



# TÄTIGKEITSBERICHT

2001 – 2003

der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten

(GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT)



## VORWORT



Chancengleichheit und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sind unverändert zentrale gesellschaftliche Anliegen.

Neben den traditionellen Grundsätzen der Gleichbehandlung und Frauenförderung tritt zunehmend die Strategie von „Gender Mainstreaming“ in den Blickpunkt. Diese Strategie setzt in der Struktur von Organisationen an und verlangt, dass alle Maßnahmen auf ihre konkreten Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft und auf ihre Gleichstellungsorientierung hin justiert werden.

Nur die gleichzeitige Anwendung des Gleichbehandlungsprinzips bei personalrelevanten Maßnahmen, der konkreten Frauenförderung in Bereichen der Unterrepräsentation und der Strategie von „Gender Mainstreaming“ bereits im Vorfeld von Maßnahmen führt letztlich zu einer im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit ausgewogenen Gemeinschaft.

Es wird sehr viel Positives für die gerechte Gleichstellung der Geschlechter getan. Trotzdem birgt der berufliche Alltag noch genügend Arbeit, bevor wir von der faktischen Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sprechen können. Der vorliegende 2. Tätigkeitsbericht zeigt sowohl „Früchte“ der bisherigen Arbeit als auch das Betätigungsfeld für die Zukunft.

Es ist meine Aufgabe als NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte bei den Dienstgebern und Bediensteten auch weiterhin die Grundsätze Gleichbehandlung und Frauenförderung zu thematisieren, dabei eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen und diese zu halten. Darüber hinaus werde ich auch neue, der Erreichung von mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Personalständen dienliche Strategien und Maßnahmen, wie z.B. Gender Mainstreaming, Mentoring, .. aufgreifen und zur Verbreitung beitragen.

St. Pölten, März 2004

Dr. Christine Rosenbach  
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

# 1. Allgemeines

## ❖ Rechtsgrundlage

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist gemäß § 13 Abs.2 Zif.4 NÖ Gleichbehandlungsgesetz 1997 (NÖ GBG), LGBL 2060 –1 verpflichtet, der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBL 2060-1 ist seit dem 12. Juli 1997 in Kraft. Die erste Novelle brachte im März 2002 eine Reihe von wichtigen Verbesserungen. Neben der Euro-Umstellung wurden die Schadenersatzbestimmungen im Diskriminierungsfall verbessert, die Beweislast für Bedienstete in Gerichtsverfahren gegen den Dienstgeber erleichtert und prägnante Formulierungen für unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen geschaffen.

## ❖ NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz gilt für Frauen und Männer in Dienst- und Ausbildungsverhältnissen zum Land (Amt, Bezirkshauptmannschaften, Landeskrankenanstalten, Heime . . .), zu den Gemeinden und Gemeindeverbänden in Niederösterreich sowie teilweise für die NÖ Landeslehrerinnen und Landeslehrer (hinsichtlich der materiellen Gleichbehandlungsregelungen gilt für das Lehrpersonal das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993).

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

Zielsetzung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes ist es -- ähnlich wie beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz --, Benachteiligungen im Berufsleben auf Grund des Geschlechtes sowie sexuelle Belästigungen im Zusammenhang mit der Dienstausbübung zu vermeiden und Frauen im Landes- und Gemeindedienst durch festgeschriebene Vorgaben (Frauenförderprogramme) zu fördern.

Das Gesetz richtet sich primär an die Dienstgeber Land und Gemeinden 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 Sanktionsmöglichkeiten vor.

### **Gleichbehandlungsgebot**

Das Gleichbehandlungsgebot verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes und gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Unmittelbare und sofort auf den ersten Blick als solche erkennbare Benachteiligungen im Berufsleben, bei denen eine sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung ausdrücklich davon abhängig gemacht wird, dass die betroffene Person eine Frau oder ein Mann ist, sind selten.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligen und diese nicht notwendig und angemessen und durch sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Das Prinzip der Gleichbehandlung Frauen -- Männer 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. So ist es beispielsweise nicht gestattet, Frauen unter Hinweis auf ihr Geschlecht bestimmte Dienstposten vorzuenthalten; Lebensalter und Familiensituation dürfen beim beruflichen Aufstieg, Beförderung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen keine nachteiligen Auswirkungen haben.

Sexuelle Belästigungen, egal ob körperlich, verbal oder nonverbal sind unter bestimmten Voraussetzungen einer Diskriminierung gleich zu halten und daher verboten. Die Verletzung des Verbotes dieser Diskriminierungen wird im wesentlichen mit Schadenersatzansprüchen sanktioniert.

### **Frauenfördergebot**

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 Dienstgebern, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen (= Frauenanteil unter 40%) 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 Frauenförderprogramme 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.

## **Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung**

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz sieht folgende Organe vor:

- **Gleichbehandlungsbeauftragte**
- **Gleichbehandlungskommission**
- **Koordinator/inn/en an den Dienststellen**

## **Aufgaben der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird von der NÖ Landesregierung auf die Dauer von 6 Jahren bestellt. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Die Aufgaben der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten sind in § 13 Abs.2

NÖ Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben.

Danach hat sie

1. sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und ist berechtigt, in diese Angelegenheiten einbezogen zu werden,
2. Anträge, Beschwerden, Anzeigen, Anfragen und Anregungen von Dienstnehmer/inne/n in diesen Angelegenheiten entgegenzunehmen und zu beantworten und diese zu informieren,
3. das Recht, jeden begründeten Verdacht einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes dem Dienstgeber anzuzeigen,
4. der Landesregierung mindestens alle drei Jahre einen Tätigkeitsbericht (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen,
5. für die Fortbildung der Koordinator/inn/en zu sorgen und
6. die Geschäfte der NÖ Gleichbehandlungskommission zu führen.

## **Aufgaben der NÖ Gleichbehandlungskommission**

Die Gleichbehandlungskommission ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und setzt sich aus Vertreter/inne/n der einzelnen Dienstgeber bzw. Dienstgebervertretungen und der Dienstnehmervvertretungen sowie Expert/inn/en für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zusammen. Je nach Herkunft des Anlassfalles (Bereich NÖ Landesdienst; NÖ Gemeinden und – verbände; NÖ Landeslehrer/innen) 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 den Dienstnehmervvertretungen entsendet. Sie sind bei der Ausübung ihrer Kommissionstätigkeit 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 Dienstgebern mit der Aufgabe, behauptete Benachteiligungen oder Verletzungen des Gesetzes zu überprüfen. Konsequenzen aus der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind einerseits Schadenersatz und andererseits die Zuerkennung einer vorenthaltenen Leistung.

Eine Änderung des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes beseitigt im März 2002 im wesentlichen die Höchstgrenzen des möglichen Schadenersatzes und räumt diskriminierten Personen einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz ein. Weiters erleichtert diese Gesetzesnovelle den Bediensteten in Gerichtsverfahren gegen den Dienstgeber die Beweisführung. Nunmehr genügt es, dass Bedienstete

die berufliche Diskriminierung bei Gericht glaubhaft machen; Glaubhaftmachen bedeutet, dass das Gericht aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck gewinnt, dass die fraglichen Tatsachen wahrscheinlich vorliegen. Gelingt dies, liegt es am Dienstgeber, nun seinerseits das Gericht von der Richtigkeit seiner Behauptungen zu überzeugen und darüber Beweis zu führen, dass nicht diskriminiert wurde.

Im Falle einer Diskriminierung sind Ansprüche von Vertragsbediensteten innerhalb bestimmter Fristen mit Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchzusetzen, Beamtinnen und Beamte leiten mittels Antrag an die Dienstbehörde ebenfalls unter Beachtung von Fristen ein Dienstrechtsverfahren ein. Die Inanspruchnahme der Gleichbehandlungs-kommission hemmt den Ablauf dieser Fristen.

### **Aufgaben der Koordinator/inn/en**

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

## 2. Tätigkeiten

### ❖ Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten

#### **Geschäftsführung der NÖ Gleichbehandlungskommission**

Im Rahmen der Geschäftsführung der NÖ Gleichbehandlungskommission oblag der Gleichbehandlungsbeauftragten die Vor- und Nachbereitung der gesamt 37 Kommissionssitzungen.

Weiters wurden im Jahr 2001 und 2002 jeweils ein Seminar für die Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission zum Thema „Gender Mainstreaming“ organisiert.

#### **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 neben zahlreichen telefonischen Anfragen 37 schriftliche Anfragen von Landes- und Gemeindebediensteten behandelt. Diese befassten sich u.a. mit folgenden Themen: Nicht-Aufnahme in ein Dienstverhältnis, Pragmatisierung, sexuelle Belästigungen, Mobbing/Arbeitsklima, diskriminierende Fragen in amtsärztlichen Fragebögen, beruflicher Aufstieg, Einstufung, Entfall von Zulagen, Funktionsenthebung, Versetzung, Kündigung, Entlassung.

Anfragen wegen Schwierigkeiten mit dem Arbeitsklima und Mobbingverdacht sind im Zunehmen begriffen. Häufig stehen sie im Zusammenhang mit dem an den Dienststellen gepflogenen Führungsstil, mit der Art und Weise, wie Kritik an Arbeitsleistungen von Mitarbeiter/inne/n geübt wird und mit menschlichen Problemen allgemeiner Natur. Der Großteil dieser Beschwerden steht nicht im unmittelbaren Konnex zum geschlechtsbedingten Diskriminierungsverbot. In diesen Fällen bestand die Hilfeleistung in Beratung zur Selbsthilfe und Weiterleitung an die zuständigen Personen.

Bei anderen Anfragen war zwar ein Zusammenhang mit dem Diskriminierungsverbot nicht von vornherein auszuschließen, eine genauere Überprüfung ergab jedoch in etlichen Fällen keinen Anlass zum weiteren Einschreiten oder wurde von der anfragenden Person nicht weiter verfolgt. In jenen Fällen mit erkennbarem Konnex



zum Diskriminierungsverbot wurde die Anrufung der NÖ Gleichbehandlungskommission empfohlen.

### **Fortbildung der Koordinator/inn/en**

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte organisierte in Zusammenarbeit mit den für Fortbildung der Landes- und Gemeindebediensteten und Landeslehrer/innen zuständigen Stellen acht zweitägige und neun eintägige Seminare für die gesamt ca. 260 Koordinator/inn/en. Die Koordinator/inn/en wurden im Rahmen von insgesamt 25 Seminartagen für ihren Aufgabenbereich weitergebildet. Schwerpunkte waren u.a. das Gleichbehandlungsrecht (Gender Mainstreaming), Möglichkeiten der Personalentwicklung, persönlichkeitsbildende Inhalte (Gesprächstechniken, Konfliktmanagement, Teambildung,..), matriachale/patriachale Gesellschaftsformen, Frauensoziologie, Personalvertretung, Karenz/Kinderbetreuungsgeld und Bedienstetenschutz. 2003 wurden vier Seminare für die Landes-Koordinator/inn/en erstmals in den land- und forstwirtschaftlichen Schulen abgeführt. Die Infrastruktur der Schulen und der Region sowie das Engagement der dort Bediensteten trugen wesentlich zum Gelingen bei. Weiters erhalten die Koordinator/inn/en in regelmäßigen Abständen einschlägiges Informationsmaterial.

### **Öffentlichkeitsarbeit/Referatstätigkeit und Veranstaltungen**

In den Jahren 2001, 2002 und 2003 fanden erstmals in Zusammenarbeit mit der Abteilung Aus- und Weiterbildung jeweils zweitägige Kommunikations-Seminare statt, die sich ausschließlich an weibliche Landesbedienstete richteten.

Die Zielsetzungen des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes und von Frauenförderprogrammen sowie die Möglichkeiten der Gleichbehandlungseinrichtungen wurden in insgesamt

- 15 Einführungsseminaren des Landes für neue Mitarbeiter/innen
- 5 Lehrgängen für Führungskräfte und Zwischenvorgesetzte
- 2 Seminaren der Dienstnehmervvertretungen
- 1 Workshop im Rahmen der Sommerbildungswoche der Abteilung LF2
- 1 Sitzung des Landessanitätsrates für NÖ
- 1 Betriebsräteseminar der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer
- 1 Treffen des Arbeitskreises Frauen der Katholischen Arbeitnehmer/innen-Bewegung St.Pölten

vermittelt.

Ferner wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

- Verfassung von Artikeln in diversen Zeitungen der Interessensvertretungen
- Teilnahme an einer Pressekonferenz
- Beitrag für die Einführungsmappe für neue Mitarbeiter/innen im NÖ Landesdienst
- Verfassung jährlicher Tätigkeitsberichte für NÖ Agenden und Aktivitäten
- Mitglied der NÖ Jury „Taten statt Worte“
- Gründung eines Frauen-Stammtisches und eines Frauen-Treffs  
Seit dem Frühjahr 2001 treffen weibliche Landesbedienstete in Führungsfunktionen mit Dienstort St.Pölten in regelmäßigen Abständen zusammen, um sich besser kennen zu lernen und Erfahrungen auszutauschen. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 18 solche Treffen (in der Freizeit) stattgefunden. Bei einem dieser Treffen referierte Frau DSA Hasenöhl zum Thema „Positive Strategien gegen negatives Denken“.
- Mitglied des NÖ Regional-Arbeitskreises „Observatoria“  
„Observatoria“ entstand 2002 als ein bundesweites Projekt im Rahmen eines EU-Programmes zum Thema „Gender Mainstreaming und Equal Pay“.  
Der NÖ Regional-Arbeitskreis entwickelte in insgesamt 9 Sitzungen ein Instrument zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Die Gemeinde Waidhofen/Ybbs (1. NÖ Gemeinde mit einem Frauenförderungsprogramm) und zwei private Betriebe beteiligten sich daran. Das Ergebnis wurde im Rahmen einer eintägigen Tagung im März 2003 präsentiert.
- Organisation einer Vernissage im Landhausviertel  
Landesbedienstete standen im Mittelpunkt dieser Vernissage im Mai 2003 - Irene Gröbner und Horst Bergermaier präsentierten ihre Aquarellbilder, Jun Yao bestritt den musikalischen Part und LTAbg. Dr. Martin Michalitsch eröffnete die Ausstellung in Vertretung des Herrn Landeshauptmannes.
- Leitung des Pilotprojektes „Einführung von Mentoring als frauenfördernde Maßnahme in den NÖ Landesdienst“  
„Mentoring“ ist ein in der Privatwirtschaft und nunmehr auch zunehmend im öffentlichen Bereich häufig eingesetztes Instrument der Personalentwicklung. Das Prinzip ist einfach: erfahrene Top-Kräfte geben ihren beruflichen Erfahrungsschatz und ihr Wissen um innerbetriebliche Entscheidungszusammenhänge an im Regelfall jüngere, lernorientierte

Bedienstete weiter.

Basierend auf dem Frauenförderungsprogramm des NÖ Landesdienstes wurde beim Pilotprojekt der Schwerpunkt auf Frauenförderung gelegt (so ist etwa die überwiegende Anzahl der Mentees Frauen).

Im Rahmen von gesamt 14 Sitzungen der Mentoring-Arbeitsgruppe wurde das Projekt geplant und in Folge in die Praxis umgesetzt. Im Zusammenhang mit der Umsetzung dieses Vorhabens fanden gesamt 6 Veranstaltungen statt:

- ☞ 12.2.2003 Informationsveranstaltung für Dienststellenleitungen
- ☞ . 10.4.2003 Startveranstaltung für die Mentoring-Paare
- ☞ 23.4. und 28.4.2003 jeweils ein Vorbereitungsseminar für Mentees und Mentor/inn/en
- ☞ 29.9. und 1.10.2003 jeweils ein Begleitseminar für Mentees und Mentor/inn/en

Im April 2003 starteten 15 Mentoring-Paare ihre einjährige Zusammenarbeit. Nach Beendigung der Mentorschaften im April 2004 wird dieses Pilot-Projekt ausgewertet.

(Weitere Infos im Intranet: [www.noel.gv.at/service/lad/lad1/Gleichbehandlung/inhalt.htm](http://www.noel.gv.at/service/lad/lad1/Gleichbehandlung/inhalt.htm))

- Referat über Mentoring als frauenfördernde Maßnahme bei der Konferenz der Kontaktpersonen des Landes Steiermark und der Gemeinden in Graz (März 2003)
- Teilnahme an zwei Länderkonferenzen und drei Fachbesprechungen von Gleichbehandlungsbeauftragten

Darüber hinaus nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an 20 Veranstaltungen, Konferenzen und Seminaren im einschlägigen Konnex teil.

#### ❖ **Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission**

- Im Berichtszeitraum fanden 37 Sitzungen statt:

NÖ Landesdienst	10
NÖ Gemeinden	19
NÖ Landeslehrer/innen	6
Gemeinsame Sitzungen	2

- Es wurden 6 Einzel-Beschwerdeverfahren in der Kommission mit Gutachten abgeschlossen:

Vier Gutachten behandelten Beschwerden von Landeslehrerinnen, die sich um

Direktionsstellen in Volks- und Hauptschulen beworben haben und denen männliche Bewerber vorgezogen wurden. In zwei Fällen stellte die Kommission eine geschlechtsbedingte Diskriminierung fest, in den anderen Fällen wurde die Entscheidung für nicht diskriminierend befunden.

Zwei Gutachten ergingen über Antrag einer Aufnahmewerberin in ein Gemeindedienstverhältnis (keine geschlechtsbedingte Diskriminierung) und im Falle einer Entlassung einer Gemeindebediensteten (geschlechtsbedingte Diskriminierung). Die Entlassung wurde in einem nachfolgenden Arbeitsgerichtsverfahren für rechtsunwirksam erklärt.

Ein Verfahren einer Gemeindebediensteten ist anhängig.

Insgesamt wurden seit Bestehen der NÖ Gleichbehandlungskommission 1998 bis Dezember 2003 somit 10 Einzel-Beschwerdeverfahren abgeführt; in der Hälfte der Fälle wurden geschlechtsbedingte Diskriminierungen festgestellt.

- Seitens der NÖ Gleichbehandlungskommission wurden 2 Empfehlungen zu den Themen „Pragmatisierung von Teilzeitkräften“ und „Rechtzeitige Karriereplanung für Landeslehrerinnen“ erstellt.
  
- Es wurden insgesamt 10 Vorschläge für Frauenförderprogramme erarbeitet und in dem Zeitraum auch von den jeweiligen Gemeinderäten beschlossen und somit in Kraft gesetzt.

Gmünd	Beschluss des Gemeinderates	25.06.2001
Amstetten	Beschluss des Gemeinderates	12.09.2001
St. Pölten	Beschluss des Gemeinderates	26.11.2001
Stockerau	Beschluss des Gemeinderates	12.12.2001
Perchtoldsdorf	Beschluss des Gemeinderates	26.06.2002
Mödling	Beschluss des Gemeinderates	14.03.2003
Schwechat	Beschluss des Gemeinderates	27.03.2003
Bruck/Leitha	Beschluss des Gemeinderates	3.09.2003
Lilienfeld	Beschluss des Gemeinderates	25.09.2003
Wieselburg	Beschluss des Gemeinderates	5.11.2003

Im vorigen Berichtszeitraum setzten folgende Gebietskörperschaften Frauenförderprogramme über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission

in Kraft: Waidhofen/Ybbs, Land NÖ, Krems, Klosterneuburg und Wiener Neustadt.

- Im Rahmen des Begutachtungsverfahrens wurden 17 Stellungnahmen zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgegeben.

#### ❖ Tätigkeit der Koordinator/inn/en

Etliche Koordinator/inn/en haben diese Funktion bereits seit mehreren Jahren inne können daher schon auf Erfahrungen zurückblicken.

Für den Zeitraum Jänner bis Dezember 2002 übermittelten ca. 20% der Koordinator/inn/en ausgefüllte Fragebögen. Daraus ist zu entnehmen, dass die Koordinator/inn/en Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote, Frauenförderprogramme sowie allgemeines Informationsmaterial an die Bediensteten weitergeben. Zunehmend wenden sich Bedienstete mit einschlägigen Anliegen an die Koordinator/inn/en: Rückkehr aus Karenz, Teilzeit, Dienstbekleidung, Pragmatisierung, Schwierigkeiten bei Vereinbarung Familie-Beruf, Mobbing und Arbeitsklima,.....

Zusammenfassend kann gesagt werden: die erste Anlaufphase für diese 1998 neu geschaffene Einrichtung ist nunmehr beendet; aktiven Koordinator/inn/en gelingt es zunehmend, ihren gesetzlichen Auftrag an den Dienststellen mit Leben zu erfüllen.

### **3. Ziele 2004 – 2006**

- **Weitere Vertiefung des Gedankens der Gleichbehandlung von Frau und Mann**
- **Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Sprache („sprachliche Gleichbehandlung“)**
- **Unterstützung und Mithilfe bei der schrittweisen Umsetzung der bestehenden Frauenförderprogramme**
- **Gewinnung weiterer Gemeinden für Frauenförderprogramme**
- **Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Personalbereich des Landes und von Gemeinden**
- **Übernahme von Mentoring als frauenfördernde Maßnahme in die Landespersonalentwicklung**
- **Weiterführung der Betreuung der Koordinator/inn/en**

#### 4. RÜCK- UND AUSBLICK

##### ***RÜCKBLICKEND – ein DANKESCHÖN .....***

Es bedarf starker Unterstützung seitens der Führungsebenen, um Grundsätze wie Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung nachhaltig in den beruflichen Alltag zu bringen.

An erster Stelle sei dabei unserem **Landeshauptmann Dr. Erwin Pröll** gedankt. Er vertritt eine klare Linie: Frauen sollen bei gleicher Eignung bevorzugt in die Führungsetagen des Landesdienstes einziehen. Dafür stehen als deutliche Zeichen u.a. zwei Bezirkshauptfrauen und fünf Bezirkshauptmann-Stellvertreterinnen.

Ebenso gebührt Dank **allen anderen Regierungsmitgliedern**, insbesondere den beiden **Landeshauptmann-Stellvertreterinnen Liese Prokop** und **Heidemaria Onodi** sowie den **Landesrätinnen Mag. Johanna Miki-Leitner** und **Christa Kranzl**, die allesamt tatkräftig auch die Anliegen von Frauen in unserem Land vertreten.

**In den Gemeinden** ist es für die Umsetzungsqualität entscheidend, wie aufmerksam Bürgermeister/innen und leitende Bedienstete mit den Themen Gleichbehandlung und Förderung von Frauen umgehen. Nachdem die großen Städte und Gemeinden bereits Frauenförderprogramme in Kraft gesetzt haben, bemühe ich mich nun, mittlere und kleine Gemeinden für solche Programme zu gewinnen. Dabei fällt das regelmäßige Bestreben auf, zu dokumentieren, dass viel für weibliche Bedienstete und Familien getan werde und es geschlechtsbedingte Diskriminierungen nicht gäbe. Gleichzeitig fehlt aber mancherorts das Verständnis für Frauenförderprogramme. Der Zweck von Frauenförderprogrammen geht jedoch über familienfreundliche Maßnahmen weit hinaus; Zweck solcher Programme ist vielmehr, verbindliche Ziele und Fördermaßnahmen in kompakter Form zu formulieren und damit eine sukzessive Steigerung des Frauenanteiles in allen Bereichen zu gewährleisten. Gleichzeitig setzen Gemeinden damit auch gut sichtbare Zeichen eines frauenfreundlichen und familienfreundlichen Personalwesens. Diese Zielsetzung konnte trotz der im Vergleich zu früher erschwerten Rahmenbedingungen erfolgreich vermittelt werden.

Erfreulich ist auch, dass ich immer wieder verantwortlichen Menschen in Gemeinden begegne, die einen erfrischend offenen Zugang zu den Themen haben und diese auch in Eigeninitiative weiterentwickeln.

Für den **Bereich der Landeslehrer/innen** sind von Gesetzes wegen keine Frauenförderprogramme vorgeschrieben. Im Gegensatz zum vorherigen Berichtszeitraum kam es in den Jahren 2002 und 2003 erstmals zu Beschwerdeverfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Die gesamt vier Beschwerdefälle betrafen Leitungsbestellungen in Volks- und Hauptschulen; in zwei Kommissionsgutachten wurde eine geschlechtsbedingte Diskriminierung der abgewiesenen Bewerberin festgestellt. In einem dieser Fälle erhob die Beschwerdeführerin gleichzeitig auch Berufung gegen den Negativ-Bescheid der Landeslehrerkommission und erhielt in der Berufungsinstanz Recht.

Mein **Resümee** für den Berichtszeitraum 2001 - 2003:

Viele Frauen und Männer in den Dienststellen des Landes und der Gemeinden greifen die Idee der Gleichbehandlung von Frau und Mann zunehmend auch **aktiv** auf und setzen diesbezüglich bewusst Schritte in ihrer täglichen Arbeit.

Die Gleichbehandlungsthematik wird verstärkt wahrgenommen und beeinflusst den Berufsalltag.

So ist etwa bei Ausschreibungen von freien Dienstposten, im internen Schriftverkehr (z.B. Erlässe,..) , aber auch in Vorträgen und Reden bei Veranstaltungen eine zunehmende Sensibilisierung hinsichtlich der Verwendung geschlechtsspezifischer Sprache erkennbar. Personenbezogene Bezeichnungen werden immer häufiger in ihrer weiblichen und männlichen Form verwendet.

Die Statistiken der diversen Personalstände lassen zunehmend Steigerungen des Frauenanteiles erkennen.

Ein weiteres **Dankeschön** möchte ich an all jene richten, die durch ihr Tun im jeweiligen Wirkungsbereich einen wichtigen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit erbringen:

- meine Mitarbeiterin, die mit unermüdlichem Engagement und Fleiß bei der gemeinsamen Sache ist,
- die Mitglieder und Ersatzmitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission, die mit Fachverstand, Disziplin und viel Freude ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit nachkommen,
- die zahlreichen Koordinator/inn/en, für die es ebenfalls „Ehrensache“ ist, an ihren Dienststellen für mehr Gerechtigkeit einzutreten,



- die Ausbildungseinrichtungen für den Landes- und Gemeindedienst sowie Gewerkschaft, Personalvertretungen und Betriebsräte, die ihre Seminarprogramme um Gleichbehandlungsthemen erweiterten,
- sowie jene Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen, die sich in ihren Dienststellen ernsthaft darum bemühen, Gleichbehandlung fair zu leben.

Das glaubwürdige und kontinuierliche Agieren all dieser Personen trägt wesentlich zur Verbreiterung und Akzeptanz der Gleichbehandlungsthematik bei.

Ich habe mich auch im 2. Berichtszeitraum bemüht, meinem gesetzlichen Auftrag bestmöglich nachzukommen und gleichzeitig das gedeihliche Gesprächsklima zu pflegen und zu bewahren. Im Berichtszeitraum wurde vielen „kleinen“ Wünschen nachgekommen, die zwar keine großartige Außenwirkung zu erzielen vermögen, für das Anliegen um mehr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz hingegen wichtige „Puzzlesteine“ sind. Andere Anliegen bedurften und bedürfen nach wie vor hartnäckiger Verfolgung über längere Zeit hinweg.

### **AUSBLICKEND – mit Hoffnung und Zuversicht .....**

*Es ist nicht genug zu wissen, man muss es auch anwenden.  
Es ist nicht genug zu wollen, man muss es auch tun.  
(Goethe)*

Derzeit stehen wir in NÖ bei 15 gültigen Frauenförderprogrammen. Zur Umsetzung bedarf es in den Gebietskörperschaften Menschen, Männer wie Frauen, die sich dem Ziel dieser Programme verantwortlich fühlen und auch bereit sind, dafür aktiv etwas zu tun.

Ich kenne bereits eine Vielzahl solcher Menschen im Land und in Gemeindestuben, die „Eisbrech-Fähigkeiten“ haben, sich mit Begeisterung und auch dem nötigen Know-how der Sache annehmen und andere zum Mittun motivieren. Es ist wichtig, dass deren noch viel mehr werden.

Im Juni 2006 läuft das Frauenförderprogramm für den Landesdienst aus: die Bilanz über die Erreichung der Ziele fällt daher bereits in den nächsten Berichtszeitraum. Zwischenzeitige Erhebungen mit Blick auf den Frauenanteil ergeben, dass der Dienstgeber Land NÖ gut in Richtung der selbst gesteckten Zielvorgaben unterwegs

ist. Trotzdem wird es noch Anstrengungen bedürfen, die Etappenziele 2006 zu erreichen.

Die Personalentwicklungsmaßnahme „Mentoring“ kann dem Dienstgeber bei seinem Vorhaben hilfreich zur Seite stehen. Das Pilotprojekt „Einführung von Mentoring als frauenfördernde Maßnahme in den Landesdienst“ zeigt das Potential an Qualifikationen und vor allem Motivation bei jüngeren und älteren Landesbediensteten. Ich hoffe daher, dass Mentoring letztlich in die Personalentwicklung des Landes aufgenommen wird.

Erfreulich und der fairen Frauenförderung in Gemeindestuben sehr hilfreich wäre es auch, wenn Gemeindedienste diesem Beispiel folgen würden.

Ich hoffe, dass auch die nächsten drei Jahre Fortschritte bringen und wir uns weiter dem Ziel gerechter Gleichstellung von Frauen und Männern im NÖ Landes- und Gemeindedienst annähern. Dies wird – so wie bisher – nur durch ein fruchtbringendes Miteinander aller mit Personalangelegenheiten im engeren und weiteren Sinne befasster Personen möglich sein.

Dr. Christine Rosenbach  
(NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte)

## 5. ANHANG

### ❖ Daten im ÜBERBLICK

- Die **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** wurde mit Beschluss der Landesregierung mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2003 für die Dauer von 6 Jahren wiederbestellt.
- Im Berichtszeitraum fanden insgesamt **37 Sitzungen der NÖ Gleichbehandlungskommission** statt.
- Die Ersatz-/Mitglieder der NÖ Gleichbehandlungskommission wurden im Rahmen von 2 Seminaren mit der Strategie **Gender Mainstreaming** vertraut gemacht.
- Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** erstellte **6 Gutachten** in Einzel-Beschwerdeverfahren, **2 Empfehlungen** in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung, **17 Stellungnahmen** im gesetzlichen Begutachtungs-verfahren und **10 Vorschläge für Frauenförderungsprogramme**.
- Im Berichtszeitraum wurden **10 Frauenförderungsprogramme** mittels Beschluss der politischen Organe neu in Kraft gesetzt. Derzeit befinden sich **insgesamt 15 Frauenförderprogramme in Kraft** (in 14 Gemeinden und im Landesdienst).
- Im Berichtszeitraum waren **260 Koordinator/inn/en** in den Dienststellen und Betrieben des Landes und der Gemeinden (Gemeindeverbände) tätig. Deren einschlägige Fortbildung erfolgte bei **17 Seminaren** mit insgesamt 25 Seminartagen.
- Im Rahmen des **Pilotprojektes Mentoring im NÖ Landesdienst** nahmen 15 Mentees und 15 Mentor/inn/en im April 2003 die Zusammenarbeit auf. Informationsarbeit wurde bei 6 Veranstaltungen geleistet. Die Vorarbeiten und die Begleitung für dieses Projekt erforderten 14 Sitzungen der Arbeitsgruppe Mentoring.
- Im Rahmen der Frauenförderung fanden **3 Kommunikationsseminare für weibliche Landesbedienstete** statt.
- Weibliche Landesbedienstete in Führungsfunktion mit Dienstort St.Pölten kamen zu **18 Treffen des Frauen-Stammtisches und Frauen-Treffs**.

❖ NÖ GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst**

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
<b>Horst Bergermaier</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-B	<b>Theresia Haiderer</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
	<b>Alois Zechmeister</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2-A
<b>Maria Rigler</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	<b>Ingrid Grün</b> Amt der NÖ Landesregierung/ Büro LR Mikl-Leitner
<b>Günter Schweinberger</b> Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf	<b>Josef Lahner</b> Bezirkshauptmannschaft Mistelbach
<b>Sieglinde Schörgmayer</b> Amt der NÖ Landesregierung/ZPV	<b>Dr. Eleonore Wolf</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW1,7/ZPV
<b>Martina Lehrbaum</b> Donauklinikum Tulln/ZBR	<b>Gabriele Hof</b> Landespensionistenheim Klosterneuburg/ZBR

**NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Gemeindedienst**

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
<b>Friedrich Weißkircher</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	<b>Josef Landsteiner</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
<b>Dir. Franz Hubinger</b> (bis 21.01.2002) Bürgermeister der Gemeinde Wartmannstetten	<b>Christa Friedl</b> Bürgermeisterin der Gemeinde Gießhübl
<b>BR Sissy Roth</b> (seit 22.01.2002) Bürgermeisterin der Gemeinde Maria Lanzendorf	
<b>Edeltraud Eripek</b> (bis 16.08.2000) Bürgermeisterin der Gemeinde Purkersdorf	<b>Helga Endler</b> (bis 16.08.2000) Bürgermeisterin der Gemeinde Klein Neusiedl
<b>Helga Endler</b> (17.08.2000 – 20.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Klein Neusiedl	<b>Traude Dierdorf</b> (17.08.2000 – 14.10.2002) Bürgermeisterin der Gemeinde Wiener Neustadt
<b>Gerlinde Feuchtl</b> (seit 21.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Kottlingbrunn	<b>Gerlinde Feuchtl</b> (15.10.2002 – 20.10.2003) Bürgermeisterin der Gemeinde Kottlingbrunn
	<b>Ursula Puchebner</b> (21.10.2003) Vizebürgermeisterin der Gemeinde Amstetten
<b>Margot Liernberger</b> Rathaus Ybbs/GdG	<b>Erika Edelbacher</b> Rathaus Wiener Neustadt/GdG
<b>Margareta Schwinner</b> Krankenhaus Hollabrunn/GdG	<b>Johanna Witzmann</b> Krankenhaus Krems a.d. Donau/GdG

**NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ LandeslehrerInnen**

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Dr. Christine Rosenbach (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	
<b>Maria Rigler</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	<b>Ingrid Grün</b> Amt der NÖ Landesregierung/ Büro LR Mikl-Leitner
<b>Günter Schweinberger</b> Bezirkshauptmannschaft Gänserndorf	<b>Josef Lahner</b> Bezirkshauptmannschaft Mistelbach
<b>WHR Dr. Eckhart Garhöfer</b> (bis 19.04.1999) Landesschulrat NÖ	<b>Mag. Rupert Kleibel</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. K4
<b>WHR Dr. Friedrich Freudensprung</b> Landesschulrat NÖ (seit 20.04.1999)	<b>Mag. Ilse Stöger</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. WST4
	<b>Daniela Fux</b> Landwirtschaftliche Fachschule Gaming
<b>Dir. Christine Gubitzer</b> Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/ZA-APS	<b>Hildegard Berger</b> Zentralausschuss für APS/ZA-APS
<b>Doris Wagner</b> Landesschulrat für NÖ/ZA	<b>Elisabeth de Stefani</b> Landesberufsschule Wiener Neustadt/ZA
<b>Elisabeth Fangl</b> Landwirtschaftliche Fachschule Poysdorf/ZA	<b>Dir. Gisela Steindl</b> Landwirtschaftliche Fachschule Zwettl/ZA

## ❖ KOORDINATORINNEN NÖ LANDESDIENST

### *Amt der NÖ Landesregierung*

Büro LH Dr. Pröll	ABB Hollabrunn
Abt. WST6	UVS NÖ/ St. Pölten
Abt. IVW1/7	
Abt. LAD2-B	
ZPV	
Abt. LF2 – Tulln	
Abt. ST7-PMS – Tribuswinkel	

### *Sonstige Dienststellen*

### *Gebietsbauämter und Straßenbauabteilungen*

GBA I Korneuburg	GBA II Wr. Neustadt	GBA III St. Pölten
GBA IV Krems	GBA V Mödling	Str.BA 1 Hollabrunn
Str.BA 3 Wolkersdorf	Str.BA 4 Wr. Neustadt	Str.BA 5 St. Pölten
Str.BA 6 Amstetten	Str.BA 7 Krems	Str.BA 8 Waidhofen

### *Bezirkshauptmannschaften*

BH Baden	BH-Bruck/Leitha	BH Gänserndorf
BH Gmünd	BH Hollabrunn	BH Korneuburg
BH Krems	BH Lilienfeld	BH Melk
BH Mistelbach	BH Mödling	BH Neunkirchen
BH Scheibbs	BH St. Pölten	BH Tulln
BH Waidhofen/Thaya	BH Wr. Neustadt	BH Wien-Umgebung
BH Zwettl		

### *Landesjugendheime, Kinderheim Schwedenstift, Landes-Sonderschulen, Gästehaus, Zentrum Hinterbrühl, Erholungsheime*

JuH Reichenauerhof	JuH Hinterbrühl	JuH Hollabrunn
JuH Matzen	JuH Schauboden	JuH Schwedenstift
WS Wr. Neustadt	SC Landhaus	EH Fichtenhof
LH Lackenhof		

### *Landespensionistenheime*

LPH Amstetten	LPH Baden	LPH Bad Vöslau
LPH Gänserndorf	LPH Gloggnitz	LPH Hainburg
LPH Hainfeld	LPH Himberg	LPH Hollabrunn
LPH Klosterneuburg	LPH Korneuburg	LPH Laa/Thaya
LPH Mank	LPH Mautern	LPH Melk
LPH Mödling	LPH Neunkirchen	LPH Perchtoldsdorf
LPH Pottendorf	LPH Preßbaum	LPH Raabs/Thaya
LPH Scheibbs	LPH Scheiblingkirchen	LPH Schrems
LPH Stockerau	LPH St. Peter in der Au	LPH St. Pölten
LPH Tulln	LPH Vösendorf	LPH Waidhofen/Ybbs
LPH Wallsee	LPH Weitra	LPH Wiener Neustadt
LPH Wolkersdorf	LPH Zistersdorf	LPH Zwettl

### *Landeskrankenhäuser*

LKH Grimmenstein	Donauklinikum Maria Gugging	LNK Mauer
LKH Mödling	Donauklinikum Tulln	

### ***Land- und forstwirtschaftliche Schulen, Landesberufsschulen***

LwS Edelfhof	LwS Gaming	LwS Gießhübl
LwS Gumpoldskirchen	LwS Haag	LwS Langenlois
LwS Mistelbach	LwS Obersiebenbrunn	LwS Ottenschlag
LwS Poysdorf	LwS Pyhra	LwS Sooß
LwS Tulln	LwS Tullnerbach	LwS Warth
LBS Baden	LBS Edelfhof	LBS Hollabrunn
LBS Langenlois	LBS Lilienfeld	LBS Neunkirchen
LBS Stockerau I	LBS St. Pölten	LBS Theresienfeld
LBS Wiener Neustadt		

### ***Landeskindergärten***

KiGa Waidhofen/Ybbs – Betreuung der Kindergärten im Mostviertel
KiGa Waldhausen – Betreuung der Kindergärten im Waldviertel
KiGa Bernhardsthal – Betreuung der Kindergärten im Weinviertel
KiGa Hainburg/Donau – Betreuung der Kindergärten im Industrieviertel
KiGa Langenlebern – Betreuung der Heilpädagogischen Kindergärten

## ❖ KOORDINATORINNEN NÖ GEMEINDE(VERBANDS-)DIENST

### *Bezirk Amstetten*

Gemeinde Amstetten	Gemeinde Ferschtz	Gemeinde Haag
Gemeinde Oed-Öhling	Gemeinde St. Valentin	Gemeinde Seitenstetten
Gemeinde Sonntagsberg	Gemeinde Strengberg	Gemeinde Zeillern

### *Bezirk Baden*

Gemeinde Alland	Gemeinde Heiligenkreuz	Gemeinde Pfaffstätten
Gemeinde Schönau/Triesting	Gemeinde Unterwaltersdorf/GV	

### *Bezirk Gänserndorf*

Gemeinde Eckartsau	Gemeinde Groß-Enzersdorf	Gemeinde Hohenruppersdorf/GV
Gemeinde Marchegg		

### *Bezirk Gmünd*

Gemeinde Bad Großpertholz	Gemeinde Brand-Nagelberg	
---------------------------	--------------------------	--

### *Bezirk Hollabrunn*

Gemeinde Hadres	Gemeinde Haugsdorf	Gemeinde Hollabrunn
Gemeinde Pernersdorf		

### *Bezirk Horn*

Gemeinde Gars/Kamp	Gemeinde Weitersfeld	
--------------------	----------------------	--

### *Bezirk Korneuburg*

Gemeinde Spillern	Gemeinde Stockerau	
-------------------	--------------------	--

### *Bezirk Krems*

Gemeinde Furth/Göttweig	Gemeinde Krumau/Kamp	Gemeinde Langenlois
Gemeinde Lichtenau	Gemeinde Mautern/Donau	Gemeinde Rohrendorf
Gemeinde Schönberg/Kamp	Magistrat Krems	

### *Bezirk Lilienfeld*

Gemeinde Hainfeld		
-------------------	--	--

### *Bezirk Melk*

Gemeinde Blindenmarkt/GV	Gemeinde Dunkelsteinerwald	Gemeinde Hürm
Gemeinde Kirnberg/Mank	Gemeinde Klein-Pöchlarn/GV	Gemeinde Krummußbaum
Gemeinde Mank/GV	Gemeinde Neumarkt/Ybbs	Gemeinde St. Martin-Karlsbach
Gemeinde Ybbs/Donau	Gemeinde Zelking-Matzleinsd.	

### *Bezirk Mistelbach*

Gemeinde Bernharsthal	Gemeinde Kreuttal	Gemeinde Staatz/GV
-----------------------	-------------------	--------------------

### *Bezirk Mödling*

Gemeinde Biedermannsdorf	Gemeinde Gießhübl	Gemeinde Kaltenleutgeben
--------------------------	-------------------	--------------------------

### *Bezirk Neunkirchen*

Gemeinde Neunkirchen	Gemeinde Ternitz	
----------------------	------------------	--

### *Bezirk Scheibbs*

Gemeinde Scheibbs		
-------------------	--	--



**Bezirk St. Pölten**

Gemeinde Frankenfels	Gemeinde Kirchstetten	Gemeinde Ober Grafendorf
Gemeinde Pyhra	Gemeinde Wilhelmsburg	Gemeinde Weißenkirchen
Magistrat St. Pölten		

**Bezirk Tulln**

Gemeinde Atzenbrugg		
---------------------	--	--

**Bezirk Waidhofen/Thaya**

Gemeinde Karlstein/Thaya	Gemeinde Raabs/Thaya	Gemeinde Thaya
--------------------------	----------------------	----------------

**Bezirk Wien-Umgebung**

Gemeinde Ebergassing	Gemeinde Klosterneuburg	Gemeinde Pressbaum
----------------------	-------------------------	--------------------

**Bezirk Wiener Neustadt**

Gemeinde Bad Fischau	Gemeinde Hollenthon	Gemeinde Pernitz
Gemeinde Schwarzenbach	Gemeinde Wiesmath	Gemeinde Wöllersdorf
Magistrat Wr. Neustadt		

❖ **KOORDINATOR/INN/EN NÖ LANDESLEHRER/INNEN**

***Volksschulen (mit Betreuungsbereichen)***

Volksschule II Baden	Volksschule Blindenmarkt	Volksschule Langenlois
Volksschule Schottwien	Volksschule Strasshof	

***Hauptschulen (mit Betreuungsbereichen)***

Hauptschule II Hainburg	Hauptschule	Hauptschule Weitra
Hauptschule Wilhelmsburg		

***Zentralausschuss für Landeslehrer an allgemeinbildenden Pflichtschulen  
beim Amt der NÖ Landesregierung (St. Pölten)***

***Land- u. forstwirtschaftliche Schulen (mit Betreuungsbereichen)***

Land-u. forstw. Schule Zwettl	Land-u. forstw. Schule	Land-u. forstw. Schule
Land-u. forstw. Schule		

***Landesberufsschulen (mit Betreuungsbereichen)***

Landesberufsschule Amstetten	Landesberufsschule Eggenburg	Landesberufsschule Laa/Thaya
Landesberufsschule Lilienfeld	Landesberufsschule Mistelbach	Landesberufsschule Pöchlarn
Landesberufsschule Schrems	Landesberufsschule Stockerau I	Landesberufsschule Stockerau
Landesberufsschule Theresienfeld	Landesberufsschule Waldegg	Landesberufsschule Wr. Neustadt

## ❖ ZAHLENTEIL

### • NÖ Landesdienst

Per **12/1999** waren beim Land NÖ gesamt **20.168** Bedienstete beschäftigt, davon 11.885 Frauen (**59%**) und 8.283 Männer (**41%**). Per **März 2002** waren es 20.318 Bedienstete, davon 12.216 Frauen (**60%**) und 8.102 Männer (**40%**). Nicht erfasst sind jeweils die Landeslehrer/innen.

Im **Statistikteil** zeigen Vergleichsstatistiken 1999/2002 die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile. Erkennbare Trends sind leichte Steigerungen des Frauenanteiles im Bedienstetenstand und in einzelnen Leitungsfunktionen sowie die Erreichung einzelner Etappenziele.

Das Frauenförderungsprogramm NÖ Landesdienst vom 27.6.2000 und die Zwischenerhebung per März 2002 enthalten detaillierte Bedienstetenanalysen.

### • NÖ Gemeindedienste

**Bis 12/2003** haben insgesamt **14 Gemeinden Frauenförderprogramme** in Kraft gesetzt:

Magistrat Waidhofen/Ybbs, Magistrat Krems/Donau, Magistrat Wiener Neustadt, Stadtgemeinde Klosterneuburg, Stadtgemeinde Gmünd, Stadtgemeinde Amstetten, Magistrat St. Pölten, Stadtgemeinde Stockerau, Marktgemeinde Perchtoldsdorf, Stadtgemeinde Mödling, Stadtgemeinde Schwechat, Stadtgemeinde Bruck/Leitha, Stadtgemeinde Lilienfeld, Stadtgemeinde Wieselburg.

In diesen **14 Gemeinden** arbeiten insgesamt **11.785** Bedienstete, davon 7.376 Frauen (**63%**) und 4.409 Männer (**37%**).

Die detaillierten Bedienstetenanalysen dieser 14 Gemeinden wurden hinsichtlich der leitenden Verwendungen/Funktionsdienstposten nach Dienstzweigen zusammengefasst und im Statistikteil dargestellt. Insgesamt befinden sich **881** Personen, davon 332 Frauen (**38%**) und 549 Männer (**62%**) in leitenden Funktionen.

Dabei wird der Frauenanteil z.B.

- im höheren Verwaltungsdienst (Dzw.44) mit 7%,
- im rechtskundigen Verwaltungsdienst (Dzw.45) mit 19%,

- und im gehobenen Verwaltungsdienst (Dzw.56) mit 13% ausgewiesen.
- Der Frauenanteil beim leitenden ärztlichen Personal in den **8** Krankenhäusern (Oberärzte/innen, Primärärzte/innen,..) liegt bei 8%.
- In den technischen Dienstzweigen (z.B. höhere Bau-, Vermessungs- und technischer Dienst,..) und im Arbeiterbereich ist der Frauenanteil sehr gering.

Dieser Auszug zeigt sehr deutlich, dass es noch Anstrengungen bedarf, außerhalb der traditionellen Frauenbereiche ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern in den höheren Funktionen 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.

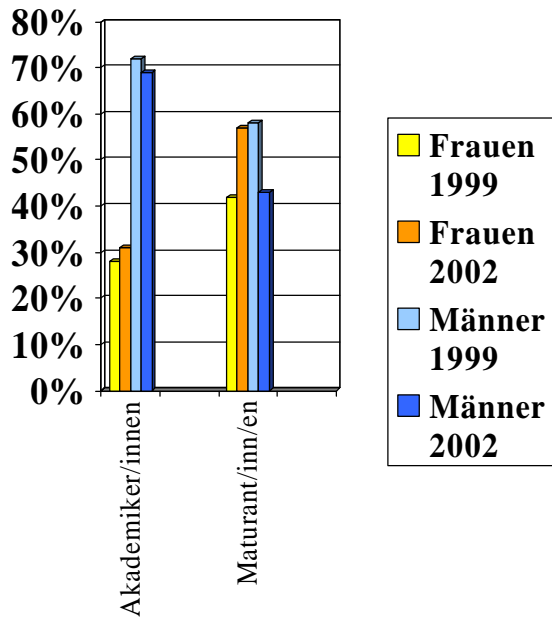
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>NÖ LandeslehrerInnen</b></li> </ul>
---

Die ausgewiesenen Daten entstammen Statistiken des LSRf NÖ (Stand 12/2003) und der Abteilung LF2-Landwirtschaftliche Bildung und Weinwirtschaft des Amtes der NÖ Landesregierung (Stand 12/2003).

Der Frauenanteil in allen Schultypen ist – bei allgemeinem Rückgang der Zahl der Landeslehrer/innen – von 75% im Jahr 2000 auf 79% im Jahr 2003 gestiegen. Ebenso stieg der Frauenanteil bei den Direktionsposten von 49% (2000) auf 57% (2003).

# NÖ Landesdienst

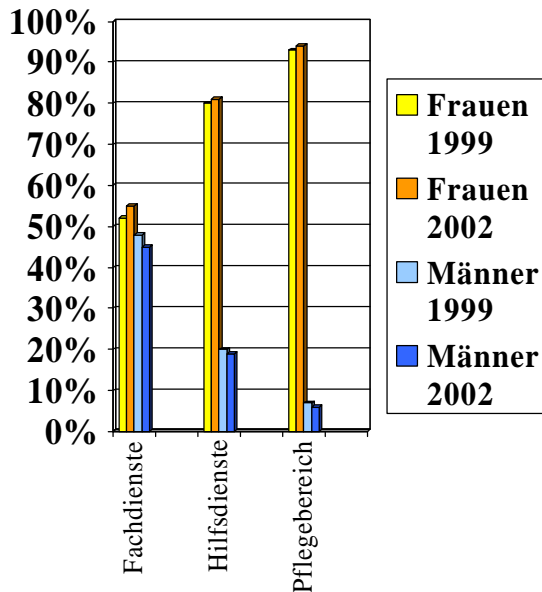
## Vergleichsstatistik 1999/2002 - Allgemeine Bedienstetenstruktur



- **Statistik - Akademiker/innen**  
alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 1, 6, 7, 13, 14, 18, 21, 22, 30, 36, 38, 39, 54, 55, 56  
*Frauen: 28 % ⇨ 31%*  
*Männer: 72% ⇨ 69 %*
- **Statistik - Maturant/inn/en**  
alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 2, 8, 15, 19, 23, 29, 31, 32, 37, 46, 57, 57a, 61  
*Frauen: 42 % ⇨ 57 %*  
*Männer: 58% ⇨ 43 %*

# NÖ Landesdienst

## Vergleichsstatistik 1999/2002 - Allgemeine Bedienstetenstruktur

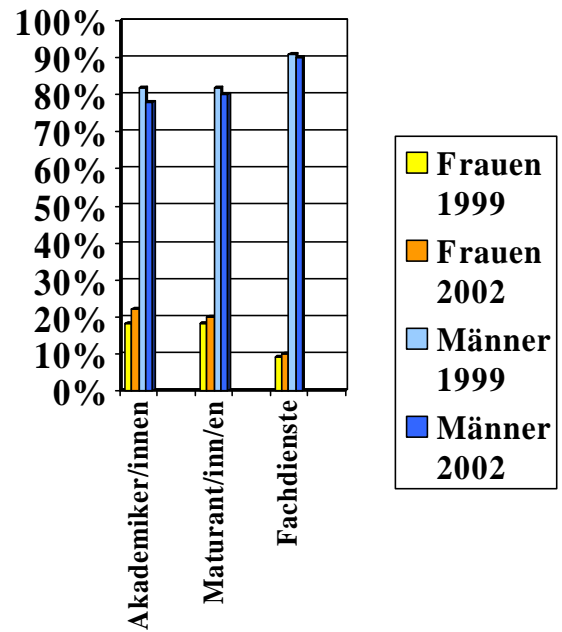


- **Statistik - Fachdienste**  
alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 3, 9, 11, 16, 24, 26, 33, 47, 49, 58, 62, 65, 69, 72  
*Frauen: 52 % ⇒ 55%*  
*Männer: 48% ⇒ 45 %*
- **Statistik - Hilfsdienste**  
alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 4, 5, 10, 12, 17, 25, 27, 28, 34, 35, 43, 48, 50, 51, 59, 60, 63, 64, 66, 67, 68, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81  
*Frauen: 80 % ⇒ 81 %*  
*Männer: 20% ⇒ 19 %*
- **Statistik - Kindergarten u. Pflegebereich**  
alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 40, 40a, 41, 42, 52, 53  
*Frauen: 93 % ⇒ 94 %*  
*Männer: 7% ⇒ 6 %*

# NÖ Landesdienst

## Vergleichsstatistik 1999/2002 - Leitungsfunktionen

- **Statistik - Akademiker/innen**  
 alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 1, 6, 7, 13, 14, 18, 21, 22, 30, 36, 38, 39, 54, 55, 56  
*Frauen: 18 % ⇒ 22%*  
*Männer: 82 % ⇒ 78%*
- **Statistik - Maturant/inn/en**  
 alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 2, 8, 15, 19, 23, 29, 31, 32, 37, 46, 57, 57a, 61  
*Frauen: 18 % ⇒ 20 %*  
*Männer: 82 % ⇒ 80 %*
- **Statistik - Fachdienste**  
 alle Dienststellen des Landes und der Dienstzweige 3, 9, 11, 16, 24, 26, 33, 47, 49, 58, 62, 65, 69, 72  
*Frauen: 9 % ⇒ 10 %*  
*Männer: 91 % ⇒ 90 %*



## Dienstzweigeverzeichnis – Landesdienst

Nr.	Dienstzweig	Verwendungs-, Entlohnungsgruppe
1.	Rechtskundiger Verwaltungsdienst	A/a
2.	Gehobener Verwaltungsdienst und Rechnungs- (Buchhaltungs-)dienst	B/b
3.	Verwaltungsdienst einschließlich Rechnungshilfsdienst	C/c
4.	Kanzleidienst einschließlich Verwaltungshilfsdienst und Telefondienst	D/d
5.	Allgemeiner Hilfsdienst	E/e
6.	Höherer Bau- und technischer Dienst	A/a
7.	Höherer kulturtechnischer Dienst	A/a
8.	Gehobener Bau- und technischer Dienst	B/b
9.	Bau- und technischer Fachdienst	C/c
10.	Mittlerer Bau- und technischer Dienst	D/d
11.	Technischer Feuerwehrdienst	C/c
12.	Mittlerer technischer Feuerwehrdienst	D/d
13.	Höherer land- und forstwirtschaftlicher Inspektionsdienst	A/a
14.	Höherer Agrardienst	A/a
15.	Gehobener Agrardienst	B/b
16.	Agrarfachdienst	C/c
17.	Mittlerer Agrardienst	D/d
18.	Höherer Forstaufsichtsdienst	A/a
19.	Gehobener Forstaufsichtsdienst	KF/kf
21.	Amtstierärztlicher Dienst	A/a
22.	Amtsärztlicher Dienst	A/a
23.	Gehobener medizinisch-technischer Dienst	B/b
24.	Medizinisch-technischer Fachdienst	KMF/kmf
25.	Mittlerer medizinisch-technischer Dienst	D/d
26.	Fürsorgedienst	KL3/kl3
27.	Fürsorgehilfsdienst	K5/d2
28.	Fürsorgehilfsdienst	K4/d1
29.	Gehobener Dienst der Lebensmittelinspektoren	B/b
30.	Rechtskundiger Jugendfürsorgedienst	A/a
31.	Gehobener Jugendwohlfahrtsdienst	B/b
32.	Gehobener Fürsorgedienst	KS/ks
33.	Jugendfürsorgedienst	KL3/kl3
34.	Jugendfürsorgehilfsdienst	K5/d2
35.	Jugendfürsorgehilfsdienst	K4/d1
36.	Höherer Pressedienst	A/a
37.	Gehobener Pressedienst	B/b
38.	Anstaltsärztlicher Dienst	K8/a
39.	Dienst der Apotheker	K8/a
40.	Gehobener Dienst für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege	KL3S/kl3s
40a.	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (Kinder- u. Jugendlichenpflege)	KL3S/kl3s



<b>Nr.</b>	<b>Dienstzweig</b>	<b>Verwendungs-, Entlohnungsgruppe</b>
41.	Hebammendienst	KL3S/kl3s
42.	Gehobener Dienst für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege	KL3S/kl3s
43.	Sanitätshilfsdienst	K4/kshd
46.	Gehobener Erzieherdienst	KL2V/kl2v
47.	Erzieherfachdienst	KL3/kl3
48.	Erzieherdienst	K5/d2
49.	Gewerblicher Erzieherfachdienst	K6/c
50.	Gewerblicher Erzieherdienst	K5/d2
51.	Erzieherhilfsdienst und gewerblicher Erzieherhilfsdienst	K4/d1
52.	Kindergartenaufsichtsdienst	KS4/ks4
53.	Kindergartendienst	KLK/klk
54.	Höherer Archivdienst	K8/a
55.	Höherer Bibliotheksdienst	K8/a
56.	Wissenschaftlicher Dienst	A/a
57.	Gehobener Dienst an Archiven und Museen	K7/b
57a.	Gehobener Dienst an Bibliotheken	K7/b
58.	Fachdienst an Archiven, Bibliotheken und Museen	K6/c
59.	Fachlicher Hilfsdienst höherer Art an Archiven, Bibliotheken und Museen	K5/d2
60.	Fachlicher Hilfsdienst höherer Art an Archiven, Bibliotheken und Museen	K4/d1
61.	Gehobener Wirtschaftsdienst	K7/b
62.	Wirtschaftsfachdienst	K6/c
63.	Mittlerer Wirtschaftsdienst	K5/d2
64.	Mittlerer Wirtschaftsdienst	K4/d1
65.	Technisch-administrativer und Wirtschaftsfachdienst	K6/c
66.	Technisch-administrativer und Wirtschaftsdienst	K5/d2
67.	Technisch-administrativer und Wirtschaftsdienst	K4/d1
68.	Technisch-administrativer und Wirtschaftsdienst	K3/e, d, Schema II
69.	Bauführerdienst	K6/c
70.	Bauführerhilfsdienst	K5/d2
71.	Bauführerhilfsdienst	K4/d1
72.	Straßen-(Brücken-)meisterdienst	K6/c
73.	Straßen-(Brücken-)meisterhilfsdienst	K5/d2
74.	Straßen-(Brücken-)meisterhilfsdienst	K4/d1
75.	Straßen-(Brücken-)baudienst	K5/d2
76.	Straßen-(Brücken-)baudienst	K4/d1
77.	Straßen-(Brücken-)wärterdienst	K3/e, d, Schema II
78.	Straßen-(Brücken-)wärterdienst	K2/e, d, Schema II
79.	Straßen-(Brücken-)wärterdienst	K1/e, d, Schema II
80.	Kraftwagenlenkerdienst	K3/e, d, Schema II
81.	Kraftwagenlenkerdienst	K2/e, d, Schema II
900.	Sonstige – Schema I	
950.	Vertragsbedienstete Schema II	

## Leitende Verwendungen - 14 NÖ Gemeinden

### FRAUENFÖRDERPROGRAMME

DZW	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
1	1	1	2	50
2	88	5	93	5
6	2	0	2	0
7	11	0	11	0
8	1	0	1	0
9	3	0	3	0
11	7	3	10	30
15	1	0	1	0
32	3	1	4	25
33	3	1	4	25
34	74	6	80	8
35	8	1	9	11
36	21	1	22	5
39	3	4	7	57
40	0	1	1	100
43	1	0	1	0
44	14	1	15	7
45	21	5	26	19
46	56	2	58	3
47	2	1	3	33
48	1	0	1	0
49	2	2	4	50
50	3	0	3	0
51	3	0	3	0
51a	1	0	1	0
52	2	0	2	0
53	6	26	32	81
53a	0	4	4	100
54	37	4	41	10
55	4	0	4	0
56	75	11	86	13
58	11	1	12	8
60	0	3	3	100
63	0	4	4	100
65	8	191	199	96
68	3	6	9	67
69	16	3	19	16
70	3	2	5	40
71	44	31	75	41
72	1	0	1	0
75	1	0	1	0
81	1	0	1	0
86	0	1	1	100
95	2	0	2	0
99	3	0	3	0
99b	1	0	1	0
107	0	10	10	100
108	1	0	1	0
<b>SUMME</b>	<b>549</b>	<b>332</b>	<b>881</b>	<b>38</b>

Stand 1999-2003

## Dienstzweigeverzeichnis – Gemeindedienst

Nr.	Dienstzweig	Verwendungs- Entlohnungsgruppe
1.	Gehobener Facharbeiter (gemäß §6 Abs. 1 lit.b Z.3)	VI/6
2.	Facharbeiter	V/5
3.	Sprengmeister	V/5
4.	Sportlehrer (Schwimmlehrer)	V/5
5.	Maschinist, Dampfkesselwärter, Turbinenwärter u. Heizer in Hochdruckkesselanlagen	V/5
6.	Klärfacharbeiter	V/5
7.	Schulwart mit Zusatzverwendung im handwerklichen Bereich	IV/4
8.	Leichenwäscher, Einsarger	IV/4
9.	Bademeister	IV/4
10.	Kraftwagenlenker ohne Lehrabschluß, aber mit fünfjähriger einschlägiger Verwendung	IV/4
11.	Angelernter Arbeiter	III/3
12.	Kindergartenhilfsdienst	III/3
13.	Portiere und Telefonisten mit überwiegender Zusatzverwendung	III/3
14.	Kraftwagenlenker	III/3
15.	Hilfsdienst mit einschlägigen Vorkenntnissen (z.B. Bauhilfsarbeiter, Hilfskoch, Amtswart, Postbote, Portier, Telefonist)	II/2
16.	Schulwart	II/2
17.	Hilfsdienst	I/1
32.	Amtsärztlicher Dienst	VII/7
33.	Amtstierärztlicher Dienst	VII/7
34.	Ärztlicher Dienst an Krankenanstalten	VII/7
35.	Höherer Archivdienst	VII/7
36.	Höherer Bau-, Vermessungs- und technischer Dienst	VII/7
37.	Höherer Bibliothekardienst	VII/7
38.	Höherer Dienst an Laboratorien an Krankenanstalten	VII/7
39.	Wissenschaftlicher Dienst	VII/7
40.	Dienst der Apotheker	VII/7
41.	Rechtskundiger Jugendfürsorgedienst	VII/7
42.	Höherer landwirtschaftlicher (oder Forst-)Dienst	VII/7
43.	Tierärztlicher Dienst	VII/7
44.	Höherer Verwaltungsdienst	VII/7
45.	Rechtskundiger Verwaltungsdienst	VII/7
46.	Gehobener Bau-, Vermessungs- und technischer Dienst	VI/6
47.	Gehobener Dienst an Archiven, Bibliotheken, Museen und Sammlungen	VI/6
48.	Gehobener Erzieherdienst	VI/6
49.	Gehobener Fürsorgedienst	VI/6
50.	Gehobener Jugendfürsorgedienst	VI/6
51.	Gehobener landwirtschaftlicher Dienst	VI/6

<b>Nr.</b>	<b>Dienstzweig</b>	<b>Verwendungs- Entlohnungsgruppe</b>
51a.	Gehobener Dienst der Lebensmittelinspektoren	VI/6
52.	Gehobener Forstdienst	VI/6
53.	Gehobener medizinisch-technischer Dienst	MT1/mt1
53a.	Gehobener Krankenpflegedienst	VI/6
54.	Rechnungs-(Buchhaltungs-)dienst	VI/6
55.	Gehobener Standesbeamten (od. Staats-Bürgerschafts-)dienst	VI/6
56.	Gehobener Verwaltungsdienst	VI/6
57.	Gehobener Wirtschaftsdienst	VI/6
58.	Bau- Vermessungs- und technischer Fachdienst	VI/6
59.	Technischer Feuerwehrfachdienst	V/5
60.	Erzieherfachdienst	V/5
61.	Fachdienst an Archiven, Bibliotheken, Museen und Sammlungen	V/5
62.	Fürsorgedienst	V/5
63.	Hebammendienst	S1/s1
64.	Jugendfürsorgedienst	V/5
65.	Krankenpflegefachdienst	S1/s1
66.	Landwirtschaftlicher (oder Forst-)Dienst	V/5
68.	Medizinisch-technischer Fachdienst	MT2/mt2
69.	Rechnungsfachdienst	V/5
70.	Standesbeamten-(oder Staatsbürgerschafts-)fachdienst	V/5
71.	Verwaltungsfachdienst	V/5
72.	Wirtschaftsfachdienst	V/5
73.	Mittlerer Bau-, Vermessungs- und technischer Dienst	IV/4
74.	Mittlerer technischer Feuerwehrdienst	IV/4
75.	Dienst der Desinfektoren	IV/4
76.	Mittlerer Dienst an Archiven, Bibliotheken, Museen und Sammlungen	IV/4
77.	Dienst der Trichinenbeschauer	IV/4
78.	Mittlerer Erzieherdienst	IV/4
79.	Fürsorgehilfsdienst	IV/4
80.	Jugendfürsorge-Hilfsdienst	IV/4
81.	Sanitätshilfsdienst und Prosekturdienst	S2/s2
82.	Mittlerer landwirtschaftlicher (oder Forst-)Dienst	IV/4
83.	Mittlerer medizinisch-technischer Dienst	S2/s2
84.	Mittlerer Standesbeamten- (oder Staats-Bürgerschafts-)dienst	IV/4
85.	Mittlerer Verwaltungs- und Kanzleidienst	IV/4
86.	Mittlerer Wirtschaftsdienst	IV/4
87.	Allgemeiner Hilfsdienst	II/2
88.	Leitende Gemeindegewachebeamte	E1/e1
89.	Dienstführende Gemeindegewachebeamte	E2a/e2a
90.	Eingeteilte Gemeindegewachebeamte	E2b/e2b
91.	Lehrer für kaufmännische Fächer an mittleren kaufmännischen Lehranstalten	L1/l1

<b>Nr.</b>	<b>Dienstzweig</b>	<b>Verwendungs- Entlohnungsgruppe</b>
92.	Lehrer für gewerblich-künstlerische Unterrichtsgegenstände an technischen und gewerblichen Lehranstalten	L1/11
93.	Lehrer für kaufmännische oder gewerblich-wirtschaftliche Unterrichtsgegenstände an Lehranstalten für Frauenberufe	L1/11
94.	Lehrer für den hauswirtschaftlichen oder gewerblichen Fachunterricht an den Bildungsanstalten für Lehrer für den hauswirtschaftlichen oder gewerblichen Fachunterricht	L1/11
95.	Musiklehrer an mittleren Lehranstalten und Musikschullehrer	L1/11
96.	Lehrer an gewerblichen Berufsschulen	L2/12
97.	Lehrer an hauswirtschaftlichen Berufsschulen	L2/12
98.	Lehrer an kaufmännischen Berufsschulen	L2/12
99.	Musiklehrer an mittleren Lehranstalten und Musikschullehrer (soweit nicht in Verwendungsgruppe L1)	L2a2/12a2
99a.	Musikschullehrer (soweit nicht in Verwendungsgruppe L1 oder L2a2)	L2a1/12a1
99b.	Musikschullehrer (soweit nicht in Verwendungsgruppe L1, L2a2 oder L2a1)	L2b1/12b1
100.	Lehrer für den gewerblichen Fachunterricht an technischen und gewerblichen Lehranstalten	L2/12
101.	Lehrer für den gewerblichen Fachunterricht an Lehranstalten für Frauenberufe	L2/12
102.	Lehrer für den hauswirtschaftlichen Fachunterricht an Lehranstalten für Frauenberufe	L2/12
103.	Fremdsprachenlehrer	L2/12
104.	Sonderschullehrer	L2/12
105.	Lehrer für Kurzschrift od. Maschinschreiben	L3/13
106.	Musikschullehrer an mittleren Lehranstalten und Musikschullehrer (soweit nicht in Verwendungsgruppe L1, L2a2, L2a1 oder L2b1)	L3/13
107.	Kindergarten- und Horterzieherdienst	KLK/klk
108.	Musikschullehrer	ms1-ms4

<b>Lehrer/innen an NÖ Schulen</b>				
<b>Schulart</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
1.) Volksschule	364	5243	5607	94
Hauptschule	1707	4347	6054	72
Sonderschule	115	889	1004	89
Polytechnische Schule	174	190	364	52
Berufsschule	430	178	608	29
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	145	148	293	51
<b>SUMME</b>	<b>2935</b>	<b>10995</b>	<b>13930</b>	<b>79</b>

Quellen:

ad1) Landesschulrat für Niederösterreich 12/2003

ad2) Abteilung LF2/Amt der NÖ Landesregierung 12/2003

<b>Direktor/inn/en an NÖ Schulen</b>				
<b>Schulart</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
1.) Volksschule	171	461	632	73
Hauptschule	193	69	262	26
Sonderschule	31	63	94	67
Polytechnische Schule	30	7	37	19
Berufsschule	14	3	17	18
2.) Land- u. forstwirtschaftliche Schule	15	6	21	29
<b>SUMME</b>	<b>454</b>	<b>609</b>	<b>1063</b>	<b>57</b>

Quellen:

ad1) Landesschulrat für Niederösterreich 12/2003

ad2) Abteilung LF2/Amt der NÖ Landesregierung 12/2003

Stand 2003



**IMPRESSUM:**

Medieninhaber und Herausgeber: Amt der NÖ Landesregierung  
Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte  
3109 St. Pölten, Tor zum Landhaus, Rennbahnstraße 29, Stg. C  
Tel.: 02742/9005 16212, Fax: 02742/9005 16279, e-mail: [POST.GBB@noel.gv.at](mailto:POST.GBB@noel.gv.at)  
Druck: Amt der NÖ Landesregierung/ Abt. LAD3-Druckerei, 3109 St. Pölten