

## Anfrage

des Abgeordneten Mag. Georg Ecker, MA

gemäß 39 Abs. 2 LGO 2001

an Landeshauptfrau Mag.<sup>a</sup> Johanna-Mickl-Leitner

### betreffend **Väterkarenz und Väterteilzeit im NÖ Landesdienst**

Das Land Niederösterreich als Dienstgeberin stellt Müttern wie auch Vätern unterschiedliche Modelle für die Inanspruchnahme von Elternzeit zur Verfügung.

Die Anzahl der Väter, die berufliche Auszeiten wie Väterkarenz oder Teilzeitbeschäftigung für die Betreuung der Kinder in Anspruch nehmen, ist nach wie vor um ein Vielfaches geringer als bei Müttern. Andererseits gibt es aber auch immer mehr Väter, die sich der Kinderbetreuung intensiver widmen wollen, allerdings scheitert es oftmals an der gesellschaftlichen Anerkennung oder an der Angst vor dem Einkommensverlust.

Im Leitfaden „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in NÖ“ aus dem Jahr 2010 werden folgende Ziele genannt:

- Die oberste Führungsebene signalisiert klar, dass elternorientiertes Verhalten von Vätern erwünscht ist, und stellt dar, warum aktive Väter ein Gewinn für die Organisation sind.
- Die Führungskräfte nehmen dieses Signal auf und thematisieren in ihrem Einflussbereich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Männer als auch Frauen.
- Führungskräfte entwickeln neue elternorientierte Arbeitsformen und Arbeitsabläufe im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten und fördern innovative und kreative Ansätze.
- Männliche Führungskräfte mit aktiver Vaterschaft sind Vorbilder. Zur Motivation von Mitarbeitern wird der Anteil männlicher Führungskräfte mit aktiver Vaterschaft erhöht.

Eine Befragung ergab, dass das Potential um ein Vielfaches höher lag als die tatsächliche Inanspruchnahme. 2/3 der Männer gaben an, bereit für Väterkarenz zu sein, 3/4 bereit für Teilzeit. Im Gegenzug lag die Realität bei 6% bzw. 7%.

Weiters wird dargestellt:

Mögliche Instrumente, die Führungskräfte und Personalverantwortliche einsetzen können, sind:

- Darstellung der Grundsätze für Berufsunterbrechung, Aus- und Einstieg in Unternehmensleitlinien, Leitbildern, etc.

- Mitarbeiterinnengespräche bieten die Möglichkeit, proaktiv individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu thematisieren und Karriereperspektiven mit elternorientierten MitarbeiterInnen zu entwickeln (inklusive individueller Vereinbarungen zu Ein- und Ausstieg sowie zur Erreichbarkeit von Karenzierten während der Berufsunterbrechung).
- Tageweise Arbeitseinsätze für Karenzierte
- Einladung von karenzierten zu Besprechungen, Tagungen, etc.
- Zugang zu relevanten Informationen für Karenzierte unter Nutzung moderner Informationstechnologie

Daher stellt der gefertigte Abgeordnete folgende

### **Anfrage**

1. Wie viele Landesbedienstete nahmen in den vergangenen 10 Jahren Väterkarenz in Anspruch (bitte um Auflistung nach Jahren, um die Entwicklung erkennen zu können)?
2. Wie viele Landesbedienstete nahmen in den vergangenen 10 Jahren Väter-Teilzeit in Anspruch (bitte um Auflistung nach Jahren, um die Entwicklung erkennen zu können)?
3. Wie viele dieser Landesbediensteten kehrten danach wieder im Ausmaß der ursprünglichen Beschäftigung in den Landesdienst zurück?
4. Wie viele Landesbedienstete wurden nach Stellung eines Antrages auf Väter-Karenzurlaub oder Väter-Teilzeitbeschäftigung gekündigt?
5. Wurden Anträge auf Väter-Karenz bzw. Väter-Teilzeit abgelehnt? Wenn ja, aus welchen Gründen?
6. Welche der in der Begründung angeführten Instrumente für einen strukturierten Ausstieg, für die Zeit der Berufsunterbrechung und Unterstützung beim Wiedereinstieg wurden entwickelt und in welchen Abteilungen kamen/kommen sie regelmäßig zum Einsatz?