



GLEICHSTELLUNGS- FRAUENFÖRDERPROGRAMM NÖ LANDESDIENST

18. Dezember 2007 – 18. Dezember 2013

Beschluss der NÖ Landesregierung vom 18.12.2007

Anhang

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

Ansprechpersonen

Grafische Aufbereitung der Statistiken des GFFP

Einige Gedanken zur Frauenförderung ...



Vorwort

Landeshauptmann Dr. Erwin Pröll



Gleichstellungs- Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst

Das Land Niederösterreich hat sich bereits vor zehn Jahren dazu bekannt, dass Frauen nicht ausschließlich als Mütter angesehen werden, sondern auch bei Bildung und Ausbildung die gleichen Möglichkeiten und Chancen vorfinden sollen wie Männer. In einer demokratischen Gesellschaft wie der unseren bzw. schlicht und einfach als Folge des Gerechtigkeits sinns kann es nicht angehen, dass das Geschlecht über die berufliche Karriere bzw. über den Verdienst entscheidet.

Allerdings sieht die Wirklichkeit leider immer noch nicht so aus, wie man sie sich auch hierzulande wünschen würde. Wie beispielsweise der aktuelle Gleichbehandlungsreport der EU-Kommission zeigt, sind in ganz Europa und so auch in Österreich etwa Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern und zuungunsten der Frauen nach wie vor existent und immer noch ein großes gesellschaftliches Thema.

Wie das vorliegende und bis 2013 laufende „Gleichstellungs-Frauenförderprogramm“ für den NÖ Landesdienst zeigt, bekennt sich das Bundesland Niederösterreich nach wie vor dazu, Frauen bessere bzw. „gleiche“ Chancen einzuräumen. Seit 1997 ist in diesem Zusammenhang in unserem Land auch tatsächlich Einiges passiert. Beispielsweise hat sich die Zahl der Bezirkshauptfrauen von einer auf zwei verdoppelt und als Bezirkshauptmann-Stellvertreterin fungieren inzwischen bereits fünf Frauen. Außerdem konnte Frau Dr. Anna-Margaretha Sturm kürzlich als erste Gruppenleiterin die Leitung der Abteilung Gemeinden sowie der Gruppe Innere Verwaltung beim Amt der NÖ Landesregierung übernehmen.

Abgesehen davon werden im Landesdienst beschäftigte Frauen künftig auch während ihrer Karenzzeit Vorrückungen erfahren, sodass der Gerechtigkeit in unserem Bundesland einmal mehr Genüge getan wird. Aber auch für die Frauen, die nicht im Landesdienst arbeiten, haben wir mit diversen frauen- und familienpolitischen Maßnahmen und zuletzt mit der Ermöglichung, Kinder bereits ab einem Alter von zweieinhalb Jahren in einen Landeskindergarten zu geben, einen wichtigen Schritt gesetzt.

Ich danke allen Damen und Herren, die sich in Niederösterreich des Themas Gleichstellung und Frauenförderung annehmen und hoffe, dass die vorliegende Broschüre zur weiteren Verbesserung der Situation beitragen wird!

Erwin Pröll

Vorwort

Landesrätin Mag.^a Johanna Mikl-Leitner



Frauen sind heute rechtlich völlig gleichgestellt. Das ist zwar eine wichtige Basis, aber die tatsächliche Gleichstellung haben wir damit noch lange nicht erreicht. Obwohl die Frauen bildungsmäßig stark aufgeholt haben, gibt es noch immer viele Benachteiligungen. Das zeigen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, die noch immer bei mehr als 20% liegen, das zeigen aber auch die Zahlen der Frauen in Führungspositionen. Ins obere Management schaffen es gar nur 3%. Die Gründe für diese Situation sind vielschichtig. Einerseits weisen festgefahrene Rollenklischees Frauen einen bestimmten Platz in der Gesellschaft zu. Andererseits hindern strukturelle Rahmenbedingungen Frauen daran, ihren persönlichen Karriereweg zu gehen.

Das Land Niederösterreich hat sich als fortschrittlicher Dienstgeber dazu bekannt, Frauenförderung auf allen Ebenen zu betreiben, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erreichen. Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz und das Frauenförderungsprogramm sind dafür wichtige Instrumente.

Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte dadurch bereits maßgeblich gesteigert werden. Darüber hinaus wurden auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Focus auf männlich Bedienstete implementiert.

Nun wurde das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm 2007 bis 2013 beschlossen. Ich bin mir sicher, dass auch von diesem Programm wesentliche Impulse für mehr Chancengleichheit ausgehen werden.

Ich danke den Verantwortlichen, für die bisherige engagierte Arbeit und wünsche weiterhin soviel Elan, denn es gibt noch viel zu tun auf dem Weg zur tatsächlichen Chancengleichheit.

A handwritten signature in blue ink, reading 'J. Mikl-Leitner'.

Vorwort

Landesamtsdirektor Dr. Werner Seif



Zweifellos befindet sich unsere Gesellschaft in einer längst überfälligen Umbruchphase. Schon früh haben wir in Niederösterreich an Konzepten für eine Gleichstellung der Geschlechter gearbeitet. Als unbedingt erforderlich wurde dabei ein Frauenförderprogramm angesehen, formuliert und in den Jahren 2000 bis 2006 in die Tat umgesetzt.

Nach Abschluss des ersten Abschnitts liegt nun ein weiteres Programm für die Zeit von 2007 bis 2013 vor. Es ist uns als Landesverwaltung eine Aufgabe, ja eine Verpflichtung, mit diesem beispielgebenden Konzept ein gesellschaftliches Vorbild zu sein. Nicht alles kann mit einem Schritt erreicht werden, vieles braucht beständiges Bemühen und Hartnäckigkeit, bis es in den Köpfen fest verankert ist.

Der NÖ Landesdienst ist Spitzenreiter auch auf dem Gebiet der Gleichstellung und der Förderung der Frauenanliegen. Wir zeigen, wie es geht und gemacht werden kann. Dabei leistet jeder von Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes, einen wichtigen und wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft.

Gewiss werden Sie sich auch in den kommenden Jahren die anhaltende Motivation und das nötige Verständnis für Frauen fördernde Maßnahmen in der Landesverwaltung bewahren. In diesem Sinn wünsche ich nicht nur dem neuen Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm, sondern auch den zahlreichen zur Umsetzung Berufenen viel Erfolg.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Werner Seif'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Vorwort

Dr. Hans Freiler, Obmann der Landespersonalvertretung



Mit der Verabschiedung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1997 begann ein verstärkter Sensibilisierungsprozess zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im NÖ Landesdienst. Diesem folgten, auch auf Grund des ersten Frauenförderprogramms, Taten. Sowohl die Sensibilisierung zu diesem Thema als auch die erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen wurden von der Landespersonalvertretung stets aktiv unterstützt.

Die Zusammenarbeit zwischen der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten und der Landespersonalvertretung hat sich befruchtend für beide Seiten ausgewirkt, maßgeblich dafür waren u.a. die periodischen Jour fixes.

Ich bin überzeugt, dass durch das nunmehr vorliegende zweite Gleichstellungs-Frauenförderprogramm, an dessen Erstellung wir durch unser Mitglied in der Gleichbehandlungskommission mitgewirkt haben, weitere entscheidende Schritte gemeinsam gesetzt werden können.

sh
Hans Freiler

Vorwort

Peter Maschat, Vorsitzender des Zentralbetriebsrates



Die NÖ Landesregierung hat am 18. Dezember 2007 das zweite Gleichstellungs- Frauenförderungsprogramm im NÖ Landesdienst für die Jahre 2007 bis 2013 beschlossen. Damit wird einerseits der im Jahre 2000 eingeschlagene Weg konsequent fortgesetzt und andererseits zusätzlich wichtige neue Ziele formuliert.

Gerade die Auswertung des 1. Frauenförderungsprogramms hat gezeigt, dass mit gezielten Maßnahmen Verbesserungen erreicht wurden, wir aber dennoch sehr viel Arbeit vor uns haben. Gerade im Betreuungsbereich des Zentralbetriebsrates ist der Anteil an weiblichen Bediensteten sehr hoch. Dieser hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten zeigt sich noch im mittleren Führungsbereich wie z.B. bei Stationsleitungen, hingegen bei Primariatsleitungen oder Direktorsposten in den Landeskliniken oder Landes-Pensionisten und Pflegeheimen dominiert ein hoher Männeranteil.

Es freut mich sehr, dass neben der Förderung der Frauen in Bereichen der Unterrepräsentation zwei weitere Schwerpunktbereiche aufgenommen wurden:

- Maßnahmen zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männer und
- Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben

Gerade für Bedienstete in den Landeskliniken und Pflegeheimen, die eine Dienstleistung täglich rund um die Uhr erbringen, haben gezielte Unterstützungen einen enormen Stellenwert.

Als Vorsitzender des Zentralbetriebsrates danke ich allen, die am Zustandekommen dieses Programms beteiligt waren und wünsche uns im Landesdienst eine konsequente und erfolgreiche Umsetzung.

sh
Peter Maschat

1. Rechtsgrundlage
2. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Information
3. Ziel und Zweck
4. Umsetzung
5. Auswertung

1. Maßnahmen zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Amts- und Rechtssprache
 - Freiwerdende Dienstposten
 - Zugang zu Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen
 - Aufnahmekriterien
 - Wiedereinstieg
 - Begleitmaßnahmen für Wiedereinstieg
 - Sonstige Arbeitsbedingungen
 - Betrauung mit Arbeitsplätzen
 - Aus- und Weiterbildung
 - Kommissionen und Arbeitsgruppen
2. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentation
 - Voraussetzungen für Frauenförderung
 - Aufnahme
 - Zugang zu freiwerdenden Stellen
 - Mitarbeiterinnengespräch
 - Mentoring
 - Aus- und Weiterbildung
 - Sonderaufgaben
 - Beruflicher Aufstieg
 - Schwangerschaft
3. Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben
 - Einführung
 - Karenzurlaub, Sonderurlaub
 - Arbeitszeit
 - Telearbeit
 - Aus- und Weiterbildung
 - Kinderbetreuung bei Seminaren
4. Bekenntnis zur Erreichung von Chancengleichheit

Zahlen-/Statistikteil per 11.09.2007 (Erfassungsdatum)

C1 – Zuordnung Referenzstellen zu „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“, „die anderen Bediensteten“

C2 – Hauptstatistik Berufsfamilien 1 - 8

C3 – Hauptstatistik ÄrztInnen – nicht bewertete Dienstposten

C4 – Übersicht über Organisationseinheiten des Landes NÖ

C5 – Zusatzstatistiken mit Zielformulierung

Anhang **Grundzüge des NÖ Gleichstellungsgesetzes 1997**
Ansprechpersonen
Grafische Aufbereitung der Statistiken des GFFP
Einige Gedanken zur Frauenförderung ...

Seite 40 - 59

1. Rechtsgrundlage

Frauenförderung

Die Rechtsgrundlage dieses Programms bildet das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl. 2060-3.

Gemäß § 9 Absatz 1 NÖ GBG hat die Landesregierung über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission ein Frauenförderprogramm für einen Zeitraum von sechs Jahren zu beschließen, in dem Maßnahmen festzulegen sind, mit welchen eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll.

Frauenförderung gilt als wichtiger Ansatz für eine Verbesserung der Chancen und Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Sie ist notwendig, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen auszugleichen, die sich beispielsweise in der geringen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeigt.

Gleichstellung – Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming

Zusätzlich zu den frauenfördernden Maßnahmen sind strukturverändernde Maßnahmen notwendig, um das Entstehen von Ungleichheiten zu vermindern.

Diesem grundsätzlichen Ansatz wurde auf europäischer Ebene Rechnung getragen: Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages 1997 wurde Gender Mainstreaming (GM) für alle EU-Mitgliedsstaaten verpflichtend.

In NÖ erfolgt die Umsetzung der Top-Down-Strategie in mehreren Schritten:

Beschluss des NÖ Landtages vom 3.10.2002

Danach soll GM als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Landespolitik als verbindliches Leitziel verankert werden. Bei allen Vorhaben, Aktivitäten und Maßnahmen können damit die unterschiedlichen Lebenssituationen, Anliegen, Bedürfnisse, Interessen, Probleme von Frauen und Männern verstärkt berücksichtigt werden.

Beschluss der NÖ Landesregierung vom 9.03.2004

Die Mitglieder der NÖ Landesregierung haben sich dazu bekannt, GM als Leitziel der NÖ Landespolitik in allen Bereichen der Landesverwaltung umzusetzen.

Im April 2004 konstituierte sich ein dienststellenübergreifender Arbeitskreis „GM in der NÖ Landesverwaltung“.

GM ist ein Weg um Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Dafür ist es nötig, in allen Bereichen eine geschlechtssensible Perspektive einzunehmen. Bereits in der Planungsphase eines Vorhabens sind die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebensbedingungen und Interessen von Frauen und Männer zu berücksichtigen und auf mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen hin zu

überprüfen. Dadurch können Maßnahmen so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Im Sinne von GM sind daher Frauen und Männer Zielgruppen des Gleichstellungsteiles.

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer und Information

- Der Gleichstellungsteil gilt für alle weiblichen und männlichen Bediensteten und Lehrlinge des Landes NÖ, der frauenfördernde Programmteil für alle weiblichen Bediensteten und Lehrlinge des Landes NÖ.
- Das Programm ist für einen Zeitraum von 6 Jahren ab Beschluss der NÖ Landesregierung wirksam.
- Die jeweils gültige Fassung des Programms ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen. Diese Informationspflicht gilt auch bei der Neubegründung von Dienst- oder Ausbildungsverhältnissen.

3. Ziel und Zweck

• Unternehmenskultur

Das Land NÖ leistet durch die Umsetzung dieses Programms einen aktiven Beitrag, Frauen und Männern eine gleichwertige Teilhabe auf allen Ebenen und in allen Sparten des Landesdienstes zu ermöglichen. Gleichstellung unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit und das Bemühen, in Bereichen der Unterrepräsentation Frauen spezifisch zu fördern, gehören zum Selbstverständnis und zur Unternehmenskultur im NÖ Landesdienst.

Das Land NÖ erachtet es auch als seine Aufgabe, in traditionell weiblich dominierten Berufssparten verstärkt auf eine zahlenmäßig ausgewogenere Zusammensetzung von Frauen und Männern zu achten.

• Personalmanagement

Bewusste Gleichstellungspolitik und gezielte Frauenförderung sind wichtige Instrumente der Personalentwicklung und sind somit unverzichtbare Bestandteile effizienten Personalmanagements.

Die Grundsätze der Gleichbehandlung und Frauenförderung sind in der Personalführung umzusetzen.

Insbesondere bei BewerberInnen um Aufstiegsposten, die bereits Erfahrung in der Personalführung aufweisen, ist deren bisherige Handhabung dieser Grundsätze als ein Beurteilungskriterium zu berücksichtigen.

• Ziele

Durch die Umsetzung des Gleichstellungsteiles sollen die Strategie von GM in den gesamten Personalbereich einfließen und die strukturellen Voraussetzungen für eine dauerhafte und damit nachhaltig wirkende Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen werden.

Durch die Umsetzung des Frauenförderteiles – vorübergehende gezielte Förderung geeigneter weiblicher Bediensteter- soll innerhalb überschaubarer Zeiträume ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf allen dienstlichen Ebenen erreicht werden.

Dabei soll der Anteil der Frauen

- + an der Gesamtzahl der Bediensteten in den NÖ Gehaltsklassen bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche,
und
- + an der Gesamtzahl der in höherwertigen Funktionen in den NÖ Gehaltsklassen bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche stehenden Bediensteten,

in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich erhöht und letztlich an die 40%-Marke herangeführt werden.

4. Umsetzung

• Gleichstellung - Gender Mainstreaming

Die Gleichstellungsstrategie von GM ist von Personalverantwortlichen aller Ebenen bei sämtlichen personalrelevanten Maßnahmen miteinzubeziehen.

• Frauenförderung

Der Aspekt der konkreten Frauenförderung ist bei allen personalrelevanten Maßnahmen mit einzubeziehen. Diese Verpflichtung betrifft Personalverantwortliche aller Ebenen.

Zentrale Bereiche für den gezielten Einsatz von **Frauenfördermaßnahmen** sind

- die Aufnahme
- die Aus- und Weiterbildung und
- der berufliche Aufstieg

Die besonderen Maßnahmen zur Förderung der Frauen sind dabei so zu handhaben, dass sich der Frauenanteil in Richtung der gesetzlich vorgesehenen 40 % erhöht (siehe Anlagen C5).

Der Dienstgeber hat außerdem bei Maßnahmen wie Dienstpostenreduzierung, Organisationsänderungen und Nachbesetzungen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, auf das Ziel der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Innerhalb der 2-jährigen Evaluierungszeiträume ist eine jeweils deutlich erkennbare Erhöhung des jeweiligen Anteiles anzustreben.

5. Auswertung

- Anhand von im 2-Jahresrhythmus zu erstellenden Bedienstetenanalysen ist die Entwicklung des Frauenanteiles in den einzelnen NÖ Gehaltsklassen und in den leitenden Funktionen der einzelnen NÖ Gehaltsklassen zu erheben.

- Die erstmalige Auswertung und Ergebnisüberprüfung dieses Programms ist mit Jänner 2009 vorzunehmen.
- Erforderlichenfalls wird das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm angepasst.

B - Besonderer Teil

1. Maßnahmen zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männern

I. Amts- und Rechtssprache

Veröffentlichungen des Landes NÖ seine Bediensteten betreffend sowie Stellenausschreibungen sind, soweit noch nicht geschehen, dahingehend zu überprüfen und gegebenenfalls so zu ändern, dass personenbezogene Bezeichnungen entweder geschlechtsneutral, in weiblicher und männlicher Form oder in der Form des biologischen Geschlechts verwendet werden (vgl. den Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren/ Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming 2006; www.noe.gv.at/chancengleich unter „Publikationen“).

II. Freiwerdende Dienstposten

Bedienstete aus dem Personalstand haben gegenüber externen AufnahmewerberInnen den Vorrang.

Um den im Dienststand befindlichen Bediensteten eine arbeitsmäßige oder örtliche Veränderung verstärkt zu ermöglichen, sollen die in Frage kommenden Bediensteten rechtzeitig über freiwerdende Arbeitsplätze in geeigneter Weise informiert werden.

III. Zugang zu Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen

Bedienstete aus dem Personalstand haben bei gleicher Eignung gegenüber externen AufnahmewerberInnen den Vorrang.

Der Zugang zu Potenzialdiagnoseverfahren muss für Frauen und Männer gleichermaßen sowie auch auf eigenen Wunsch möglich sein.

Die Bediensteten sind über die Zugänge zu Führungs- und Zwischenvorgesetzten-Ausbildungen zu informieren.

Um den im Dienststand befindlichen Bediensteten im verstärkten Ausmaß eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen, ist ein System zu entwickeln, welches die in Betracht kommenden Bediensteten rechtzeitig über freiwerdende Arbeitsplätze informiert.

Bei der Festlegung von Anforderungsprofilen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass sie sich nicht einseitig an tradierten Rollenmustern für Frauen oder für Männer orientieren.

IV. Aufnahmekriterien

Schlüsselqualifikationen wie Team-, Kooperations- und Anpassungsfähigkeit, Organisationstalent, ... sind Eigenschaften und Fähigkeiten, die für die Aufnahme in den NÖ Landesdienst sehr wichtig sind.

Gerade diese Fähigkeiten können insbesondere auch bei der Betreuung von Kindern oder alten und kranken Menschen erworben oder verstärkt werden.

V. Wiedereinstieg

Bewerben sich mehrere Personen mit gleicher Eignung um Aufnahme in ein Dienstverhältnis, so ist auf jene Personen, die wegen der Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen aus dem Dienst ausgeschieden sind, besonders Bedacht zu nehmen.

VI. Begleitmaßnahmen für Wiedereinstieg nach Familienbetreuung

Zur Erleichterung des Wiedereinstieges ist aus der Karenz zurückkehrenden Bediensteten ein angemessener Zeitraum einzuräumen, sich unter Anleitung mit zwischenzeitlich geänderten und neuen Arbeitsumständen ihres Arbeitsplatzes vertraut zu machen.

VII. Sonstige Arbeitsbedingungen

In Bereichen, in denen die Infrastruktur (z.B. Sanitärräume, ...), derzeit nur für Männer oder nur für Frauen Vorsorge trifft, ist diese sukzessive den Bedürfnissen beider Geschlechter anzupassen.

VIII. Betrauung mit Arbeitsplätzen

Frauen und Männern sind Arbeitsplätze entsprechend ihrer Ausbildung und Fähigkeiten grundsätzlich unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit zuzuweisen. Ausgenommen davon sind Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Frauenförderung demnach geboten ist.

IX. Aus- und Weiterbildung

Bildungsmaßnahmen dienen der Weitergabe von Wissen, der Entwicklung und dem Sichtbarmachen von besonderen Fähigkeiten der Bediensteten und der Heranbildung von Nachwuchskräften. Seminarangebote und Fortbildungsprogramme sind den Bediensteten rechtzeitig bekannt zu geben.

Zugang

Frauen und Männer im Karenz- oder Sonderurlaub zur Betreuung oder Pflege eines Kindes oder naher Angehöriger sind zur Aus- und Weiterbildung unter den gleichen Bedingungen, wie sie für im Dienst befindliche Bedienstete

gelten, zuzulassen. Über Verlangen sind den Bediensteten die Weiterbildungsangebote zu übermitteln. Darüber sind die Bediensteten vor Antritt des Karenz- oder Sonderurlaubes zu informieren.

- Teilbeschäftigte Bedienstete mit Betreuungspflichten sind gleichrangig mit Vollbeschäftigten zuzulassen.

Inhalte

- Dienst- und besoldungsrechtliche Seminare haben sich auch mit gleichbehandlungsrelevanten Themen (Gleichbehandlungsgesetz, Laufbahn- und Lebensplanung, „weibliche/männliche“ Führungsstile, ...) zu befassen.
- Die Themen Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie deren Umsetzung in der Verwaltungspraxis sind insbesondere in die Ausbildung der Führungskräfte aufzunehmen.

X. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen

Das Land NÖ achtet auf eine im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit von Mitgliedern ausgewogene Zusammensetzung der in den Dienstrechtvorschriften und in der Verwaltungspraxis vorgesehenen Kommissionen und Arbeitsgruppen.

2. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentation

I. Voraussetzungen für Frauenförderung

Das Land NÖ bemüht sich als Dienstgeber eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des § 8 NÖ GBG zu beseitigen.

- **Unterrepräsentation**

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bediensteten

*+ in einer NÖ Gehaltsklasse bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche
oder*

+ in leitenden Funktionen in einer NÖ Gehaltsklasse bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche

unter 40% beträgt.

Die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind der Anlage C5 zu entnehmen.

- **Eignung**

Die konkreten Frauenfördermaßnahmen finden nur dann Anwendung, wenn Kandidatinnen für die konkrete Aufgabe oder den Dienstposten zumindest gleich gut geeignet sind wie der dafür zur Verfügung stehende beste männliche Kandidat. Das Prinzip der Frauenförderung wahrt somit das Leistungsprinzip.

II. Aufnahme

• Verstärkte Aufnahme von Frauen

In jenen NÖ Gehaltsklassen – bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche, in die Aufnahmen erfolgen und in denen der Frauenanteil unter 40% beträgt, sind Bewerberinnen bei gleicher Eignung wie der beste männliche Bewerber bevorzugt aufzunehmen.

• Wiedereinstieg für Frauen

Bewerben sich Frauen und Männer mit gleicher Eignung, die seinerzeit wegen der Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen aus dem Dienst ausgeschieden sind für einen Bereich, in dem Frauenförderung geboten ist, ist auf die sich bewerbenden Frauen besonders Bedacht zu nehmen.

III. Zugang zu freiwerdenden Stellen

Bei der Bekanntgabe zu besetzender Stellen ist im Falle einer Unterrepräsentation von Frauen auf die gebotene Frauenförderung hinzuweisen.

IV. Mitarbeiterinnengespräch

Im Rahmen dieses Führungsinstrumentes sind die beruflichen Perspektiven zu erörtern. Ein Ziel dieses Gesprächs ist es, das Potential von geeigneten und qualifizierten Frauen für Aufstiegspositionen zu erkennen und gezielt zu fördern.

V. Mentoring

Grundsätzlich ist Mentoring eine Strategie für Personalentwicklung und dient u.a. der beruflichen Förderung von Nachwuchskräften.

Als Maßnahme der Frauenförderung verfolgt diese Strategie das mittel- und langfristige Ziel einer konkreten Steigerung des Frauenanteiles in den Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen unter anderem durch

- das Sichtbarmachen kompetenter Frauen
- die Entwicklung von Führungskompetenz
- konkrete Karriereplanungshilfen

Somit trägt Mentoring zur Erweiterung des Pools potentieller Nachwuchskräfte um qualifizierte und engagierte Frauen bei.

Mentoring soll in den Landesdienst implementiert werden.

VI. Aus- und Weiterbildung

Bildungsmaßnahmen dienen der Wissensvermittlung sowie der Entfaltung und dem Sichtbarmachen von besonderen Fähigkeiten der Bediensteten und der Heranbildung von Nachwuchskräften.

Dabei ist das Frauenfördergebot zu beachten.

Bei gleicher Eignung sind Frauen verstärkt als Referentinnen bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzusetzen.

VII. Sonderaufgaben

Im Falle der Unterrepräsentation sind Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt mit Sonderaufgaben (wie z.B. Projektleitungen, ...) zu betrauen.

Die gezielte Übertragung von Sonderaufgaben an Frauen kann motivierend und fördernd wirken. Die bewusste Betrauung mit Aufgaben, die ein höheres Maß an Verantwortung und darüber hinaus mehr fachliche Qualifikation verlangen, fördert Frauen, da dadurch Möglichkeiten für höherwertige Verwendungen geschaffen werden.

VIII. Beruflicher Aufstieg

- **Verstärkte Zulassung zu Aufstiegskursen und Führungskräfte- und Zwischenvorgesetzten-Ausbildungen**

Frauen sind in Bereichen der Unterrepräsentation bei gleicher Eignung bevorzugt zu Ausbildungen, die zur Übernahme von höherwertigen, besser bewerteten Tätigkeiten oder Führungsfunktionen qualifizieren, zuzulassen.

- **Information über *Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen***

Um den im Dienststand befindlichen Bediensteten im verstärkten Ausmaß eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen, sind die Bediensteten rechtzeitig über freiwerdende Dienstposten mit Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen zu informieren.

Bei Ausschreibungen von Dienstposten ist darauf hinzuweisen, dass die Bestimmungen des NÖ GBG Anwendung finden und die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungs- und Frauenförderprogramms berücksichtigt werden; insbesondere wird im Ausschreibungstext weiters auf den jeweils aktuellen Auswertungsbericht des Gleichstellungs- und Frauenförderprogramms hingewiesen. Hierdurch sollen qualifizierte und für diese Führungsposition geeignete weibliche Bedienstete in stärkerem Ausmaß als bisher motiviert werden, sich für höher qualifizierte Posten zu bewerben.

- **Betrauung mit Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen**

In Bereichen der Unterrepräsentation sind Frauen bei gleicher Eignung bis zur Erreichung der 40 % (Zielvorgabe siehe Anlage C5) bevorzugt mit diesen Leitungs- oder Führungsaufgaben zu betrauen.

Wird zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung eine Personalberatungsfirma herangezogen, ist auch dieser das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm zur Verfügung zu stellen und haben die Grundsätze desselben in das Ergebnis mit einzufließen.

IX. Schwangerschaft

Schwangere Bedienstete dürfen aufgrund dieses Umstandes keine Benachteiligung in dienst- oder besoldungsrechtlichen Belangen erfahren.

Schwangeren ist auf ihren Wunsch hin der Zugang zu Dienstprüfungen und deren Vorbereitungskursen zu ermöglichen.

Noch vor der schwangerschaftsbedingten Berufsunterbrechung sollen im Rahmen eines Mitarbeiterinnengesprächs die weiteren Berufsperspektiven (Aufrechterhaltung des Kontaktes zur Dienststelle während eines Karenz- oder Sonderurlaubes, Information über Bildungsangebote, Vorbereitung des Wiedereinstieges, Arbeitszeitgestaltung, Rückkehrmöglichkeit auf Arbeitsplatz,..) im Hinblick auf die geänderten Familienverhältnisse erörtert werden.

3. Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben

I. Einführung

Die Vereinbarkeit Familie und Beruf und die damit zusammenhängende Familienfreundlichkeit eines Landes sind Zukunftsfragen für unsere Gesellschaft.

Das Land NÖ hat bislang in dieser gesellschaftspolitischen Schlüsselfrage zahlreiche familienfördernde Maßnahmen gesetzt, die es Müttern und Vätern ermöglichen, sich trotz eines Berufes der Familie in ausreichendem Maße widmen zu können.

Mit dem Ziel, sich auf den drei Ebenen – familienfreundlicher Betrieb, moderner Arbeitgeber und innovative Landesverwaltung – noch offensiver zu positionieren, soll für die NÖ Landesbediensteten ein mehr an Familie, Motivation und Zufriedenheit erreicht werden und die Vorreiterrolle des Landes NÖ nicht nur gefestigt, sondern auch ausgebaut werden.

In unserer Gesellschaft wird Familienarbeit nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. Dieser Umstand führt oftmals zu Benachteiligungen im beruflichen Fortkommen von Arbeitnehmerinnen.

Oberstes Ziel ist die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei alle familienfreundlichen Maßnahmen für Frauen und Männer gleichermaßen gelten und auf eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit abzielen. Erst die gemeinsame Übernahme von Verantwortung für Familie und Haushalt durch Frauen und Männer schafft die Voraussetzungen für eine effektive Gleichberechtigung im Berufsleben.

Das Land NÖ ermutigt daher männliche Bedienstete, die bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten vermehrt zu nutzen und begrüßt es ausdrücklich, dass Väter Karenz oder vorübergehende Teilzeit zur Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen in Anspruch nehmen.

II. Karenz-/Sonderurlaub: Informationen, tageweiser Einsatz, Rückkehr

Bedienstete im Karenz- oder Sonderurlaub sind zwecks Erleichterung des Wiedereinstieges über Verlangen über Bildungsangebote, wesentliche Änderungen in den Arbeitsbelangen, kulturelle Veranstaltungen des Dienstgebers für die Bediensteten sowie über freie Dienstposten zu informieren.

Karenzierten DienstnehmerInnen soll seitens des Dienstgebers die Möglichkeit zum tageweisen Arbeitseinsatz in der Dienststelle angeboten werden. Die Ablehnung solcher Angebote darf keine negativen Folgen für die DienstnehmerInnen nach sich ziehen.

Dem aus diesem Karenz-/Sonderurlaub zurückkehrenden Elternteil ist die Rückkehr auf seinen fix zugeordneten Dienstposten zu sichern. Bei vorübergehender Zuordnung ist die Rückkehr zumindest auf jenen Dienstposten vorzusehen, dem die/der Bedienstete zuletzt fix zugewiesen war.

III. Arbeitszeit

Freigewählte, vorübergehende Teilbeschäftigung trägt bei zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Rückkehr auf Vollbeschäftigung muss möglich sein.

Zur Wahrung von Chancengleichheit von Frauen und Männern muss Teilbeschäftigung zu einer geschlechts- und statusneutralen Arbeitsform werden. Teilzeitmöglichkeiten sind demzufolge so auszugestalten, dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen attraktiv sind.

A priori soll kein Bereich für eine Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen werden. Zu diesem Zweck sind insbesondere Führungspositionen aller Ebenen auf ihre „Teilzeittauglichkeit“ sowie die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

Die Möglichkeiten familiengerechter Gestaltung der Arbeitszeit, z.B. Gleitzeit, ... sind weiterzuentwickeln.

IV. Telearbeit

Telearbeitsplätze ermöglichen mehr Flexibilität und damit ein Mehr an Zeit für Familie und Kinder. Insbesondere für DienstnehmerInnen mit Betreuungsaufgaben sind diese Angebote notwendig, um im Beruf verbleiben bzw. wieder einsteigen zu können.

Seitens des Dienstgebers sind Telearbeitsplätze verstärkt anzubieten.

Das Land NÖ soll als Dienstgeber den Bedarf, die Voraussetzungen und die notwendigen Rahmenbedingungen für die Erbringung von Arbeitsleistungen teilweise an der Dienststelle und teilweise auch zuhause prüfen.

V. Aus- und Weiterbildung

Bei der Planung von Seminaren ist auf betreuungspflichtige Elternteile dergestalt Rücksicht zu nehmen, dass auch weiterhin halb- oder eintägige Seminare angeboten werden.

Bedienstete im Karenz- oder Sonderurlaub sind bei Verlangen über die Bildungsangebote von ihrer Dienststelle zu informieren.

Der Dienstgeber hat nach Möglichkeit eine „abgesicherte“ (Unfallversicherung) Seminarteilnahme bei Karenz- und Sonderurlaub zu gewährleisten.

VI. Kinderbetreuung bei Seminaren

Zur Erleichterung der Seminarteilnahme von Eltern betreuungsbedürftiger Kinder soll bei Bedarf und nach den gegebenen Möglichkeiten eine entsprechende Kinderbetreuung angeboten werden.

Das Land NÖ bietet Information und Hilfestellung bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsmöglichkeit an: Familienhotline ☎ 02742-9005-1-9005; Verein Family Business ☎ 02742-79990 (www.kinderbetreuung.at).

4. Bekenntnis zur Erreichung von Chancengleichheit

Wesentliche Elemente für die Erreichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sind:

- Erkennen der Entwicklungspotentiale und darauf aufbauend optimaler Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Vermeidung von geschlechtsbedingten Rollenklischees
- Familienfreundliche Gestaltung von Dienstverhältnissen
- Sicherung der bedarfsgerechten und qualifizierten Kinderbetreuung in NÖ

Das Land NÖ bekennt sich zu einem gleichstellungsorientierten Personalmanagement, zu gezielter Frauenförderung in Bereichen der Unterrepräsentation und zu einer familienfreundlichen Gestaltung der Rahmenbedingungen von Dienstverhältnissen.

Referenzstellentitel	BF ^①	NOG ^②	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorges.“ „die anderen Bediensteten“
Reinigungskraft	3	1	die anderen Bediensteten
AmtswartIn	3	2	die anderen Bediensteten
MitarbeiterIn ungelernt	3	2	die anderen Bediensteten
StationshelferIn/ AbteilungshelferIn	6	2	die anderen Bediensteten
Aufsichtsführende Reinigungskraft	3	3	Zwischenvorgesetzte/r
MitarbeiterIn angelernt	3	3	die anderen Bediensteten
PortierIn	3	3	die anderen Bediensteten
StraßenwärterIn	8	3	die anderen Bediensteten
DKW-LenkerIn I	3	4	die anderen Bediensteten
KinderbetreuerIn	3	4	die anderen Bediensteten
TherapiehelferIn	3	4	die anderen Bediensteten
FahrerIn im Straßendienst	8	5	die anderen Bediensteten
Interkulturelle MitarbeiterIn	3	5	die anderen Bediensteten
LeiterIn Magazin	3, 8	5	die anderen Bediensteten
Sanitätshilfsdienst	6	5	die anderen Bediensteten
AltenpflegehelferIn	6	6	die anderen Bediensteten
BehindertenbetreuerIn	3	6	die anderen Bediensteten
FacharbeiterIn/ ProfessionalistIn I	2, 8	6	die anderen Bediensteten
KanzleibearbeiterIn	1, 8	6	die anderen Bediensteten
Motorisierte/r StreckenwartIn	8	6	die anderen Bediensteten
PflegehelferIn	6	6	die anderen Bediensteten
SchulwartIn	3	6	die anderen Bediensteten
SeniorenbetreuerIn	3	6	die anderen Bediensteten

① BF= Berufsfamilie

② NOG= NÖ Gehaltsklasse

Straßenerhaltungsfachkraft	8	6	die anderen Bediensteten
DKW-LenkerIn II	3	7	die anderen Bediensteten
FacharbeiterIn/ ProfessionalistIn II	2	7	die anderen Bediensteten
HausarbeiterIn mit handwerklicher Ausbildung	3	7	die anderen Bediensteten
IT-KoordinatorIn I	2	7	die anderen Bediensteten
SachbearbeiterIn I	1, 8	7	die anderen Bediensteten
DemonstratorIn I	4	8	die anderen Bediensteten
FachausbildnerIn Feuerwehr	4	8	die anderen Bediensteten
Medizinisch technischer Fachdienst	6	8	die anderen Bediensteten
SachbearbeiterIn II	1, 8	8	die anderen Bediensteten
SekretärIn I	1	8	die anderen Bediensteten
FacharbeiterIn/ ProfessionalistIn III	2	9	die anderen Bediensteten
IT-KoordinatorIn II	2	9	die anderen Bediensteten
KanzleileiterIn I	1	9	Zwischenvorgesetzte/r
Kaufmännische/r VerwalterIn	8	9	die anderen Bediensteten
PartieführerIn	2, 8	9	Zwischenvorgesetzte/r
SachbearbeiterIn III	1	9	die anderen Bediensteten
SachbearbeiterIn mit Sachgebietsleitung	1	9	Zwischenvorgesetzte/r
SachbearbeiterIn Technik	2, 8	9	die anderen Bediensteten
SekretärIn II	1	9	die anderen Bediensteten
Straßen-, Brückenmeister-SpringerIn	8	9	die anderen Bediensteten
WerkmeisterIn	2, 8	9	die anderen Bediensteten
Ausbildung Amtssachverständige/r I	2	10	die anderen Bediensteten
BauführerIn	2	10	die anderen Bediensteten
Behindertenpädagoge/-in	7	10	die anderen Bediensteten
BH LeiterIn Bürgerbüro	1	10	Zwischenvorgesetzte/r
Brückenmeister-BetriebsleiterIn	8	10	Zwischenvorgesetzte/r

DemonstratorIn II	4	10	die anderen Bediensteten
Diplomschwester/-pfleger	6	10	die anderen Bediensteten
FachgebietsleiterIn I	1	10	Zwischenvorgesetzte/r
KanzleileiterIn II	1	10	Zwischenvorgesetzte/r
KindergartenpädagogIn	7	10	die anderen Bediensteten
KoordinatorIn Ehrenamt I	3	10	Zwischenvorgesetzte/r
LandwirtschaftsmeisterIn I	4	10	die anderen Bediensteten
Lehrgruppenleiter/-in Feuerwehr	4	10	die anderen Bediensteten
LeiterIn einer Küche I	3	10	Zwischenvorgesetzte/r
SachbearbeiterIn IV	1	10	die anderen Bediensteten
BH BereichsleiterIn I	1	11	Zwischenvorgesetzte/r
Diplomschwester/-pfleger in Funktionsbereichen	6	11	die anderen Bediensteten
Gehobener medizinisch- technischer Dienst I	6	11	die anderen Bediensteten
HaustechnikerIn	2	11	die anderen Bediensteten
Hebamme	6	11	die anderen Bediensteten
IT-KoordinatorIn III	2	11	die anderen Bediensteten
IT-Techniker I	2	11	die anderen Bediensteten
KanzleileiterIn III	1	11	Zwischenvorgesetzte/r
KindergartenleiterIn I	7	11	Leitung (FK)
KoordinatorIn Ehrenamt II	3	11	Zwischenvorgesetzte/r
LehrerIn Schule für Gesundheits- u. Krankenpflege	6	11	die anderen Bediensteten
LeiterIn einer Betriebswerkstätte	2	11	Zwischenvorgesetzte/r
LeiterIn einer Küche II	3	11	Zwischenvorgesetzte/r
SachbearbeiterIn V	1	11	die anderen Bediensteten
Straßenmeister-BetriebsleiterIn	8	11	Zwischenvorgesetzte/r
Technische Gewässeraufsicht	2	11	die anderen Bediensteten
Amtssachverständige/r Ia	2	12	die anderen Bediensteten

Amtssachverständige/r Ib	2	12	die anderen Bediensteten
BH AußenstellenleiterIn	1	12	Zwischenvorgesetzte/r
BH BereichsleiterIn II	1	12	Zwischenvorgesetzte/r
FachgebietsleiterIn II	1	12	Zwischenvorgesetzte/r
FörsterIn	2	12	die anderen Bediensteten
ForsttechnikerIn I	2	12	die anderen Bediensteten
Gehobener medizinisch- technischer Dienst II	6	12	die anderen Bediensteten
Heilpädagogische/r KindergartenpädagogIn	7	12	die anderen Bediensteten
IT-Techniker II	2	12	die anderen Bediensteten
KindergartenleiterIn II	7	12	Leitung (FK)
LandwirtschaftsmeisterIn II	4	12	Zwischenvorgesetzte/r
Lebensmittelaufsichtsorgan	2	12	die anderen Bediensteten
LehrmeisterIn	4	12	die anderen Bediensteten
Leitender medizinisch-technischer Dienst I	6	12	Zwischenvorgesetzte/r
Leitendes Pflegepersonal	6	12	Zwischenvorgesetzte/r
LeiterIn einer Brückenmeisterei	8	12	Leitung (FK)
Pädagogische/r BeraterIn	7	12	die anderen Bediensteten
Pflegedienstleitung I	6	12	Zwischenvorgesetzte/r
SachbearbeiterIn VI	1	12	die anderen Bediensteten
SozialpädagogIn	7	12	die anderen Bediensteten
TechnikerIn	2	12	die anderen Bediensteten
Amtssachverständige/r II	2	13	die anderen Bediensteten
Amtstierarzt/-ärztin I	5	13	die anderen Bediensteten
BauprojektplanerIn	2	13	die anderen Bediensteten
Bereichsleitung Pflege	6	13	Zwischenvorgesetzte/r
BH FachgebietsleiterIn I	1	13	Zwischenvorgesetzte/r
DiplomsozialarbeiterIn	7	13	die anderen Bediensteten

DirektorIn LPPH I	1	13	Leitung (FK)
FachgebietsleiterIn Technik	2	13	Zwischenvorgesetzte/r
IT-Techniker III	2	13	die anderen Bediensteten
KindergarteninspektorIn	7	13	die anderen Bediensteten
KindergartenleiterIn III	7	13	Leitung (FK)
Leitender medizinisch technischer Dienst II	6	13	Zwischenvorgesetzte/r
LeiterIn einer Straßenmeisterei	8	13	Leitung (FK)
OperationsleiterIn ABB	1	13	Zwischenvorgesetzte/r
Pflegedienstleitung II	6	13	Zwischenvorgesetzte/r
Sozialpädagogische/r LeiterIn	7	13	Zwischenvorgesetzte/r
Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn I	1, 2, 8	13	die anderen Bediensteten
Amtsarzt/-ärztin I	5	14	die anderen Bediensteten
Amtssachverständige/r III	2	14	die anderen Bediensteten
ArbeitsmedizinerIn	5	14	die anderen Bediensteten
BereichsleiterIn I	1, 2, 8	14	Zwischenvorgesetzte/r
BH BürodirektorIn	1	14	Zwischenvorgesetzte/r
BH FachgebietsleiterIn II	1	14	Zwischenvorgesetzte/r
BH FachgebietsleiterIn III	1	14	Zwischenvorgesetzte/r
DirektorIn einer Krankenpflegeschule	6	14	Zwischenvorgesetzte/r
FachgebietsleiterIn III	1	14	Zwischenvorgesetzte/r
Heimarzt/-ärztin I	5	14	die anderen Bediensteten
IT-Techniker IV	2	14	die anderen Bediensteten
Psychotherapeut/-in	7	14	die anderen Bediensteten
Amtsarzt/-ärztin II	5	15	die anderen Bediensteten
Amtstierarzt/-ärztin II	5	15	Zwischenvorgesetzte/r
BereichsleiterIn II	1, 2, 8	15	Zwischenvorgesetzte/r
BH BereichsleiterIn III	1	15	Zwischenvorgesetzte/r

DirektorIn Jugendheim I	7	15	Leitung (FK)
DirektorIn LPPH II	1	15	Leitung (FK)
ForsttechnikerIn II	2	15	Zwischenvorgesetzte/r
Heimarzt/-ärztin II	5	15	die anderen Bediensteten
IT-ProjektleiterIn	2	15	die anderen Bediensteten
Klinische/r PsychologIn I	7	15	die anderen Bediensteten
Vorstand der Landesbuchhaltung	1	15	Zwischenvorgesetzte/r
Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn II	1, 2, 8	15	die anderen Bediensteten
Amtsarzt/-ärztin III	5	16	die anderen Bediensteten
BauprojektmanagerIn	8	16	Zwischenvorgesetzte/r
BH BereichsleiterIn IV	1	16	Zwischenvorgesetzte/r
DirektorIn Jugendheim II	7	16	Leitung (FK)
DirektorIn LPPH III	1	16	Leitung (FK)
Kaufmännische/r DirektorIn I	1	16	Leitung (FK)
Klinische/-r PsychologIn II	7	16	die anderen Bediensteten
PflegedirektorIn I	6	16	Leitung (FK)
AbteilungsleiterIn I	1, 2, 8	17	Leitung (FK)
BereichsleiterIn III	1	17	Leitung (FK)
BH BereichsleiterIn V	1	17	Zwischenvorgesetzte/r
PflegedirektorIn II	6	17	Leitung (FK)
Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn III	1, 2, 8	17	die anderen Bediensteten
AbteilungsleiterIn II	1, 2, 8	18	Leitung (FK)
Kaufmännische/r DirektorIn II	1	18	Leitung (FK)
LeiterIn Gebietsbauamt	2	18	Leitung (FK)
PflegedirektorIn III	6	18	Leitung (FK)
Primar/-ia LeiterIn Institut	5	18	Zwischenvorgesetzte/r
AbteilungsleiterIn III	1, 2, 8	19	Leitung (FK)

Kaufmännische/r DirektorIn III	1	19	Leitung (FK)
LeiterIn Straßenbauabteilung	8	19	Leitung (FK)
Primar/-ia LeiterIn bettenführende Abteilung	5	19	Zwischenvorgesetzte/r
AbteilungsleiterIn IV	1, 2, 8	20	Leitung (FK)
Ärztliche/r DirektorIn I	5	20	Leitung (FK)
Bezirkshauptmann I	1	20	Leitung (FK)
AbteilungsleiterIn V	1, 2, 8	21	Leitung (FK)
Ärztliche/r DirektorIn II	5	21	Leitung (FK)
Bezirkshauptmann II	1	21	Leitung (FK)
Abteilungsleiter VI	1, 2, 8	22	Leitung (FK)
Ärztliche/r DirektorIn III	5	22	Leitung (FK)
Bezirkshauptmann III	1	22	Leitung (FK)
LandesamtsdirektorIn	1	25	Leitung (FK)

Anmerkung zu Statistiken

Die Darstellung der weiblichen und männlichen Bediensteten erfolgt nach dem Hauptkriterium der NÖ Gehaltsklassen: dies unabhängig davon, ob die statistisch erfassten Personen tatsächlich nach dem per 01.07.2006 in kraft getretenen Besoldungsrecht (NOG's) oder nach dem bisherigen Besoldungssystem entlohnt werden. Entscheidend für die statistische Darstellung ist somit ausschließlich die Bewertung der Dienstposten nach dem NÖ Gehaltsklassensystem.

		Leitung (1.OA)				Oberärztinnen				die anderen Bediensteten									
		40 - 59		60 +		40 - 59		60 +		-39		40 - 59		60 +					
		M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				
Gesamt		5	1	102	22	15	3	109	62	455	242	11	2	344	526	51	96	2	0
Gesamt		M		122	W	26		M		575	W	306		M		397	W	622	
		148				881				1019									
Insgesamt				M		1094		W		954	2048								

Übersicht über Organisationseinheiten des Landes NÖ

- 1 Amt der NÖ Landesregierung - Fachabteilungen
- 2 Amt der NÖ Landesregierung - Sonstige Dienststellen
- 3 Straßen-, Autobahn- und Brückenmeistereien
- 4 Gebietsbauämter und Straßenbauabteilungen
- 5 Bezirkshauptmannschaften
- 6 Landes-Jugendheime, Kinderheim Schwedenstift, Landes-Sonderschulen, Zentrum Hinterbrühl, Gästehaus, Erholungsheime
- 7 Landespflegeheime - Kaufmännischer Dienst
- 8 Landespflegeheime - Pflegedienst
- 9 Landeskliniken - Ärztlicher Dienst
- 10 Landeskliniken - Kaufmännischer Dienst
- 11 Landeskliniken - Pflegedienst
- 12 Land- und Forstwirtschaftliche Schulen, Landesberufsschulen, Modeschule Mödling, NÖ Landes-Feuerwehrschnule Tulln
- 13 Landeskindergärten

Amt der NO Landesregierung - Fachabteilungen

Organisationseinheit 1

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				
Amt - Fachabteilungen			Ziel = 40% Frauenanteil	
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %
11	0			
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	6	5	1	-23,3%
18	23	17	6	-13,9%
19	21	20	1	-35,2%
20	6	5	1	-23,3%
21	5	5	0	-40,0%
22	2	2	0	-40,0%
23	4	4	0	-40,0%
25	1	1	0	-40,0%
Summe	68	59	9	-26,8%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesetzte				
Amt - Fachabteilungen			Ziel = 40% Frauenanteil	
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %
3	2	0	2	0,0%
5	1	0	1	100,0%
7	0			
8	0			
9	16	15	1	-6,3%
10	31	23	8	-25,8%
11	21	19	2	-9,5%
12	40	30	10	-25,0%
13	25	24	1	-4,0%
14	101	72	29	-28,7%
15	95	84	11	-11,6%
16	0			
17	20	17	3	-15,0%
18	5	4	1	-20,0%
19	7	4	3	-42,9%
20	2	2	0	-40,0%
Summe	366	294	72	-19,7%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten				
Amt - Fachabteilungen			Ziel = 40% Frauenanteil	
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %
01	21	0	21	100,0%
02	39	23	16	-41,0%
03	94	47	47	-50,0%
04	5	5	0	-40,0%
05	7	7	0	-40,0%
06	246	128	118	-48,0%
07	145	96	49	-33,8%
08	454	147	307	-67,6%
09	294	144	150	-51,0%
10	264	147	117	-44,3%
11	183	136	47	-25,7%
12	211	182	29	-13,7%
13	262	158	104	-39,7%
14	103	71	32	-31,1%
15	65	45	20	-30,8%
16	27	21	6	-22,2%
17	20	18	2	-10,0%
Summe	2440	1375	1065	-43,6%

AbteilungsleiterInnen: 59 männlich/ 9 weiblich

AL-StellvertreterInnen: 52 männlich/ 10 weiblich

Amt der NO Landesregierung - Sonstige Dienststellen

Organisationseinheit 2

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil
Amt - Sonstige Dienststellen		% W		Differenz in %	
NOG	gesamt	M	W		
11	0				
12	0				
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	1	0	1	100,0%	
18	4	2	2	50,0%	0,0%
19	3	3	0	0,0%	-40,0%
20	2	2	0	0,0%	-40,0%
21	0				
22	0				
23	1	1	0	0,0%	
25	0				
Summe	11	8	3	27,3%	-12,7%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil
Amt - Sonstige Dienststellen		% W		Differenz in %	
NOG	gesamt	M	W		
3	6	0	6	100,0%	0,0%
5	0				
7	0				
8	0				
9	0				
10	1	1	0	0,0%	
11	1	1	0	0,0%	
12	5	5	0	0,0%	-40,0%
13	27	26	1	3,7%	-36,3%
14	1	1	0	0,0%	
15	3	3	0	0,0%	-40,0%
16	0				
17	1	1	0	0,0%	
18	0				
19	1	1	0	0,0%	
20	0				
Summe	46	39	7	15,2%	-24,8%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						Ziel = 40% Frauenanteil
Amt - Sonstige Dienststellen		% W		Differenz in %		
NOG	gesamt	M	W			
01	70	0	70	100,0%	0,0%	
02	1	1	0	0,0%		
03	6	4	2	33,3%	-6,7%	
04	1	1	0	0,0%		
05	4	3	1	25,0%	-15,0%	
06	59	29	30	50,8%	0,0%	
07	17	1	16	94,1%	0,0%	
08	59	6	53	89,8%	0,0%	
09	44	27	17	38,6%	-1,4%	
10	14	8	6	42,9%	0,0%	
11	46	40	6	13,0%	-27,0%	
12	10	6	4	40,0%	0,0%	
13	19	12	7	36,8%	-3,2%	
14	19	11	8	42,1%	0,0%	
15	11	8	3	27,3%	-12,7%	
16	13	12	1	7,7%	-32,3%	
17	6	6	0	0,0%	-40,0%	
Summe	399	175	224	56,1%	0,0%	

Straßen-, Autobahn- u. Brückenmeistereien

Organisationseinheit 3

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				
Straßen/Autobahn/Brücken-Meist.		Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	% W
11	0			
12	7	7	0	0,0%
13	59	59	0	0,0%
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
21	0			
22	0			
23	0			
25	0			
Summe	66	66	0	0,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte				
Straßen/Autobahn/Brücken-Meist.		Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	% W
3	0			
5	0			
7	0			
8	0			
9	265	265	0	0,0%
10	6	6	0	0,0%
11	60	60	0	0,0%
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
Summe	331	331	0	0,0%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten					
Straßen/Autobahn/Brücken-Meist.		Ziel = 40% Frauenanteil			
NOG	gesamt	M	W	% W	Differenz in %
01	71	0	71	100,0%	0,0%
02	0				
03	550	550	0	0,0%	-40,0%
04	44	44	0	0,0%	-40,0%
05	773	773	0	0,0%	-40,0%
06	838	837	1	0,1%	-39,9%
07	2	2	0	0,0%	-40,0%
08	0				
09	77	31	46	59,7%	0,0%
10	0				
11	0				
12	0				
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
Summe	2355	2237	118	5,0%	-35,0%

NO Gebietsbauämter u. Straßenbauabteilungen

Organisationseinheit 4

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil
Gebietsbauämter/Straßenbauabt.		% W		Differenz in %	
NOG	gesamt	M	W		
11	0				0,0%
12	0				
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
18	5	5	0		-40,0%
19	8	8	0		-40,0%
20	0				
21	0				
22	0				
23	0				
25	0				
Summe	13	13	0		-40,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil
Gebietsbauämter/Straßenbauabt.		% W		Differenz in %	
NOG	gesamt	M	W		
3	0				
5	0				
7	0				
8	0				
9	0				
10	16	9	7		43,8%
11	7	7	0		0,0%
12	0				
13	8	8	0		0,0%
14	8	8	0		0,0%
15	8	8	0		0,0%
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	0				
Summe	47	40	7		14,9%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						
Gebietsbauämter/Straßenbauabt.		% W		Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %		
01	21	0	21		100,0%	0,0%
02	0					
03	0					
04	8	8	0		0,0%	-40,0%
05	24	24	0		0,0%	-40,0%
06	45	39	6		13,3%	-26,7%
07	7	3	4		57,1%	0,0%
08	64	5	59		92,2%	0,0%
09	39	30	9		23,1%	-16,9%
10	6	6	0		0,0%	-40,0%
11	1	1	0		0,0%	
12	51	51	0		0,0%	-40,0%
13	62	54	8		12,9%	-27,1%
14	16	16	0		0,0%	-40,0%
15	0					
16	0					
17	0					
Summe	344	237	107		31,1%	-8,9%

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					
Bezirkshauptmannschaften			Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	% W	Differenz in %
11	0				
12	0				
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	5	4	1	20,0%	-20,0%
21	12	11	1	8,3%	-31,7%
22	4	4	0	0,0%	-40,0%
23	0				
25	0				
Summe	21	19	2	9,5%	-30,5%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesetzte					
Bezirkshauptmannschaften			Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	% W	Differenz in %
3	0				
5	0				
7	0				
8	0				
9	0				
10	16	9	7	43,8%	0,0%
11	12	10	2	16,7%	-23,3%
12	3	1	2	66,7%	0,0%
13	42	28	14	33,3%	-6,7%
14	89	71	18	20,2%	-19,8%
15	18	12	6	33,3%	-6,7%
16	18	14	4	22,2%	-17,8%
17	4	3	1	25,0%	-15,0%
18	0				
19	0				
20	0				
Summe	202	148	54	26,7%	-13,3%

Bezirkshauptmannschaften

Organisationseinheit 5

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten					
Bezirkshauptmannschaften			Ziel = 40% Frauenanteil		
NOG	gesamt	M	W	% W	Differenz in %
01	60	0	60	100,0%	0,0%
02	6	1	5	83,3%	0,0%
03	22	14	8	36,4%	-3,6%
04	29	29	0	0,0%	-40,0%
05	0				
06	219	43	176	80,4%	0,0%
07	31	19	12	38,7%	-1,3%
08	192	28	164	85,4%	0,0%
09	752	200	552	73,4%	0,0%
10	162	90	72	44,4%	0,0%
11	86	50	36	41,9%	0,0%
12	55	54	1	1,8%	-38,2%
13	202	38	164	81,2%	0,0%
14	0				
15	37	33	4	10,8%	-29,2%
16	25	13	12	48,0%	0,0%
17	0				
Summe	1878	612	1266	67,4%	0,0%

Bezirkshauptleute: 19 männlich/ 2 weiblich

BH-StellvertreterInnen: 16 männlich/ 5 weiblich

**NO Landesjugendheime, Kinderheim Schwedenstift,
Landessonderschulen, Zentrum Hinterbrühl, Gästehaus,
Erholungsheime**

Organisationseinheit 6

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil
Jgd./Erh.-Heime, L Sonderschulen	% W		Differenz in %		
NOG	gesamt	M	W		
11	0				
12	0				
13	0				
14	0				
15	6	2	4	66,7%	
16	1	1	0	0,0%	
17	1	1	0	0,0%	
18	0				
19	0				
20	0				
21	0				
22	0				
23	0				
25	0				
Summe	8	4	4	50,0%	

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil
Jgd./Erh.-Heime, L Sonderschulen	% W		Differenz in %		
NOG	gesamt	M	W		
3	1	0	1	100,0%	
5	4	0	4	100,0%	
7	0				
8	0				
9	6	3	3	50,0%	
10	4	2	2	50,0%	
11	0				
12	2	0	2	100,0%	
13	9	1	8	88,9%	
14	2	2	0	0,0%	
15	0				
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	0				
Summe	28	8	20	71,4%	

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						Ziel = 40% Frauenanteil
Jgd./Erh.-Heime, L Sonderschulen	% W		Differenz in %			
NOG	gesamt	M	W			
01	8	0	8	100,0%		
02	19	0	19	100,0%		
03	23	4	19	82,6%		
04	42	3	39	92,9%		
05	1	1	0	0,0%		
06	16	3	13	81,3%		
07	15	11	4	26,7%		
08	25	8	17	68,0%		
09	3	0	3	100,0%		
10	59	14	45	76,3%		
11	1	0	1	100,0%		
12	273	85	188	68,9%		
13	1	1	0	0,0%		
14	3	2	1	33,3%		
15	9	2	7	77,8%		
16	0					
17	0					
Summe	498	134	364	73,1%		

NÖ Landespflegeheime - kaufm. Dienst

Organisationseinheit 7

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				
LPPH - kfm.Dienst			% W	Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %
11	0			
12	0			
13	1	1	0	0,0%
14	0			
15	32	28	4	12,5%
16	11	10	1	-27,5%
17	0			-30,9%
18	0			
19	0			
20	0			
21	0			
22	0			
23	0			
25	0			
Summe	44	39	5	-28,6%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesetzte				
LPPH - kfm.Dienst			% W	Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %
3	11	0	11	100,0%
5	0			
7	0			
8	0			
9	39	20	19	48,7%
10	78	36	42	53,8%
11	4	0	4	100,0%
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
Summe	132	56	76	57,6%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten					
LPPH - kfm.Dienst			% W	Ziel = 40% Frauenanteil	
NOG	gesamt	M	W	Differenz in %	
01	257	2	255	99,2%	0,0%
02	106	4	102	96,2%	0,0%
03	201	26	175	87,1%	0,0%
04	2	1	1	50,0%	0,0%
05	2	0	2	100,0%	0,0%
06	172	35	137	79,7%	0,0%
07	42	42	0	0,0%	-40,0%
08	73	2	71	97,3%	0,0%
09	4	2	2	50,0%	0,0%
10	7	1	6	85,7%	0,0%
11	49	23	26	53,1%	0,0%
12	3	1	2	66,7%	0,0%
13	0				
14	13	9	4	30,8%	-9,2%
15	24	7	17	70,8%	0,0%
16	0				
17	0				
Summe	955	155	800	83,8%	0,0%

NÖ Landespflegeheime - Pflegedienst

Organisationseinheit 8

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LPPH - Pflegedienst		% W	Differenz in %
	gesamt	M		
11	0			
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
21	0			
22	0			
23	0			
25	0			
Summe	0	0	0,0%	0,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesetzte				Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LPPH - Pflegedienst		% W	Differenz in %
	gesamt	M		
3	0			
5	0			
7	0			
8	0			
9	0			
10	0			
11	0			
12	153	12	141	92,2%
13	42	5	37	88,1%
14	1	0	1	100,0%
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
Summe	196	17	179	91,3%
				0,0%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten					Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LPPH - Pflegedienst		% W	Differenz in %	
	gesamt	M			
01	0				
02	173	0	173	100,0%	0,0%
03	0				
04	0				
05	14	3	11	78,6%	0,0%
06	1342	133	1209	90,1%	0,0%
07	0				
08	5	1	4	80,0%	0,0%
09	0				
10	1070	102	968	90,5%	0,0%
11	3	0	3	100,0%	0,0%
12	58	3	55	94,8%	0,0%
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
Summe	2665	242	2423	90,9%	0,0%

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				
LKH- ärztlicher Dienst				Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt	M	W	% W Differenz in %
11	0			
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	1	1	0	0,0%
21	7	7	0	0,0%
22	5	5	0	0,0%
23	0			
25	0			
Summe	13	13	0	0,0% -40,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte				
LKH- ärztlicher Dienst				Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt	M	W	% W Differenz in %
3	0			
5	0			
7	0			
8	0			
9	0			
10	0			
11	0			
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	30	19	11	36,7%
19	96	92	4	4,2%
20	0			
Summe	126	111	15	11,9% -3,3% -35,8% -28,1%

NO Landeskliniken - ärztlicher Dienst

Organisationseinheit 9

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten				
LKH- ärztlicher Dienst				Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt	M	W	% W Differenz in %
01	0			
02	0			
03	0			
04	0			
05	0			
06	0			
07	0			
08	0			
09	0			
10	0			
11	0			
12	0			
13	0			
14	1	0	1	100,0%
15	0			
16	0			
17	0			
Summe	1	0	1	100,0% 0,0%

NO Landeskliniken - Kaufmänn. Dienst

Organisationseinheit 10

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil	
LKHs - kaufmänn. Dienst		M		W	% W	Differenz in %
NOG	gesamt					
11	1	0	1		100,0%	
12	0					
13	0					
14	0					
15	0					
16	2	2	0		0,0%	-40,0%
17	0					
18	7	7	0		0,0%	-40,0%
19	4	3	1		25,0%	-15,0%
20	1	0	1		100,0%	
21	1	1	0		0,0%	
22	0					
23	0					
25	0					
Summe	16	13	3		18,8%	-21,3%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil	
LKHs - kaufmänn. Dienst		M		W	% W	Differenz in %
NOG	gesamt					
3	5	0	5		100,0%	0,0%
5	10	4	6		60,0%	0,0%
7	0					
8	0					
9	76	65	11		14,5%	-25,5%
10	15	5	10		66,7%	0,0%
11	36	36	0		0,0%	-40,0%
12	21	8	13		61,9%	0,0%
13	13	12	1		7,7%	-32,3%
14	8	6	2		25,0%	-15,0%
15	11	6	5		45,5%	0,0%
16	0					
17	0					
18	0					
19	0					
20	0					
Summe	195	142	53		27,2%	-12,8%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						
LKHs - kaufmänn. Dienst		M		W	% W	Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	gesamt					Differenz in %
01	485	10	475		97,9%	0,0%
02	347	104	243		70,0%	0,0%
03	378	151	227		60,1%	0,0%
04	21	18	3		14,3%	-25,7%
05	13	12	1		7,7%	-32,3%
06	920	181	739		80,3%	0,0%
07	202	123	79		39,1%	-0,9%
08	244	47	197		80,7%	0,0%
09	128	52	76		59,4%	0,0%
10	33	9	24		72,7%	0,0%
11	32	24	8		25,0%	-15,0%
12	73	27	46		63,0%	0,0%
13	39	15	24		61,5%	0,0%
14	14	6	8		57,1%	0,0%
15	55	8	47		85,5%	0,0%
16	11	3	8		72,7%	0,0%
17	0					
Summe	2995	790	2205		73,6%	0,0%

NO Landeskliniken - Pflegedienst

Organisationseinheit 11

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LKhs - Pflegedienst		% W	Differenz in %	
	gesamt	M			
11	0				
12	0				
13	0				
14	0				
15	0				
16	2	0	100,0%	0,0%	
17	8	4	50,0%	0,0%	
18	4	0	100,0%	0,0%	
19	1	0	100,0%		
20	0				
21	0				
22	0				
23	0				
25	0				
Summe	15	4	11	73,3%	0,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LKhs - Pflegedienst		% W	Differenz in %	
	gesamt	M			
3	0				
5	0				
7	3	3	0,0%	-40,0%	
8	0				
9	0				
10	0				
11	0				
12	386	59	84,7%	0,0%	
13	88	25	71,6%	0,0%	
14	25	4	84,0%	0,0%	
15	0				
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	0				
Summe	502	91	411	81,9%	0,0%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						Ziel = 40% Frauenanteil
NOG	LKhs - Pflegedienst		% W	Differenz in %		
	gesamt	M				
01	0					
02	16	5	11	68,8%		0,0%
03	0					
04	0					
05	598	456	142	23,7%		-16,3%
06	796	163	633	79,5%		0,0%
07	0					
08	395	47	348	88,1%		0,0%
09	0					
10	4599	502	4097	89,1%		0,0%
11	1590	254	1336	84,0%		0,0%
12	402	33	369	91,8%		0,0%
13	4	4	0	0,0%		-40,0%
14	0					
15	3	0	3	100,0%		0,0%
16	0					
17	0					
Summe	8403	1464	6939	82,6%		0,0%

**Land- und Forstwirtschaftliche Schulen, Landesberufsschulen,
Modeschule Mödling, NÖ Landesfeuerwehrschule Tulln**

Organisationseinheit 12

Zusatzstatistik - Leitung (FK)				
NOG	Lfw./Berufs/Fw-Schulen		% W	Ziel = 40% Frauenanteil Differenz in %
	gesamt	M		
11	0			
12	0			
13	0			
14	0			
15	0			
16	2	2	0,0%	-40,0%
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
21	0			
22	0			
23	0			
25	0			
Summe	2	2	0,0%	-40,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesetzte				
NOG	Lfw./Berufs/Fw-Schulen		% W	Ziel = 40% Frauenanteil Differenz in %
	gesamt	M		
3	7	0	7	100,0%
5	0			
7	0			
8	0			
9	10	5	5	50,0%
10	19	8	11	57,9%
11	0			
12	2	1	1	50,0%
13	3	2	1	33,3%
14	0			
15	0			
16	0			
17	0			
18	0			
19	0			
20	0			
Summe	41	16	25	61,0%
				0,0%

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten					
NOG	Lfw./Berufs/Fw-Schulen			% W	Ziel = 40% Frauenanteil Differenz in %
	gesamt	M	W		
01	44	3	41	93,2%	0,0%
02	36	0	36	100,0%	0,0%
03	61	0	61	100,0%	0,0%
04	20	2	18	90,0%	0,0%
05	2	0	2	100,0%	0,0%
06	84	29	55	65,5%	0,0%
07	23	18	5	21,7%	-18,3%
08	81	55	26	32,1%	-7,9%
09	14	9	5	35,7%	-4,3%
10	87	68	19	21,8%	-18,2%
11	2	2	0	0,0%	-40,0%
12	51	20	31	60,8%	0,0%
13	0				
14	0				
15	4	0	4	100,0%	0,0%
16	0				
17	0				
Summe	509	206	303	59,5%	0,0%

Zusatzstatistik - Leitung (FK)					Ziel = 40% Frauenanteil
NÖ Landeskindergärten		M	W	% W	Differenz in %
NOG	gesamt				
11	343	0	343	100,0%	0,0%
12	508	0	508	100,0%	0,0%
13	116	0	116	100,0%	0,0%
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	0				
21	0				
22	0				
23	0				
25	0				
Summe	967	0	967	100,0%	0,0%

Zusatzstatistik - Zwischenvorgesezte					Ziel = 40% Frauenanteil
NÖ Landeskindergärten		M	W	% W	Differenz in %
NOG	gesamt				
3	0				
5	0				
7	0				
8	0				
9	0				
10	0				
11	0				
12	1	0	1	100,0%	
13	0				
14	0				
15	0				
16	0				
17	0				
18	0				
19	0				
20	0				
Summe	1	0	1	100,0%	0,0%

NO Landeskindergärten

Organisationseinheit 13

Zusatzstatistik - die anderen Bediensteten						
NÖ Landeskindergärten		M	W	% W	Ziel = 40% Frauenanteil	
NOG	gesamt				Differenz in %	
01	0					
02	0					
03	0					
04	22	0	22	100,0%		0,0%
05	32	0	32	100,0%		0,0%
06	0					
07	0					
08	0					
09	0					
10	1344	0	1344	100,0%		0,0%
11	0					
12	183	1	182	99,5%		0,0%
13	0					
14	0					
15	0					
16	0					
17	0					
Summe	1581	1	1580	99,9%		0,0%



ANHANG

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997

Ansprechpersonen

Grafische Aufbereitung der Statistiken des GFFP

Einige Gedanken zur Frauenförderung ...

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060-3 ist seit 12. Juli 1997 in Kraft; bis Jänner 2008 wurden insgesamt drei Novellen in Anpassung an das EU-Recht verabschiedet.

Geltungsbereich

Es gilt für weibliche und männliche Bedienstete des Landes NÖ (einschließlich der NÖ LandeslehrerInnen), der NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für AufnahmewerberInnen.

Ziele

Zielsetzung des Gesetzes ist es, jegliche Benachteiligung wegen bestimmter Merkmale (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung) sowie (sexuelle) Belästigungen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis zu vermeiden.

Ein weiteres Ziel ist es, Frauen im Landes- und Gemeindedienst unter Wahrung des Leistungsprinzips zu fördern (Frauenförderung/ Gleichstellungs-Frauenförderprogramme), um letztlich ein ausgewogenes Zahlenverhältnis Frauen-Männer in allen Berufssparten und Hierarchiestufen zu erreichen.

Das Gesetz verpflichtet die Dienstgeber Land NÖ, NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände das Gleichbehandlungsgebot zu beachten. Diese Verpflichtung betrifft alle personalrelevanten Maßnahmen, von der Aufnahme in ein Dienstverhältnis, über den beruflichen Aufstieg bis hin zur Beendigung des Dienstverhältnisses.

Organe

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Stellvertreter, die NÖ Gleichbehandlungskommission und die KoordinatorInnen an den einzelnen Dienststellen achten darauf, dass das NÖ Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird.

Erste Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden sind die KoordinatorInnen, die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Stellvertreter.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission überprüft über Antrag von Bediensteten vermutete Diskriminierungen bei Personalmaßnahmen und versucht eine Schlichtung herbeizuführen.

Sanktionen

Im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sieht das Gesetz Sanktionen vor. Konsequenzen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind grundsätzlich Schadenersatz und in bestimmten Fällen die Zuerkennung einer vorenthaltenen Leistung.

Im Falle einer Diskriminierung sind Ansprüche von Vertragsbediensteten sowie Schadenersatzansprüche wegen (sexueller) Belästigung bei Gericht und Ansprüche von BeamtInnen im dienstbehördlichen Verfahren durchzusetzen; dabei sind Fristen zu beachten. Vor Erhebung einer Gerichtsklage muss die NÖ Gleichbehandlungskommission mit dem Anliegen befasst werden; auch in allen anderen Fällen empfiehlt sich die Einschaltung der Kommission. Die Inanspruchnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission hemmt den Fristenlauf.

Weitere Infos unter www.noe.gv.at/gleichbehandlung.

Ansprechpersonen

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte:

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
Tel. 02742/9005-16212

Stellvertreter der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten:

Johann Kamleitner
Tel. 02742/9005-16198

Mitarbeiterinnen:

Kornelia Voin
Tel. 02742/9005-16217

Bernadette Albrecht
Tel. 02742/9005-15124

Büro: 3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus
Rennbahnstraße 29, Stiege C
Fax 02742/9005-16279
E-Mail POST.GBB@noel.gv.at
www.noel.gv.at/gleichbehandlung

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst:

Mitglieder:

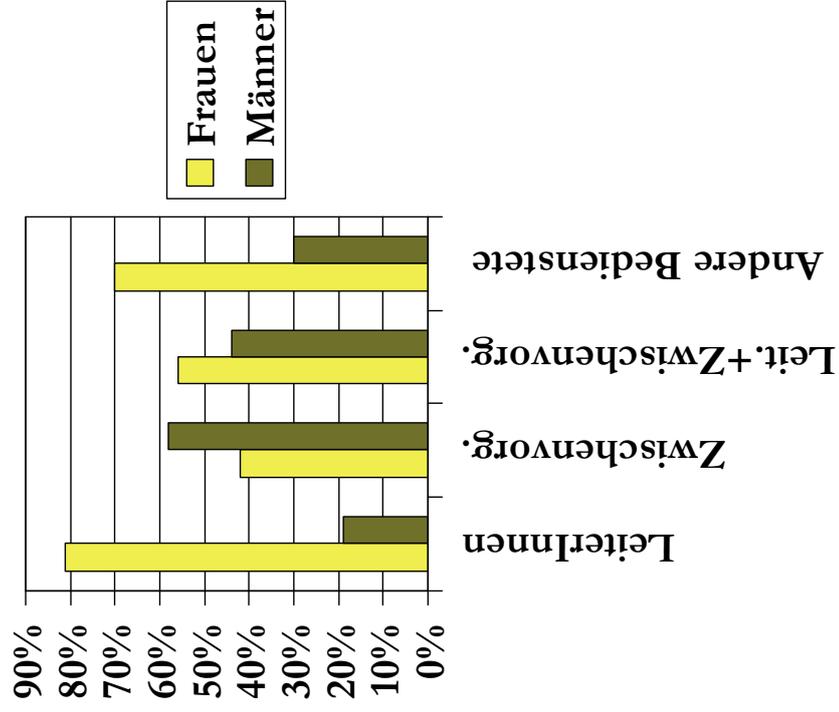
- **Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach**
- **Horst Bergermaier**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-B
- **Martina Lehrbaum**
Donauklinikum Tulln/Zentralbetriebsrat
- **Maria Rigler**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
- **Sieglinde Schörgmayer**
Amt der NÖ Landesregierung/Landespersonalvertretung
- **Günter Schweinberger**
Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf

Ersatzmitglieder:

- **Maria Bichler**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
- **Theresia Haiderer**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
- **Gabriele Hof**
Landespensionistenheim Klosterneuburg
- **Doris Bichler**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
- **Mag. Johann Seper**
Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf
- **Margareta Schwinner**
Landesklinikum Weinviertel Hollabrunn
- **Dr.ⁱⁿ Eleonore Wolf**
Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1,7;
Landespensionistenvertretung

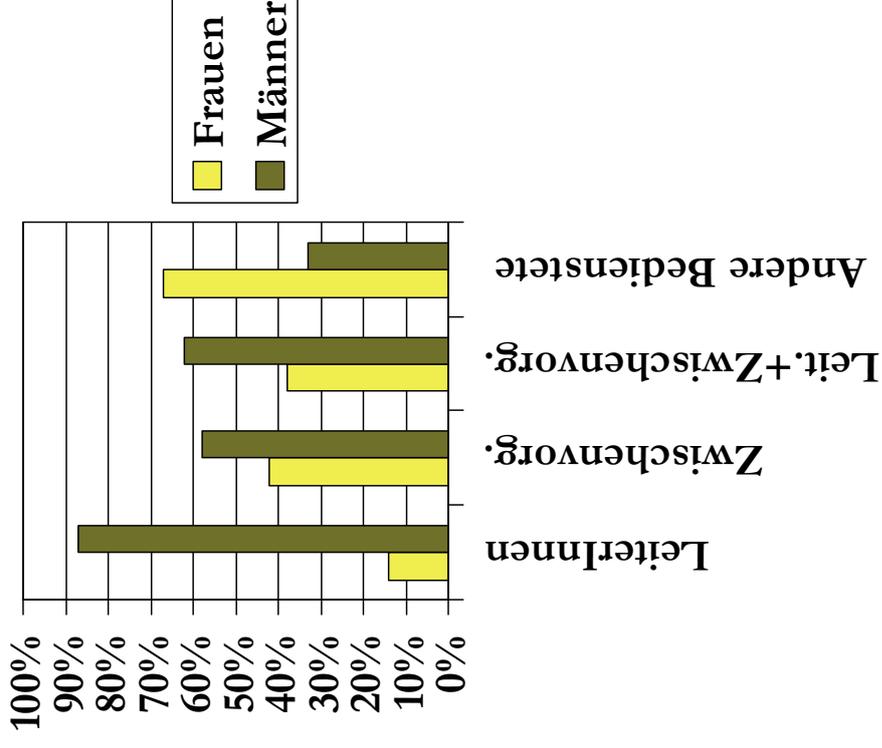
Hauptstatistik – LeiterInnen+Zwischenvorgesetzte

□ LeiterInnen	1244
■ Frauen	81%
■ Männer	19%
□ Zwischenvorgesetzte 2213	
■ Frauen	42%
■ Männer	58%
□ Leit. + Zwischenvorg. 3457	
■ Frauen	56%
■ Männer	44%
□ Andere Bedienstete 25023	
■ Frauen	70%
■ Männer	30%



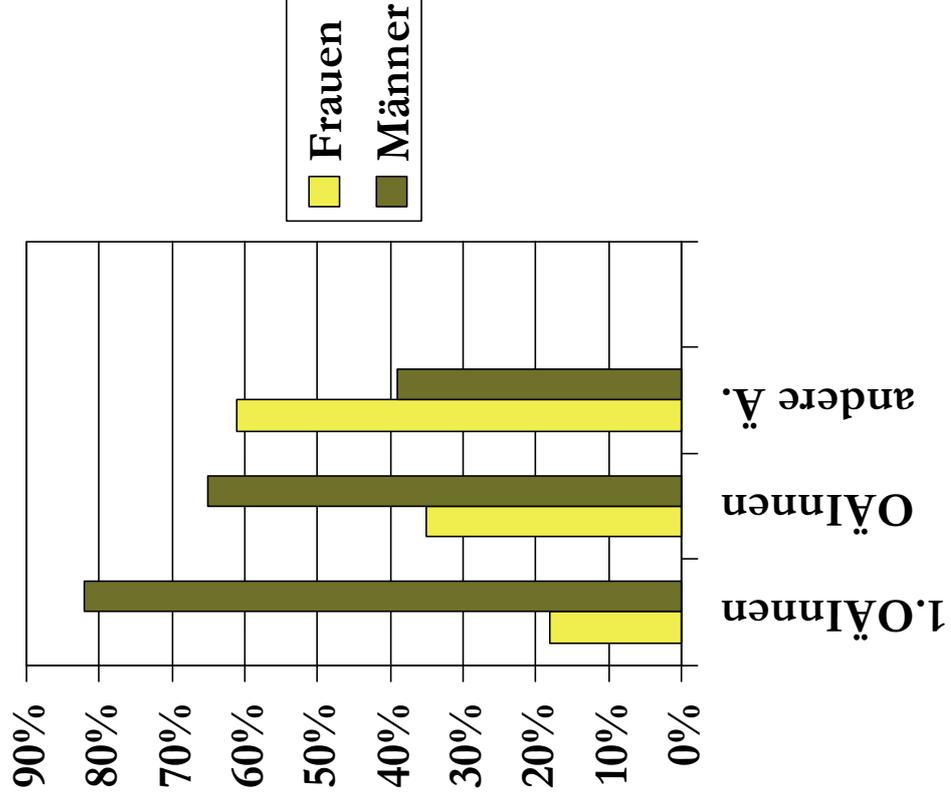
Hauptstatistik – LeiterInnen+Zwischenvorgesetzte (ohne Landeskindergärten)

□ LeiterInnen	277
■ Frauen	13%
■ Männer	87%
□ Zwischenvorgesetzte	2212
■ Frauen	42%
■ Männer	58%
□ Leit. + Zwischenvorg.	2489
■ Frauen	38%
■ Männer	62%
□ Andere Bedienstete	23442
■ Frauen	67%
■ Männer	33%



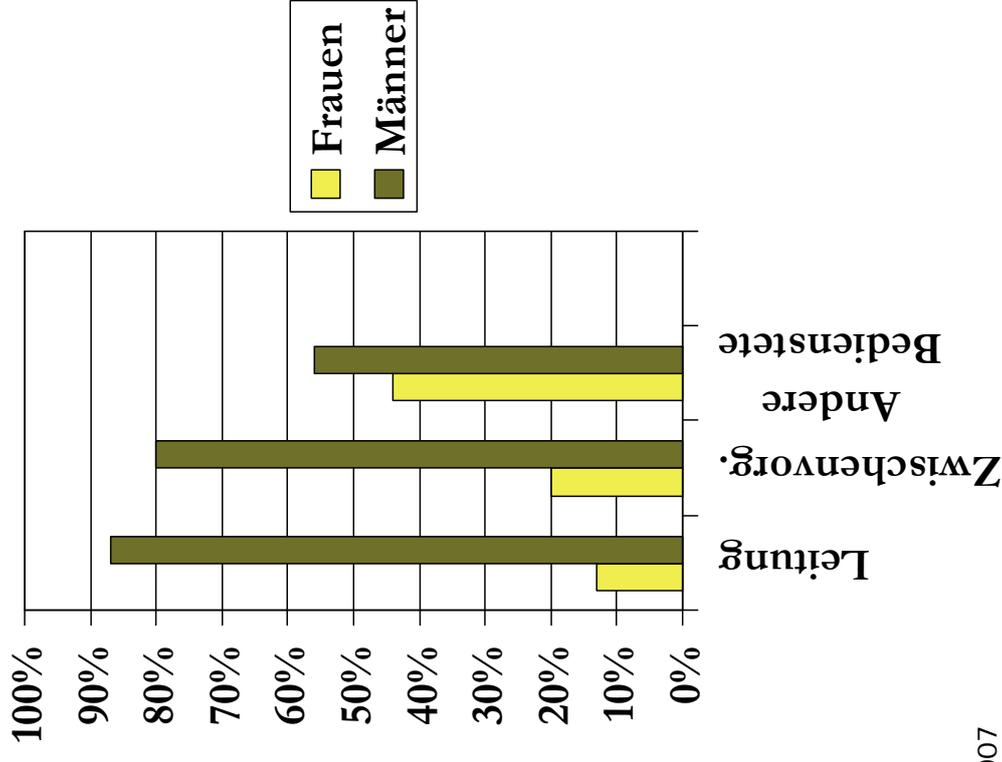
ÄrztInnen – nicht bewertet

- **1. OberärztInnen**
 - Gesamt **148**
 - Frauen **18%**
 - Männer **82%**
- **OberärztInnen**
 - Gesamt **881**
 - Frauen **35%**
 - Männer **65%**
- **Andere ÄrztInnen**
 - Gesamt **1019**
 - Frauen **61%**
 - Männer **39%**



1) Amt der NÖ Landesregierung / Fachabteilungen

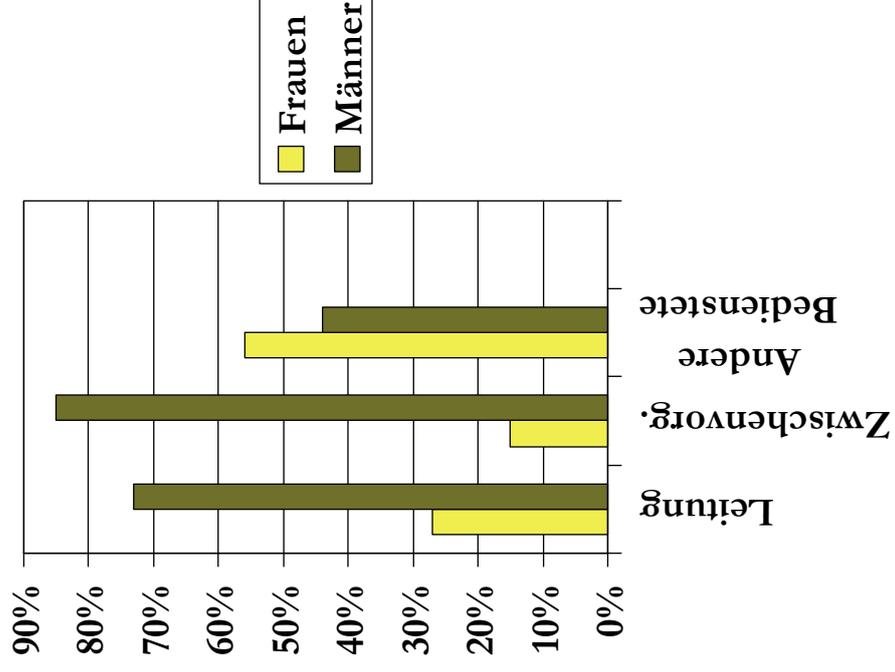
- **LeiterInnen**
 - Gesamt 68
 - Frauen 13%
 - Männer 87%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 366
 - Frauen 20%
 - Männer 80%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 2440
 - Frauen 44%
 - Männer 56%



Stand 9/2007

2) Amt der NÖ Landesregierung/Sonstige Dienststellen

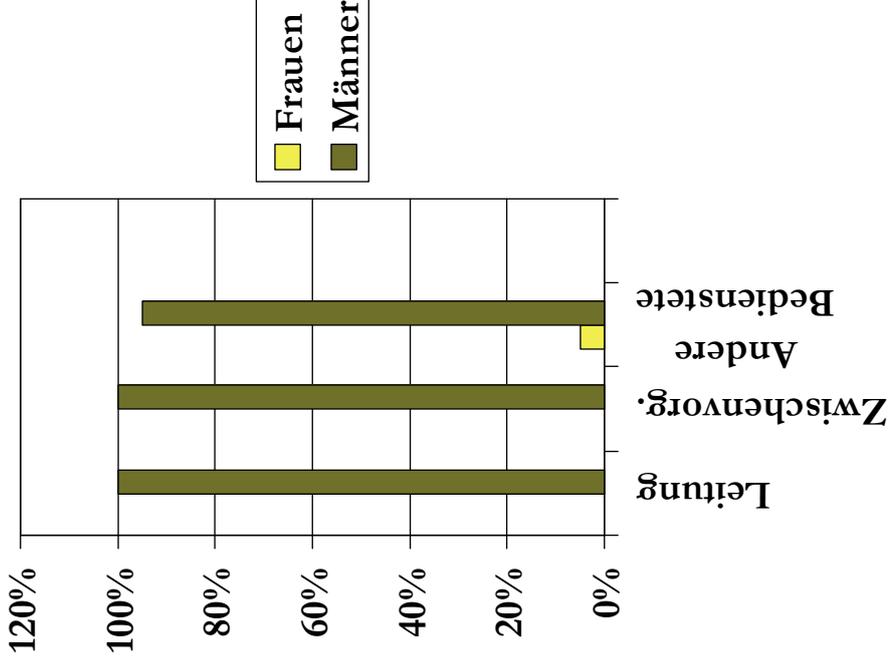
- **LeiterInnen**
 - Gesamt 11
 - Frauen 27%
 - Männer 73%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 46
 - Frauen 15%
 - Männer 85%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 399
 - Frauen 56%
 - Männer 44%



Stand 9/2007

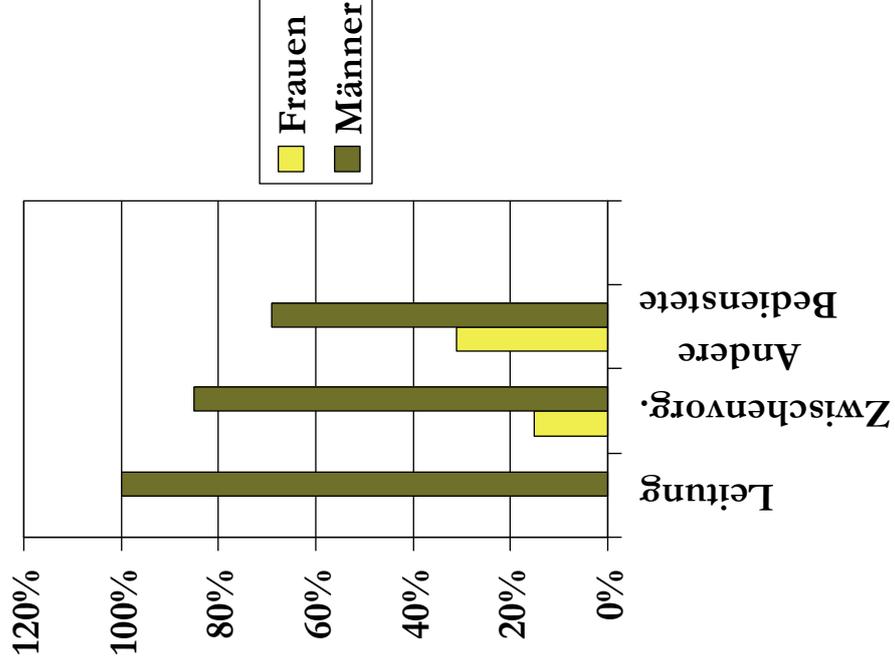
3) Strassen-, Autobahn- u. Brückenmeistereien, ...

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 66
 - Frauen 0%
 - Männer 100%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 331
 - Frauen 0%
 - Männer 100%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 2355
 - Frauen 5%
 - Männer 95%



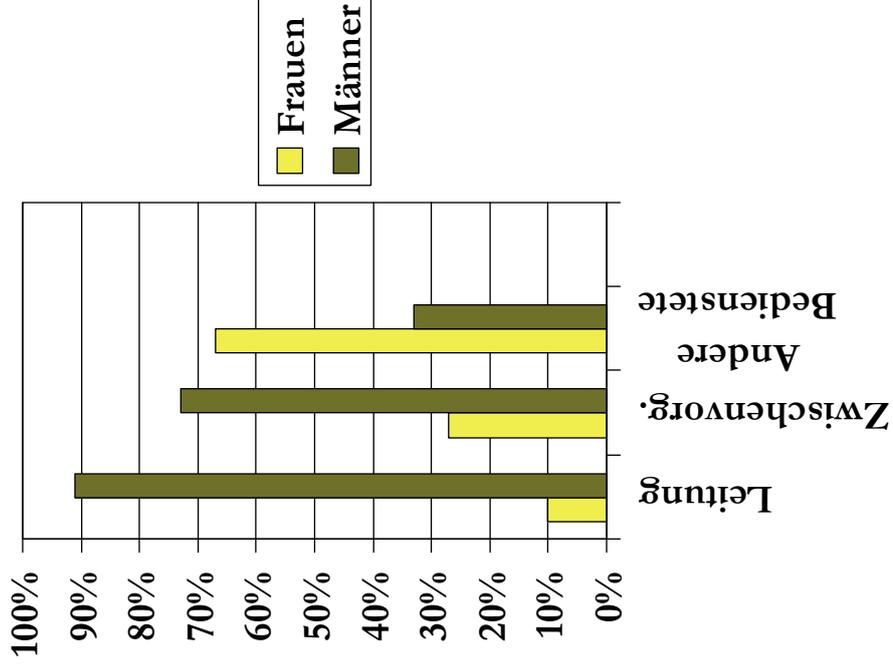
4) Gebietsbauämter, Strassenbauabteilungen

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 13
 - Frauen 0%
 - Männer 100%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 47
 - Frauen 15%
 - Männer 85%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 344
 - Frauen 31%
 - Männer 69%



5) Bezirkshauptmannschaften

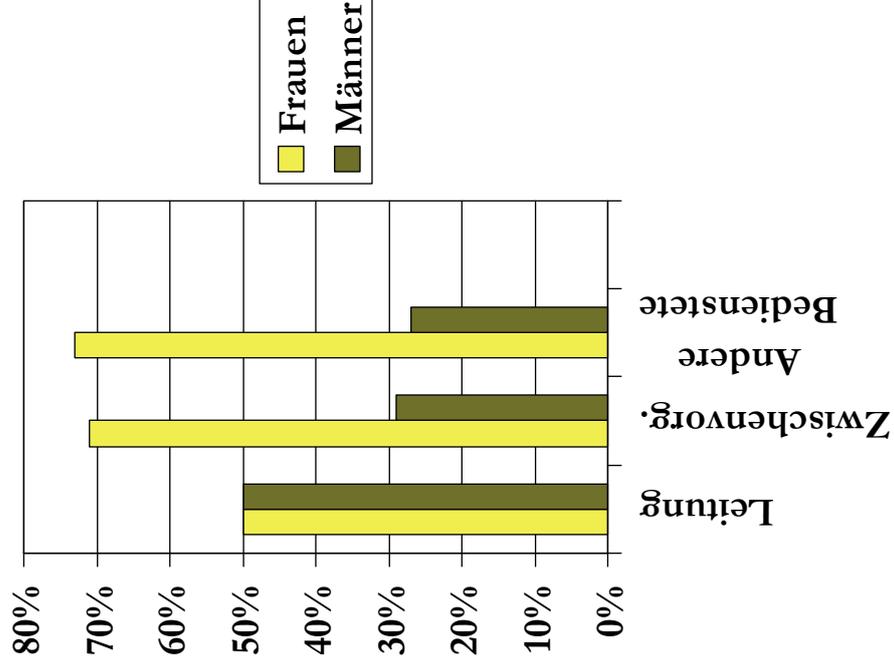
- **LeiterInnen**
 - Gesamt 21
 - Frauen 10%
 - Männer 90%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 202
 - Frauen 27%
 - Männer 73%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 1878
 - Frauen 67%
 - Männer 33%



Stand 9/2007

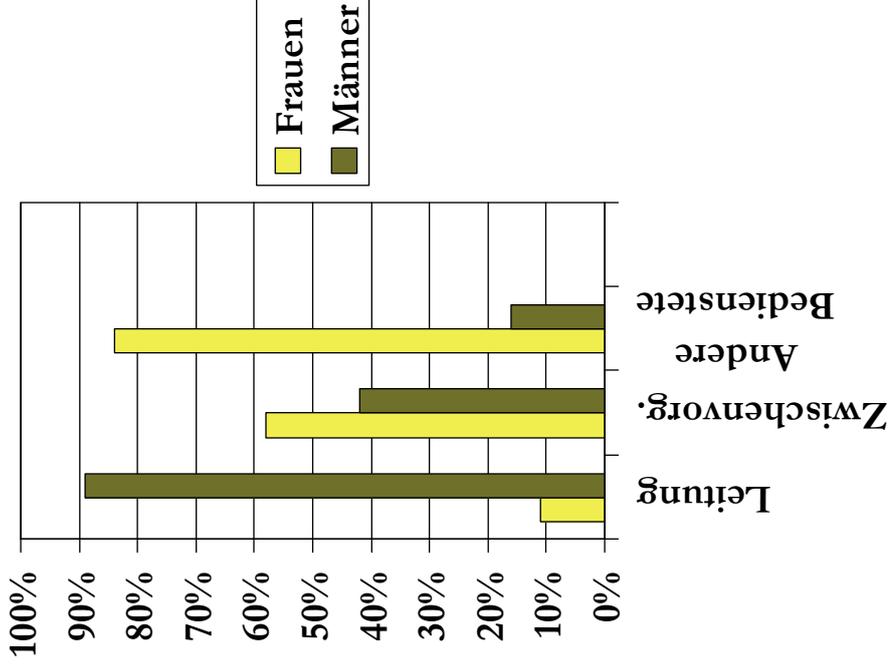
6) Landes-Jugendheime, Kinderheim Schwedenstift, Landes-Sonderschulen, Zentrum Hinterbrühl, Gästehaus

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 8
 - Frauen 50%
 - Männer 50%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 28
 - Frauen 71%
 - Männer 29%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 498
 - Frauen 73%
 - Männer 27%



7) Landespflegeheime – Kaufmännischer Dienst

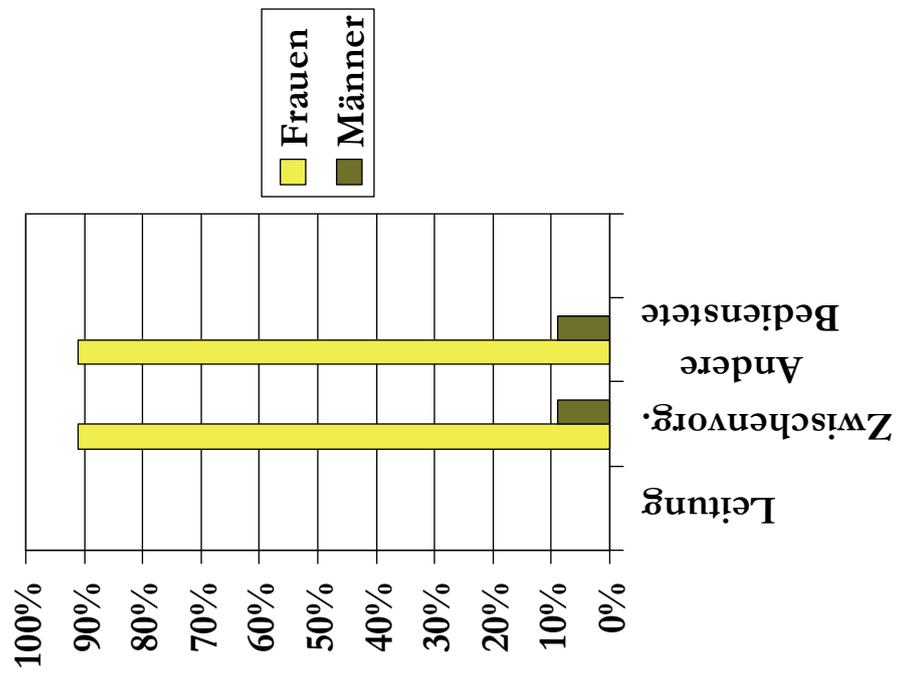
- **LeiterInnen**
 - Gesamt 44
 - Frauen 11%
 - Männer 89%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 132
 - Frauen 58%
 - Männer 42%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 955
 - Frauen 84%
 - Männer 16%



Stand 9/2007

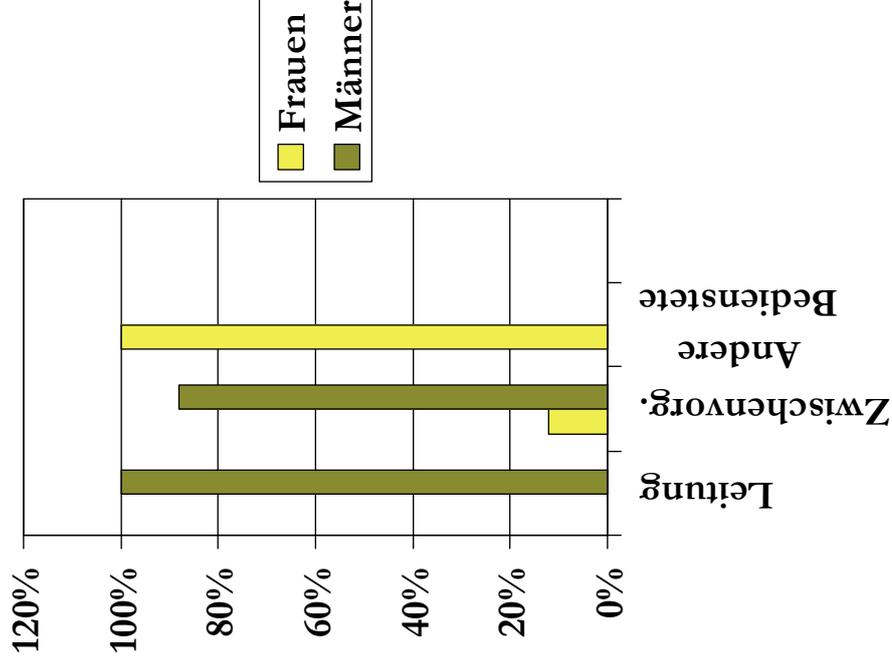
8) Landespflegeheime – Pflegedienst

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 0
 - Frauen 0%
 - Männer 0%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 196
 - Frauen 91%
 - Männer 9%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 2665
 - Frauen 91%
 - Männer 9%



9) Landeskliniken – Ärztlicher Dienst

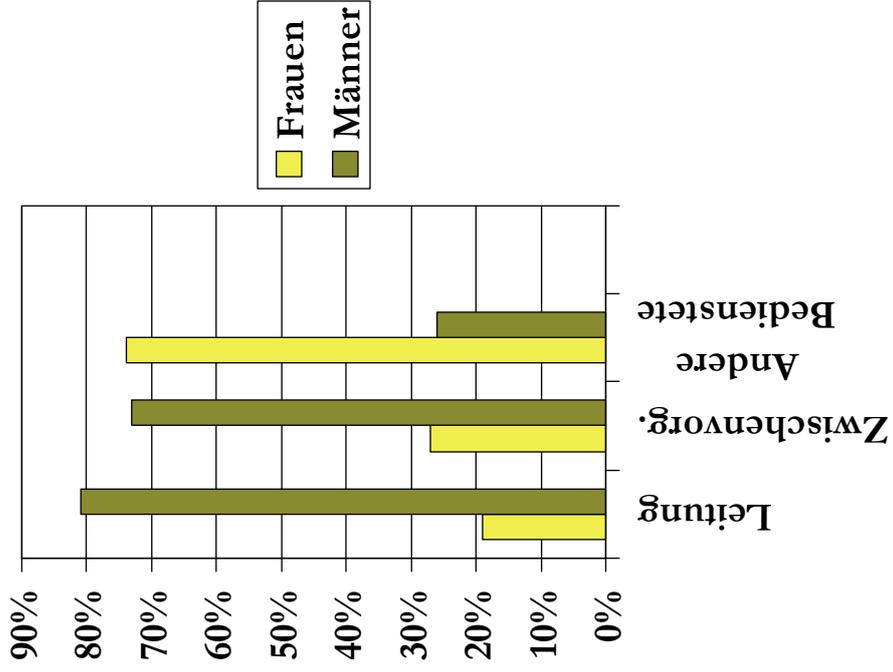
- **LeiterInnen**
 - Gesamt 13
 - Frauen 0%
 - Männer 100%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 126
 - Frauen 12%
 - Männer 88%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 1
 - Frauen 100%
 - Männer 0%



Stand 9/2007

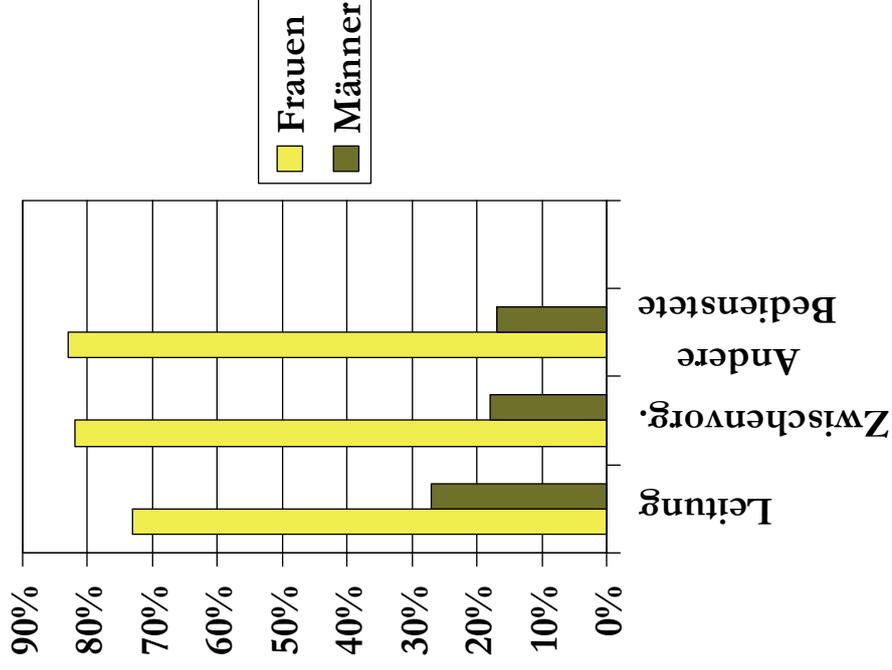
10) Landeskliniken – Kaufmännischer Dienst

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 16
 - Frauen 19%
 - Männer 81%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 195
 - Frauen 27%
 - Männer 73%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 2995
 - Frauen 74%
 - Männer 26%



11) Landeskliniken – Pflegedienst

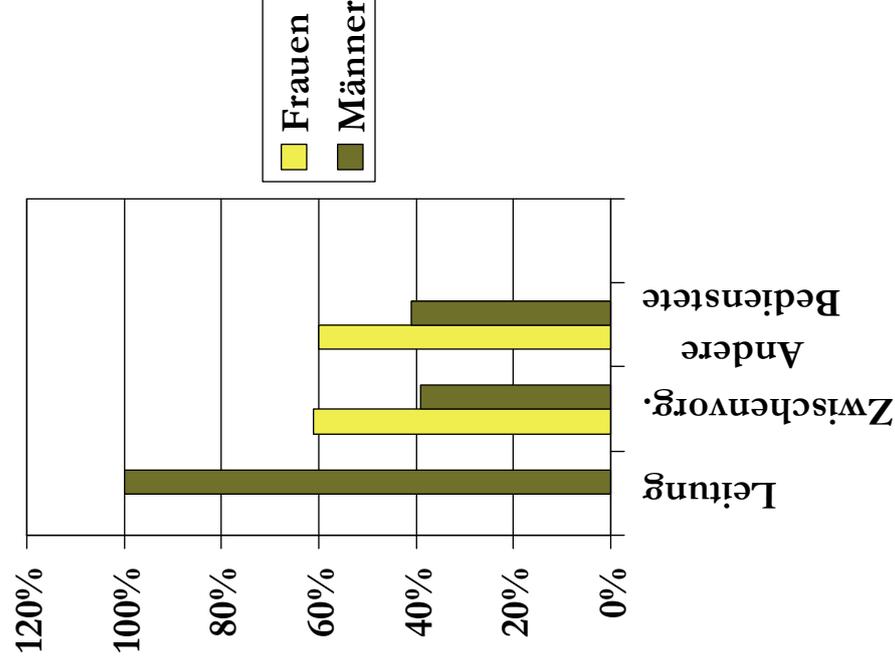
□ LeiterInnen	
■ Gesamt	15
■ Frauen	73%
■ Männer	27%
□ Zwischenvorgesetzte	
■ Gesamt	502
■ Frauen	82%
■ Männer	18%
□ Andere Bedienstete	
■ Gesamt	8403
■ Frauen	83%
■ Männer	17%



Stand 9/2007

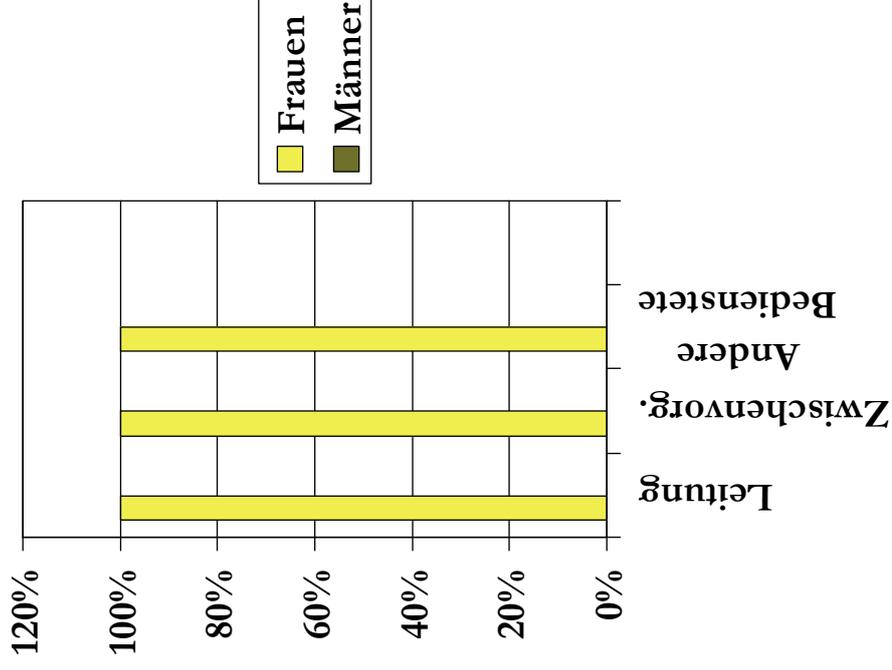
12) Land- u. Forstwirtschaftliche Schulen, Landesberufsschulen, Modeschule Mödling, Landes- Feuerwehrschule Tulln

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 2
 - Frauen 0%
 - Männer 100%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 41
 - Frauen 61%
 - Männer 39%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 509
 - Frauen 60%
 - Männer 40%



13) Landeskindergärten

- **LeiterInnen**
 - Gesamt 967
 - Frauen 100%
 - Männer 0%
- **Zwischenvorgesetzte**
 - Gesamt 1
 - Frauen 100%
 - Männer 0%
- **Andere Bedienstete**
 - Gesamt 1581
 - Frauen 100%
 - Männer 0%



Stand 9/2007

Einige Gedanken zur Frauenförderung

**Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach,
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**



Zwischen 1997 und 2007 haben das Land NÖ und gesamt 17 NÖ Gemeinden Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme in Kraft gesetzt. Solche Programme machen die Geschlechter-Struktur im Personalstand transparent; sie zeigen deutlich, wo Bemühungen um Chancengleichheit für Frauen bereits Früchte tragen und wo es in Zukunft noch verstärkter nachhaltiger Maßnahmen bedarf. Frauenförderung ist primär eine Sache des Wollens, bedeutet u.a. gezielten Aufbau weiblicher Nachwuchskräfte und bewusste Auswahl geeigneter Frauen für Führungspositionen.

Das 1.Frauenförderprogramm 2000-2006 unterstützte die von LH Dr. Erwin Pröll vorgegebene Linie, wonach gleich geeignete Frauen bevorzugt in Führungsfunktionen des Landesdienstes Einzug halten sollen. Deutliche Zeichen wurden gesetzt – u.a. mit der erstmaligen Bestellung einer Frau zur Gruppenleiterin im Amt der NÖ Landesregierung und der Bestellung einer 2. Bezirkshauptfrau. Generell erhöhte sich in den vergangenen 6 Jahren der Frauenanteil in vielen Bereichen; in Top-Positionen ging es langsamer voran - die „gläserne Decke“ ist noch spürbar.

Das neue Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm 2007-2013 legt Schwerpunkte u.a. auf frauenfördernde Maßnahmen und auf die Unterstützung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben. Besonders hervorheben möchte ich, dass das Land NÖ männliche Bedienstete ermutigt, die dienstrechtlichen Möglichkeiten für Betreuungsaufgaben vermehrt zu nutzen und Väterkarenz/-teilzeit sehr positiv gegenüber steht.

Trotz sichtbarer Erfolge ist es notwendig, auch weiterhin nachhaltig und konsequent für die Chancengleichheit und letztlich faire Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten - auf den Ebenen der Landesamtsdirektion, Personalabteilung ebenso wie der Dienststellenleitungen. Der Wille weiblicher Bediensteter, sich um höhere Positionen zu bewerben und sich Hearings zu stellen, ist dafür ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Christine Rosenbach



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Für den Inhalt verantwortlich: Dr.in Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. C
Tel. 02742/9005-16212, Fax 02742/9005-16279
E-Mail: POST.GBB@noel.gv.at; www.noe.gv.at/gleichbehandlung
Druck: Amt der NÖ Landesregierung/Abt.LAD3-Druckerei, 3109 St. Pölten