

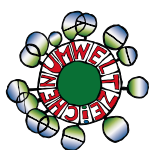


Bericht Frauenförderplan 2021-2024

Ein Bericht der
Gleichbehandlungs-
beauftragten des
Landes Salzburg



LAND
SALZBURG



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

Rechtlicher Hinweis, Haftungsausschluss

Wir haben den Inhalt sorgfältig recherchiert und mit der Unterstützung von KI 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.

Impressum

Medieninhaber: Land Salzburg | **Herausgeberin:** Judith Schwaighofer, BA, Gleichbehandlungsbeauftragte und Leiterin der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstelle | **Redaktion:** Mag.^a Lisa Anker, MSc
Mitarbeit: Mag.^a Ulrike Höpflinger | **Datenaufbereitung:** Landesstatistik und Verwaltungscontrolling
Gestaltung: Landes-Medienzentrum | **Bilder:** Adobe Stock | **Druck:** Druckerei Land Salzburg
Alle: Postfach 527, 5010 Salzburg | **Stand:** Jänner 2026

Kontakt: gleichbehandlung@salzburg.gv.at, Tel: +43 662 8042 4040



© Land Salzburg/Neumayr/Leopold

Die Förderung von Frauen und die Verwirklichung der Gleichstellung in der Arbeitswelt sind Aufgaben, die uns nicht nur in der Landesverwaltung, sondern in der gesamten Gesellschaft ein Anliegen sein müssen.

Es geht nicht nur darum, Barrieren abzubauen oder bestehende Ungleichheiten zu korrigieren. Es geht vor allem darum, das volle Potenzial aller Menschen zu nutzen und die Vielfalt in unserer Arbeitswelt zu stärken.

Eine gerechte Verteilung von Chancen bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer die Möglichkeit erhalten, ihre Talente zu entfalten, Verantwortung zu übernehmen und ihre Lebensgestaltung aktiv und gleichberechtigt mitzugestalten.

Der vorliegende Bericht zum Frauenförderplan 2021-2024 zeigt, dass wir Fortschritte erzielt haben, etwa durch die Steigerung des Frauenanteils in der Landesverwaltung und die gezielten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Besonders erfreulich ist, dass Frauen sowohl in der Weiterbildung als auch in der Aufnahme neuer Aufgaben zunehmend Interesse und Engagement zeigen. Diese Entwicklung ist ein starkes Zeichen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Nach wie vor zeigen sich aber Herausforderungen, die wir gemeinsam überwinden müssen, um Frauen nachhaltig zu stärken und zu unterstützen.

Um eine gerechtere und inklusivere Arbeitskultur zu schaffen, müssen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden aktiv fördern.

Frauen dürfen nicht länger vor die Wahl zwischen Beruf und Familie gestellt werden, während gleichermaßen mehr Männer für eine stärkere Übernahme von sozialer Verantwortung ermutigt und unterstützt werden sollten. Flexible Arbeitszeitmodelle, Führung in Teilzeit und geteilte Führungsmodelle sind Ansätze, die sowohl Frauen als auch Männern Freiräume eröffnen, ohne ihre beruflichen Ambitionen aufgeben zu müssen.

Mein Dank gilt allen, die sich engagiert für dieses wichtige Anliegen einsetzen. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam daran arbeiten, dass Gleichstellung nicht nur ein Ziel bleibt, sondern ein Fundament für eine gerechte und moderne Gesellschaft wird.

Mag.^a Daniela Gutschi
Landesrätin



© LMZ/Otto Wieser

4

Das klare Bekenntnis des Landes Salzburg zur Förderung von Frauen sowie die aktive Gleichstellungspolitik der Salzburger Landesregierung spiegeln sich in diesem Bericht zum Frauenförderplan 2021 bis 2024 wider. Er dokumentiert die vielen Fortschritte, die das Land Salzburg in diesen Jahren bei der Förderung von Frauen und der Verwirklichung von Chancengleichheit erzielt hat. Die Zahlen sprechen für sich: Mit einem Frauenanteil von 55,5% und erstmals 50,6% in Vollzeitäquivalenten in der Landesverwaltung hat das Land wichtige Meilensteine erreicht. Sehr erfreulich ist, dass auch der Anteil weiblicher Führungskräfte seit 2021 kontinuierlich gestiegen ist. Jedoch ist auch nicht zu verkennen, dass hier noch Handlungsbedarf besteht.

Aufgrund der bevorstehenden Pensionierungswelle eröffnet sich auch eine einmalige Gelegenheit für einen Paradigmenwechsel: Fast die Hälfte der aktuell 139 beschäftigten Führungskräfte geht bis Mitte 2034 in Pension. Dies bietet die Chance, gezielt Frauen in Führungspositionen zu bringen. Diese Möglichkeit gilt es zu nutzen - dies nicht nur aus Gleichstellungssichtspunkten. Studien zeigen, dass Frauen in Führungspositionen sich sehr positiv auf Unternehmen auswirken, beispielsweise auf die Leistung der Mitarbeitenden oder in Bezug auf eine nachhaltige, innovative und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.

DDr. Sebastian Huber MBA
Landesamtsdirektor



© LMZ / Hutter

Sehr geehrte Lesende,

mit großer Freude präsentiere ich Ihnen den Bericht zum Frauenförderplan des Landes für die Jahre 2021 bis 2024. Dieser Bericht markiert nicht nur einen weiteren wichtigen Schritt in unseren Bemühungen um Gleichstellung und Chancengleichheit, sondern fällt der Berichtszeitraum auch in ein besonderes Jubiläumsjahr: Im Jahr 2004 wurde die Verordnung zur Förderung von Frauen im Salzburger Landesdienst beschlossen. Diese Verordnung hat seither maßgeblich dazu beigetragen, die beruflichen Rahmenbedingungen für Frauen im Landesdienst zu verbessern, ihre Teilhabe in allen Bereichen des Arbeitslebens zu stärken und als Vorbild nach außen zu wirken.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten haben wir bedeutende Fortschritte erzielt, doch es bleibt noch viel zu tun. Der vorliegende Bericht zum Frauenförderplan setzt sich ambitionierte Ziele, um die Gleichstellung weiter voranzutreiben und bestehende Ungleichheiten abzubauen. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter sowie die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung.

An dieser Stelle möchte ich meinen Vorgängerinnen, Karoline Brandauer und Katharina Wimmer meinen herzlichen Dank aussprechen. Sie haben mit ihrem Engagement und ihrer Arbeit den Grundstein gelegt, auf dem wir weiter aufbauen können.

Ich bedanke mich auch bei Ulrike Höpflinger für die gute Zusammenarbeit und die große Unterstützung bei der Aufbereitung der statistischen Daten und bei meiner Stellvertreterin Lisa Anker, die maßgeblich an der Erstellung dieses Berichts beteiligt ist.

Ich lade Sie ein, den vorliegenden Bericht zu studieren und sich mit den Maßnahmen und Zielen noch einmal vertraut zu machen, um diese weiter in der Praxis umzusetzen. Gemeinsam können wir die Weichen für eine gerechtere und gleichberechtigte Zukunft im Landesdienst - und darüber hinaus - stellen!

Judith Schwaighofer
Gleichbehandlungsbeauftragte

Bericht Frauenförderplan 2021-2024

1	Einleitung	7
2	Allgemeiner Teil	7
2.1	Ziele des Frauenförderplans	7
2.2	Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2023-2028.....	8
2.3	Ablauf der Berichtserhebung.....	9
2.4	Datengrundlage	9
2.5	Vergleichbarkeit der Berichte und neue Auswertungen.....	10
2.6	Rahmenbedingungen	10
2.7	Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten	13
3	Statistischer Teil - Frauenquoten in der Landesverwaltung	16
3.1	Mitarbeitende	16
3.2	Ausbildungen und Einkommen	19
3.3	Aus- und Weiterbildung	21
3.4	Modellstellen	23
3.5	Dienststellen	26
3.6	Führungskräfte	28
3.7	Demographische Entwicklung	30
3.8	Staatsbürgerschaft der Mitarbeitenden	32
3.9	Begünstigt behinderte Mitarbeitende.....	33
4	Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter	35
4.1	Frauenquoten	35
4.2	Aus-, Weiter- und Fortbildung	35
4.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	36
4.4	Erwerb von Führungserfahrung	37
5	Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien	38

Bericht zum Frauenförderplan

1 Einleitung

Der Bericht zum Frauenförderplan (FFPL) erscheint seit 2005 im zwei- bzw. drei-Jahres-Rhythmus. Die 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 sechs 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. Aus ökonomischen Gründen wurden die Berichtszeiträume 2007 bis 2009 und 2009 bis 2012 zusammengeführt).
- Bericht zum Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2012 bis 30.6.2015
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2015 bis 30.6.2018
- Bericht Frauenförderplan für den Zeitraum 1.7.2018 bis 30.6.2021

Die sechs bisherigen Berichte wurden von der Landesregierung zur Kenntnis genommen. Über die zum Frauenförderplan getroffenen Umsetzungsmaßnahmen darf nunmehr der **siebte Bericht** mit dem Berichtszeitraum 1.7.2021 bis 30.6.2024 vorgelegt werden.

2 Allgemeiner Teil

2.1 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% (nach S.GBG) in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere bei den leitenden Funktionen.
- Die Sicherstellung eines erreichten Frauenanteils von 45% bzw. 50% (nach S.GBG).

- Die Vermeidung von 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 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.

2.2 Ziele des Koalitionsvertrages der Landesregierung 2023-2028

Die Salzburger Landesregierung bekennt sich im Koalitionsvertrag 2023 - 2028, abgeschlossen zwischen ÖVP und FPÖ, zu einer gleichberechtigten Gesellschaft, in der alle Salzburgerinnen und Salzburger die gleichen Chancen haben:

„[...] Wir stehen für eine moderne Gesellschaft, in der Frauen und Männer gleichberechtigt ihre Stärken und Kompetenzen entfalten und ihren Interessen nachgehen können. Dieses Bekenntnis zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern umfasst auch das Verständnis, dass wir in Salzburg auf einem guten Weg sind, es aber noch weiterer Anstrengungen bedarf:

- Der Landesdienst soll hinsichtlich des Ziels „gleicher Lohn für gleichartige Arbeit“ weiter ein Vorbild sein, indem auch laufend Weiterbildungsmöglichkeiten während sowie der bestmögliche und flexible

Wiedereinstieg und Umstieg nach der Karenz ermöglicht werden.

- Wir wollen mehr Frauen für Führungspositionen motivieren und unterstützen entsprechende flexible Modelle (z. B. Jobsplitting).
- Flexible Arbeitsmodelle, nach Bedarf Telearbeitsplätze und Homeoffice, sollen in enger Abstimmung mit unseren Unternehmerinnen und Unternehmern weiter forciert werden. Das Land Salzburg als Arbeitgeber ist hier besonders gefordert und wird mit gutem Beispiel vorangehen. Vor allem CoWorking-Spaces, aber auch dezentrale Dienststellen sind davon umfasst. [...]“

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 und zeitraumbezogenen zur Verfügung gestellten Daten und zum anderen auf den Berichten der Dienststellen 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 festzulegen.

In Abstimmung mit dem Landesamtsdirektor und bezugnehmend 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 4 dargestellt.

Die an die Dienststellen ausgesandten Fragen sahen mehrere Schwerpunkte vor. Diese können in folgende Unterbereiche gegliedert werden:

- Erreichung der angestrebten Frauenanteile von 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in den Führungspositionen (§§ 2 u 3 FFPL)
- Aus- und Weiterbildungen für den beruflichen Aufstieg (§ 9 FFPL)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 10 - 13 FFPL)
- Erwerb von Führungserfahrung (§ 14 FFPL)

2.4 Datengrundlage

Im Punkt 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 und vom Referat Landesstatistik und Verwaltungscontrolling aufbereitet.

- Grundlage für die Datenerhebung waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Dienststellenbereiche zum 1. Juli für die Jahre 2021 bis 2024 (teilweise inkl. Lehrlinge und Trainee-Juristinnen und -Juristen).
- Echte Abwesende (zB Mutterschutz, Karenz, Präsenz- und Zivildienst oder Bildungskarenz) wurden in den Auswertungen nicht berücksichtigt. Saisonpersonal, Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter der SALK sowie Landeslehrerinnen und -lehrer sind in den Datenbeständen nicht enthalten.

- Jede Person ist mit ihrer Stammdienststelle angegeben.
- Zudem wurde die Anzahl der von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Stand 1.7.2024) seit 2021 bei der Salzburger Verwaltungsakademie oder anderen Einrichtungen absolvierten Kurse bzw. Fortbildungen für die Auswertungen herangezogen.
- Ebenso wurde die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung sind (Kurse vom Personalstand zum 1.7.2024, Kursstart bis inkl. Juni 2024), für die Erhebung verwendet.

2.5 Vergleichbarkeit der Berichte und neue Auswertungen

In den vergangenen Jahren wurden einige Strukturreformen durchgeführt, die zur Zusammenlegung oder Trennung 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 aus den Berichten vor 2018 nur bedingt möglich ist.

Mit Einführung des „Gehaltssystems NEU“ zum 1.1.2016 wurden alle Stellen gemäß Einreichungsplan und Modellstellenverordnung, LGBL Nr 122/2015, entsprechenden Modellstellen und Einkommensbändern zugeordnet. Zur besseren Verständlichkeit der im Bericht folgenden Darstellungen darf angefügt werden, dass sich das „Gehaltssystem NEU“ in zwei Einreichungspläne aufteilt:

- für den Verwaltungsbereich (Einkommensbänder S101 - S114)
- für den Gesundheitsbereich (Einkommensbänder S201 - S226)

Durch ein neues Kapitel zu den Rahmenbedingungen wird eine Einordnung des Landesdienstes in ein Gesamtbild ermöglicht. Den Landesdienst vor dem Licht der demografischen Entwicklungen zu sehen, wird entscheidend sein,

um Mitarbeitende und speziell in ihrer Diversität im Landesdienst weiter zu fördern.

Aus diesem Grund wurden in diesen Bericht neue Auswertungen aufgenommen, um im nächsten Bericht Vergleiche anstellen und Entwicklungen dokumentieren zu können. Diese Daten sollen neue Bereiche und Dimensionen aufzeigen, die Diversität abbilden und so im Bereich der Frauenförderung eine relevante Rolle spielen (können). Sie können eine Grundlage sein, um in Zukunft weitere Maßnahmen für spezielle Zielgruppen zu entwickeln und diese zu fördern:

- Nachbesetzungen
- Personen mit Sonderverträgen
- Stellenausschreibungen (Voll-/Teilzeit)
- Kindbedingte Abwesenheiten
- Staatsbürgerschaften
- Beschäftigte mit Behinderungen (begünstigt)

Die Vergleichbarkeit der Auswertung über die Vertretung von Frauen in Gremien ist aufgrund von Änderungen in den Zuständigkeiten in diesem Bericht nicht mehr gegeben. Es wird für den nächsten Bericht an einer dauerhaften und transparenten Datenbasis gearbeitet, um in Zukunft wieder vergleichbare Werte zu erhalten.

2.6 Rahmenbedingungen

Für die Einordnung der Entwicklung des Salzburger Landesdienstes ist es sinnvoll, diese auch in einem größeren Zusammenhang zu betrachten.

Die Bevölkerungsstatistik für das Land Salzburg vom 1.1.2024 zeigt, dass im Land Salzburg Frauen bereits seit längerem knapp den

größeren Anteil an der Bevölkerung bilden. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil von Frauen, besonders im erwerbsfähigen Alter (zwischen 20 und 65 Jahren), geringer ist als in anderen Altersgruppen.

Tabelle 1
Bevölkerungsstand und -entwicklung nach Geschlecht und Alter

Bevölkerung zum Jahresanfang	2014	2019	2024	Veränderung 2024 zu . . .	
				2014	2019
gesamt	534.270	555.221	571.479	+ 7,0%	+ 2,9%
Frauen	274.675	283.641	291.635	+ 6,2%	+ 2,8%
Männer	259.595	271.580	279.844	+ 7,8%	+ 3,0%
Frauenanteil in Prozent	51,4	51,1	51,0	-0,4 PP	-0,1 PP

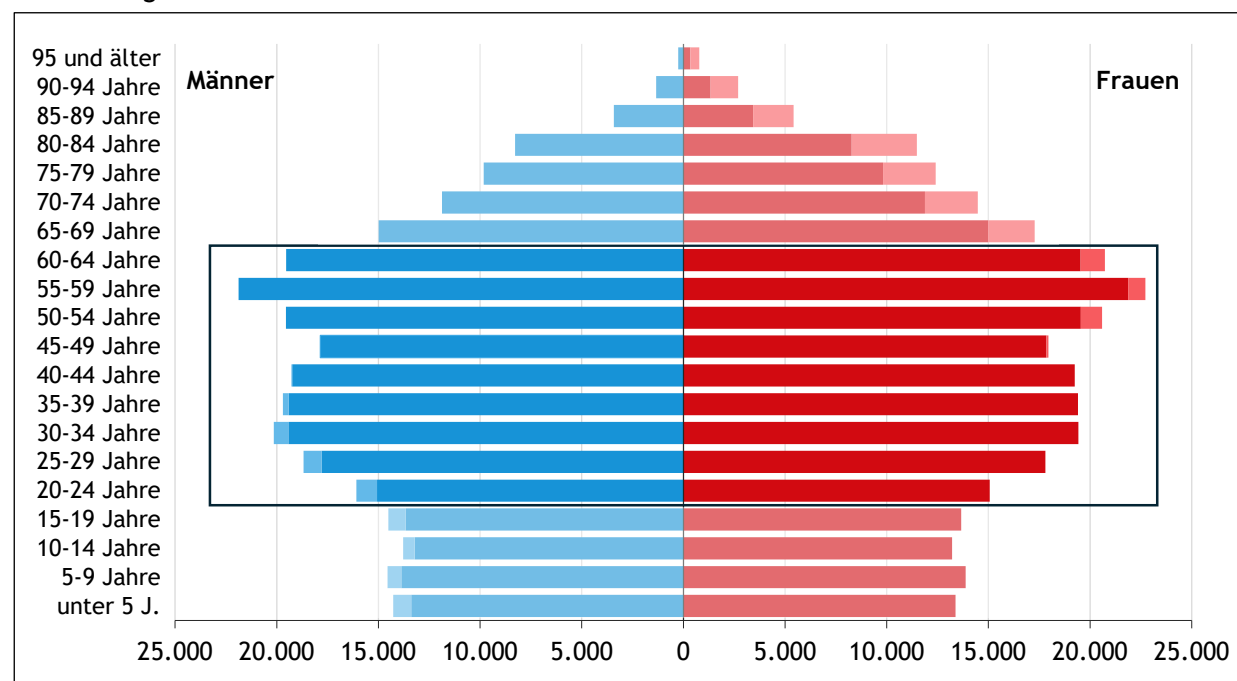
Bevölkerung zum Jahresanfang 2024	gesamt	Frauen	Männer	Diff. Frauen - Männer	Frauenanteil in %
gesamt	571.479	291.635	279.844	+ 11.791	51%
0-19 Jahre	111.266	54.145	57.121	- 2.976	49%
20-44 Jahre	184.853	90.948	93.905	- 2.957	49%
45-64 Jahre	160.824	82.000	78.824	+ 3.176	51%
65 Jahre und älter	114.536	64.542	49.994	+ 14.548	56%
85 Jahre und älter	13.920	8.895	5.025	+ 3.870	64%
100 Jahre und älter	108	96	12	+ 84	89%
Personen im Haupterwerbsalter (20-64 Jahre)	345.677	172.948	172.729	219	50%

Quelle: Statistik Austria

Hinweis: Es werden mit 51% etwas mehr Buben als Mädchen geboren. Sowohl die Säuglingssterblichkeit als auch die Gefahr, durch Unfälle etc. zu sterben ist für männliche Personen aber höher als für Mädchen und Frauen, so dass der Frauenanteil mit Zunahme des Alters ansteigt. In den höheren Altersklassen sorgt zudem durch die längere Lebenserwartung der Frauen für eine deutliche Überzahl der Frauen.

11

Abbildung 1
Bevölkerung nach Geschlecht und Alter



Quelle: Statistik Austria

Hinweis: Der Überhang von Männern bzw. Frauen in einer Altersgruppe ist in hellerer Farbe dargestellt. Hervorgehoben wird weiters die Altersklasse zwischen 20 bis unter 65 Jahren, die dem Haupterwerbsalter entspricht.

Bei der Betrachtung des Salzburger Arbeitsmarkts wird ersichtlich, dass im Bereich der unselbstständig Beschäftigten der Anteil der Frauen im Jahr 2024 ebenfalls bereits bei über

50% liegt. Betrachtet man den Beschäftigtenstatus sind nur im Bereich der Angestellten mehr als 50% weiblich.

Tabelle 2
Arbeitsmarkt

unselbständig Beschäftigte im Jahresdurchschnitt	2014	2019	2024			
			gesamt	Männer	Frauen	Frauenan- teil in %
unselbständig Beschäftigte	244.647	262.127	273.352	130.362	142.990	52,3
aktiv Beschäftigte	237.962	256.447	268.736	142.431	126.305	47,0
freie Dienstnehmer:innen	824	679	662	312	350	52,9
nach Beschäftigtenstatus						
Arbeiter:innen	97.275	102.296	101.496	69.478	32.018	31,5
Angestellte	134.994	149.369	164.072	68.363	95.709	58,3
Beamte:innen	12.378	10.462	7.784	5.149	2.635	33,9

Quelle: Dachverband der Österreichischen Sozialversicherung; aktiv Beschäftigte sind unselbständig Beschäftigte exkl. Beziehende von Kinderbetreuungsgeld bzw. Präsenz-Zivildienstleistende

Tabelle 3
Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft

Bevölkerung zum Jahresan- fang 2024	Anteil Auslän- der:innen in %	von den Ausländer:innen sind ... % aus						
		EU	Nicht-EU	Deutsch- land	Ungarn	Kroatien	Bosnien- Herzogo- wina	Serbien
Land Salzburg	20,3	52,3	47,7	19,6	6,9	6,8	9,9	6,4
Frauen	19,7	53,5	46,5	20,6	7,0	6,8	9,3	6,6
Salzburg (Stadt)	32,6	43,1	56,9	16,0	3,4	5,3	9,9	9,1
Hallein	16,4	50,2	49,8	20,5	5,4	8,6	16,5	4,4
Sbg. -Umgebung	14,2	58,8	41,2	27,6	7,5	5,2	8,7	6,6
St. Johann i. Pg.	17,5	61,0	39,0	16,3	14,1	9,5	9,2	3,2
Tamsweg	10,0	69,6	30,4	20,5	11,7	11,3	7,7	1,0
Zell am See	17,5	63,7	36,3	22,0	10,9	10,2	8,3	2,6

Quelle: Statistik Austria

Lesebeispiel: Der Anteil der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist in den Bezirken sehr unterschiedlich. Etwa sind im Pongau 16,3% der Wohnbevölkerung Deutsche, im Flachgau sind es 27,6% und landesweit 19,6%. Unter den Frauen mit Wohnort im Land Salzburg haben 20,6% die deutsche Staatsbürgerschaft.

Der Anteil der Bevölkerung Salzburgs mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beträgt im Bundesland knapp 20%, wobei über 50% dieser Personen aus anderen EU-Staaten kommen.

Der Anteil der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaften schwankt im Bezirksvergleich zwischen 10 % im Lungau und knapp 33% im Tennengau.

2.7 Stellungnahme und Empfehlungen der Gleichbehandlungsbeauftragten

Im aktuellen Bericht wird sichtbar, dass in Bezug auf die Chancengleichheit auf die Erfolge der letzten Jahre weiter aufgebaut und von dort weiterentwickelt werden kann. Positiv hervorzuheben ist, dass neben dem Gesamtanteil der Frauen im Landesdienst auch der Anteil der Frauen in Führung weiter steigt.

Das Thema der Frauenförderung ist bei allen Top-Führungskräften bekannt und es wird an der Erreichung der Ziele gearbeitet. Allerdings gelingt es nicht allen Dienststellen gleich gut die Ziele des Frauenförderplans zu erreichen.

Zum strategischen Ziel des Ausgleichs bei sozialer Verantwortung wurden im Bereich der Rahmenbedingungen in den vergangenen Jahren viele konkrete und wichtige Maßnahmen gesetzt. Das im letzten Berichtszeitraum neu gestaltete Karenzmanagement hat sich seit dem letzten Bericht weiter etabliert und bietet den wieder einsteigenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Unterstützung.

Das Ziel die Akzeptanz von Väterkarenzen zu erhöhen und eine Steigerung der Inanspruchnahme zu erreichen, scheint aufgrund der noch relativ niedrigen Zahlen (siehe Tabelle 14), noch nicht erreicht. Hier bedarf es weiterer, verstärkter Anstrengungen und der Akzeptanz und Vorbildwirkung von Führungskräften.

In der Landesverwaltung insgesamt besteht in Hinsicht auf die Ziele des Frauenförderplans weiter Handlungsbedarf:

- beim Frauenanteil in hohen Einkommensbändern (ab EB 8),
- bei Führungspositionen
- im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten (insb. Übernahme der sozialen Verantwortung von Vätern im Landesdienst)
- bei flexiblen Arbeitszeit- und Führungsmodellen (Teilzeit bzw. geteilte Führung)

Die Erreichung der Frauenquote in allen Bereichen (z.B. technische Berufe) und auf allen Ebenen bleibt gemeinsam mit der besseren

Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsverantwortung für alle Bediensteten zentrale Aufgabe für die kommenden Jahre.

Hier ist es wichtig weitere konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Wie in den vergangenen Berichtszeiträumen bereits von den Top-Führungskräften ausgeführt, ist der Handlungsspielraum und die Herausforderung einer individuellen Personalentwicklung gerade für Frauen auch vor dem Hintergrund der vorhandenen Rahmenbedingungen zu sehen. Diese Rahmenbedingungen habe sich laut den Rückmeldungen auch in diesem Berichtszeitraum nicht verändert.

Vermehrt tragen Angebote der internen Personalentwicklung zur Frauenförderung bei. Angebote wie das Potentialförderung- und das Crossmentoring-Programm können Frauen im Landesdienst bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen. Darüber hinaus werden auch verstärkt Angebote für (weibliche) Führungskräfte gesetzt, die ebenfalls geeignet sind zur Frauenförderung beizutragen.

Beim Blick auf die Möglichkeiten der Personalentwicklung in den Dienststellen ergeben sich durch Pensionierungen, vor allem auch von Führungskräften, in den nächsten Jahren ausgezeichnete Möglichkeiten durch gezielte Rekrutierung- und Entwicklungsmaßnahmen Frauen gezielt in höhere Einkommensbänder zu fördern.

Konkret könnten in den kommenden fünf Jahren 39 Führungskräfte und 514 weitere Personen die Pension antreten.

Es bietet sich somit immer noch 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 und den Landesdienst so aufzustellen, dass alle Generationen gut arbeiten können.

Ziel ist dabei, die strategischen Ausrichtungen des Frauenförderplans, wie Chancengleichheit, Ausgleich sozialer Verantwortung sowie Bewusstseinsbildung, als auch auf die von den Mitarbeitenden aller Generationen immer

stärker eingeforderte Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben noch stärker in den Fokus zu rücken.

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

Wie bereits im letzten Bericht festgestellt, gibt es in einigen Bereichen der Landesverwaltung Schwierigkeiten den Frauenanteil signifikant zu heben bzw. die angestrebte Quote zu erreichen.

Weiterhin weisen jene Dienststellen, welche rechtlichen, sozialen oder gesundheitlichen Bereichen zugeordnet sind, insgesamt höhere Frauenanteile auf, während die im technischen Bereich tätigen Dienststellen deutlich von männlichen Mitarbeitenden geprägt sind (siehe Tabelle 10).

Die Statistiken im vorliegenden Bericht haben jedoch gezeigt, dass die Bezirkshauptmannschaften die Frauenquoten zum Großteil gut erfüllen können. Das liegt daran, dass in den Bezirkshauptmannschaften alle Berufsfelder (somit auch die männlich dominierten) unter einem zusammengefasst werden, woraus sich insgesamt eine hohe Frauenquote ergibt.

Das Ziel bleibt daher weiterhin, die Quote in der Landesverwaltung insgesamt in den Einkommensbändern 7-14 zu erreichen. Die Steuerung und Kontrolle für diesen Prozess sollen hauptsächlich über die Fachgruppe Personal erfolgen.

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

Die strikte Einhaltung des Frauenförderplans kann als wirksames 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 69 Führungskräfte, das sind nicht ganz 44% der derzeit beschäftigten Führungskräfte (inkl. „weitere Führungskräfte“), innerhalb der nächsten 10 Jahre (bis 1.7.2034) in Pension. Um einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern für die Führungsfunktionen zu

schaffen, müssten 2/3 dieser freiwerdenden 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. Eine aktive Frauenförderung hin zu Führungspositionen könnte durch weitere Maßnahmen erzielt werden. Dazu zählen beispielsweise geteilte Führung und Führung in Teilzeit, die im Dienstrecht verankert werden müssten.

Für eine verlässliche Datenbasis steht weiterhin eine Untersuchung von Gründen aus, die zur Bewerbung bzw. Nichtbewerbung von Frauen führen, die aufgrund ihrer Ausbildung und Berufserfahrung für Führungspositionen grundsätzlich in Frage kommen. Als eine mögliche zukünftige Datenquelle könnten die eingeführten Exit-Interviews der Fachgruppe Personal dienen, falls die Karriereentwicklung hier thematisiert wird.

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 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 und Bezirkshauptleuten

Die Stellvertretungen von Führungspositionen sind landesweit immer noch überwiegend mit Männern besetzt, wobei sich eine positive Entwicklung ablesen lässt und das Bewusstsein in den Dienststellen hoch ist. Mit weiteren Maßnahmen besteht hier in den kommenden Jahren durchaus die Möglichkeit zu einer Verbesserung und damit einer ausgewogenen

Verteilung der Stellvertretungen zwischen Frauen und Männern. Eine wichtige Maßnahme im Bereich der Stellvertretungen wäre eine finanzielle Abgeltung dieser Funktion. Darüber hinaus sollte bei einem Übertritt in eine formale Führungsfunktion auch die Anrechnung der erworbenen Erfahrung in einem angemessenen Ausmaß erfolgen.

Die andauernde Pensionierungswelle ist weiterhin eine Chance, um die Stellvertretungsregelungen neu anzugehen und verstärkt Frauen zum Zug kommen zu lassen. Darüber hinaus könnte der Dienstgeber durch eine Abgeltung der Stellvertretungsverantwortung zu einer Attraktivierung beitragen.

Ziel 4: Verstärkte Übernahme der sozialen Verantwortung von Männern

Neben der Förderung von Frauen im Berufsleben hat der Frauenförderplan auch das Ziel Männer bei der verstärkten Übernahme ihrer sozialen Verantwortung bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

Die Inanspruchnahme der gesetzlichen Möglichkeiten von Papamonat und Väterkarenz werden aber bisher nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen (siehe dazu Tabelle 14). Auch hier braucht es verstärkte Bewusstseinsbildung und weitere Motivation insbesondere durch Führungskräfte, um Männer hier bei der Übernahme der sozialen Verantwortung zu unterstützen.

Ziel 5: die Umsetzung von flexibleren Führungsmodellen (Teilzeit bzw. geteilte Führung)

Mit einer bewussten Flexibilisierung der Führungsmodelle wie „Führen in Teilzeit“ und „geteiltes oder kollegiales Führen“ bietet die Möglichkeit zur Förderung von Frauen und grundsätzlich allen Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten. Darüber hinaus könnten diese Modelle auch für junge Mitarbeitende einen wichtigen Anstoß zur (schrittweisen) Übernahme von Verantwortung bieten und so die neuen Generationen am Arbeitsmarkt an das Land Salzburg als Arbeitgeber binden.

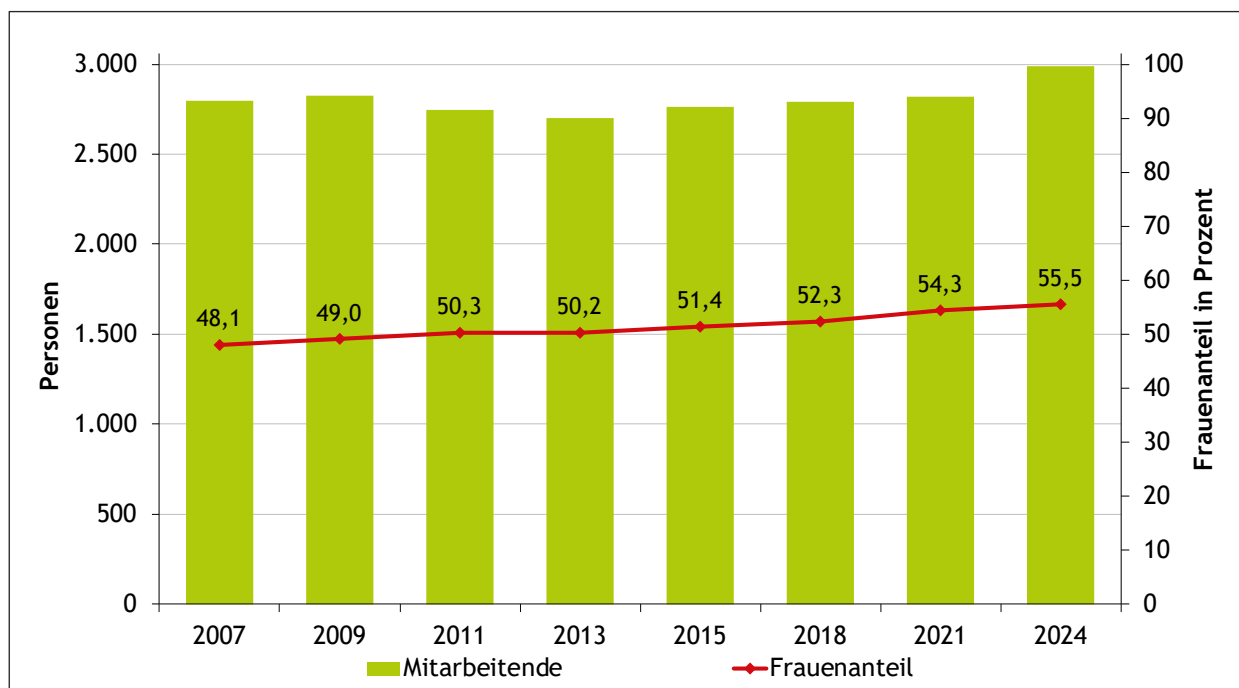
3 Statistischer Teil - Frauenquoten in der Landesverwaltung

3.1 Mitarbeitende

Die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden ist im Zeitraum 2009 bis 2013 leicht gesunken und im Zeitraum 2013 bis 2024 wieder leicht angestiegen. Der Frauenanteil hingegen ist im Zeitraum 2007 bis 2024 kontinuierlich leicht

gestiegen und beträgt mit Stichtag 1.7.2024 55,5%. Das heißt, mehr als die Hälfte aller Bediensteten in der Landesverwaltung sind weiblich.

Abbildung 2
Anzahl der Mitarbeitenden und Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge

Betrachtet man den Frauenanteil nicht nach Personen wie in der Abbildung 2, sondern nach Vollzeitäquivalenten wie in der Tabelle 2, so beträgt der Frauenanteil in der Landesverwaltung inzwischen auch mehr als die Hälfte, nämlich 50,6% im Gegensatz zu 2021 mit 49,4%. Die insgesamt 1.661 beim Land beschäftigten Frauen entsprechen 1.298,4 Vollzeitäquivalenten. Im Vergleich dazu sind 1.331 Männer (1.269,5 VZÄ) beschäftigt. Das heißt, ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, dass erstmals im Berichtszeitraum mehr Frauen in der Landesverwaltung beschäftigt

sind. Dies wird auch durch die Zahlen zur Aufnahme in den Landesdienst der letzten 10 Jahre unterstützt (siehe Tabelle 3). Die immer noch hohe Teilzeitquote von Frauen zeigt sich in folgenden Zahlen:

- Betrachtet man nur die teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden, so sind knapp 84% davon weiblich.
- Von den insgesamt 1.661 weiblichen Landesbediensteten arbeiten 973 Frauen, das heißt mehr als die Hälfte, in Teilzeit. Von den männlichen Beschäftigten arbeiten hingegen nur 14,2% in Teilzeit.

Tabelle 2
 Personal und Frauenanteil nach Beschäftigungsausmaß

	1.7.2015		1.7.2018		1.7.2021		1.7.2024	
	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
gesamt	2.762	2.426,3	2.791	2.447,7	2.821	2.446,1	2.992	2.567,8
Frauen	1.421	1.126,6	1.460	1.160,7	1.533	1.208,7	1.661	1.298,4
Männer	1.341	1.299,8	1.331	1.287,0	1.288	1.237,4	1.331	1.269,5
Frauenanteil	51,4	46,4	52,3	47,4	54,3	49,4	55,5	50,6
darunter Vollzeit	1.898		1.860		1.803		1.830	
Frauen	676		669		671		688	
Männer	1.222		1.191		1.132		1.142	
Frauenanteil	35,6		36,0		37,2		37,6	
darunter Teilzeit	864	528,3	931	587,7	1.018	643,1	1.162	737,8
Frauen	745	450,6	791	491,7	862	537,7	973	610,4
Männer	119	77,8	140	96,0	156	105,4	189	127,5
Frauenanteil	86,2	85,3	85,0	83,7	84,7	83,6	83,7	82,7

Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge

Tabelle 3
 Innerhalb der letzten 10 Jahre eingetretenes Personal und Lehrlinge

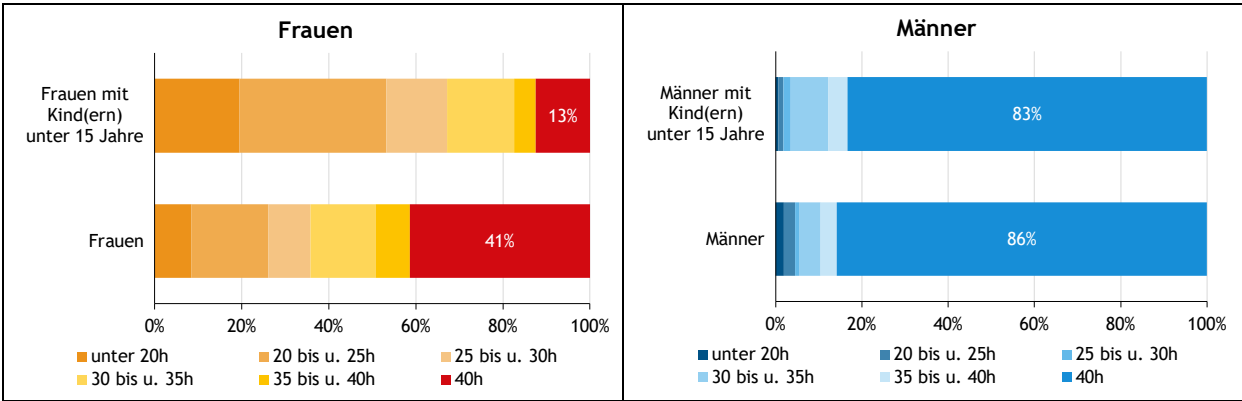
	1.7.2015		1.7.2018		1.7.2021		1.7.2024	
	Dienstbe- ginn nach 1.7.2012	Lehr- linge	Dienstbe- ginn nach 1.7.2015	Lehr- linge	Dienstbe- ginn nach 1.7.2018	Lehr- linge	Dienstbe- ginn nach 1.7.2021	Lehr- linge
gesamt	345	47	365	46	485	58	755	67
Frauen	197	26	216	26	299	33	438	37
Männer	148	21	149	20	186	25	317	30
Frauenanteil	57,1	55,3	59,2	56,5	61,6	56,9	58,0	55,2

Quelle: Fachgruppe Personal

Auch wenn die Mitarbeitenden im Landes-
dienst inzwischen mehrheitlich weiblich sind,
zeigt das Beschäftigungsausmaß doch noch

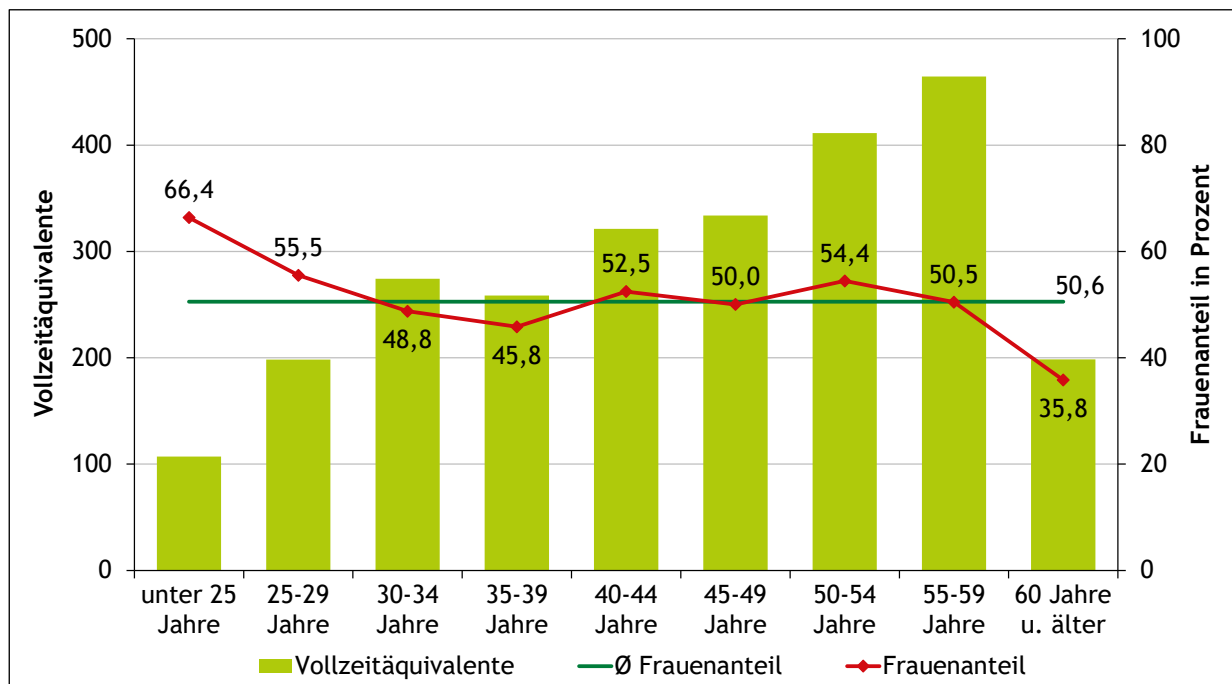
deutliche Unterschiede zwischen Frauen und
Männern, insbesondere, wenn Kinder im Haus-
halt sind.

Abbildung 3
 Personal 2024 nach Beschäftigungsausmaß



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge

Abbildung 4
Frauenanteil der VZÄ nach Alter



Quelle: Fachgruppe Personal; Hinweis: Personal ohne Lehrlinge

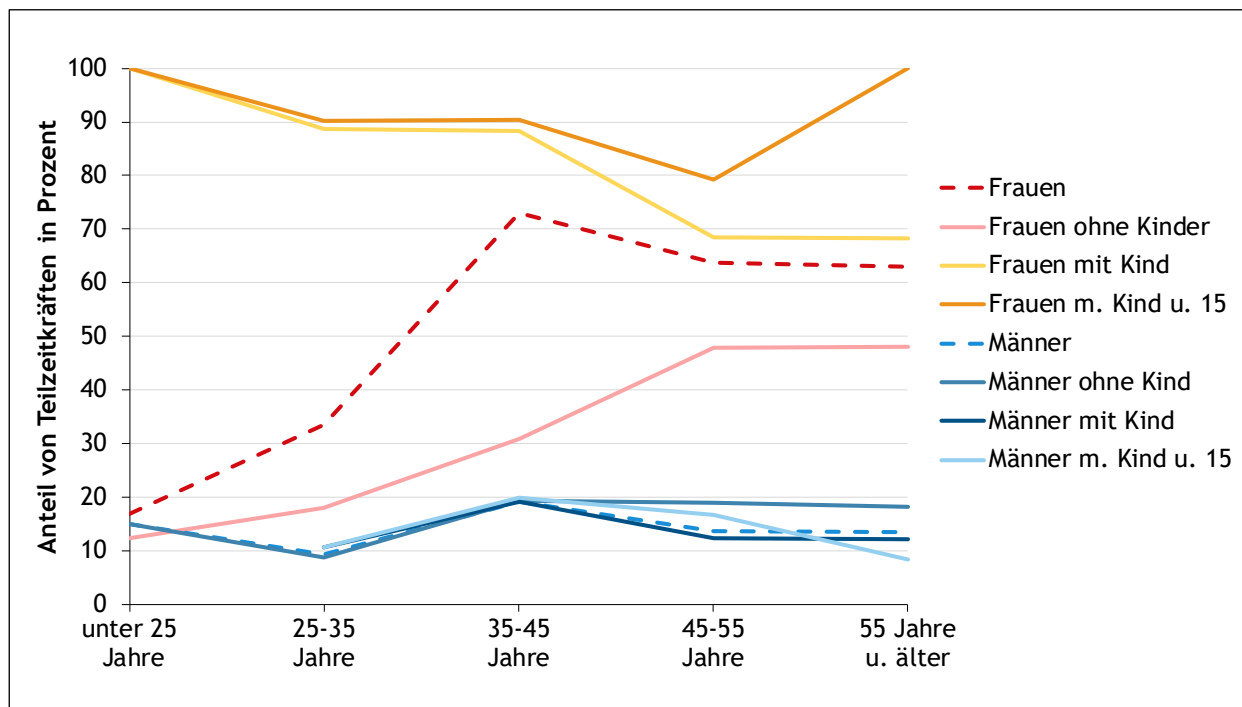
Tabelle 4
Mitarbeitende nach Dienstbeginn

Stichtag 1.7.2024	gesamt	Anteil an MA in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Mitarbeitende	3.059		1.698	1.361	55,5
nach Dienstbeginn					
vor 2005	1.049	34,3	557	492	53,1
zwischen 2005 und 2010	247	8,1	138	109	55,9
zwischen 2010 und 2015	324	10,6	174	150	53,7
zwischen 2015 und 2020	419	13,7	234	185	55,8
zwischen 2020 und 2021	125	4,1	72	53	57,6
2021	193	6,3	119	74	61,7
2022	229	7,5	148	81	64,6
2023	326	10,7	170	156	52,1
2024	147	4,8	86	61	58,5
Dienstbeginn in den letzten 3 Jahren (1.7.2021-1.7.2024)	815	26,6	473	342	58,0
davon (zum Stichtag)					
EB S101-S103	171	21,0	98	73	57,3
EB S104, S105	166	20,4	122	44	73,5
EB S106, S107	313	38,4	168	145	53,7
EB S108-S110	59	7,2	20	39	33,9
EB S111-S119	6	0,7	2	4	33,3
EB S201-S218	23	2,8	17	6	73,9
(Tier-)ärz:innen	17	2,1	11	6	64,7
Lehrling	60	7,4	35	25	58,3
Führungskraft	15	1,8	5	10	33,3

Quelle: Fachgruppe Personal;

Hinweis: Personal inkl. Lehrlinge; Abweichung zu Tabelle 1 durch Einbeziehung Lehrlinge. 7 Lehrlinge sind zum Stichtag bereits länger als 3 Jahre beschäftigt.

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.

Lesebeispiel: 90% der Mütter im Alter von 25 bis unter 35 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten in Teilzeit.

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

keine Kinder haben, steigt der Anteil der Teilzeitkräfte mit zunehmendem Alter und liegt schlussendlich bei fast 50%.

Bei Frauen mit Kindern im Alter bis 15 Jahre ist der Anteil an Teilzeitkräften sehr hoch und liegt in allen Altersklassen über 80%. Frauen, deren jüngstes Kind das 15. Lebensjahr überschritten hat, kehren nur zum Teil in eine Vollzeitbeschäftigung zurück. 70% der Frauen, die Kinder haben, verabschieden sich als Teilzeitkraft vom Arbeitsleben. Bei Frauen, die

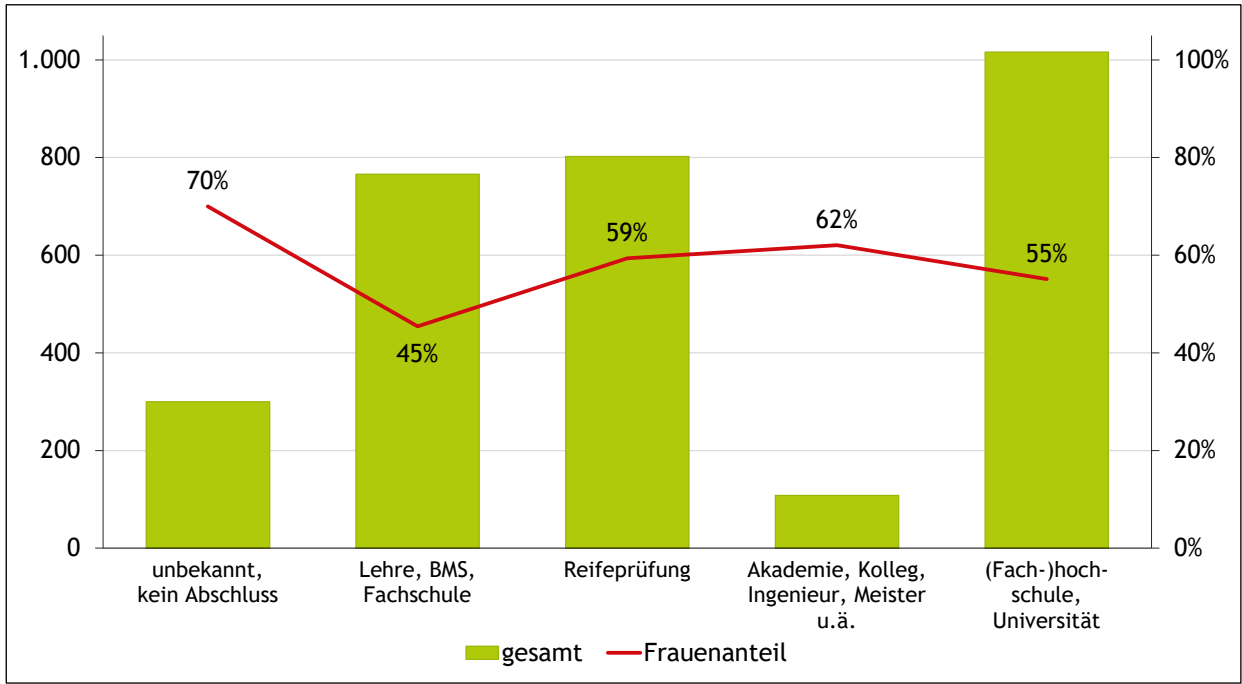
Etwa 15% der Männer arbeiten in Teilzeit, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Anders stellt es sich bei Männern ohne Kinder dar. Hier nimmt der Anteil der Teilzeitkräfte mit dem Alter zu und beträgt vor Pensionsantritt fast 20%, im Vergleich dazu beträgt der Teilzeitanteil von Männern mit Kindern nur knapp über 10%.

3.2 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 6
Personal nach Ausbildung



Quelle: Fachgruppe Personal
Hinweis: Zuordnung von Aus- und Weiterbildungen zu den Ausbildungskategorien, soweit aus den Aufzeichnungen ersichtlich (unbekannt, kein Abschluss: inkl. Personen mit Hauptschulabschluss; Reifeprüfung: inkl. Personen mit Beamtenmatura und vergleichbaren ausländischen Ausbildungen; Akademie, Kolleg, Ingenieur, Meister: inkl. Werkmeister, Bauleiter, Abschlüsse von Schulen der Gesundheitsberufe uä).

Tabelle 5
Personen mit Sonderverträgen (SV)

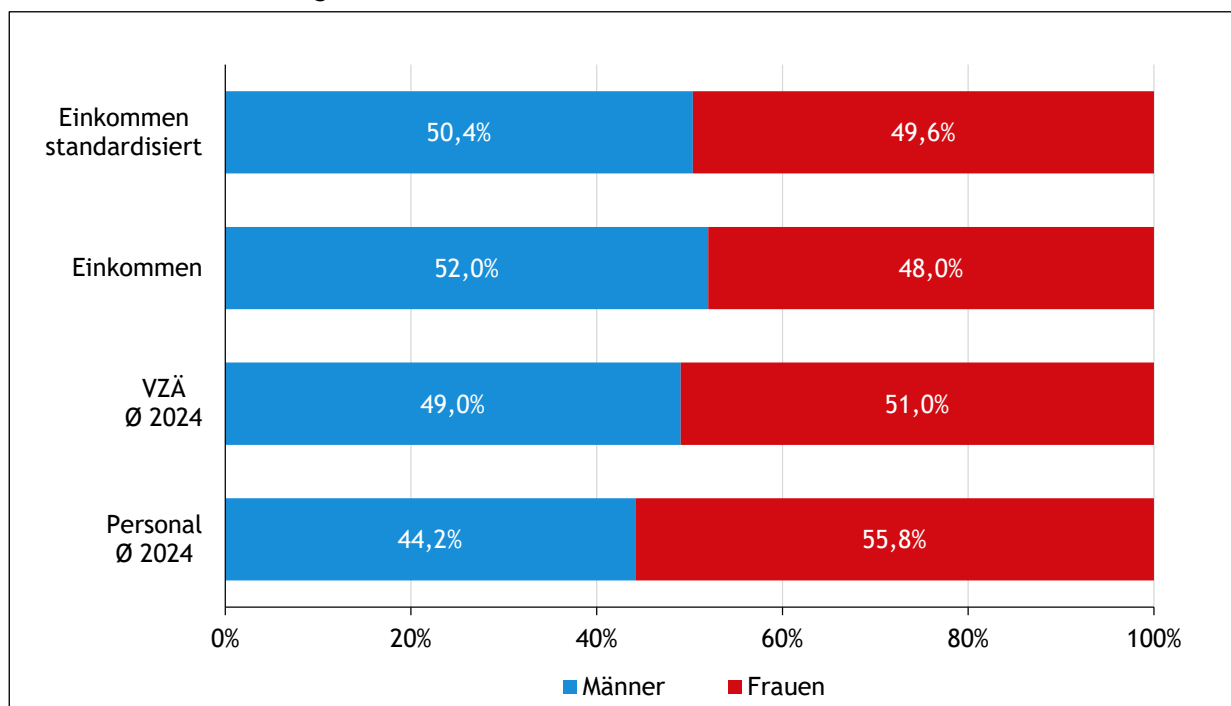
Stichtag 1.7.2024	gesamt	Anteil an MA in Prozent	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
Mitarbeitende	3.059		1.698	1.361	55,5
davon mit Sondervertrag	154	5,0	87	67	56,5
	gesamt	Anteil an MA mit SV in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
EB S101-S105	60	39,0	34	26	56,7
EB S106-S119	63	40,9	30	33	47,6
andere Einkommensbänder	31	20,1	23	8	74,2
Führungskraft (inkl. sonstige Führungsposition)	21	13,6	11	10	52,4
Führungskraft (exkl. sonstige Führungsposition)	5	3,2	2	3	40,0
in EB S101-S119 nach Dienstbeginn					
vor 2005	62	19,7	32	30	51,6
zwischen 2005 und 2010	23	7,3	14	9	60,9
zwischen 2010 und 2015	24	7,6	13	11	54,2
zwischen 2015 und 2020	5	1,6	2	3	40,0
zwischen 2020 und 2024	8	2,5	3	5	37,5

Quelle: Fachgruppe Personal, Personal inkl. Lehrlinge

In der Abbildung 6 ist ersichtlich, dass 50,9 VZÄ der weiblichen Mitarbeiterinnen 48,1% und umgekehrt 49,1 VZÄ der männlichen Mitarbeiter 51,9% des gesamten ausbezahlten

Bruttojahreseinkommens verdienen. Betrachtet man das Einkommen standardisiert (bereinigt um den Faktor Alter) zeigt sich, dass so 50,9 weibliche VZÄ auch 50,2% des Einkommens verdienen.

Abbildung 7
Einkommen und Beschäftigte 2024 nach Geschlecht



Quelle: Auswertungen analog Einkommensbericht 2022 der Landesstatistik

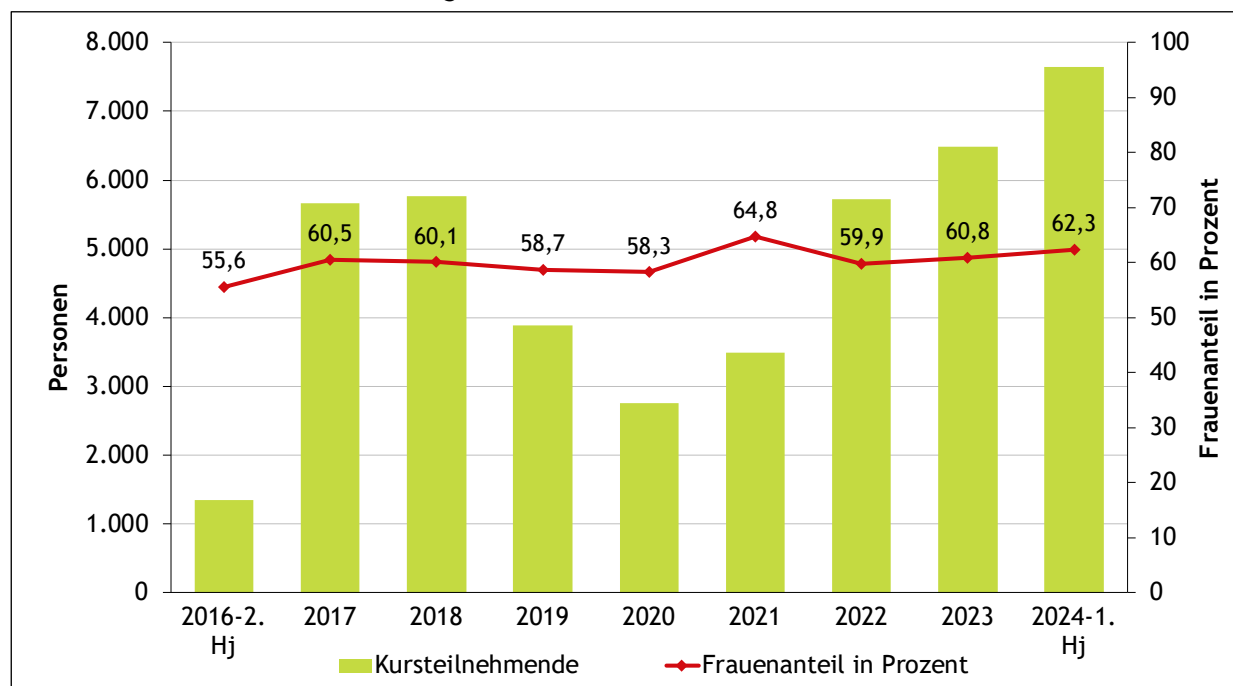
Hinweis: Bruttojahreseinkommen 2024 der Landesbediensteten aller Dienststellen Amt ohne Lehrlinge, sonstige Ausbildungsstellen und Saison- sowie Ferialpersonal. Das Einkommen von unterjährig und/oder in Teilzeit Beschäftigten wird auf eine ganzjährige Vollzeitstelle hochgerechnet. Die Standardisierung nach dem Alter eliminiert den Einfluss des Faktors Alter und somit ist ein Vergleich des Einkommens aufgrund des Geschlechts besser möglich. Personal im Durchschnitt der Beschäftigtenbestände zu Monatsende 2024.

3.3 Aus- und Weiterbildung

Die Frauen in der Landesverwaltung engagieren sich im Rahmen ihrer beruflichen Beschäftigung durch Teilnahme an Weiterbildungsangeboten seit Jahren überproportional. Dies zeigt die Abbildung 7 mit einem stetigen Auf-

wärtstrend über 60% seit 2022. Das Engagement von Frauen im Bildungsbereich spiegelt sich auch insgesamt in der Salzburger Bevölkerung wider, was der aktuell erschienene Bericht „Frauenzahlen 2024“ belegt.

Abbildung 8
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen seit 2016



Quelle: Fachgruppe Personal

Die Frauenanteile der Kursteilnahmen gegliedert nach Themenbereichen zeigen, dass bei Aus- und Weiterbildungen im Bereich Führung/Management, und bei Projekt-, Prozessmanagement Frauen noch zahlenmäßig unterrepräsentiert sind. Fast ausschließlich von

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

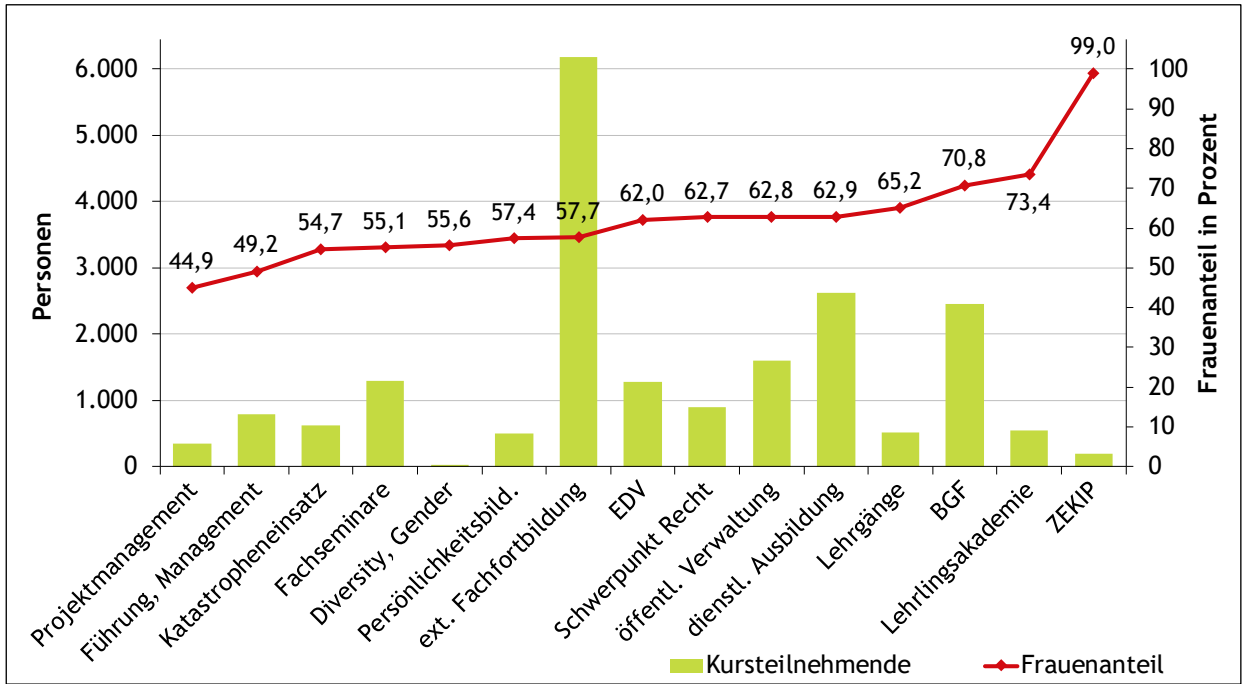
Tabelle 6
Teilnahmen an Kursen zur Aus- und Weiterbildung

Personalstand vom 1.7.2024	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
gesamt	19.860	12.141	7.719	61,1
öffentliche Verwaltung (Organisationsentwicklung, verwaltungsinterne Programme)	1.592	1.000	592	62,8
dienstliche Ausbildung	2.626	1.652	974	62,9
betriebliche Gesundheitsförderung	2.453	1.737	716	70,8
EDV-Kurse	1.274	790	484	62,0
Projekt-, Prozessmanagement	343	154	189	44,9
Einsatzteam Katastrophen	623	341	282	54,7
Diversity, Gender	27	15	12	55,6
Lehrgänge Recht, Controlling, Verwaltung, Verfahren	514	335	179	65,2
ZEKIP (Pädagogik)	200	198	2	99,0
Seminare mit Schwerpunkt Recht	901	565	336	62,7
Seminare zu Führung, Management	787	387	400	49,2
Seminare zur Persönlichkeitsbildung	502	288	214	57,4
Fachseminare; spez. Zielgruppen	1.293	713	580	55,1
Lehrlingsakademie	542	398	144	73,4
externe Fachfortbildung	6.183	3.568	2.615	57,7

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2024, Kursende von Jahresbeginn 2022 bis inkl. Juni 2024

Abbildung 9
Kursteilnehmende seit 2022 und Frauenanteil



Quelle: Fachgruppe Personal
Hinweis: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2024, Kursende von Jahresbeginn 2022 bis inkl. Juni 2024

Der Frauenanteil bei den Vortragenden hat sich seit dem letzten Bericht weiter gesteigert und liegt nun gesamt bereits 57,1% (2021: 47,8%).

Nur bei Aus- und Weiterbildungen im EDV-bereich und bei Projekt-, Prozessmanagement und bei Führungs-/ Managementkursen beträgt der Anteil der Vortragenden noch nicht 50%.

Tabelle 7
Vortragende von Kursen zur Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht

Personalstand vom 1.7.2024	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
gesamt	790	451	339	57,1
öffentliche Verwaltung (Organisationsentwicklung, verwaltungsinterne Programme)	162	81	81	50,0
dienstliche Ausbildung	136	98	38	72,1
betriebliche Gesundheitsförderung	7	6	1	85,7
EDV-Kurse	78	24	54	30,8
Projekt-, Prozessmanagement	29	11	18	37,9
Diversity, Gender	14	10	4	71,4
Lehrgänge Recht, Controlling, Verwaltung, Verfahren	79	44	35	55,7
Seminare mit Schwerpunkt Recht	29	17	12	58,6
Seminare zu Führung, Management	72	33	39	45,8
Seminare zur Persönlichkeitsbildung	10	7	3	70,0
Fachseminare	73	40	33	54,8
Lehrlingsakademie	12	9	3	75,0

Quelle: Fachgruppe Personal
Hinweise: Kurse vom Personalstand zum 1.7.2024, Kursende zwischen 1.7.2021 und 30.6.2024

3.4 Modellstellen

Seit 1.1.2016 werden gemäß Einreichungsplan- und Modellstellen-Verordnung (EinModV, LGBI Nr 122/2015) die Stellen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogenannten Modellstellen und entsprechenden Einkommensbändern

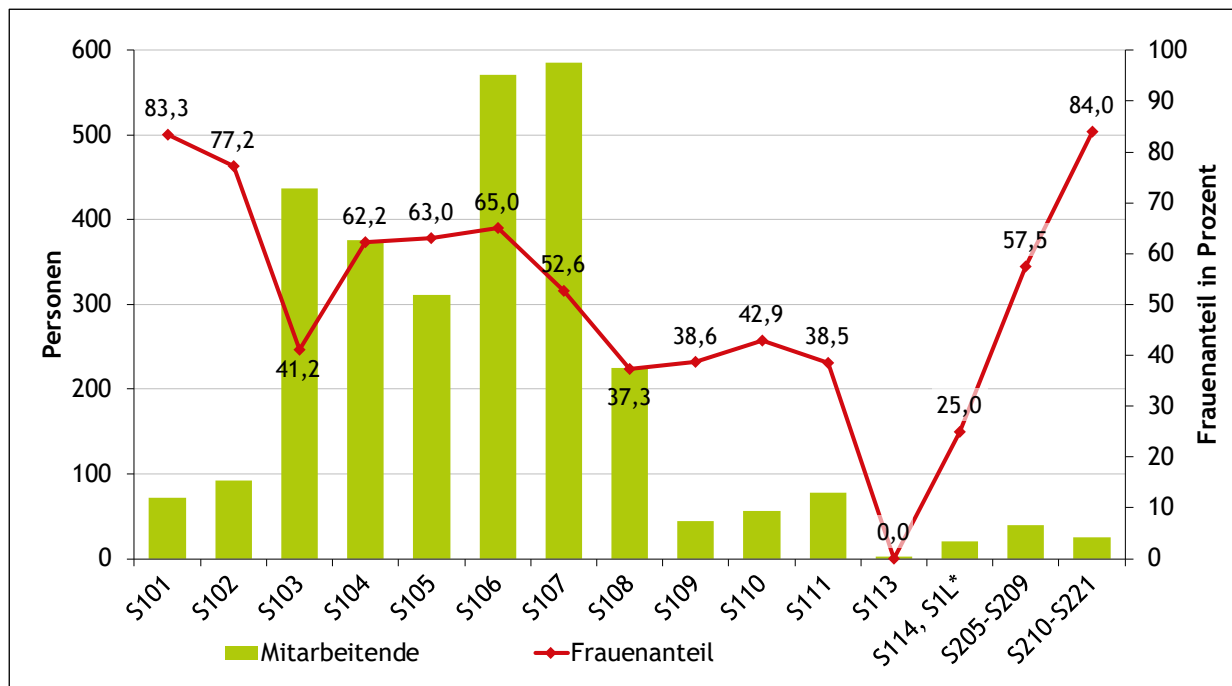
zugeordnet. Bei der Darstellung der Frauenanteile nach Einkommensbändern ist zu sehen, dass in den höheren Einkommensbändern EB 8 bis EB 14 der Frauenanteil deutlich weniger als 50% beträgt. Sind die Verhältnisse im Einkommensband 7 noch ausgewogen, so ist im Einkommensband 8 mit einem Frauenanteil von 37,3% ein großes Ungleichgewicht zu verzeichnen (siehe Tabelle 8) als im letz-

ten Berichtsjahr (2021: 42,6%). Eine Steigerung des Frauenanteils in den höheren Einkommensbändern konnte mit 38,6% im EB 9 erreicht werden (2021:30,3%).

Betrachtet man die Frauenanteile in VZÄ, so fällt auf, dass sich aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen die Verhältnisse bereits im Einkommensband 7 verändern und der Frauenanteil dann nur mehr 48,3% beträgt.

Abbildung 10

Personal und Frauenanteil bezogen auf zum 1.7.2024 nach Einkommensband



Quelle: Fachgruppe Personal; Personal ohne Lehrlinge und Posten ohne Modellstelle
Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

Tabelle 8
Frauenanteile nach Modellstelle

	Modellstellen (Zusammenfassung)	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %
	gesamt	1.698	1.361	55,5
	Lehrlinge	37	30	55,2
	keine Modellstelle (zB Richter:innen, Ärzt:innen)	37	21	63,8
S101	Einkommensband 1	60	12	83,3
S102	Einkommensband 2	71	21	77,2
S103	Einkommensband 3	180	257	41,2
S104	Einkommensband 4	234	142	62,2
S105	Einkommensband 5	196	115	63,0
S106	Einkommensband 6	371	200	65,0
S107	Einkommensband 7	308	277	52,6
S108	Einkommensband 8	84	141	37,3
S109	Einkommensband 9	17	27	38,6
S110	Einkommensband 10	24	32	42,9
S111	Einkommensband 11	30	48	38,5
S113	Einkommensband 13	0	2	0,0
S114, S1L*	Einkommensband 14, LAD(-stellvertretung)	5	15	25,0
S205-S209	S205-S209	23	17	57,5
S210-S221	S210-S221	21	4	84,0

	Vollzeitäquivalente (alle Dienststellen)	Frauen	Männer	Frauen- anteil in %
	gesamt	1.335,4	1.299,5	50,7
	Lehrlinge	37,0	30,0	55,2
	keine Modellstelle (zB Richter:innen, Ärzt:innen)	27,0	19,4	58,2
S101	Einkommensband 1	39,2	9,3	80,9
S102	Einkommensband 2	44,3	18,9	70,1
S103	Einkommensband 3	133,8	245,2	35,3
S104	Einkommensband 4	188,1	139,7	57,4
S105	Einkommensband 5	156,7	112,5	58,2
S106	Einkommensband 6	287,6	188,3	60,4
S107	Einkommensband 7	245,2	262,9	48,3
S108	Einkommensband 8	72,3	132,1	35,3
S109	Einkommensband 9	16,1	26,0	38,1
S110	Einkommensband 10	23,6	31,6	42,7
S111	Einkommensband 11	29,2	47,9	37,9
S113	Einkommensband 13	0,0	2,0	0,0
S114, S1L*	Einkommensband 14, LAD(-stellvertreter)	5,0	15,0	25,0
S205-S209	S205-S209	17,1	15,2	52,9
S210-S221	S210-S221	13,3	3,4	79,8

Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Das Einkommensband 12 ist derzeit nicht vergeben.

Betrachtet man die Stellenausschreibungen der letzten Jahre, wird erkennbar, dass zu einem überwiegenden Teil Vollzeitstellen ausgeschrieben werden. Die Möglichkeit von kombinierten Teilzeit/Vollzeit-Ausschreibungen, wird nur in Einzelfällen überhaupt genutzt.

In der Abbildung 10 wird auch der große Unterschied zwischen der Anzahl der Ausschrei-

bungen grundsätzlich und dem Anteil an Vollzeitausschreibungen deutlich. Bis zum EB 7 erfolgten im Jahr 2023 bis zu 300 Ausschreibungen, ab dem EB 8 verringert sich die Anzahl deutlich auf knapp über 100 Ausschreibungen. Dafür steigt mit dem Einkommensband der Anteil an Ausschreibungen in Vollzeit.

Tabelle 9

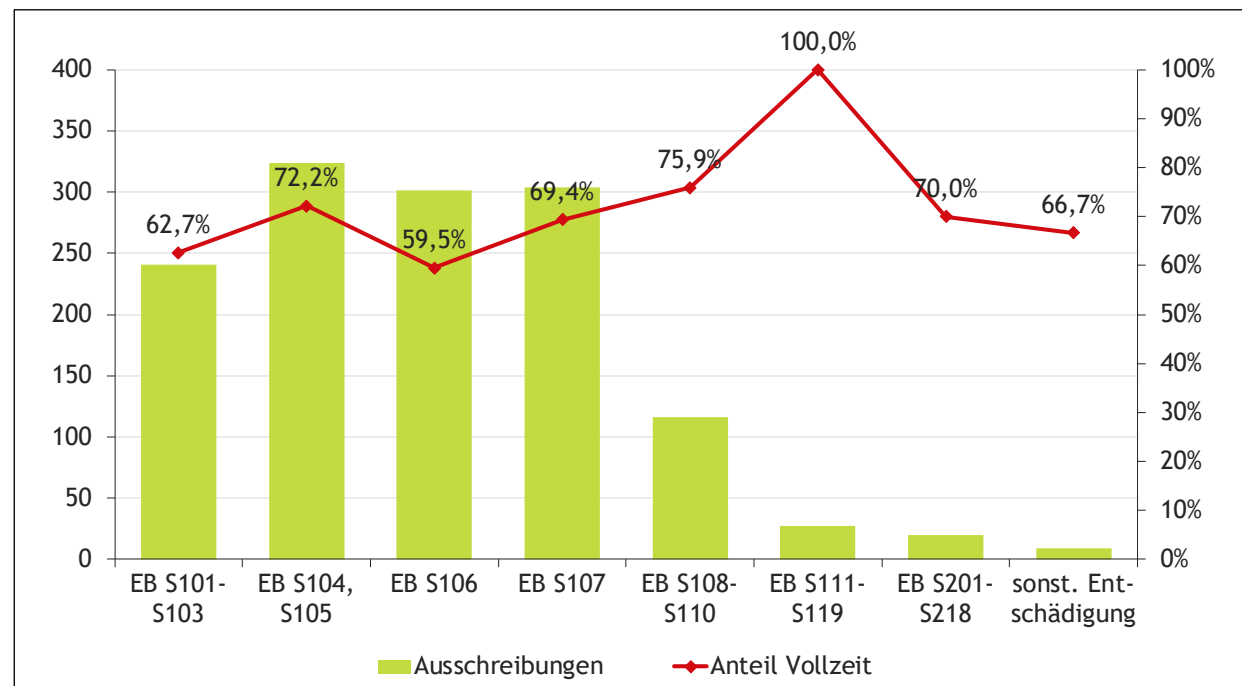
Ausschreibungen Voll- und Teilzeit der letzten drei Jahre

	gesamt	Anteil	2023	2022	2021
Ausschreibungen gesamt	1.369		565	412	392
Vollzeit	927	67,7%	377	278	272
Teilzeit	432	31,6%	178	134	120
Teilzeit/Vollzeit	10	0,7%	10	-	-

Quelle: Fachgruppe Personal

Abbildung 11

Ausschreibungen Voll-, und Teilzeit nach Einkommensband der Jahre 2021-2023



Quelle: Fachgruppe Personal; ohne Teilzeit/Vollzeit-Ausschreibungen des Jahres 2023

3.5 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 Kultur-, Bildungs- Gesellschafts-, Sport-, Sozial- und Gesundheitsbereich.

Tabelle 10
Personal und Frauenanteil der Abteilungen

1.7.2024	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
gesamt	1.926	920	1.006	47,8
Landesamtsdirektion	488	237	251	48,6
darunter (Angestellten-)Lehrlinge	45	29	16	64,4
Büro des Landesamtsdirektors	63	39	24	61,9
FG Präsidium	124	51	73	41,1
FG Informatik und Innere Dienste	129	38	91	29,5
FG Verfassungsdienst und Wahlen	55	33	22	60,0
FG Personal	72	47	25	65,3
Abt. 1 Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden	61	38	23	62,3
Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellsch., Sport	125	104	21	83,2
Abt. 3 Soziales	182	145	37	79,7
Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie	164	69	95	42,1
Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe	113	61	52	54,0
Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr	474	81	393	17,1
Abt. 7 Wasser	103	47	56	45,6
Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung	65	34	31	52,3
Abt. 9 Gesundheit	63	47	16	74,6
Abt. 10 Bauen, Planen, Wohnen	77	50	27	64,9
Personalvertretung	11	7	4	63,6

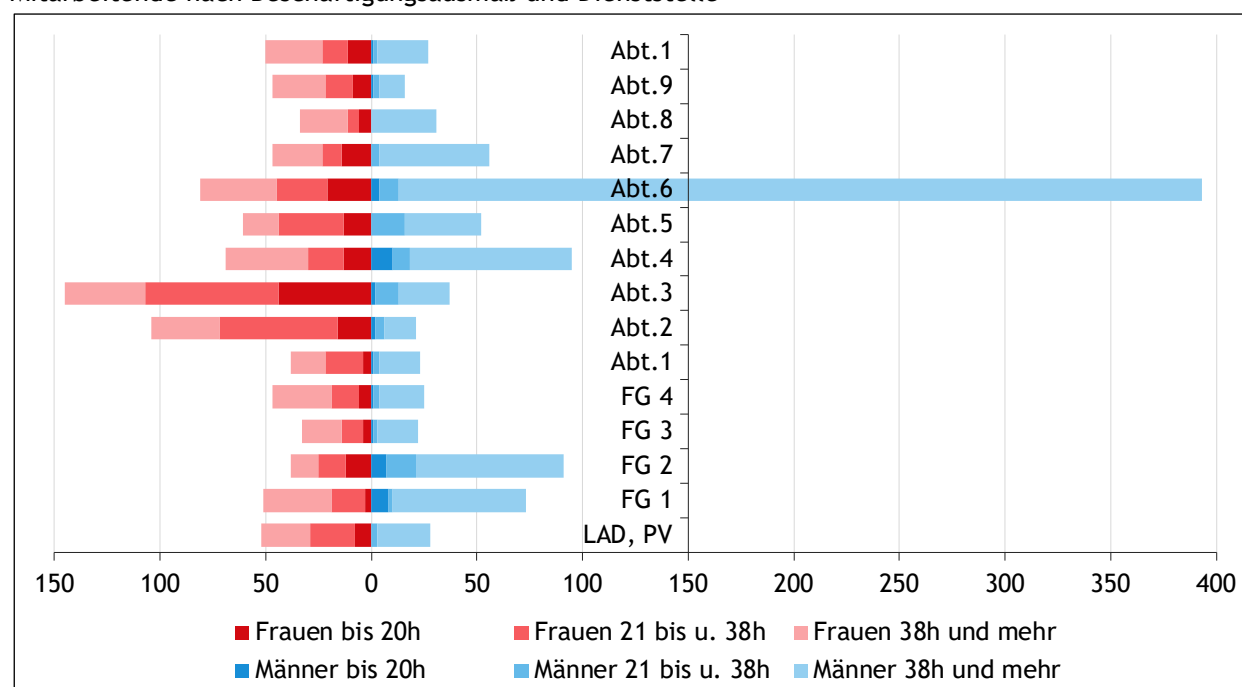
Quelle: Fachgruppe Personal

Hinweis: Personal inkl. Lehrlinge in der Verwaltung (diese sind der Stammdienststelle Landesamtsdirektion zugeordnet. Lehrlingsausbildung in den Berufsfeldern Gärtner:in, Koch bzw. Köchen, Tischler:in wird im LZHS angeboten).

Hinweis: Im durchschnittlichen Frauenanteil aller Dienststellen sind Lehrlinge sowie Mitarbeitende der Personalvertretung enthalten. Die Dienststelle LAD umfasst sowohl das Büro des Landesamtsdirektors als auch alle Fachgruppen und inkludiert auch Lehrlinge.

27

Abbildung 12
Mitarbeitende nach Beschäftigungsausmaß und Dienststelle



Quelle: Fachgruppe Personal; Personal ohne Lehrlinge

Der Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften ist sehr weiterhin hoch und beträgt im Schnitt knapp 73%.

Die Bezirkshauptmannschaften Hallein und Tamsweg weisen sogar einen Frauenanteil von knapp unter 80% auf.

Tabelle 11
 Personal und Frauenanteil in den Bezirkshauptmannschaften

1.7.2024	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
gesamt	573	420	153	73,3
Hallein	98	78	20	79,6
Salzburg-Umgebung	167	120	47	71,9
St. Johann im Pongau	117	81	36	69,2
Tamsweg	74	57	17	77,0
Zell am See	117	84	33	71,8

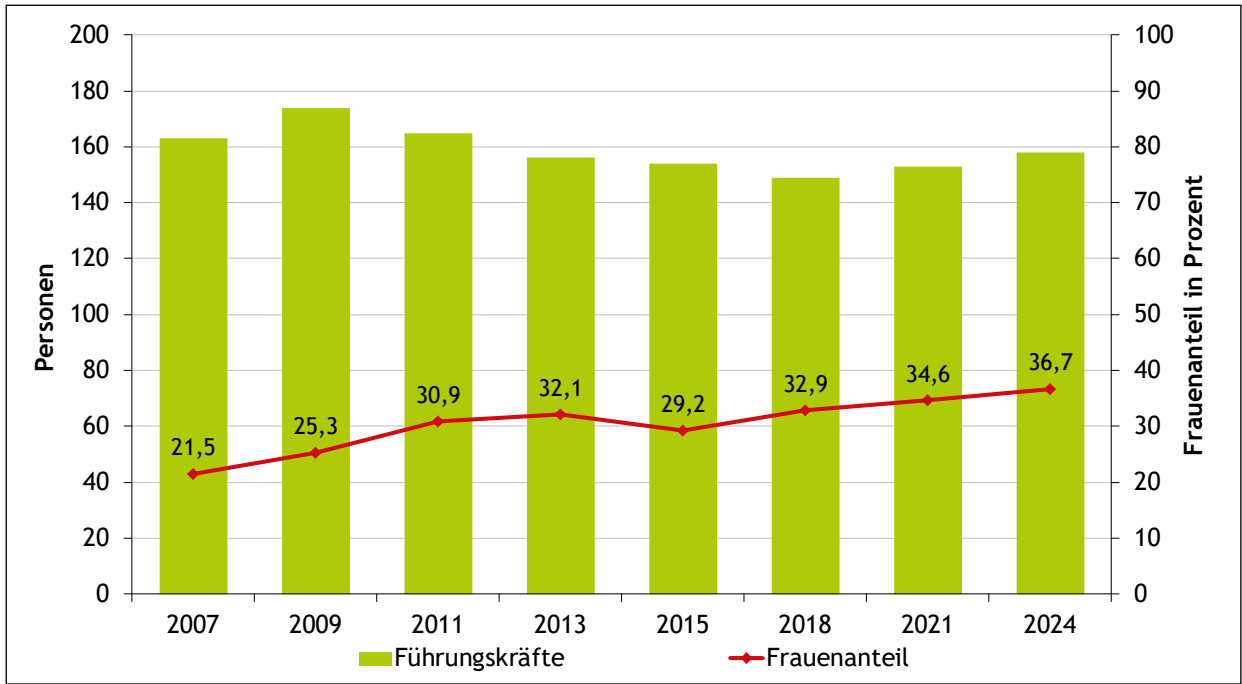
Quelle: Fachgruppe Personal

3.6 Führungskräfte

Grundsätzlich gliedert sich die Führungsstruktur der Landesverwaltung gemäß der internen Organisation in Leitungen von Abteilungen, Bezirksverwaltungsbehörden, Fachgruppen, Referaten, Gruppen, Bezirkssekretariaten und sonstige Führungskräfte. Zum Stichtag 1.7.2024 gab es 158 Führungspositionen mit einem Frauenanteil von 36,7%. Der Frauenanteil bei den Führungskräften ist damit seit

2021 um weitere 2,1 Prozentpunkte angestiegen, aber noch immer weit entfernt von der angestrebten Frauenquote von 45 bzw. 50% gemäß Frauenförderplan Landesverwaltung bzw. dem Salzburger Gleichbehandlungsgesetz.

Abbildung 13
 Führungskräfte und Frauenanteil seit 2007



Quelle: Fachgruppe Personal

Auf der Ebene der Top-Führungskräfte, den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern, beträgt der Frauenanteil derzeit 20%. Bei den Bezirkshauptleuten steigerte sich der Anteil in den letzten Jahren von 40% auf 60%. 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 mit Stand 30.06.2024 ausschließlich männlich besetzt. Bei den Gruppenleitungen in den Bezirksverwaltungsbehörden wurden 45,5% erreicht, somit wurde

der 2018 bereits erreichte, gesetzlich vorgeschriebene Zielwert erneut unterschritten. Festgestellt werden kann, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften, der zwischen 2011 und 2018 bei rund 30% stagnierte, seit 2018 zumindest einen leichten Anstieg auf in-

zwischen 36,7% verzeichnet. Aufholbedarf besteht weiterhin vor allem auf der Ebene der Top-Führungskräfte, besonders den Abteilungsleitungen, denn abgesehen von den Bezirkshauptleuten erreicht keine Führungsgruppe den angestrebten Frauenanteil.

Tabelle 12
Führungskräfte und Frauenanteil nach Führungsposition

Führungskräfte zum 1.7.2024	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
gesamt	158	58	100	36,7
Leitung innerer Dienst	1	0	1	0,0
Abteilungsleitung	10	2	8	20,0
Referatsleitung	86	34	52	39,5
Bezirkshauptleute	5	3	2	60,0
Gruppenleitung	33	15	18	45,5
davon Bezirkssekretariat	3	0	3	0,0
Fachgruppenleitung	4	0	4	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 Landeszentrums für Hör- und Sehbildung sowie des Landesabgabenamts zusammengefasst.
Bezirkssekretariate: Hier erfolgten 2024 Nachbesetzungen nach dem Stichtag 01.07.2024.

Insgesamt 69 Führungskräfte, das sind 49,6% der jetzt 139 beschäftigten Führungskräfte (ohne weitere Führungskräfte) gehen ab dem Stichtag, innerhalb von 10 Jahren, somit bis zum 1.7.2034 in Pension. Davon bereits 39 Führungskräfte in den ersten fünf Jahren.

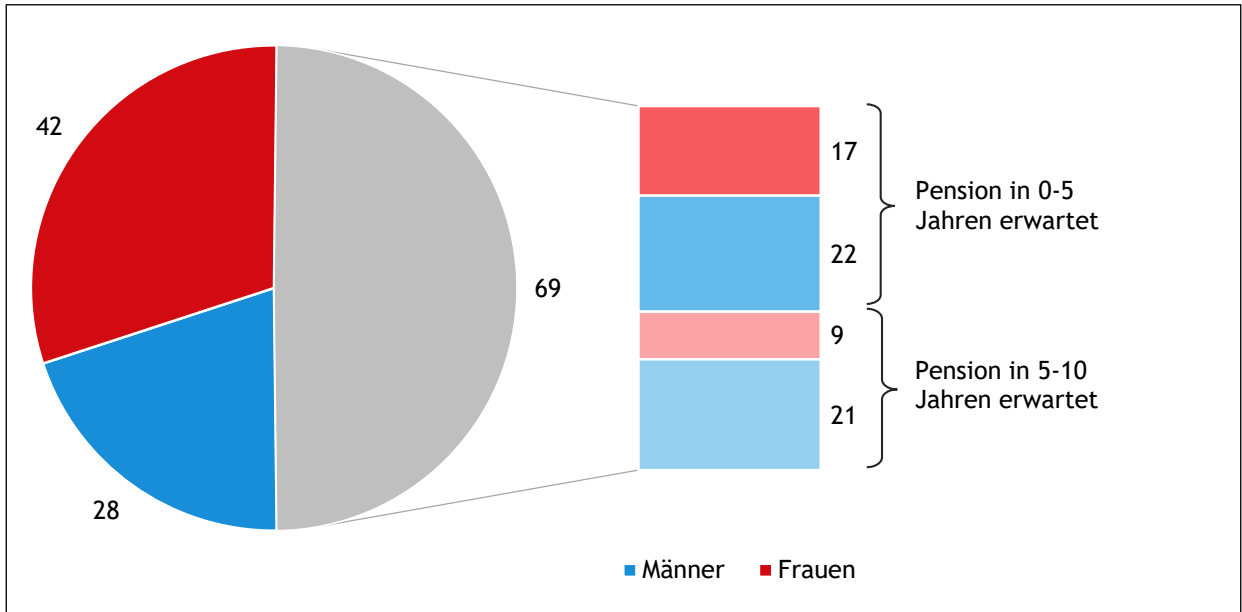
Würde man etwas mehr als 2/3 aller Führungskräfte, die in den nächsten 5 Jahren in Pension gehen, mit Frauen nachbesetzen, wäre in 5 Jahren bei den Führungskräften ein Frauenanteil von 50% erreicht und ein Ausgleich der Geschlechter in diesem Bereich geschaffen.

Tabelle 13
Führungskräfte nach Pensionsantritt und Geschlecht

Führungskräfte zum 1.7.2024	Personal gesamt	Pension in 5 Jahren		Pension in 10 Jahren	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
gesamt (ohne weitere Führungskräfte)	139	17	22	26	43
LAD, Abteilungsleitung	11	0	2	2	3
Fachgruppenleitung	4	0	0	0	1
Referatsleitung	86	8	16	15	31
Bezirkshauptleute	5	3	2	3	2
Gruppenleitung	33	6	2	6	6
davon Bezirkssekretariat	3	0	0	0	1

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

Abbildung 14
Führungskräfte 2024 nach Pensionsantritt und Geschlecht



Quelle: Fachgruppe Personal; ohne weitere Führungskräfte;
 Lesebeispiel: von den 69 Führungskräften, die vermutlich innerhalb der nächsten 10 Jahre in Pension gehen, gehen 17 Frauen voraussichtlich innerhalb der nächsten 5 Jahre in Pension.

Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit ist mit 13,3% aller Führungskräfte noch weit geringer als der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten im Land (38%). Vergleichsweise ähnlich ist aber der Anteil an Frauen in Teilzeit. Im Gesamtüberblick sind 83,7% der Teilzeitkräfte weiblich, im Bereich der Führung ist dieser Wert sogar geringer und liegt bei knapp 77%. Deutlich wird auch, dass Teilzeit erst ab der zweiten Führungsebene überhaupt aufscheint.

Tabelle 14
Führungskräfte in Teilzeit

Stichtag 1.7.2024	gesamt	Frauenanteil in %	in Teilzeit		
			gesamt	Anteil in Prozent	Frauenanteil in %
Mitarbeitende	2.992	56,8	1.162	38,0	83,7
MA in Führung	323	40,2	43	13,3	76,7
davon Abteilungsleitung (inkl. LAD)	11	18,2	0	0,0	-
Fachgruppenleitung	4	0,0	0	0,0	-
Referatsleitung	86	39,5	5	5,8	40,0
Bezirkshauptleute	5	60,0	0	0,0	-
Gruppenleitung	33	45,5	5	15,2	100,0
davon Bezirkssekretariat	3	0,0	0	0,0	-
sonstige Leitung	184	41,3	33	17,9	78,8
davon Büroleitung Regierung	5	0,0	0	0,0	-

Quelle: Fachgruppe Personal; ohne Lehrlinge

3.7 Demographische Entwicklung

Die demographische Entwicklung zeigt eine erhöhte Diversität bei den Mitarbeitenden. Die Inanspruchnahme von Väterkarenzen als Teil des verstärkten Ausgleichs der sozialen Verantwortung wird erstmals in diesem Bericht dargestellt. Die Zahlen zeigen, dass bereits einige Mitarbeiter den „Papamonat“ in Anspruch nehmen. Die Väter-Karenz wird jedoch nur in sehr geringem Ausmaß (sowohl betreffend Anzahl als auch Dauer) wahrgenommen.

Tabelle 15
Kindbedingte Abwesenheiten

Eltern geworden	Anzahl
Mütter	161
Väter	106

Abwesenheiten	Anzahl	dar. länger als 300 Tage	Median	Minimum	Maximum
			Dauer in Tagen		
Karenz nach dem Mutterschutzgesetz: Abwesenheiten Mütter	171	119	310	6	675
Frühkarenzurlaub (Papamonat)	48			28	31
Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG)	23	2	61	61	364
Karenz zur Kinderbetreuung*: Abwesenheiten Mütter	36	15	213	3	1.826
Karenz zur Kinderbetreuung*: Abwesenheiten Väter	1	0	31	31	31

Quelle: Fachgruppe Personal; Betrachtungszeitraum (Beginn der Abwesenheit) zwischen 1.7.2021 und 1.7.2024.

Hinweis: * Karenz ohne Bezug im Anschluss an Mutterschutz-Karenz bzw. Anschlusskarenz zur Kinderbetreuung (bis 8. Lebensjahr). Der Mutterschutz endet ca. 8 Wochen bzw. bei Kaiserschnitten ca. 12 Wochen nach der Geburt eines Kindes.

Personalstand vom 1.7.2024 bzw. Kinder dieser Bediensteten mit Mehrfachzählung der Mütter und Väter, sofern im betrachteten Zeitraum mehrere Kinder geboren wurden. Bei der Zuordnung zu einem Zeitraum wird der Beginn der Abwesenheit betrachtet. Es wurden alle Abwesenheiten im betrachteten Zeitraum ausgewertet, auch wenn die Person mittlerweile nicht mehr im Land tätig ist.

Als wichtiges Instrument zur Personalentwicklung der Dienststellen dienen Nachbesetzungen bei Pensionsantritten. In den kommenden

Jahren ergibt sich so in einigen Dienststellen vermehrt die Möglichkeit Frauen aktiv zu fördern und nachzubesetzen.

Tabelle 16
Informationen zum Pensionsantritt

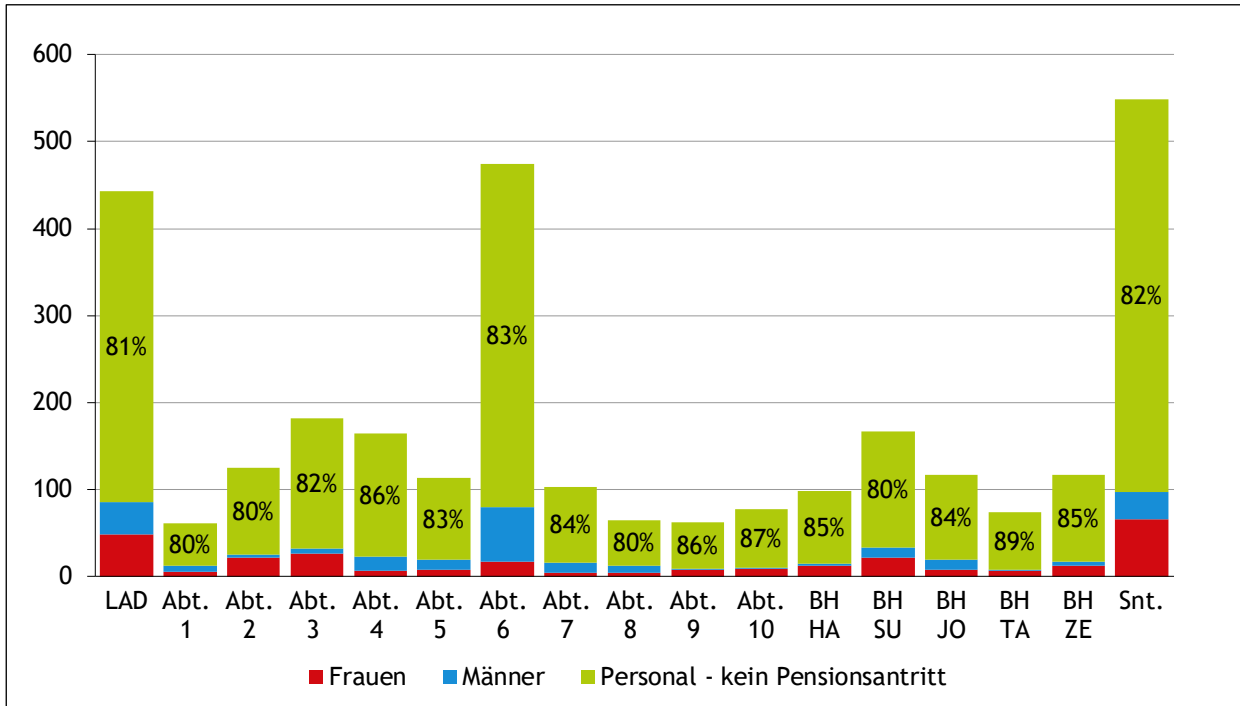
Personal zum 1.7.2024	Personal gesamt	Pension in 0 bis 5 Jahren		Pension in 0 bis 10 Jahren	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
gesamt	2.992	290	224	564	457
Landesamtsdirektion	443	49	37	89	86
Abt. 1 Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden	61	6	6	11	10
Abt. 2 Kultur, Bildung, Gesellschaft	125	22	3	41	8
Abt. 3 Soziales	182	26	6	55	11
Abt. 4 Lebensgrundlagen, Energie	164	7	16	14	23
Abt. 5 Natur-, Umweltschutz, Gewerbe	113	8	11	17	20
Abt. 6 Infrastruktur, Verkehr	474	17	63	37	141
Abt. 7 Wasser	103	4	12	9	21
Abt. 8 Finanz-, Vermögensverwaltung	65	5	8	9	14
Abt. 9 Gesundheit, Sport	63	8	1	17	3
Abt. 10 Wohnen, Raumplanung	77	9	1	16	8
Hallein	98	13	2	24	3
Salzburg-Umgebung	167	22	11	30	17
St. Johann im Pongau	117	8	11	28	17
Tamsweg	74	7	1	11	2
Zell am See	117	13	4	24	9
sonstige Dienststellen	549	66	31	132	64

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 1.7.2034, gehen voraussichtlich 564 Frauen in Pension, davon 290 Frauen in den ersten fünf Jahren.

Abbildung 15
 Personal mit Pensionsantritt innerhalb der nächsten 5 Jahre ab dem Stichtag



Quelle: Fachgruppe Personal
 Lesebeispiel: Innerhalb von 5 Jahren ab dem Stichtag, also bis zum 1.7.2029, gehen 19% der derzeit in der LAD Beschäftigten in Pension, darunter etwas weniger Männer als Frauen. Für etwa 81% der dort Beschäftigten wird innerhalb der nächsten 5 Jahre kein Pensionsantritt erwartet.

3.8 Staatsbürgerschaft der Mitarbeitenden

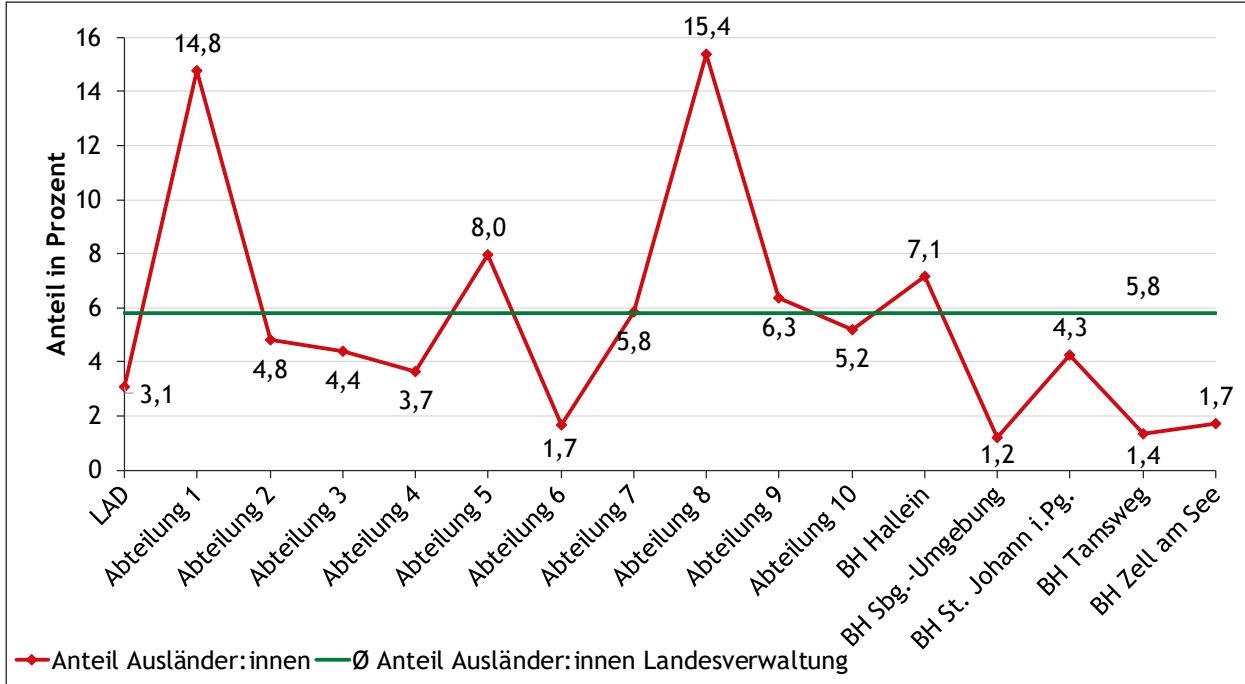
Der Anteil an Mitarbeitenden mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beträgt im Landesdienst knapp 6% und ist mit über 71% überwiegend weiblich. Die Diversität in den einzelnen Dienststellen ist unterschiedlich ausgeprägt. So gibt es in zwei Abteilungen ca. 15% Personen mit anderer Staatsbürgerschaft. In den anderen Dienststellen variiert der Anteil zwischen 1,2 und 8 Prozent.

Tabelle 17
 Mitarbeitende nach Staatsbürgerschaft

Stichtag 1.7.2024	gesamt	Anteil an MA in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Mitarbeitende	3.059		1.698	1.361	55,5
davon Ausländer:innen	178	5,8	127	51	71,3
davon aus Deutschland oder der Schweiz	91	3,0	63	28	69,2
	gesamt	Anteil Ausländer:innen in Prozent	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Mitarbeitende Ausländer:innen	178	100,0	127	51	71,3
davon nach Einkommensband					
EB S101-S105	82	46,1	61	21	74,4
EB S106-S110	79	44,4	53	26	67,1
EB S111-S119	0	0,0	0	0	-
EB S201-S218	12	6,7	10	2	83,3

Quelle: Fachgruppe Personal

Abbildung 16
Anteil der Ausländer:innen nach Abteilung



Quelle: Fachgruppe Personal

3.9 Begünstigt behinderte Mitarbeitende

Der Anteil an begünstigt behinderten Mitarbeitenden beträgt im Landesdienst 5,4% und davon sind 46,4% weiblich.

Bei der Betrachtung der Einstufung wird ersichtlich, dass begünstigt behinderte Mitarbeitende zu einem überwiegenden Teil in den unteren Einkommensbändern angestellt sind.

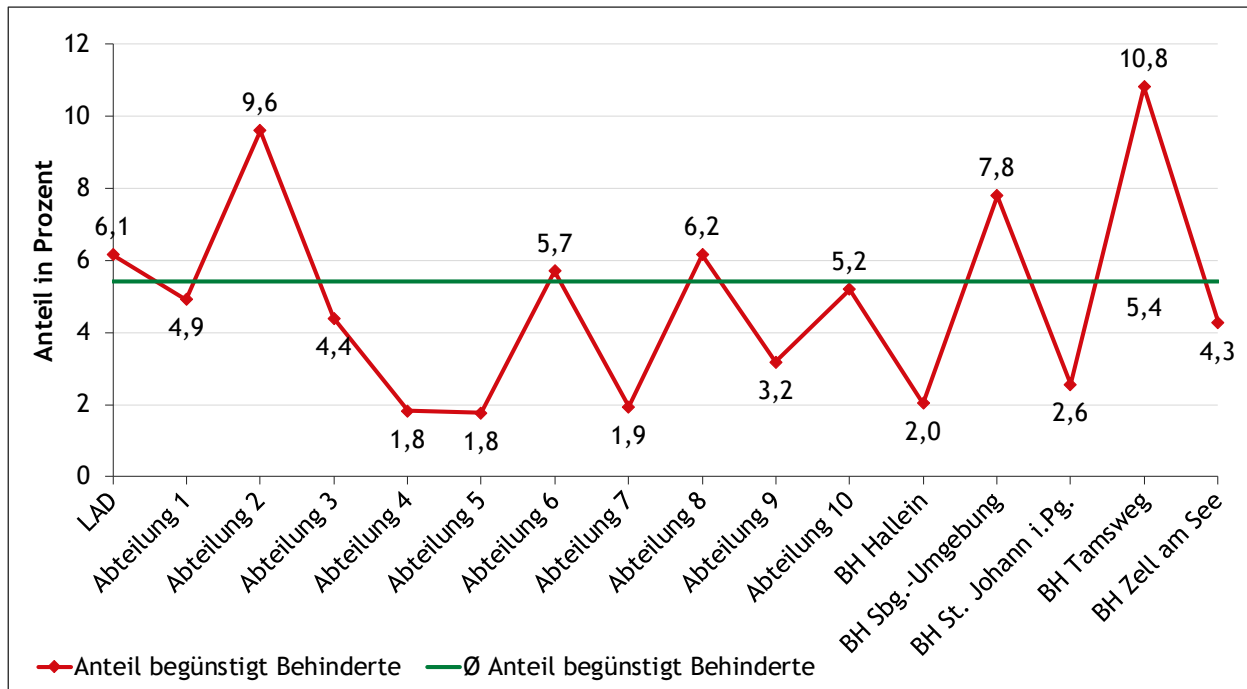
Tabelle 18
Begünstigt behinderte Mitarbeitende

Stichtag 1.7.2024	gesamt	Anteil an MA in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Mitarbeitende	3.059		1.698	1.361	55,5
davon begünstigt behinderte Mitarbeitende	166	5,4	77	89	46,4
	gesamt	Anteil an beg. behinderte MA in %	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
EB S101-S105	117	70,5	51	66	43,6
EB S106-S110	45	27,1	22	23	48,9
andere Einkommensbänder	4	2,4	4	0	100,0
Führungskraft (inkl. sonstige Führungsposition)	7	4,2	4	3	57,1

Quelle: Fachgruppe Personal

Abbildung 17

Anteil der begünstigt behinderten Mitarbeitenden nach Abteilung



Quelle: Fachgruppe Personal

4 Berichte der Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter

Den Top-Führungskräften wurden in Bezug auf den Frauenförderplan zu nachstehenden Themen Fragen gestellt und die Rückmeldungen

und Berichte aus den Dienststellen im Folgenden zusammengefasst.

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 1.7.2024 betrug der Frauenanteil bei den Vollzeitäquivalenten in der Salzburger Landesverwaltung erstmals seit 2007 50,6% (siehe Tabelle 1). Handlungsbedarf besteht in Bezug auf Frauenförderung derzeit noch in den Einkommensbändern 8 bis 14 (siehe Tabelle 3).

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

Zusammenfassung Rückmeldungen:

In vielen Dienststellen des Landes wurde die gesetzliche Frauenquote vor allem in höheren Einkommensbändern (ab EB 8) noch nicht erreicht.

Die Dienststellenleitungen berichten, dass trotz des Bewusstseins und konkreter Unterstützung von Frauen sich in höhere Einkommensbänder zu entwickeln, dies nur eingeschränkt möglich war. Grund hierfür waren bestehende Dienstverhältnisse, in die nicht

eingegriffen werden kann und teilweise fehlende Bewerbungen von Frauen, vor allem im technischen Bereich.

Dargelegt wurde darüber hinaus, dass bei neuen Postenbesetzungen der Fokus Frauenförderung bereits im Blick war und die Dienststellenleitungen verstärkt auf Maßnahmen gesetzt haben, um Frauen im Bereich der Karriereentwicklung zu unterstützen (z.B. Potenzialförderprogramme, etc.).

Als Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote wurde unter anderem die Einführung gezielter Rekrutierungsmaßnahmen für Frauen in technischen Berufen angeführt. In diesem besonders unterrepräsentierten Bereich könnten auch verstärkte Informations- und Marketingmaßnahmen im Rahmen der Personalgewinnung eingesetzt werden.

Darüber hinaus wurde eine Verlängerung der Bewerbungsfristen vorgeschlagen, um Frauen mit höheren sozialen Verantwortungen ausreichend Zeit für die Entscheidung zu einer Bewerbung zu geben. Für eine Erhöhung der Quote der Frauen in Gremien und Kommissionen könnte ein gezieltes Ausbildungsangebot für Frauen zur Arbeit in Gremien sein. So könnte das Land bzw. auch die Landesregierung auf noch mehr fachlich qualifizierte Frauen für die Entsendung in Gremien zurückgreifen.

4.2 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.

Gemäß § 16 Abs 1 des Frauenförderplans für die Landesverwaltung haben die Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten und die dafür notwendigen Fortbildungsmaßnahmen Teil des strukturierten Mitarbeitendengesprächs zu sein. Erfahrungsgemäß werden Aus-, Weiter-, und Fortbildungsmaßnahmen von Frauen in der Landesverwaltung zur Qualifizierung gut genutzt.

Ergeben sich aus den strukturellen Mitarbeitendengesprächen Erkenntnisse dahingehend, welche Aus-, Weiter-, und Fortbildungsmaßnahmen von weiblichen Mitarbeitenden als besonders wünschenswert gesehen werden?

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Führungskräfte bestätigten, dass bei der Entsendung bei internen und externen Aus- und Weiterbildungen auf ein ausgewogenes Verhältnis der Mitarbeitenden geachtet wurde. Die Förderung von Frauen ist in den Dienststellen gut verankert und nahmen auch in vielen Dienststellen mehr Frauen als Männer an Aus-, Weiter-, und Fortbildungsangeboten teil.

Auf die Wünsche und Bedarfe wurde im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengespräche (fachlich und persönlich) eingegangen, die sich in den Dienststellen als

Instrument zur individuellen Karriereentwicklung etabliert haben. Es zeigt sich aus den Rückmeldungen, dass neben den vorrangig gewünschten Fach-, Aus- und Fortbildungen auch Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung von Frauen nachgefragt werden.

Es gibt jedoch teilweise finanzielle und organisatorische Einschränkungen bei der Entsendung (Kosten und Zugänglichkeit). Es wurde angeregt bei Bedarf mehr finanzielle Mittel für externe Fachfortbildungen zur Verfügung zu stellen und bei internen Kursen vermehrt Online- und Halbtages-Kurse anzubieten, um eine größtmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Landesverwaltung wird grundsätzlich als familienfreundlicher Betrieb erlebt und für die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten geschätzt. Diese werden jedoch im Führungsbe- reich selten angewendet. Gemäß § 10 Abs 3 Frauenförderplan Landesverwaltung ist bei jeder freiwerdenden 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?

Ein Ziel des Frauenförderplans ist auch der Ausgleich sozialer Verantwortung zwischen Frauen und Männern. Gemäß § 2 Abs 1 Z 2 soll die Akzeptanz und Inanspruchnahme von Väterkarenz und Teilzeitarbeit auf Grund von Kinderbetreuung auf allen Ebenen gestärkt werden. Die Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub (Papamonat), Karenzzeiten und Elternteilzeit ist im gesamten Landesdienst immer noch sehr gering.

Welche Maßnahmen wurden gesetzt bzw. Rahmenbedingungen geschaffen, um Männer verstärkt für die Inanspruchnahme der bestehenden Möglichkeiten zu motivieren?

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Rückmeldungen zu dieser Fragestellung fielen sehr unterschiedlich aus. Die Dienststellenleitungen führten die Prüfung bei Führungskräfte-Ausschreibungen auf Teilzeitbeschäftigung zwar durch, jedoch wurde aufgrund der Rahmenbedingungen oft von einer Teilzeit-Ausschreibung Abstand genommen (große Führungsspanne, Aufgabenumfang etc.). In vielen Dienststellen arbeiten inzwischen Führungskräfte in Teilzeit (z.B. nach einer Karenz, freiwillige Arbeitszeitverkürzung). Die Dienststellenleitungen betonten die grundsätzliche Bereitschaft und die Unterstützung bei konkreten Anfragen von Personen. Eine strategische Öffnung des Führungskräftebereichs für Teilzeit ließ sich nicht feststellen. Ähnlich der Teilzeitbeschäftigung von Führungskräften war auch die Rückmeldung der Dienststellenleitungen zu Karenzen von Männern sehr unterschiedlich. Die Inanspruchnahme von Väterkarenzen wird in den Dienststellen grundsätzlich begrüßt. Kindbedingte Abwesenheiten aufgrund des Papamonats wurden vermehrt gewährt. Darüberhinausgehende Karenzen fanden nur vereinzelt statt. Positive Bewusstseinsbildung wurde vor allem durch die Vorbildwirkung von Männern in Führung geleistet.

4.4 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?

Im Hinblick auf die bereits eingesetzte Pensionierungswelle im Bereich der Führungskräfte bereits eingesetzte anstehende Pensionierungswelle eine verstärkte Förderung von Frauen sinnvoll.

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

Zusammenfassung Rückmeldungen:

Die Rückmeldungen aller Dienststellen zu diesen Fragestellungen waren ausführlich. Es zeigt, dass hier in den Dienststellen großes Bewusstsein für diese Fragestellung herrscht. Der Erwerb von Führungserfahrung (vorrangig durch Projektleitungen) ist in den Dienststellen inzwischen mehr als ausgewogen und kommen sogar mehrheitlich Frauen zum Zug. Teilweise setzten Führungskräfte diese Erfahrungen aktiv als Entwicklungsinstrument ein, um auch für kommende Nachbesetzungen vorzusorgen. Angemerkt wurde aber auch, dass es wichtig ist, diese Erfahrungen dann auch bei Weiterentwicklung in Führung und bei den Einstufungen zu berücksichtigen.

5 Vertretung von Frauen in Kommissionen und sonstigen Gremien

Mit dem Regierungsbeschluss vom 16.05.2011, Zl. 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. Bei Nichterreichung dieser Ziele sollten weitere Schritte gesetzt werden.

Gemäß § 11 Salzburger Gleichbehandlungsgesetz ist nicht nur Kommissionen, sondern auch bei Entsendungen des Landes in sonstige Gremien (zB Aufsichtsräte, Beiräte, Vereins- und Stiftungsorgane) ein ausgewogenes Verhältnis

von weiblichen und männlichen Personen anzustreben.

Durch eine Änderung der Geschäftseinteilung und der Zuständigkeit der Erfassung der Frauenanteile kann ein Vergleich der Vertretung von Frauen in Gremien aktuell nur eingeschränkt erfolgen. Aber auch im eingeschränkten Vergleich zeigt sich, dass nur im Bereich der sonstigen Gremien (zB Vereine und Fonds) der 2018 angestrebte Frauenanteil von 35% erreicht wurde. In den beiden anderen Bereichen von Aufsichtsräten und Beiräten verringerte sich der Frauenanteil deutlich.

Um hier die Ziele des Gesetzes zu erreichen, braucht es eine aktive Nominierungs-Politik für Frauen von Seiten der verantwortlichen Stellen. Möglicherweise können Vernetzungsformate und gezielte Fortbildungsmaßnahmen dazu dienen, dass Frauen häufiger nominiert werden.

Tabelle 19

Frauenanteil in Aufsichtsräten, Beiräten sowie in Organen sonstigen Einrichtungen inkl. Fonds

Personal zum Jahresende	2015	2020	2023
Aufsichtsräte in Unternehmen	111	122	88
Frauen	38	40	21
Männer	73	82	67
Frauenanteil	34%	33%	24%
Beiräte	111	124	34
Frauen	28	30	5
Männer	83	94	29
Frauenanteil	25%	24%	15%
sonstige Einrichtungen (inkl. Fonds)	286	330	63
Frauen	89	106	22
Männer	197	224	41
Frauenanteil	31%	32%	35%

Quelle: Referat Beteiligungen; aufgrund der Änderung der Datenerfassung ist ein Vergleich der Zahlen vom 31.12.2023 mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.



LAND
SALZBURG
