



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

**TÄTIGKEITSBERICHT DER
NÖ GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN
ZEITRAUM 2019 – 2021**

(GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT)



VORWORT



Als NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte lege ich der NÖ Landesregierung alle drei Jahre einen Gleichbehandlungsbericht vor. Der vorliegende Bericht umfasst die Jahre 2019 bis 2021 und ist nunmehr mein 8. Tätigkeitsbericht.

In den Jahren 2020 und 2021 prägten vor allem die Massnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie unsere Arbeit. 2020 mussten alle Seminare und Veranstaltungen abgesagt oder verschoben werden. Im Jahr 2021 konnten sehr viel weniger Präsenzveranstaltungen stattfinden. Dafür haben Videokonferenzen einen festen Platz in unserem Arbeitsablauf eingenommen.

Im Berichtszeitraum wurde die 2. Auswertung des Gleichstellungs- und Frauenförderprogramms NÖ Landesdienst für die Jahre 2018 bis 2020 erstellt. Der Frauenanteil im Leitungsbereich ist generell leicht gestiegen. So stieg der Anteil der Dienststellen-Leiterinnen auf 26%, der Stellvertreterinnen von AbteilungsleiterInnen von 14% auf 21%, der Leiterinnen von Pflege- und Betreuungszentren von 50% auf knapp 57% und der kaufmännischen Leiterinnen von Landeskliniken von 13% auf fast 24%. Die Zahl der weiblichen Bezirkshauptleute stieg von 25% auf 30%.

Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramms sind die Erhöhung des Frauenanteils in allen Sparten und Hierarchie-Ebenen in Richtung 45% sowie eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Dafür werden wir uns auch in Zukunft mit voller Kraft einsetzen!

St. Pölten, im Juni 2022

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeines.....	3
I. Übersicht Dienststelle	3
1. Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060–6.....	3
2. Aufgaben nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017, LGBl. Nr. 24/2017	3
3. Aufgaben nach dem NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291	4
II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz	4
1. Gleichbehandlungsgebot.....	5
2. Frauenförderungsgebot.....	7
3. Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung.....	7
III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Bereich NÖ LandeslehrerInnen).....	10
B. Tätigkeiten.....	13
I. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz.....	13
1. Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission	13
2. Anfragenbehandlung	13
3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen.....	14
4. Fortbildung der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen.....	15
5. Öffentlichkeitsarbeit, Referatstätigkeit und Veranstaltungen	15
6. Weitere Aktivitäten (Projekte, Studien, Tagungen, ...)	18
II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission	20
III. Tätigkeit der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen.....	23
IV. Tätigkeit des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung	26
C. Ziele 2022-2024.....	31
D. RÜCK- UND AUSBLICK.....	32
E. ANHANG	36
I. Daten im ÜBERBLICK	36
II. NÖ GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION	37
III. ZAHLENTEIL	40
IV. Fotos.....	46



A. Allgemeines

I. Übersicht Dienststelle

Die Dienststelle „NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte“ hat seit ihrer Einrichtung 1997 im Laufe der Jahre eine Reihe von gesetzlichen Aufgaben übernommen, die von ihrem Wesen her grundsätzlich vergleichbar sind. Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung all ihrer Tätigkeiten weisungsfrei.

Mit Stichtag 31. Dezember 2021 waren gesamt sieben Personen an der Dienststelle tätig.

1. Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060–6

Die **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** hat sich mit Themen der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie mit diesbezüglichen Beschwerden von DienstnehmerInnen des Landes NÖ (inklusive NÖ LandeslehrerInnen) und der NÖ Gemeinden zu befassen. Ebenso obliegt ihr die Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission. Alle drei Jahre legt sie der Landesregierung einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vor; abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.html

2. Aufgaben nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017, LGBl. Nr. 24/2017

Die **NÖ Antidiskriminierungsstelle** wird seit 30. April 2005 von der Gleichbehandlungsbeauftragten geleitet.

Anstelle des NÖ Antidiskriminierungsgesetzes trat am 14. März 2017 das NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 (NÖ ADG 2017), LGBl. Nr. 24/2017, in Kraft. Es bietet umfassenden Diskriminierungsschutz – alle Diskriminierungsmerkmale sind in allen Lebensbereichen gleich geschützt.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle arbeitet weisungsfrei und unabhängig. Sie führt Schlichtungsversuche über Antrag von BürgerInnen durch.

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen wurde ein neuer Abschnitt 5 (§12 „Barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen“) in das NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 eingefügt.



Beschwerden über nicht barrierefreie Zugänge zu Webseiten und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen sind von der NÖ Antidiskriminierungsstelle entgegenzunehmen und zu prüfen; über Antrag ist ein Schlichtungsversuch durchzuführen.

Die wiederkehrende Überwachung von Webseiten und mobilen Anwendungen sowie die Berichterstattung obliegen jedoch nicht der NÖ Antidiskriminierungsstelle; diese Aufgaben obliegen einer Fachabteilung des Amtes der NÖ Landesregierung.

Berichte der NÖ Antidiskriminierungsstelle sind abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe_Antidiskriminierung.html

3. Aufgaben nach dem NÖ Monitoringgesetz, LGBl. 9291

Seit November 2013 leitet die Gleichbehandlungsbeauftragte den **NÖ Monitoring-ausschuss**. Diesem weisungsfreien und unabhängigen Ausschuss obliegen die Förderung und Überwachung der Durchführung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Rahmen der Vollziehung des Landes.

Mitglieder sind SelbstvertreterInnen, Fachleute aus Menschenrechtsorganisationen sowie Wissenschaft und Lehre und VertreterInnen von Behindertenorganisationen.

Berichte des NÖ Monitoringausschusses sind abrufbar unter:

http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Berichte_NOeMTA.html

II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz gilt für alle Personen in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen zum Land (Amt, Bezirkshauptmannschaften, Landeskliniken, Pflege- und Betreuungszentren, ...), zu den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Niederösterreich sowie teilweise für die NÖ Landeslehrerinnen und Landeslehrer (für das Lehrpersonal gilt überwiegend das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.

Nr. 100/1993, idgF.



Es ist unabhängig davon zu berücksichtigen, ob es sich bei den betreffenden Personen um vertragliche oder beamtete Bedienstete oder AufnahmewerberInnen in solche Dienst- und Ausbildungsverhältnisse handelt.

Zielsetzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes ist es – ähnlich wie beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – ungerechtfertigte Benachteiligungen im Berufsleben zu vermeiden. Das Gleichbehandlungsgebot des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes schützt vor Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Für LandeslehrerInnen kommen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz zur Anwendung (siehe Kapitel A.III).

Ebenso verboten sind sexuelle Belästigungen, Belästigungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, Anstiftungen zur Diskriminierung, Diskriminierungen durch Assoziierung und Benachteiligungen im Zusammenhang mit Verfahren nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz.

Weiters sind Frauen im Landes- und Gemeindedienst durch festgeschriebene Vorgaben (Frauenförderprogramme) zu fördern; anzustreben ist dabei ein Frauenanteil von 45% in allen Bereichen.

Das Gesetz richtet sich primär an die DienstgeberInnen Land und Gemeinden, konkret an die dort tätigen Personalverantwortlichen und verpflichtet diese, bei allen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorgängen sowie Personalmaßnahmen die Prinzipien des Gleichbehandlungsgebotes und – nach Maßgabe von Frauenförderprogrammen – des Frauenfördergebotes zu beachten.

Im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sieht das Gesetz Sanktionen vor.

1. Gleichbehandlungsgebot

Das Gleichbehandlungsgebot des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen



Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung und gilt für alle Bediensteten und AufnahmewerberInnen.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines Diskriminierungsgrundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Eine mittelbare Diskriminierung hingegen liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines Diskriminierungsgrundes in besonderer Weise benachteiligen können und diese weder notwendig, noch angemessen und auch nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Das Prinzip der Gleichbehandlung hat insbesondere Berücksichtigung zu finden bei der Ausschreibung von Dienstposten und Funktionen, Aufnahme in ein Dienst- oder Lehrverhältnis, Einbeziehung in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderung, Betrauung mit höherwertigen Funktionen und bei der Beendigung von Dienstverhältnissen. So ist es beispielsweise nicht gestattet, Menschen unter Hinweis auf ihr Geschlecht oder ihr Alter bestimmte Dienstposten vorzuenthalten; Lebensalter und Familiensituation dürfen beim beruflichen Aufstieg, bei der Beförderung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen keine nachteiligen Auswirkungen haben.

Sexuelle Belästigungen, egal ob körperlich, verbal oder nonverbal, sind einer Diskriminierung gleich zu halten und daher verboten.

Gleiches gilt für Belästigungen im Zusammenhang mit einem verpönten Diskriminierungsgrund: darunter fallen z.B. Verhöhnungen, Verspottungen von Menschen wegen ihres fremdländischen Aussehens, ihrer Behinderung oder ihres Alters.

Auch Anweisungen zu Diskriminierungen oder (sexuellen) Belästigungen sind verboten.

Der Diskriminierungsschutz erstreckt sich auch auf Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung).

Die Verletzung von Diskriminierungsverboten wird im Wesentlichen mit Schadensersatzansprüchen sanktioniert, die innerhalb bestimmter Fristen geltend zu machen sind.



Im Falle einer diskriminierenden Beendigung eines Dienstverhältnisses besteht auch die Möglichkeit der Anfechtung der Beendigung.

2. Frauenförderungsgebot

Das vom Gesetz vorgegebene Ziel ist, in allen Personalständen und vor allem auf allen dienstrechtlichen Ebenen des Landesdienstes und der Gemeindedienste ein möglichst ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Es obliegt somit den DienstgeberInnen, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen (Frauenanteil unter 45%) zu beseitigen. Die Festsetzung der konkreten Maßnahmen, mit denen die bestehende Unterrepräsentation von Frauen beseitigt werden soll, erfolgt in den Frauenförderprogrammen. Diese über Vorschlag der Gleichbehandlungskommission erstellten Programme werden in der Folge von der Landesregierung, von den Gemeinderäten und von den Vorständen der Gemeindeverbände für einen Zeitraum von 6 Jahren beschlossen und erforderlichenfalls angepasst. Gezielte Frauenförderung ist somit nach Maßgabe der Frauenförderprogramme u.a. bei der Aufnahme in ein Dienst- oder Lehrverhältnis, bei der Besetzung mit höherwertigen Funktionen und bei der Aus- und Weiterbildung geboten.

3. Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz sieht folgende Organe für NÖ Landesbedienstete (ausgenommen NÖ LandeslehrerInnen) und NÖ Gemeinde(verbands)bedienstete vor:

- ❖ **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r**
- ❖ **NÖ Gleichbehandlungskommission**
- ❖ **KoordinatorInnen**

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r - Aufgaben

Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte wird von der NÖ Landesregierung auf die Dauer von 6 Jahren bestellt; die Ausübung der Tätigkeit erfolgt weisungsfrei.

Die Aufgaben sind in § 13 Abs. 2 NÖ Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Danach hat sie/er



- ❖ sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und ist berechtigt, in diese Angelegenheiten einbezogen zu werden,
- ❖ Anträge, Beschwerden, Anzeigen, Anfragen und Anregungen von DienstnehmerInnen in diesen Angelegenheiten entgegenzunehmen, zu beantworten und diese zu informieren,
- ❖ das Recht, jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Dienstgeber anzuzeigen,
- ❖ der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen,
- ❖ für die Fortbildung der KoordinatorInnen zu sorgen und
- ❖ die Geschäfte der NÖ Gleichbehandlungskommission zu führen.

Nach § 11 Abs. 4 NÖ Gleichbehandlungsgesetz hat sie/er die Landesregierung auf Verlangen über alle Gegenstände ihrer/seiner Geschäftsführung (unter Wahrung der Verschwiegenheitsverpflichtung) zu informieren.

NÖ Gleichbehandlungskommission - Aufgaben

Die Gleichbehandlungskommission ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und setzt sich aus DienstgeberInnen- und DienstnehmerInnenvertretungen sowie ExpertInnen für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zusammen. Je nach Herkunft des Anlassfalles (Bereich NÖ Landesdienst; NÖ Gemeinden und NÖ Gemeindeverbände; NÖ LandeslehrerInnen) tritt die Gleichbehandlungskommission in unterschiedlicher Besetzung zusammen.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Gleichbehandlungskommission werden für die Dauer von 6 Jahren zum Teil von der NÖ Landesregierung bestellt und zum Teil von DienstnehmerInnenvertretungen entsendet. Sie üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus und sind dabei weisungsfrei.



Die Gleichbehandlungskommission ist berechtigt,

- ❖ **Empfehlungen** zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung betreffenden Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowie
- ❖ **Stellungnahmen** im Begutachtungsverfahren zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben.

Sie hat

- ❖ **Vorschläge für Frauenförderungsprogramme** für Land und Gemeinden zu erarbeiten.

Auf Antrag hat sie

- ❖ die **Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu prüfen** und auf eine Einigung hinzuwirken.

Die Gleichbehandlungskommission fungiert dabei als vorgelagerte "Schlichtungsstelle" ohne behördliche Zwangsgewalt zwischen betroffenen Bediensteten und den DienstgeberInnen mit der Aufgabe, behauptete Benachteiligungen oder Verletzungen des Gesetzes zu überprüfen und auf eine Einigung hinzuwirken. Konsequenzen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind einerseits Schadenersatz und andererseits die Zuerkennung einer vorenthaltenen Leistung. Vor der klagsweisen Einbringung eines Schadenersatzanspruches ist die Gleichbehandlungskommission zwingend mit dem Diskriminierungsvorwurf zu befassen. Das Ergebnis der Prüfung und der Hinwirkung auf eine Einigung wird in Form von Gutachten schriftlich festgehalten.

Im Falle einer Diskriminierung sind Ansprüche von Vertragsbediensteten innerhalb bestimmter Fristen mit Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchzusetzen, Beamtinnen und Beamte leiten mittels Antrags an die Dienstbehörde ebenfalls unter Beachtung von Fristen ein Dienstrechtsverfahren ein. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses beträgt die Frist 14 Tage, bei sexueller Belästigung 3 Jahre, bei Belästigung 1 Jahr und in allen anderen Fällen 6 Monate. Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungskommission hemmt den Ablauf dieser Fristen.



Im Gerichtsverfahren herrscht Beweislastumkehr: Bedienstete haben den Diskriminierungsvorwurf glaubhaft zu machen, die beklagte Partei ihrerseits hat Beweis zu führen und das Gericht von der Richtigkeit ihres Vorbringens zu überzeugen.

Eine weitere Aufgabe der NÖ Gleichbehandlungskommission ist durch das am 13. Dezember 2012 vom NÖ Landtag beschlossene NÖ Monitoringgesetz (NÖ MTG), LGBl. 9291, hinzugekommen. Das NÖ MTG sieht in § 3 Abs. 1 vor, dass die Mitglieder und Ersatzmitglieder des NÖ Monitoringausschusses von der NÖ Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der NÖ Gleichbehandlungskommission bestellt werden. Eine solche Sitzung fand im Berichtszeitraum am 18. September 2019 statt.

KoordinatorInnen - Aufgaben

An Dienststellen/Betrieben des Landes Niederösterreich, der Gemeinden und der Gemeindeverbände mit mindestens sieben Bediensteten haben von der örtlichen Personalvertretung/Betriebsrat bestellte **KoordinatorInnen** die Bediensteten über die Möglichkeiten des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes zu informieren und sie zu unterstützen.

III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Bereich NÖ LandeslehrerInnen)

Für die an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer erfolgt die materiellrechtliche Regelung des Gebotes der Gleichbehandlung in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung im **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GIBG), BGBl. Nr. 100/1993, idgF. Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderung ist für LandeslehrerInnen materiellrechtlich im **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, idgF normiert.

Für Landeslehrerinnen zuständige Organe sind:

- ❖ **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r**



- ❖ **NÖ Gleichbehandlungskommission**
- ❖ **Kontaktfrauen**

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte/r

- ❖ Befassung mit allen Fragen der Gleichbehandlung wegen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung nach dem B-GIBG sowie Behinderung nach dem BEinstG
- ❖ Jährliche Abhaltung von Besprechungen mit Kontaktfrauen
- ❖ Recht zur Erstattung einer Disziplinaranzeige direkt an die Disziplinarbehörde bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung im Zusammenhang mit
 1. der Begründung bis zur Beendigung eines Dienstverhältnisses,
 2. sexueller Belästigung
 3. Belästigung im Konnex mit einem Diskriminierungsgrund

Voraussetzung: schriftliche Zustimmung der Person, die die Diskriminierung behauptet.

Im Falle einer Disziplinaranzeige wegen sexueller Belästigung hat die Dienstbehörde diese jedenfalls an die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Disziplinarcommission und Disziplinaranwalt/-anwältin weiterzuleiten. Hat die / der Gleichbehandlungsbeauftragte die Disziplinaranzeige erstattet, hat die Disziplinarcommission sie / ihn als Zeugin zu vernehmen.

NÖ Gleichbehandlungskommission

- ❖ Erstellung von Gutachten zu Fragen des Frauenfördergebotes sowie der Verletzung der Gleichbehandlungsgebote (B-GIBG und BEinstG).
- ❖ Antragsberechtigt sind:



- von möglicher Diskriminierung betroffene Bedienstete und AufnahmewerberInnen
- Gleichbehandlungsbeauftragte (betrifft der Antrag nicht eine Personengruppe, sondern eine Einzelperson, bedarf es der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Person)
- ❖ Antragstellung an die Kommission oder Klage / Antrag an Dienstbehörde ist nur innerhalb von bestimmten Fristen (14 Tage bis 3 Jahre) ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung/Verletzung des Frauenfördergebotes zulässig; beispielsweise haben Anfechtungen von diskriminierenden Kündigungen, Entlassungen, Auflösungen von Probendienstverhältnissen oder von diskriminierenden Beendigungen von befristeten Dienstverhältnissen binnen 14 Tagen zu erfolgen. Infolge der unterschiedlichen Fristenläufe ist unbedingt rechtzeitige Beratung einzuholen.
- ❖ Die Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission hemmt den Fristenlauf.
- ❖ Erstattung des Gutachtens an AntragstellerIn und DienstgeberIn innerhalb von 6 Monaten ab Einlangen des Antrages (+ Verbesserungsvorschlag, Aufforderung die Diskriminierung zu beenden und die für die Diskriminierung verantwortlichen Bediensteten dienst-/ disziplinarrechtlich zu verfolgen).

Kontaktfrauen

- ❖ In Agenden der Geschlechter-Gleichbehandlung und Frauenförderung werden die LandeslehrerInnen von **Kontaktfrauen** beraten. Das B-GIBG sieht für LandeslehrerInnen ein **explizites Frauenfördergebot**, die Verpflichtung zur Erlassung von **Frauenförderplänen** und die Erstellung von **Einkommensberichten** vor.



B. Tätigkeiten

I. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz

1. Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission

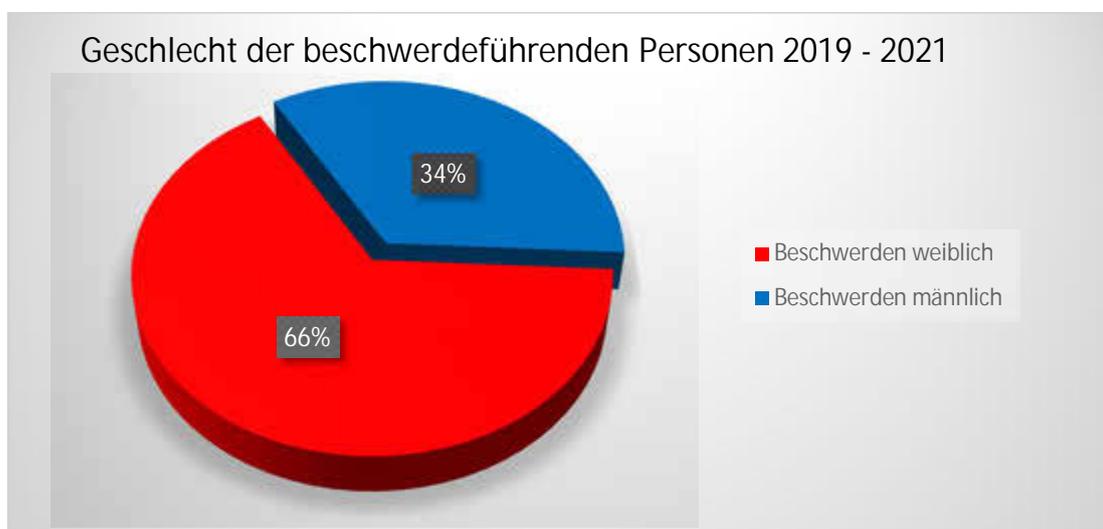
Im Rahmen der Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission oblag der Gleichbehandlungsbeauftragten u.a. die Vor- und Nachbereitung der acht Arbeitssitzungen.

2. Anfragenbehandlung

Anfragen werden vertraulich behandelt und nur nach Rücksprache mit der/dem Bediensteten weitere Schritte unternommen. Die Hilfeleistung erfolgt auf dreierlei Art – durch Hilfe zur Selbsthilfe, direkte Intervention oder Abtretung an die zuständigen Stellen (z.B. Personalvertretung/Betriebsrat).

Im Berichtszeitraum wurden 149 telefonische und schriftliche Anfragen und Beschwerden von Landes- und Gemeindebediensteten sowie von LandeslehrerInnen behandelt.

Von den beschwerdeführenden Personen waren ca. 66% weiblich und 34% männlich:





Die Beschwerden befassten sich u.a. mit folgenden Themen:

Nicht-Aufnahme in ein Dienstverhältnis, Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses, Versetzung, Kündigung, Mobbing/Arbeitsklima, Karenz(rückkehr) und Teilzeit, beruflicher Aufstieg bzw. Zugang zu Leitungspositionen, Einstufung, Aufstockung von Wochenstunden, sexuelle Belästigung, Nichtgewährung von Zulagen, Väterkarenz.

Bei den Anfragen wurde am häufigsten eine Behinderung als möglicher Diskriminierungsgrund genannt, gefolgt von Geschlecht und Alter. Einige Anfragen betrafen die Ethnie sowie die Religion oder Weltanschauung.



Häufig stehen die als „Mobbing“ empfundenen Probleme im Zusammenhang mit einem wenig wertschätzenden Umgang miteinander. Eine Vielzahl dieser Beschwerden steht nicht im unmittelbaren Konnex zu Diskriminierungsverboten. In diesen Fällen bestand die Hilfeleistung in Beratung zur Selbsthilfe und Weiterleitung an die zuständigen Stellen. In den anderen Fällen konnte eine Klärung herbeigeführt werden.

3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 72 Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen des Landes und auch des Bundes auf einen Bezug zu Gleichbehandlung/Frauenförderung



durchgesehen. Ebenso wurden zu europarechtlichen bzw. internationalen Belangen zahlreiche Berichte erstellt und Fragebögen beantwortet.

4. Fortbildung der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen

Die Gleichbehandlungsbeauftragte organisierte gemeinsam mit den für Fortbildung der Landes- und Gemeindebediensteten und LandeslehrerInnen zuständigen Stellen Seminare für die gesamt ca. 220 KoordinatorInnen/ Kontaktfrauen. Die KoordinatorInnen/Kontaktfrauen wurden im Rahmen von insgesamt 2 Seminartagen für ihren Aufgabenbereich weitergebildet. Schwerpunkte dabei waren u.a. Mobbing und Belästigung im Gleichbehandlungsrecht und die rechtlichen Möglichkeiten dagegen, Sicherheit im Internet, Auswirkungen von Corona auf unser Leben und unsere Arbeit, Vereinbarkeit von Homeoffice und Familie.

Auf Grund der Massnahmen gegen die Corona Pandemie mussten 2020 alle Seminare abgesagt und 2021 die Zahl der Seminare deutlich reduziert werden.

Weiters erhalten die KoordinatorInnen/Kontaktfrauen in regelmäßigen Abständen einschlägiges Informationsmaterial.

5. Öffentlichkeitsarbeit, Referatstätigkeit und Veranstaltungen

❖ Zwei Informations-Folder:

- „Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst 2016 - 2022“
- „Hilfe & Beratung bei Diskriminierung am Arbeitsplatz im NÖ Landesdienst und NÖ Gemeindedienst“

sind abrufbar unter: http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.html

❖ Referate wurden unter anderem gehalten.

- beim Eggenburger Pflorgetag (online) zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- bei der MAG (Menschen und Arbeit GmbH) zum Thema Grundlagen für eine diskriminierungsfreie und familienfreundliche Arbeitswelt



❖ Verfassung von Artikeln in diversen Zeitungen von Interessensvertretungen

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

Neues von der Gleichbehandlung

Wille bei Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes Niederösterreich werden durch die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte von weiteren Diskriminierungen geschützt. Nachfolgend sind die wichtigsten Punkte des Beschlusses aufgelistet:

- Gleichheit
- Antidiskriminierung
- Antidiskriminierung
- Antidiskriminierung

Ein Leben ohne Demenzerkrankung muss möglich sein

Bericht 2018 des Monitoring-Ausschusses verfügbar

Der NÖ Monitoring-Ausschuss hat seinen Jahresbericht 2018 veröffentlicht. Der Bericht enthält wichtige Informationen über die Lage der Gleichbehandlung im Land und die Möglichkeiten der Betroffenen, sich Unterstützung zu verschaffen.

Wohntun im Netz

Neuzeitliche Spielplätze, Spielplätze und Spielplätze sind durch das Internet und die sozialen Medien zu einem wichtigen Bestandteil der Lebensgestaltung geworden. Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte hat sich mit der Thematik auseinandergesetzt und hat folgende Empfehlungen abgegeben:

- Spielplätze für Kinder mit Behinderungen
- Spielplätze für Kinder mit Behinderungen
- Spielplätze für Kinder mit Behinderungen

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

„Wir bleiben optimistisch“

Koordinatorinnen Seminar über die Herausforderung „Corona“

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

Neues zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

Leichbehandlung

Sprache im öffentlichen Verkehr und bei Behinderungen

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

AKTUELLE NEWS

Erfolgreiche Vernetzung für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Schwerpunkt: barrierefreie Gestaltung von Internetseiten öffentlicher Stellen

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

Mobbing – analog und digital

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

Erfolgreiche Zwischenbilanz bei der Frauenförderung

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.

WIR LANDESZEITUNG

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

NÖMT
NÖMT

Antidiskriminierung

Die Koordinatorinnen der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes Niederösterreich haben am 20. März 2020 ein Seminar über die Herausforderung „Corona“ durchgeführt. Die Koordinatorinnen haben sich über die aktuelle Lage und die Möglichkeiten der Betroffenen informiert.



❖ **Zielgruppe NÖ Landesbedienstete:**

In den Jahren 2019 bis 2021 wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalangelegenheiten A/Bildungsmanagement folgende Seminare organisiert und in den Bildungsprogrammen angeboten:

- 3 eintägige Seminare „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“,
- 2 eintägige Seminare zum Thema „Besser verstehen durch leichte Sprache - Leichte Sprache in der Verwaltung“
- 2 eintägige Seminare „Mit Schwung in den Ruhestand – neue Freiheit oder schwarzes Loch“
- 1 eintägiges Seminar „Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan“
- 1 eintägiges Seminar „Gendermedizin – der kleine Unterschied mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit“

Die geplanten Seminare im Jahr 2020 mussten auf Grund der Massnahmen zur Eindämmung der Corona Pandemie abgesagt werden.

Die NÖ Landesgesundheitsagentur übernahm mehrere unserer Seminare und organisierte diese für die Zielgruppe der ArbeitnehmerInnen in den NÖ Landeskliniken. Angeboten wurden 2 Seminare „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“, 1 Seminar „Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan“ und 2 Seminare „Gendermedizin – der kleine Unterschied mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit“ – dabei wurden jeweils auch Kurz-Referate über die „Grundzüge der Gleichbehandlung in der Arbeit“ gehalten. Im Jahr 2020 mussten alle geplanten Seminare abgesagt werden.

Die Zielsetzungen des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes und von Frauenförderprogrammen sowie die Möglichkeiten der Gleichbehandlungseinrichtungen wurden auch in Referaten bei diversen Veranstaltungen vermittelt.



6. Weitere Aktivitäten (Projekte, Studien, Tagungen, ...)

- **Arbeitskreis Audit berufundfamilie** in der NÖ Landesverwaltung

Das Amt der NÖ Landesregierung erhielt 2016 als erste Landesverwaltung in Österreich das Zertifikat „Audit berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber. Der Arbeitskreis konstituierte sich ebenfalls 2016. Seine Aufgaben sind u.a. Unterstützung bei der Umsetzung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Koordinationsaufgaben. Im Berichtszeitraum fand eine Sitzung statt.

- Im Berichtszeitraum fanden **zwei bundesweite Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer/Magistrate** statt:

- 2019 in St. Pölten, Niederösterreich
- 2020 wurde die Konferenz abgesagt
- 2021 Videokonferenz, organisiert von der Steiermark

Bei diesen Expertinnen-Konferenzen wurden u.a. folgende Themen bearbeitet: sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung, Mobbing in den sozialen Medien, geschlechtsfaire Sprache.

- Weiters fanden fünf Fachbesprechungen (2020 und 2021 als Videokonferenzen) von Gleichbehandlungsbeauftragten der **ARGE Ost** (Wien, NÖ, Bgld, Steiermark, OÖ) statt, die durch Fachvorträge und regen Erfahrungsaustausch gekennzeichnet waren. Themen waren u.a. Umgang der Verwaltung mit dem „dritten Geschlecht“, Altersdiskriminierung, Wiedereinstieg nach der Elternkarenz.
- Im Berichtszeitraum fanden vier Sitzungen mit der Bildungsdirektion NÖ und der NÖ Kinder & Jugend Anwaltschaft (NÖ kija) zum Thema Inklusive Bildung statt.
- Im Berichtszeitraum fanden fünf Videokonferenzen von Begutachtungskommissionen Schulleitung/LandeslehrerInnen statt.
- Darüber hinaus nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an 55 Veranstaltungen, Konferenzen und Seminaren zu einschlägigen Themen teil.



Erfolgreiche Vernetzung für Gleichbehandlung

Schwerpunkte sexuelle Belästigung, diskriminierungsfreie Sprache sowie Mobbing und Belästigung im Netz

Mitte Oktober 2019 fanden in St. Pölten die Konferenzen der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten statt. Drei Tage lang diskutierten und berieten die VertreterInnen der Bundesländer und des Bundes unter dem Vorsitz von NÖ GBB Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach. Auch die beiden zuständigen Landesrätinnen Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister und Ulrike Königsberger-Ludwig besuchten die Tagungen. Die Länderkonferenzen boten die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und zu netzwerken. Eine Reihe von Fachvorträgen von ExpertInnen gaben neue Anregungen und Informationen.

So haben sich die Gleichbehandlungsbeauftragten mit Themen wie sexuelle Belästigung und diskriminierungsfreie Sprache beschäftigt. Die bekannte Rechtsanwältin Dr.ⁱⁿ Maria Windhager informierte über die rechtlichen Möglichkeiten bei Mobbing und Belästigung im Netz.

Die Konferenz der Länder, an der auch weisungsfreie Gleichbehandlungs-Beauftragte von Magistraten teilgenommen hatten, forderte in einem Beschluss eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung der Einrichtungen.





II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum fanden 8 Sitzungen statt:

NÖ Landesdienst	3
NÖ Gemeinden	4
NÖ LandeslehrerInnen	0
Gemeinsame Sitzungen	1

• Einzel-Beschwerdeverfahren

Die Gleichbehandlungskommission befasste sich im Berichtszeitraum mit insgesamt 8 Anträgen wegen Diskriminierung. Weiters wurden 6 Gutachten beschlossen (die zum Teil auch im vorherigen Berichtszeitraum eingebrachte Anträge betrafen).

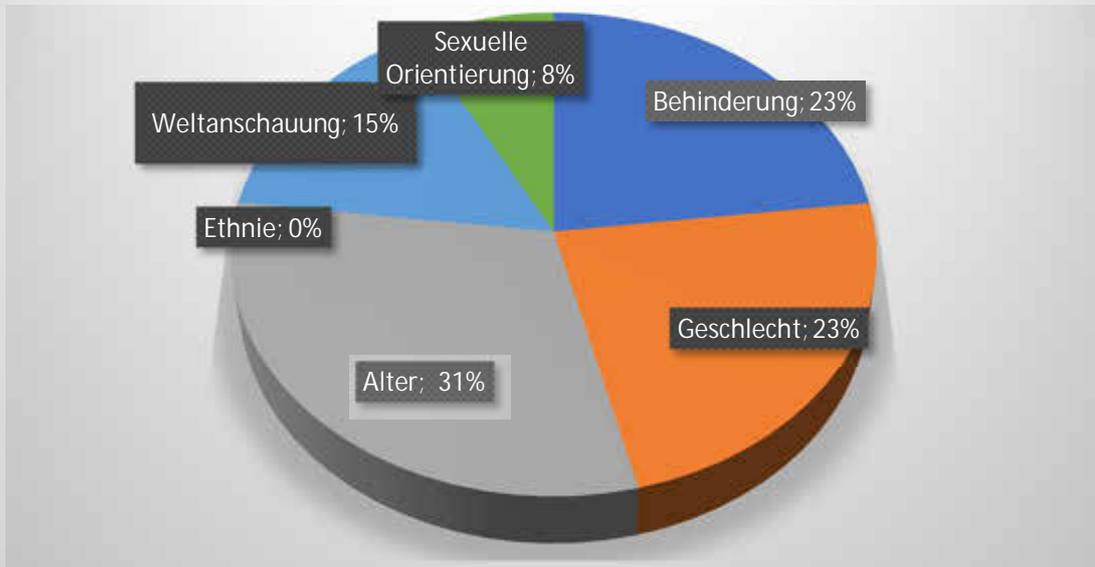
3 Gutachten erörterten Beschwerden von Landesbediensteten (3 Männer). Die zugrundeliegenden Sachverhalte umfassten z.B. die Ablehnung des Antrages auf Bildungskarenz sowie auf Elternteilzeit, die Kündigung eines Sondervertrages und eine nichterfolgte Beförderung. Angeführte Diskriminierungsgründe waren Behinderung, Alter, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Alle Gutachten stellten keine Diskriminierung fest.

3 Gutachten ergingen über Antrag von Gemeindebediensteten (2 Frauen, 1 Mann). Die zugrundeliegenden Sachverhalte umfassten z.B. Differenzen bei der Einteilung des Dienstplanes und der Urlaubszeiten, Arbeitsbedingungen, Kündigung des Dienstverhältnisses. Es wurden als Diskriminierungsgründe Alter und Geschlecht eingebracht. Kein Gutachten konnte eine Diskriminierung feststellen.



Diskriminierungsgründe GBK (2019-2021)



Geschlecht der beschwerdeführenden Personen GBK (2019 - 2021)





- **Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme**

Das Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm 2016 - 2022 für die Bediensteten des Landes NÖ wurde über Vorschlag der Gleichbehandlungskommission von der NÖ Landesregierung am 13. September 2016 beschlossen.

Im Berichtszeitraum wurde die 2. Auswertung des Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm für NÖ Landesbedienstete für die Jahre 2018 bis 2020 erstellt. Der Kurzbericht ist abrufbar unter:

https://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_Frauenfoerderung.html

Obwohl das Programm mit einer Gültigkeit von 2016 bis 2022 beschlossen wurde, zeichnen sich bereits positive Entwicklungen ab. Der Frauenanteil im Leitungsbereich ist generell leicht gestiegen. So stieg der Anteil der Dienststellen-Leiterinnen auf 26%, der Stellvertreterinnen von AbteilungsleiterInnen von 14% auf 21%, der Leiterinnen von Pflege- und Betreuungszentren von 50% auf knapp 57% und der kaufmännischen Leiterinnen von Landeskliniken von 13% auf fast 24%. Die Zahl der weiblichen Bezirkshauptleute stieg von 25% auf 30%.

Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderungsprogramms sind die Erhöhung des Frauenanteils in allen Sparten und Hierarchie-Ebenen in Richtung 45% sowie eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen **und** Männer.

In erster Linie nutzen Frauen die bestehenden Möglichkeiten bei der Kinderbetreuung und anderen beruflichen Auszeiten für Familienarbeit. Der „Papamonat“ (Frühkarenzurlaub für Väter) wurde im NÖ Landesdienst schon 2011 eingeführt. Inzwischen ist die Zahl der „aktiven Väter“ im Zunehmen begriffen - zuletzt nahmen 316 Väter den Papamonat in Anspruch. Karenzzeit (Väterkarenz) nutzten jedoch nur 6,3%.



Für die restliche Laufzeit des Programms werden wir ein Augenmerk auf Bereiche legen, die derzeit noch einen zu geringen Frauenanteil haben, etwa ärztliche und kaufmännische Anstaltsleitungen.

Im Zeitraum 1998 bis 2021 setzten folgende Gebietskörperschaften gesamt 23 Frauenförderprogramme über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission in Kraft: Land NÖ, Magistrat Waidhofen/Ybbs, Magistrat Krems/Donau, Klosterneuburg, Magistrat Wiener Neustadt, Gmünd, Amstetten, Magistrat St. Pölten, Stockerau, Perchtoldsdorf, Mödling, Schwechat, Bruck/Leitha, Lilienfeld, Wieselburg, Korneuburg, Melk, Pöchlarn, Langenlois, Scheibbs, Laa/Thaya, Tulln und Neulengbach.

- **Stellungnahmen in gesetzlichen Begutachtungsverfahren**

Im Rahmen von Begutachtungsverfahren wurden **11 Stellungnahmen** zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgegeben.

III. Tätigkeit der KoordinatorInnen/Kontaktfrauen

Aus den Tätigkeitsberichten der **KoordinatorInnen** geht hervor, dass die Bestellung des Koordinators oder der Koordinatorin mittels persönlicher Gespräche, durch interne Printmedien, Rundläufer und E-Mail den Bediensteten der jeweiligen Dienststelle bekannt gegeben wurde. Die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung und der DienstnehmerInnenvertretung wird von den meisten als effektiv und lösungsorientiert beurteilt. Die KoordinatorInnen geben Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote, Frauenförderprogramme und Unterlagen, die sie bei Fortbildungsseminaren erhalten, an die Kolleginnen und Kollegen weiter. Sie motivieren KollegInnen für die Teilnahme an Seminaren der Bildungsprogramme und auch für gleichbehandlungsspezifische Seminare.

Bedienstete wandten sich u.a. mit folgenden Problemen an die KoordinatorInnen: Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung, Mobbing und Arbeitsklima, Aus- und



Weiterbildung, Schwierigkeiten bei Vereinbarung Familie-Beruf, beruflicher Aufstieg, Kommunikationsprobleme, sexuelle Belästigung, Teilzeit, Papamonat, ...

Die rund 220 KoordinatorInnen konnten die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen unterstützen, teilweise die Probleme beseitigen oder sie an die zuständigen Stellen weiterleiten und damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung leisten.

Die Aufgaben der **Kontaktfrauen** für die NÖ Landeslehrerinnen orientieren sich an § 36 B-GIBG. Sie befassen sich mit Fragen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung in Schulen. Weiters nehmen sie Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen entgegen, beraten und unterstützen sie.

Im Gegensatz zu den KoordinatorInnen nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz bezieht sich ihr Aufgabenbereich auf Frauenförderung und Geschlechter-Gleichbehandlung der NÖ Landeslehrerinnen.

„Wir bleiben optimistisch“

KoordinatorInnen Seminar über die Herausforderung „Corona“

Unter strenger Kontrolle und Einhaltung der Gesundheitsmaßnahmen fand im Juni 2021 in St. Pölten wieder ein ganztägiges Präsenz-Seminar für KoordinatorInnen und Kontaktfrauen für Gleichbehandlung und Frauenförderung statt. Teilgenommen haben MitarbeiterInnen aus dem NÖ Landesdienst, dem NÖ Gemeindedienst und NÖ Landeslehrerinnen. Einig waren sich alle RednerInnen und PodiumsteilnehmerInnen: „Wir bleiben auch nach Corona noch optimistisch“, wie Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister es in Ihren Grußworten ausdrückte.

Unter der Leitung von NÖ Gleichbehandlungsbeauftragter Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach beantworteten die PodiumsteilnehmerInnen die Frage, wie COVID 19 Leben und Arbeit verändert hat. LPV Obmann Mag. Johann Zöhling kann über viele positive Erfahrungen in der Krise berichten, etwa die schnelle Umsetzung von Homeoffice-Möglichkeiten durch die Abteilung IT im Landesdienst. Bleiben wird die Möglichkeit, auch in Zukunft flexibler zu



arbeiten, etwa in Homeoffice oder mittels Mischtagen, die genaueren Regeln werden bald kommen. Der jetzige Vorsitzende des Zentralbetriebsrates der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren, Gottfried Feiertag, betonte, dass in seinem Bereich Corona noch nicht vorbei sei. Viele Herausforderungen, etwa im technischen Bereich oder in der Kinderbetreuung, wurden bewältigt. Mag. Christian Schneider brachte als Magistratsdirektor von Waidhofen/Ybbs die Erfahrungen der Gemeinden ein. Die Gemeinden sind ganz wichtig für die Systemerhaltung und wurden in Zeiten der Pandemie aufgewertet. Herausfordernd war die Einführung von Homeoffice – sowohl in technischer Hinsicht als auch im dienstlichen und familiären Alltag. HRⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Brigitte Schuckert, Pädagogischer Dienst der NÖ Bildungsdirektion, brachte die Erfahrungen aus dem Schuldienst ein. Auch hier haben vor allem die Digitalisierung und der ortsungebundene Unterricht einiges verändert. Obwohl sich Videokonferenzen bewährt haben, wäre doch ein sozialer Austausch an den Dienststellen und auch in den Pausen wichtig.

Sanitätsdirektorin Dr.ⁱⁿ Irmgard Lechner berichtete in ihrem Vortrag eindrucksvoll über die Herausforderungen und Erfolge bei der Bekämpfung der Pandemie. Sie berichtete über das große Ausmaß an Kompetenz, Wissen und Engagement im Landesdienst. Mag.^a Margarethe Prinz-Büchl, Psychologin, Coach und Psychotherapeutin gab am Nachmittag noch praktische Tipps, um Homeoffice und Familie gemeinsam zu schaffen.



Foto: Copyright NLK Schaler

Von links nach rechts: Landesrätin Mag.^a Christiane Teschl-Hofmeister, Mag. Johann Zöhling, Gottfried Feiertag, Mag. Christian Schneider, HRⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Brigitte Schuckert



IV. Tätigkeit des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung

Dieser Arbeitskreis konstituierte sich im April 2004 aufgrund eines Beschlusses der NÖ Landesregierung. Seine Aufgabe ist es u.a. Vorhaben zu initiieren, die den Gender-Aspekt in der Verwaltung verankern. Die Mitglieder kommen aus Abteilungen der Gruppen Landesamtsdirektion, Finanzen, Innere Verwaltung und den Dienstnehmer-Innenvertretungen. Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte, hat die Vorsitzführung seit 12. November 2019 inne. Im Berichtszeitraum fanden sechs Sitzungen statt.

Tätigkeitsbericht 2019 - 2021

Tätigkeitsbericht des Gender Mainstreaming – Arbeitskreises
für den Zeitraum 2019 – 2021 (beschlossen am 30. Mai 2022)

§ 2 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Gender Mainstreaming-Arbeitskreises sieht eine regelmäßige Berichterstattung an die NÖ Landesregierung vor.

Arbeits- und Lebensbedingungen für Frauen und Männer sind verschieden. Daraus entwickeln sich unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Gender Mainstreaming ist eine international anerkannte Strategie, die diese Unterschiede ausgleichen und Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern soll. Soziale Unterschiede und strukturelle Ungleichheiten werden dabei hinterfragt und sichtbar.

Wesentlich ist, dass bei allen Entscheidungen, Projekten und Vorhaben der Politik und Verwaltung die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Vorhinein einfließen können. Diese Vorgangsweise sichert eine nachhaltige Wirkung.

Die Europäische Union hat Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie definiert, zu der sich alle Mitgliedstaaten im Vertrag von Amsterdam 1997 (in Kraft 1999) verpflichtet haben. Die NÖ Landesregierung hat sich mit Beschluss vom 9. März 2004 (F3-RF-101/34) zur Verankerung von Gender Mainstreaming als verbindliches Leitprinzip der Politik und der Verwaltung im Land Niederösterreich bekannt.



Für die Bündelung und den Ausbau von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landesverwaltung wurde ein Gender Mainstreaming Arbeitskreis eingerichtet, welcher mit 23. April 2004 seine Tätigkeit aufgenommen hat.

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- Interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren 2021 – Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung
- Website-Betreuung: laufend (www.noe.gv.at/chancengleich)
- Entwicklung neues Logo Chancengleich

Aus- und Weiterbildung

- Infotage Gender Budgeting für MitarbeiterInnen
- Schulung für MAG Menschen&Arbeit GmbH zu Themen in der Karenzberatung (2 Halbtage).
- Teilnahme an Projekt der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit in Aserbaidschan zur Einführung von GRB (gender responsive budgeting) im Zuge der Umstellung auf Ergebnis-/Wirkungsorientierung in der Budgeterstellung. Durchführung durch CPR (Centre for Public Reform) mit Expertin Maria Moser-Simmill und Sabine Hilbert als externe Fachexpertin bis Jahresende 2020: Teilnahme an mehreren Online-Besprechungen bzw. Durchführung von 2 Workshops (online) zum Thema

Projekte

Gender Budgeting

Im Gender Budgeting Prozess werden die Einnahmen und Ausgaben öffentlicher Haushalte dahingehend analysiert, ob sie sich auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirken und ob sie vorhandene Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen verringern oder vergrößern. Das Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in und durch öffentliche Haushalte.



Im Voranschlag 2014 des Landes NÖ wurde der Gender Budgeting Prozess gestartet und über die Jahre hinweg kontinuierlich erweitert. Auch im Voranschlag 2020, 2021 und 2022 erfolgte wieder eine schrittweise Erweiterung von Gender Budgeting. Pro Abteilung des Amtes der NÖ Landesregierung wurden ausgabenseitig jeweils weitere 1 – 3 Vorschlagsstellen einer Genderanalyse unterzogen, sowie die Analyse der bisherigen Voranschlagstellen fortgeführt. Begleitend wurden im Beobachtungszeitraum eine allgemeine Schulung (2x ganztägig und 4x halbtägig), zur Umsetzung Jour-Fixe (16) und weitere Kommunikations- und Beratungsmaßnahmen (z. B. Formularschulung) für die MitarbeiterInnen der betroffenen Abteilungen angeboten. Eine wesentliche Vereinfachung bedeutete die Einführung der Verwendung einer-Excel-Tabelle ab dem VA 2020 für die Eingabe der Analysedaten. Damit ist eine standardisierte automationsunterstützte Abgabe der Analysearbeiten und Weiterverarbeitung möglich. Die Ergebnisse können übersichtlich und einheitlich dargestellt werden.

Jeweils im Anschluss an den durchgeführten Prozess wurden Erfahrungswerte mittels Feedback-Bogen abgefragt und in den zukünftigen Prozess eingearbeitet.

Durch das Doppelbudget 2022/23 gilt die GB-Analyse Voranschlag 2022 auch für Voranschlag 2023, mit Voranschlag 2024 ist wieder ein neuer Durchgang geplant.

Für das Doppelbudget 2022/23 wurden 224 Voranschlagstellen / Abschnitte und 389 Maßnahmen analysiert, die ein Budgetvolumen von rund 829.608.000,00 Euro ausmachen. Als Schlussfolgerung aus den Analysen wurden 146 Maßnahmen als gleichstellungsfördernd eingeschätzt, bei 94 konnte kein Bezug zur Gleichstellung hergestellt werden. 6 Maßnahmen werden im Sinne der Gleichstellung angepasst. Bei 110 Voranschlag-Stellen muss der Befund zur Kenntnis genommen werden, doch kann keine Abänderung der Maßnahmen erfolgen. Bei den verbleibenden Stellen konnte entweder keine Analyse durchgeführt werden, oder es erfolgte keine Angabe.

Die Erfahrungen zeigen, dass in einem großen Teil der Maßnahmen, die im Rahmen der analysierten Abschnitte umgesetzt werden, eine Gleichstellungsorientierung bereits



umgesetzt ist. In einem kleineren Anteil sind Anpassungen vorzunehmen. In einer dritten Gruppe hat die durchgeführte Analyse gezeigt, dass aufgrund der Beschaffenheit der Ausgaben die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht beeinflusst wird.

Zur Informationsweitergabe werden die Analyse-Ergebnisse in den Erläuterungen, unter dem Absatz „Gender Budgeting“, des jeweiligen Voranschlages abgebildet.

Um aussagekräftige und qualitativ hochwertige Analysen zu erhalten, wird der Prozess schrittweise ausgebaut, das heißt pro Jahr und Abteilung werden eine bis drei Voranschlagsstellen neu in den Gender Budgeting-Prozess aufgenommen. Ziel ist es, Gender Budgeting auf alle Bereiche auszuweiten.

GenderStrat4EQuality - train the trainer

Unter der Leitung des Landes NÖ wurden gemeinsam mit Gleichstellungs- und Forschungseinrichtungen in Europa Qualitätsstandards für Gender Schulungen entwickelt, gefördert aus Mitteln der Europäischen Union im Programm „ERASMUS+“ (Laufzeit 2014-2016).

Die Nachhaltigkeit des Projektes wird weiterhin gewährleistet durch:

- Intensivierung der Verbreitung der Projektprodukte der Strategischen Partnerschaft in ERASMUS+ (z. B. Pädagogische Hochschulen, Kommunalakademie, etc.)
- Unterstützung von MultiplikatorInnen bei der Verwendung des curriculums-Bildungsplan für Gleichstellungstrainings
- Pflege der Gender-Equality TrainerInnen-Datenbank
- Fortsetzung der Kooperation mit EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellung)
- sowie Bildungseinrichtungen, Regierungsstellen, Gender-Instituten, IMAG (Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Gender Budgeting)
- Website: www.noe.gv.at/genderstrat

Elternorientierte Personalpolitik - Fokus Väter

Fortsetzung durch Unterstützung von Eltern bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben:



- Beratung und Coaching, Schulung und Information
- Charta „Elternwirtschaft“: durch die Unterzeichnung dieser Charta bekennen sich Unternehmen, öffentliche Dienstgeber und SozialpartnerInnen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Urkunde
- Stärkung Väterrolle; z. B. durch Unterstützung der Kampagne „Vater sein“
- Website: Überarbeitung und Neugestaltung der website www.elternwirtschaft.at und laufend im Intranet: Eltern sein im NÖ Landesdienst

Projekt Gleich wandeln:

Teilnahme an Sitzungen/Veranstaltungen zum Projekt der Abteilung Umwelt und Energie zum Thema Klimawandel und Frauen (SDG 5 Sustainable Development Goal 5 United Nations Gender Equality)

Schwerpunktsetzungen

Durchführung von Recherchen, Grundlagenarbeit; Potentialabschätzung zu den Themen:

- Gender Budgeting
- GenderStrat4Equality – Verbreitung
- Laufende Beobachtung der Aufbereitung von Indikatoren zur Messung von Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gender Index – Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen)
- Laufende Beobachtung und Berücksichtigung der Entwicklungen auf Bundes-, Länder- und EU-Ebene
- Nennung von Gender-Themen für Themenbörse Abschlussarbeiten der NÖ Forschungs- u. Bildungsgesellschaft mbH (NFB)
<https://www.diplomarbeitsboerse.info/> online-themenmarktplatz/

Vernetzung und Erfahrungsaustausch

- Bundesebene: Interministerielle Arbeitsgruppe des Bundes (IMAG);
- Aktualisierung der NÖ Gleichstellungsprojekte laufend in der Datenbank
<https://www.imag-gmb.at/service/projekte.html>
- EU-Ebene: EU-Runder Tisch der Frauenbeauftragten



C. Ziele 2022-2024

- ❖ **Fokussierung auf weitere Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips** unter dem Blickwinkel der Diskriminierungsverbote wegen Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung.
- ❖ **Sensibilisierung** für einen wertschätzenden Umgang miteinander und Respektierung der Menschenwürde, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung.
- ❖ **Weiterverfolgung des Weges zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsalltag**
 - Unterstützung bei der Umsetzung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
 - Verstärkte Bewusstseinsbildung für Väterkarenz („aktive Väter“)
 - Sensibilisierung für die Notwendigkeit von Karenzmanagement
 - Verstärkte Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Sprache („sprachliche Gleichbehandlung“)
- ❖ **Schwerpunktsetzung auf bestehende und zukünftige Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme**
 - Unterstützung und Mithilfe bei der Umsetzung der bestehenden Förderprogramme
 - Gewinnung weiterer Gemeinden für Förderprogramme
- ❖ **Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**
 - im Personalbereich des Landes und von Gemeinden
 - Dokumentation der Auswirkungen legislativer Vorhaben auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau in deren Erläuterungen
- ❖ **Weiterführung der Betreuung und Weiterbildung der KoordinatorInnen / Kontaktfrauen an Dienststellen** durch Seminare und Übermittlung relevanter Informationen



D. RÜCK- UND AUSBLICK

„Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen“ (John Strelecky, „Big five for Life“)

Rückblick 2019 bis 2021 – zuallererst wie immer: ein DANKESCHÖN

Der vorliegende Tätigkeitsbericht zeigt sehr deutlich, dass auch in den letzten drei Jahren Gleichbehandlung und Frauenförderung im **NÖ Landesdienst** eine überaus positive Entwicklung erfahren haben, trotz oft widriger Umstände.

Unserer **Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Miki-Leitner** gebührt an erster Stelle Dank für ihre Unterstützung, Frauen die gleichen Chancen für Karriere und Verdienst zu ermöglichen und Gleichbehandlung und Chancengleichheit als zentrale Themen in der NÖ Landespolitik verankert zu haben.

Dies zeigt auch eindrucksvoll der Anstieg des Frauenanteils bei Führungspositionen. Es werden mittlerweile sechs Bezirkshauptmannschaften von Frauen geleitet; ebenso zu erwähnen ist es, dass fünf Frauen als stellvertretende Behördenleiterinnen tätig sind.

Der Dank gilt an dieser Stelle **auch allen anderen Regierungsmitgliedern**, die sich für Frauenförderung und Chancengleichheit einsetzen und die Anliegen von Frauen in unserem Land vertreten bzw. vertreten.

Viele engagierte BürgermeisterInnen und leitende Bedienstete haben bereits Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme in ihren **Gemeinden** erfolgreich etabliert, und somit sichtbare Zeichen einer frauenfreundlichen und familienfreundlichen Personalpolitik gesetzt.



Ein großes Dankeschön an all jene Frauen und Männer in unseren NÖ Gemeinden, die sich bislang engagiert mit der Frauenförderung auseinander gesetzt haben und dies auch noch weiter mit vollem Einsatz tun werden.

Es ist mir ein großes Anliegen mich auch bei allen **Kolleginnen und Kollegen** herzlich zu bedanken, die durch ihre tägliche Arbeit einen wesentlichen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vermeidung von Diskriminierung wegen Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexueller Orientierung im Berufsleben leisten:

- Allen voran bei meinen MitarbeiterInnen, die unsere Anliegen mit ihrem Einsatz, Flexibilität und ihrer Kreativität tatkräftig unterstützen und weiterentwickeln.
- Bei den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern der NÖ Gleichbehandlungskommission, die neben ihren beruflichen Verpflichtungen immer Zeit finden und auch nehmen, sich mit fachlicher Kompetenz und auch Freude für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einzusetzen.
- Bei den zahlreichen KoordinatorInnen und Kontaktfrauen, die an ihren Dienststellen ehrenamtlich und unermüdlich für Gleichbehandlung und Frauenförderung eintreten.
- Bei den Ausbildungseinrichtungen für den Landes- und Gemeindedienst.
- Bei den Interessensvertretungen im Bereich des Landes und der Gemeinden, Gewerkschaften, Personalvertretungen und Betriebsräten, die ihre Seminarprogramme/Veranstaltungen und Printmedien immer wieder um Gleichbehandlungsthemen erweiterten und in der Folge dann auch die Gleichbehandlung/Frauenförderung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben umsetzen.



- Sowie bei all jenen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen, die sich in ihren Dienststellen tagtäglich darum bemühen, Gleichbehandlung und auch Frauenförderung zu „leben“.

Im vorliegenden Berichtszeitraum war es mein Ziel, nachhaltig Frauenförderung am Arbeitsplatz mitzugestalten und Gleichstellungsmaßnahmen zu verstärken. Wie immer war mir dabei ein gutes, konstruktives Gesprächsklima wichtig und ein wertschätzender Umgang miteinander.

Meine Bilanz und mein Ausblick

Es ist erfreulich, dass unsere Arbeit Früchte trägt und der **Frauenanteil** in vielen Bereichen gesteigert werden konnte. Unser Ziel, den Anteil an weiblichen Beschäftigten vor allem in Führungspositionen auf 45% zu erhöhen ist noch nicht erreicht. Wir müssen uns daher verstärkt auf jene Bereiche fokussieren, wo es noch offensichtliche Defizite gibt. Ich denke da vor allem an Spitzenjobs im medizinischen Bereich, in technischen Berufsfeldern und auch immer noch in der Verwaltung.

„Wording“ schafft Bewusstsein! Ich bin fest davon überzeugt, dass eine **geschlechtergerechte Sprache**, die konsequent Eingang in unseren sprachlichen Alltag findet, auch langfristig nicht nur zur Sensibilisierung beiträgt, sondern auch tatsächlich dazu führt, dass mehr Geschlechter-Gerechtigkeit bei der Besetzung von beruflichen Positionen stattfindet.

Positiv zu erwähnen ist, dass in Ausschreibungen von freien Dienstposten, im internen Schriftverkehr, bei Reden und Vorträgen sowie bei Gesetzesentwürfen immer mehr auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet wird.

Ich möchte in diesem Zusammenhang auch auf den „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ des Arbeitskreises Gender Mainstreaming hinweisen, der ein wichtiges Hilfsmittel bei Formulierungen in gendergerechter Sprache darstellt. Der Leitfaden wurde 2021 von einer Arbeitsgruppe aktualisiert und neu aufgelegt.

Abrufbar unter: <https://www.noe.gv.at/noe/Frauen/Gender-Formulierung.pdf>



Natürlich gibt es immer noch vereinzelt Unterlagen und Schriftverkehr, die keine gendergerechte Sprache verwenden. Um negative Folgewirkungen zu vermeiden, müssen wir auf negative Beispiele hinweisen.

Es ist daher auch wichtig bei allen legislativen Vorhaben die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen und in der Folge auch zu dokumentieren, etwa nach dem Vorbild einer Umweltverträglichkeitsprüfung eine Gendergerechtigkeitsprüfung einzuführen.

Abschließend ist es mir auch ein großes Anliegen zu betonen, dass die Idee von Gleichstellung, Chancengleichheit und Frauenförderung nur durch ein Zusammenwirken von engagierten Führungskräften, Interessensvertretungen und MandatarInnen des Landes NÖ und der Gemeinden gelingen kann. Ebenso werden eine Optimierung der Frauenförderung und ausgewogenere Strukturen in den öffentlichen Diensten speziell auf den Führungsebenen ebenso wie in allen Berufsgruppen – so wie bisher – auch weiterhin nur durch die vereinten Kräfte aller mit Personalangelegenheiten befassten Personen möglich sein.

Zusammenfassend möchte ich unterstreichen, dass in den vergangenen Jahren viele Fortschritte gemacht wurden. Trotzdem bedarf es nach wie vor der Stelle einer Gleichbehandlungsbeauftragten, die immer wieder, gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag, unermüdlich die Grundsätze der Gleichbehandlung und Frauenförderung auf allen Ebenen in Erinnerung ruft.

Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungskommission, KoordinatorInnen und Kontaktfrauen müssen sich auch in Zukunft mit vollem Engagement für die weitere Umsetzung dieser Prinzipien in ihren Wirkungsbereichen einsetzen.

„Gemeinsam wird es gelingen Gleichbehandlung und Frauenförderung weiter voranzubringen und so auch zukünftig für mehr Geschlechter-Gerechtigkeit in unserem Land Niederösterreich zu sorgen.“

Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
(NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte)



E. ANHANG

I. Daten im ÜBERBLICK

- ❖ Im Berichtszeitraum 2019 – 2021 fanden insgesamt **8 Sitzungen der NÖ Gleichbehandlungskommission** statt.
- ❖ Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** erstellte **6 Gutachten** in Einzel-Beschwerdeverfahren und gab **11 Stellungnahmen** im gesetzlichen Begutachtungsverfahren ab.
- ❖ Im Berichtszeitraum waren rund **220 KoordinatorInnen (und Kontaktfrauen)** in den Dienststellen und Betrieben des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) tätig.
- ❖ **7 Sitzungen des Arbeitskreises Gender Mainstreaming** fanden statt zur Weiterführung von Vorhaben, die den Gender-Aspekt in der Verwaltung verankern. Die Arbeitsgruppe zur Erstellung des Sprachleitfadens 2021 tagte 6 mal.
- ❖ Teilnahme an **1 Sitzung des Arbeitskreises „Audit berufundfamilie“** zur Unterstützung von Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der NÖ Landesverwaltung.



II. NÖ GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Listen zeigen den aktuellen Stand vom Dezember 2021.

NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Dipl- KH-BW Andrea Barnert NÖ Landesgesundheitsagentur	Bernhard Riedl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Gabriele Tremer Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Othmar Rauscher, Bürodirektor Bezirkshauptmannschaft Baden	Bezirkshauptmann Mag. Johann Seper Bezirkshauptmannschaft Scheibbs
Edith Redl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD-IT	Mag.^a Eleonora Pretscher Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LF3 Mag.^a Sonja Strauß, MMSc Amt der NÖ Landesregierung/DPV Landhaus
Alois Dolezal Landeskrankenhaus Gmünd	Gerlinde Buchinger Landeskrankenhaus Wiener Neustadt Anna Kacprowska-Mielczarek Pflege- und Betreuungszentrum Neunkirchen



NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Gemeindedienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Mag. Johannes Landsteiner Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	Gerhard Figl Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
Bürgermeisterin Mag.^a Gudrun Berger Marktgemeinde Furth bei Göttweig	Bürgermeisterin Karin Winter Marktgemeinde Maria Anzbach
Bürgermeister Mag. Christoph Artner Stadtgemeinde Herzogenburg	Bürgermeisterin Marion Török Marktgemeinde Zwentendorf
Manuela Kittl Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft	Barbara Prischl Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft
Ulrike Becksteiner Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft	Monika Pökl Younion NÖ - Die Daseinsgewerkschaft



NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ LandeslehrerInnen

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach (Vorsitzende) NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	Mag.^a Ing.ⁱⁿ Claudia Grübler-Camerloher Stellvertreterin der NÖ GBB
Maria Rigler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	Doris Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
Bezirkshauptmann Mag. Johann Seper Bezirkshauptmannschaft Scheibbs	Othmar Rauscher, Bürodirektor Bezirkshauptmannschaft Baden
Mag. Markus Loibl Bildungsdirektion für NÖ	Maria Bichler Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A Dr. Andreas Haider Bildungsdirektion für NÖ Dipl.Päd.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Rosina Neuhold Landwirtschaftliche Fachschule Sooß
Barbara Heindl Zentralausschuss für APS	Anita Reiner Zentralausschuss für APS Claudia Andre Zentralausschuss für APS
Mag.^a Belinda Kalab Vorsitzende des Zentralausschusses der NÖ BerufsschullehrerInnen	Dipl. Päd.ⁱⁿ Angela Grath Landesberufsschule Eggenburg
Ing.ⁱⁿ Christine Riedl Landwirtschaftliche Fachschule Zwettl	Dipl. Päd.ⁱⁿ Regina Pribitzer Landwirtschaftliche Fachschule Obersiebenbrunn



III. ZAHLENTEIL

❖ NÖ Landesdienst

Das Gleichstellungs- Frauenförderprogramm ist für den Zeitraum 13. September 2016 bis 12. September 2022 wirksam. Die zweite Auswertung der statistischen Daten umfasst den Zeitraum von **1. Jänner 2018** bis zum **1. Jänner 2020**.

Entwicklung des Frauenanteils - Der Zielwert beträgt 45% Frauenanteil (§ 8 NÖ Gleichbehandlungsgesetz). Im Leitungsbereich ist der Anteil leicht gestiegen:

LeiterInnen*	Frauen 26% (2018: 25%)	Männer 74% (2018: 75%)
(*ohne LeiterInnen von Landeskindergärten)		
Zwischenvorgesetzte	Frauen 47% (2018: 45%)	Männer 53% (2018: 55%)
Gesamt	Frauen 69% (2018: 69%)	Männer 31% (2018: 31%)

Konkret stieg der Frauenanteil unter anderem bei

- den höchsten leitenden Diensten (NOG 20-25) im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum von 16% auf **18%**
- StellvertreterInnen der Abteilungsleitungen von 14% auf **21%**, wobei aber die Zahl der Abteilungsleiterinnen von 19% auf 16% gesunken ist
- Zwischenvorgesetzten im Amt der NÖ Landesregierung von 26% auf knapp **28%**
- Leitungspositionen in Pflege- und Betreuungszentren von 50% auf knapp **57%**
- Landeskliniken – Kaufmännische Direktorinnen von 13% auf fast **24%**
- Bezirkshauptmannschaften im Bereich der LeiterInnen (Bezirkshauptleute) von 25% auf **30%**, Zwischenvorgesetzten auf **39%** und anderen Bediensteten auf **73%**



Besonderheiten

Erstmalig

- wurde **eine Frau** zur Leiterin einer Straßenbauabteilung bestellt
- wurde **eine Frau** zur Leiterin der Personalabteilung LAD2-A bestellt
- sind auf den 20 Bezirkshauptmannschaften **6 Bezirkshauptfrauen (30%)** mit der Leitung einer Bezirkshauptmannschaft betraut. Weiters sind **5 Stellvertreterinnen (25%)** der Bezirkshauptleute im Einsatz.

Auch wurde die Anzahl der **KindergartenpädagogInnen** auf 4112 PädagogInnen aufgestockt. Davon sind 41 Männer als Pädagogen tätig.

Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben

Der Dienstgeber erleichtert Bediensteten durch eine Vielzahl von Maßnahmen, berufliche Aufgaben und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren (z.B. großzügige Gewährung von beruflichen Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen anlässlich Kinderbetreuung, ...).

Am 1. Juli 2011 wurde der Frühkarenzurlaub für Väter („**Papamonat**“) eingeführt. Die Anzahl der Bediensteten, die in den Jahren 2018 und 2019 den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen haben, ist im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum um 19 Personen gestiegen, insgesamt waren 316 Väter im „Papamonat“.

Waren im Landesdienst vereinzelt Telearbeitsplätze an regionalen Dienststellen verfügbar, ist durch die Corona-Pandemie ab März 2020 das **mobile Arbeiten** im Homeoffice als zeitweiliger Regelfall festgelegt worden. Es besteht die Hoffnung, dass die Erfahrungen damit sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken.

Trotz zahlreicher erfreulicher Tendenzen infolge steigender Frauenanteile sind nach wie vor konsequente Bemühungen und verstärkte Frauenförderung notwendig, um bestehende Defizite zu beseitigen. Als Beispiele für Ziele seien angeführt:

- den Frauenanteil in leitenden Positionen weiter zu erhöhen, der noch relativ weit von der gesetzlichen Vorgabe (45%) entfernt ist sowie
- der geringen Anzahl bzw. überhaupt dem Fehlen weiblicher Mitglieder in personalrelevanten (Auswahl-) Kommissionen



- der geringen Anzahl von Bewerberinnen um ärztliche Spitzenpositionen in den Landeskliniken und
- dem geringen Frauenanteil in den ärztlichen und kaufmännischen Anstaltsleitungen entgegenzuwirken.

Begünstigte Behinderte im NÖ Landesdienst

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

Wenn die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt ist, wird der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber vom Sozialministerium alljährlich für das jeweils abgelaufene Kalenderjahr eine Ausgleichstaxe (AT) vorgeschrieben.

Das Land Niederösterreich als Dienstgeber kam dieser Beschäftigungsverpflichtung nach und bezahlte somit für die Jahre 2018 und 2019 keine Ausgleichstaxe.

Begünstigte Behinderte im NÖ Landesdienst (Stand 1.1.2020)			
Organisationseinheit	Männer	Frauen	Summe
A - Amt NÖ LReg+zentrale Dienststellen	178	93	271
B - Straßenbau/Gebietsbauämter	108	7	115
C - Bezirkshauptmannschaften	92	143	235
D – SPZ/Schulwesen	29	35	64
E - PBZ-kaufmännischer Dienst	57	96	153
E - PBZ-Pflegedienst	11	94	105
F - Landeskliniken - kaufmännischer Dienst	178	249	427
F - Landeskliniken - Pflegedienst	80	327	407
G - Kindergärten	-	36	36
Gesamt	733	1080	1813



❖ NÖ Gemeindedienst

Bis 12/2021 haben insgesamt **22 Gemeinden Frauenförderprogramme** in Kraft gesetzt: Magistrat Waidhofen/Ybbs, Magistrat Krems/Donau, Magistrat Wiener Neustadt, Klosterneuburg, Gmünd, Amstetten, Magistrat St. Pölten, Stockerau, Perchtoldsdorf, Mödling, Schwechat, Bruck/Leitha, Lilienfeld, Wieselburg, Korneuburg, Melk, Pöchlarn, Scheibbs, Langenlois, Tulln, Laa/Thaya und Neulengbach.

Nach dem Stand der jeweiligen Frauenförderprogramme sind ca. 2/3 Frauen und 1/3 Männer beschäftigt. Für leitende Funktionen ergibt sich jedoch ein umgekehrtes Bild: hier liegen der Frauenanteil bei ca. 1/3 und der Männeranteil bei ca. 2/3.

Außerhalb der traditionellen Frauenbereiche bedarf es noch Anstrengungen, in den höheren Funktionen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu erzielen.

Die obgenannten Gemeinden haben diese Notwendigkeit erkannt und bemühen sich mittels Frauenförderprogrammen um eine sukzessive Steigerung des Frauenanteiles in allen Sparten und Hierarchieebenen.

❖ NÖ LandeslehrerInnen

Die ausgewiesenen Daten entstammen Statistiken der Bildungsdirektion für NÖ (Stand 12/2021).

Der Frauenanteil in allen Schultypen liegt gesamt betrachtet bei 84%. Weiters stieg der Frauenanteil bei den Direktionsposten von 77% (2018) auf knapp 79%.



LehrerInnen an NÖ Schulen				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
.Volksschule	264	6404	6668	96,04%
Neue Mittelschule	1317	4599	5916	77,74%
Sonderschule	106	1152	1258	91,57%
Polytechnische Schule	158	219	377	58,09%
Allgemein bildende Schulen	1845	12374	14219	87,02%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	423	226	649	34,82%
.Land- u. forstwirtschaftliche Schule	162	256	418	61,24%
SUMME	2430	12856	15286	84,10%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2021

LeiterInnen an NÖ Schulen - ernannt				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
.Volksschule	20	315	335	94,03%
Neue Mittelschule	85	102	187	54,55%
Sonderschule	6	52	58	89,66%
Polytechnische Schule	16	10	26	38,46%
Allgemein bildende Schulen	127	479	606	79,04%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	10	5	15	33,33%
.Land- u. forstwirtschaftliche Schule	8	2	10	20,00%
SUMME	145	486	631	77,02%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2021

LeiterInnen an NÖ Schulen - betraut				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
.Volksschule	4	103	107	96,26%
Neue Mittelschule	21	28	49	57,14%
Sonderschule	1	14	15	93,33%
Polytechnische Schule	3	2	5	40,00%
Allgemein bildende Schulen	29	147	176	83,52%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	0	1	1	100,00%
.Land- u. forstwirtschaftliche Schule	1	5	6	83,33%
SUMME	30	153	183	83,61%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2021



LeiterInnen an NÖ Schulen - gesamt				
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschule	24	418	442	94,57%
Neue Mittelschule	106	130	236	55,08%
Sonderschule	7	66	73	90,41%
Polytechnische Schule	19	12	31	38,71%
Allgemein bildende Schulen	156	626	782	80,05%
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	10	6	16	37,50%
Land- u. forstwirtschaftliche Schule	9	7	16	43,75%
SUMME	175	639	814	78,50%

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2021

Begünstigte Behinderte LehrerInnen an NÖ Schulen			
Schulart	Männer	Frauen	Gesamt
Volksschule	2	16	18
Neue NÖ Mittelschule	8	33	41
Sonderschule		9	9
Polytechnische Schule	1	1	2
Allgemein bildende Pflichtschulen	11	59	70
Berufsbildende Plichtschule Berufsschule	5	2	7
Land- u. forstwirtschaftliche Schule	3	2	7
SUMME	19	63	82

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2021

An zwei Neuen Mittelschulen und an einer Sonderschule sind begünstigt behinderte Direktorinnen tätig.



IV. Fotos



LH Mag.^a Johanna Mikl-Leitner mit den Netzwerk Technikerinnen, St. Pölten, 26.3.2019



Bildungsprogramm Seminar Leichte Sprache, St. Pölten, 7.10.2019



Seminar für KoordinatorInnen für Gleichbehandlung und Frauenförderung –
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst und NÖ LandeslehrerInnen
in St. Pölten, Juni 2021



Seminar-Karenzmanagement, St. Pölten am 19.10.2021



Konferenz der Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbeauftragten,
St. Pölten im Oktober 2019

Unser Team



Dr. in Christine
Rosenbach



Mag. a Ing. in Claudia
Grüber-Camerloher



Mag. Dr. Peter
Pitzinger, LL.M



Dr. in Gabriela
Hullik



Daniela
Guliman



Bernadett
Albrecht



Patrick
Stundner



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
noe.gv.at/gleichbehandlung

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: **Amt der NÖ Landesregierung**

Für den Inhalt verantwortlich: Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. B
3109 St. Pölten

Telefon: 0 2742 / 9005 16212

Fax: 0 2742 / 9005 16279

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

Web: www.noe.gv.at/gleichbehandlung

Druck: Amt der NÖ Landesregierung
Abt. Gebäudeverwaltung
Amtdruckerei
3109 St. Pölten