

Mutterschafts- und Vaterkarenzurlaub 2011, 2012 (ohne Mutterschutz)		
	Frauen	Männer
Organisationseinheit		
A - Amt - Fachabteilungen	123	13
B - Amt - Sonstige Dienststellen	32	2
C - Straßen-Autobahn-Brückenmeisterein	4	5
D - Gebietsbauämter, Straßenbauabteilungen	5	2
E - Bezirkshauptmannschaften	91	34
F - Jugendheime	33	4
G - Landespflegeheime	248	3
H - Landeskliniken	1806	75
I - Landeskindergärten	631	0
J - Schulwesen	45	4
Gesamtergebnis	3018 = 95,5%	142 = 4,5%

Voll- und Teilbeschäftigung 2011, 2012				
Organisationseinheit	Frauen		Männer	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
A - Amt - Fachabteilungen	428	756	41	1562
B - Amt - Sonstige Dienststellen	108	132	7	247
C - Straßen-Autobahn-Brückenmeisterein	90	25	20	2586
D-Gebietsbauämter, Straßenbauabteilungen	67	51	5	270
E-Bezirkshauptmannschaft	583	773	20	690
F - Jugendheime	198	264	26	123
G – Landespflegeheime Kaufmännische Leitung	521	398	22	214
G – Landespflegeheime Pflegedienst Leitung	1690	1266	56	253
H - Landeskliniken Ärztlicher Dienst	259	1249	182	1536
H - Landeskliniken Kaufmännischer Dienst	1249	1720	67	1197
H - Landeskliniken Pflegedienst	4878	4743	185	1933
I - Landeskindergärten	871	2671	4	4
J - Schulwesen	168	169	26	188
Gesamtergebnis	11110	14217	661	10803

Konsequente Bemühungen und verstärkte Maßnahmen sind notwendig, um folgende Defizite zu beseitigen:

- die geringe Anzahl bzw. überhaupt das Fehlen weiblicher Mitglieder in personalrelevanten (Auswahl-) Kommissionen
- die geringe Anzahl von Bewerberinnen um ärztliche Spitzenpositionen in den Landeskliniken
- der geringe Frauenanteil in den ärztlichen und kaufmännischen Anstaltsleitungen

Zusammenfassung

Unser Dienstgeber ist sichtlich bemüht, weiterhin einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung zu leisten. Der Frauenanteil in technischen Sparten und in leitenden Positionen hat sich erhöht. In Teilbereichen ist es ihm auch verstärkt gelungen, sich den Zielen des Gleichstellungs-Frauenförderprogramm 2007-2013 weiter anzunähern bzw. diese zu erreichen. Das Engagement des Landes beim Projekt „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter“ war besonders erfreulich; besonders wichtig und entscheidend für die zukünftige Entwicklung wird jedoch der Umgang unseres Dienstgebers auch mit den (Kinderbetreuungs-) Wünschen aktiver Väter sein. Es bedarf weiterer Anstrengungen um Väter, die ihre Vaterrolle verstärkt aktiv wahrnehmen wollen, zu ermutigen, die dienstrechtlichen Möglichkeiten auch im Alltag zu beanspruchen.

Trotz vieler positiver Trends zeigen allerdings auch leicht rückläufige oder unveränderte Zahlen in einzelnen Bereichen, dass es weiterhin verstärkter Bemühungen bedarf. Dauernde Anstrengungen sind vor allem notwendig, um den Pool weiblicher Nachwuchskräfte für Führungsfunktionen im Verwaltungs- und Anstaltenbereich zu erweitern. Die Implementierung von Mentoring als frauenfördernde Maßnahmen kann dabei unterstützend wirken.

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/
NÖ Antidiskriminierungsstelle
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
Tor zum Landhaus
Rennbahnstraße 29/Stiege B/3.Stock/Zi.312
3109 St. Pölten
Tel.: 02742/9005 16212 od.16217
Fax: 02742/9005 16279
e-mail: post.gbb@noel.gv.at
www.noel.gv.at/gleichbehandlung