

GZ: 90.119/0005-allg/2025

55.

**VERORDNUNG DER BILDUNGSDIREKTION FÜR TIROL
VOM 14. AUGUST 2025, MIT DER EIN FRAUENFÖR-
DERUNGSPLAN FÜR DIE LEHRERINNEN UND LEHRER
FÜR ALLGEMEIN BILDENDE PFLECHTSCHULEN, BERUFS-
SCHULEN UND LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHE
BERUFS- UND FACHSCHULEN IN TIROL ERLASSEN WIRD**

Auf Grund des § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsge-
setzes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert
durch das Gesetz BGBl. I Nr. 50/2025, wird verordnet:

1. Abschnitt

Allgemeines

§ 1

Begriffsbestimmungen

(1) Lehrerinnen und Lehrer im Sinn dieser Verordnung sind die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehenden Lehrerinnen und Lehrer für allgemein bildende Pflichtschulen, für Berufsschulen und für land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen.

(2) Allgemein bildende Pflichtschulen sind die öffentlichen Volks- und Sonderschulen sowie die Mittelschulen und die Polytechnischen Schulen.

(3) Dienststellenbereiche sind

- a) die öffentlichen allgemein bildenden Pflichtschulen (Dienststellenbereich I),
- b) die öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen (Dienststellenbereich II),
- c) die öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen (Dienststellenbereich III).

(4) In einem Dienststellenbereich liegt eine Unterrepräsentation von Frauen an der Anzahl der dauernd dort Beschäftigten vor, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd dort Beschäftigten in den jeweiligen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen oder im jeweiligen Entlohnungsschema weniger als 50 % beträgt.

(5) In einem Dienststellenbereich liegt eine Unterrepräsentation von Frauen an der Anzahl der Leiterstellen vor, wenn der Anteil der von Frauen besetzten Leiterstellen an der Gesamtzahl der dortigen Leiterstellen weniger als 50 % beträgt.

(6) Dienstvorgesetzte sind alle Organwalter, die mit der

Dienstaufsicht über die Lehrerinnen und Lehrer betraut sind, insbesondere die nach der Geschäftseinteilung der Bildungsdirektion für Tirol zuständigen Bediensteten sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter.

(7) Gleichbehandlungsbeauftragte(r) ist die (der) gemäß § 21 des Tiroler Lehrer-Diensthoheitsgesetzes 2014 – TLDHG 2014 bestellte Gleichbehandlungsbeauftragte für Lehrerinnen und Lehrer.

§ 2

Ziele

(1) Die Bildungsdirektion für Tirol bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

(2) Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

- a) Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen sowie der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
- b) die Anhebung des Frauenanteiles in allen Dienststellenbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- c) die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
- d) die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer,
- e) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie
- f) die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen wie durch Männer.

§ 3

Gleichbehandlung und Frauenförderung als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ausgehend von der höchsten Führungsebene zu verwirklichen.

(2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und – soweit diesbezüglich eine Zuständigkeit des

Landes gegeben ist – durch organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

2. Abschnitt

Personelle Maßnahmen

§ 4

Ausschreibungen

(1) Sämtliche Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form abzufassen. Alle für die zu besetzenden Planstellen maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Liegt der Anteil der Frauen in einem Dienststellenbereich bei Planstellen einer Verwendung (Einstufung) oder bei den Leiterstellen unter 50%, ist im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen für Planstellen der betreffenden Verwendung (Einstufung) oder für die betreffenden Leiterstellen besonders erwünscht sind.

(3) Wenn in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten oder bei den Leiterstellen vorliegt, ist bei allen Ausschreibungen von Planstellen und Leiterstellen für den betreffenden Dienststellenbereich im Ausschreibungstext ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Dienstbehörde die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert. Im Ausschreibungstext ist ferner darauf hinzuweisen, dass Frauen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, bevorzugt aufgenommen oder bestellt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) Alle Ausschreibungen sind auf der Internetseite der Bildungsdirektion für Tirol zu veröffentlichen. Die elektronische Adresse, unter der die Ausschreibungen veröffentlicht werden, ist allen Lehrerinnen und Lehrern in geeigneter Weise bekannt zu geben.

§ 5

Auswahlverfahren

(1) In Bewerbungsgesprächen sind frauendiskriminierende Fragestellungen unzulässig. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenste-

reotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bei der Auswahlentscheidung dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden: bestehende oder frühere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilbeschäftigung oder Herabsetzung der Wochenarbeitszeit, Lebensalter und Familienstand, eigene Einkünfte des Ehegatten (der Ehegattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin) oder des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin) sowie zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen. Das Vorliegen einer Schwangerschaft darf nicht Grund zur Ablehnung der Aufnahme in das Dienstverhältnis oder zum neuerlichen Abschluss eines befristeten Vertrages sein. Schwangere Frauen sind vielmehr so zu behandeln, wie sie bei Nichtvorliegen einer Schwangerschaft behandelt worden wären. Kriterienkataloge für Bewerbungsgespräche sind so zu erstellen, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen. Zur Beurteilung von Führungsqualitäten ist auch die soziale Kompetenz als Kriterium heranzuziehen. Die in einer Karenz erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen sind entsprechend zu würdigen.

§ 6

Bevorzugte Aufnahme

(1) Sofern in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten vorliegt (§ 1 Abs. 4), sind Bewerberinnen, die sich um eine Planstelle im betreffenden Dienststellenbereich bewerben, vorrangig aufzunehmen, falls sie für die zu besetzenden Planstellen gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber und nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Verbindliche Zielvorgaben für die Aufnahme in den Tiroler Pflichtschuldienst sind der Anlage zu entnehmen.

§ 7

Bevorzugte Bestellung

(1) Wenn in einem Dienststellenbereich eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Leiterstellen vorliegt (§ 1 Abs. 5), sind Bewerberinnen, die für eine angestrebte Leiterfunktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig zu bestellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende

Gründe überwiegen. Sofern sich in einem derartigen Dienststellenbereich keine oder nur wenige Frauen für Leiterstellen bewerben, hat die Bildungsdirektion für Tirol geeignete Maßnahmen zu setzen, um im Rahmen einer Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu motivieren und zu qualifizieren.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Verbindliche Zielvorgaben für die Besetzung von Leiterfunktionen sind der Anlage zu entnehmen.

§ 8

Einbindung der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten in Personalverfahren

Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist nach Maßgabe der dienstrechtlichen Bestimmungen in Verfahren zur Verleihung von Leiterstellen einzubinden. Die erforderlichen Unterlagen sind ihr/ihm rechtzeitig und vollständig zu übermitteln.

§ 9

Laufbahn- und Karriereplanung

In Dienststellenbereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen bei den Leiterstellen vorliegt (§ 1 Abs. 5), haben Dienstvorgesetzte im Rahmen ihrer Förderpflicht geeignete Lehrerinnen zum Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, und sie dazu zu motivieren, sich für ausgeschriebene Leiterstellen zu bewerben.

§ 10

Besetzung von Kommissionen

(1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Projektgruppen oder vergleichbaren Gremien ist auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

(2) Personalverantwortliche und Dienstvorgesetzte haben Frauen, die die Mitarbeit in Gremien im Sinne des Abs. 1 anstreben, zu unterstützen und zu fördern.

(3) Nach jeder Besetzung oder Nachbesetzung der im

Tiroler Lehrer-Diensthoheitsgesetz 2014 vorgesehenen Kommissionen ist der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten eine Liste der Kommissionsmitglieder zu übersenden.

3. Abschnitt

Organisatorische Maßnahmen

§ 11

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

(1) Die Würde von Lehrerinnen und Lehrern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezeichnen, insbesondere eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing, geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung sind zu unterlassen. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Lehrerinnen und Lehrern ist entgegenzutreten.

(2) Die Bildungsdirektion für Tirol hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen. Die Führungskräfte haben auch auf eine vom gegenseitigen Respekt getragene Arbeitsatmosphäre zu achten.

(3) Die Bildungsdirektion für Tirol hat bei diskriminierenden Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen.

(4) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten, sich bei Verletzung der Würde am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, zu informieren.

§ 12

Sprachliche Gleichbehandlung

Im gesamten Schriftverkehr der Bildungsdirektion für Tirol sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu verwenden, es sei denn, die Anrede ergeht an eine bestimmte Person.

§ 13

Informationsarbeit

(1) Das jeweils aktuelle Frauenförderungsprogramm sowie die Namen und Kontaktdaten der (des) Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten für Lehrerinnen und Lehrer, der Stellvertreterin oder des Stellvertreters der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten sowie der Kontaktpersonen sind auf der Internetseite der Bildungs-

direktion für Tirol zu veröffentlichen. Die elektronische Adresse, unter der das Frauenförderungsprogramm sowie die betreffenden Namen und Kontaktdaten veröffentlicht sind, ist allen Lehrerinnen und Lehrern in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(2) Die (Der) Gleichbehandlungsbeauftragte ist bei ihrer (seiner) Informationstätigkeit über Frauenförderung und Gleichstellung von der Bildungsdirektion für Tirol zu unterstützen. Insbesondere hat die Bildungsdirektion für Tirol ihr (ihm) die für die Durchführung ihrer (seiner) Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und auf Wunsch alle angeforderten Informationen sowie Auswertungen zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Bildungsdirektion für Tirol hat regelmäßig Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Gleichbehandlungsbeauftragte (den Gleichbehandlungsbeauftragten), für die Stellvertreterin (den Stellvertreter) der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten sowie für die Kontaktpersonen abzuhalten.

(4) Den Lehrerinnen und Lehrern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der (des) Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Kontaktpersonen nach Absprache mit der (dem) Dienstvorgesetzten zu ermöglichen, soweit nicht unaufschiebbare dienstliche Obliegenheiten entgegenstehen.

(5) Jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdirektion für Tirol, die mit frauenrelevanten Rechtsfragen in den verschiedenen Organisationseinheiten betraut sind, sind der (dem) Gleichbehandlungsbeauftragten für Lehrerinnen und Lehrer, den Kontaktpersonen sowie allen Lehrerinnen und Lehrern und allen Bediensteten der jeweiligen Organisationseinheit in geeigneter Form bekannt zu geben.

(6) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit Karenz- und Teilzeitregelungen zu informieren. Insbesondere sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme einer Karenz, die Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater sowie die Möglichkeit des Aufschubes der Karenz hinzuweisen.

(7) Die Lehrerinnen und Lehrer sind über die Voraussetzungen und Folgen der Herabsetzung der Jahresnorm oder der Lehrverpflichtung zu informieren.

4. Abschnitt

Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

§ 14

Erhöhung des Frauenanteils durch Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung

(1) Dienstvorgesetzte in Dienststellbereichen, in denen der Anteil der von Frauen besetzten Leiterstellen an der Gesamtzahl der Leiterstellen weniger als 50 % beträgt, haben dafür zu sorgen, dass alle Lehrerinnen - auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst - über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Schulungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden.

(2) Frauen, die in Dienststellbereichen gemäß Abs. 1 beschäftigt sind, ist so weit als möglich die bevorzugte Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme einer Leiterfunktion qualifizieren, zu ermöglichen.

5. Abschnitt

Schlussbestimmung

§ 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt mit 1. September 2025 in Kraft und mit Ablauf des 31. August 2031 außer Kraft.

Der Bildungsdirektor:

Dr. Paul Gappmaier

Anlage zur Verordnung: Siehe Seiten 32 bis 34

Anlage:**Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils gemäß § 11a B-GIBG**

Voraussetzung für die Erfüllung der Zielvorgaben ist, dass bei Fluktuationen Bewerbungen von Frauen, die zumindest gleich geeignet sind wie der bestgeeignete männliche Bewerber, vorliegen. Ausgangspunkt ist der Ist-Stand am 31.12.2024.

1) Beschäftigte (einschließlich Schulleiter und Schulleiterinnen)**a) alle Dienststellenbereiche - Übersicht**

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil in %	Frauenanteil in %
L1	23	7	30	76,67%	23,33%
L2a1	17	16	33	51,52%	48,48%
L2a2	1.118	4.119	5.237	21,35%	78,65%
L2b1	26	65	91	28,57%	71,43%
I3	4	16	20	20,00%	80,00%
PD	720	2.031	2.751	26,17%	73,83%
Sondervertrag BS IIL	14	9	23	60,87%	39,13%
Sondervertrag BS IL	188	109	297	63,30%	36,70%
Gesamtergebnis	2.110	6.372	8.482	24,88%	75,12%

b) Dienststellenbereich I (öffentliche allgemein bildende Pflichtschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Bis 31.12.2031 erwartende Fluktuation	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 30.08.2031	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L2a1	16	16	32	50,00%	50,00%	8		
L2a2	1.042	3.987	5.029	20,72%	79,28%	1.136		
L2b1	19	63	82	23,17%	76,83%	34		
I3	3	16	19	15,79%	84,21%	3		
PD	572	1.937	2.509	22,80%	77,20%	31		
Gesamtergebnis	1.652	6.019	7.671	21,54%	78,46%	1.212	nicht erforderlich	Beibehaltung eines mind. 50% Frauenanteils

c) Dienststellenbereich II (öffentliche berufsbildende Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Bis 31.12.2031 erwartende Fluktuation	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 30.08.2031	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L2a1	1		1	100,00%	0,00%	1		
L2a2	44	29	73	60,27%	39,73%	56		
L2b1	1	1	2	50,00%	50,00%	1		
I3	1		1	100,00%	0,00%	-		
PD	109	42	151	72,19%	27,81%	1		
sv bs III	14	9	23	60,87%	39,13%	7		
sv bs II	188	109	297	63,30%	36,70%	78		
Gesamtergebnis	358	190	548	65,33%	34,67%	144	+ mind. 50 Dienstposten	Erreichung eines mind. 50% Frauenanteils

d) Dienststellenbereich III (öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen)

Verwendungs-/Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Bis 31.12.2031 erwartende Fluktuation	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 30.08.2031	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
L1	23	7	30	76,67%	23,33%	15		
L2a2	32	103	135	23,70%	76,30%	44		
L2b1	6	1	7	85,71%	14,29%	4		
PD	39	52	91	42,86%	57,14%	0		
Gesamtergebnis	100	163	263	38,02%	61,98%	63	nicht erforderlich	Beibehaltung eines mind. 50% Frauenanteils

2) Funktionen

Dienststellenbereich	Funktion	männlich	weiblich	Gesamt	Männeranteil in %	Frauenanteil in %	Bis 31.12.2031 erwartende Fluktuation	Verbindliche Zielvorgabe betreffend Frauenanteil bis 31.08.2031	Langfristige Zielvorgabe betreffend Frauenanteil
öffentliche allgemein bildende Pflichtschulen	Clusterleitung ernannt/bestellt	3	1	4	75,00%	25,00%	1	+ 1 Clusterleiterin	Erreichung Frauenanteil 50%
	Schulleitung betraut	62	112	175	35,43%	64,57%	34	Nicht erforderlich	Beibehaltung Frauenanteil mind. 50 %
	Schulleitung ernannt/bestellt	126	142	268	47,01%	52,99%	98	Nicht erforderlich	Beibehaltung Frauenanteil mind. 50 %
	Gesamt	191	255	446	42,83%	57,17%	133		Beibehaltung Frauenanteil mind. 50%
öffentliche berufs-bildende Pflichtschulen einschließlich der hauswirtschaftlichen Berufsschulen	Schulleitung betraut	6	2	8	75,00%	25,00%	3	+ 1 Schulleiterinnen	Erreichung Frauenanteil 50%
	Schulleitung ernannt/bestellt	9	2	11	81,82%	18,18%	7	+ 2 Schulleiterinnen	Erreichung Frauenanteil 50%
	Gesamt	15	4	19	78,95%	21,05%	10	+ 3 Leiterinnen	Erreichung Frauenanteil 50%
öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen	Schulleitung ernannt/bestellt	5	0	5	100,00%	0,00%	4	+ 2 Schulleiterinnen	Erreichung Frauenanteil 50%
	Abteilungs-vorstehung	5	6	11	45,45%	54,55%	2	Beibehaltung	Beibehaltung mind. 50% Frauenanteil
	Gesamt	9	7	16	56,25%	43,75%	5	+ 2 Schulleiterinnen	Erreichung 50% Frauenanteil