



Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst

07. Oktober 2025 – 06. Oktober 2031

Beschluss der NÖ Landesregierung vom 07. Oktober 2025

Anhang

- **Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes**
- **Ansprechpersonen**
- **Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay**
- **Einige Gedanken zur Frauenförderung**



Vorwort

Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner



„Potenzial Frau“ heben

Wir leben in sehr herausfordernden Zeiten, die Welt ist in Bewegung und ordnet sich neu. Die geopolitischen Spannungen nehmen nicht ab, sondern zu.

Bei all den Herausforderungen entsteht oft der Eindruck, dass der Blick auf das Positive verstellt wird: Wir leben in Niederösterreich in einer der wohlhabendsten Regionen der Welt, mit der höchsten Kaufkraft im Bundesländer-Vergleich, mit einem der besten Gesundheits- und Sozialsystemen der Welt, das mit dem Gesundheitspakt 2040+ auf noch modernere Beine gestellt wird, einer Wissenschaftslandschaft, die für Spitzenforschung auf Weltniveau steht, und einem Wirtschaftsstandort, der vor allem in punkto Innovation stark ist.

Und auch bei der Gleichstellung und Chancengleichheit hat sich in den vergangenen Jahren in Niederösterreich vieles getan. Die Rolle der Frau hat sich in den vergangenen Jahrzehnten stark geändert: Frauen sind wahre Multitaskerinnen, sie sind Familienmanagerinnen und Mütter, sie sind erfolgreich im Beruf und engagieren sich ehrenamtlich. Sie sind Vorbilder und können stolz sein, auf das, was sie Tag für Tag leisten.

Unsere Aufgabe als Gesellschaft, Politik und vor allem auch im niederösterreichischen Landesdienst muss es also sein, das „Potenzial Frau“ zu heben, wo es nur geht.

Und das tun wir: Eine Stellschraube ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der NÖ Kinderbetreuungsoffensive investieren wir landesweit 750 Millionen Euro in den Ausbau der Kinderbetreuung, damit diese wohnortnah, am Vormittag gratis und am Nachmittag leistbar wird. Damit stärken wir nicht nur die Familien, wir verfolgen dabei ein großes Ziel: die beste Zukunft unserer Kinder.

Und auch im NÖ Landesdienst gehen wir als Vorbild voran und fördern Frauen an allen Ecken und Enden. Bestes Beispiel dafür ist dieses Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm für den NÖ Landesdienst, das bereits zum vierten Mal herausgegeben wird. Mit diesem Programm bekennt sich das Land Niederösterreich klar und deutlich zur Verbesserung der Chancen von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Und ich bin fest davon überzeugt, dass wir mit diesem Programm einen aktiven Beitrag leisten, um Frauen und Männern eine gleichwertige Teilhabe auf allen Ebenen und in allen Sparten des NÖ Landesdienstes zu ermöglichen. Eine bewusste Gleichstellungspolitik und eine gezielte Frauenförderung sind wichtige Instrumente in der Personalpolitik und im Personalmanagement des Landes Niederösterreich.

Dass unsere Maßnahmen der vergangenen Jahre bereits wirken, zeigt die Tatsache, dass immer mehr Frauen Führungsaufgaben im NÖ Landesdienst übernehmen. Bestes Beispiel ist unsere neue Landesamtsdirektor-Stellvertreterin Verena Sonnleitner als erste Frau in dieser Position. Darauf bin ich als Landeshauptfrau von Niederösterreich besonders stolz.

Auch für die Zukunft ist es mir ein besonderes Anliegen, die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Frauen zu fördern. Und ich bin der Meinung, dass dieses vierte Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm dabei eine wichtige Orientierungshilfe sein kann und wird. Abschließend danke ich all jenen, die sich im Sinne der Gleichstellung von Frauen im NÖ Landesdienst und unserer gesamten Gesellschaft engagieren und ganz besonders jenen, die sich bei der Erstellung dieses Programms eingebracht haben.

Lassen Sie uns diesen erfolgreichen Weg gemeinsam fortsetzen und weiter das „Potenzial Frau“ heben.

A handwritten signature in blue ink, reading "J. Hübner". The signature is written in a cursive, flowing style.

Vorwort

Landesamtsdirektor Mag. Werner Trock



Frauen fördern. Potenziale nutzen. Niederösterreich stärken.

Gleichstellung und Chancengleichheit haben für das Land Niederösterreich einen sehr hohen Stellenwert. Sie sind zentraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses als moderner, leistungsorientierter Arbeitgeber. Frauenförderung ist dabei ein wichtiger Pfeiler des Personalmanagements im NÖ Landesdienst und wir setzen gezielt Maßnahmen, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu erreichen.

Mit dem Gleichstellungs-Frauenförderprogramm 2025 bis 2031 führen wir diesen konsequenten Weg fort. Auf Grundlage des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes bündeln wir unsere Ziele für die kommenden sechs Jahre und legen konkrete Schritte fest – von der verstärkten Aufnahme und Förderung qualifizierter Frauen über Aus- und Weiterbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zu geschlechtergerechter Sprache. Damit schaffen wir transparente Rahmenbedingungen und stärken eine Verwaltungskultur, in der Potenziale erkannt und fair gefördert werden.

Ein weiterer Schlüssel zur tatsächlichen Gleichstellung ist Gender Mainstreaming. Seit der Einrichtung des Arbeitskreises in der NÖ Landesverwaltung werden Projekte und Vorhaben bewusst aus einer geschlechtssensiblen Perspektive geplant und geprüft. So stellen wir sicher, dass Maßnahmen von Anfang an die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen – nicht als „Gleichmacherei“, sondern als Anerkennung von Unterschieden und als Suche nach gerechtem Ausgleich.

Besonders wichtig ist uns außerdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das mobile Arbeiten im NÖ Landesdienst ist dafür eine wesentliche Maßnahme: Es ermöglicht mehr Flexibilität im Alltag und unterstützt Eltern dabei, Verantwortung in der Familie und im Beruf gut zu verbinden.

Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den zuständigen Stellen, die an der Vorbereitung und Umsetzung dieses Programms mitarbeiten. Gemeinsam gestalten wir einen Landesdienst, der Gleichstellung sichtbar voranbringt und Chancengleichheit täglich lebt.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Mag. Werner Trock, the Landesamtsdirektor. The signature is stylized and fluid, written in a cursive-like manner.

Vorwort

Mag. Gerhard Dafert
Vorstand, NÖ Landesgesundheitsagentur



Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Voraussetzung für eine gerechte und vor allem auch für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Gerade in Branchen, wie dem Gesundheitswesen haben Frauen eine tragende Rolle und leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Versorgung und Betreuung der Menschen - so auch in unseren Kliniken und Pflegezentren in Niederösterreich.

75 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen, vor allem im Bereich der Pflege und damit in unserer größten Berufsgruppe. Gerade in Zeiten, in denen die Gewinnung von Fachkräften in allen Branchen herausfordernder wird, verdeutlichen diese Zahlen umso mehr, wie wichtig die Schaffung entsprechender Angebote ist.

Die NÖ Landesgesundheitsagentur setzt bereits zahlreiche Schritte, um die Attraktivität als Arbeitgeberin noch weiter zu steigern. Erst im vergangenen Jahr wurden wir als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet. Mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie flexiblen Arbeitszeitmodellen, zur Dienstplanstabilität oder auch mit unseren insgesamt 12 betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen, unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für uns ist es selbstverständlich, dass jede und jeder die gleiche Bezahlung für die gleiche Leistung erhält.

Mit dem LEBEN-Modell unterstützen wir zudem Kolleginnen und Kollegen in ihren verschiedenen Lebensphasen, so auch in der Elternschaft. Denn diese Phase ist oft geprägt von neuen Verantwortlichkeiten, Herausforderungen und Veränderungen. Unsere Aufgabe ist es, hier bestmögliche Unterstützung anzubieten. Und wir sehen, dass sich der Anteil der Männer, die sich hier einbringen, steigt.

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst, denn wir brauchen jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter in unseren Kliniken und Pflegezentren. Unsere 28.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Expertise, ihre Empathie und ihr persönliches Engagement ein für all jene, die auf ihre Unterstützung angewiesen sind.

Dafür möchte ich mich bedanken.

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 4. Gleichstellungs-Frauenförderprogramm 2025 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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Zöhling', written in a cursive style.

Vorwort

Gottfried Feiertag, MSc
Vorsitzender des Zentralbetriebsrates
der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren



Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen,

vor 25 Jahren wurde erstmals ein Frauenförderungsprogramm für den NÖ Landesdienst verabschiedet - ein klares Bekenntnis, Frauen in ihrem beruflichen Umfeld gezielt zu unterstützen. In diesen 25 Jahren haben sich zahlreiche Rahmenbedingungen weiterentwickelt. Insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten nachhaltige Verbesserungen in den Dienstrechten umgesetzt bzw. abgesichert werden. Diese Fortschritte tragen maßgeblich dazu bei, Karrierewege und Führungspositionen für Frauen besser erreichbar zu machen. Es zeigt, dass wir dabei auf dem richtigen Weg sind, vor allem aber, dass wir gute Rahmenbedingungen brauchen, um derartige Ziele zu erreichen. Wir können nicht nur einzelne Teile, sondern wir müssen die Gesamtheit des Lebens betrachten. Initiativen wie lebensphasenorientiertes Arbeiten oder einer verbesserten Dienstplanstabilität sind entscheidend, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen und gleichzeitig Chancengleichheit zu fördern. Eine erfolgreiche Umsetzung setzt jedoch nicht nur betriebliche Maßnahmen voraus, sondern auch eine gesellschaftliche Weiterentwicklung, wie sie beispielsweise in Schweden bereits etabliert ist. Wenn es gelingt, Beruf und Familie in einem Zusammenhang zu sehen, können nachhaltige Fortschritte in der Frauenförderung erreicht werden. Daher ist die Väterkarenz ein wichtiger Bestandteil, um Frauen den Zugang zu Karrierechancen zu erleichtern, die partnerschaftliche Aufteilung familiärer Verantwortung zu fördern und langfristig eine gleichberechtigte Teilhabe am Berufsleben sicherzustellen. Daher bedanke ich mich insbesondere bei Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grüber-Camerloher und ihrem Team, die das Ziel nicht aus den Augen verliert und diese Frauenförderung maßgeblich begleiten.

Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst

Inhaltsverzeichnis

A - Allgemeiner Teil	Seiten 9 - 12
-----------------------------	----------------------

1. Rechtsgrundlage
 - 1.1. Frauenförderung
 - 1.2. Gleichstellung
2. Geltungsbereich, Geltungsdauer, Information
3. Ziel und Zweck
4. Umsetzung
5. Auswertung

B – Besonderer Teil	Seiten 13 - 21
----------------------------	-----------------------

1. Maßnahmen zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männern
 - 1.1. Amts- und Rechtssprache
 - 1.2. Freiwerdende Dienstposten
 - 1.3. Zugang zu Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen
 - 1.4. Aufnahmekriterien
 - 1.5. Wiedereinstieg
 - 1.6. Begleitmaßnahmen für Wiedereinstieg nach Familienbetreuung
 - 1.7. Betrauung mit Arbeitsplätzen
 - 1.8. Aus- und Weiterbildung
 - 1.9. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen
2. Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentation
 - 2.1. Voraussetzungen für Frauenförderung
 - 2.2. Aufnahme
 - 2.3. Zugang zu freiwerdenden Stellen
 - 2.4. Mitarbeiterinnengespräch
 - 2.5. Mentoring
 - 2.6. Aus- und Weiterbildung
 - 2.7. Sonderaufgaben

- 2.8. Beruflicher Aufstieg
- 2.9. Schwangerschaft
- 3. Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben
 - 3.1. Karenz-/Sonderurlaub: Informationen, tageweiser Einsatz, Rückkehr
 - 3.2. Arbeitszeit
 - 3.3. Mobiles Arbeiten
 - 3.4. Aus- und Weiterbildung
 - 3.5. Kinderbetreuung bei Seminaren
- 4. Bekenntnis zur Erreichung von Chancengleichheit
- 5. Begünstigte Behinderte / Bedienstete mit Behinderungen
- 6. Arbeitsplatzbewertung

C – Statistiken/Anlagen	Seiten 22 - 44
--------------------------------	-----------------------

Zahlen-/Statistikteil per 01.01.2024 (Erfassungsdatum)

- C1 Allgemeine Erläuterungen
- C2 Übersicht über die Organisationseinheiten des Landes NÖ
- C3 Gesamtstatistik – Land NÖ allgemein
- C4 Statistik nach Organisationseinheiten – Land NÖ allgemein
- C5 Statistiken für durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern im Land NÖ allgemein
- C6 Statistik über begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Land NÖ allgemein
- C7 Gesamtstatistik – NÖ Landesgesundheitsagentur
- C8 Statistiken pro Organisationseinheit – NÖ Landesgesundheitsagentur
- C9 Statistiken für durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern in der NÖ Landesgesundheitsagentur
- C10 Statistik über begünstigte behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der NÖ Landesgesundheitsagentur

A - Allgemeiner Teil

1. Rechtsgrundlage

1.1. Frauenförderung

Die Rechtsgrundlage dieses Programms bildet das NÖ Gleichbehandlungsgesetz (NÖ GBG), LGBl. 2060-6, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 38/2023.

Gemäß § 9 Abs. 1 NÖ GBG hat die Landesregierung über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission ein Frauenförderprogramm für einen Zeitraum von sechs Jahren zu beschließen und erforderlichenfalls anzupassen. Darin ist festzulegen, mit welchen Maßnahmen eine Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll.

Frauenförderung ist eine wichtige Maßnahme für eine Verbesserung der Chancen und Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft. Sie ist notwendig, um die strukturellen Benachteiligungen von Frauen auszugleichen, die sich beispielsweise in der geringen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeigt.

1.2. Gleichstellung

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 03.10.2002
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 09.03.2004
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 Männern 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 Programnteil 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 Bediensteten 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 und Bewerbern 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 strukturelle 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 ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf allen dienstlichen Ebenen erreicht werden.

Frauen sind 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.

Der Dienstgeber hat sich zu bemühen, eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen zu beseitigen.

4. Umsetzung

- **Gleichstellung**

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

- o die Aufnahme
- o die Aus- und Weiterbildung und
- o 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.

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.
- Erforderlichenfalls kann das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm angepasst werden.

B - Besonderer Teil

1. Maßnahmen zur nachhaltigen Gleichstellung von Frauen und Männern

1.1. 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.

1.2. Freiwerdende Dienstposten

Bedienstete aus dem Personalstand haben gegenüber externen Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern 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.

1.3. Zugang zu Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen

Bedienstete aus dem Personalstand haben bei gleicher Eignung gegenüber externen Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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 Männern 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:**

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

1.9. 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

2.1. 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.

- **Eignung**

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

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

2.3. Zugang zu freiwerdenden Stellen

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

2.4. 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.

2.5. Mentoring

Mentoring als Strategie für Personalentwicklung hat als Maßnahme der Frauenförderung eine Steigerung des Frauenanteils in den Führungs- und Zwischenvorgesetztenfunktionen zum Ziel. Das kann unter anderem durch

- das Sichtbarmachen von Frauen in Führungspositionen,
- die Entwicklung von Führungskompetenz oder
- konkrete Karriereplanungshilfen

erreicht werden.

Mentoring als frauenfördernde Maßnahme soll in die Personalentwicklungsstrategie des Landesdienstes implementiert werden.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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 Zwischenvorgesetzten-funktionen 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% bevorzugt mit diesen Leitungs- oder Führungsaufgaben zu betrauen. Auf Frauen, die Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern oder nahen Angehörige erbringen, ist besonders Bedacht zu nehmen (vgl. § 10 NÖ Gleichbehandlungsgesetz).

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.

2.9. 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 Mitarbeiterinnengespräches 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

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.

3.1. 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 und Dienstnehmern soll seitens des Dienstgebers die Möglichkeit zum tageweisen Arbeitseinsatz in der Dienststelle angeboten werden. Die Ablehnung solcher Angebote darf jedoch keine negativen Folgen für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nach sich ziehen.

Dem aus diesem Karenz-/Sonderurlaub zurückkehrenden Elternteil ist die Rückkehr auf seinen zuletzt innegehabten Dienstposten zu ermöglichen.

3.2. 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.

Kein Bereich soll 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.

3.3. Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ermöglicht Bediensteten unter bestimmten Voraussetzungen bis zu zwei Tage pro Woche von zu Hause aus oder einem anderen geeigneten Ort gemäß den jeweils gültigen Vorschriften zu arbeiten.

Durch die Zeitersparnis aufgrund des Wegfalls des Arbeitsweges können Bedienstete mit Betreuungsaufgaben diese einerseits leichter mit dem Berufsleben vereinbaren und haben andererseits die Möglichkeit schneller wieder mehr Stunden zu arbeiten, wenn sie in Teilzeit tätig sind.

Diese Möglichkeit soll beibehalten und entsprechend ausgebaut werden.

3.4. Aus- und Weiterbildung

Bei der Planung von Seminaren ist auf betreuungspflichtige Elternteile durch das Angebot von halb- oder eintägigen Seminaren Rücksicht zu nehmen.

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.

3.5. 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 ☎ 02742-9005-19005.

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 Bedienstete beschäftigen, sind gemäß Behinderteneinstellungsgesetz verpflichtet, auf jeweils 25 Beschäftigte eine begünstigte behinderte Person einzustellen (Beschäftigungspflicht).

Im Geltungsbereich des gegenständlichen Gleichstellungs-Frauenförderprogramms wurde mit Stichtag 01.01.2024 die gesetzlich vorgesehene Beschäftigungspflicht von begünstigt behinderten Personen erfüllt.

6. Arbeitsplatzbewertung

In § 9 Abs. 2 des NÖ GBG ist unter anderem vorgesehen, 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.

Allgemeine Erläuterungen

Der Statistikteil wurde durch die Neugründung der NÖ Landesgesundheitsagentur (im Folgenden NÖ LGA) mit 01.07.2020 überarbeitet und neu strukturiert.

Es erfolgt eine Trennung der Statistiken nach „Land NÖ allgemein¹“ und „NÖ LGA“.

1. Begriffsbestimmungen

1.1. Land NÖ allgemein

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):
 - o Clustergruppe NOG 20 – 25
 - Höchster Leitender Dienst
 - o Clustergruppe NOG 15 – 19
 - Höherer Leitender Dienst
 - Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst
 - Höherer Medizinischer Dienst
 - Höherer Technischer Dienst
 - o 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
 - o Clustergruppe NOG 05 – 09
 - Verwaltungs- und Kanzleidienst

¹ Zuständigkeit Abteilung Personalmanagement

- Medizinisch-Technischer Dienst
- Technischer Dienst
- Handwerklicher Dienst
- Fahrdienst
- Pflegedienst
- Pädagogischer Dienst
- o Clustergruppe NOG 01 – 04
 - Technischer und handwerklicher Hilfsdienst
 - Allgemeiner Hilfsdienst

1.2. NÖ Landesgesundheitsagentur

Aufschlüsselung der Clustergruppen

- 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 wird zwischen den 4 nachstehenden Berufsgruppen unterschieden:
 - o Nicht medizinisches Personal
 - o Sonstiges medizinisches Personal
 - o Pflegerisches Personal
 - o Ärztliches Personal (ausgenommen Ärztinnen und Ärzte gem. NÖ Spitalsärztegesetz 1992)

2. Organisationseinheiten (Anlage C2)

Alle Dienststellen des Landes NÖ werden Organisationseinheiten zugeordnet und es wird zwischen dem „Land NÖ allgemein“ und der „NÖ LGA“ unterschieden.

3. Statistiken Land NÖ allgemein

3.1. Gesamtstatistik (Anlage C3)

In dieser Gesamtstatistik werden alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Landes NÖ auf bewerteten Dienstposten in der Zuständigkeit der Abteilung Personalmanagement erfasst.

- Die strukturierte Darstellung erfolgt zunächst nach 5 verwendungsspezifischen Clustergruppen (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.

3.2. Statistiken pro Organisationseinheit (Anlage C4)

Diese Statistiken folgen dem gleichen Prinzip wie die Gesamtstatistik.

- In diesen 5 Statistiken erfolgt die Aufschlüsselung somit nach den 5 verwendungsspezifischen Clustergruppen, 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 Prozent ausgewiesen, ob die Zielvorgabe von 45% bereits erreicht ist oder wieviel darauf noch fehlt.

3.3. Statistiken für durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern (Anlage C5)

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.

3.4. Statistik über begünstigte behinderte Bedienstete (Anlage C6)

Diese Statistik zeigt die Anzahl jener Bediensteten, 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.

4. Statistiken NÖ Landesgesundheitsagentur

4.1. Gesamtstatistik (Anlage C7)

In dieser Gesamtstatistik werden alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Landesgesundheitsagentur nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) erfasst.

- Die strukturierte Darstellung erfolgt zunächst nach 5 verwendungsspezifischen Clustergruppen (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.

4.2. Statistiken pro Organisationseinheit (Anlage C8)

Diese Statistiken folgen dem gleichen Prinzip wie die Gesamtstatistik.

4.2.1. Dienstposten nach dem NÖ LBG:

- Die Aufschlüsselung erfolgt somit nach den 5 verwendungsspezifischen Clustergruppen, 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 Prozent ausgewiesen, ob die Zielvorgabe von 45% bereits erreicht ist oder wieviel darauf noch fehlt.

4.2.2. Dienstposten nach dem NÖ Spitalsärztegesetz 1992:

Die Statistik erfasst alle Ärztinnen und Ärzte, die nach dem NÖ Spitalsärztegesetz 1992 beim Land NÖ angestellt sind.

- Auch hier wird zwischen den Funktionen „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“ unterschieden.
- Innerhalb jedes dieser Kriterien wird weiter aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Gesamtzahl und dem prozentuellen Anteil der Frauen an der Gesamtzahl.
- Weiters wird hier in Prozent ausgewiesen, ob die Zielvorgabe von 45% bereits erreicht ist oder wieviel darauf noch fehlt.

4.3. Statistiken für durchschnittliche NOG-Bewertung von Arbeitsplätzen von Frauen und von Männern (Anlage C9)

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

- Organisationseinheiten

- Berufsgruppen
- Funktionsbezogen nach „Leitung“, „Zwischenvorgesetzte“ und „andere Bedienstete“
- Ebenso werden Differenzen in der Höhe dieser durchschnittlichen NOG-Bewertungen aufgezeigt.

4.4. Statistik über begünstigte behinderte Bedienstete (Anlage C10)

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

Übersicht über die Organisationseinheiten

I.) Land NÖ allgemein

I/A - Amt der NÖ Landesregierung + zentrale Dienststellen

I/B - Straßendienst/Gebietsbauämter

I/C - Bezirkshauptmannschaften

I/D - Soz. Päd. Betreuungszentren/Schulwesen

I/E - Kindergärten

II.) NÖ Landesgesundheitsagentur

II/A - Landeskliniken

II/B - Pflege und Betreuungszentren

II/C - Landeskliniken - Ärztinnen und Ärzte gemäß NÖ Spitalsärztegesetz 1992

Gesamtstatistik Landesdienst ohne NÖ LGA

Anlage C3
Daten vom: 2024-01-01

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	Männer	Frauen	%Frauen	ges.	Männer	Frauen	%Frauen	ges.	Männer	Frauen	%Frauen
NOG 20-25												
Höchster Leitender Dienst	46	32	14	30,43%	6	5	1	16,67%	1	1	0	
NOG 15-19												
Höherer Leitender Dienst	63	46	17	25,98%	210	147	63	30,00%	4	3	1	25,00%
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0		14	10	4	28,57%	155	92	63	40,63%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0		29	11	18	62,07%	37	14	23	62,15%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0		28	26	2	7,14%	10	10	0	
SUMME	63	46	17	25,98%	281	194	87	30,96%	206	119	87	42,23%
NOG 10-14												
Gehobener Leitender Dienst	1.001	63	938	93,71%	441	278	163	36,96%	9	3	6	66,67%
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0		7	5	2	28,57%	1.475	775	700	47,45%
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0		0	0	0		11	4	7	63,64%
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0		12	3	9	75,00%
Gehobener Technischer Dienst	7	7	0		0	0	0		471	425	46	9,77%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0		0	0	0		228	25	203	89,04%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0		0	0	0		16	2	14	87,50%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0		4	1	3	75,00%	3.885	141	3744	96,37%
SUMME	1.008	70	938	93,06%	452	284	168	37,17%	6.107	1.378	4729	77,44%
*davon 936 KindergartenleiterInnen												
NOG 5-9												
Verwaltungs- und Kanzleidienst	0	0	0		26	5	21	80,77%	2311	459	1.852	80,14%
Medizinisch- Technischer Dienst	0	0	0		0	0	0		1	1	0	
Technischer Dienst	0	0	0		284	275	9	3,17%	395	353	42	10,63%
Handwerklicher Dienst	0	0	0		0	0	0		1.100	1.052	48	4,36%
Fahrdienst	0	0	0		0	0	0		741	740	1	0,13%
Pflegedienst	0	0	0		0	0	0		12	2	10	83,33%

pädagogischer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	0	172	25	147	85,47%
SUMME	0	0	0	0	0	310	280	30	9,68%	4.732	2.632	2.100	44,38%

NOG 1-4													
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0	0	0	0	0	0		595	456	139	23,36%
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0	0	0	11	0	11	100,00%	289	30	259	89,62%
SUMME	0	0	0	0	0	11	0	11	100,00%	884	486	398	45,02%

Gesamt:	1.117	148	969	86,75%	1.060	763	297	28,02%	11.930	4.616	7314	61,31%
Gesamt ohne Kindergartenleiterinnen:	181	148	33	18,23%	1.060	763	297	28,02%	11.930	4.616	7314	61,31%

Bedienstete gesamt			
Landesdienst ohne NÖ LGA gesamt: 14.107		NÖ LGA gesamt: 26.993	
Männer: 5.527 (39,18%)	Frauen: 8.580 (60,82%)	Männer: 6.767 (25,07%) Frauen: 20.226 (74,93%)	
		SUMME: 41.100	
	Männer: 12.294 (29,91%)	Frauen: 28.806 (70,09%)	

Berufsfamilien	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	gesamt	Männer	Frauen	%Frauen	gesamt	Männer	Frauen	%Frauen	gesamt	Männer	Frauen	%Frauen
Verwaltung	88	65	23	26,14%	532	324	208	39,10%	3.592	1.111	2.481	69,07%
Technische Dienste	6	5	1	16,67%	357	344	13	3,64%	1.349	1.183	166	12,31%
Allgemeine Dienste	0	0	0		27	5	22	81,48%	753	241	512	67,99%
Bereich Schulen	1	1	0		4	4	0		153	126	27	17,65%
Ärzte/Ärztinnen	0	0	0		29	11	18	62,07%	48	18	30	62,50%
nicht ärztliche med. Gesundheitsberufe	0	0	0		2	0	2	100,00%	49	10	39	79,59%
Soziale- und pädagogische Dienste	949	6	943	99,37%	39	5	34	87,18%	4.147	141	4006	96,60%
Bereich Straße	73	71	2	2,74%	70	70	0		1.839	1.786	53	2,88%
Summe	1.117	148	969	86,75%	1.060	763	297	28,02%	11.930	4.616	7.314	61,31%

I/A-Amt NÖ Landesregierung+zentrale Dienststellen

Anlage CA

Daten vom: 01.01.2024

NOG		Leitung		% Diff. zu 45%		Zwischenvorgesetzte		% Diff. zu 45%		andere Bedienstete		% Diff. zu 45%		
ges.	Männer	Frauen		ges.	Männer	Frauen		ges.	Männer	Frauen		ges.	Männer	Frauen
NOG 20-25														
	26	19	7	26,92%	18,08%	6	5	1	16,67%	28,33%	1	1	0	45,00%
NOG 15-19														
	42	32	10	23,81%	21,19%	146	108	38	26,03%	18,97%	3	2	1	33,33%
Höherer Leitender Dienst	0	0	0			13	10	3	23,08%	21,92%	134	88	46	34,33%
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			10	5	5	50,00%		10	5	5	50,00%
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0			13	11	2	15,38%	29,62%	10	10	0	45,00%
Höherer Technischer Dienst	0	0	0			182	134	48	26,37%	18,63%	157	105	52	33,12%
SUMME	42	32	10	23,81%	21,19%									11,88%
NOG 10-14														
	2	1	1	50,00%		189	128	61	32,28%	12,72%	9	3	6	66,67%
Gehobener Leitender Dienst	0	0	0			2	0	2	100,00%		1.064	555	499	47,34%
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0			0	0	0			6	3	3	50,00%
Gehobener Medizinischer Dienst	0	0	0			0	0	0			4	3	1	25,00%
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			295	269	26	8,81%
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			20	0	20	100,00%
Gehobener Sozialdienst	0	0	0			0	0	0			6	1	5	83,33%
Gehobener Pflegedienst	0	0	0			3	0	3	100,00%		23	0	23	100,00%
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0			194	128	66	34,02%	10,98%	1.417	834	583	3,86%
SUMME	2	1	1	50,00%										
NOG 5-9														
	0	0	0			8	2	6	75,00%		806	193	613	76,05%
Verwaltungs- und Kanzleidienst	0	0	0			0	0	0			1	1	0	45,00%
Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0			7	6	1	14,29%	30,71%	170	158	12	7,06%
Technischer Dienst	0	0	0			0	0	0			46	36	10	21,74%
Handwerklicher Dienst	0	0	0			0	0	0			6	6	0	45,00%
Fahrdienst	0	0	0			15	8	7	46,67%		1.029	394	635	61,71%
SUMME	0	0	0											
NOG 1-4														
	0	0	0			0	0	0			60	26	34	
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0			1	0	1			31	15	16	
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0			1	0	1	100,00%		91	41	50	54,95%
SUMME	0	0	0											
GESAMT														
70	52	18	25,71%	19,29%	388	275	123	30,90%	14,10%	2.695	1.375	1.320	48,98%	

Ausgewählte Funktionen	ges.	Männer	Frauen	% Frauen	Diff. zu 45%
Abteilungsleitungen	52	41	11	21,15%	23,85%
Stellvertretungen der Abteilungsleitungen	53	36	17	32,08%	12,92%
Gruppenleitungen *)	11	10	1	9,09%	35,91%
Stellvertretungen der Gruppenleitungen	11	9	2	18,18%	26,62%

*) sind in der Anzahl Abteilungsleitungen enthalten

/B-Straßendienst/Gebietsbauämter

Daten vom:

01.01.2024

[illegible]

I/C-Bezirkshauptmannschaften

Daten vom: 01.01.2024

32

NOG	Leitung		Zwischenvorgesetzte		andere Bedienstete			
	ges.	Männer	Frauen	%Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	% Diff. zu 45%
NOG 20-25								
Höchstes Leitender Dienst	20	13	7	35,00%	10,00%	0	0	0
NOG 15-19								
Höherer Leitender Dienst	0	0	0					
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0					
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0					
Höherer Technischer Dienst	0	0	0					
SUMME	0	0	0					
NOG 10-14								
Gebobener Leitender Dienst	0	0	0					
Gebobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0					
Gebobener Medizinischer Dienst	0	0	0					
Gebobener Technischer Dienst	0	0	0					
Gebobener Sozialdienst	0	0	0					
Gebobener Pädagogischer Dienst	0	0	0					
SUMME	0	0	0					
NOG 5-9								
Verwaltungs- und Kanzleidienst	0	0	0					
Technischer Dienst	0	0	0					
Handwerklicher Dienst	0	0	0					
SUMME	0	0	0					
NOG 1-4								
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0					
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0					
SUMME	0	0	0					
GESAMT	20	13	7	35,00%	10,00%	186	102	84
Bezirkshauptleute	20	13	7	35,00%	10,00%	1.951	1.434	73,50%
Stellvertreterinnen der Bezirkshauptleute	20	13	7	35,00%	10,00%			

I/D-Soz.Päd. Betreuungszentren/Schulwesen (ohne LandeslehrerInnen)

Daten vom:

01.01.2024

NOG	Leitung			%Diff. zu 45%			Zwischenvorgesezte			%Diff. zu 45%			andere Bedienstete			%Diff. zu 45%		
	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen
NOG 15-19																		
Höherer Leitender Dienst	8	2	6	75,00%			0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Höherer Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0				0	0	0	19	2	17	89,47%					
Höherer Medizinischer Dienst	0	0	0				0	0	0	0	0	0						
SUMME	8	2	6	75,00%			0	0	0	19	2	17	89,47%					
NOG 10-14																		
Gehobener Leitender Dienst	1	1	0	45,00%			57	14	43	75,44%								
Gehobener Wissenschaftlicher- und Verwaltungsdienst	0	0	0				0	0	0	8	4	4	50,00%					
Gehobener Medizinisch-Technischer Dienst	0	0	0				0	0	0	8	0	8	100,00%					
Gehobener Technischer Dienst	0	0	0				0	0	0	61	48	13	21,31%			23,69%		
Gehobener Sozialdienst	0	0	0				0	0	0	3	0	3	100,00%					
Gehobener Pflegedienst	0	0	0				0	0	0	10	1	9	90,00%					
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0				1	1	0	419	104	315	75,18%					
SUMME	1	1	0	45,00%			58	15	43	74,14%			509	157	352	69,16%		
NOG 5-9																		
Verwaltungs- und Kanzleidiens	0	0	0				13	3	10	76,92%			121	23	98	80,99%		
Technischer Dienst	0	0	0				15	7	8	53,33%			113	98	15	13,27%		
Handwerklicher Dienst	0	0	0				0	0	0	66	31	35	53,03%					
Pflegedienst	0	0	0				0	0	0	12	2	10	83,33%					
Pädagogischer Dienst	0	0	0				0	0	0	39	6	33	84,63%					
SUMME	0	0	0				28	10	18	64,29%			351	160	191	54,42%		
NOG 1-4																		
Technischer und Handwerklicher Hilfsdienst	0	0	0				0	0	0	99	4	95	95,96%					
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0				10	0	10	100,00%			131	12	119	90,84%		
SUMME	0	0	0				10	0	10	100,00%			230	16	214	93,04%		
GESAMT	9	3	6	66,67%			96	25	71	73,96%			1.109	335	774	69,79%		
DirektorInnen 50Z (ohne Feuerwehrschule Tulln)	8	2	6	75,00%														

I/E-Kindergärten

Daten vom: 01.01.2024

NOG	Leitung			% Diff. zu 45%			Zwischenvorgesetzte			% Diff. zu 45%			andere Bedienstete			% Diff. zu 45%		
	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen	ges.	Männer	Frauen
NOG 10-14																		
Gehobener Leitender Dienst	940	4	936				0	0	0				0	0	0			
Gehobener Pädagogischer Dienst	0	0	0				0	0	0				3.443	37	3.406			98,93%
SUMME	940	4	936	99,57%			0	0	0				3.443	37	3.406	98,93%		
NOG 5-9																		
Verwaltungs- und Kanzleidienst	0	0	0				0	0	0				1	0	1	100,00%		
Pädagogischer Dienst	0	0	0				0	0	0				133	19	114	85,71%		
SUMME	0	0	0				0	0	0				134	19	115	85,82%		
NOG 1-4																		
Allgemeiner Hilfsdienst	0	0	0				0	0	0				8	0	8	100,00%		
SUMME	0	0	0				0	0	0				8	0	8	100,00%		
GESAMT	940	4	936	99,57%			0	0	0				3.585	56	3.529	98,44%		

DurchschnittsNOG aller Verwendungen

Durchschnitts-NOG		
Männer	Frauen	Gesamt
8,64	9,86	9,25

DurchschnittsNOG nach Organisationseinheiten

Organisationseinheit	Leitung Ø NOG		Zwischenvorgesetzte Ø NOG		Andere Bed. Ø NOG	
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
I/A-Amt NÖ Landesregierung+zentrale Dienststellen	19,44	18,67	-0,78	14,07	13,76	-0,31
I/B-Sträßendienst/Gebietsbauämter	13,79	16,00	2,21	9,65	10,21	0,56
I/C-Bezirkshauptmannschaften	20,46	20,43	-0,03	14,10	13,74	-0,36
I/D-SozPäd. Betreuungszentren/Schulwesen	15,00	15,33	0,33	10,68	10,03	-0,65
I/E-Kindergärten	11,75	12,19	0,44			
Ø NOG Landesdienst	16,33	12,40	-3,93	11,85	12,64	0,78

DurchschnittsNOG nach Berufsfamilien

Berufsfamilie	Leitung Ø NOG		Zwischenvorgesetzte Ø NOG		Andere Bed. Ø NOG	
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
1-Bereich Verwaltung	19,65	19,57	-0,08	14,10	13,20	-0,90
2-technische Dienste	18,00	17,00	-1,00	9,88	10,38	0,51
3-allgemeine Dienste				10,20	6,05	-4,15
4-Bereich Schulen	14,00			12,50		
5-Ärzte/Ärztinnen				15,00	15,00	
6-nicht ärztliche med. Gesundheitsb					13,50	
7-Soziale- und Pädagogische Dienste	13,00	12,21	-0,79	13,00	13,00	
8-Bereich Straße	13,49	16,00	2,51	10,82		

DurchschnittsNOG ausgewählte Funktionen

Daten vom: 01.01.2024

Organisationsbereich	Funktion	Männer	Frauen	Differenz
I/A - Amt NÖ Landesregierung+zentrale Dienststellen	Abteilungs.	19,83	19,45	-0,38
I/B - Straßendienst/Gebietsbauämter	Abteilungs.	18,00		
I/C - Bezirkshauptmannschaften	Bezirkshauptl.	20,46	20,43	-0,03
I/D - SozPäd.Betreuungszentren/Schulwesen	Heiml.	15,50	15,33	-0,17

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.

Anlage C6

01.01.2024

Daten vom:

Begünstigte Behinderte - Land NÖ allgemein			
Organisationseinheit	Männer	Frauen	Summe
I/A - Amt NÖ LReg+zentrale Dienststellen	167	98	265
I/B - Straßendienst/Gebietsbauämter	109	9	118
I/C - Bezirkshauptmannschaften	79	138	217
I/D - SozPäd. Betreuungszentren/Schulwesen	30	38	68
I/E - Kindergarten		34	34
Gesamt	385	317	702

Gesamtstatistik (Landeskliniken sowie Pflege- und Betreuungszentren)

Daten vom: 01.01.2024

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	Männer	Frauen	%Frauen	ges.	Männer	Frauen	%Frauen	ges.	Männer	Frauen	%Frauen
SUMME	0	0	0	0	162	88	74	45,68%	6.827	1.864	4.963	72,70%
NOG 1 - 4												
nicht medizinisches Personal	0	0	0	0	1	1	0		1.861	443	1.418	76,20%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
pflegeberufe	0	0	0	0	1	0	1	100,00%	896	101	795	88,73%
ärztliches Personal	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
SUMME	0	0	0	0	2	1	1	50,00%	2.757	544	2.213	80,27%

GESAMT	108	44	64	59,26%	1.125	383	742	65,96%	21.799	4.306	17.493	80,25%
--------	-----	----	----	--------	-------	-----	-----	--------	--------	-------	--------	--------

Bedienstete gesamt (Landeskliniken und Betreuungszentren): 23.032												
Männer: 4.733 (20,55%) Frauen: 18.299 (79,45%)												

Ärztliches Personal in Landeskliniken gesamt 2024: 3.961												
Männer: 2.034 (51,35%) Frauen: 1.927 (48,65%)												
SUMME NÖ LGA: 26.993												
Männer: 6.767 (25,07%) Frauen: 20.226 (74,93%)												

II/A Landeskliniken

NOG	Leitung				Zwischenvorgesetzte				andere Bedienstete			
	ges.	Männer	Frauen	% Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	% Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	% Diff. zu 45%
NOG 20 - 25												
nicht medizinisches Personal	1	1	0	45,00%	0	0	0		0	0	0	
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
pflegerisches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
ärztliches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
SUMME	1	1	0		0	0	0		0	0	0	
NOG 15 - 19												
nicht medizinisches Personal	16	14	2	12,50%	36	21	15	41,67%	217	35	182	83,87%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
pflegerisches Personal	15	7	8	53,33%	42	11	31	73,81%	6	2	4	66,67%
ärztliches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
SUMME	31	21	10	32,26%	78	32	46	58,97%	223	37	186	83,41%
NOG 10 - 14												
nicht medizinisches Personal	0	0	0		135	88	47	34,81%	575	211	364	63,30%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0		99	21	78	78,79%	1.575	242	1.333	84,63%
pflegerisches Personal	0	0	0		434	99	335	77,19%	8.423	1.178	7.245	86,01%
ärztliches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
SUMME	0	0	0		668	208	460	68,86%	10.573	1.631	8.942	84,57%
NOG 5 - 9												
nicht medizinisches Personal	0	0	0		127	66	61	48,08%	2.354	720	1.634	69,41%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0		1	1	0		352	45	307	87,22%
pflegerisches Personal	0	0	0		7	7	0		1.911	706	1.205	63,08%
ärztliches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
SUMME	0	0	0		135	74	61	45,19%	4.617	1.471	3.146	68,14%
NOG 1 - 4												
nicht medizinisches Personal	0	0	0		1	1	0		1.322	379	943	71,33%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
pflegerisches Personal	0	0	0		1	0	1	100,00%	292	70	222	76,03%
ärztliches Personal	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
SUMME	0	0	0		2	1	1	50,00%	1.614	449	1.165	72,18%
GESAMT	32	22	10	31,25%	883	315	568	64,33%	17.027	3.588	13.439	78,93%

Kollegiale Führung				
Ärztliche Direktoren	17	15	2	11,76%
Kaufmännische Direktoren	16	14	2	12,50%
Pflegedirektionen	15	7	8	53,33%

II/8 Pflege - und Betreuungszentren

Daten vom: 01.01.2024

NOG	Leitung			Zwischenvorgesetzte			andere Bedienstete			
	ges.	Männer	Frauen	%	Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	%	Diff. zu 45%
NOG 20 - 25										
nicht medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0		
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0		
pflegerisches Personal	0	0	0			0	0	0		
ärztliches Personal	0	0	0			0	0	0		
SUMME	0	0	0			0	0	0		
NOG 15 - 19										
nicht medizinisches Personal	42	17	25	59,52%		0	0	0	8,89%	
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0	0	
pflegerisches Personal	31	5	26	83,87%		3	1	2	66,67%	
ärztliches Personal	0	0	0			0	0	0		
SUMME	73	22	51	69,86%		3	1	2	81,48%	
NOG 10 - 14										
nicht medizinisches Personal	1	0	1	100,00%		59	38	21	35,59%	9,41%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0			1	0	1	100,00%	
pflegerisches Personal	2	0	2	100,00%		152	15	137	90,13%	
ärztliches Personal	0	0	0			0	0	0		
SUMME	3	0	3	100,00%		212	53	159	75,00%	23,57%
NOG 5 - 9										
nicht medizinisches Personal	0	0	0			25	14	11	44,00%	1,00%
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0		
pflegerisches Personal	0	0	0			2	0	2	100,00%	
ärztliches Personal	0	0	0			0	0	0		
SUMME	0	0	0			27	14	13	48,15%	
NOG 1 - 4										
nicht medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0		
sonstiges medizinisches Personal	0	0	0			0	0	0		
pflegerisches Personal	0	0	0			0	0	0		
ärztliches Personal	0	0	0			0	0	0		
SUMME	0	0	0			0	0	0		
GESAMTSUMME	76	22	54	71,05%		242	68	174	71,90%	
Duale Führung										
Kaufmännische Direktionen	43	17	26	60,47%						
Pflegedirektionen	33	5	28	84,85%						

II/C Landeskliniken Ärztinnen und Ärzte gemäß NÖ SÄG 1992

Datum vom: 01.01.2024

NOG	Leitung				Zwischenvorgestellte				andere Bedienstete						
	ges.	Männer	Frauen	%	Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	%	Diff. zu 45%	ges.	Männer	Frauen	%	Diff. zu 45%
Ärztlicher Bereich	17	15	2	11,76%	33,24%	203	154	49	24,14%	20,86%	3.741	1.865	1.876	50,15%	

Ärztliches Personal gesamt 2024: 3.961									
Männer 2024 gesamt: 2.034 (51,35%)					Frauen 2024 gesamt: 1.927 (48,65%)				

Ärztliche Direktionen	17	15	2	11,76%	33,24%
-----------------------	----	----	---	--------	--------

DurchschnittsNOG der NÖ LGA

Organisationseinheit	Leitung Ø NOG			Zwischenvorgesetzte Ø NOG			Andere Bed. Ø NOG		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
Landeskliniken									
nicht medizinisches Personal	18,53	18,50	-0,03	11,03	10,46	-0,57	6,77	6,32	-0,45
sonstiges medizinisches Personal				12,36	12,73	0,37	10,90	10,84	-0,06
pflegerisches Personal	17,57	18,00	0,43	12,80	13,14	0,34	8,39	9,56	1,17
ärztliches Personal									
Pflege- und Betreuungszentren									
nicht medizinisches Personal	15,41	15,19	-0,22	9,87	10,34	0,48	6,11	4,98	-1,14
sonstiges medizinisches Personal							11,75	11,88	0,13
pflegerisches Personal	15,60	15,14	-0,46	13,06	12,91	-0,15	7,38	6,69	-0,69
ärztliches Personal					13,00	13,00	14,35	14,88	0,53

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.

Mittelwert von NOG der NÖ LGA

Mittelwert NOG	Männer	Frauen	Differenz
nicht medizinisches Personal	7,90	6,60	-1,30
sonstiges medizinisches Personal	11,04	10,98	-0,06
pflegerisches Personal	8,49	9,02	0,53
ärztliches Personal	14,28	14,21	-0,07

Anlage C10

01.01.2024

Daten vom

Begünstigte Behinderte NÖ LGA			
Berufsgruppen	Männer	Frauen	Summe
nicht medizinisches Personal	203	299	502
sonstiges medizinisches Personal	10	50	60
pflegerisches Personal	101	464	565
ärztliches Personal	12	33	45
Gesamt	326	846	1.172



ANHANG

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

Ansprechpersonen

Grundzüge des NÖ Bewertungssystems nach Hay

Einige Gedanken zur Frauenförderung

Grundzüge des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl 2060 ist seit 12. Juli 1997 in Kraft und wurde bis Oktober 2025 zehnmal novelliert.

Geltungsbereich

Es gilt für Bedienstete des Landes NÖ (einschließlich der NÖ Landeslehrkräfte), der NÖ Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerber.

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 und Koordinatoren an den einzelnen Dienststellen achten darauf, dass das NÖ Gleichbehandlungsgesetz eingehalten wird.

Erste Anlaufstelle für Anfragen und Beschwerden sind die Koordinatorinnen und Koordinatoren, 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 und Beamten 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:

Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grübler-Camerloher

Tel. 02742/9005-16212

Stellvertreterin der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten:

Mag.a Leila Kienzl

Tel. 02742/9005-16198

Das Team der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten:

Tel. 02742/9005-16217

Büro: 3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus

Rennbahnstraße 29, Stiege B

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

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

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 zu Gleichstellung und Frauenförderung

von Ing.ⁱⁿ Mag.^a Claudia Grübler-Camerloher
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Anliegen einer modernen und gerechten Gesellschaft. Sie bildet die Grundlage für soziale Stabilität, wirtschaftliche Stärke und demokratische Teilhabe. Frauenförderung bedeutet, bestehende Strukturen kritisch zu hinterfragen, Hindernisse konsequent abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die gleiche Chancen für alle ermöglichen.

Gleichstellung bedeutet daher nicht nur gleiche Rechte auf dem Papier, sondern echte Chancen im Alltag.

Mit dem vierten Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm für den NÖ Landesdienst wird ein Rahmen geschaffen, der Frauen stärkt, Barrieren abbaut und Potenziale sichtbar macht. Frauenförderung ist keine Frage des „Entweder - Oder“, sondern des „Miteinander“. Nur so können wir eine Gesellschaft gestalten, in der Gleichstellung nicht als Ziel, sondern als gelebte Realität verstanden wird.

Nachhaltige Maßnahmen müssen entwickelt werden, die sowohl individuelle Lebenswege unterstützen als auch die gesamte Gesellschaft bereichern.

Das vorliegende Programm ist somit Einladung und Auftrag zugleich: Einladung, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen, und Auftrag, die Gleichstellung Schritt für Schritt zur gelebten Realität zu machen.



Notizen:

Notizen:



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung
Für den Inhalt verantwortlich: NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. B
Tel.: 02742/9005 16212, E-Mail: post.gbb@noel.gv.at

Druck: Amt der NÖ Landesregierung, Abteilung Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Amtsdruckerei