



**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
[noe.gv.at/gleichbehandlung](http://noe.gv.at/gleichbehandlung)

**TÄTIGKEITSBERICHT DER  
NÖ GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN  
ZEITRAUM 2022 – 2024**

(GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT)





## VORWORT



Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte legt der NÖ Landesregierung alle drei Jahre einen Gleichbehandlungsbericht vor. Der vorliegende Bericht umfasst die Jahre 2022 – 2024.

Im Berichtszeitraum hat die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte zusätzlich die Funktion als externe Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz übernommen. Weiters ist sie beratendes Mitglied in Begutachtungskommissionen zur Besetzung von leitenden Funktionen im Pflichtschulbereich.

Die Aufgaben der Gleichbehandlung und Frauenförderung sind trotz der neuen Tätigkeiten natürlich nicht zu kurz gekommen: Neben der Auswertung des Gleichstellungs-Frauenförderprogramms für die Jahre 2016 – 2022 wurden zahlreiche Einzelbeschwerden behandelt und vielfältige, bewusstseinsbildende Aktivitäten (Vorträge, Schulungen, Zeitungsartikel etc.) gesetzt.

Eine große personelle Veränderung an der Dienststelle hat sich ergeben, da die bisherige NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte Dr.<sup>in</sup> Christine Rosenbach 2023 in den Ruhestand getreten ist. Sie hatte diese Position seit 1997 inne und die Dienststelle nachhaltig mit ihrem Engagement und Einsatz für Gleichbehandlung geprägt. Ihr Einsatz für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung hat bleibende Spuren hinterlassen und Maßstäbe gesetzt.

Mit 04.07.2023 wurde ich von der NÖ Landesregierung für 6 Jahre zur NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Auch ich werde mich mit Nachdruck für faire Chancen, respektvolles Miteinander und die konsequente Umsetzung von Gleichbehandlungsprinzipien einsetzen!

St. Pölten, im September 2025

Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grubler-Camerloher  
NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte



## INHALTSVERZEICHNIS

A. Allgemeines.....	3
I. Übersicht Dienststelle .....	3
1. Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz.....	4
2. Aufgaben nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017 .....	4
3. Aufgaben nach dem NÖ Monitoringgesetz.....	5
4. Aufgaben nach dem NÖ Hinweisgeberschutzgesetz .....	5
II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz .....	6
1. Gleichbehandlungsgebot.....	7
2. Frauenförderungsgebot.....	8
3. Organe für Gleichbehandlung und Frauenförderung.....	9
III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Bereich NÖ Landeslehrkräfte) .....	13
B. Tätigkeiten.....	16
I. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz.....	16
1. Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission .....	16
2. Anfragenbehandlung .....	16
3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen.....	18
4. Fortbildung der Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen .....	18
5. Öffentlichkeitsarbeit, Referatstätigkeit und Veranstaltungen .....	19
6. Weitere Aktivitäten (Projekte, Studien, Tagungen, ...) .....	21
II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission .....	24
III. Tätigkeit der Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen .....	30
C. Arbeitsprogramm.....	31
D. Rück- und Ausblick.....	32
E. Anhang .....	35
I. Daten im Überblick.....	35
II. NÖ Gleichbehandlungskommission .....	36
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.

2024 waren 7 Personen (Voll- und Teilzeitkräfte) an der Dienststelle tätig.



**Von links:** Mag.<sup>a</sup> Andrea Morawetz, Mag.<sup>a</sup> Christine Hauer, Mag.<sup>a</sup> Leila Kienzl (Gleichbehandlungsbeauftragte-Stellvertreterin), Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher (NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte), Daniela Guliman, Bernadett Albrecht, Patrick Stundner



## **1. Aufgaben nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz**

Die **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte** hat sich mit Themen der Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie mit diesbezüglichen Beschwerden von Dienstnehmenden des Landes NÖ (inklusive NÖ Landeslehrkräften) 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](http://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenfoerderung.html)

## **2. Aufgaben nach dem NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017**

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

Das [NÖ Antidiskriminierungsgesetz 2017](#), LGBl. Nr. 24/2017, zuletzt geändert mit LGBl. Nr. 76/2018, verbietet Diskriminierungen durch NÖ Landes- oder Gemeindebehörden und deren zugeordnete Organisationen. Es bietet umfassenden Diskriminierungsschutz – alle Diskriminierungsmerkmale sind in allen Lebensbereichen gleich geschützt.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle arbeitet weisungsfrei und unabhängig. Die Beratung erfolgt anonym und vertraulich. Über Antrag führt sie Schlichtungsversuche durch.

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.

Die NÖ Antidiskriminierungsstelle hat alle zwei Jahre einen Rechenschaftsbericht zu erstellen.

Nähere Informationen sowie die Berichte finden Sie unter:

<https://noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOE-Antidiskriminierungsstelle.html>



### 3. Aufgaben nach dem NÖ Monitoringgesetz

Seit November 2013 leitet die Gleichbehandlungsbeauftragte als Vorsitzende den NÖ Monitoringausschuss. 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 Selbstvertreter und Selbstvertreterinnen, Fachleute aus Menschenrechtsorganisationen sowie Wissenschaft und Lehre und Vertreter und Vertreterinnen von Behindertenorganisationen.

Grundlage ist das [NÖ Monitoringgesetz](#), LGBI. 9291-0.

Jedes Jahr berichtet der NÖ Monitoring-Ausschuss über seine Arbeit an die Landesregierung von Niederösterreich.

Nähere Informationen sowie die Berichte des NÖ MTA finden Sie unter folgendem Link:  
[https://noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe\\_Monitoringausschuss.html](https://noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe_Monitoringausschuss.html)

### 4. Aufgaben nach dem NÖ Hinweisgeberschutzgesetz

Mit dem [NÖ Hinweisgeberschutzgesetz](#) LGBI. 63/2022, zuletzt geändert mit LGBI. Nr. 32/2023, wurde die Richtlinie des europäischen Parlamentes und des Rates vom 23.09.2019 zu 2019/1937, auch bekannt als „Whistleblower-Richtlinie“, umgesetzt. Ziel dieser Richtlinie ist es, die Bereitschaft zu rechtmäßigem Verhalten in Lebensbereichen von besonderem öffentlichem Interesse zu verstetigen, indem die Meldung von Verstößen in einem einfachen Verfahren ermöglicht wird.

Die Aufgaben der externen Meldestelle werden von der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten wahrgenommen. Die externe Stelle ist weisungsfrei und wahrt die Vollständigkeit, Integrität und Vertraulichkeit der in der Meldung gegebenen Informationen, insbesondere die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person und der betroffenen Person.

Informationen sind abrufbar unter: [https://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe\\_Hinweisgebersystem - Externe\\_Meldestelle.html](https://www.noel.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/NOe_Hinweisgebersystem - Externe_Meldestelle.html)



## II. NÖ Gleichbehandlungsgesetz

Das NÖ Gleichbehandlungsgesetz, LGBI. 2060-6, zuletzt geändert mit LGBI. Nr. 38/2023, 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 Landeslehrkräfte (für das Lehrpersonal gilt überwiegend das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBI. Nr. 100/1993, idgF).

Es ist unabhängig davon zu berücksichtigen, ob es sich bei den betreffenden Personen um vertragliche oder beamtete Bedienstete oder Aufnahmewerbende 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 Geschlechts,
- ❖ der ethnischen Zugehörigkeit,
- ❖ der Religion oder Weltanschauung,
- ❖ einer Behinderung,
- ❖ des Alters oder
- ❖ der sexuellen Orientierung.

Für **Landeslehrerinnen und -lehrer** kommen

- ❖ **das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (bzgl. der Diskriminierungsgründe Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung) und
- ❖ **das Bundes-Behinderteneinstellungsgesetz** (im Hinblick auf die Behinderung) zur Anwendung (siehe Kapitel A.III).

Ebenso verboten sind sexuelle Belästigungen, Belästigungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund, Anstiftungen zur Diskriminierung, Diskriminierungen durch



Assozierung 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 das Land NÖ und die NÖ 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 Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Orientierung und gilt für alle Bediensteten und Aufnahmewerberinnen und -werber.

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 Diskriminierungsgrund:  
Darunter fallen z.B. Verhöhnungen, Verspottungen von Menschen wegen ihres fremdländischen Aussehens, ihrer Behinderung, 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 Assoziation).

Die Verletzung von Diskriminierungsverboten wird im Wesentlichen mit Schadenersatzansprüchen 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 und Dienstgebern, 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 Gleichstellungs-Frauenförderprogrammen. Diese über den Vorschlag der Gleichbehandlungskommission erstellten Programme werden in der Folge von der Landesregierung, von den Gemeinderäten und von den Vorständen der Gemeindevorstände 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 Landeslehrkräfte) und NÖ Gemeinde(verbands)bedienstete vor:

- ❖ **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**
- ❖ **NÖ Gleichbehandlungskommission**
- ❖ **Koordinatorinnen und Koordinatoren**

#### **3.1. NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte - Aufgaben**

Die 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

- ❖ sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung zu befassen und ist berechtigt, in diese Angelegenheiten einbezogen zu werden,
- ❖ Anträge, Beschwerden, Anzeigen, Anfragen und Anregungen von Dienstnehmenden 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 und Koordinatoren zu sorgen und
- ❖ die Geschäfte der NÖ Gleichbehandlungskommission zu führen.

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

#### **Ombudsstelle für Musikschulbeschwerden**

Mit Dezember 2022 wurde die Ombudsstelle für Musikschulbeschwerden bei der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten eingerichtet.

An diese Ombudsstelle können sich Lehrende, Eltern sowie Schülerinnen und Schüler bei Wahrnehmungen, Beobachtungen oder auch persönlich erlebten Missständen wenden. Die Ombudsstelle handelt weisungsfrei, unabhängig und absolut vertraulich. Weitere Schritte werden nur mit Zustimmung der Betroffenen unternommen.

Die Aufgaben der NÖ Gleichbehandlungsbeauftragten sind in diesem Zusammenhang:

- ❖ Führen von Entlastungs- und Stärkungsgespräch
- ❖ Dokumentationsarbeiten
- ❖ rechtliche Ersteinschätzung und Beratung
- ❖ Weiterleitung an zuständige Stelle(n)
- ❖ Verfassen von Sachverhaltsdarstellungen an die Staatsanwaltschaft
- ❖ Sensibilisierungsarbeit/Öffentlichkeitsarbeit (Vorträge)

Weitere Informationen finden Sie unter: [https://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Ombudsstelle\\_fuer\\_Musikschulbeschwerden.html](https://www.noe.gv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Ombudsstelle_fuer_Musikschulbeschwerden.html)



## **Beratendes Mitglied in Begutachtungskommissionen im Auswahlverfahren für die Besetzung von Leitungsstellen**

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in Begutachtungskommissionen für die Auswahl von Leitungsposten für NÖ Pflichtschulen.

Leitungsstellen der Volksschulen, der Mittelschulen, der als selbstständige Schulen geführten Sonderschulen und Polytechnischen Schulen sowie der Berufsschulen sind im Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren zu besetzen. Die Bewerberinnen oder Bewerber haben sich einem Auswahlverfahren durch eine Begutachtungskommission zu unterziehen.

Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der Begutachtungskommission und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Gleichbehandlung im Bewerbungs- und Auswahlverfahren.

Im Berichtszeitraum nahm die NÖ GBB an 34 Sitzungen von Begutachtungskommissionen teil.

### **3.2. NÖ Gleichbehandlungskommission - Aufgaben**

Die Gleichbehandlungskommission ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Kollegialorgan und setzt sich aus Vertretungen der dienstgebenden sowie dienstnehmenden Seite sowie Expertinnen und Experten für Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung zusammen. Je nach Herkunft des Anlassfalles (Bereich NÖ Landesdienst; NÖ Gemeinden und NÖ Gemeindeverbände; NÖ Landeslehrerinnen und -lehrer) 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 teilweise von Vertretungen der Dienstnehmenden 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 und Dienstgebern 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, welche gerichtlich geltend zu machen sind. 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 Antrag an die Dienstbehörde ein Dienstrechtsverfahren ebenfalls unter Beachtung von Fristen 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 gilt die Beweislastumkehr: Bedienstete haben den Diskriminierungsvorwurf glaubhaft zu machen. Die beklagte Partei ihrerseits hat Beweis zu führen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat.

Eine weitere Aufgabe der NÖ Gleichbehandlungskommission ist die Erstattung von Vorschlägen zur Besetzung des NÖ Monitoringausschusses.

### **3.3 Koordinatorinnen und Koordinatoren - Aufgaben**

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

## **III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Bereich NÖ Landeslehrkräfte)**

Für die an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen beschäftigten Lehrkräfte 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), BGBI. Nr. 100/1993, idgF.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf Behinderung ist für Landeslehrkräfte materiellrechtlich im **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG), BGBI. Nr. 22/1970, idgF normiert.

Für Landeslehrkräfte zuständige Organe sind:

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



## **NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte - Aufgaben**

- ❖ 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 oder den Vorsitzenden der Disziplinarkommission und an die Disziplinaranwältin oder den Disziplinaranwalt weiterzuleiten. Hat die Gleichbehandlungsbeauftragte die Disziplinaranzeige erstattet, hat die Disziplinarkommission sie als Zeugin zu vernehmen.

## **NÖ Gleichbehandlungskommission – Aufgaben**

- ❖ Erstellung von Gutachten zu Fragen des Frauenfördergebotes sowie der Verletzung der Gleichbehandlungsgebote (B-GIBG und BEinstG).
- ❖ Antragsberechtigt sind:
  - von möglicher Diskriminierung betroffene Bedienstete und Aufnahmewerbende
  - 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 Frauenfördergerbotes zulässig; beispielsweise haben Anfechtungen von diskriminierenden Kündigungen, Entlassungen, Auflösungen von Probbedienstverhältnissen oder von diskriminierenden Beendigungen von befristeten Dienstverhältnissen binnen 14 Tagen zu erfolgen. Infolge der unterschiedlichen Fristenläufe ist unbedingt rechtzeitige Beratung einzuhören.
- ❖ Die Befassung der NÖ Gleichbehandlungskommission hemmt den Fristenlauf.
- ❖ Erstattung des Gutachtens an antragstellende Person und Dienstgeberin oder Dienstgeber innerhalb von 6 Monaten ab Einlangen des Antrages (mit Verbesserungsvorschlag, Aufforderung die Diskriminierung zu beenden und die für die Diskriminierung verantwortlichen Bediensteten dienst-/ disziplinarrechtlich zu verfolgen).

### Kontaktfrauen - Aufgaben

In Agenden der Geschlechter-Gleichbehandlung und Frauenförderung werden die Landeslehrerinnen von **Kontaktfrauen** beraten und unterstützt.

Das B-GIBG sieht ein **explizites Frauenfördergerbot**, 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**

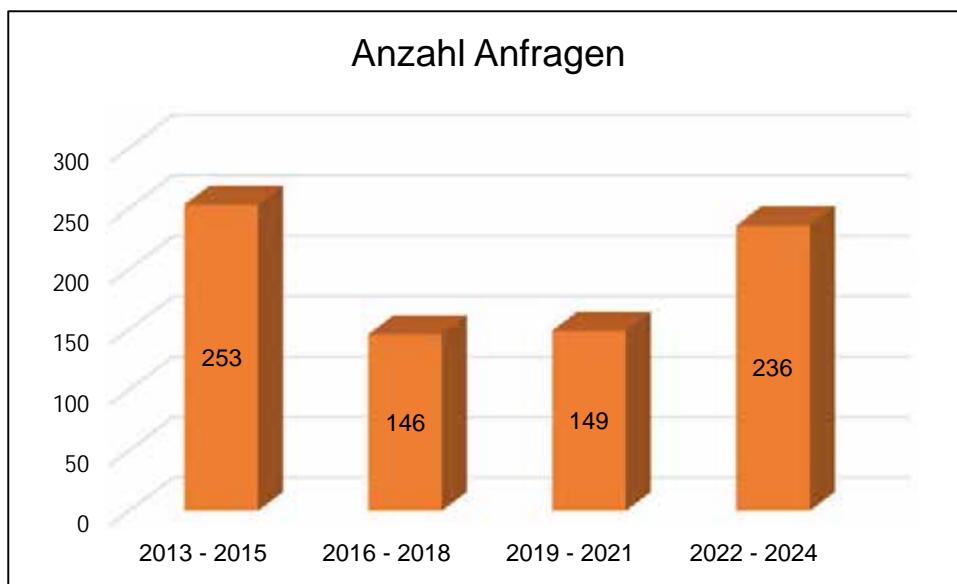
Im Rahmen der Geschäfts- und Vorsitzführung der NÖ Gleichbehandlungskommission oblag der Gleichbehandlungsbeauftragten u.a. die Vor- und Nachbereitung der neunzehn Arbeitssitzungen.

#### **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 236 telefonische und schriftliche Anfragen und Beschwerden von Landes- und Gemeindebediensteten sowie von Landeslehrkräften behandelt.

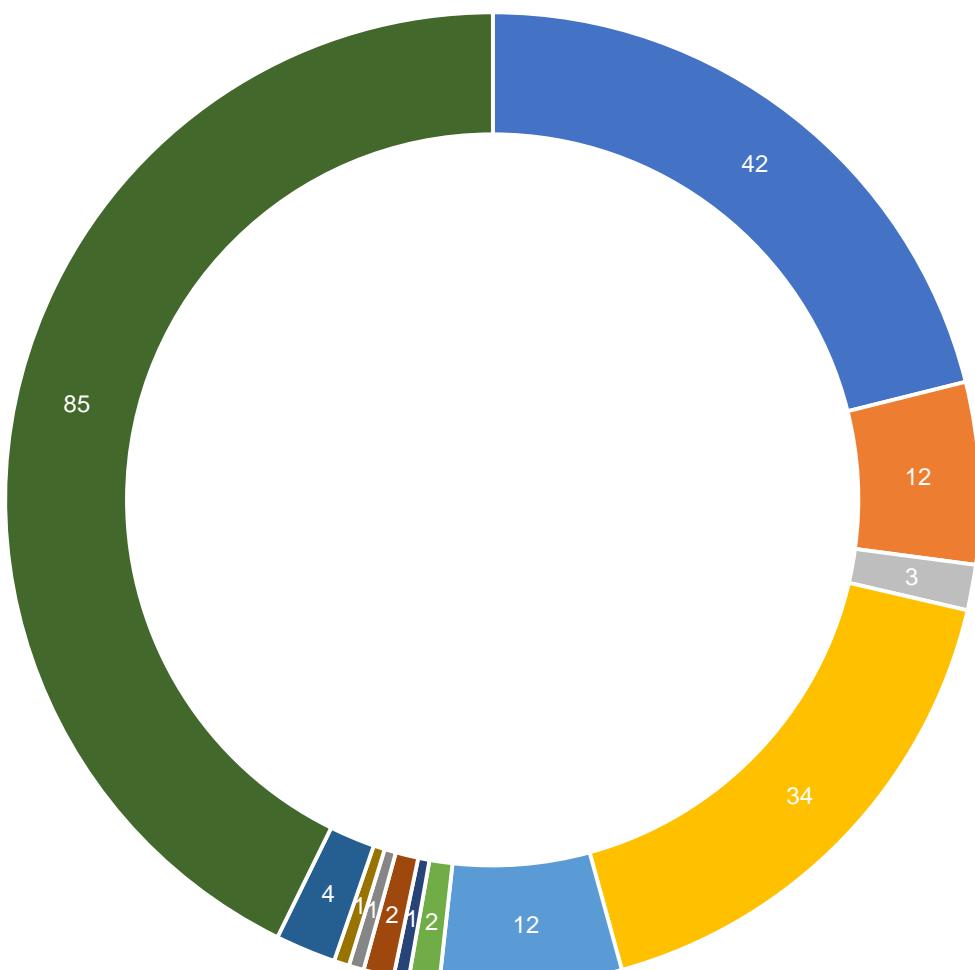
Verglichen mit dem Vorberichtszeitraum 2019 - 2021 ist das eine Steigerung von 63%.





Von den beschwerdeführenden Personen waren ca. 72% weiblich und 28% männlich.

Aufteilung der Diskriminierungsgründe



- Geschlecht
- Religion/Weltanschauung
- Alter
- Geschlecht & Alter
- Geschlecht & ethnische Zugehörigkeit
- sexuelle Belästigung
- Ethnische Zugehörigkeit
- Behinderung
- sexuelle Orientierung
- Geschlecht & sexuelle Orientierung
- Behinderung & Alter
- kein Diskriminierungsgrund



Den häufigsten Diskriminierungsgrund bildete das Geschlecht, gefolgt von Behinderung und Alter. In zahlreichen Fällen lag kein Diskriminierungsgrund im Sinne des NÖ Gleichbehandlungsgesetzes vor.

**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 das Geschlecht als möglicher Diskriminierungsgrund genannt, gefolgt von Behinderung und Alter sowie ethnische Zugehörigkeit. Einige Anfragen betrafen auch mehrfache Diskriminierungen (z.B. Geschlecht und Ethnie oder Behinderung und Alter).

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

### **3. Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen**

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 78 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, Koordinatoren und Kontaktfrauen**

Die Gleichbehandlungsbeauftragte organisierte gemeinsam mit den für Fortbildung der Landes- und Gemeindebediensteten und Landeslehrkräften zuständigen Stellen Seminare für die gesamt ca. 220 Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen. Die Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen wurden im Rahmen von insgesamt 6



Seminartagen für ihren Aufgabenbereich weitergebildet. Die Themen der Seminare waren – neben einem Überblick über die Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung - Digitale Barrierefreiheit, Umgang mit Krisen, fit und mental gestärkt durch den Arbeitsalltag, wertschätzender Umgang am Arbeitsplatz.

Neben der Wissensvermittlung durch Seminare erhalten die Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen in regelmäßigen Abständen auch einschlägiges Informationsmaterial.

## 5. Öffentlichkeitsarbeit, Referatstätigkeit und Veranstaltungen

- ❖ ein Informations-Folder:
    - „Hilfe & Beratung bei Diskriminierung am Arbeitsplatz im NÖ Landesdienst und NÖ Gemeindedienst“
- ist abrufbar unter: [http://www.noegv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung\\_und\\_Frauenförderung.html](http://www.noegv.at/noe/Gleichbehandlung-Antidiskriminierung/Gleichbehandlung_und_Frauenförderung.html)
- ❖ Referate wurden unter anderem gehalten:
    - beim Magistrat der Stadt St. Pölten zum Thema „Kein Raum für Diskriminierung – Gleichbehandlung und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz“
    - beim Musikschulleitungstreffen und beim Delegiertentag des NÖ Blasmusikverbands als Ombudsstelle für Musikschulbeschwerden
    - beim Seminar für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister zum Thema „Gleichbehandlung und Frauenförderung in NÖ“
    - bei der Fahrprüferinnen- und Fahrprüfer-Weiterbildung zum Thema „Gleichbehandlung bei der Fahrprüfung: Sperrlinien im Prüfungsalltag - keine Chance für Diskriminierung“
    - beim Sommerworkshop der Dienststellenpersonalvertretung zum Thema „Gleichbehandlung im NÖ Landesdienst“



## ❖ Verfassung von Artikeln in diversen Zeitungen von Interessensvertretungen



❖ **Zielgruppe NÖ Landesbedienstete:**

In den Jahren 2022 bis 2024 wurden in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalmanagement folgende Seminare organisiert und in den Bildungsprogrammen angeboten:

- 4 Seminare „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“
- 1 Seminar „Mit Schwung in den Ruhestand – neue Freiheit oder tiefes Loch“

Die NÖ Landesgesundheitsagentur übernahm mehrere unserer Seminare und organisierte diese für die Zielgruppe der Arbeitnehmerinnen und –nehmer in den NÖ Landeskliniken und den NÖ Pflege- und Betreuungszentren: Angebote wurden

- 1 Seminar „Zurück in den Job/Karenzmanagement – von der Elternkarenz zum erfolgreichen Wiedereinstieg“
- 5 Seminare „Barrierefreie Kommunikation – leichter gesagt als getan“
- 3 Seminare „Gendermedizin – der kleine Unterschied mit großen Auswirkungen auf die Gesundheit“

Im Rahmen der Seminare werden den Teilnehmenden auch die Grundzüge der Gleichbehandlung nach dem NÖ Gleichbehandlungsgesetz vermittelt.

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

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

- Im Berichtszeitraum fanden **drei bundesweite Konferenzen der Gleichbehandlungsbeauftragten der Bundesländer und Magistrate** statt:
  - 2022 in Innsbruck
  - 2023 in Wien
  - 2024 in Linz



Bei diesen Bundesländer-Konferenzen wurden u.a. folgende Themen bearbeitet: Frauen und Führung, geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Führen in Teilzeit, Umverteilung Care-Arbeit, Frauenförderungspläne, Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung sowie geschlechtsbezogene Belästigung, EU-Richtlinie „Standards für Gleichbehandlungsstellen“.

- Weiters fanden drei Fachbesprechungen von Gleichbehandlungsbeauftragten der **ARGE Ost** (Wien, NÖ, Bgld, Steiermark, OÖ) statt, die durch Fachvorträge und regen Erfahrungsaustausch gekennzeichnet waren. Themen waren u.a. Führen in Teilzeit, geschlechtergerechte Sprache, sexuelle Belästigung, Gleichstellungsprogramme, Gleichbehandlungsfälle in Gemeinden und die EU-Richtlinie „Standards für Gleichstellungsstellen“.
- Gender Mainstreaming Arbeitskreis: Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist stellvertretende Vorsitzende. Im Berichtszeitraum fanden 8 Sitzungen statt.
- NÖ SDG-Beirat (Sustainable Development Goals-Beirat des Landes NÖ): NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist Mitglied im NÖ SDG-Beirat, der als unabhängiges Expertengremium regelmäßig tagt und dem Land Niederösterreich bei der Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen zur Seite steht. Die 17 Sustainable Development Goals stellen Ziele und Haltungen dar, durch die die Agenda 2030 erreicht werden kann. Im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit wurde im Frühjahr 2024 auch am internationalen ESDN-Young Civil Servant Workshop teilgenommen, bei dem renommierte Vortragende auf die diskriminierenden Auswirkungen des Klimawandels eingingen.
- Darüber hinaus nahm die Gleichbehandlungsbeauftragte an zahlreichen Veranstaltungen, Konferenzen und Seminaren zu fachspezifischen Themen teil. An dieser Stelle wird die Teilnahme am Workshop der Gleichbehandlungsanwaltschaft im September 2024 zu den Richtlinien für Standards der Gleichbehandlungsstellen besonders hervorgehoben:

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben im Mai 2024 erstmalig verpflichtende Richtlinien zu Standards für Gleichbehandlungsstellen verabschiedet.



Auf Einladung der Gleichbehandlungsanwaltschaft fand ein Workshop zu den Standard-Richtlinien der EU statt. Ziel des Workshops war es unter anderem, dass die Gleichbehandlungsstellen Gemeinsamkeiten identifizieren und erforderliche Anpassungen vornehmen, um eine einheitliche Gleichbehandlungslandschaft zu schaffen, die den Anforderungen der Richtlinien gerecht wird.

- Im Rahmen der Tätigkeit als Externe Meldestelle des Landes NÖ erfolgte auch die mehrmalige Teilnahme an den ministerienseitig organisierten Vernetzungstreffen sowie dem Austauschmeeting der Externen Meldestellen der Ostregion in Wien.
- Die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte ist auch Mitglied der Jury „Vorbild Barrierefreiheit“: Die entsprechende Auszeichnung würdigt jährlich Projekte und Umsetzungen für mehr Barrierefreiheit und Inklusion im ganzen Bundesland.
- Schließlich ist die NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte Mitglied des Beirates Soziales der FH St. Pölten: Der Beirat ist ein Gremium, das die Fachhochschule in verschiedenen Aspekten der Forschung, Lehre und praktischen Anwendung im Bereich Soziales berät und in der kontinuierlichen Weiterentwicklung stärkt. Der Beirat setzt sich aus Expertinnen und Experten aus der Praxis sowie aus relevanten wissenschaftlichen Bereichen zusammen. Der Beirat hat über viele Jahre hinweg eine zentrale Rolle bei der Weiterentwicklung der Studiengänge Soziale Arbeit und Sozialpädagogik sowie der Weiterbildungsangebote des Departments Soziales eingenommen.



## II. Tätigkeit der NÖ Gleichbehandlungskommission

Im Berichtszeitraum fanden 19 Sitzungen (Vorberichtszeitraum: 8 Sitzungen) statt:



- **Einzel-Beschwerdeverfahren**

Im Berichtszeitraum wurden 21 Anträge auf Überprüfung einer Diskriminierung an die NÖ Gleichbehandlungskommission eingebracht.

In 6 Fällen wurde der Antrag aufgrund erfolgreicher Intervention durch die Betroffenen zurückgezogen.

In einem 1 Fall konnte ein Vergleich erzielt werden.

1 Antrag musste als verspätet zurückgewiesen werden.

In 13 Gutachten wurde das Vorliegen einer Diskriminierung geprüft.

Anmerkung: Die Erledigungen betreffen auch Anträge, die 2021 eingebracht, aber erst im Jahr 2022 entschieden wurden.

### NÖ Landesdienst

**1 Gutachten** erörterte die Beschwerde einer Aufnahmewerberin. Die Bewerberin sah sich beim Aufnahmeverfahren und der Nicht-Begründung des Dienstverhältnisses aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert. Die NÖ GBK kam zu dem Ergebnis, dass **keine Diskriminierung** im Bewerbungsverfahren vorgelegen hat.



### NÖ Landeslehrkräfte

**2 Gutachten** ergingen über Anträge von Landeslehrerinnen. Die zugrundeliegenden Sachverhalte umfassten die besoldungsrechtliche Einstufung sowie die Nichtbesetzung einer Leitungsstelle. Als Diskriminierungsgründe wurden das Alter und das Geschlecht angeführt. Die NÖ GBK konnte **in beiden Fällen keine Diskriminierung** feststellen.

### NÖ Landesgesundheitsagentur

**8 Gutachten** ergingen über Anträge von Bediensteten der NÖ LGA (Frauen und Männer). Die Sachverhalte umfassten die Ermahnung und Beendigung des Dienstverhältnisses, den beruflichen Aufstieg, belästigende Verhaltensweisen, Ablehnung einer Aus- und Weiterbildung, rückwirkende Kürzung der Leistungs- und Erschwerniszulage, mangelnde Unterstützung durch den Dienstgeber, Mobbing, sexuelle Belästigung und Untätigkeit des Dienstgebers. Als Diskriminierungsgründe wurden Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Behinderung und Alter angegeben.

**In 2 Gutachten** wurde **eine Diskriminierung** festgestellt, **in 3 Gutachten** kam die NÖ GBK zum Ergebnis, dass **keine Diskriminierung** vorgelegen hat. In den restlichen **3 Gutachten** wurden **teilweise diskriminierende Handlungen** erkannt.

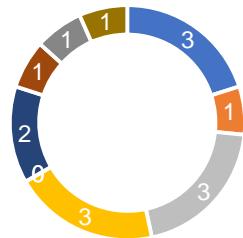
### NÖ Gemeindedienst

**2 Gutachten** ergingen über Anträge von Gemeindebediensteten (Frau und Mann). Die Sachverhalte umfassten die Nicht-Begründung eines Dienstverhältnisses inkl. Ablauf des Bewerbungsverfahrens sowie dienstliche Maßnahmen und Entgelt-Festsetzung. Als Diskriminierungsgründe wurden das Geschlecht und die Behinderung angegeben.

**In beiden Gutachten** stellte die NÖ GBK **eine Diskriminierung** fest.

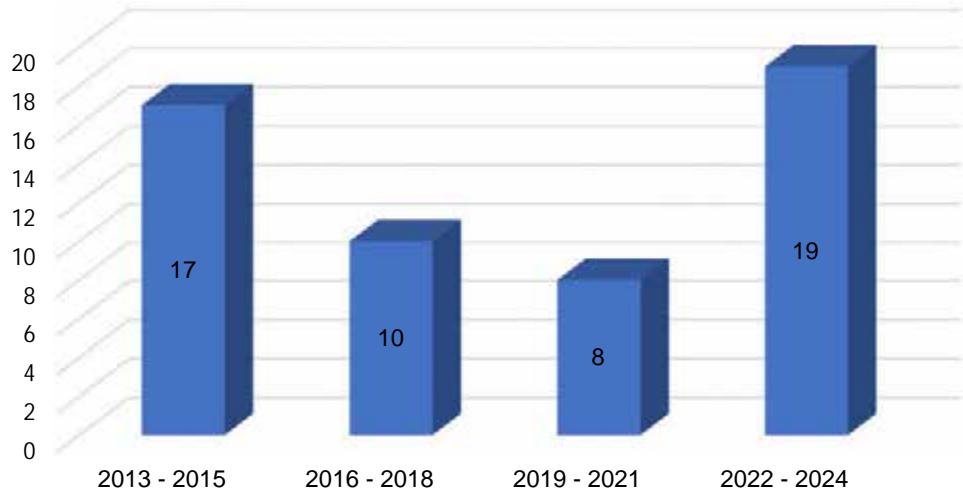


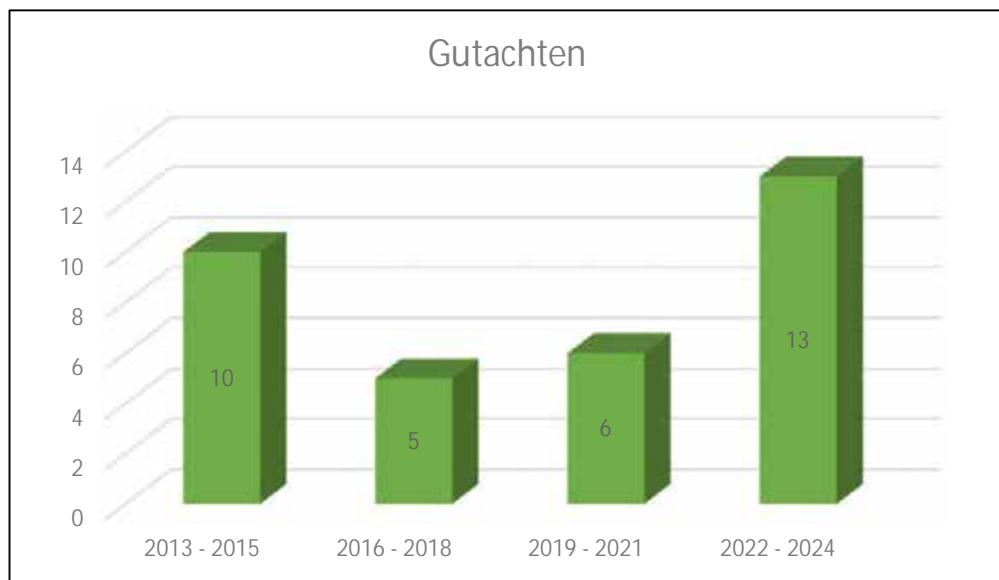
### Aufteilung Diskriminierungsgründe



- Geschlecht
- Behinderung
- Geschlecht & Alter
- Behinderung & Alter
- Ethnische Zugehörigkeit
- Alter
- Geschlecht & Behinderung
- Religion/Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- Geschlecht & Ethnie

### Entwicklung Anzahl Kommissionssitzungen







- **Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme**

Im Berichtszeitraum wurde die Auswertung des Gleichstellungs- und Frauenförderprogramm für NÖ Landesbedienstete für die Jahre 2016 bis 2022 erstellt und das Gleichstellungs-Frauenförderprogramm für die nächsten 6 Jahre vorbereitet.

Folgende positive Entwicklungen haben sich in den letzten Jahren abgezeichnet:

Der Frauenanteil im Leistungsbereich ist generell leicht gestiegen:

Von den 11 Gruppenleitungen sind 2 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 18%.

Von den 50 Abteilungen werden 12 von Frauen geführt, das entspricht einem Prozentsatz von 24%.

Der Anteil der Stellvertreterinnen von Abteilungsleitungen ist von 21% auf 32% gestiegen.

Bei den 20 Bezirkshauptleuten ist der Frauenanteil von 30% auf 40% gestiegen, während bei den Stellvertretungen der Bezirkshauptleute 30% weiblich sind.

Im Bereich der NÖ LGA wurde in den Pflege- und Betreuungszentren das Modell der dualen Führung (Pflegedirektion und kaufmännische Direktion) weiter ausgebaut, um eine ausgewogene Führungsstruktur zu gewährleisten:

So konnte der Anteil an Pflegedirektorinnen in Pflege- und Betreuungszentren von 57% auf 85% gesteigert werden. Bei den kaufmännischen Direktionen in den Pflege- und Betreuungszentren liegt der Frauenanteil bei 60%.

Auch die kollegiale Führung (ärztliche Direktion, Pflegedirektion und kaufmännische Direktion) in den NÖ Landeskliniken verzeichnet positive Auswirkungen:

Bei der ärztlichen Leitung von Landeskliniken konnte der Frauenanteil von 9% auf 12% gesteigert werden, während die Pflegedirektionsposten zu 53% mit Frauen besetzt sind. Kaufmännische Direktionen in Landeskliniken sind zu 13% weiblich.

Auf Vorstandsebene wurde erstmals eine Frau in eine Spitzenposition berufen, wodurch die Geschlechtervielfalt in der höchsten Führungsebene weiter gestärkt wurde.

Des Weiteren wurden und werden in der stark weiblich geprägten Berufsgruppe der Pflege verschiedene Teilzeit-Modelle (z.B. Shared Leadership) in der Führung pilotiert. Dies trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und fördert gezielt Frauen in Führungspositionen.



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: Im Berichtszeitraum 2022 – 2024 haben insgesamt 514 Väter (Land NÖ allgemein und NÖ LGA) die Möglichkeit des Papa-Monats in Anspruch genommen. Besonders erfreulich ist dabei die Zunahme in den überwiegend männlich dominierten Dienststellen, wie zB. Straßenbau.

Im Zeitraum 1998 bis 2024 setzten folgende Gebietskörperschaften gesamt 23 Frauen-Förderprogramme über Vorschlag der NÖ Gleichbehandlungskommission in Kraft: Land NÖ, 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.

- **Stellungnahmen in gesetzlichen Begutachtungsverfahren**

Im Rahmen von Begutachtungsverfahren wurden **13 Stellungnahmen** zu den insgesamt 78 begutachteten Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abgegeben.



### III. Tätigkeit der Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen

Aus den Tätigkeitsberichten der **Koordinatorinnen und Koordinatoren** geht hervor, dass die jeweilige Bestellung 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 Personalvertretung wird von den meisten als effektiv und lösungsorientiert beurteilt. Die Koordinatorinnen und Koordinatoren geben Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote, Frauenförderprogramme und Unterlagen, die sie bei Fortbildungsseminaren erhalten, an die Kolleginnen und Kollegen weiter. Sie motivieren die Kollegenschaft zur Teilnahme an Seminaren der Bildungsprogramme und auch für gleichbehandlungsspezifische Seminare.

Bedienstete wandten sich u.a. mit folgenden Problemen an die Koordinatorinnen und Koordinatoren: Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung, Mobbing und Arbeitsklima, Urlaubseinteilung, Streitschlichtung, Kommunikationsprobleme, etc.

Die rund 220 Koordinatorinnen und Koordinatoren 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 (Frauenbeauftragten)** für die NÖ Landeslehrerinnen orientieren sich an § 36 B-GIBG. Sie befassen sich mit Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung in Schulen. Weiters nehmen sie Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Lehrerinnen entgegen und beraten und unterstützen sie.

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



## C. Arbeitsprogramm

- ❖ **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, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter 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 geschlechtergerechte 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, Koordinatoren und Kontaktfrauen an Dienststellen** durch Seminare und Übermittlung relevanter Informationen



## D. Rück- und Ausblick

*„Der Punkt ist nicht, Ideen zu besitzen. Es geht darum, sie umzusetzen.“ (Scott Belsky)*

### Rückblick 2022 bis 2024 – 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.

Unserer **Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Johanna Mikl-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 acht Bezirkshauptmannschaften von Frauen geleitet; ebenso zu erwähnen ist es, dass sechs Frauen als stellvertretende Bezirkshauptleute 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 vertraten bzw. vertreten.

Viele engagierte Bürgermeisterinnen, Bürgermeister und leitende Bedienstete haben bereits Gleichstellungs- und Frauenförderprogramme in ihren **Gemeinden** erfolgreich etabliert, und somit sichtbare Zeichen einer frauen- 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 Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung im Berufsleben leisten:

- Allen voran bei meinen Mitarbeiterinnen und meinen Mitarbeitern, 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, sich mit fachlicher Kompetenz und auch Freude für ihre ehrenamtliche Tätigkeit einzusetzen.
- Bei den zahlreichen Koordinatorinnen, Koordinatoren und Kontaktfrauen, die an ihren Dienststellen ehrenamtlich und unermüdlich für Gleichbehandlung und Frauenförderung eintreten.
- Bei den Ausbildungseinrichtungen für den Landes- und Gemeindedienst und für die Landesgesundheitsagentur.
- 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 Mitarbeitenden, die sich in ihren Dienststellen täglich darum bemühen, Gleichbehandlung und auch Frauenförderung zu „leben“.

Im vorliegenden Berichtszeitraum war es das 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 weiblich Beschäftigten vor allem in Führungspositionen auf 45% zu erhöhen ist noch nicht erreicht. Wir müssen uns daher verstärkt auf jene Bereiche fokussieren, in denen es noch offensichtliche Defizite gibt. Ich denke da vor allem an Spitzenjobs im medizinischen Bereich, in technischen Berufsfeldern und auch immer noch in einigen Bereichen der Verwaltung.

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 sowie Mandatarinnen und Mandataren 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, Koordinatoren und Kontaktfrauen müssen sich auch in Zukunft mit vollem Engagement für die weitere Umsetzung dieser Prinzipien in ihren Wirkungsbereichen einsetzen.

Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher  
(NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte)



## E. Anhang

### I. Daten im Überblick

- ❖ Im Berichtszeitraum 2022 – 2024 fanden insgesamt **19 Sitzungen der NÖ Gleichbehandlungskommission** statt.
- ❖ Die **NÖ Gleichbehandlungskommission** erstellte **13 Gutachten** in Einzel-Beschwerdeverfahren und gab **13 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.
- ❖ Es fanden **8 Sitzungen** des **Arbeitskreises Gender Mainstreaming** zur Weiterführung von Vorhaben, die den Gender-Aspekt in der Verwaltung verankern, statt.



## II. NÖ Gleichbehandlungskommission

Die Listen zeigen den aktuellen Stand vom Jänner 2025.

### NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesdienst

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Ing. in Mag. <sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	<b>Mag. <sup>a</sup> Leila Kienzl</b> NÖ GBB
<b>Bernhard Riedl</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2	<b>Gabriele Tremer</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2  <b>Renate Preissl</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LAD2
<b>Dr. in Sabine Hilbert</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	<b>Doris Bichler</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
<b>Othmar Rauscher</b> Bezirkshauptmannschaft Baden	<b>Mag. Johann Seper</b> Bezirkshauptmannschaft Scheibbs
<b>Petra Deimel</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. GS3	<b>Mag. <sup>a</sup> Eleonore Pretscher</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. LF3  <b>Mag. <sup>a</sup> Sonja Strauß, MMSc</b> DPV Landhaus



## NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landesgesundheitsagentur

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher</b> <b>(Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	<b>Mag.<sup>a</sup> Leila Kienzl</b> NÖ GBB
<b>Mag. Rupert Schreiner, MA</b> NÖ LGA, Abteilung Personal und Organisation	<b>Mag.<sup>a</sup> Sigrid Pichler</b> NÖ LGA – Personalservice GmbH
<b>Cornelia Palmetzhofer, MSc</b> UK Tulln, LK Klosterneuburg	<b>Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Sonja Schindler, BSc</b> LK Waidhofen/Thaya
<b>Gabriela Galeta, MBA</b> PBZ Hainfeld	<b>Monika Pflügler</b> PBZ Hainfeld
<b>Mag. Nikolaus Klemens</b> Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren	<b>Gerlinde Buchinger</b> LK Wiener Neustadt  <b>Andreas Luef</b> LK Mödling



**NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Gemeindedienst**

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	<b>Mag.<sup>a</sup> Leila Kienzl</b> NÖ GBB
<b>Mag. Johannes Landsteiner</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3	<b>Dr.<sup>in</sup> Gisela Hildebrandt-Lugert</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. IVW3
<b>Mag.<sup>a</sup> Gudrun Berger</b> Marktgemeinde Furth bei Göttweig	<b>Helga Rosenmayer</b> Stadtgemeinde Gmünd
<b>Mag. Christoph Artner</b> Stadtgemeinde Herzogenburg	<b>Marion Török</b> Marktgemeinde Zwentendorf
<b>Manuela Kittl</b> Stadtgemeinde Ybbs an der Donau, Younion NÖ	<b>Barbara Prischl</b> HAK/HAS Ybbs an der Donau
<b>Gerald Käferbeck</b> Magistrat Waidhofen an der Ybbs, FCG Mostviertel	<b>Sabine Stimson</b> Stadtgemeinde Mistelbach



## NÖ Gleichbehandlungskommission/NÖ Landeslehrkräfte

MITGLIEDER	ERSATZMITGLIEDER
<b>Ing.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Claudia Grübler-Camerloher (Vorsitzende)</b> NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte	<b>Mag.<sup>a</sup> Leila Kienzl</b> NÖ GBB
<b>Dr.<sup>in</sup> Sabine Hilbert</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3	<b>Doris Bichler</b> Amt der NÖ Landesregierung/Abt. F3
<b>Mag. Johann Seper</b> Bezirkshauptmannschaft Scheibbs	<b>Othmar Rauscher</b> Bezirkshauptmannschaft Baden
<b>Mag. Markus Loibl</b> Bildungsdirektion NÖ, Abteilung Recht	<b>Dr. Andreas Haider</b> Bildungsdirektion NÖ  <b>Ing.<sup>in</sup> Rosina Neuhold</b> Landwirtschaftliche Fachschule Pyhra
<b>Barbara Heindl</b> Zentralausschuss für APS	<b>Anita Reiner</b> Zentralausschuss für APS  <b>Claudia Andre, M.Ed.</b> Zentralausschuss für APS
<b>Mag.<sup>a</sup> Belinda Kalab, BEd</b> Landesberufsschule Eggenburg	<b>Dipl.-Päd.<sup>in</sup> Angela Grath</b> Landesberufsschule Eggenburg
<b>Ing.<sup>in</sup> Gabriele Roitner-Blamauer</b> Landwirtschaftliche Fachschule Pyhra	<b>Ing.<sup>in</sup> Regina Pribitzer</b> Landwirtschaftliche Fachschule Obersiebenbrunn



### III. Zahlenteil

#### ❖ NÖ Landesdienst

**Entwicklung des Frauenanteils 2022 - 2024:** Der Zielwert beträgt 45% Frauenanteil (§ 8 NÖ Gleichbehandlungsgesetz).

#### **Konkret stieg der Frauenanteil unter anderem bei**

- den höchsten leitenden Diensten (NOG 20-25) im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum von 18% auf **27%**,
- Abteilungsleitungen von 16% auf **24%**,
- Stellvertretungen der Abteilungsleitungen von 21% auf **32%**,
- Bezirkshauptleuten von 30% auf **40%**,
- stellvertretenden Bezirkshauptleuten auf **30%**,
- Pflege- und Betreuungszentren – Pflegedirektorinnen von 57% auf **85%**,
- Pflege- und Betreuungszentren – kaufmännische Direktorinnen auf **60%**,
- Landeskliniken – ärztliche Direktorinnen von 9% auf **12%**,
- Landeskliniken – Pflegedirektorinnen auf **53%**,
- Landeskliniken – Kaufmännische Direktorinnen auf **13%**.

#### **Besonderheiten**

- Es wurde erstmals **eine Frau** mit der Leitung der Gruppe Baudirektion beim Amt der NÖ Landesregierung betraut.
- Von den 20 Bezirkshauptmannschaften werden **8 von Frauen** geleitet, das entspricht 40%. Weiters sind **6 Stellvertreterinnen (30%)** der Bezirkshauptleute im Einsatz.

Auch wurde die Anzahl der **Kindergartenpädagoginnen und –pädagogen** auf 4.525 aufgestockt. Davon sind 60 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. Gewährung von beruflichen Auszeiten und Arbeitszeitreduktionen anlässlich Kinderbetreuung, ...).



Am 01. Juli 2011 wurde der Frühkarenzurlaub für Väter („**Papamonat**“) eingeführt. Die Anzahl der Bediensteten (Land NÖ allgemein und NÖ LGA), die in den Jahren 2022 - 2024 den Frühkarenzurlaub in Anspruch genommen haben, ist im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum um 198 Personen gestiegen. Insgesamt waren 514 Väter im „**Papamonat**“.

Waren im Landesdienst vereinzelt Telearbeitsplätze an regionalen Dienststellen verfügbar, ist durch die Corona-Pandemie ab März 2020 das **mobile Arbeiten** an bestimmten Tagen in der Woche ermöglicht worden. Der Wegfall der Wegzeiten von zu Hause zum Dienstort und wieder zurück ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein großer Vorteil.

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 von Bewerberinnen um ärztliche Spitzenpositionen in den Landeskliniken und
- dem geringen Frauenanteil in den ärztlichen und kaufmännischen Direktionen der Landeskliniken 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 in den letzten Jahren keine Ausgleichstaxe.



<b>Begünstigte Behinderte im NÖ Landesdienst (Stand 01.01.2024)</b>				
<b>Organisationseinheit</b>		<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Summe</b>
Amt NÖ LReg+zentrale Dienststellen		98	167	265
Straßenbau/Gebietsbauämter		9	109	118
Bezirkshauptmannschaften		138	79	217
SozPäd. Betreuungszentren/Schulwesen		38	30	68
Kindergärten		34	0	34
NÖ LGA – nicht medizinisches Personal		299	203	502
NÖ LGA – sonstiges medizinisches Personal		50	10	60
NÖ LGA – pflegerisches Personal		464	101	565
NÖ LGA – ärztliches Personal		33	12	45
<b>Gesamt</b>		<b>1.163</b>	<b>711</b>	<b>1.874</b>



❖ **NÖ Gemeindedienst**

**Bis 12/2024** 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 Landeslehrkräfte**

Die ausgewiesenen Daten entstammen Statistiken der Bildungsdirektion für NÖ (Stand 12/2024).

Der Frauenanteil im Lehrkörper im Pflichtschulbereich liegt gesamt betrachtet bei ca. 84%, bei begünstigt behinderten Lehrerinnen und Lehrern liegt der Frauenanteil bei ca. 82%. Leitungspositionen im Pflichtschulbereich sind zu ca. 79% von Frauen besetzt, bei begünstigt behinderten Frauen sind es 83%, die eine Leitungsposition im Pflichtschulbereich bekleiden.



### Lehrerinnen und Lehrer an NÖ Schulen

Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschulen	257	6.803	7.060	96,36%
Neue Mittelschulen	1.469	4.508	5.977	75,42%
Sonderschulen	99	1.228	1.327	92,54%
Polytechnische Schulen	174	226	400	56,50%
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>1.999</b>	<b>12.765</b>	<b>14.764</b>	<b>86,46%</b>
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	435	240	675	35,56%
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	166	275	441	62,36%
<b>SUMME</b>	<b>2.600</b>	<b>13.280</b>	<b>15.880</b>	<b>83,63%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024

### Leiterinnen und Leiter an NÖ Schulen - ernannt

Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschulen	13	220	233	94,42%
Neue Mittelschulen	64	81	145	55,86%
Sonderschulen	1	29	30	96,67%
Polytechnische Schulen	8	6	14	42,86%
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>86</b>	<b>336</b>	<b>422</b>	<b>79,62%</b>
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	9	6	15	40,00%
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	4	2	6	33,33%
<b>SUMME</b>	<b>99</b>	<b>344</b>	<b>443</b>	<b>77,65%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024

### Leiterinnen und Leiter an NÖ Schulen - betraut

Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschulen	13	184	197	93,40%
Neue Mittelschulen	36	50	86	58,14%
Sonderschulen	2	30	32	93,75%
Polytechnische Schulen	12	5	17	29,41%
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>63</b>	<b>269</b>	<b>332</b>	<b>81,02%</b>
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	1	0	1	0%
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	4	2	6	33,33%
<b>SUMME</b>	<b>68</b>	<b>271</b>	<b>339</b>	<b>79,94%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024



### Leiterinnen und Leiter an NÖ Schulen - gesamt

Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschulen	26	404	430	93,95%
Neue Mittelschulen	100	131	231	56,71%
Sonderschulen	3	59	62	95,16%
Polytechnische Schulen	20	11	31	35,48%
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>149</b>	<b>605</b>	<b>754</b>	<b>80,24%</b>
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	10	6	16	37,50%
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	8	4	12	33,33%
<b>SUMME</b>	<b>167</b>	<b>615</b>	<b>782</b>	<b>78,64%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024

### begünstigt behinderte Lehrerinnen und Lehrer an NÖ Schulen

Schulart	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Volksschulen	3	21	24	87,50%
Neue Mittelschulen	5	42	47	89,36%
Sonderschulen	0	14	14	100,00%
Polytechnische Schulen	1	1	2	
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>9</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	8	2	10	
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	2	6	8	75,00%
<b>SUMME</b>	<b>19</b>	<b>86</b>	<b>105</b>	<b>81,90%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024

### begünstigt behinderte Leiterinnen und Leiter an NÖ Schulen

Schulart				Frauenanteil
Volksschulen	0	1	1	100,00%
Neue Mittelschulen	1	3	4	75,00%
Sonderschulen	0	1	1	100,00%
Polytechnische Schulen	0	0	0	0%
Allgemein bildende Pflichtschulen	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>83,33%</b>
Berufsbildende Pflichtschulen - Berufsschulen	0	0	0	0%
Land- u. forstwirtschaftliche Schulen	0	0	0	0%
<b>SUMME</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>83,33%</b>

Quelle: Bildungsdirektion für Niederösterreich 31.12.2024



#### IV. Fotos



Seminar für Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung-  
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst und NÖ Landeslehrkräfte  
in St. Pölten, September 2022



Seminar für Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung-  
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst und NÖ Landeslehrkräfte  
in Tulln, St. Pölten und Haindorf 2023



NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte  
[noe.gv.at/gleichbehandlung](http://noe.gv.at/gleichbehandlung)



Seminar für Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gleichbehandlung und Frauenförderung-  
NÖ Landesdienst, NÖ Gemeindedienst und NÖ Landeslehrkräfte  
in St. Pölten, September 2024



Konstituierende Sitzung der neubestellten NÖ Gleichbehandlungskommission  
Oktober 2022



Bildungsprogramm Seminar "Mit Schwung in den Ruhestand"

Oktober 2022



Bildungsprogramm Seminar "Karenzmanagement"

April 2024



**NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte**  
[noe.gv.at/gleichbehandlung](http://noe.gv.at/gleichbehandlung)

## IMPRESSUM

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

Für den Inhalt verantwortlich: **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](mailto:post.gbb@noel.gv.at)

Web: [www.noe.gv.at/gleichbehandlung](http://www.noe.gv.at/gleichbehandlung)

Druck: Amt der NÖ Landesregierung  
Abt. Gebäude- und Liegenschaftsmanagement  
Amtsdruckerei  
3109 St. Pölten