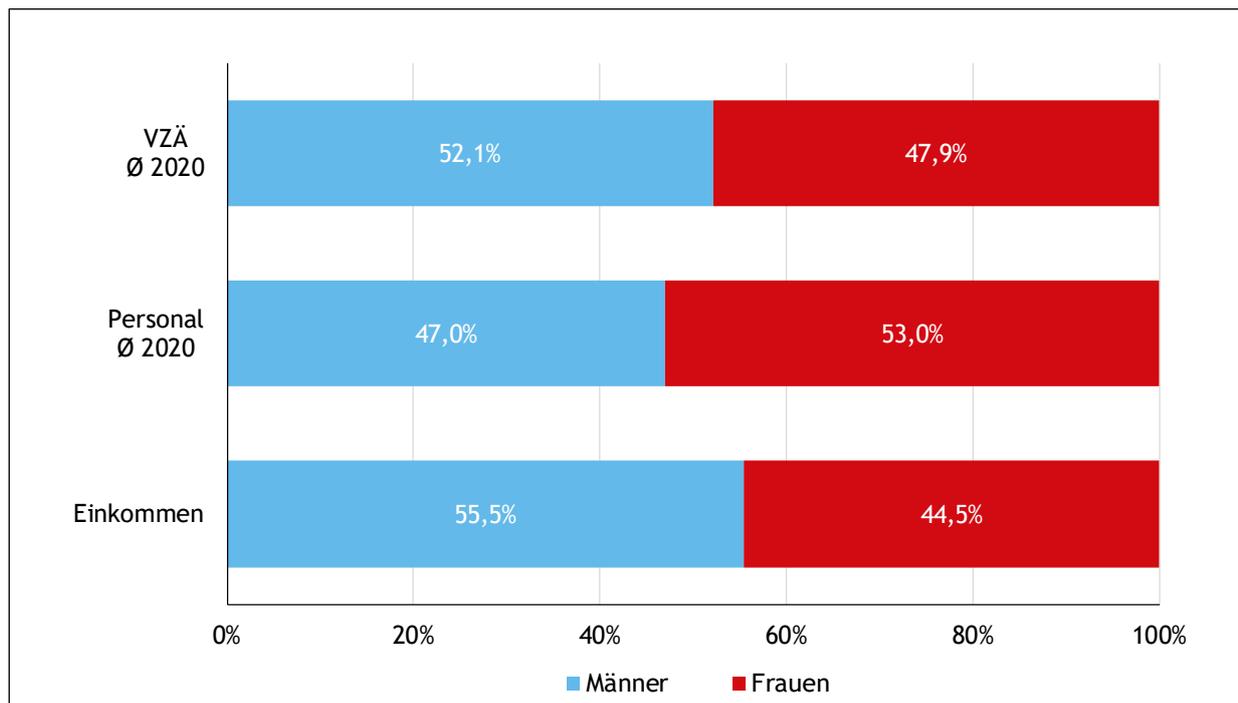
Abbildung 15  
Einkommen 2020 nach Geschlecht



Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Bruttojahreseinkommen der Landesbediensteten aller Dienststellen des Amtes ohne Lehrlinge.

Abbildung 16  
Einkommen und Beschäftigte 2020 nach Geschlecht



Hinweis: Bruttojahreseinkommen 2020 der Landesbediensteten aller Dienststellen Amt ohne Lehrlinge; Personal im Durchschnitt der Beschäftigtenbestände zu Quartalsende 2020.

26

### 1.3.7 Demographische Entwicklung

Tabelle 11  
Informationen zum Pensionsantritt

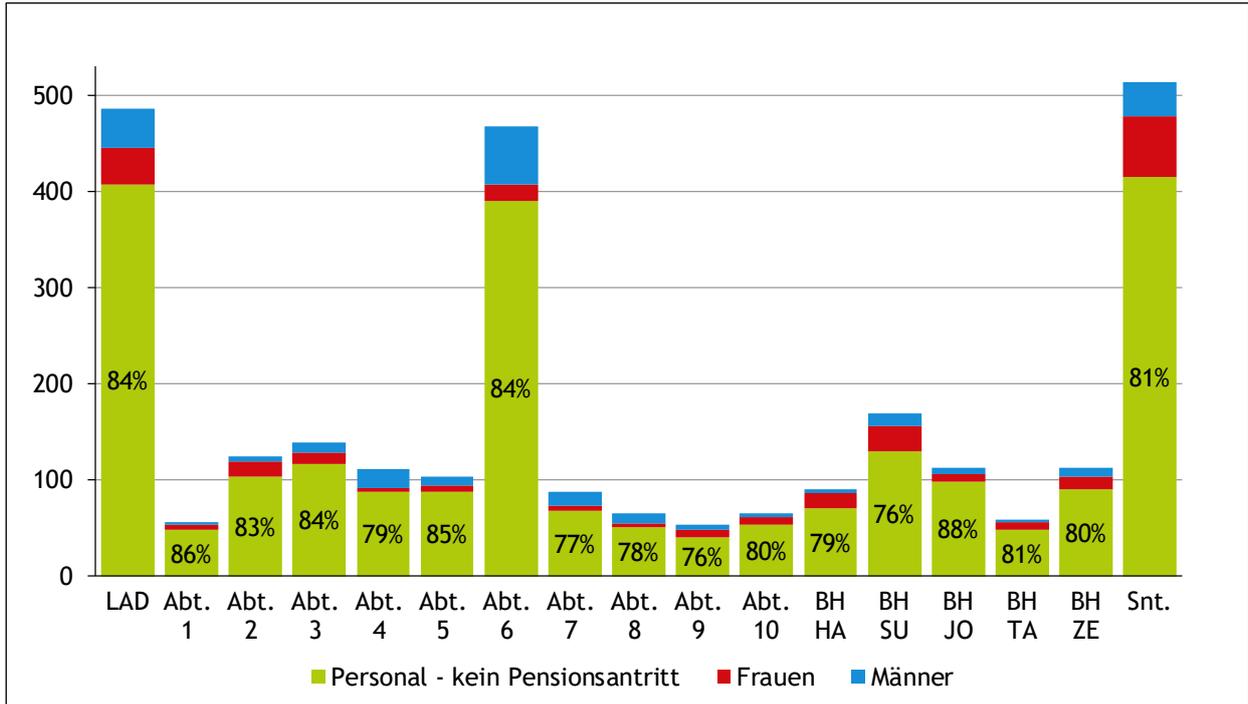
| Personal zum 1.7.2021                       | Personal<br>gesamt | Pension in 5 Jahren |            | Pension in 10 Jahren |            |
|---|--------------------|---------------------|------------|----------------------|------------|
|   |                    | Frauen              | Männer     | Frauen               | Männer     |
| <b>gesamt</b>                               | <b>2.821</b>       | <b>254</b>          | <b>257</b> | <b>551</b>           | <b>503</b> |
| Landesamtsdirektion                         | 487                | 37                  | 42         | 88                   | 83         |
| Abt. 1 Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden     | 56                 | 5                   | 3          | 12                   | 9          |
| Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellschaft, Sport | 125                | 16                  | 5          | 42                   | 10         |
| Abt. 3 Soziales                             | 139                | 11                  | 11         | 40                   | 15         |
| Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie            | 111                | 4                   | 19         | 11                   | 25         |
| Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe        | 103                | 6                   | 9          | 15                   | 24         |
| Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr               | 468                | 16                  | 61         | 38                   | 145        |
| Abt. 7 Wasser                               | 88                 | 6                   | 14         | 7                    | 28         |
| Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung         | 65                 | 4                   | 10         | 9                    | 18         |
| Abt. 9 Gesundheit                           | 54                 | 8                   | 5          | 18                   | 6          |
| Abt. 10 Planen, Bauen, Wohnen               | 66                 | 8                   | 5          | 13                   | 10         |
| Hallein                                     | 90                 | 15                  | 4          | 30                   | 6          |
| Salzburg-Umgebung                           | 170                | 26                  | 14         | 43                   | 26         |
| St. Johann im Pongau                        | 113                | 7                   | 7          | 19                   | 15         |
| Tamsweg                                     | 59                 | 8                   | 3          | 15                   | 4          |
| Zell am See                                 | 113                | 13                  | 10         | 25                   | 13         |
| sonstige Dienststellen                      | 514                | 64                  | 35         | 126                  | 66         |

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Personal ohne Lehrlinge. Erwarteter Pensionsantritt von Beamtinnen, Beamten und männlichen Vertragsbediensteten mit 63 Jahren bzw. weiblichen Vertragsbediensteten mit 61 Jahren.

Lesebeispiel: Innerhalb von 10 Jahren ab dem Stichtag, also bis zum 1.7.2031, gehen 551 Frauen in Pension, davon 254 Frauen in den ersten fünf Jahren.

Abbildung 17  
 Personal mit Pensionsantritt innerhalb von 5 Jahren



Quelle: Fachgruppe Personal

Lesebeispiel: Innerhalb von 5 Jahren ab dem Stichtag, also bis zum 1.7.2026, gehen 16% der derzeit in der LAD Beschäftigten in Pension, darunter etwas mehr Männer wie Frauen. Für etwa 84% der dort Beschäftigten wird innerhalb der nächsten 5 Jahre kein Pensionsantritt erwartet.

## 1.4 Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

Die Top-Führungskräfte wurden gebeten, zu den nachstehenden Themen Stellung zu nehmen, jedoch wurde von vier Dienststellen keine Rückmeldung übermittelt.

Die Rücklaufquote zeigt, dass der Frauenförderplan noch nicht den notwendigen Stellenwert in der Verwaltung eingenommen hat.

Die Rückmeldungen der Dienststellen werden nicht öffentlich gemacht, sondern dem Lan-

desamtsdirektor weitergeleitet, sodass basierend auf den Antworten der Dienststellen gezielte Maßnahmen in den strukturierten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen erörtert werden können.

Den Top-Führungskräften wurden in Bezug auf den Frauenförderplan zu nachstehenden Themen folgende Fragen gestellt und die Berichte aus den Dienststellen im Folgenden zusammengefasst:

28

### 1.4.1 Frauenquoten

Gemäß § 21 Abs 2 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz sind Frauen unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Einkommensband der Dienststelle weniger als 50% beträgt.

Zum Stichtag 1.7.2021 betrug der Frauenanteil in der Salzburger Landesverwaltung 54,4%, dies entspricht jedoch nur 49,6% der Bediensteten nach Vollzeitäquivalente (siehe Tabellen 7 und 8). Handlungsbedarf besteht jedoch insbesondere in Bezug auf Frauenförderung in den Einkommensbändern 7 bis 14 (siehe Tabellen 7 und 8).

Welche Gründe liegen vor, dass die Frauenquote von 45% bzw. 50% in diesen Einkommensbändern nicht erreicht wurde und welche Maßnahmen können gesetzt werden, um die Quote anzuheben?

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Dargelegt wurde, dass bei neuen Postenbesetzungen der Fokus Frauenförderung bereits im Blick war und Frauen zur Besetzung vorgeschlagen wurden.

Für die Nichterfüllung wurde als Hinderungsgrund angeführt, dass Führungsfunktionen einer gewissen Mindestanwesenheit bedürfen. Da Frauen häufig teilzeitbeschäftigt seien, konnte in diesen Einkommensbändern die Quote daher bislang nicht erfüllt werden.

Zum Teil wurde als Grund angeführt, dass die angesprochenen Positionen in den Einkommensbändern besetzt sind und sich erst nach personellen Veränderungen (Pensionierung, etc.) Möglichkeiten für eine weibliche Nachbesetzung ergeben. Das wird insbesondere in den nächsten 5 bis 10 Jahren relevant werden, da in diesem Zeitraum wieder vermehrt Pensionierungen in den höheren Einkommensbändern anstehen.

Als weiterer Grund wurde von den Dienststellenleitungen argumentiert, dass sowohl auf schulischem, als auch auf universitärem Ausbildungsniveau Absolventinnen im technischen Bereich nach wie vor zahlenmäßig unterrepräsentiert sind, was zur Folge hat, dass bei Stellenausschreibungen in diesem Bereich von Haus aus nur sehr wenige Bewerberinnen zu verzeichnen sind.

Als Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote wurden unter anderem gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen, Zugang zur Inanspruchnahme von Tele-Arbeitsmöglichkeiten und flexibleren Arbeitszeitmodellen, abweichend von Rahmenzeiten, angeführt. Das Ziel ist Frauen für die entsprechenden Einkommensbänder zu qualifizieren, in denen die Quote nicht erfüllt ist. Eine weitere Maßnahme ist eine gezielte Karriereplanung von Frauen zu unterstützen.

Als Fördermaßnahme ist zB auch angedacht, strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung durch die Abteilungsleitung zu führen, um gezielt die jeweiligen Karriere- und Fortbildungswünsche abzuklären. Dies wurde in einzelnen Abteilungen bereits umgesetzt, wenn auch eher sehr selten.

Um die Chancen für eine weibliche Nachbesetzung in männlich dominierten Dienststellen und Aufgabenbereichen von vornherein zu erhöhen, wurde unter anderem vorgeschlagen bereits im Vorfeld von geplanten Ausschrei-

bungen gezielte Informations- und Marketingmaßnahmen zu ergreifen - auch diese wurden teilweise bereits durchgeführt. Eine weitere Idee war ein Trainee-Programm für Studienabsolventinnen technischer Studiengänge und HTL-Abgängerinnen. Außerdem sollten vermehrt Kampagnen vom Land Salzburg zur Motivation von Mädchen für technische Berufe geführt werden.

Teilweise wurde außerdem auf die Ausschreibung in Beschäftigungsausmaßbereichen gesetzt, um so vermehrt auch Frauen für Stellen, insbesondere im technischen Bereich, zu gewinnen.

29

#### **1.4.2 Beruflicher Aufstieg, Postenbesetzung**

In der Salzburger Landesverwaltung gab es zum Stichtag (1.7.2021) insgesamt 153 Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 34,6% (siehe Tabelle 3). Da gemäß § 21 Abs 2 S.GBG iVm § 8 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung die geforderte Frauenquote in Führungspositionen von 45% bzw. 50% nicht erfüllt wird, ist bei der Bestimmung von Vertretungen bei gleicher Qualifikation Frauen der Vorzug zu geben, bis die Quote erreicht ist.

Wie hoch ist derzeit die Frauenquote im Bereich der Stellvertretungen der Referatsleitungen/ Gruppenleitungen und Abteilungsleitungen/ Bezirkshauptleuten?

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Die Frauenquote bei den Führungsfunktionen wurde in 10 Dienststellen nicht erfüllt. Positiv ist, dass vier Abteilungen und zwei Bezirkshauptmannschaften die geforderten Frauenquoten in Führungsfunktionen erfüllt haben.

Grundsätzlich ist die Tendenz festzustellen, dass Frauen in diesen Dienststellen mittlerweile vermehrt in den Stellvertretungspositionen eingesetzt werden, trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf. Von den Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleitern wurde weiterhin die Bereitschaft und das Bekenntnis der Frauenförderung als wichtiges Ziel festgehalten. Mitgeteilt wurde mehrheitlich, dass sobald sich die Möglichkeit einer Veränderung in den jeweiligen Bereichen ergibt, vor allem aber im Zuge von personellen Wechseln und Pensionierungen, die Stellvertretungen mit Frauen besetzt werden. Diese Maßnahme zum Erwerb von Führungserfahrungen und Aufbau von Kompetenzen soll in Zukunft zu einer Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Führungspositionen führen.

#### **1.4.3 Aus-, Weiter- und Fortbildung**

Laut § 9 Abs 4 Frauenförderplan Landesverwaltung ist von den für externe Aus- und Weiterbildungen vorgesehenen Mitteln ein Anteil

von mindestens 45% für Mitarbeiterinnen aufzuwenden.

Es wird darum gebeten, im jeweiligen Verantwortungsbereich bei der Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf zu achten.

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Die Führungskräfte bestätigten, dass bei der Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme sowohl an internen als

auch an externen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen darauf geachtet wird, den Frauenanteil kontinuierlich zu erhöhen. Eine individuelle Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird als wichtige Führungsaufgabe angesehen.

#### 1.4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Landesverwaltung wird grundsätzlich als familienfreundlicher Betrieb erlebt und für die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten geschätzt. Diese werden jedoch im Führungsbereich selten angewendet. Gemäß § 10 Abs 3 Frauenförderplan Landesverwaltung ist bei jeder frei werdenden Führungsfunktion zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Wahrnehmung bei Teilbeschäftigung gegeben sind.

Wurde/n diese Prüfung/en allenfalls durchgeführt? Wie war jeweils das Ergebnis?

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Die Rückmeldungen zu dieser Fragestellung fielen zum Teil unterschiedlich aus. Es wurde zu bedenken gegeben, dass es einer gewissen Mindestanwesenheit für die Wahrnehmung einer Führungsfunktion bedarf. Ein Großteil gab

an, die Prüfung zwar durchgeführt zu haben, dass aber eine Führung in Teilzeit nicht möglich war. Als Grund dafür wurde die große Führungsspanne der geprüften Stelle angegeben. In einigen Dienststellen existieren bereits Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, auch wenn es sich bei manchen davon ausschließlich um eine geringfügige Stundenreduktion handelt.

Der Grund für eine Führungsfunktion in Teilzeit ist häufig, dass Frauen nach der Karenz an ihren Arbeitsplatz mit einer Teilzeitanstellung zurückkehren. Teilweise wurden diese Führungspositionen aber auch in Teilzeit ausgeschrieben. Wichtig ist den Top-Führungskräften dabei der funktionierende Dienstbetrieb trotz der verminderten Anwesenheit.

#### 1.4.5 Erwerb von Führungserfahrung

Gemäß § 14 Frauenförderplan Landesverwaltung sollen Führungskräfte zur Förderung der Fähigkeiten und Stärken geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt mit der Organisation und Leitung von Besprechungen, Projekten, Veranstaltungen und ähnlichen Tätigkeiten betrauen. Die Leitung von Projekten gemäß Geschäftsordnung des Amtes der Landesregierung wird nach § 8 Frauenförderplan Landesverwaltung als Führungserfahrung anerkannt.

Wie viele Mitarbeiterinnen und wie viele Mitarbeiter wurden mit entsprechenden Tätigkeiten als Möglichkeit zum Erwerb von Führungserfahrung betraut?

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Zum Teil fielen die Antworten und die genauen Zahlenangaben dazu nicht sehr konkret aus. Positiv ist aber, dass einige Führungskräfte sehr detaillierte Angaben machen und diese Maßnahme offensichtlich auch bewusst einsetzen, um Frauen zu fördern. Es scheinen im Berichtszeitraum auch vermehrt Frauen

für Tätigkeiten zum Erwerb von Führungserfahrungen eingesetzt worden zu sein. Von einer Führungskraft wurde ausgeführt, dass Mitarbeiterinnen auch mit der Leitung von Projekten betreut werden, die wegen fehlender formaler Voraussetzung im Auswahlverfahren nicht als Führungserfahrung herangezogen werden. Diese Erfahrungen könnten aber aufgrund der Bedeutung und Dimension der Projekte einen großen Beitrag dazu leisten, Mitarbeiterinnen sichtbar zu machen und auf die-

sem Weg zu fördern. Auch andere Führungskräfte berichten, dass wenn keine entsprechenden Projekte vorhanden sind, Frauen durch die Übernahme der Leitung von Besprechungen, Projekten, Veranstaltungen und Ähnlichem herangezogen werden, um so ihre jeweiligen Kompetenzen zu stärken. Zudem wurde u.a. von einer Führungskraft angegeben, dass bei der Zusammensetzung von Teams und Arbeitsgruppen bewusst auf die Geschlechterausgewogenheit geachtet wird.

#### 1.4.6 Laufbahn- und Karriereplanung

Gemäß § 16 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung haben die Laufbahn- und Karriere-möglichkeiten und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen Teil des strukturierten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches zu sein. Darin sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen (etwa flexible Arbeitszeitgestaltung), zu behandeln.

Wurden diese Themen bei den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen behandelt?

Erfahrungsgemäß werden Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen von Frauen in der Landesverwaltung zur Qualifizierung gut genutzt.

Wie viele Frauen und wie viele Männer haben in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 den MBA und/oder einen anderen Masterstudienlehrgang abgeschlossen und welchen Abschluss haben sie erworben?

Zusammenfassung der Rückmeldungen:

Die Bedeutung der Fort- und Weiterbildung, gerade bei Frauen wird als wichtiges Personalentwicklungsinstrument gesehen und auch genannt. Mehrheitlich gaben die Dienststellenleitungen an, bei Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen auf Fort- und Weiterbildungs-

gen hinzuweisen und zur Teilnahme zu motivieren. Dies spiegelt sich auch in den tatsächlich absolvierten Weiterbildungen wieder. Es zeigt sich, dass in Summe etwas mehr Frauen als Männer Weiterbildungen besuchen.

Äußerst erfreulich ist, dass im gesamten Landesdienst, wie man den einzelnen Stellungnahmen entnehmen kann, strukturierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche nach dem Leitfaden der Fachgruppe Personal durchgeführt werden und dieses Führungsinstrument für die Verbesserung der Laufbahn- und Karriere-möglichkeiten zur Erreichung der Frauenquote regelmäßig genutzt wird. Diese Themen werden erfreulicherweise im Einzelfall nicht nur in den jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen, sondern darüber hinaus auch in unterjährigen und anlassbezogenen Einzelfallgesprächen erörtert. Fokus legen einige Führungskräfte insbesondere auf Gespräche vor Antritt des Mutterschutzes, um die Laufbahn- und Karriereplanung nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz bzw. der Karenz. Viele Führungskräfte ermöglichen mittlerweile eine flexible Arbeitszeitgestaltung durch Telearbeit, Teilzeit, flexible Dienstpläne, aber auch Karenzvereinbarungen.

## 1.5 Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten

Es ist erfreulich, dass in der Landesverwaltung viele Top-Führungskräfte in ihren Bereichen die Ziele bereits erreicht haben und bereit sind, Maßnahmen zur Frauenförderung umzusetzen und damit aktiv die Entwicklung mitzugestalten. In diesen Stellen ist es wichtig, den Status quo zu halten.

In der Landesverwaltung insgesamt besteht laut Frauenförderplan aber nach wie vor Handlungsbedarf:

- beim Frauenanteil in hohen Einkommensbändern,
- bei Führungspositionen und
- im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten insbesondere bei Führung in Teilzeit.

Positiv zu bemerken ist, dass das Elternteilzeitmanagementmodell gemäß § 10 FFPL umgesetzt wurde und seit Herbst 2019 ein von den mit Beratungen zu Karenz und Wiedereinstieg befassten Dienststellen (Fachgruppe Personal und Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit) implementiertes und auf die Unternehmenskultur des Landes abgestimmtes EDV-unterstütztes Informationstool zur Verfügung steht.

Das Tool stellt sowohl Führungskräften als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtige rechtliche Informationen zur Verfügung und bietet Gesprächsleitfäden und Checklisten zum Thema Karenz an.

Damit können klare, standardisierter Prozesse für den Ausstieg und Wiedereinstieg im Zusammenhang mit Karenzzeiten (Gespräche vor Antritt der Karenz, Wiedereinstiegsgespräche, etc.) gefördert werden.

Ziel ist dabei auch die Verbesserung der Akzeptanz von Väternkarenzen und eine Steigerung der Inanspruchnahme.

Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen bereits von den Top-Führungskräften erör-

tert, ist der Handlungsspielraum und die Herausforderung einer individuellen Personalentwicklung gerade für Frauen auch vor dem Hintergrund der vorhandenen Rahmenbedingungen zu sehen.

Diese Rahmenbedingungen haben sich laut den Rückmeldungen auch in diesem Berichtszeitraum nicht grundlegend verändert.

Richtet man in Salzburg jedoch den Blick in die Zukunft, werden aufgrund der Altersstruktur in den nächsten Jahren viele Landesbedienstete und Führungskräfte in Pension gehen (siehe dazu Tabelle 4 und Abbildung 7). Die Pensionierungswelle betrifft aber nicht nur die Führungskräfte, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst, konkret werden es in den nächsten 9 Jahren (bis zum Stichtag 1.7.2031) 1054 Personen sein. Daher wird die Landesverwaltung Strategien und Konzepte für den anstehenden Bedarf in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen finden müssen. Diesbezüglich sollte in den künftigen Koalitionsverhandlungen ein verstärkter Fokus auf Frauenförderung und Chancengleichheit gelegt werden und im Koalitionsvertrag gezielte und umsetzbare Maßnahmen festgelegt werden.

Es bietet sich somit die große Chance, nicht nur auf die Bedürfnisse der sich bereits in der Salzburger Landesverwaltung befindenden Landesbediensteten, sondern auch auf die Bedürfnisse der nächsten Generation einzugehen.

Ziel ist dabei die strategischen Ausrichtungen des Frauenförderplans wie Chancengleichheit, Ausgleich sozialer Verantwortung sowie Bewusstseinsbildung, als auch die von den zukünftigen Generationen (Generationen Y und Z) immer stärker eingeforderte Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben im Fokus zu behalten.

Führungskräfte argumentieren damit, dass sie Pensionierungen nutzen können um die Frauenquote anzuheben. Daher sind die nächsten

5 bis 10 Jahre intensiv zur Erreichung der folgenden drei Ziele zu nutzen:

### **Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in hohen Einkommensbändern (7-14)**

Nach wie vor wurde festgestellt, dass es aufgrund bestimmter Berufsbilder Schwierigkeiten geben kann, eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Dienststellen zu erreichen.

Jene Dienststellen, welche rechtlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereichen zugeordnet sind, weisen insgesamt höhere Frauenanteile auf, während die im technischen Bereich verhafteten Dienststellen deutlich von männlichen Mitarbeitenden dominiert sind (siehe Tabelle 5).

Die Statistiken im vorliegenden Bericht haben jedoch gezeigt, dass die Bezirkshauptmannschaften die Frauenquoten zum Großteil gut erfüllen können. Das liegt daran, dass zur Erreichung der angestrebten Quoten bei der Auswertung die Streuung der Berufsfelder innerhalb der Bezirkshauptmannschaften bezogen auf die weiblich und männlich dominierenden Bereiche Berücksichtigung findet.

In einem ersten Schritt soll daher Ziel sein, die Quote in der Landesverwaltung insgesamt in den betroffenen Einkommensbändern (7-14) zu erreichen. Die Steuerung und Kontrolle sowie regelmäßige Zwischenevaluierung für den Prozess soll über die Fachgruppe Personal erfolgen.

### **Ziel 2: Anstreben einer 45%-Quote bzw. 50%-Quote von Frauen in Führungspositionen**

Die strikte Einhaltung des Frauenförderplans muss als Instrument zum Einsatz kommen. Die Positionen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen so lange nicht nachbesetzt werden, bis geeignete Frauen gefunden wurden, die sich bewerben können.

In der Salzburger Landesverwaltung gehen insgesamt 72 Führungskräfte, das sind nicht

ganz 52% der derzeit beschäftigten Führungskräfte, innerhalb der nächsten 9 Jahre (bis 1.7.2031) in Pension. Um einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern für die Führungsfunktionen zu schaffen, müssten 2/3 dieser frei werdenden Führungspositionen (d.h. zwei von drei Führungspositionen) in den gesamten nächsten 10 Jahren mit Frauen besetzt werden.

Zudem muss eine Steigerung der Anzahl der Bewerberinnen für gehobene Positionen und Führungsfunktionen mittels gezielter Ansprache und Motivation durch Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger erfolgen.

Hilfreich wäre eine Untersuchung von Gründen, die zur Bewerbung bzw. Nichtbewerbung von Frauen führen, die aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung für Führungspositionen grundsätzlich in Frage kommen.

Die verstärkte kritische Überprüfung von Führungspositionen auf Teilzeitfähigkeit gemäß § 10 FFPL und die Erarbeitung von geeigneten Standards zur Beurteilung durch die Fachgruppe Personal wären als Instrument nicht nur für die Frauenförderung, sondern auch in Richtung demographischer Wandel für ältere Führungskräfte interessant, die eine Alterszeit anstreben.

Zudem muss die Betrauung von Mitarbeiterinnen mit qualifizierten Aufgaben und die Förderung der Teilnahme von Frauen an hochwertigen Ausbildungsprogrammen als Personalentwicklungsstrategie gezielt eingesetzt werden. Positiv ist anzumerken, dass hier ebenfalls schon Projekte in Gang gesetzt wurden, wie beispielsweise das Cross Mentoring Programm und das Entwicklungs-Assessment-Center sowie der Talente-Pool.

Weiters soll in Hinblick auf die Qualifizierung aller Mitarbeiterinnen, die an Karrieren und höheren Funktionen interessiert sind, insbesondere aber um die genannten Ziele zu erreichen sowohl bei der Beanspruchung von Plätzen als auch bei den finanziellen Aufwendungen für Aus-, Weiterbildungen und Universitätslehrgänge der SMBS ausdrücklich auf eine

ausgewogene Aufteilung der Mittel zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden geachtet werden.

**Ziel 3: Bestimmung von Stellvertretungen im Bereich der Referatsleitungen/ Gruppenleitungen, Abteilungsleitungen, Bezirkshauptleuten sowie Landesamtsdirektor**

Die Stellvertretungen sind ebenfalls nach wie vor entgegen den Vorgaben des Frauenförderplans zum Großteil mit Männern besetzt. Hier müsste zum einem zu Gunsten von Frauen die Position zu Verfügung gestellt werden und verstärkt mit den derzeitigen Stellvertretungen und Führungskräften gesprochen werden um ein Umdenken zu erwirken.

Zum anderen ist die Pensionierungswelle eine Chance, um die Stellvertretungsregelung neu anzugehen, Besetzungen evtl. nicht als lebenslange Aufgabe zu deklarieren und verstärkt Frauen zum Zug kommen zu lassen.

Weiters darf angemerkt werden, dass das System der Einkommensbänder im Gehaltssystem nicht wirklich transparent ist. So ist nicht nachvollziehbar, welche Bildungsabschlüsse für die jeweiligen Einkommensbänder erforderlich sind. Obwohl wir wissen, dass Frauen durchschnittlich höhere Abschlüsse vorweisen können, schlägt sich dies aber offensichtlich nicht in den Einkommensbändern nieder. Diesbezüglich gibt es aus dem Landesdienst immer wieder Anfragen, weil - meist männliche - Bedienstete mit geringerer Ausbildung als - häufig weibliche - Vergleichspersonen in höhere Einkommensbänder eingereiht wurden. Aus diesem Grund wird eine Evaluierung der Einkommensbänder nach Bildungsabschluss durch die Fachgruppe Personal angeregt, um festzustellen, welche Bildungsabschlüsse den jeweiligen Einkommensbändern zugewiesen werden. Dies würde es Bediensteten erleichtern einzuschätzen, welche Ausbildung zu welcher Einstufung führen kann.

## 1.6 Frauenanteile in Aufsichtsräten, Beiräten, Stiftungen, Kommissionen und Gremien

Mit dem Regierungsbeschluss vom 16.5.2011, ZI. 20051-RS/2011/28-2011, betreffend Frauen in Aufsichtsräten hat sich die Landesregierung das Ziel gesetzt, auf eine geschlechterparitätische Besetzung sämtlicher Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen das Land Salzburg beteiligt ist, bzw. auf eine geschlechterparitätische Besetzung von Organen von Unternehmen, Fonds, Beiräten und sonstigen Einrichtungen, für die das Land Salzburg ein Entsendungsrecht hat, einzuwirken. Demnach soll der Frauenanteil von

entsandten bzw. nominierten Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten bzw. Beiratsmitgliedern bis 31.12.2014 auf 25% und in weiterer Folge bis 31.12.2018 auf 35% schrittweise erhöht werden.

Sichtbar ist, dass außer bei den sonstigen Einrichtungen, wo der Frauenanteil von 2017 auf 2020 um 3,2% gestiegen ist, der Frauenanteil bei den Aufsichtsräten in Unternehmen und bei den Fonds gesunken ist.

35

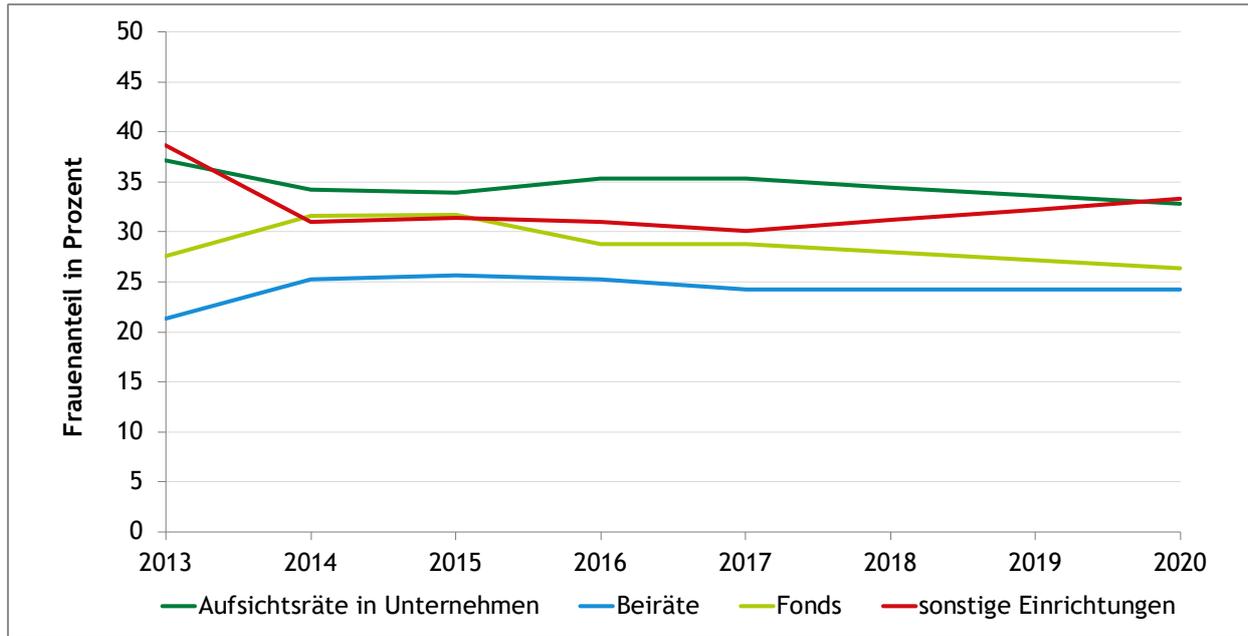
Tabelle 12

Frauenanteil in Aufsichtsräten, Beiräten sowie in Organen von Fonds und sonstigen Einrichtungen

| Personal zum Jahresende             | 2013       | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2020       |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Aufsichtsräte in Unternehmen</b> | <b>113</b> | <b>111</b> | <b>112</b> | <b>119</b> | <b>119</b> | <b>122</b> |
| Frauen                              | 42         | 38         | 38         | 42         | 42         | 40         |
| Männer                              | 71         | 73         | 74         | 77         | 77         | 82         |
| Frauenanteil                        | 37,2       | 34,2       | 33,9       | 35,3       | 35,3       | 32,8       |
| <b>Beiräte</b>                      | <b>103</b> | <b>111</b> | <b>109</b> | <b>115</b> | <b>124</b> | <b>124</b> |
| Frauen                              | 22         | 28         | 28         | 29         | 30         | 30         |
| Männer                              | 81         | 83         | 81         | 86         | 94         | 94         |
| Frauenanteil                        | 21,4       | 25,2       | 25,7       | 25,2       | 24,2       | 24,2       |
| <b>Fonds</b>                        | <b>58</b>  | <b>57</b>  | <b>60</b>  | <b>59</b>  | <b>59</b>  | <b>57</b>  |
| Frauen                              | 16         | 18         | 19         | 17         | 17         | 15         |
| Männer                              | 42         | 39         | 41         | 42         | 42         | 42         |
| Frauenanteil                        | 27,6       | 31,6       | 31,7       | 28,8       | 28,8       | 26,3       |
| <b>sonstige Einrichtungen</b>       | <b>248</b> | <b>229</b> | <b>223</b> | <b>245</b> | <b>256</b> | <b>273</b> |
| Frauen                              | 96         | 71         | 70         | 76         | 77         | 91         |
| Männer                              | 152        | 158        | 153        | 169        | 179        | 182        |
| Frauenanteil                        | 38,7       | 31,0       | 31,4       | 31,0       | 30,1       | 33,3       |

Quelle: Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit; für die Jahre 2018 und 2019 liegen keine Daten vor.

Abbildung 518  
Frauenanteil in Aufsichtsräten und Beiräten



Quelle: Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit; die fehlenden Daten der Jahre 2018 und 2019 wurden interpoliert.

## 2. Antidiskriminierungsbericht

Auf Grundlage von § 40 Abs 3a S.GBG, wonach die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte der Landesregierung über Anfragen und Beschwerden von Personen, die sich

gemäß § 28 diskriminiert fühlen, in anonymisierter Form zu berichten hat, darf der nachfolgende Antidiskriminierungsbericht für den Zeitraum 10.5.2019 bis 1.7.2021 zur Verfügung gestellt werden.

### 2.1. Allgemeines

Nach dem S.GBG ist jede mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund folgender Gründe zu vermeiden:

- Geschlecht
- Ethnische Herkunft
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

Organe des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der durch Landesgesetz geregelten Selbstverwaltungskörper dürfen nach § 28 Abs 1 S.GBG bei der Besorgung ihrer Aufgaben im Bereich der Hoheits- oder Privatwirtschaftsverwaltung niemanden aus den im § 1 genannten Gründen mittelbar oder unmittelbar diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch für sonstige natürliche oder juristische Personen, soweit deren Tätigkeit der Gesetzgebungskompetenz des Landes unterliegt.

Das Antidiskriminierungsverbot ist gemäß § 28 Abs 2 S.GBG auf folgende Angelegenheiten anzuwenden, soweit diese landesgesetzlich zu regeln sind:

- Gesundheit,
- Soziales,
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum,
- Bildung einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- Gründung, Einrichtung oder Erweiterung eines Unternehmens sowie die Auf-

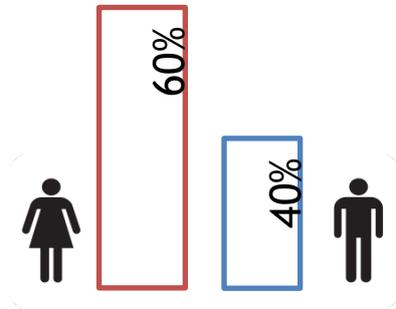
nahme oder Ausweitung jeglicher anderen Art von selbstständiger oder unselfständiger Tätigkeit.

Eine Person, die entgegen dem im § 28 enthaltenen Verbot diskriminiert worden ist, hat Anspruch auf angemessenen Schadenersatz. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen und umfasst den Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens 400 €.

Das Referat 2/05 - Frauen, Diversität, Chancengleichheit berät im Sinne des gesetzlichen Auftrages betroffene Personen und fungiert als Anlauf-, Beratungs- und Monitoringstelle. Sämtliche Beratungen erfolgen unter Beachtung der Amtsverschwiegenheit, sind kostenfrei, vertraulich und auf Wunsch auch anonym.

## 2.2. Statistik

Im Zeitraum 10.5.2019 bis 1.7.2021 wurden **15 Anfragen und Beschwerden** bearbeitet, das sind durchschnittlich 1,2 Fälle pro Monat.



38

In 9 Fällen waren Frauen (60%) und in 6 Fällen waren Männer (40%) betroffen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass es in einigen Fällen auch zu Mehrfachdiskriminierungen kommen kann. Die vorgebrachten Diskriminierungsgründe verteilten sich dabei wie folgt:

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| ■ Geschlecht                          | 5 |
| ■ Ethnische Herkunft                  | 1 |
| ■ Religion                            | 0 |
| ■ Weltanschauung                      | 0 |
| ■ Alter                               | 1 |
| ■ Sexuelle Orientierung               | 0 |
| ■ Behinderung                         | 6 |
| ■ Sexuelle Belästigung                | 1 |
| ■ Unklar/Fällt nicht unter das S.GBGs | 1 |

Sofern es sich um keine Diskriminierung nach dem S.GBG handelt, wird im Zuge der Beratung die Angelegenheit an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet oder versucht eine Lösung in Form einer Schlichtung herbeizuführen. Dabei handelt es sich häufig um Ungleichbehandlungen, die keine Diskriminierung nach dem Diskriminierungsrecht darstellen.

## 2.3. Öffentlichkeitsarbeit und Vorschläge für die Beseitigung bestehender Diskriminierungen

Im Berichtszeitraum setzte das Referat 2/05 folgende Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen um:

- **Publikationen:** Zur richtigen Vorgangsweise bei (sexueller) Belästigung hat das Referat 2/05 für Führungskräfte im Landes- und Gemeindedienst einen Leitfaden gegen (sexuelle) Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Ergänzend wurde ein Kurzleitfaden zum Thema (sexuelle) Belästigung entwickelt, der Bediensteten und betroffenen Personen aus der Bevölkerung zur Verfügung gestellt wird.
- **Stellungnahmen:** Das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit nimmt zu Gesetzen Stellung und beantwortet Anfragen im Zusammenhang mit der Europäischen Union und auf Ebene supranationaler sowie internationaler Verträge im Rahmen der bestehenden Berichtspflichten.
- **Vernetzung, Austauschtreffen:** Zur Weiterentwicklung der Rechtsmaterie und zum Aufbau einer fortführenden Expertise sowie im Sinne der Vernetzung steht das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit in einem regelmäßigen Austausch mit staatlichen Stellen und Nichtregierungsorganisationen. Im Berichtszeitraum nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an diversen Bundesländerkonferenzen teil zB Anti-Diskriminierungskonferenzen, Gleichbehandlungskonferenzen sowie Monitoring-Mechanismen.
- **Vorträge:** Es wurden fach einschlägige Vorträge zur Anti-Diskriminierung beispielsweise für die SMBS, die SALK, die Kontaktfrauen, das Vernetzungstreffen der Behindertenvertrauenspersonen

und im Rahmen der Erstinformationsveranstaltungen des Amtes der Salzburger Landesregierung gehalten.

- **Schulungen:** Für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommissionen, die Kontaktfrauen, die Expertinnen und Experten für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie für interessierte Bedienstete werden regelmäßig Schulungen angeboten.
- **Förderungen:** Das Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit fördert Projekte zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen und der noch immer vorherrschenden Ungleichbehandlung von Frauen sind die Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen aktiv voranzutreiben und weiterzuentwickeln. Dafür müssen Antidiskriminierungsmaßnahmen bei Institutionen, Verfahren und Strukturen ansetzen, die benachteiligend wirken können.

Folgende Aspekte sind dabei essentiell:

- Niederschwellige Beratung von betroffenen Personen zur erleichterten Durchsetzung ihrer Rechte
- Ermächtigung und Stärkung betroffener Personen sich zu wehren
- Sensibilisierung von Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik
- Initiierung und Förderung von präventiven Maßnahmen wie beispielsweise Schulungen, Informationsmaterial, u.a.
- Weiterentwicklung und Steuerung einer netzwerkorientierten und bedarfsgerechten Beratungsinfrastruktur
- Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Stärkung einer Kultur der Wertschätzung und Vielfalt

## Anhang Musterschreiben an Dienststellen



Frauen  
Diversität  
Chancengleichheit

Sehr geehrte/r Abteilungsleiter/in!  
Liebe/r [REDACTED]!

Gemäß Frauenförderplan für die Salzburger Landesverwaltung (LGBl. Nr. 39/2004 idgF) ist jeweils im Abstand von drei Jahren ein Bericht zum Stand der Umsetzung vorgesehen. Dieses Jahr ist der Bericht zum Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2018-30.6.2021 zu erstellen. Die Grundlage des Berichtes sind die jeweiligen Zahlen der Landesstatistik zu Frauen- und Männeranteilen in den einzelnen Dienststellen und die Rückmeldungen der Dienststellenleiterinnen und -leiter. Gemäß § 5 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung ist die Chancengleichheit in der Landesverwaltung ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen. Bei allen Maßnahmen der Personalplanung und Personalentwicklung ist nach § 5 Abs 2 Frauenförderplan Landesverwaltung auf die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans Bedacht zu nehmen. Sowohl bei der Aufnahme in den Landesdienst als auch beim beruflichen Aufstieg im Landesdienst ist daher darauf zu achten, dass bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in den Führungsfunktionen bei gleicher Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber kontinuierlich abgebaut werden.

In Abstimmung mit dem Landesamtsdirektor und basierend auf § 6 Frauenförderplan Landesverwaltung, wonach die Dienststellenleiterinnen und -leiter dem Landesamtsdirektor zu berichten haben, ersuche ich um ergänzende Informationen zu den aktuellen Frauenquoten und gesetzten Frauenförderungsmaßnahmen.

[www.salzburg.gv.at](http://www.salzburg.gv.at)

Amt der Salzburger Landesregierung | Abteilung 2 Kultur, Bildung und Gesellschaft  
Postfach 527 | 5010 Salzburg | Österreich | Telefon +43 662 8042-0\* | [post@salzburg.gv.at](mailto:post@salzburg.gv.at)

Frauenquoten:

Gemäß § 21 Abs 2 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz (LGBl. Nr. 31/2006 idgF) sind Frauen unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten im betreffenden Einkommensband der Dienststelle weniger als 50 %<sup>1</sup> beträgt.

Ich darf Dir anbei die Zahlen zu den Frauen- und Männeranteilen gesamt und aufgeschlüsselt nach Einkommensbändern für die Abteilung übermitteln. In der Auswertung ist ersichtlich, dass der Frauenanteil in der Abteilung ■■■ % beträgt. Handlungsbedarf besteht in Bezug auf Frauenförderung derzeit im Einkommensband 8 (■■■ %) (bezogen auf den Stichtag 1.7.2021).

**Welche Gründe liegen vor, dass die Frauenquote von 50 % im Einkommensband 8 nicht erreicht wurde und welche Maßnahmen können gesetzt werden, um die Quote anzuheben?**

41

Aus-, Weiter- und Fortbildung:

Laut § 9 Abs 4 Frauenförderplan Landesverwaltung ist von den für externe Aus- und Weiterbildungen vorgesehenen Mitteln ein Anteil von mindestens 45 % für Mitarbeiterinnen aufzuwenden. Es wird darum gebeten, im jeweiligen Verantwortungsbereich bei der Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darauf zu achten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Die Landesverwaltung wird grundsätzlich als familienfreundlicher Betrieb erlebt und für die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten geschätzt. Diese werden jedoch im Führungsbereich selten angewendet. Gemäß § 10 Abs 3 Frauenförderplan Landesverwaltung ist bei jeder frei werdenden Führungsfunktion zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Wahrnehmung bei Teilbeschäftigung gegeben sind.

**Wurde/n diese Prüfung/en allenfalls durchgeführt? Wie war jeweils das Ergebnis?**

Erwerb von Führungserfahrung:

Gemäß § 14 Frauenförderplan Landesverwaltung sollen Führungskräfte zur Förderung der Fähigkeiten und Stärken geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt mit der Organisation und Leitung von Besprechungen, Projekten, Veranstaltungen und ähnlichen Tätigkeiten betrauen. Die Leitung von Projekten gemäß Geschäftsordnung des Amtes der Landesregierung wird nach § 8 Frauenförderplan Landesverwaltung als Führungserfahrung anerkannt.

**Wie viele Mitarbeiterinnen und wie viele Mitarbeiter wurden mit entsprechenden Tätigkeiten als Möglichkeit zum Erwerb von Führungserfahrung betraut?**

<sup>1</sup> Mit der Novelle des S.GBG wurde die Frauenquote von 45 % auf 50 % angehoben (LGBl. Nr. 1/2018 (Blg LT 15. GP: RV 74, AB 97, jeweils 6. Sess)). Die Änderung trat gem § 54 Abs 10 S.GBG mit Beginn des auf deren Kundmachung (Kundmachung am 15.01.2018) folgenden Monats in Kraft. Der Frauenförderplan Landesverwaltung 2004, der an diese Änderung noch nicht angepasst wurde, ist hinsichtlich dieser gesetzlichen Bestimmung nachrangig.

Weiters ist vor allem im Hinblick auf die in den kommenden Jahren im Bereich der Führungskräfte anstehende Pensionierungswelle eine verstärkte Förderung von Frauen sinnvoll.

**Inwieweit wird dieser Aspekt bei den Überlegungen hinsichtlich Maßnahmen zum Erwerb von Führungserfahrung mitberücksichtigt?**

Laufbahn- und Karriereplanung:

Gemäß § 16 Abs 1 Frauenförderplan Landesverwaltung haben die Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen Teil des strukturierten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräches zu sein. Darin sind auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen (etwa flexible Arbeitszeitgestaltung), zu behandeln.

**Wurden diese Themen bei den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen behandelt?**

Erfahrungsgemäß werden Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen von Frauen in der Landesverwaltung zur Qualifizierung gut genutzt, bei SMBS-Programmen sind Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert. Ziel ist es hier den Frauenanteil zu erhöhen.

**Wie viele Frauen und wie viele Männer haben in den Jahren 2019, 2020 und 2021 den MBA und/oder einen anderen Masterstudienlehrgang abgeschlossen und welchen Abschluss haben sie erworben?**

Verwaltungs- oder betriebstechnische Einheiten

Ich ersuche Dich bei der Beantwortung der gestellten Fragen alle weiteren Einrichtungen, die nach ihrem organisatorischen Aufbau eine verwaltungs- oder betriebstechnische Einheit bilden und in Deinen Verantwortungsbereich fallen, mit zu bedenken. Dazu ersuche ich Dich um eine kurze Zusammenfassung der relevanten Daten und Frauenfördermaßnahmen für diese Einheiten.

Um Beantwortung der Fragen wird baldmöglichst gebeten.

Die Rückmeldungen aller Dienststellen werden mit dem Landesamtsdirektor besprochen und in einem Bericht zusammengefasst.

Zudem bitte ich Dich gemeinsam mit den Referatsleiterinnen und Referatsleitern der Abteilung sowie den Kontaktfrauen, welche gemäß § 4 Abs 3 Frauenförderplan Landesverwaltung an der Umsetzung des Frauenförderplans aktiv mitzuwirken haben, zu besprechen, welche weiteren Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die zu erreichenden Quoten und Maßnahmen im Frauenförderplan gesetzt werden können.

Für Deine Unterstützung darf ich mich schon im Vorfeld recht herzlich bedanken. Für Rückfragen stehe ich jederzeit gerne zur Verfügung.

Vielen Dank und herzliche Grüße

Karoline Brandauer

(Gleichbehandlungsbeauftragte)

50<sup>♂</sup>



50<sup>♀</sup>



LAND  
SALZBURG