



Bozen, 29.10.2019

Bearbeitet von:
Gerhard Duregger

Frau L.Abg.
Brigitte Foppa
Herrn L.Abg.
Riccardo Dello Sbarba
Herrn L.Abg.
Hanspeter Staffler
Südtiroler Landtag
Im Hause

Zur Kenntnis: Herrn Präsidenten
Dr. Josef Noggler
Südtiroler Landtag

Im Hause

Antwort auf die Anfrage Nr. 456/19 vom 29.08.2019

Sehr geehrte Landtagsabgeordnete,

ich nehme hiermit Bezug auf die vorliegende Anfrage und teile Folgendes mit:

1. Wie viele Gleichstellungspläne wurden seit 2010 erstellt? Wir bitten um Aushändigung.

Im Jahr 2012 wurde in Zusammenarbeit mit der damaligen Gleichstellungsrätin Simone Wasserer der Genderbericht „Frauen und Männer in Südtirol – Lebenswelten im Vergleich“ veröffentlicht. Der Bericht kann auf der Internetseite des Landesamtes für Statistik www.provinz.bz.it/astat eingesehen werden. In den Jahren 2014 und 2016 wurden im Rahmen einer Zusammenarbeit von Gleichstellungsrätin Michela Morandini und dem Bereich Controlling des Organisationsamtes der Landesverwaltung interne Landespersonal-Genderberichte erstellt.

2. Wir bitten um eine Bewertung des zuständigen Landesrates zur Wirksamkeit der Pläne und deren Umsetzung (wurden die Pläne zufriedenstellend umgesetzt?).

Die Landesregierung schätzt die Umsetzung der Pläne im Großen und Ganzen als positiv ein, hat sich jedoch gleichzeitig zum Ziel gesetzt, die Erreichung der Chancengleichheit noch mehr wie bisher zu forcieren. Diesbezüglich sind bereits Gespräche zwischen der geschäftsführenden Gleichstellungsrätin und der Landesverwaltung angelaufen, in denen neben der Erstellung der Gleichstellungsberichte auch die Ausarbeitung von konkreten Maßnahmenplänen ins Auge gefasst wird.

3. Laut Art. 6 gilt das unterrepräsentierte Geschlecht als Vorzugskriterium beim beruflichen Aufstieg in der öffentlichen Verwaltung. Lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte 2010 bei ca. 25%, waren es 2015 knapp 33%.

3a) Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte zum heutigen Zeitpunkt? (Bitte auch um Aufschlüsselung nach Führungsebene Amt/Abteilung/Ressort)

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt zum heutigen Zeitpunkt insgesamt 32,9 % (siehe die nachfolgende Aufschlüsselung nach Führungsebene (1 = Ämter und gleichgestellte, 2 = Abteilungen und gleichgestellte, 3 = Ressorts und gleichgestellte):



Typologie	F	Anzahl - %
1	F	55 – 33,3 %
2	F	15 – 37,5 %
3	F	2 – 14,3 %

3b) Wie viele Frauen, wie viele Männer wurden seit Beginn der XV. Legislaturperiode zu Führungskräften ernannt? (Bitte wiederum um Aufschlüsselung nach Führungsebene)

Die Anzahl der im Zeitraum vom **1.01.2013 bis heute** erfolgten Ernennungen von Führungskräften (einschließlich Erneuerungen von bestehenden Ernennungen), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Führungsebene (1 = Ämter und gleichgestellte, 2 = Abteilungen und gleichgestellte, 3 = Ressorts und gleichgestellte) beträgt:

Typologie	M/F	Anzahl
1	M	277
	F	184
2	M	64
	F	25
3	M	21
	F	6

3c) Wie bewertet der zuständige Landesrat die Entwicklung der Chancengleichheit im Bereich der Führungskräfte? Kann sie als zufriedenstellend bezeichnet werden?

Vorausgeschickt, dass die Daten zur Anzahl der weiblichen Führungskräfte 2019 keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zu jenen von 2015 verzeichnen, ist auf jeden Fall sicher, dass sich die Arbeitsbedingungen und Karrierechancen für Frauen – aber auch für Männer – so verändern müssen, dass berufliche Möglichkeiten mit den Ansprüchen von Familie und Privatleben vereinbar sind. In diesem Sinne ist die Landesverwaltung, unter anderen Maßnahmen, bestrebt, neue Arbeitsmodelle, wie z. B. das Smart Working vorzusehen. Diese neue Art von „Smarten Arbeiten“ ermöglicht es, die Bedingungen am Arbeitsplatz und vor allem die Gestaltung der Arbeitszeiten stärker an die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anzupassen, woraus sich erhebliche Vorteile für beide Parteien ergeben.

4. Ein wichtiger Faktor im Gleichstellungsgesetz ist die „Familie“, auf die mehrfach Bezug genommen wird (Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit Familie-Beruf etc.) Auf welche Definition von Familie hat man sich in diesen Jahren gestützt? Wie wurde mit Alleinerziehenden, mit nicht verheirateten Paaren oder mit gleichgeschlechtlichen Partnerschaften im Sinne dieses Gesetzes umgegangen?

Seit dem Jahr 2013 gibt es ein eigenes Landesfamiliengesetz (LG Nr. 13/2013), mit welchem erstmals die familienpolitischen Leitlinien und Zielsetzungen des Landes Südtirol sowie der organisatorische Rahmen für die Umsetzung kurz-, mittel- und langfristiger Maßnahmen für Familien in Südtirol definiert werden. Der Begriff „Familie“ ist im Familiengesetz breit definiert: Familien in allen Lebensformen und Lebensphasen sollen unterstützt werden (siehe Artikel 1, Absatz 3: „Die Autonome Provinz Bozen fördert die verschiedenen Familien- und Lebensgemeinschaften, in denen Menschen gleicher oder unterschiedlicher Generationen in einer engen Beziehung zueinander stehen, füreinander Sorge tragen und gegenseitig Verantwortung übernehmen“).

5. Laut Art. 13 erfolgt die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Unternehmertum durch die „Gewährung von besonderen Beiträgen“. Wir bitten um die Auflistung der Anzahl an Förderungen seit 2011 und das finanzielle Ausmaß derselben.

Gemäß Landesgesetze vom 13. Februar 1997, Nr. 4 und vom 8. März 2010, Nr. 5 wurden im Zeitraum ab 2011 folgende Beiträge zugunsten von Frauenunternehmen gewährt:



Jahr	Eingereichte Gesuche Kapitalbeitrag	Positiv bewertete Gesuche	Förderung
2011	97	86	871.980,00 €
2012	130	112	932.875,00 €
2013	136	124	829.705,00 €
2014	153	146	1.112.678,00 €
2015	77	61	544.165,00 €
2016	75	63	457.825,00 €
			4.749.228,00 €

Ab 2017 gibt es keine spezifische Förderung für Frauenunternehmen. Neben den Förderschienen die allen Unternehmen offen stehen, werden Frauenunternehmen im Rahmen des Beihilferegimes durch Wettbewerb 15 Punkte zuerkannt. Nachfolgend die Auflistung, wie viele Unternehmen im Rahmen des Beihilferegimes für Wettbewerb im Beitragsgesuch das Kreuzchen bei „Frauenunternehmen“ gemacht und somit 15 Punkte erhalten haben:

2017 → 571 Gesuche → 30 Frauenunternehmen

2018 → 247 Gesuche → 23 Frauenunternehmen

6. Das weibliche Unternehmertum wird laut Art. 15 gefördert. Wir bitten um die Auflistung der Maßnahmen nach Jahren seit 2011.

Neben den genannten Förderungen wurde u.a. jüngst ein Arbeitstisch „Weibliches Unternehmertum“ mit dem Ziel ins Leben gerufen, umsetzbare und wirksame Maßnahmen ab dem Jahr 2020 zu definieren, um die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen zu verbessern. Als vordringliche Handlungsfelder wurden erhoben: Information und Bewusstseinsbildung, Beitrag für eine zusätzliche Arbeitskraft („Co-Manager“), Förderung Frauenunternehmen sowie Kinder- und Familiengeld und Kinderbetreuung.

7. Abschnitt VIII sieht die Förderung der Familienfreundlichkeit mittels Zertifikat vor. Wir bitten um Auflistung der privaten ArbeitgeberInnen, welche in den Jahren 2011-2019 das Zertifikat erhalten haben.

Seit dem Jahr 2011 haben ca. 100 ArbeitgeberInnen das Erst-Zertifikat audit familieundberuf erhalten. Nicht alle davon haben das re-audit fortgesetzt. Die derzeit zertifizierten Arbeitgeber sind auf der Homepage der Familienagentur unter <http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/familie/888.asp> aufgelistet.

Mit freundlichen Grüßen

Arno Kompatscher
Landeshauptmann
(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet)