

## Frauenanteil in ausgewählten Führungspositionen

(Auszug aus GFFP NÖ Landesdienst 2016-2022, Daten vom 1.9.2015)

Funktion	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
<b>Amt der NÖ Landesregierung</b>				
Abteilungsleitungen	54	45	9	16,67%
StellvertreterInnen der Abteilungsleitungen	53	45	8	15,09%
Gruppenleitungen	11	10	1	9,09%
<b>Bezirkshauptmannschaften</b>				
Bezirkshauptleute	21	16	5	23,81%
StellvertreterInnen der Bezirkshauptleute	21	17	4	19,05%
<b>NÖ Pflege- und Betreuungszentren</b>				
HeimleiterInnen	40	23	17	42,50%
<b>NÖ Landeskliniken</b>				
Ärztliche DirektorInnen	19	17	2	10,53%
PrimärärztInnen	170	146	21	12,35%
Kaufmännische DirektorInnen	16	15	1	6,25%
PflegedirektorInnen	17	4	13	76,47%

*„Gerade im Blick auf die Zukunft ist es mir daher ein besonderes Anliegen, die Gleichstellung und Gleichbehandlung der Frauen weiter zu fördern. Nach der Devise „Mehr Frau tut gut!“ werden wir auch in Zukunft mit gutem Beispiel vorangehen.“*

Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-Leitner



**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
noe.gv.at/gleichbehandlung

**KONTAKT:**  
**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
Rennbahnstraße 29, Stg. B, 3. Stock  
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus

0 2742 / 9005 16212  
post.gbb@noel.gv.at  
[www.noel.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noel.gv.at/gleichbehandlung)

**RECHTSGRUNDLAGE:**  
NÖ Gleichbehandlungsgesetz  
LGBl. 2060

**MPRESSUM:**  
**Medieninhaber/Herausgeber:** Amt der NÖ Landesregierung  
F.d.l.v.: NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte  
Gestaltung, Druck: Amt der NÖ Landesregierung/Abt.LAD3  
3109 St. Pölten



## Gleichstellungs-Frauenförderprogramm NÖ Landesdienst 2016 – 2022

**Beschluss der NÖ Landesregierung vom 13. September 2016**

Frauenförderung  
Gleichstellung von Frauen und Männern  
Vereinbarkeit Beruf und Familie



**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
noe.gv.at/gleichbehandlung

Das **NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBl. 2060** sieht die Erlassung von Frauenförderprogrammen vor.

Die **NÖ Landesregierung** hat am **13. September 2016** über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission das dritte Programm in Kraft gesetzt.

Dieses Programm gilt für alle MitarbeiterInnen im NÖ Landesdienst (ausgenommen LandeslehrerInnen).

### Ziele des Programms

- Umsetzung von Gleichbehandlung und Frauenförderung in der Personalführung durch Personalverantwortliche
- Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern auf allen Ebenen
- Erhöhung des Frauenanteiles in allen Bereichen auf 45%
- Schaffung gleicher beruflicher Chancen für Frauen

**Frauenförderung findet Anwendung** von der Aufnahme in ein Dienstverhältnis, über die Aus- und Weiterbildung bis hin zum beruflichen Aufstieg.

### **Frauenförderung ist geboten bei**

- Bewerbung bestgeeigneter Personen unterschiedlichen Geschlechts und
- Frauenanteil im jeweiligen Bereich unter 45%

Frauenförderung wahrt immer das Leistungsprinzip.

### Frauenfördernde Maßnahmen sind vor allem verstärkte

- Aufnahme
- Zulassung zu Aufstiegskursen und Führungskräfteausbildungen
- Betrauung mit Führungsfunktionen

Bei Bekanntgabe freier Stellen ist auf Frauenförderung hinzuweisen.

### Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung Frauen- Männer

- Verwendung von geschlechtergerechter Amts- und Rechtssprache (z.B. bei Stellenausschreibungen)
- Gleiche Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen
- Keine Orientierung an Geschlechter-Klischees bei Anforderungsprofilen für Tätigkeiten
- Angebot von Aus- und Weiterbildungsangeboten zu gleichbehandlungsrelevanten Themen
- Aufnahme von Themen zur Frauenförderung und Gleichstellung in die Ausbildung der Führungskräfte

*„Trotz großer Fortschritte ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft noch nicht erreicht. Das 3. Programm für den NÖ Landesdienst leistet daher einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung.“*

Landesamtsdirektor Mag. Werner Trock

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ist eine wichtige Voraussetzung zur Erreichung von Chancengleichheit und letztlich tatsächlicher Gleichstellung im Berufsleben.

Daher:

### Maßnahmen zur Förderung von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben:

- Karenzmanagement
- Unterstützung von aktiven Vätern
- Information von Bediensteten mit Betreuungsaufgaben im Karenzurlaub über Bildungsangebote, Änderungen an der Dienststelle, freie Dienstposten,...
- Ermöglichung tageweiser Einsätze während der Karenz
- Familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit, etwa durch Teilzeit mit Rückkehrrecht auf Vollbeschäftigung
- Ermöglichung von Telearbeitsplätzen
- Ermöglichung des Wiedereinstiegs nach familiärer Auszeit
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Karenz

*„Vieles wurde seit dem 1. Programm 2000 umgesetzt – zu tun bleibt trotzdem noch einiges. Als DienstnehmerInnen-Vertretungen werden wir die Intentionen des Gleichbehandlungsgesetzes und die von der Gleichbehandlungskommission vorgeschlagenen Maßnahmen daher auch weiter bestens unterstützen.“*

Landespersonalvertretung/Zentralbetriebsrat