



Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst

13. September 2016 – 12. September 2022

Beschluss der NÖ Landesregierung vom 13. September 2016

Anhang

- **Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997**
- **Ansprechpersonen**
- **Grafische Aufbereitung der Statistiken des GFFP**
- **Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay**
- **Einige Gedanken zur Frauenförderung**

Vorwort

Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner



Mehr Frau tut gut!

Wir leben heute in einer Zeit, in der vieles in Veränderung und in Bewegung ist. Schon bei meinem Amtsantritt habe ich gesagt, dass wir in Niederösterreich die damit verbundenen Chancen nutzen wollen. Denn neue Zeiten und neue Herausforderungen erfordern neue Wege und neue Antworten. Das betrifft vor allem auch das Thema Chancengleichheit. Als erste Landeshauptfrau von Niederösterreich hat dieser Bereich für mich eine ganz besondere Bedeutung, und daher bin ich auch sehr froh über das bereits dritte Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm für den NÖ Landesdienst.

Mit diesem, noch bis zum Jahr 2022 laufenden Programm bekennt sich das Land Niederösterreich klar und deutlich zur Verbesserung der Chancen und Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Und ich bin fest davon überzeugt, dass wir durch die Umsetzung dieses Programmes einen aktiven Beitrag leisten, um Frauen und Männern eine gleichwertige Teilhabe auf allen Ebenen und in allen Sparten des Landes zu ermöglichen. Eine bewusste Gleichstellungspolitik und eine gezielte Frauenförderung sind damit wichtige Instrumente in der Personalpolitik, Personalentwicklung und im Personalmanagement des Landes Niederösterreich – so wie es auch in den Zielen des dritten Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogrammes zu lesen ist.

Auch wenn das Land Niederösterreich – schon seit vielen Jahren – mit gutem Beispiel voran geht, wissen wir, dass in gesamtgesellschaftlicher Sicht in Sachen Gleichberechtigung und Gleichbehandlung noch viel Arbeit vor uns liegt. Aber wir arbeiten hart und konsequent daran, alle Möglichkeiten zu nutzen. Ein Beispiel dafür: Wir haben viele Grundlagen geschaffen, dass sich unsere Jugend mit ihren Talenten und Fähigkeiten in Niederösterreich voll entfalten kann. Das gilt für Mädchen gleichermaßen wie für Jungen. Früher war klar, dass man zum Studieren nach Wien gehen muss, heute zählen wir in unserem Bundesland 588 Studien-Lehrgänge. Und damit schaffen wir beste Voraussetzungen für die Zukunft unserer Jugend und unseres Landes.

Gerade im Blick auf die Zukunft ist es mir daher ein besonderes Anliegen, die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Frauen weiter zu fördern. In der Politik, in der Wirtschaft, in unserer Gesellschaft, aber auch im niederösterreichischen Landesdienst. Ich bin der Meinung, dass das Gleichstellungs- und Förderungsprogramm dabei eine wichtige Orientierungshilfe sein kann und sein wird. Ich möchte mich daher abschließend bei jenen bedanken, die sich in die Erstellung dieses Programmes eingebracht haben, und ich bedanke mich bei allen, die sich in unserem Bundesland um die Gleichstellung von Frauen und Männern bemühen. Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam fortsetzen, denn ich bin überzeugt:
Mehr Frau tut gut!

A handwritten signature in blue ink that reads "J. Mikl-Leitner". The signature is written in a cursive, flowing style.

Vorwort

Landesamtsdirektor Mag. Werner Trock



NÖ Landesverwaltung übernimmt Vorreiterrolle im Bereich Chancengleichheit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat in unserer heutigen Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Das basiert darauf, dass das Gleichstellungsziel nicht nur in Österreich verfassungsrechtlich, sondern auch in den Grundwerten der Europäischen Union verankert ist. Europa, Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und durch gemeinsame Anstrengungen ist es gelungen, dass diese heute bereits große Fortschritte erlebt hat. Vollständig abgeschlossen ist die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen aber noch lange nicht, daher braucht es weiterhin Initiativen, Konzepte und Programme, um das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung zu erreichen.

Das Land Niederösterreich, insbesondere die niederösterreichische Landesverwaltung, geht dabei mit gutem Beispiel voran. Wir haben früh damit begonnen, uns mit der Situation von Männern und Frauen im Landesdienst auseinanderzusetzen, um wirksame Strategien und Maßnahmen für eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern abzuleiten. Im Bestreben, Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erreichen, ist es uns gelungen, in vielen Bereichen Verbesserungen zu erzielen. Ein wesentlicher Meilenstein für die Herstellung von Transparenz und Vergleichbarkeit im Bereich der Einkommensniveaus von Frauen und Männern war die umfassende Besoldungs- und Dienstrechtsreform des NÖ Landesdienstes. Mit der damit verbundenen und neuen Bewertungssystematik wird gleiche Entlohnung von Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit gesetzlich garantiert.

Einen wichtigen Beitrag für Chancengleichheit im NÖ Landesdienst leistet auch das Gleichstellungs-Frauenförderprogramm, das in den Jahren 2000 bis 2006 erstmals umgesetzt und von 2007 bis 2013 fortgesetzt wurde. Das derzeit vorliegende Programm gilt bis 2022, und auch damit wollen wir für die nächsten Jahre mit gutem Beispiel vorangehen. In diesem Sinne danke ich allen, die an dem Gleichstellungs-Frauenförderprogramm mitwirken, insbesondere allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes Niederösterreich, und wünsche allen zur Umsetzung Berufenen alles Gute, damit das Programm auch in seiner dritten Auflage wieder erfolgreich sein wird.

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Werner Trock'. The signature is stylized and written in a cursive script.

Vorwort
Mag. Hans Zöhling
Obmann der Landespersonalvertretung



Mit dem Frauenförderprogramm aus dem Jahr 2000 wurde ein wesentlicher Grundstein gelegt, der vor allem nicht nur die Gleichstellung selbst vorantreiben, sondern auch für die grundsätzliche Thematik sensibilisieren soll. Zwischenzeitlich wurde das 3. Gleichstellungs-Frauenförderprogramm 2016 in Kraft gesetzt und wir können erfreulicherweise auf viele positive Ergebnisse zurückblicken. Der öffentliche Dienst - und insbesondere der NÖ Landesdienst - hat hier sicherlich eine Vorbildfunktion. Wir sind stolz darauf, dass ein zentrales Thema der Gleichbehandlung - „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ - auf Basis einer gesetzlich klar geregelten Besoldungsstruktur als erfüllt angesehen werden kann.

Da es aber auch im Landesdienst noch Bereiche gibt, wo „Nachholbedarf“ besteht, werden wir uns als Landespersonalvertretung auch weiterhin für entsprechende Umsetzungsmaßnahmen einsetzen.

Als Obmann der Landespersonalvertretung möchte ich mich bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, die für die Erstellung des nun vorliegenden Programms verantwortlich sind. Ob ein Programm aber wirklich „gelebt“ wird oder nicht, hängt immer mit den handelnden Personen zusammen. Daher möchte ich mich insbesondere bei den Personalverantwortlichen und Kolleginnen und Kollegen in jeder einzelnen Dienststelle unseres Landes bedanken, die die Inhalte des Programms schon heute vorleben und damit auch ein positives Vorbild für diejenigen sind, wo noch ein gewisser „Nachholbedarf“ besteht.

Ihr 

Vorwort
Dipl. KH-BW Peter Maschat
Vorsitzender des Zentralbetriebsrates



Seit nunmehr 16 Jahren gibt es das Gleichstellungs- und Förderungsprogramm im NÖ Landesdienst. Dieses Bekenntnis des Landes Niederösterreich, durch gezielte Vorgaben Frauen bessere Möglichkeiten und Chancen zu eröffnen, führte zu umfangreichen Maßnahmen. Rückblickend kann man mit Stolz feststellen, dass nach einer anfänglichen Phase der Sensibilisierung viele Ziele in Angriff genommen und umgesetzt werden konnten. Besonders erfreulich ist die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen im Bereich der Landeskliniken und Landespflegeheime.

Wir sind auf einem guten Weg aber noch lange nicht am Ziel. Daher folgte mit Beschluss der Landesregierung im September 2016 das dritte Förderprogramm für die Jahre 2016 bis 2022.

Ich danke allen, die zum Entstehen dieses Programms beigetragen haben und besonders jenen, die in ihrer täglichen Arbeit die Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung konsequent vorantreiben.



Inhaltsverzeichnis

A	-	Allgemeiner Teil	Seite 6 - 9
----------	----------	-------------------------	--------------------

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

B	-	Besonderer Teil	Seite 9 - 17
----------	----------	------------------------	---------------------

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
5. Begünstigte Behinderte / Bedienstete mit Behinderungen
6. Arbeitsplatzbewertung

Zahlen-/Statistikteil per 01.09.2015 (Erfassungsdatum)

- C1 Allgemeine Erläuterungen
- C2 Übersicht über Organisationseinheiten des Landes NÖ
- C3 Referenzverwendungen – Zuordnung zu „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“, „die anderen Bediensteten“
- C4 Gesamtstatistik
- C5 Statistiken nach Organisationseinheiten - Ziele
- C6 Bedienstete mit Behinderungen
- C7 Durchschnitt NÖ Gehaltsklassen gesamt, nach Organisationseinheiten und nach Berufsfamilien

1. Rechtsgrundlage

Frauenförderung

Die Rechtsgrundlage dieses Programms bildet das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl. 2060-6 (NÖ GBG).

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 Gender Mainstreaming 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, Gender Mainstreaming als Leitziel der NÖ Landespolitik in allen Bereichen der Landesverwaltung umzusetzen.

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

Gender Mainstreaming 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 Gender Mainstreaming 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 Aufstiegsstellen, 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 Gender Mainstreaming 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 Frauenfördersteiles – 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 nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche, *und*
- + an der Gesamtzahl der in höherwertigen Funktionen in den verwendungsspezifischen Clustern bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche stehenden Bediensteten,

in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich erhöht und letztlich an die 45%-Marke herangeführt werden.

4. Umsetzung

- **Gleichstellung - Gender Mainstreaming**

Die Gleichstellungsstrategie von Gender Mainstreaming 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 45 % erhöht (siehe Anlage 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 verwendungsspezifischen Clustern und in den leitenden Funktionen der einzelnen verwendungsspezifischen Cluster, bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche, zu erheben.
- Die erstmalige Auswertung und Ergebnisüberprüfung dieses Programms ist mit 1. Jänner 2018 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 nach § 8 NÖ GBG unterrepräsentiert, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Bediensteten in nach NÖ Gehaltsklassen zusammengefassten Referenzverwendungen (verwendungsspezifische Cluster) bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche **unter 45%** beträgt.

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

- **Eignung**

Die konkreten Frauenfördermaßnahmen finden nur dann Anwendung, wenn sich bestgeeignete Personen unterschiedlichen Geschlechts bewerben. Das Prinzip der Frauenförderung wahrt somit das Leistungsprinzip.

II. Aufnahme

- **Verstärkte Aufnahme von Frauen**

In jenen verwendungsspezifischen Clustern – bezogen auf die einzelnen Organisationsbereiche - in die Aufnahmen erfolgen und in denen der Frauenanteil unter 45% 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 45 % (Zielvorgabe siehe Anlage C 5) 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 zum 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 zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. 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.

5. Begünstigte Behinderte

Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, sind gemäß Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine begünstigte behinderte Person einzustellen (Beschäftigungspflicht).

Im Geltungsbereich des gegenständlichen GFFP wurde mit Stichtag

1. September 2015 die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungspflicht von begünstigten behinderten Personen um rund 45% übererfüllt.

Dadurch wird auch die Beschäftigungspflicht von begünstigten behinderten Personen im gesamten Landesdienst (inklusive Pflichtschulbereich) erfüllt.

6. Arbeitsplatzbewertung *)

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060, sieht in § 9 Abs. 2 unter anderem vor, dass die durchschnittliche besoldungsrechtliche Einstufung von Frauen und Männern aller Verwendungen als ein Bestandteil der Bedienstetenanalyse im Zusammenhang mit dem Frauenförderprogramm zu berücksichtigen ist. Dadurch soll eine entsprechende Transparenz im Bereich der Einkommensniveaus von Frauen und Männern im NÖ Landesdienst erzielt werden.

Die Entlohnung ist gesetzlich von der Bewertung der Verwendung, die an einem Arbeitsplatz erforderlich ist, abhängig. Damit wird gewährleistet, dass die Bezahlung nach dem NOG-System unabhängig von der konkreten Person, die diesen Arbeitsplatz innehat und somit unabhängig von deren Geschlecht, erfolgt.

**) Die Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay durch das Land NÖ als Dienstgeber finden sich im Anhang.*

Allgemeine Erläuterungen

Der Statistikteil wurde überarbeitet und neu strukturiert.

Im Vergleich zum vorigen Programm werden die geschlechterspezifischen Daten nicht mehr nach Alter und nach den einzelnen NÖ Gehaltsklassen aufgeschlüsselt. Vielmehr werden die verwendungsspezifischen Cluster, Organisationseinheiten sowie funktions- und geschlechterbezogene Kriterien heran gezogen.

Allgemeine Begriffsbestimmungen

Verwendungsspezifische Cluster

- Die 25 NÖ Gehaltsklassen (= NOG) werden in 5 Clustergruppen NOG 20-25, 15-19, 10-14, 5-9 und 1-4 unterteilt.
- In jeder der 5 Clustergruppen werden vergleichbare Referenzverwendungen zusammengefasst (verwendungsspezifische Cluster):
 - Clustergruppe NOG 20 – 25
 - Höchster Leitender Dienst
 - Clustergruppe NOG 15 – 19
 - Höherer Leitender Dienst
 - Höherer Wissenschaftlicher Dienst
 - Höherer Medizinischer Dienst
 - Höherer Technischer Dienst
 - Clustergruppe NOG 10 – 14
 - Gehobener Leitender Dienst
 - Gehobener Wissenschaftlicher – und Verwaltungsdienst
 - Gehobener Medizinischer Dienst
 - Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst
 - Gehobener Technischer Dienst
 - Gehobener Sozialdienst
 - Gehobener Pflegedienst
 - Gehobener Pädagogischer Dienst
 - Clustergruppe NOG 05- 09
 - Verwaltungs- und Kanzleidienst
 - Medizinisch-Technischer Dienst
 - Pflegedienst
 - Pädagogischer Dienst
 - Technischer Dienst
 - Handwerklicher Dienst
 - Fahrdienst
 - Clustergruppe NOG 01 – 04
 - Technischer Hilfsdienst und handwerklicher Hilfsdienst
 - Allgemeiner Hilfsdienst

Organisationseinheiten

Alle Dienststellen des Landes NÖ werden 10 Organisationseinheiten zugeordnet:

- A - Amt der NÖ Landesregierung + zentrale Dienststellen
- B - Straßenbau/Gebietsbauämter
- C - Bezirkshauptmannschaften
- D - Jugendheime/Schulwesen
- E - Landespflegeheime-Kaufmännischer Dienst
- E - Landespflegeheime-Pflegedienst
- F - Landeskliniken-Ärztlicher Dienst
- F - Landeskliniken-Kaufmännischer Dienst
- F - Landeskliniken-Pflegedienst
- G - Kindergarten

Funktionsbezogene Kriterien

Funktionsbezogene Kriterien werden in „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“ aufgeteilt.

Daten

Die Darstellung der weiblichen und männlichen Bediensteten erfolgt nach dem Hauptkriterium der Bewertung der Arbeitsplätze: dies unabhängig davon, ob die statistisch erfassten Personen tatsächlich nach dem per 01.07.2006 in Kraft getretenen Besoldungsrecht (NOG's) oder nach dem „alten“ Besoldungssystem entlohnt werden. Entscheidend für die statistische Darstellung ist somit ausschließlich die Bewertung der Dienstposten nach dem NÖ Gehaltsklassensystem. Ein Vergleich zwischen den Daten des vorigen GFFP 2007-2013 mit den aktuellen Daten in diesem Programm ist somit nur bedingt möglich.

Organisationseinheiten (Anlage C2)

Die Anzahl der Organisationseinheiten wurde durch Zusammenfassung vergleichbarer Dienststellengruppen von bisher 13 auf 10 reduziert.

Zuordnung von Referenzverwendungen zu den Funktionen „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“ (Anlage C3)

Diese Übersicht wurde infolge neu hinzu gekommener Referenzverwendungen aktualisiert und nach verwendungsspezifischen Clustern geordnet.

Gesamtstatistik (Anlage C4)

In dieser Gesamtstatistik werden alle DienstnehmerInnen des Landes NÖ erfasst:

- Alle Bediensteten auf bewerteten Dienstposten

- Alle ÄrztInnen ohne bewerteten Dienstposten, die nach dem NÖ Spitalsärztegesetz beim Land NÖ angestellt sind

Die strukturierte Darstellung erfolgt zunächst nach 5 verwendungsspezifischen Cluster-Gruppen (NOG 20-25, 15-19, 10-14, 5-9, 1-4).

Die weitere Darstellung erfolgt funktionsbezogen nach den Kriterien „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“. Innerhalb jedes dieser Kriterien wird weiter aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Gesamtzahl und dem prozentuellen Anteil der Frauen an der Gesamtzahl.

Nach diesen Kriterien erfolgt auch die Darstellung nach Berufsfamilien.

Statistiken pro Organisationseinheit (Anlage C5)

Diese 10 Statistiken folgen dem gleichen Prinzip wie die Gesamtstatistik.

In diesen 10 Statistiken erfolgt die Aufschlüsselung somit nach den 5 verwendungsspezifischen Cluster-Gruppen, funktionsbezogen nach den Kriterien „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“. Innerhalb jedes dieser Kriterien wird weiter aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Gesamtzahl und dem prozentuellen Anteil der Frauen an der Gesamtzahl.

➤ Weiters wird hier in %-Angaben ausgewiesen, ob die Zielvorgabe von 45% bereits erreicht ist oder wieviel darauf noch fehlt.

Statistik über begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Anlage C6)

Diese Statistik zeigt die Anzahl jener MitarbeiterInnen, die nach dem Behinderten-Einstellungsgesetz zum Kreis der begünstigten Behinderten zählen (Bescheid des Sozialministeriumservice, vormals Bundessozialamt). Diese Zahl wird aufgeschlüsselt nach Organisationseinheiten nach Frauen und Männern dargestellt.

Statistiken für durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern (Anlage C7)

Ausgewiesen wird die durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern aufgeschlüsselt nach

- Organisationseinheiten
- Berufsfamilien
- Funktionsbezogen nach „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“

Ebenso werden Differenzen in der Höhe dieser durchschnittlichen NOG-Bewertungen aufgezeigt.

Abschließend wird ein Gesamtvergleich zwischen der durchschnittlichen NOG-Bewertung aller bewerteten Arbeitsplätze von Frauen und von Männern gemacht.

Übersicht über Organisationseinheiten des Landes NÖ

- 1 A - Amt NÖ Landesregierung + zentrale Dienststellen
- 2 B - Straßenbau/Gebietsbauämter
- 3 C – Bezirkshauptmannschaften
- 4 D - Jugendheime/Schulwesen
- 5 E - Landespflegeheime - Kaufmännischer Dienst
- 6 E - Landespflegeheime – Pflegedienst
- 7 F - Landeskliniken - Ärztlicher Dienst
- 8 F - Landeskliniken - Kaufmännischer Dienst
- 9 F - Landeskliniken – Pflegedienst
- 10 G - Kindergarten

1. CLUSTER NOG 20 - 25

Cluster (NOG 20 - 25) Höchster leitender Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	LandesamtsdirektorIn	25	FK
	AbteilungsleiterIn VI	22	FK
	Ärztliche/r DirektorIn III	22	FK
	Bezirkshauptmann III	22	FK
	AbteilungsleiterIn V	21	FK
	Ärztliche/r DirektorIn II	21	FK
	Bezirkshauptmann II	21	FK
	AbteilungsleiterIn IV	20	FK
	Ärztliche/r DirektorIn I	20	FK
	Bezirkshauptmann I	20	FK

2. CLUSTER NOG 15 - 19

Cluster (NOG 15 - 19) Höherer Leitender Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	AbteilungsleiterIn III	19	FK
	Ärztliche Leitung des Standortes eines NÖ Landeskrankenhauses	19	ZV
	Kaufmännische/r DirektorIn III	19	FK
	LeiterIn Straßenbauabteilung	19	FK
	Primar/ia, LeiterIn bettenführende Abteilung	19	ZV
	AbteilungsleiterIn II	18	FK
	Kaufmännische/r DirektorIn II	18	FK
	LeiterIn Gebietsbauamt	18	FK
	PflegedirektorIn III	18	FK
	Primar/ia, LeiterIn Institut	18	ZV
	AbteilungsleiterIn I	17	FK

2. CLUSTER NOG 15 - 19

	BereichsleiterIn III	17	ZV
	BH BereichsleiterIn V	17	ZV
	PflegedirektorIn II	17	FK
	BH BereichsleiterIn IV	16	ZV
	DirektorIn Jugendheim II	16	FK
	DirektorIn LPH III	16	FK
	Kaufmännische/r DirektorIn I	16	FK
	PflegedirektorIn I	16	FK
	BereichsleiterIn II	15	ZV
	BH BereichsleiterIn III	15	ZV
	BH BereichsleiterIn IIIa	15	ZV
	DirektorIn Jugendheim I	15	FK
	DirektorIn LPH II	15	FK
	Vorstand der Landesbuchhaltung	15	FK

2. CLUSTER NOG 15 - 19

Cluster (NOG 15 - 19) Höherer Wissenschaftlicher Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn III	17	A
	Klinische/r PsychologIn II	16	A
	Wissenschaftliche/r ReferentIn II	16	A
	Klinische/r PsychologIn I	15	A
	Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn II	15	A

Cluster (NOG 15 - 19) Höherer Medizinischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Amtsarzt/-ärztin III	16	A

2. CLUSTER NOG 15 - 19

	Amtsarzt/-ärztin II	15	A
	Amtstierarzt/-ärztin II	15	ZV
	Heimarzt/-ärztin II	15	A

Cluster (NOG 15 - 19) Höherer Technischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	BauprojektmanagerIn	16	A
	ForsttechnikerIn II	15	ZV
	IT-ProjektleiterIn	15	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Leitender Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	BereichsleiterIn I	14	ZV
	Bereichsleitung Pflege II	14	ZV
	BH BürodirektorIn	14	ZV
	BH FachgebietsleiterIn Sozialarbeit II	14	ZV
	BH FachgebietsleiterIn II	14	ZV
	BH FachgebietsleiterIn III	14	
	DirektorIn einer Krankenpflegeschule	14	ZV
	FachgebietsleiterIn III	14	ZV
	Pflegeleitung - Standort	14	ZV
	Bereichsleitung Pflege I	13	ZV
	BH FachgebietsleiterIn Sozialarbeit I	13	ZV
	BH FachgebietsleiterIn Soziale Verwaltung II	13	ZV
	BH FachgebietsleiterIn I	13	ZV

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	DirektorIn LPH I	13	FK
	FachgebietsleiterIn Technik	13	ZV
	KindergartenleiterIn III	13	FK
	LeiterIn einer Straßenmeisterei	13	FK
	OperationsleiterIn ABB	13	ZV
	Pflegedienstleitung II	13	ZV
	Sozialpädagogische/r LeiterIn	13	ZV
	BH AußenstellenleiterIn	12	ZV
	BH BereichsleiterIn II	12	ZV
	BH FachgebietsleiterIn Soziale Verwaltung I	12	ZV
	FachgebietsleiterIn II	12	ZV
	KindergartenleiterIn II	12	FK
	Leitendes Pflegepersonal	12	ZV
	Pflegedienstleitung I	12	ZV

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	BH BereichsleiterIn I	11	ZV
	KanzleileiterIn III	11	ZV
	KindergartenleiterIn I	11	FK
	LeiterIn einer Betriebswerkstätte	11	ZV
	LeiterIn einer Küche II	11	ZV
	Straßenmeister-BetriebsleiterIn	11	ZV
	BH LeiterIn Bürgerbüro	10	ZV
	Brückenmeister-BetriebsleiterIn	10	ZV
	FachgebietsleiterIn I	10	ZV
	KanzleileiterIn II	10	ZV
	LehrgruppenleiterIn Feuerwehr	10	A
	LeiterIn einer Küche I	10	ZV

3. CLUSTER NOG 10 - 14

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Amtssachverständige/r III	14	A
	PsychotherapeutIn	14	A
	Wissenschaftliche/r ReferentIn I	14	A
	Amtssachverständige/r II	13	A
	QualitätsmanagerIn in einem Landeskrankenhaus	13	A
	Wissenschaftliche/r SachbearbeiterIn I	13	A
	Amtssachverständige/r Ia	12	A
	Amtssachverständige/r Ib	12	A
	BH Amtsvormund	12	A
	Lebensmittelaufsichtsorgan	12	A
	SachbearbeiterIn VI	12	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	SachbearbeiterIn V	11	A
	Ausbildung Amtssachverständige/r I	10	A
	SachbearbeiterIn IV	10	A

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Medizinischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Amtsarzt/-ärztin I	14	A
	ArbeitsmedizinerIn	14	A
	Heimarzt/-ärztin I	14	A
	Amtstierarzt/-ärztin I	13	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Leitender medizinisch-technischer Dienst II	13	ZV
	Leitender medizinisch-technischer Dienst I	12	ZV
	Gehobener medizinisch-technischer Dienst II	12	A
	Gehobener medizinisch-technischer Dienst I	11	A

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Technischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	IT-TechnikerIn IV	14	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	BauprojektplanerIn	13	A
	IT-TechnikerIn III	13	A
	FörsterIn	12	A
	ForsttechnikerIn I	12	A
	IT-Techniker II	12	A
	LeiterIn einer Brückenmeisterei	12	FK
	TechnikerIn	12	A
	Technische Gewässeraufsicht	12	A
	HaustechnikerIn	11	A
	IT-KoordinatorIn III	11	A
	IT-TechnikerIn I	11	A
	Agrar-/VermessungstechnikerIn ABB II	10	A
	Ausbildung Amtssachverständige/r I	10	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	Ausbildung Technische Gewässeraufsicht	10	A
	BauführerIn	10	A
	DemonstratorIn II	10	A
	Prüfsachverständige/r WST	10	A

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Sozialdienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Fachkraft für Sozialarbeit	13	A
	KoordinatorIn Ehrenamt II	11	ZV
	Patientenombudsmann/-frau in einer Landeslinik	11	A
	KoordinatorIn Ehrenamt I	10	ZV

3. CLUSTER NOG 10 - 14

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Pflegedienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Diplomschwester/-pfleger in Funktionsbereichen	11	A
	Diplomschwester/-pfleger in definierter Sonderverwendung	11	A
	Hebamme	11	A
	Diplomschwester/-pfleger	10	A

Cluster (NOG 10 - 14) Gehobener Pädagogischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Akademische/r TherapeutIn	14	A
	KindergarteninspektorIn	13	A

3. CLUSTER NOG 10 - 14

	LandwirtschaftsmeisterIn II	12	ZV
	LehrerIn Schule für Gesundheits- und Krankenpflege II	12	A
	LehrmeisterIn	12	A
	Pädagogische/r BeraterIn	12	A
	SonderkindergartenpädagogIn	12	A
	LehrerIn Schule für Gesundheits- und Krankenpflege I	11	A
	BehindertenpädagogIn	10	A
	KindergartenpädagogIn	10	A
	LandwirtschaftsmeisterIn I	10	A
	SozialpädagogIn	10	A

4. CLUSTER NOG 05 - 09

Cluster (NOG 05 - 09) Verwaltungs- und Kanzleidiens	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	KanzleileiterIn I	09	ZV
	Kaufmännische/r VerwalterIn	09	A
	SachbearbeiterIn III	09	A
	SachbearbeiterIn mit Sachgebietsleitung	09	ZV
	SekretärIn II	09	A
	SachbearbeiterIn II	08	A
	SekretärIn I	08	A
	SachbearbeiterIn I	07	A
	KanzleibearbeiterIn	06	A

4. CLUSTER NOG 05 - 09

Cluster (NOG 05 - 09) Medizinisch-Technischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Medizinisch Technischer Fachdienst	08	A

Cluster (NOG 05 - 09) Pflegedienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Medizinische/r MasseurIn	07	A
	AltenpflegehelferIn	06	A
	BehindertenbetreuerIn	06	A
	PflegehelferIn	06	A
	SeniorenbetreuerIn	06	A
	Sanitätshilfsdienst	05	A

4. CLUSTER NOG 05 - 09

Cluster (NOG 05 - 09) Pädagogischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Interkulturelle MitarbeiterIn II	08	A
	GruppenhelferIn	05	A
	Interkulturelle MitarbeiterIn I	05	A

Cluster (NOG 05 - 09) Technischer Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	Agrar-/VermessungstechnikerIn ABB I	09	A
	FacharbeiterIn/ProfessionalistIn III	09	A
	FachausbildnerIn Feuerwehr II	09	A
	IT-KoordinatorIn II	09	A
	PartieführerIn	09	ZV

4. CLUSTER NOG 05 - 09

	SachbearbeiterIn Technik	09	A
	Straßen-, Brückenmeister-SpringerIn	09	A
	WerkmeisterIn	09	A
	DemonstratorIn I	08	A
	FachausbildnerIn Feuerwehr I	08	A
	DKW-LenkerIn II	07	A
	FacharbeiterIn/ProfessionalistIn II	07	A
	HausarbeiterIn mit handwerklicher Ausbildung	07	A
	IT-KoordinatorIn I	07	A
	SchulwartIn	06	A

4. CLUSTER NOG 05 - 09

Cluster (NOG 05 - 09) Handwerklicher Dienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	FacharbeiterIn/ProfessionalistIn I	06	A
	Motorisierte/r StreckenwartIn	06	A
	Straßenerhaltungsfachkraft	06	A
	LeiterIn Magazin	05	A

Cluster (NOG 05 - 09) Fahrdienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	FahrerIn im Straßendienst	05	A

5. CLUSTER NOG 01 - 04

Cluster (NOG 01 - 04) Technischer Hilfsdienst und Handwerklicher Hilfsdienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	DKW-LenkerIn I	04	A
	KleingeräteführerIn	04	A
	MitarbeiterIn angelernt	03	A
	StraßenwärterIn	03	A
	MitarbeiterIn ungelernt	02	A

Cluster (NOG 01 - 04) Allgemeiner Hilfsdienst	Referenzverwendung	NOG	„Leitung (FK)“ „Zwischenvorgesetzte (ZV)“ „die anderen Bediensteten (A)“
	KinderbetreuerIn	04	A

5. CLUSTER NOG 01 - 04

	TheraphiehelperIn	04	A
	Aufsichtsführende Reinigungskraft	03	ZV
	HeimhelferIn	03	A
	PortierIn	03	A
	AmtswartIn	02	A
	StationshelferIn/AbteilungshelferIn	02	A
	Reinigungskraft	01	A

Gesamtstatistik

Daten

vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	m	w	%Frauen	ges.	m	w	%Frauen	ges.	m	w	%Frauen
NOG 20-25												
Höchster Leitender Dienst	65	55	10	15,38%	3	2	1	33,33%	0	0	0	
NOG 15-19												
Höherer Leitender Dienst	153	101	52	33,99%	368	299	69	18,75%	2	2	0	0,00%
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0		8	6	2	25,00%	266	103	163	61,28%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0		32	15	17	53,13%	79	33	46	58,23%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0		29	28	1	3,45%	10	9	1	10,00%
SUMME	153	101	52	33,99%	437	348	89	20,37%	357	147	210	58,82%
NOG 10-14												
Gehobener Leitender Dienst	920	58	862*	93,70%	1349	584	765	56,71%	13	6	7	53,85%
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0		0	0	0		1454	822	632	43,47%
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0		0	0	0		16	9	7	43,75%
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0		105	24	81	77,14%	1359	170	1189	87,49%
Gehobener Technischer Dienst	7	7	0	0,00%	5	4	1	20,00%	524	487	37	7,06%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0		45	1	44	97,78%	259	31	228	88,03%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0		0	0	0		8812	1173	7639	86,69%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0		5	1	4	80,00%	3204	184	3020	94,26%
SUMME	927	65	862	92,99%	1509	614	895	59,31%	15641	2882	12759	81,57%
*davon 861 Kindergartenleiterinnen												
NOG 5-9												
Verwaltungs.- und Kanzleidiens	0	0	0		80	24	56	70,00%	3794	651	3143	82,84%
Medizinisch- Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0		467	57	410	87,79%
Technischer Dienst	0	0	0		425	380	45	10,59%	713	649	64	8,98%
Handwerklicher Dienst	0	0	0		0	0	0		1489	1213	276	18,54%
Fahrdienst	0	0	0		0	0	0		758	758	0	0,00%
Pflegedienst	0	0	0		3	3	0		3415	968	2447	71,65%
Pädagogischer Dienst	0	0	0		0	0	0		135	15	120	88,89%
SUMME	0	0	0		508	407	101	19,88%	10771	4311	6460	59,98%

NOG 1-4												
Technischer und Handwerkerlicher Hilfsdienst	0	0	0		0	0	0		1925	938	987	51,27%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0		32	1	31	96,88%	1880	130	1750	93,09%
SUMME	0	0	0		32	1	31	96,88%	3805	1068	2737	71,93%

NÖ Spitalsärztegesetz	ges.	m	w	%Frauen
1.OberärztInnen	199	146	53	26,63%
OberärztInnen	1561	934	627	40,17%
Andere ÄrztInnen	1454	588	866	59,56%
SUMME	3214	1668	1546	48,10%

Bedienstete gesamt												
Frauen: 25.753 (68,82%)						Männer: 11.669 (31,18%)						
Gesamt: 37.422												
Berufsfamilien	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	gesamt	m	w	%Frauen	gesamt	m	w	%Frauen	gesamt	m	w	%Frauen
Verwaltung	158	119	39	24,68%	677	432	245	36,19%	4.989	1.315	3.674	73,64%
Technische Dienste	6	5	1	16,67%	524	477	47	8,97%	2.089	1.693	396	18,96%
Allgemeine Dienste	0	0	0		184	73	111	60,33%	3.114	745	2.369	76,08%
Bereich Schulen	1	1	0	0,00%	2	2	0	0,00%	170	149	21	12,35%
ÄrztInnen	19	17	2	10,53%	204	165	39	19,12%	95	42	53	55,79%
nicht ärztliche med. Gesundheitsberufe	17	4	13	76,47%	800	145	655	81,88%	14.719	2.432	12.287	83,48%
Soziale- und pädagogische Dienste	871	2	869	99,77%	23	3	20	86,96%	3.468	157	3311	95,47%
Bereich Straße	73	73	0	0,00%	75	75	0	0,00%	1.930	1.875	55	2,85%
Summe	1.145	221	924	80,70%	2.489	1372	1117	44,88%	30.574	8.408	22.166	72,50%

A-Amt NÖ Landesregierung + zentrale Dienststellen

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	Diff. zu 45%	ges.	m	w	Diff. zu 45%	ges.	m	w	Diff. zu 45%			
	%				%				%						
NOG 20-25															
Höchster Leitender Dienst	24	21	3	12,50%	32,50%	2	2	0	0,00%	45,00%	0	0	0		
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	57	43	14	24,56%	20,44%	134	107	27	20,15%	24,85%	1	1	0	0,00%	45,00%
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			100	78	22	22,00%	23,00%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			11	3	8	72,73%	0,00%	12	6	6	50,00%	0,00%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0			8	7	1	12,50%	32,50%	8	7	1	12,50%	32,50%
SUMME	57	43	14	24,56%	20,44%	153	117	36	23,53%	21,47%	121	92	29	23,97%	21,03%
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			222	166	56	25,23%	19,77%	9	2	7	77,78%	0,00%
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			918	549	369	40,20%	4,80%
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0			2	1	1	50,00%	0,00%
Gehobener Medizinsch-Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			3	3	0	0,00%	45,00%
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			257	238	19	7,39%	37,61%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			0	0	0			21	2	19	90,48%	0,00%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0			0	0	0			3	1	2	66,67%	0,00%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			3	0	3	100,00%	0,00%	24	0	24	100,00%	0,00%
SUMME	0	0	0			225	166	59	26,22%	18,78%	1237	796	441	35,65%	9,35%
NOG 5-9															
Verwaltungs- und Kanzleidiens	0	0	0			14	7	7	50,00%	0,00%	867	248	619	71,40%	0,00%
Medizinisch- Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			1	1	0	0,00%	45,00%
Technischer Dienst	0	0	0			10	9	1	10,00%	35,00%	172	155	17	9,88%	35,12%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			55	46	9	16,36%	28,64%
Fahrdienst	0	0	0			0	0	0			6	6	0	0,00%	45,00%
SUMME	0	0	0			24	16	8	33,33%	11,67%	1101	456	645	58,58%	0,00%

NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			79	37	42	53,16%	0,00%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			1	0	1	100,00%	0,00%	48	24	24	50,00%	0,00%
SUMME	0	0	0			1	0	1	100,00%	0,00%	127	61	66	51,97%	0,00%

GESAMT	81	64	17	20,99%	24,01%	405	301	104	25,68%	19,32%	2586	1405	1181	45,67%	0,00%
---------------	-----------	-----------	-----------	---------------	---------------	------------	------------	------------	---------------	---------------	-------------	-------------	-------------	---------------	--------------

Ausgewählte Funktionen

Abteilungsleitungen	54	45	9	16,67%	28,33%
StellvertreterInnen der Abteilungsleitungen	53	45	8	15,09%	29,91%
Gruppenleitungen *)	11	10	1	9,09%	35,91%

*) sind in der Anzahl Abteilungsleitungen enthalten

B-Straßenbau/Gebietsbauämter

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	Diff. zu 45%	ges.	m	w	Diff. zu 45%	ges.	m	w	Diff. zu 45%			
	%				%				%						
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	13	13	0	0,00%	45,00%	8	7	1	12,50%	32,50%	0	0	0		
Höherer Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			1	1	0	0,00%	45,00%
SUMME	13	13	0	0,00%	45,00%	8	7	1	12,50%	32,50%	1	1	0	0,00%	45,00%
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	58	58	0	0,00%	45,00%	99	87	12	12,12%	32,88%	0	0	0		
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			98	79	19	19,39%	25,61%
Gehobener Technischer Dienst	7	7	0	0,00%	45,00%	0	0	0			41	40	1	2,44%	42,56%
SUMME	65	65	0	0,00%	45,00%	99	87	12	12,12%	32,88%	139	119	20	14,39%	30,61%
NOG 5-9															
Verwaltungs.- und Kanzleidienst	0	0	0			5	1	4	80,00%	0,00%	149	38	111	74,50%	0,00%
Technischer Dienst	0	0	0			260	260	0	0,00%	45,00%	51	45	6	11,76%	33,24%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			911	911	0	0,00%	45,00%
Fahrdienst	0	0	0			0	0	0			752	752	0	0,00%	45,00%
SUMME	0	0	0			265	261	4	1,51%	43,49%	1863	1746	117	6,28%	38,72%
NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			540	540	0	0,00%	45,00%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			86	0	86	100,00%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			626	540	86	13,74%	31,26%
GESAMT	78	78	0	0,00%	45,00%	372	355	17	4,57%	40,43%	2629	2406	223	8,48%	36,52%

C-Bezirkshauptmannschaften

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%			
	%				%				%						
NOG 20-25															
Höchster Leitender Dienst	21	16	5	23,81%	21,19%	0	0	0			0	0	0		
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	0	0	0			47	30	17	36,17%	8,83%	1	1	0	0,00%	45,00%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			21	12	9	42,86%	2,14%	27	13	14	51,85%	0,00%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0			15	15	0	0,00%	45,00%	0	0	0		
SUMME	0	0	0			83	57	26	31,33%	13,67%	28	14	14	50,00%	0,00%
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			128	80	48	37,50%	7,50%	0	0	0		
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			251	127	124	49,40%	0,00%
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			75	73	2	2,67%	42,33%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			0	0	0			185	22	163	88,11%	0,00%
SUMME	0	0	0			128	80	48	37,50%	7,50%	511	222	289	56,56%	0,00%
NOG 5-9															
Verwaltungs.- und Kanzleidienst	0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%	1153	210	943	81,79%	0,00%
Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			50	35	15	30,00%	15,00%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			1	1	0	0,00%	45,00%
SUMME	0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%	1204	246	958	79,57%	0,00%
NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			36	30	6	16,67%	28,33%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			51	3	48	94,12%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			87	33	54	62,07%	0,00%
GESAMT	21	16	5	23,81%	21,19%	213	137	76	35,68%	9,32%	1830	515	1315	71,86%	0,00%
Bezirkshauptleute	21	16	5	23,81%	21,19%										
StellvertreterInnen der Bezirkshauptleute	21	17	4	19,05%	25,95%										

D-Jugendheime/Schulwesen (ohne LandeslehrerInnen)

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%			
				%				%							
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	10	3	7	70,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0		
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			28	4	24	85,71%	0,00%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0			2	1	1	50,00%	0,00%
SUMME	10	3	7	70,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	30	5	25	83,33%	0,00%
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			47	17	30	63,83%	0,00%	4	4	0	0,00%	45,00%
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			7	3	4	57,14%	0,00%
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			13	1	12	92,31%	0,00%
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			58	49	9	15,52%	29,48%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			0	0	0			8	4	4	50,00%	0,00%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0			0	0	0			31	1	30	96,77%	0,00%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			1	1	0	0,00%	45,00%	400	118	282	70,50%	0,00%
SUMME	0	0	0			48	18	30	62,50%	0,00%	521	180	341	65,45%	0,00%
NOG 5-9															
Verwaltungs.- und Kanzleidienst	0	0	0			14	5	9	64,29%	0,00%	128	20	108	84,38%	0,00%
Technischer Dienst	0	0	0			16	8	8	50,00%	0,00%	122	105	17	13,93%	31,07%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			75	33	42	56,00%	0,00%
Pflegedienst	0	0	0			0	0	0			13	1	12	92,31%	0,00%
SUMME	0	0	0			30	13	17	56,67%	0,00%	338	159	179	52,96%	0,00%
NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			121	6	115	95,04%	0,00%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			10	0	10	100,00%	0,00%	178	7	171	96,07%	0,00%
SUMME	0	0	0			10	0	10	100,00%	0,00%	299	13	286	95,65%	0,00%
GESAMT	10	3	7	70,00%	0,00%	89	31	58	65,17%	0,00%	1188	357	831	69,95%	0,00%

E-Landespflegeheime-Kaufmännischer Dienst

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%

	%				%				%					
NOG 15-19														
Höherer Leitender Dienst	41	24	17	41,46%	3,54%	0	0	0		0	0	0		
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0		3	1	2	66,67%	0,00%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0		31	6	25	80,65%	0,00%
SUMME	41	24	17	41,46%	3,54%	0	0	0		34	7	27	79,41%	0,00%

NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			44	35	9	20,45%	24,55%	0	0	0		
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0		46	17	29	63,04%	0,00%	
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0		12	8	4	33,33%	11,67%	
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			45	1	44	97,78%	0,00%	0	0	0		
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			0	0	0		15	2	13	86,67%	0,00%	
SUMME	0	0	0			89	36	53	59,55%	0,00%	73	27	46	63,01%	0,00%

NOG 5-9															
Verwaltungs.- und Kanzleidienst	0	0	0			0	0	0		94	7	87	92,55%	0,00%	
Technischer Dienst	0	0	0			44	25	19	43,18%	1,82%	50	50	0	0,00%	45,00%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0		105	29	76	72,38%	0,00%	
Pflegedienst	0	0	0			0	0	0		59	2	57	96,61%	0,00%	
SUMME	0	0	0			44	25	19	43,18%	1,82%	308	88	220	71,43%	0,00%

NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0		296	26	270	91,22%	0,00%	
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			16	1	15	93,75%	0,00%	231	2	229	99,13%	0,00%
SUMME	0	0	0			16	1	15	93,75%	0,00%	527	28	499	94,69%	0,00%

GESAMT	41	24	17	41,46%	3,54%	149	62	87	58,39%	0,00%	942	150	792	84,08%	0,00%
---------------	-----------	-----------	-----------	---------------	--------------	------------	-----------	-----------	---------------	--------------	------------	------------	------------	---------------	--------------

HeimleiterInnen	40	23	17	42,50%	2,50%
------------------------	-----------	-----------	-----------	---------------	--------------

E-Landespflegeheime-Pflegedienst

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete					
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%		
				%					%					%
NOG 10-14														
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0		203	12	191	94,09%	0,00%	0	0	0		
Gehobener Medizinsch-Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0			89	8	81	91,01%	0,00%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0		0	0	0			1092	134	958	87,73%	0,00%
SUMME	0	0	0		203	12	191	94,09%	0,00%	1181	142	1039	87,98%	0,00%
NOG 5-9														
Medizinisch- Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0			5	1	4	80,00%	0,00%
Pflegedienst	0	0	0		0	0	0			1604	189	1415	88,22%	0,00%
SUMME	0	0	0		0	0	0			1609	190	1419	88,19%	0,00%
NOG 1-4														
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0		0	0	0			453	7	446	98,45%	0,00%
SUMME	0	0	0		0	0	0			453	7	446	98,45%	0,00%
GESAMT	0	0	0		203	12	191	94,09%	0,00%	3243	339	2904	89,55%	0,00%

F-Landeskliniken-Ärztlicher Dienst

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%			
				%					%					%	
NOG 20-25															
Höchster Leitender Dienst	19	17	2	10,53%	34,47%	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0		
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	0	0	0			173	153	20	11,56%	33,44%	0	0	0		
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0			7	7	0	0,00%	45,00%
SUMME	0	0	0			173	153	20	11,56%	33,44%	7	7	0	0,00%	45,00%
NOG 10-14															
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%
GESAMT	19	17	2	10,53%	34,47%	174	153	21	12,07%	32,93%	9	7	2	22,22%	22,78%

Ärztliche DirektorInnen	19	17	2	10,53%	34,47%
PrimärärztInnen	170	146	21	12,35%	32,65%

F-Landeskliniken-Kaufmännischer Dienst

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%			
	%				%				%						
NOG 20-25															
Höchster Leitender Dienst	1	1	0	0,00%	45,00%	0	0	0			0	0	0		
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	15	14	1	6,67%	38,33%	4	2	2	50,00%	0,00%	0	0	0		
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			8	6	2	25,00%	20,00%	133	20	113	84,96%	0,00%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0			6	6	0	0,00%	45,00%	1	1	0	0,00%	45,00%
SUMME	15	14	1	6,67%	38,33%	18	14	4	22,22%	22,78%	134	21	113	84,33%	0,00%
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	1	0	1	100,00%	0,00%	121	81	40	33,06%	11,94%	0	0	0		
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			132	46	86	65,15%	0,00%
Gehobener Medizinsch-Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0			5	4	1	20,00%	25,00%	93	87	6	6,45%	38,55%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			0	0	0			45	3	42	93,33%	0,00%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			0	0	0			87	19	68	78,16%	0,00%
SUMME	1	0	1	100,00%	0,00%	126	85	41	32,54%	12,46%	359	155	204	56,82%	0,00%
NOG 5-9															
Verwaltungs- und Kanzleidienst	0	0	0			45	11	34	75,56%	0,00%	1402	127	1275	90,94%	0,00%
Technischer Dienst	0	0	0			95	78	17	17,89%	27,11%	268	259	9	3,36%	41,64%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			342	193	149	43,57%	1,43%
SUMME	0	0	0			140	89	51	36,43%	8,57%	2012	579	1433	71,22%	0,00%
NOG 1-4															
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			853	299	554	64,95%	0,00%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			5	0	5	100,00%	0,00%	640	68	572	89,38%	0,00%
SUMME	0	0	0			5	0	5	100,00%	0,00%	1493	367	1126	75,42%	0,00%
GESAMT	17	15	2	11,76%	33,24%	289	188	101	34,95%	10,05%	3998	1122	2876	71,94%	0,00%
Kaufmännische DirektorInnen	16	15	1	6,25%	38,75%										

F-Landeskliniken-Pflegedienst

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%

	%				%				%						
NOG 15-19															
Höherer Leitender Dienst	17	4	13	76,47%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	0	0	0		
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			2	0	2	100,00%	0,00%
SUMME	17	4	13	76,47%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	2	0	2	100,00%	0,00%

NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			485	106	379	78,14%	0,00%	0	0	0		
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			2	1	1	50,00%	0,00%
Gehobener Medizinsch-Technischer Dienst	0	0	0			105	24	81	77,14%	0,00%	1252	158	1094	87,38%	0,00%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0			0	0	0			7686	1037	6649	86,51%	0,00%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			0	0	0			135	37	98	72,59%	0,00%
SUMME	0	0	0			590	130	460	77,97%	0,00%	9075	1233	7842	86,41%	0,00%

NOG 5-9															
Verwaltungs.- und Kanzleidienst	0	0	0			0	0	0			1	1	0	0,00%	45,00%
Medizinisch- Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			461	55	406	88,07%	0,00%
Pflegedienst	0	0	0			3	3	0	0,00%	45,00%	1739	776	963	55,38%	0,00%
SUMME	0	0	0			3	3	0	0,00%	45,00%	2201	832	1369	62,20%	0,00%

NOG 1-4															
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			126	19	107	84,92%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			126	19	107	84,92%	0,00%

GESAMT	17	4	13	76,47%	0,00%	594	133	461	77,61%	0,00%	11404	2084	9320	81,73%	0,00%
---------------	-----------	----------	-----------	---------------	--------------	------------	------------	------------	---------------	--------------	--------------	-------------	-------------	---------------	--------------

PflegedirektorInnen	17	4	13	76,47%	0,00%									
----------------------------	-----------	----------	-----------	---------------	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

G-Kindergärten

Daten vom: 2015-09-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete						
	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%	ges.	m	w	% w auf 45%			
	%				%				%						
NOG 10-14															
Gehobener Leitender Dienst	861	0	861	100,00%	0,00%	0	0	0			0	0	0		
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			1	0	1	100,00%	0,00%	2543	8	2535	99,69%	0,00%
SUMME	861	0	861	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	2543	8	2535	99,69%	0,00%
NOG 5-9															
Pädagogischer Dienst	0	0	0			0	0	0			135	15	120	88,89%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			135	15	120	88,89%	0,00%
NOG 1-4															
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			0	0	0			67	0	67	100,00%	0,00%
SUMME	0	0	0			0	0	0			67	0	67	100,00%	0,00%
GESAMT	861	0	861	100,00%	0,00%	1	0	1	100,00%	0,00%	2745	23	2722	99,16%	0,00%

Daten vom 2015-09-01

Begünstigte Behinderte			
Organisationseinheit	Frauen	Männer	Summe
A - Amt NÖ LReg + zentrale Dienststellen	98	176	274
B - Straßenbau/Gebietsbauämter	7	117	124
C - Bezirkshauptmannschaften	132	95	227
D - Jugendheime/Schulwesen	94	48	142
E - Landespflegeheime-kaufmännischer Dienst	78	39	117
E - Landespflegeheime-Pflegedienst	80	14	94
F - Landeskliniken - ärztlicher Dienst	1	1	2
F - Landeskliniken - kaufmännischer Dienst	203	170	373
F - Landeskliniken - Pflegedienst	265	71	336
G - Kindergarten	34	0	34
Gesamt	992	731	1723

DurchschnittsNOG aller Verwendungen

Durchschnitts-NOG		
Männer	Frauen	Gesamt
8,50	8,74	8,67

DurchschnittsNOG nach Organisationseinheiten

Daten vom: 2015-09-01

Organisationseinheit	Leitung Ø NOG			Zwischenvorgesetzte Ø NOG			Andere Bed. Ø NOG		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
A-Amt NÖ Landesregierung+zentrale Dienststellen	19,44	18,29	-1,14	13,58	13,48	-0,10	10,30	9,16	-1,14
B-Straßenbau/Gebietsbauämter	13,85			9,67	10,29	0,63	5,43	5,93	0,50
C-Bezirkshauptmannschaften	20,88	21,20	0,32	13,91	13,45	-0,47	9,56	8,92	-0,64
D-Jugendheime/Schulwesen	15,67	15,14	-0,52	10,29	9,45	-0,84	9,01	7,26	-1,75
E-Landespflegeheime-Kaufmännischer Dienst	15,21	15,35	0,14	9,48	8,69	-0,79	7,35	4,21	-3,14
E-Landespflegeheime-Pflegedienst				12,17	12,20	0,04	7,67	7,01	-0,66
F-Landeskliniken-Ärztlicher Dienst	21,41	20,50	-0,91	18,85	18,52	-0,32	16,00	14,00	-2,00
F-Landeskliniken-Kaufmännischer Dienst	18,07	15,00	-3,07	10,63	9,37	-1,27	6,31	5,36	-0,95
F-Landeskliniken-Pflegedienst	17,25	17,38	0,13	12,30	12,30	0,00	8,41	9,76	1,34
G-Kindergärten		12,02			12,00		7,17	9,84	2,67
Ø NOG Landesdienst	17,08	12,37	-4,70	12,37	11,86	-0,51	7,64	8,43	0,78

DurchschnittsNOG nach Berufsfamilien

Berufsfamilie	Leitung Ø NOG			Zwischenvorgesetzte Ø NOG			Andere Bed. Ø NOG		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
1-Bereich Verwaltung	18,61	17,44	-1,17	13,52	12,37	-1,15	9,93	8,06	-1,86
2-technische Dienste	18,00	17,00	-1,00	9,93	9,23	-0,70	8,75	7,51	-1,24
3-allgemeine Dienste				9,73	7,48	-2,25	3,86	2,24	-1,62
4-Bereich Schulen	16,00			11,50			9,72	9,81	0,08
5-Ärzte/Ärztinnen	21,41	20,50	-0,91	18,50	16,95	-1,55	15,29	15,13	-0,15
6-nicht ärztliche med. Gesundheitsb	17,25	17,38	0,13	12,29	12,27	-0,02	8,32	9,11	0,79
7-Soziale- und Pädagogische Dienste	15,50	12,05	-3,45	13,00	12,95	-0,05	12,25	10,71	-1,54
8-Bereich Straße	13,56			10,56			4,95	9,00	4,05

Anm: Differenz aus Sicht der Frauen. Mit der jeweiligen Differenz zwischen Männern und Frauen wird zum Ausdruck gebracht, dass die jeweilige Gruppe durchschnittlich höher bzw. niedriger bewertete Dienstposten innehat.



ANHANG

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997

Ansprechpersonen

Grafische Aufbereitung der Statistiken des GFFP

Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay

Einige Gedanken zur Frauenförderung ...

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes 1997

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997, LGBl 2060 ist seit 12.Juli 1997 in Kraft und wurde bis Oktober 2016 sechsmal novelliert.

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 persönlicher 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 durch gezielte Frauenförderung und der Erstellung von Gleichstellungs-Frauenförderprogrammen zu fördern. Damit soll letztlich ein ausgewogenes Zahlenverhältnis Frauen - Männer in allen Berufssparten und Hierarchiestufen erreicht werden.

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 ihre Stellvertretung, 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 ihre Stellvertretung.

Die NÖ Gleichbehandlungskommission überprüft über Antrag von Bediensteten vermutete Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis 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. Die Inanspruchnahme der NÖ Gleichbehandlungskommission hemmt den Fristenlauf. Weitere Infos unter www.noegv.at/gleichbehandlung.

Ansprechpersonen

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte:

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach

Tel. 02742/9005-16212

Stellvertreterin der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten:

Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Camerloher

Tel. 02742/9005-16198

MitarbeiterInnen:

Mag. Dr. Peter Pitzinger, LL.M.

Tel. 02742/9005-16227

Dr.ⁱⁿ Gabriela Hullik

Tel. 02742/9005-16203

Monika Wanitschek

Tel. 02742/9005-16217

Bernadette Albrecht

Tel. 02742/9005-15124

Büro: 3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus

Rennbahnstraße 29, Stiege B

Fax 02742/9005-16279

E-Mail post.gbb@noel.gv.at

www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung.html

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst:

Vorsitzende:

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

Vorsitzende-Stellvertreterin:

- **Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Camerloher**
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte – Stellvertreterin

Mitglieder:

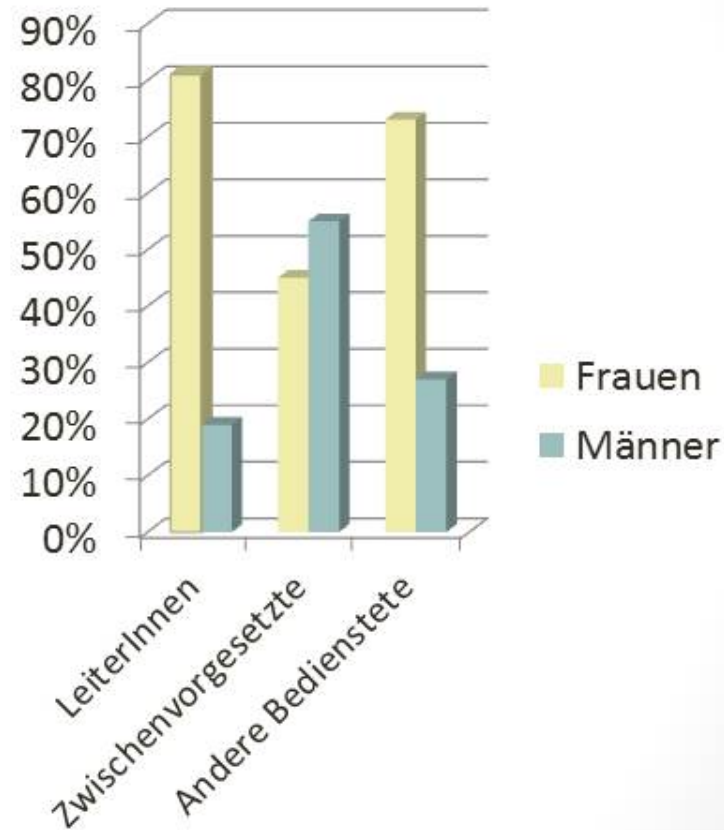
- **Andrea Barnert**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. LAD2-B
- **Maria Rigler**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. F3
- **Othmar Rauscher**
Bezirkshauptmannschaft Baden
- **Dr.ⁱⁿ Eleonore Wolf**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. IVW1, IVW7
- **Martina Lehrbaum**
Universitätsklinikum Tulln

Ersatzmitglieder:

- **Bernhard Riedl**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. LAD2-A
- **Gabriele Tremer**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. LAD2-A
- **Doris Bichler**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. F3
- **Bezirkshauptmann Mag. Johann Seper**
Bezirkshauptmannschaft Scheibbs
- **Mag.^a Eleonora Pretscher**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. LF3
- **Edith Redl**
Amt der NÖ Landesregierung, Abt. LAD1-IT
- **Sabine Ernst**
Landespflegeheim Retz
- **Elisabeth Hofmann**
Landeskrankenhaus Gmünd
- **Maria Kruckenfellner**
Landespflegeheim Mödling

Hauptstatistik LeiterInnen und Zwischenvorgesetzte

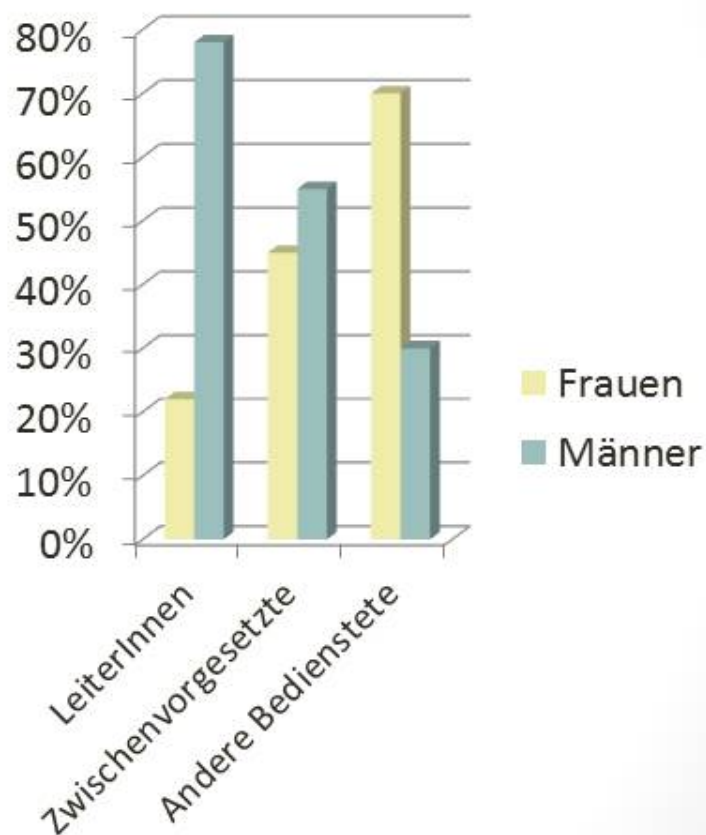
- LeiterInnen
 - Gesamt 1145
 - Frauen 81 %
 - Männer 19 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 2489
 - Frauen 45 %
 - Männer 55 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 30574
 - Frauen 73 %
 - Männer 27 %



Stand 09/2015

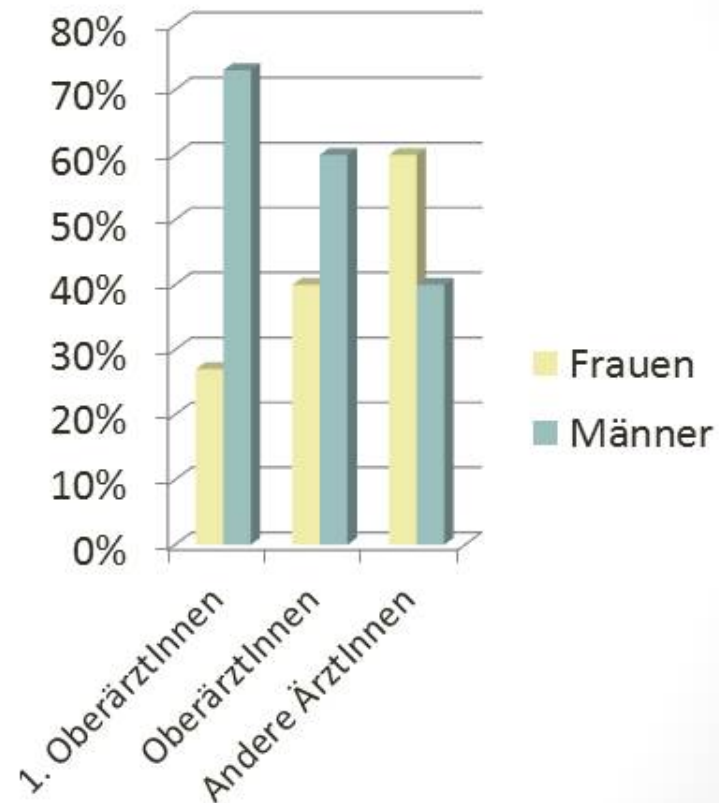
Hauptstatistik LeiterInnen und Zwischenvorgesetzte (ohne Landeskindergärten)

- LeiterInnen
 - Gesamt 284
 - Frauen 22 %
 - Männer 78 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 2488
 - Frauen 45 %
 - Männer 55 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 27829
 - Frauen 70 %
 - Männer 30 %



Hauptstatistik - ÄrztInnen (nicht bewertet)

- 1. OberärztInnen
 - Gesamt 199
 - Frauen 27 %
 - Männer 73 %
- OberärztInnen
 - Gesamt 1561
 - Frauen 40 %
 - Männer 60 %
- Andere ÄrztInnen
 - Gesamt 1454
 - Frauen 60 %
 - Männer 40 %



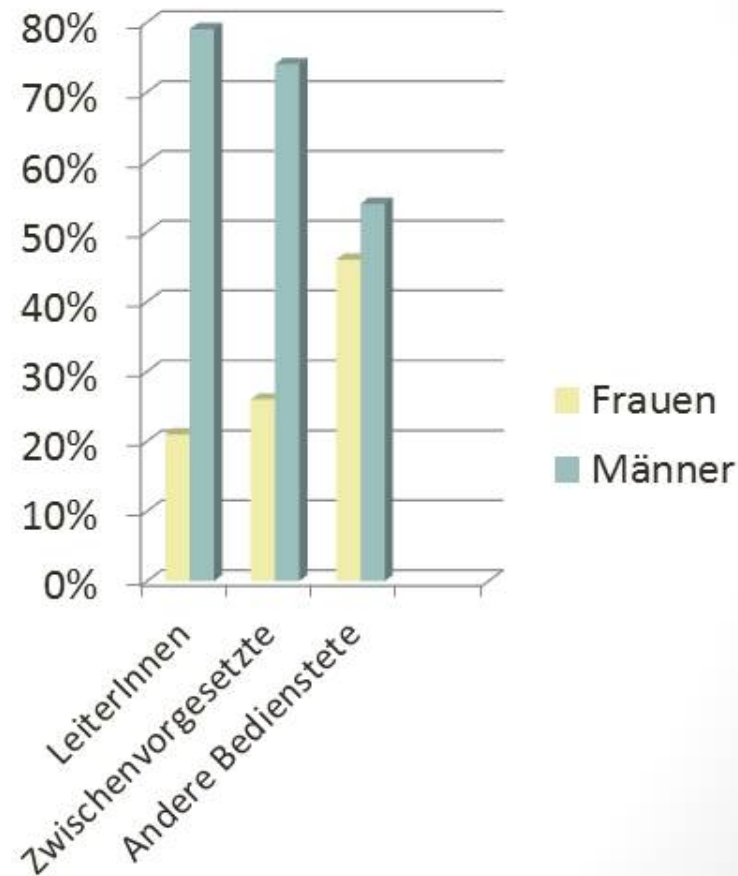
Stand 09/2015

A) Amt NÖ Landesregierung und zentrale Dienststellen

- LeiterInnen
 - Gesamt 81
 - Frauen 21 %
 - Männer 79 %

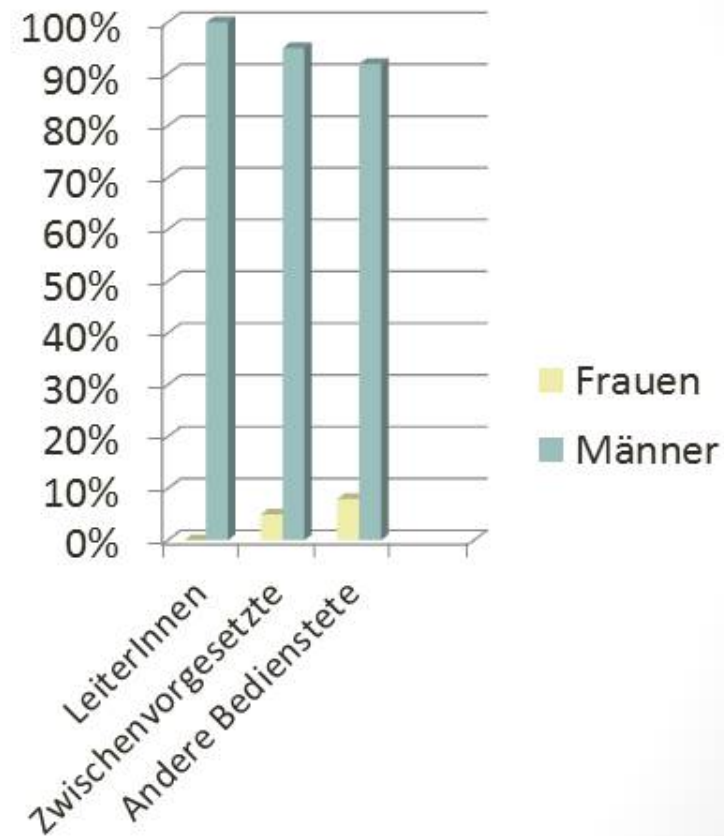
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 405
 - Frauen 26 %
 - Männer 74 %

- Andere Bedienstete
 - Gesamt 2586
 - Frauen 46 %
 - Männer 54 %



B) Straßenbau/Gebietsbauämter

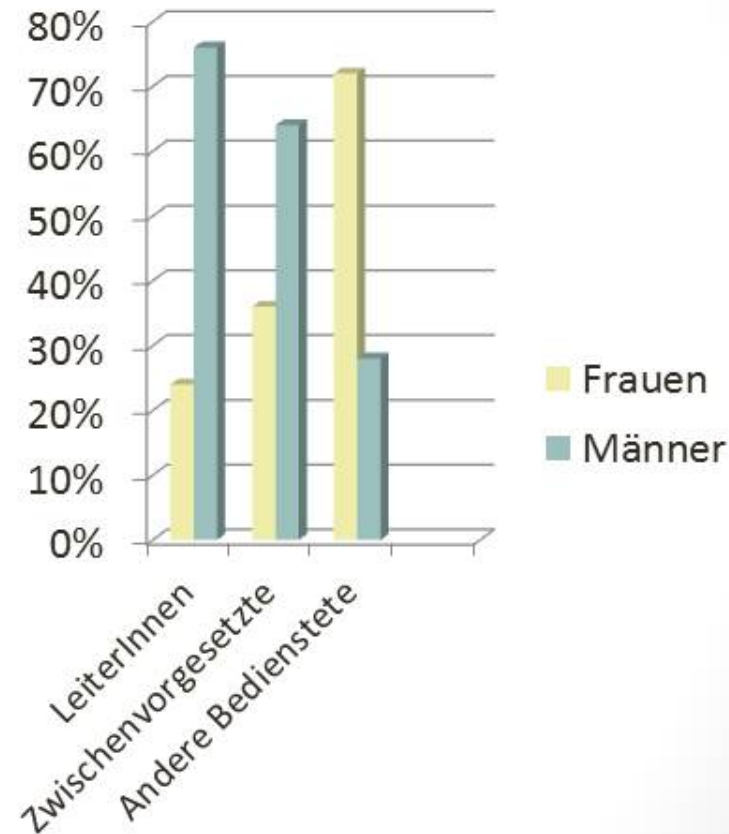
- LeiterInnen
 - Gesamt 78
 - Frauen 0 %
 - Männer 100 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 372
 - Frauen 5 %
 - Männer 95 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 2629
 - Frauen 8 %
 - Männer 92 %



Stand 09/2015

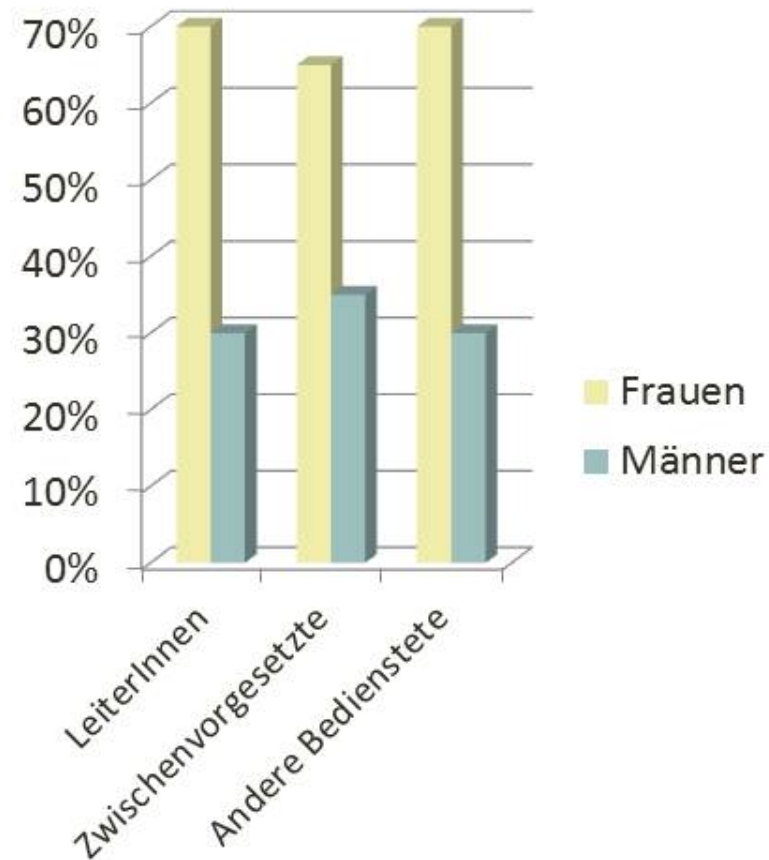
C) Bezirkshauptmannschaften

- LeiterInnen
 - Gesamt 21
 - Frauen 24 %
 - Männer 76 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 213
 - Frauen 36 %
 - Männer 64 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 1830
 - Frauen 72 %
 - Männer 28 %



D) Jugendheime/Schulwesen (ohne LandeslehrerInnen)

- LeiterInnen
 - Gesamt 10
 - Frauen 70 %
 - Männer 30 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 89
 - Frauen 65 %
 - Männer 35 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 1188
 - Frauen 70 %
 - Männer 30 %



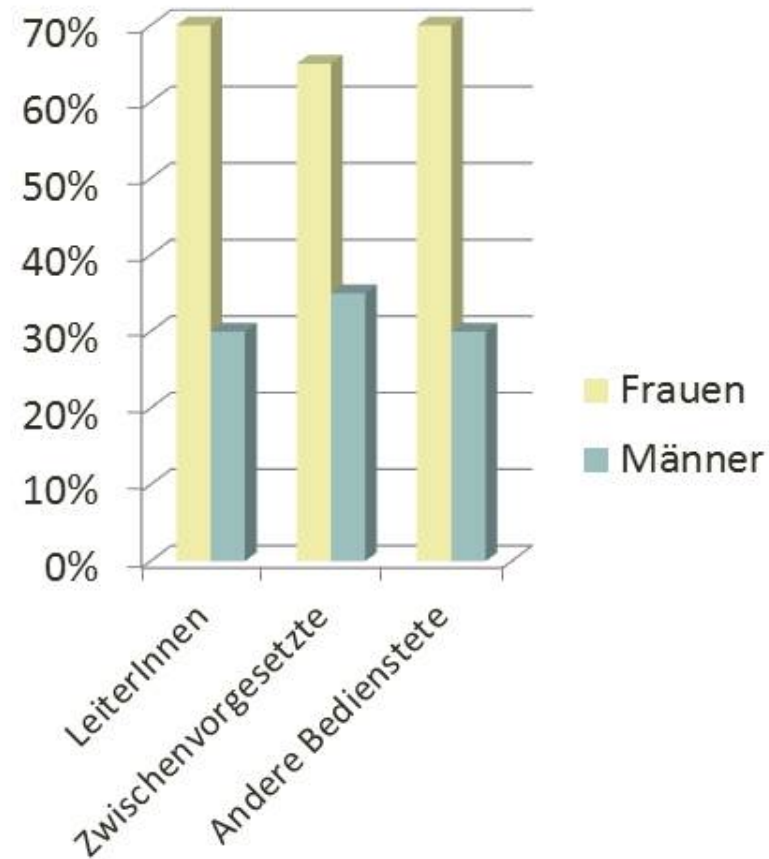
Stand 09/2015

D) Jugendheime/Schulwesen (ohne LandeslehrerInnen)

- LeiterInnen
 - Gesamt 10
 - Frauen 70 %
 - Männer 30 %

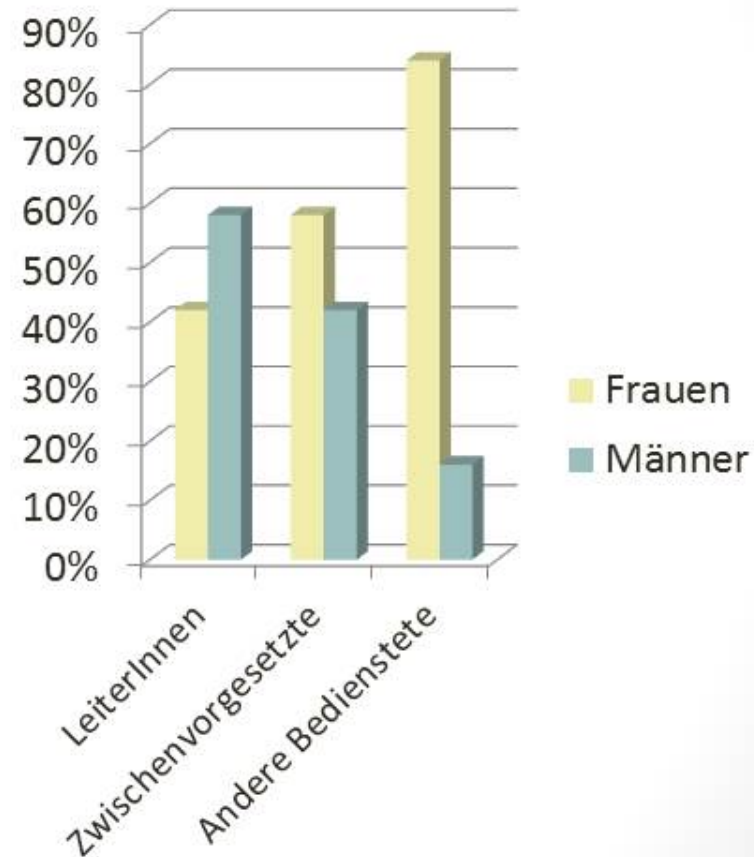
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 89
 - Frauen 65 %
 - Männer 35 %

- Andere Bedienstete
 - Gesamt 1188
 - Frauen 70 %
 - Männer 30 %



E) Landespflegeheime - Kaufmännischer Dienst

- LeiterInnen
 - Gesamt 41
 - Frauen 42 %
 - Männer 58 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 149
 - Frauen 58 %
 - Männer 42 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 942
 - Frauen 84 %
 - Männer 16 %



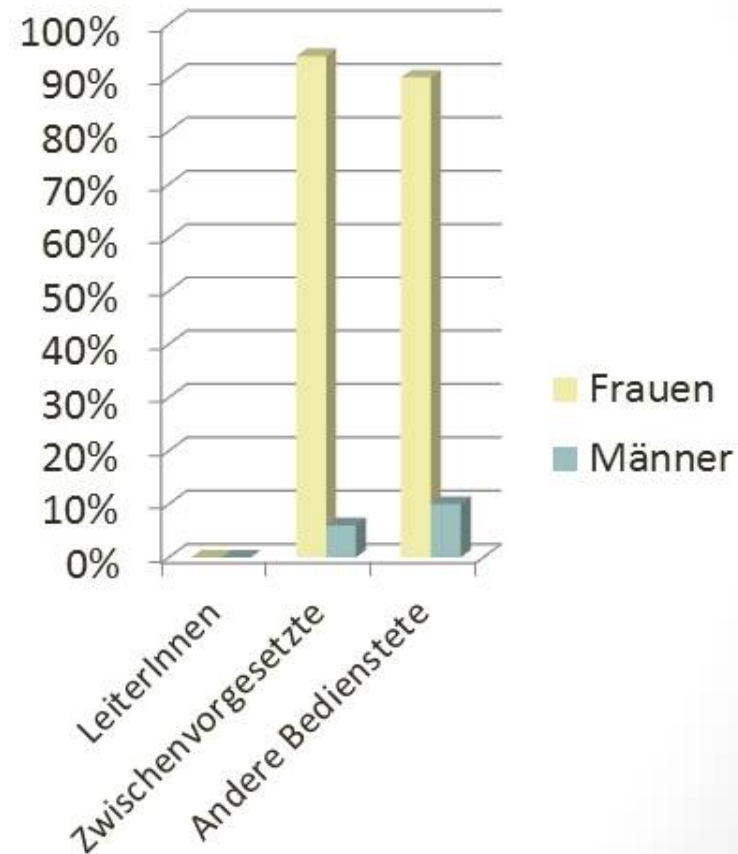
Stand 09/2015

E) Landespflegeheime - Pflegedienst

- LeiterInnen
 - Gesamt 0
 - Frauen 0 %
 - Männer 0 %

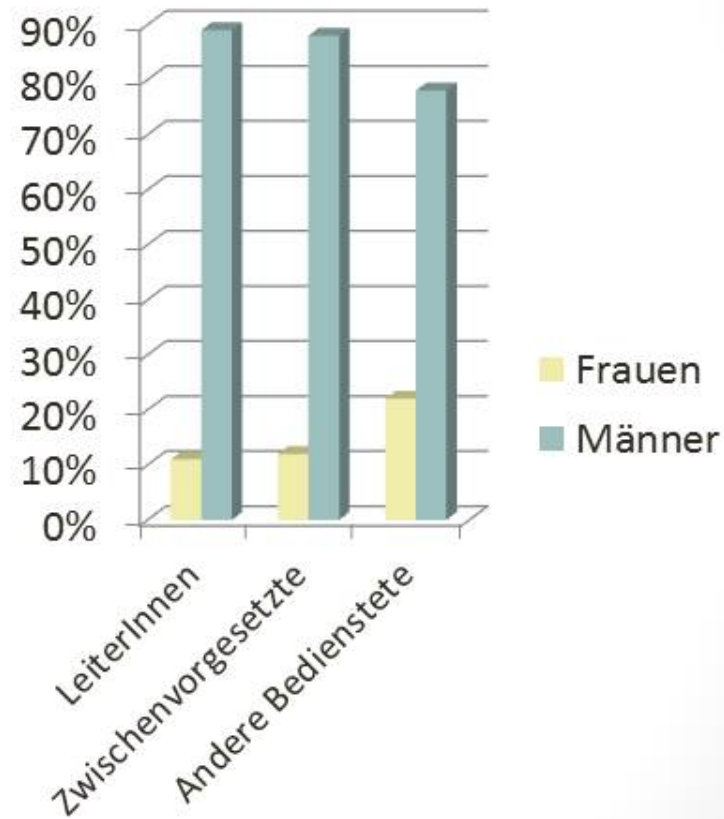
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 203
 - Frauen 94 %
 - Männer 6 %

- Andere Bedienstete
 - Gesamt 3243
 - Frauen 90 %
 - Männer 10 %



F) Landeskliniken - Ärztlicher Dienst

- LeiterInnen
 - Gesamt 19
 - Frauen 11 %
 - Männer 89 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 174
 - Frauen 12 %
 - Männer 88 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 9
 - Frauen 22 %
 - Männer 78 %



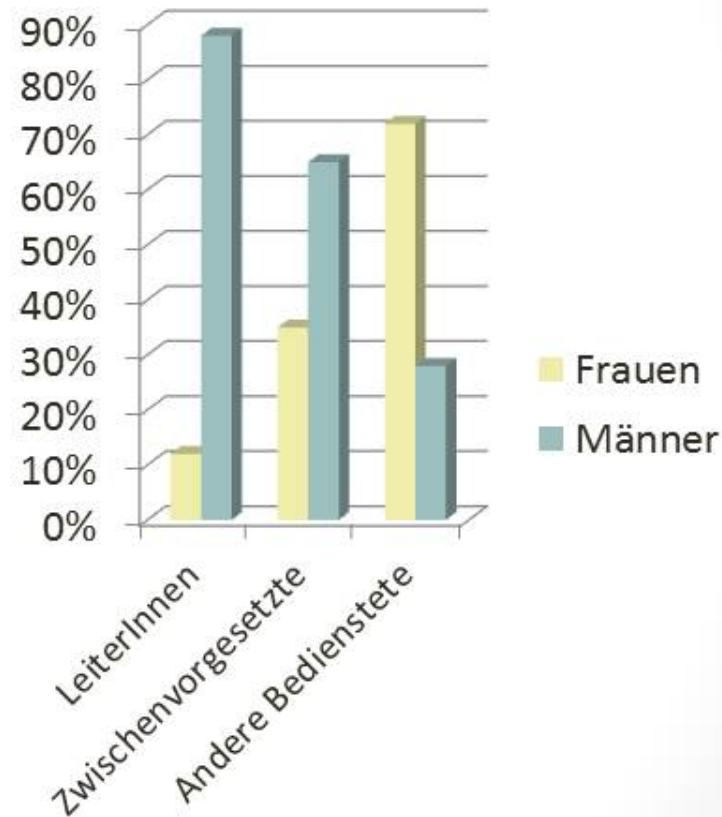
Stand 09/2015

F) Landeskliniken - Kaufmännischer Dienst

- LeiterInnen
 - Gesamt 17
 - Frauen 12 %
 - Männer 88 %

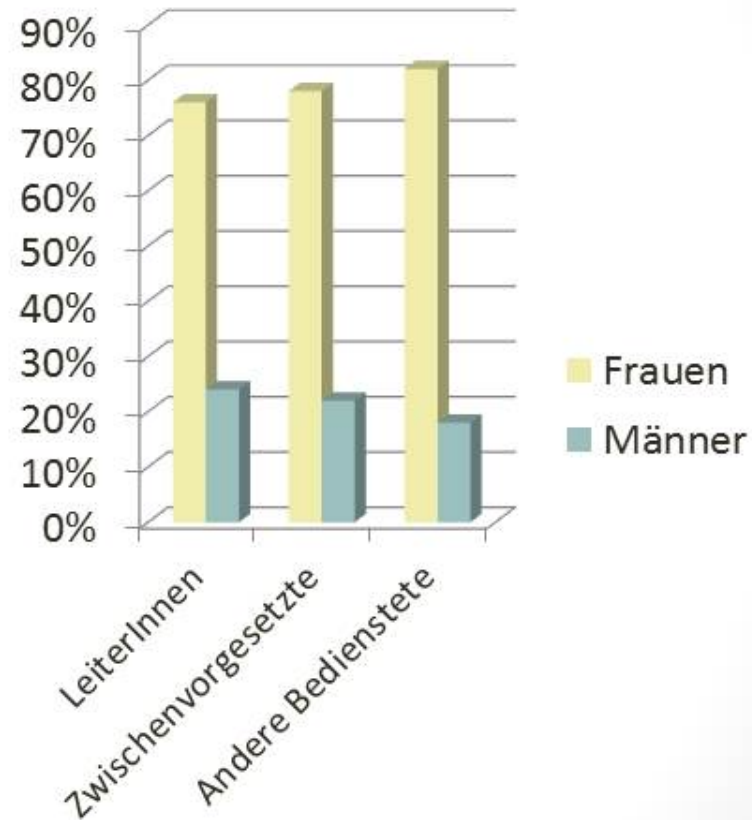
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 289
 - Frauen 35 %
 - Männer 65 %

- Andere Bedienstete
 - Gesamt 3998
 - Frauen 72 %
 - Männer 28 %



F) Landeskliniken – Pflegedienst

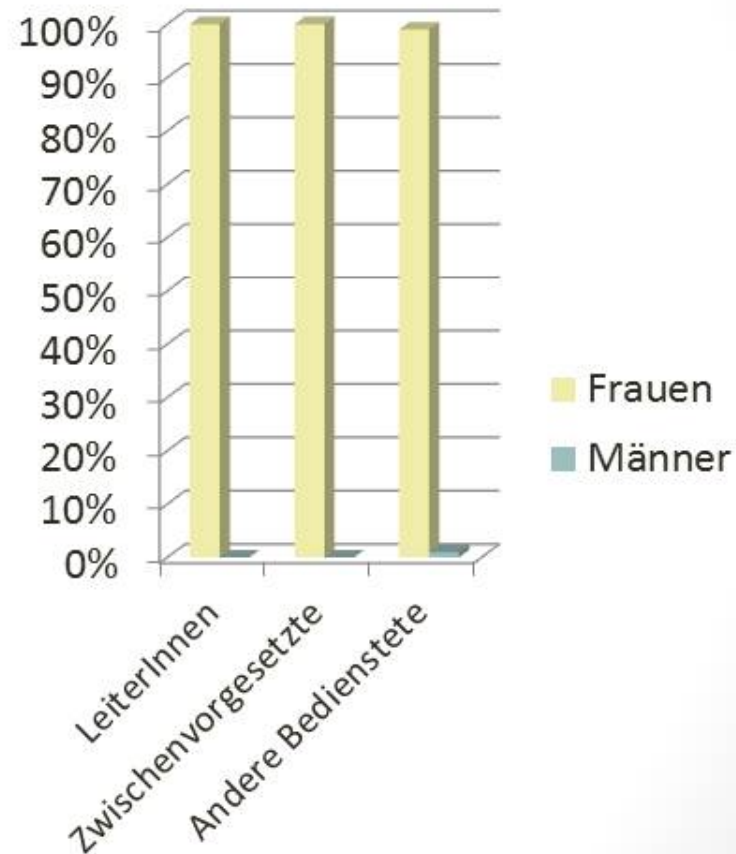
- LeiterInnen
 - Gesamt 17
 - Frauen 76 %
 - Männer 24 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 594
 - Frauen 78 %
 - Männer 22 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 11404
 - Frauen 82 %
 - Männer 18 %



Stand 09/2015

G) Kindergärten

- LeiterInnen
 - Gesamt 861
 - Frauen 100 %
 - Männer 0 %
- Zwischenvorgesetzte
 - Gesamt 1
 - Frauen 100 %
 - Männer 0 %
- Andere Bedienstete
 - Gesamt 2745
 - Frauen 99 %
 - Männer 1 %



Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay durch das Land NÖ als Dienstgeber

„Das System der Entlohnung der NÖ Landesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Gehälter, die insbesondere durch die NÖ Gehaltsklasse (NOG) bestimmt werden, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen wesentlichen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – kraft Gesetzes gleich bezahlt. Da die Entlohnung gesetzlich von der Bewertung der Verwendung, die an einem Arbeitsplatz erforderlich ist, abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für eine einkommensmäßige Ungleichbehandlung.

Die Arbeitsplatzbewertung als Systematik zur Ermittlung des Gehaltes wurde dabei schon vor Jahren im Bereich der Wirtschaft entwickelt. Die Bewertungskriterien, wie auch die Bewertungsmethode sind – für den öffentlichen Dienst des Landes adaptiert – angelehnt an das international anerkannte Bewertungssystem der Fa. Hay-Group definiert. Bewertet wird eine Verwendung nach dem Anforderungsprofil, das aufgrund der den MitarbeiterInnen dieser Verwendung typischer Weise zugewiesenen Aufgaben an konkreten Stellen erforderlich ist.

Die Bewertung ist damit von der Stelleninhaberin bzw. vom Stelleninhaber unabhängig und orientiert sich an den Gemeinsamkeiten von Stellen, die eine derartige Verwendung verlangen. Dabei sind die Bewertungskriterien, die dem zugrunde liegenden Bewertungssystem der Fa. Hay-Group entstammen, auch gesetzlich festgelegt.

Diese Bewertungssystematik beinhaltet eine Berechnungsmethode, die aufbauend auf den zu ermittelnden Wissenspunkten, die sich aus Ausbildung/Erfahrung, Management und Umgang mit Menschen zusammensetzen, für die Denkleistung einen %-Satz dieser Wissenspunkte noch hinzurechnet. Aufgrund des Profils der Stelle, das die Verantwortung für Endergebnisse abbildet, wird sodann ein aus den Denkleistungspunkten abzuleitender Verantwortungswert generiert, der ebenfalls addiert wird. In Summe ergibt sich sodann ein Punktwert, der die Wertigkeit der Stelle ablesbar macht.

Diese Bewertungssystematik liegt auch den Besoldungssystemen in anderen Landesdienstrechten zugrunde, wobei die Bewertung dort unmittelbar an der Stelle anknüpft, wogegen im NÖ LBG die Bewertung an den Verwendungen anknüpft, die von den konkreten Stellen abstrahiert sind und so abstrakt auch den Einsatz von Verwendungen auf mehreren, durchaus im Detail verschiedenen Stellen ermöglicht, wenn die Anforderungen abstrakt – insbesondere im Sinne der Bewertungskriterien – gleich sind.

Aus diesem Bewertungsergebnis (Punktwert) kann die Zugehörigkeit zu einer NOG ermittelt werden. Dazu ist im Rahmen der Erarbeitung des Bewertungsmodells für jede NOG ein Punktebereich definiert worden. Diese Punktebereiche wurden derart ermittelt, dass versucht wurde, von der Stelle aus, die mit dem geringsten Punktwert bewertet wurde, ausgehend jeweils 15% Schritte zu legen, bis die am höchsten bewertete Stelle erreicht wurde. Es wurden dabei jeweils der unterste und oberste für

eine NOG vorgesehene Punktwert mit dem untersten bzw. obersten der nächsten NOG verglichen und der Durchschnitt gebildet, der dann gerundet auf ganze Prozent jeweils 15% ergeben sollte. Der Wert von 15% liegt dabei der Bewertungssystematik der Fa. Hay-Group mehrfach zugrunde – schließlich zurückgreifend auf das Weber-Fechnersche Gesetz, weshalb auch in anderen Gebietskörperschaften, deren Besoldung auf die Bewertungssystematik der Fa. Hay-Group gestützt ist, Schrittgrößen bei den Gehaltsbändern im Bereich von 15% vorgesehen sind.

Die Ergebnisse dieser Bewertung bringen demnach eine Wertigkeitsrangordnung zwischen den einzelnen Verwendungen zum Ausdruck indem diese aufgrund ihrer Bewertungsergebnisse zu Gruppen (NOGs) zusammengefasst werden. Diese NOGs sind mit Gehaltsverläufen hinterlegt, die dann für das jeweilige Dienstalter (Stichtag) einen konkreten Eurobetrag als Gehalt definieren.“

Gedanken zur Frauenförderung

von Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



Mit dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 wurde erstmals das Instrument der Frauenförderprogramme in Niederösterreich gesetzlich eingerichtet. Seit dem hat das Land NÖ bereits sein drittes Programm beschlossen und viele Gemeinden in Niederösterreich haben sich mit eigenen Frauenförderprogrammen angeschlossen. Dadurch werden Geschlechter-Strukturen im Personalstand sichtbar. Es wird auf Bereiche aufmerksam gemacht, in denen Chancengleichheit für Frauen bereits verwirklicht ist und in denen es in Zukunft noch verstärktes Bemühen braucht.

Im Bereich NÖ Landesdienst zeigt sich ein Erfolg der Programme darin, dass sich die Zahl der Frauen, die in Führungspositionen im Landesdienst tätig sind, seit dem ersten Frauenförderprogramm vervielfacht hat. Derzeit sind im Amt der NÖ Landesregierung 9 Abteilungsleiterinnen (17%) tätig und fünf Bezirkshauptmannschaften (21%) werden von Frauen geleitet. Trotz dieser positiven Entwicklung besteht hier noch immer eine Lücke zu den geforderten 45% Anteil für Frauen in Leitungsfunktionen. Wichtig ist es dabei auch, dass sich weibliche Bedienstete vermehrt um höhere Positionen bewerben und sich Hearings stellen.

Das neue „Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramm NÖ Landesdienst“ wurde am 13. September 2016 von der NÖ Landesregierung beschlossen. Es gilt für die Jahre 2016 bis 2022. Das Programm soll dazu beitragen, durch gezielte Förderung von geeigneten weiblichen Bediensteten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen herzustellen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Männern mit Betreuungsaufgaben, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.

Ich wünsche mir, dass sich weiterhin alle Beteiligten so wie bisher mit Engagement für eine faire Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen.

Christine Rosenbach



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

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. B
Tel.: 02742/9005 16212, Fax: 02742/9005 16279, e-mail: post.gbb@noel.gv.at
Druck: Amt der NÖ Landesregierung/ Abteilung Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei
2. Auflage, Juli 2018