

10. Gleichbehandlungs- bericht des Bundes 2014

Teil 1 und 2

10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014

Teil 1 und Teil 2

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

www.bmbf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Bildung und Frauen, Abteilung IV/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,

Bundeskanzleramt, Referat III/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, MMag.^a Doris Popp, Gabriele Glier-Menz

Grafische Gestaltung (Druckexemplar) und barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF Abteilung IV/2

Herstellung: Paul Gerin GmbH & Co KG, Wolkersdorf

Wien, 2014

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Web:

www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html

www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html

Übersicht

Einleitung	4
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst	7
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission	195

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG). Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren. Infolge der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten 2010 ist die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem „8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010“ und dem „9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012“ vergleichbar. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht beziehungsweise nur begrenzt mit diesem Bericht vergleichbar.

Wie bereits in den Vorjahren, gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts gemäß dem zum 31. 12. 2013 geltenden Bundesministeriengesetz (BMG) ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt (BKA)
- ▶ Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMeiA)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)
- ▶ Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit (BMG)
- ▶ Bundesministerium für Inneres (BMI)
- ▶ Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BML-FUW)
- ▶ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- ▶ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ)
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
- ▶ Parlamentsdirektion
- ▶ Präsidentschaftskanzlei
- ▶ Rechnungshof
- ▶ Verfassungsgerichtshof
- ▶ Verwaltungsgerichtshof
- ▶ Volksanwaltschaft
- ▶ Arbeitsmarktservice

Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2013 im Vergleich zu 31. Dezember 2011) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2011 bis 31. Dezember 2013) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- ▶ Gesamtpersonal
- ▶ Teilbeschäftigte
- ▶ MitarbeiterInnen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen
- ▶ MitarbeiterInnen in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder sonstigen wichtigen Führungspositionen
- ▶ Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des Bundes
- ▶ Mitglieder in Kommissionen und Beiräten

Informationen über Neubestellungen zu ressortspezifischen Leitungsfunktionen, erteilte Zulassungen zu Ausbildungen, Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots sowie die Umsetzung des Frauenförderungsgebots werden zeitraumbezogen zur Verfügung gestellt.

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede/r Leiter/in einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen und Bildung Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen.

Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Teil 2

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass der von der Bundesregierung vorzulegende Bericht auch die Tätigkeit der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) umfasst. Insbesondere ist über die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission, gegliedert nach Ressorts, Auskunft zu geben.

Der Berichtszeitraum ist der 1. März 2012 bis 1. März 2014.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Den allgemeinen Teil beendet die Darstellung der Anzahl der behandelten Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der AntragstellerInnen) und die Anzahl der Sitzungen.

Danach folgen die getrennten Tätigkeitsberichte der Senate I und II der B-GBK.

Da seit 2004 die Gutachten der Senate laufend auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (www.bmbf.gv.at) veröffentlicht werden und auch eine Verlinkung im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) erreicht wurde, werden die Antragsfälle nur ganz kurz dargestellt und auf die Homepage verwiesen (samt Gutachten-Nummer zur leichten Auffindbarkeit), wobei aber die Reaktionen des Dienstgebers auf Empfehlungen der Kommission explizit im Bericht aufgenommen wurden.

Den Abschluss bilden die Mitgliederlisten der Senate I und II der B-GBK.

Teil 1: Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

Inhaltsverzeichnis

1	Gesamtübersicht der Bundesbediensteten	17
1.1	Frauen-/Männeranteil je Berufsgruppe	18
1.2	Frauen-/Männeranteil je Qualifikationsgruppe	19
1.3	Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe	20
1.4	Frauen-/Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	22
1.5	Teilbeschäftigung im Bundesdienst	23
1.6	Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes- Gleichbehandlungsgesetz	24
1.6.1	Einkommensunterschiede im Bundesdienst	25
1.7	Gesamtpersonal des Bundes	28
1.7.1	Organisatorische Gliederung	28
1.7.2	Berufsgruppen	28
1.7.3	Qualifikationsgruppen	29
1.8	Teilbeschäftigte des Bundes	29
1.8.1	Organisatorische Gliederung	29
1.8.2	Berufsgruppen	30
1.8.3	Qualifikationsgruppen	30
1.9	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	31
1.10	Ausbildungsverhältnisse	31
2	Ressortberichte im Detail	33
2.1	Bundeskanzleramt	33
2.1.1	Gesamtes Personal	33
2.1.2	Teilbeschäftigte	34
2.1.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	35
2.1.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	35
2.1.5	Ausbildungsverhältnisse	36
2.1.6	Kommissionen und Beiräte	37
2.1.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	38
2.1.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	38
2.1.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	38

2.1.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	39
2.2	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	41
2.2.1	Gesamtes Personal	41
2.2.2	Teilbeschäftigte	42
2.2.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	43
2.2.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	43
2.2.5	Ausbildungsverhältnisse	44
2.2.6	Kommissionen und Beiräte	45
2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	46
2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	46
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	47
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	47
2.3	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	48
2.3.1	Gesamtes Personal	48
2.3.2	Teilbeschäftigte	49
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	49
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	50
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	51
2.3.6	Kommissionen und Beiräte	51
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	52
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	53
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	53
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	54
2.4	Bundesministerium für Finanzen	57
2.4.1	Gesamtes Personal	57
2.4.2	Teilbeschäftigte	57
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	58
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	59
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	61
2.4.6	Kommissionen und Beiräte	62
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	63
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	63
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	63
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	64
2.5	Bundesministerium für Gesundheit	66
2.5.1	Gesamtes Personal	66
2.5.2	Teilbeschäftigte	66

2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	67
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	68
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	68
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	69
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	70
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	70
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	70
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	70
2.6	Bundesministerium für Inneres.....	71
2.6.1	Gesamtes Personal	71
2.6.2	Teilbeschäftigte	72
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	72
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	73
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse	76
2.6.6	Kommissionen und Beiräte.....	76
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	78
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	79
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	79
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	79
2.7	Bundesministerium für Justiz	81
2.7.1	Gesamtes Personal	81
2.7.2	Teilbeschäftigte	82
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	83
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	83
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	85
2.7.6	Kommissionen und Beiräte.....	86
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	86
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	87
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	87
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	87
2.8	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	88
2.8.1	Gesamtes Personal	88
2.8.2	Teilbeschäftigte	89
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	90
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	91
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	93
2.8.6	Kommissionen und Beiräte.....	93

2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	95
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	96
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	96
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	96
2.9	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	98
2.9.1	Gesamtes Personal	98
2.9.2	Teilbeschäftigte	98
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	99
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	100
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	101
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	101
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	102
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	103
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	103
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	103
2.10	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	104
2.10.1	Gesamtes Personal	104
2.10.2	Teilbeschäftigte	105
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	106
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	106
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	108
2.10.6	Kommissionen und Beiräte.....	108
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	114
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	116
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	116
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	117
2.11	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	118
2.11.1	Gesamtes Personal	118
2.11.2	Teilbeschäftigte	118
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	119
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	120
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	121
2.11.6	Kommissionen und Beiräte.....	121
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	124
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	124
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	124
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	124

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	129
2.12.1 Gesamtes Personal	129
2.12.2 Teilbeschäftigte	130
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	130
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	131
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse	132
2.12.6 Kommissionen und Beiräte	133
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	134
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	134
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	134
2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	134
2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	137
2.13.1 Gesamtes Personal	137
2.13.2 Teilbeschäftigte	138
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	138
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	139
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	141
2.13.6 Kommissionen und Beiräte	142
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	143
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	143
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	143
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	143
2.14 Parlamentsdirektion	145
2.14.1 Gesamtes Personal	145
2.14.2 Teilbeschäftigte	145
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	146
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	147
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	147
2.14.6 Kommissionen und Beiräte	147
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	148
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	149
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	149
2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	149
2.15 Präsidentschaftskanzlei	150
2.15.1 Gesamtes Personal	150
2.15.2 Teilbeschäftigte	150
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	151

2.15.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	152
2.15.5	Ausbildungsverhältnisse	152
2.15.6	Kommissionen und Beiräte.....	152
2.15.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	153
2.15.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	153
2.15.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	154
2.15.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	154
2.16	Rechnungshof	155
2.16.1	Gesamtes Personal	155
2.16.2	Teilbeschäftigte	155
2.16.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	156
2.16.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	157
2.16.5	Ausbildungsverhältnisse	157
2.16.6	Kommissionen und Beiräte.....	157
2.16.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	158
2.16.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	159
2.16.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	159
2.16.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	159
2.17	Verfassungsgerichtshof	161
2.17.1	Gesamtes Personal	161
2.17.2	Teilbeschäftigte	161
2.17.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	162
2.17.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	162
2.17.5	Ausbildungsverhältnisse	163
2.17.6	Kommissionen und Beiräte.....	164
2.17.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	164
2.17.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	165
2.17.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	165
2.17.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	165
2.18	Verwaltungsgerichtshof	166
2.18.1	Gesamtes Personal	166
2.18.2	Teilbeschäftigte	166
2.18.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	167
2.18.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	168
2.18.5	Ausbildungsverhältnisse	169
2.18.6	Kommissionen und Beiräte.....	169
2.18.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	170

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	170
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	170
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	170
2.19 Volksanwaltschaft	171
2.19.1 Gesamtes Personal	171
2.19.2 Teilbeschäftigte	171
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	172
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	173
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse	173
2.19.6 Kommissionen und Beiräte	173
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	175
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	175
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	175
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	175
2.20 Arbeitsmarktservice	176
2.20.1 Gesamtes Personal	176
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete	176
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	176
2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen	177
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete	177
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	178
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse	178
2.20.8 Kommissionen und Beiräte	178
2.20.9 Zugänge	179
2.20.10 Abgänge	179
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	179
2.20.12 Weiterbildungstage	179
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	180
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	180
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	180

3 Technischer Annex	181
Tabellenverzeichnis	184
Abbildungsverzeichnis.....	193

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

In diesem Kapitel ist die Geschlechterverteilungen der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts beziehungsweise der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen sowie der Teilbeschäftigten dargestellt. Weiters ist ein Auszug aus dem Einkommensbericht 2014 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthalten. Danach folgen detaillierte Auswertungen zu den einzelnen Ressorts.

Zu beachten ist, dass bei kleinen Personengruppen individuelle Zufälligkeiten Einfluss auf die Daten haben.

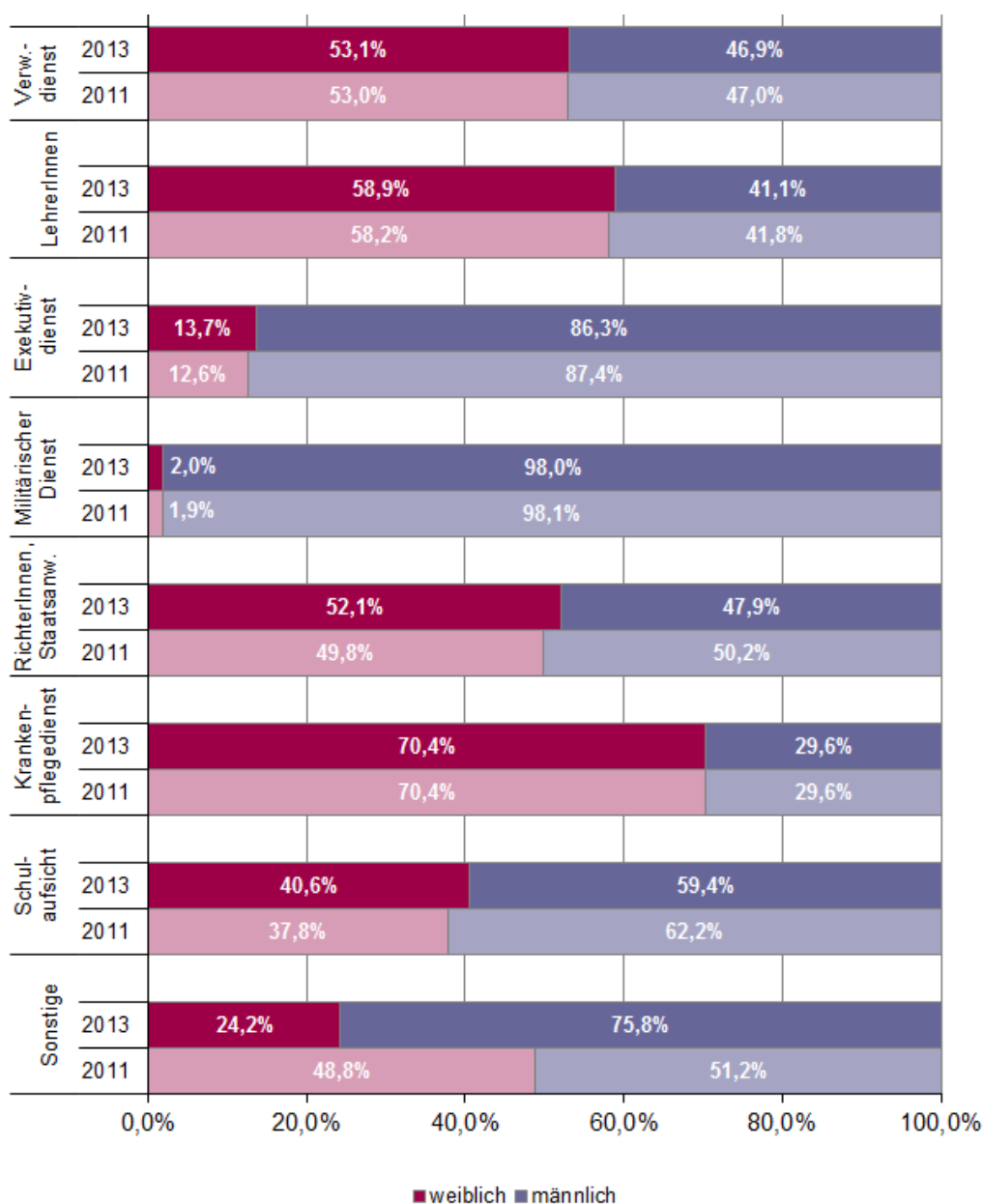
Von 2011 auf 2013 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 40,6 Prozent auf 41,2 Prozent.

1.1 Frauen-/Männeranteil je Berufsgruppe

In den personenmäßig stärksten Berufsgruppen steigt der Frauenanteil. In jenen Berufsgruppen, in denen in der Vergangenheit der Frauenanteil sehr niedrig war, ist ein sukzessiver Anstieg zu verzeichnen: im Exekutivdienst von 12,6 Prozent auf 13,7 Prozent und im Militärischen Dienst von 1,9 Prozent auf 2,0 Prozent. Der höchste Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen RichterInnen und StaatsanwältInnen von 49,8 Prozent auf 52,1 Prozent und Schulaufsicht von 37,8 Prozent auf 40,6 Prozent festzustellen.

Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil je Berufsgruppe, 2011 und 2013



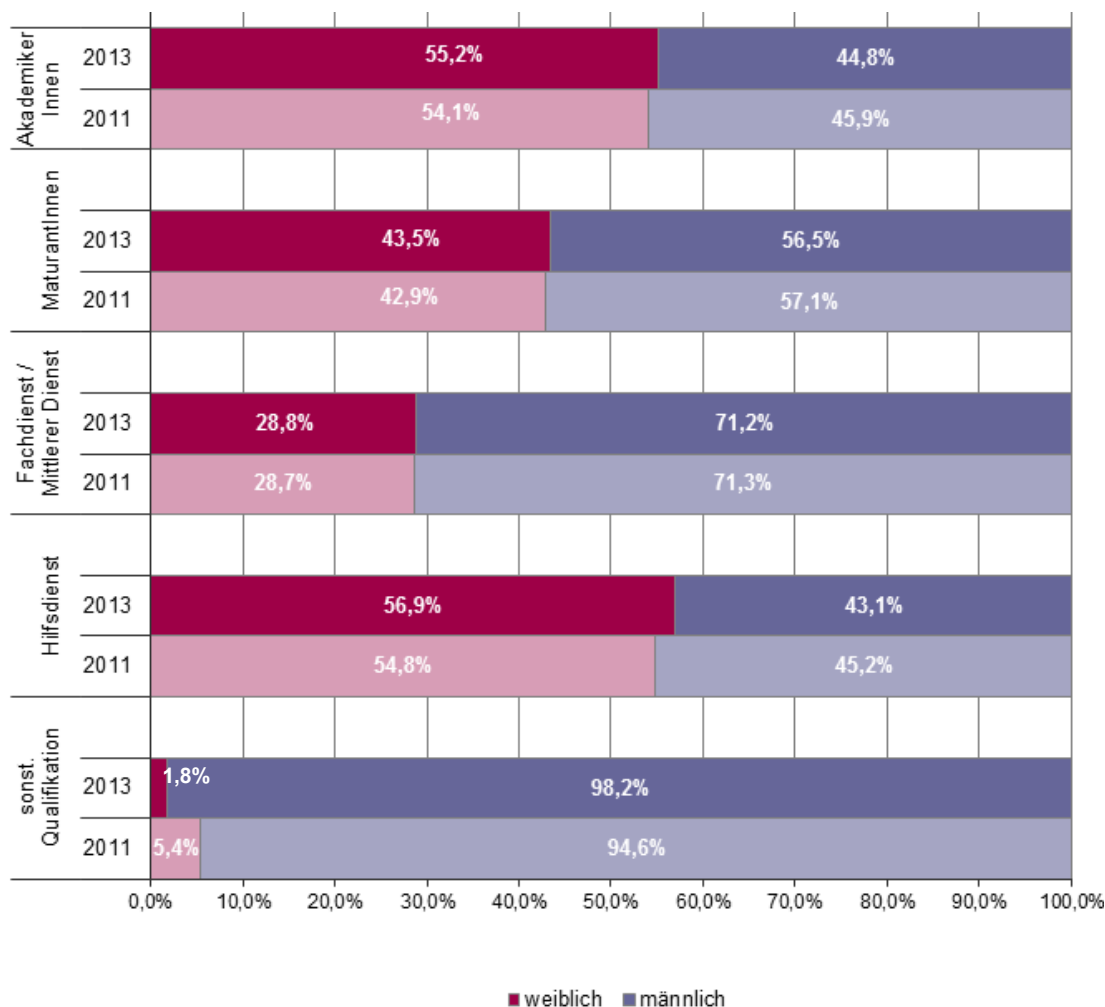
1.2 Frauen-/Männeranteil je Qualifikationsgruppe

Im Vergleich der Jahre 2011 und 2013 erhöht sich der Frauenanteil in allen Qualifikationsgruppen ausgenommen dem Bereich der sonstigen Qualifikation, der eine geringe Anzahl an Personen umfasst. Der Anstieg des Frauenanteils unter den AkademikerInnen ist eng mit dem Anstieg im Bereich der LehrerInnen zu sehen. Diese Berufsgruppe hat aufgrund des hohen Anteils an AkademikerInnen einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Beinahe zwei Drittel der Beschäftigten im Fachdienst/Mittleren Dienst sind Beschäftigte der Berufsgruppen Exekutivdienst und Militärischer Dienst. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen führt zu einem niedrigen Frauenanteil in der Qualifikationsgruppe Fachdienst/Mittlerer Dienst.

Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für Internationale Operationen (KIOP) und MilitärpilotInnen mit einem besonders hohen Männeranteil.

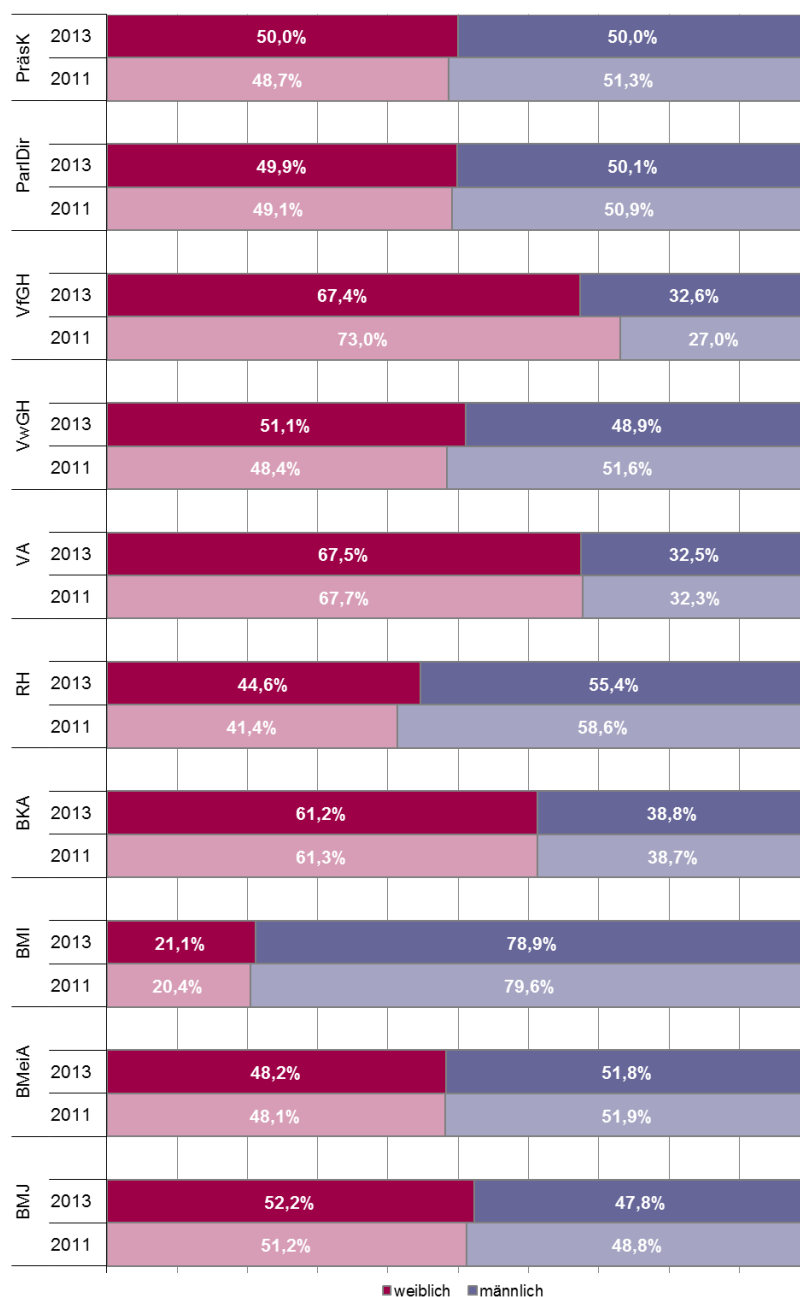
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil je Qualifikationsgruppe, 2011 und 2013

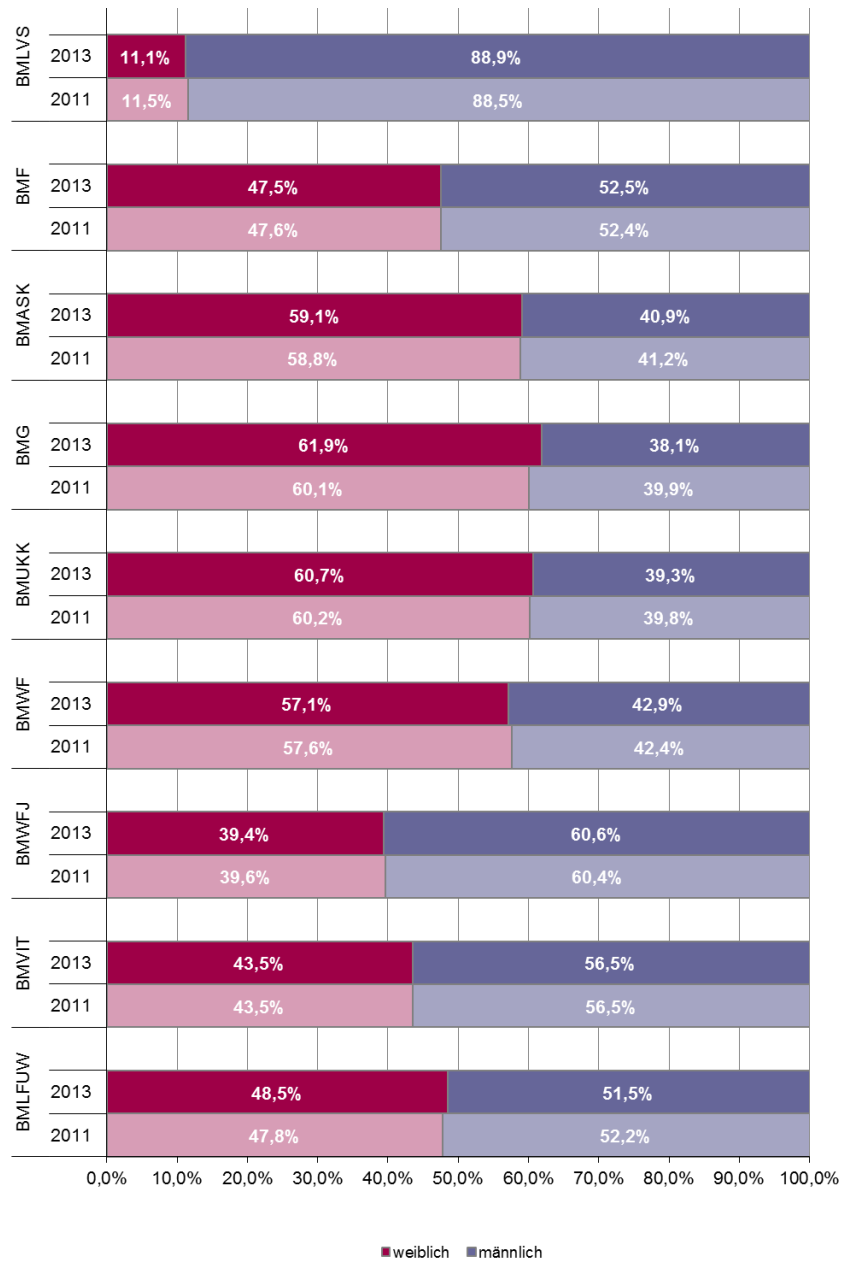


1.3 Frauen-/Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen sehr unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit dem Jahr 2011 erhöht sich der Frauenanteil in mehr als der Hälfte der Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielten der Rechnungshof, der Verwaltungsgerichtshof und das BMG.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2011 und 2013



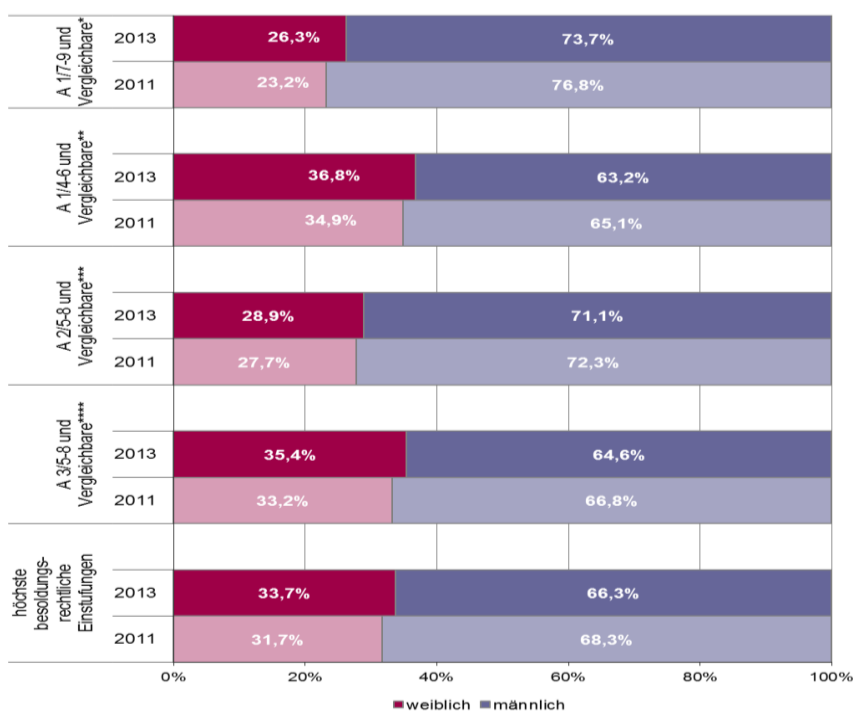


1.4 Frauen-/Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie mit der Einkommenshöhe.

Von 2011 auf 2013 steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen weiter an. Der stärkste prozentuelle Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der AkademikerInnen A1/7-9 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2013 haben 33,7 Prozent der Frauen eine Führungsposition inne. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (41,2 Prozent), besteht somit trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit noch Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013



- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel: Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

¹ A1/7-9 etc. sind die Kombinationen von Verwendungs- und Funktionsgruppe für BundesbeamtInnen gemäß GehG. Diesen entsprechen vergleichbare Kombinationen anderer Dienstverhältnisse.

1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei BeamtInnen ist ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 Prozent nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht bei BeamtInnen für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben. Als Teilbeschäftigung gilt jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 100 Prozent.

26,5 Prozent der österreichischen unselbständig Erwerbstätigen (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2013). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,2 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbständig erwerbstätigen Frauen beträgt 45,9 Prozent und liegt damit um 13 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 32,9 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (8,5 Prozent bei den unselbständig Erwerbstätigen, 6,2 Prozent im Bundesdienst).

■ Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflegedienst und Sonstige ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Bei den Männern ist bei den Lehrkräften und bei den Sonstigen rund jeder fünfte Mann teilbeschäftigt. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten.

Tabelle 1 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011			2013		
	Gesamt	Weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	17,8%	31,3%	2,6%	17,9%	31,1%	2,8%
LehrerInnen	30,4%	37,8%	20,2%	31,1%	37,8%	21,5%
Exekutivdienst	3,8%	19,4%	1,5%	4,3%	20,7%	1,7%
Militärischer Dienst	0,6%	7,1%	0,5%	1,0%	7,0%	0,8%
RichterInnen, Staatsanw.	8,4%	16,1%	0,7%	9,7%	17,9%	0,9%
Krankenpflegedienst	23,5%	29,8%	8,3%	22,6%	29,6%	6,0%
Schulaufsicht	1,2%	2,1%	0,6%	3,2%	6,8%	0,8%
Sonstige	52,0%	85,5%	20,0%	25,8%	43,8%	20,0%

■ Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMUKK, BMWF, BMLFUW und BMF liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 32,9 Prozent. Im BMUKK und BMLFUW ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 19,3 beziehungsweise 12,1 Prozent am höchsten. In der Präsidentschaftskanzlei, im Verfassungsgerichtshof, im Verwaltungsgerichtshof und im BMeiA ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 84 Prozent).

1.6 Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

Die Bundesregierung bekennt sich im aktuellen Regierungsprogramm zur Förderung und Chancengleichheit von Frauen in der Arbeitswelt. Als wesentliche Elemente der Frauenförderung sind dabei Einkommensgerechtigkeit und Einkommenstransparenz sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen angeführt.

Im Juni 2010 wurde darauf aufbauend der „Nationale Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ veröffentlicht. Darin wurde die Strategie festgelegt sowie konkrete Maßnahmenpakete erarbeitet, um für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Verbesserungen zu erreichen.

Ein zentrales Ziel des Nationalen Aktionsplans ist die Reduktion von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern. Um solchen Einkommensdiskriminierungen entgegenzuwirken wird mehr Transparenz und im Zuge dessen eine Offenlegung der Gehälter je Verwendungsgruppe gefordert. Die gesetzlich verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten wurde sowohl im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) als auch im Gleichbehandlungsgesetz der Privatwirtschaft (GlBG) verankert.

Durch die Novellierung des § 6a B-GlBG im Jahr 2011 wurde das Ziel verfolgt, dass neben den ganzjährig vollbeschäftigten auch die teilbeschäftigten MitarbeiterInnen erfasst werden. Um eine Vergleichbarkeit der Frauen- und Männereinkommen zu gewährleisten, wird das Einkommen von Teilbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und jenes von unterjährig beschäftigten DienstnehmerInnen auf Jahresbeschäftigung hochgerechnet. Diese Hochrechnungen geben fiktive Einkommen aller MitarbeiterInnen des Bundes wieder, unter der Annahme, dass alle Bediensteten ganzjährig Vollzeit gearbeitet hätten. Somit werden Verzerrungen aufgrund von unterschiedlichen Teilbeschäftigungsquoten oder Anteilen der unterjährig Beschäftigten zwischen Männern und Frauen neutralisiert und vergleichbare Einkommensinformationen dargestellt.

Heuer erscheint der Einkommensbericht des Bundes bereits zum zweiten Mal in dieser Form und macht somit einen Jahresvergleich des Gender Pay Gaps im Bundesdienst möglich: Betrag der Einkommensunterschied im Bundesdienst im Jahr 2012 noch 13,3%, so hat sich dieser im Jahr 2013 auf 12,8% verringert.

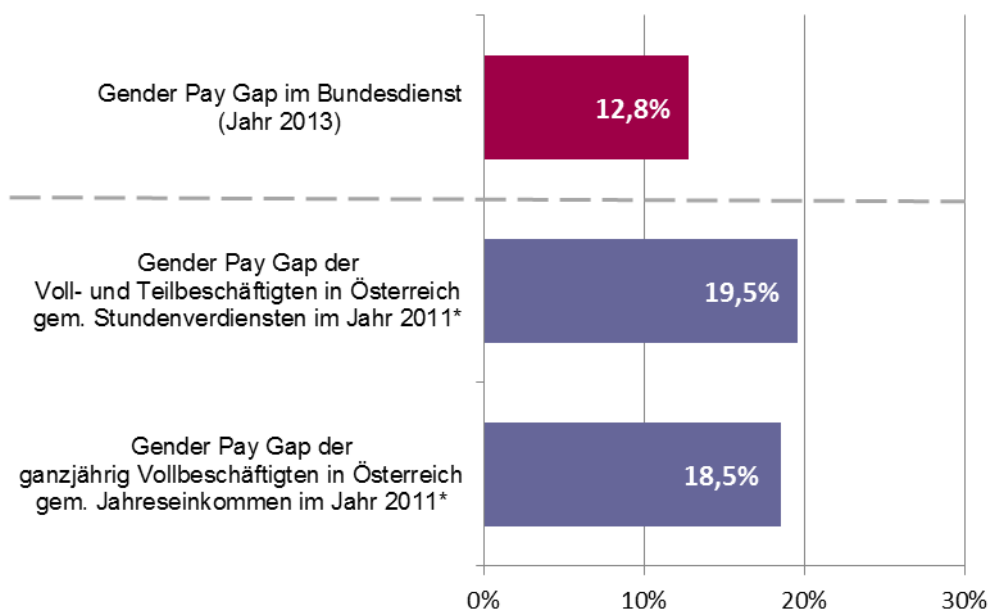
Tabelle 2 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich

2012	2013
13,3%	12,8%

1.6.1 Einkommensunterschiede im Bundesdienst

Das System der Entlohnung von Bundesbediensteten, also die Anwendung gesetzlich fixierter Besoldungsschemata, hat im Zusammenhang mit der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern einen Vorteil gegenüber individuellen Gehaltsvereinbarungen: Gleichwertige Arbeit wird – unabhängig vom Geschlecht – gleich bezahlt. Da die Entlohnung von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängt, gibt es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes keinen Spielraum für einkommensmäßige Ungleichbehandlung. Dennoch liegen die mittleren Einkommen von Frauen auch im Bundesdienst unter jenen der Männer, wenn auch der prozentuelle Unterschied deutlich geringer als in der Privatwirtschaft ist: Im Bundesdienst beträgt der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap 12,8%², während der Einkommensunterschied bei Betrachtung der Stundenverdienste von Voll- und Teilbeschäftigten in Österreich 19,5%³ ausmacht bzw. bei ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 18,5%⁴ beträgt.

Abbildung 5 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich



* Quelle: Rechnungshof (Einkommensbericht 2012/1)

² Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (Quelle: Managementinformationssystem)

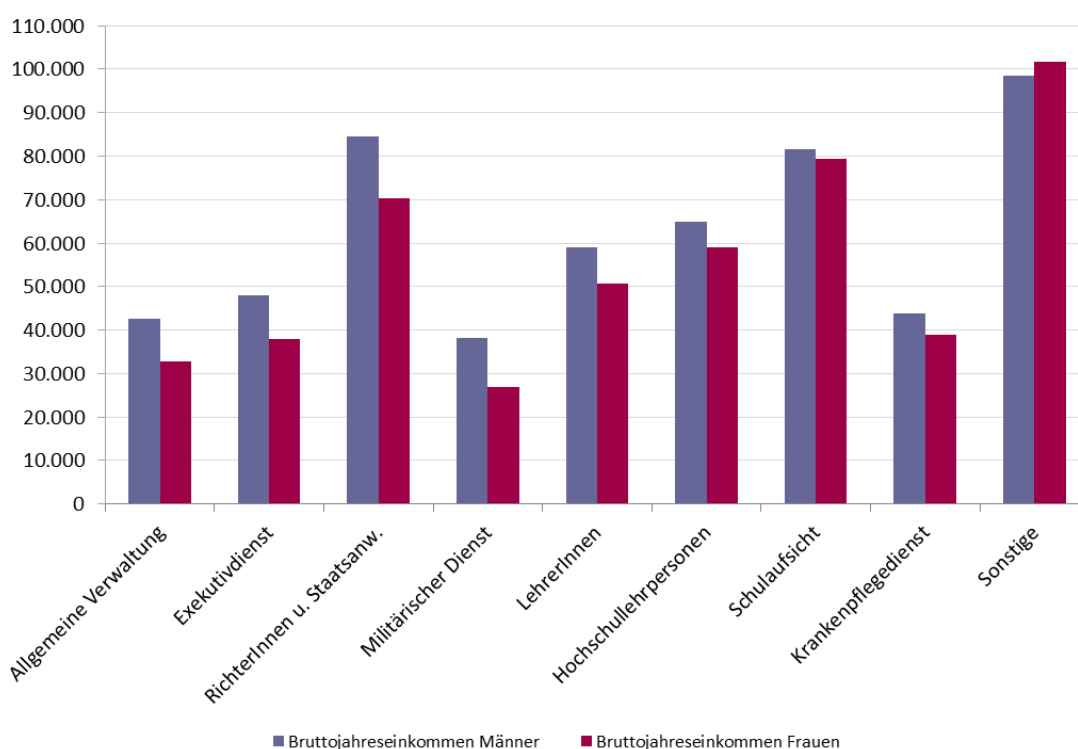
³ Berechnungsgrundlage: Median der Stundenverdienste der vollzeit- und teilzeitbeschäftigten unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes, Reihe Einkommen 2012/1)

⁴ Berechnungsgrundlage: Medianeinkommen der ganzjährig vollbeschäftigten unselbständig Erwerbstätigen in Österreich (Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes; Reihe Einkommen 2012/1)

Generell ist der Gender Pay Gap im Bundesdienst weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen: der Umfang an geleisteten Überstunden, die Qualifikation, das Alter und das Innehaben einer Leitungsfunktion. In jenen Berufsgruppen, wo sowohl das vertragliche, als auch das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis vorkommt, wird der Vergleich von Frauen- und Männereinkommen dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden und sich die Beamtenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße und unterjährigen Beschäftigung verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 12,8% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 3,0% (Schulaufsicht) und 29,2% (Militärischer Dienst). In der Berufsgruppe Sonstige verzeichnen Frauen durch die verhältnismäßig große Anzahl an Schulärztinnen mit einem höheren Durchschnittsalter einen Einkommensvorteil von 3,2% gegenüber ihren männlichen Kollegen.

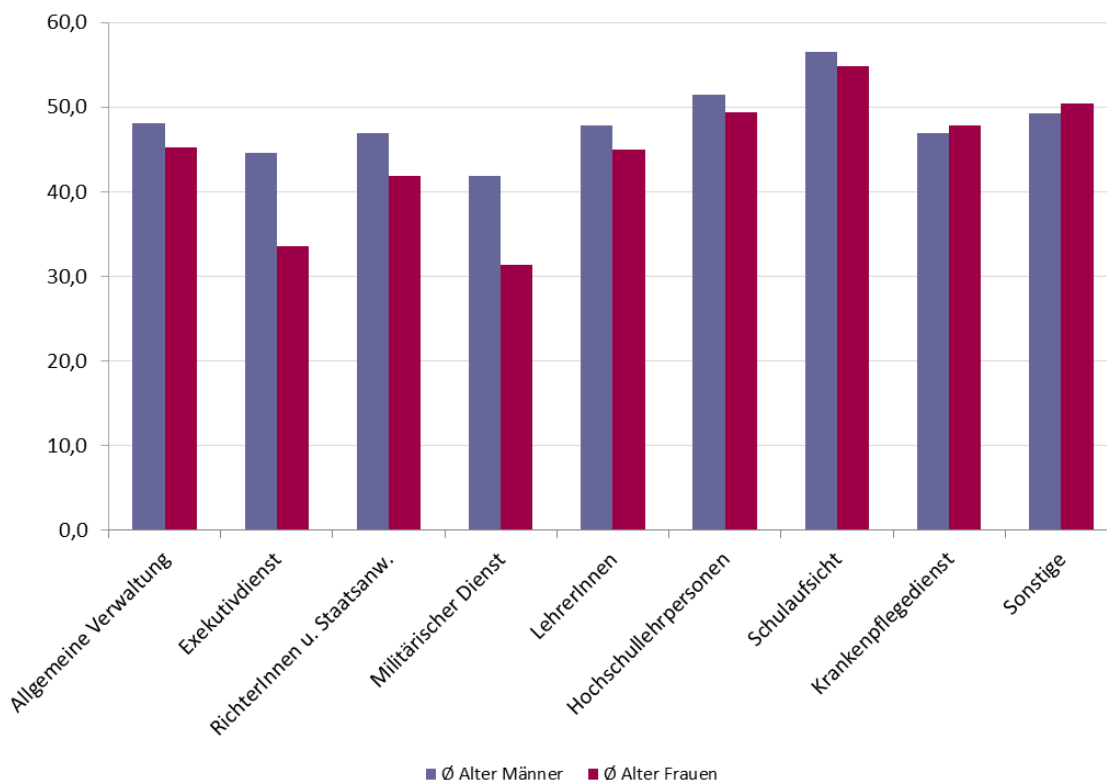
Abbildung 6 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe



Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das heißt, dass jene Berufsgruppen bzw. Verwendungsgruppen mit großem Altersunterschied auch eine bedeutende Einkommensdifferenz zur Folge haben. Dieses Phänomen ist in Besoldungssystemen mit ausgeprägter Seniorität zu erwarten und in der Analyse zu berücksichtigen. Nachdem ein Eintreten in den Bundesdienst in jungen Jahren eher die Regel als die Ausnahme darstellt, korreliert das Alter einerseits mit der Dienstzugehörigkeit und somit mit der Berufserfahrung, andererseits mit der Vorrückung in den Gehalts- bzw. Entlohnungsstufen. Daher wird eine deutlichere Reduzierung des Gender Pay Gaps

eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Abbildung 7 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe



Niedrigere Einkommen im Zusammenhang mit einem höheren Durchschnittsalter können einerseits auf einen geringeren Anfall von Überstunden bzw. andererseits auf eine niedrigere Vorrückung aufgrund von Anschlusskarenzen bzw. einen späteren Eintritt in den Bundesdienst zurückzuführen sein. Gerade bei den über 30-Jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen, ist der Frauenanteil besonders hoch. Durch die begrenzte Möglichkeit zur Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen für eine generelle Aussage aber nur begrenzt aussagekräftig.

Informieren Sie sich im Detail auf www.oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Quicklink „Publikationen“.

1.7 Gesamtpersonal des Bundes

In den folgenden Ausführungen werden grundsätzlich immer Personen („Köpfe“) als Messgröße herangezogen. Damit bleibt das Beschäftigungsausmaß (Zählweise in Vollbeschäftigten-äquivalenten – VBÄ) unberücksichtigt.

1.7.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2011 und 2013

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.144	570	50%	574	50%	1.182	607	51%	575	49%
Zentralleitungen	9.395	4.738	50%	4.657	50%	9.221	4.637	50%	4.584	50%
nachgeordneter Bereich	131.023	52.204	40%	78.819	60%	128.577	52.036	40%	76.541	60%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%	138.980	57.280	41%	81.700	59%

1.7.2 Berufsgruppen

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	49.497	26.244	53%	23.253	47%	47.546	25.245	53%	22.301	47%
LehrerInnen	43.918	25.548	58%	18.370	42%	43.978	25.917	59%	18.061	41%
Exekutivdienst	30.514	3.834	13%	26.680	87%	30.490	4.192	14%	26.298	86%
Militärischer Dienst	14.424	268	2%	14.156	98%	13.784	271	2%	13.513	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.588	1.290	50%	1.298	50%	2.673	1.392	52%	1.281	48%
Krankenpflege-dienst	243	171	70%	72	30%	226	159	70%	67	30%
Schulaufsicht	251	95	38%	156	62%	217	88	41%	129	59%
Sonstige	127	62	49%	65	51%	66	16	24%	50	76%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%	138.980	57.280	41%	81.700	59%

1.7.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	46.218	25.011	54%	21.207	46%	46.513	25.661	55%	20.852	45%
MaturantInnen	24.684	10.578	43%	14.106	57%	24.426	10.622	43%	13.804	57%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	62.293	17.882	29%	44.411	71%	60.793	17.538	29%	43.255	71%
Hilfsdienst	7.266	3.981	55%	3.285	45%	6.036	3.437	57%	2.599	43%
sonst. Qualifikation	1.101	60	5%	1.041	95%	1.212	22	2%	1.190	98%
Gesamt	141.562	57.512	41%	84.050	59%	138.980	57.280	41%	81.700	59%

1.8 Teilbeschäftigte des Bundes

1.8.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2011 und 2013

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	125	108	86%	17	14%	132	111	84%	21	16%
Zentralleitungen	1.048	969	92%	79	8%	1.068	974	91%	94	9%
nachgeordneter Bereich	22.596	17.875	79%	4.721	21%	22.759	17.778	78%	4.981	22%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%	23.959	18.863	79%	5.096	21%

1.8.2 Berufsgruppen

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2011 und 2013

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.817	8.217	93%	600	7%	8.493	7.860	93%	633	7%
LehrerInnen	13.371	9.657	72%	3.714	28%	13.686	9.806	72%	3.880	28%
Exekutivdienst	1.146	745	65%	401	35%	1.314	869	66%	445	34%
Militärischer Dienst	92	19	21%	73	79%	131	19	15%	112	85%
RichterInnen, Staatsanw.	217	208	96%	9	4%	260	249	96%	11	4%
Krankenpflege-dienst	57	51	89%	6	11%	51	47	92%	4	8%
Schulaufsicht	3	2	67%	1	33%	7	6	86%	1	14%
Sonstige	66	53	80%	13	20%	17	7	41%	10	59%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%	23.959	18.863	79%	5.096	21%

1.8.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	11.096	8.387	76%	2.709	24%	11.472	8.592	75%	2.880	25%
MaturantInnen	4.944	3.572	72%	1.372	28%	5.053	3.669	73%	1.384	27%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.635	4.943	88%	692	12%	5.680	4.895	86%	785	14%
Hilfsdienst	2.045	2.003	98%	42	2%	1.751	1.706	97%	45	3%
sonst. Qualifikation	49	47	96%	2	4%	3	1	33%	2	67%
Gesamt	23.769	18.952	80%	4.817	20%	23.959	18.863	79%	5.096	21%

1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	436	101	335	23,2%	453	119	334	26,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3.975	1.388	2.587	34,9%	4.192	1.544	2.648	36,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.107	1.415	3.692	27,7%	5.055	1.462	3.593	28,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.227	2.728	5.499	33,2%	8.819	3.125	5.694	35,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	17.745	5.632	12.113	31,7%	18.519	6.250	12.269	33,7%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.10 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 10 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2011 und 2013

Ausbildungsverhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge*	1.285	801	62%	484	38%	1.384	882	64%	502	36%
VerwaltungspraktikantInnen	324	218	67%	106	33%	506	349	69%	157	31%

* BMWF: Zahlenbasis neu: Datenquelle PM-SAP MIS

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	01.07.1997	01.07.1999	01.07.2001	01.07.2003	01.07.2005	01.07.2007	31.12.2009	31.12.2011	31.12.2013
2.521	5.824	5.479	1.221	1.184	1.173	1.045	1.051	1.012	1.001

2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	692	443	64%	249	36%	681	434	64%	247	36%
nachgeordneter Bereich	320	177	55%	143	45%	320	179	56%	141	44%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%	1.001	613	61%	388	39%

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	938	589	63%	349	37%	925	581	63%	344	37%
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
RichterInnen, Staatsanw.	73	31	42%	42	58%	73	31	42%	42	58%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%	1.001	613	61%	388	39%

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	428	230	54%	198	46%	440	239	54%	201	46%
MaturantInnen	206	123	60%	83	40%	202	124	61%	78	39%

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	359	254	71%	105	29%	342	239	70%	103	30%
Hilfsdienst	19	13	68%	6	32%	15	10	67%	5	33%
sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.012	620	61%	392	39%	1.001	613	61%	388	39%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	92	91	99%	1	1%	98	97	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	17	16	94%	1	6%	19	17	89%	2	11%
Gesamt	109	107	98%	2	2%	117	114	97%	3	3%

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	107	105	98%	2	2%	116	113	97%	3	3%
RichterInnen, Staatsanw.	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	109	107	98%	2	2%	117	114	97%	3	3%

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	36	36	100%	0	0%	45	43	96%	2	4%
MaturantInnen	23	21	91%	2	9%	24	23	96%	1	4%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	50	50	100%	0	0%	48	48	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	109	107	98%	2	2%	117	114	97%	3	3%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 17 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	15	6	9	40,0%	17	8	9	47,1%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	214	99	115	46,3%	247	128	119	51,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	123	71	52	57,7%	127	74	53	58,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	34	11	75,6%	45	32	13	71,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	397	210	187	52,9%	436	242	194	55,5%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	5	4	1	20%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	7	4	3	43%	7	4	3	43%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	42	22	20	48%	40	19	21	53%	2	0	2	100%
FachexpertIn	3	3	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	34	14	20	59%	36	14	22	61%	6	1	5	83%

Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Ständige Vertretungen												
LeiterIn ständige Vertretung	2	1	1	50%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Österreichisches Staatsarchiv												
General- direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
DirektorIn und Abteilungslei- terIn	6	5	1	17%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn von Bestands- gruppen	22	14	8	36%	24	16	8	33%	2	1	1	50%
Kommunikationsbehörde Austria												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Datenschutzkommission												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
BüroleiterIn	6	1	5	83%	6	0	6	100%	1	0	1	100%
Asylgerichtshof												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Vize- präsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Präsidial- abteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
RichterIn des Asylgerichts- hofs	73	40	33	45%	72	40	32	44%	1	1	0	0%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 20 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	11	10	91%	1	9%	13	9	69%	4	31%

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	49	20	40,8%	29	59,2%	57	22	38,6%	35	61,4%
Leistungsfeststellungskommission	14	8	57,1%	6	42,9%	16	10	62,5%	6	37,5%
Disziplinar-kommission	21	10	47,6%	11	52,4%	19	12	63,2%	7	36,8%
Disziplinarober-kommission	13	6	46,1%	7	53,9%	8	4	50%	4	50%
Berufungs-kommission	12	5	41,7%	7	58,3%	12	5	41,7%	7	58,3%

Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	12	9	75%	3	25%	13	9	69,2%	4	30,8%
Aufnahme-kommission	31	22	71%	9	29%	29	18	62,1%	11	37,9%

Begutachtungskommissionen im Einzelfall werden gemäß § 7 Abs. 2 Ausschreibungsgesetz 1989 bestellt (Die Leiterin/der Leiter der zuständigen Zentralstelle hat in jedem Fall ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen.). Dieselbe Regelung gilt auch für die Zusammensetzung der Weiterbestellungskommissionen.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des Bereichs Bundeskanzleramt-Zentralleitung von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Beiräte	262	56	21,4%	206	78,6%	262	65	24,8%	197	75,2%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 24 Ausbildungen/BKA

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	185	131	70,8%	54	29,2%	129	85	65,9%	44	34,1%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.099	1.351	64,4%	748	35,6%	1.807	1.171	64,8%	636	35,2%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 26 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	460
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.171

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Bundeskanzleramt bekennt man sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- 1.** Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen und die Behandlung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Mitarbeiterinnen;
- 2.** Förderung des Selbstbewusstseins und der beruflichen Identität von Frauen;
- 3.** Förderung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern;
- 4.** Weiterhin Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- 5.** Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- 6.** Beibehaltung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- 7.** Bedachtnahme auf die Frauenförderung in Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- 8.** Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundeskanzleramtes integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben sind die laufenden Informationen und Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung

- ▶ Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt;
- ▶ Bei Seminaren am Dienstort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unaufschiebbare soziale Tätigkeiten (Betreuungspflichten) geachtet;
- ▶ Die Erhöhung des Frauenanteils bei Vortragenden wird angestrebt und regelmäßig evaluiert;
- ▶ Die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zu den Themenbereichen „Gleichbehandlung im Bundesdienst“ sowie „Gender Mainstreaming“ wurde in die Grundausbildung aufgenommen.

2. Beruflicher Aufstieg

Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.

Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird gefördert.

3. Vertretung in Gremien

Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass speziell in Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformaßnahmen sowie Personalplanung und Personalentwicklung viele Frauen mitwirken.

4. Förderung des Wiedereinstiegs

Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen. Als begleitende Maßnahme besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit, eines „Remote-Zugriffs“ von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz.

5. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (z.B. flexiblere Arbeitszeiten oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit) durchgeführt.

Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.

6. Sprachliche Gleichbehandlung

In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

2.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	563	272	48%	291	52%	539	251	47%	288	53%
nachgeordneter Bereich	663	318	48%	345	52%	632	314	50%	318	50%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%	1.171	565	48%	606	52%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.226	590	48%	636	52%	1.171	565	48%	606	52%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%	1.171	565	48%	606	52%

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	419	136	32%	283	68%	416	140	34%	276	66%
MaturantInnen	247	99	40%	148	60%	241	100	41%	141	59%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	528	348	66%	180	34%	489	319	65%	170	35%
Hilfsdienst	32	7	22%	25	78%	25	6	24%	19	76%
Gesamt	1.226	590	48%	636	52%	1.171	565	48%	606	52%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	42	40	95%	2	5%	27	27	100%	0	0%
nachgeordneter Bereich	0	0	0%	0	0%	20	20	100%	0	0%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%	0	0%

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	42	40	95%	2	5%	47	47	100%	0	0%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%	0	0%

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	6	6	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
MaturantInnen	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	26	25	96%	1	4%	31	31	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	42	40	95%	2	5%	47	47	100%	0	0%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	50	6	44	12,0%	48	9	39	18,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	208	72	136	34,6%	218	73	145	33,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	174	67	107	38,5%	174	65	109	37,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	14	8	6	57,1%	16	9	7	56,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	446	153	293	34,3%	456	156	300	34,2%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefIn	6	4	2	33%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	5	1	17%	8	5	3	38%	4	3	1	25%
AbteilungsleiterIn, GeneralinspektorIn	46	31	15	33%	43	31	12	28%	23	15	8	35%
FachexpertIn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Referats- leiterIn	81	57	24	30%	79	55	24	30%	27	18	9	33%

Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	4	4	0	0%	5	4	1	20%	4	3	1	25%
LeiterIn österr. Botschaft	76	60	16	21%	76	57	19	25%	45	34	11	24%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	10	7	3	30%	8	4	4	50%	5	2	3	60%
LeiterIn selbst. Kulturforum	6	3	3	50%	6	2	4	67%	4	1	3	75%
LeiterIn Konsu- larabteilung	4	3	1	25%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Erstzugeteilte/r an österr. Ver- tretungsbehörde	92	61	31	34%	59	39	20	34%	22	11	11	50%
KanzlerIn an österr. Vertre- tungsbehörde ohne Funktion einer/s Erstzuge- teilten	72	48	24	33%	62	46	16	26%	44	32	12	27%
KanzlerIn an österr. Vertre- tungsbehörde (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	30	20	10	33%	31	17	14	45%	20	9	11	55%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 36 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	7	3	43%	4	57%	4	4	100%	0	0%

Ausbildungs-	2011					2013				
VerwaltungspraktikantInnen	31	15	48%	16	52%	43	28	65%	15	35%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Dienstprüfungs-kommission	9	3	33%	6	67%	9	4	44%	5	56%
Leistungsfest-stellungskom-mission	7	5	71%	2	29%	7	3	43%	4	57%
Disziplinar-kommission	8	5	63%	3	38%	8	4	50%	4	50%
Disziplinarober-kommission	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%
Berufungs-kommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Be-gutachtungs-kommission	2	1	50%	1	50%	4	3	75%	1	25%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	10**	5	50%	5	50%	14	7	50%	7	50%
Auswahlkom-mission	13	4	31%	9	69%	13	4	31%	9	69%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 39 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	Männlich		
Beiräte	29	10	34%	19	66%	20	3	15%	17	85%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 40 Ausbildungen/BMeiA

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	Männlich		
Grundausbildungslehrgänge	169	86	51%	83	49%	310	170	55%	140	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	470	264	56%	206	44%	654	374	57%	280	43%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 41 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMeiA

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 42 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMeiA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Rahmen des Cross-Mentoring Programms des Bundes konnten vom BMeiA in den Programmjahren 2011/12 und 2012/13 je eine Mentee und eine Mentorin teilnehmen. Die Mentees absolvierten eine Potentialanalyse und konnten sich über die Ressortgrenzen hinweg vernetzen.

In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote lädt das BMeiA Frauen nachdrücklich zur Bewerbung von Leitungsfunktionen ein und setzt seine Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils fort (Berücksichtigung der Familiensituation, Schulfragen, Fragen der Berufsmöglichkeiten für Partner und Partnerinnen bei Versetzungen etc.).

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	573	330	58%	243	42%	576	329	57%	247	43%
nachgeordneter Bereich	1.085	645	59%	440	41%	1.049	632	60%	417	40%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.642	964	59%	678	41%	1.609	951	59%	658	41%
Sonstige	11	8	73%	3	27%	10	8	80%	2	20%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	3	0	0%	3	100%
Krankenpflege-dienst	4	3	75%	1	25%	3	2	67%	1	33%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	520	235	45%	285	55%	531	244	46%	287	54%
MaturantInnen	703	390	55%	313	45%	679	384	57%	295	43%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	430	349	81%	81	19%	410	332	81%	78	19%
Hilfsdienst	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	1.658	975	59%	683	41%	1.625	961	59%	664	41%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	87	74	85%	13	15%	90	79	88%	11	12%
nachgeordneter Bereich	265	239	90%	26	10%	253	230	91%	23	9%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	345	307	89%	38	11%	338	304	90%	34	10%
Sonstige	4	3	75%	1	25%	3	3	100%	0	0%
Krankenpflege- dienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	88	66	75%	22	25%	92	72	78%	20	22%
MaturantInnen	143	127	89%	16	11%	140	127	91%	13	9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	120	119	99%	1	1%	110	109	99%	1	1%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	352	313	89%	39	11%	343	309	90%	34	10%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 49 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	6	12	33,3%	20	5	15	25,0%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	160	60	100	37,5%	175	73	102	41,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	123	64	59	52,0%	129	69	60	53,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	66	49	17	74,2%	69	48	21	69,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	367	179	188	48,8%	393	195	198	49,6%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011*				Stichtag 31.12.2013**				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefIn	7	4	3	43%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	14	9	5	36%	14	10	4	29%	5	4	1	20%
AbteilungsleiterIn	39	22	17	44%	49	27	22	45%	4	0	4	100%
FachexpertIn	5	5	0	0%	7	6	1	14%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	4	3	1	25%	5	4	1	20%	-	-	-	-

* Sektionsleitung und SL-Stellvertretung wurden gemeinsam erfasst

** Angemerkt wird, dass im Rahmen der Datenerhebung für den Stichtag 31.12.2011 sechs AbteilungsleiterInnen mit Gruppenleitungs-Stellvertretung versehentlich nicht berücksichtigt wurden. Weiters wurden zwei AbteilungsleiterInnen mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2012 vom BMVIT zum BMASK transferiert (Verkehrsarbeitsinspektion).

**Tabelle 51 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Bundessozialamt												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Landesstelle, Support	10	8	2	20%	10	6	4	40%	3	0	3	100%
LeiterIn Ärztlicher Dienst	8	4	4	50%	8	4	4	50%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	42	27	15	36%	42	26	16	38%	5	3	2	40%
Arbeitsinspektorate												
LeiterIn	20	18	2	10%	20	17	3	15%	5	4	1	20%
AbteilungsleiterIn	30	23	7	23%	29	23	6	21%	6	5	1	17%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 52 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	36	28	78%	8	22%	50	31	62%	19	38%
Verwaltungs- praktikantInnen	26	16	62%	10	38%	26	13	50%	13	50%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Bundessozialamt, Arbeitsinspektorate

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	82	33	40,2%	49	59,8%	90	36	40%	54	60%

Kommission	2011					2013				
Leistungsfeststellungskommission	37	19	51,4%	18	48,6%	16	7	43,8%	9	56,2%
Disziplinar-kommission	18	7	38,9%	11	61,1%	22	10	45,5%	12	54,5%
Disziplinarober-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 54 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Ständige Begutachtungskommission	5	3	60%	2	40%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommission	99	56	56,6%	43	43,4%	101	59	58,4%	42	41,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts sind und als RessortvertreterInnen von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 55 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	74	30	40,5%	44	59,5%	84	35	41,7%	49	58,3%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

Tabelle 56 Ausbildungen/BMASK

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	102	63	61,8%	39	38,2%	151	90	59,6%	61	40,4%

Ausbildung	2011					2013				
Berufsbegleitende Fortbildung * (Führungskräftelehrgänge)	5.405	3.028	56%	2.377	44%	4.452	2.562	57,5%	1.890	42,5%

* ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, ELAK-Schulung, ESS-Schulungen, Informationsveranstaltungen (= keine Fortbildung im engeren Sinn)

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 57 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	1

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 58 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik. Dies zeigt sich vor allem durch folgende, in der Vergangenheit gesetzte und zukünftig umzusetzende Maßnahmen:

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde erlassen und mit Verordnung, BGBl II Nr. 259/2012, am 31.07.2012 kundgemacht.

Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde wurde ein aktuellerer und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederter Ist-Zustand der Aufteilung nach Geschlechtern abgebildet, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren.

Die Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen konzentrieren sich auf die Bereiche „Verbesserung der Karrierechancen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“:

Auswahlkommission, Hearings, Ausschreibungstexte

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen - auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden - als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bewährt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dienen als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg.

Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch beschickt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

Verankerung des Kriteriums „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ in wichtigen Entscheidungs- und Handlungsfragen

Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vergabe von Belohnungen an Führungskräfte und des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von BewerberInnen für eine Funktion wird die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen und sollte langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

§ 3 (1) des Frauenförderungsplans wurde um den Hinweis auf das Mobbingverbot in § 43a BDG 1979 ergänzt. § 43a wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153/2009, eingefügt und beinhaltet eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander. Ergänzend dazu wird in Abs. 2 auf die Mobbingpräventionsstrategie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hingewiesen.

Informationen, Beziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen an die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergabe sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

Durch die adaptierte Bestimmung des § 7 des Frauenförderungsplans, insbesondere die Ziffern 10 bis 12 hinsichtlich der summarischen, tabellarischen Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen und Gremien, der Arbeitsplatzbewertungen und der Belohnungsvergabe, können die Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, festgestellt und entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung geliefert werden.

Organisationsänderungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Einzelne Vertreterinnen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.

Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der ressortinternen Weiterbildung sollen die speziell für Frauen konzipierten Seminare eine Fortführung erfahren. Einmal jährlich wird ein Laufbahn- und Karriereplanungsseminar angeboten. Daneben sind Kurse mit dem Inhalt Sprachkenntnisse, Kommunikation und Teamarbeit verstärkt für Dienstnehmerinnen der Verwendungs-/Entlohnungsgruppen C/c und D/d bzw. A3/v3 und A4/v4 anzubieten.

Telearbeit

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde die Zulässigkeit der mit Präsenzarbeit am selben Arbeitstag alternierenden Telearbeit ermöglicht.

Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs; Förderung von Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z.B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen. In § 8a wurde die Bestimmung über die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitliche Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen neu in den Frauenförderungsplan aufgenommen.

Parallel dazu wurde § 16 (5) neu formuliert: Im MitarbeiterInnengespräch sind mit männlichen und weiblichen Bediensteten Themen wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der

gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

Cross Mentoring Programm im Bundesdienst

Auch in den Jahren 2012/2013 und 2013/2014 hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz am Cross Mentoring Programm im Bundesdienst teilgenommen.

Es zielt darauf ab, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dort zu verankern und langfristig eine Kulturveränderung in Organisationen und schließlich auch den Kompetenzerwerb bei Mentees und MentorInnen zu fördern und sichtbar zu machen.

Die Zielgruppe der Mentees waren Mitarbeiterinnen in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a und B/b bzw. A1/v1 und A2/v2 der Zentralstelle, der Arbeitsinspektorate sowie dem Bundessozialamt – auch aus den Landesstellen –, die an ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung interessiert waren. An dem Cross Mentoring Programm nahmen

- im Jahr 2012/2013 seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sechs Mentees und drei MentorInnen und
- im Jahr 2013/2014 seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz drei Mentees und drei MentorInnen

teil.

Die Mentoring-Beziehungen finden außerhalb der üblichen Beziehung zwischen Vorgesetzter/Vorgesetzterin und Mitarbeiterin, aber innerhalb der Dienstzeit, statt. Ausgehend von den Entwicklungszielen der Mentee stimmt jedes Mentoring-Paar die Inhalte und Vorgehensweise miteinander ab. Entwickeln und Experimentieren ist erlaubt und erwünscht, spezielle Fähigkeiten werden erweitert, neue Kompetenzen entwickelt und Netzwerke eröffnet. Unterstützt wird das Programm durch eine klare Struktur mit Handlungsanleitungen und Workshops, Endbericht, Evaluierung und einer Trainerin.

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995 22.639	01.07.1997 18.339	01.07.1999 16.703	01.07.2001 16.299	01.07.2003 14.904	01.07.2005 13.033	01.07.2007 13.064	31.12.2009 11.676	31.12.2011 11.374	31.12.2013 11.065
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	741	350	47%	391	53%	729	340	47%	389	53%
nachgeordneter Bereich	10.633	5.061	48%	5.572	52%	10.336	4.916	48%	5.420	52%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%	11.065	5.256	48%	5.809	52%

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.365	5.411	48%	5.954	52%	11.052	5.256	48%	5.796	52%
Exekutivdienst	8	0	0%	8	100%	3	0	0%	3	100%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	10	0	0%	10	100%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%	11.065	5.256	48%	5.809	52%

Tabelle 61 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.455	543	37%	912	63%	1.556	589	38%	967	62%
MaturantInnen	4.958	1.957	39%	3.001	61%	4.777	1.918	40%	2.859	60%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4.822	2.800	58%	2.022	42%	4.630	2.668	58%	1.962	42%
Hilfsdienst	139	111	80%	28	20%	102	81	79%	21	21%
Gesamt	11.374	5.411	48%	5.963	52%	11.065	5.256	48%	5.809	52%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	47	42	89%	5	11%	44	38	86%	6	14%
nachgeordneter Bereich	1.908	1.771	93%	137	7%	1.959	1.789	91%	170	9%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%	2.003	1.827	91%	176	9%

Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.954	1.813	93%	141	7%	2.002	1.827	91%	175	9%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%	2.003	1.827	91%	176	9%

Tabelle 64 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	119	102	86%	17	14%	137	119	87%	18	13%
MaturantInnen	709	633	89%	76	11%	748	654	87%	94	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.084	1.035	95%	49	5%	1.086	1022	94%	64	6%
Hilfsdienst	43	43	100%	0	0%	32	32	100%	0	0%
Gesamt	1.955	1.813	93%	142	7%	2.003	1.827	91%	176	9%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	19	4	15	21,1%	22	7	15	31,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	489	182	307	37,2%	539	208	331	38,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.161	319	842	27,5%	1.105	319	786	28,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.594	2.000	1.594	55,6%	3.559	2.011	1.548	56,5%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.263	2.505	2.758	47,6%	5.225	2.545	2.680	48,7%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	10	7	3	30%	12	7	5	42%	5	3	2	40%
AbteilungsleiterIn	40	29	11	28%	44	30	14	32%	4	2	2	50%
FachexpertIn	12	9	3	25%	11	8	3	27%	-	-	-	-

Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Steuer- und Zollkoordination												
RegionalmanagerIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn eines Fachbereiches	6	3	3	50%	7	5	2	29%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informations- und Analysezentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PersonalleiterIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	1	1	0	0%
Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung												
Vorstand (Finanzamt bzw. Zollamt)	50	36	14	28%	48	34	14	29%	9	7	2	22%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn d. Großbetriebsprüfung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachvorstand (Finanzamt, Zollamt, Großbetriebsprüfung)	48	32	16	33%	50	36	14	28%	9	6	3	33%
Regionen-/Standortverantwortliche/r (Großbetriebsprüfung)	5	4	1	20%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Regionale LeiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	4	4	0	0%	5	5	0	0%
TeamleiterIn Großbetriebsprüfung	40	30	10	25%	39	30	9	23%	2	2	0	0%
TeamleiterIn Finanzpolizei*	0	0	0	0%	43	39	4	9%	11	11	0	0%
GruppenleiterIn Großbetriebsprüfung	10	10	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
GruppenleiterIn Finanzamt	3	1	2	67%	2	0	2	100%	-	-	-	-
LeiterIn Strafsachen	50	40	10	20%	43	34	9	21%	1	0	1	100%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zollamt bzw. Steuerfahndung)	593	454	139	23%	554	413	141	25%	62	42	20	32%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Unabhängiger Finanzsenat (UFS)												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsvorsitzende/r, Landessenaatsvorsitzende/r	26	16	10	38%	27	16	11	41%	1	0	1	100%
LeiterIn Ressourcenmanagement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsmitglied	198	107	91	46%	196	106	90	46%	3	2	1	33%
Finanzprokuratur												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Präsidialanwalt/anwältin	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Leitende/r Prokuraturanwalt/-anwältin	8	7	1	13%	8	7	1	13%	-	-	-	-
Prokuraturanwalt/-anwältin	23	14	9	39%	20	13	7	35%	-	-	-	-
ProkuraturanwaltsanwärterIn	17	5	12	71%	21	5	16	76%	7	2	5	71%
LeiterIn Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Bundesfinanzakademie												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 68 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	144	100	69%	44	31%	201	144	72%	57	28%
Verwaltungs- praktikantInnen	28	17	61%	11	39%	53	34	64%	19	36%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	363	105	28,9%	258	71,1%	323	90	27,9%	233	72,1%
Leistungsfeststellungskommission	31	11	35,5%	20	64,5%	14	7	50%	7	50%
Disziplarkommission	78	27	34,6%	51	65,4%	93	33	35,5%	60	64,5%
Disziplinaroberkommission	22	11	50%	11	50%	19	12	63,2%	7	36,8%
Berufungskommission	20	3	15%	17	85%	20	3	15%	17	85%

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachungskommission	89	47	52,8%	42	47,2%	56	28	50%	28	50%
Aufnahmekommission	45	21	46,7%	24	53,3%	24	12	50%	12	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 71 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	136	30	22,1%	106	77,9%	128	24	18,75%	104	81,25%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 72 Ausbildungen/BMF

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	868	360	41,5%	508	58,5%	451*	181	40,1%	270	59,9%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	65.887	27.960	42,4%	37.927	57,6%	89.581**	39.447	44%	50.134	56%

* Umfasst Grundausbildung, Umsteiger/innen-Ausbildung und verwendungsspezif. Ausbildung

** Die überproportionale Steigerung zwischen 2011 und 2013 liegt darin begründet, dass im Jahre 2012 ca. 26.500 Teilnahmen dadurch entstanden sind, dass alle Mitarbeiter/innen des Finanzressorts zwei e-Learning-Programme zum Thema IT-Sicherheit verpflichtend absolvieren mussten.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 73 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 74 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Auf das BGBl II Nr. 19/2013 – Frauenförderungsplan wird hingewiesen.

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Ziele des Frauenförderungsplanes sind daher auch

- Förderung der Anliegen und Unterstützung von Maßnahmen zur Frauenförderung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere unter den Führungskräften.
- Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung.
- Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer.
- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z.B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort.
- Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen in Kommissionen und in Gremien.
- Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.
- Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.

Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen (wie Rückkehrgespräch, Einschulungen, Mentorin oder Mentor) vorsieht.

Die Gender-Ziele im Bundesfinanzgesetz 2012 sind in die mit Bundesfinanzgesetz 2013 geforderten Wirkungsziele eingeflossen. Folgende Maßnahmen sind zur Reduktion der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern bei Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen: Sensibilisierung der Führungskräfte für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, vermehrte Bereitstellung gendergerecht organisierter Fortbildungsmaßnahmen, Motivation von Frauen zur Bewerbung als Führungskraft, Ermöglichung von Führung in Teilzeit, bedarfsorientierte Bildung mit Schwerpunkt Führungskräfteentwicklung.

Eine interne Arbeitsrichtlinie „GENDER-RL“ (Arbeitsrichtlinie zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch für das Verfassen aller Texte und Schriftstücke, die analog oder digital zur Verfügung stehen, mit interner und externer Wirkung) regelt den geschlechtergerechten Sprachgebrauch, der Frauen und Männer gleichermaßen wahrnimmt und anspricht im Finanzressort.

Beim jährlich bundesweit von den Gleichbehandlungs- und den Frauenbeauftragten in ihren Dienststellen veranstalteten Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag besprechen Frauen bereits Erreichtes im Bundesdienst, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihre Stellung in der Politik der Gesellschaft und der Wirtschaft. Wünsche, Beschwerden und Anregungen werden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bekanntgegeben.

Zusätzlich zu den angeführten Maßnahmen wird es im ersten Halbjahr 2014 einen Arbeitsbehelf Genderprüfung geben. Dieser ermöglicht es den Führungskräften im Zuge eines Selbsttests ihr Führungshandeln durch eine „gendersensible Brille“ zu betrachten und in der Folge verstärkt gendergerechtes Führen zu leben.

2.5 Bundesministerium für Gesundheit

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	368	224	61%	144	39%	367	227	62%	140	38%
nachgeordneter Bereich	13	5	38%	8	62%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

Tabelle 76 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	380	228	60%	152	40%	366	226	62%	140	38%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

Tabelle 77 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	198	103	52%	95	48%	194	105	54%	89	46%
MaturantInnen	92	63	68%	29	32%	87	62	71%	25	29%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	90	63	70%	27	30%	85	60	71%	25	29%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	381	229	60%	152	40%	367	227	62%	140	38%

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 78 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	53	50	94%	3	6%	59	52	88%	7	12%
nachgeordneter Bereich	5	2	40%	3	60%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%	59	52	88%	7	12%

Tabelle 79 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	57	51	89%	6	11%	58	51	88%	7	12%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%	59	52	88%	7	12%

Tabelle 80 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	32	26	81%	6	19%	31	24	77%	7	23%
MaturantInnen	12	12	100%	0	0%	15	15	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	14	14	100%	0	0%	13	13	100%	0	0%
Gesamt	58	52	90%	6	10%	59	52	88%	7	12%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 81 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	9	3	6	33,3%	9	4	5	44,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	56	30	26	53,6%	62	34	28	54,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	56	38	18	67,9%	58	40	18	69,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8	5	3	62,5%	8	4	4	50,0%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	129	76	53	58,9%	137	82	55	59,9%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 82 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
Gruppen-/BereichsleiterIn. AL mit SL-Stellvertretung	5	3	2	40%	5	3	2	40%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	34	18	16	47%	35	17	18	51%	5	3	2	40%
FachexpertIn	4	3	1	25%	2	1	1	50%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	1	0	1	100%	4	1	3	75%	3	1	2	67%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 83 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG

Ausbildungsverhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	18	11	61%	7 39%	18	10	56%	8 44%
VerwaltungspraktikantInnen	8	7	88%	1 13%	9	6	67%	3 33%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	31	19	61,3%	12	38,7%	28	19	67,9%	9	32,1%
Leistungsfeststellungskommission	11	7	63,6%	4	36,4%	12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplarkommission	12	5	41,7%	7	58,3%	11	5	45,5%	6	54,5%
Disziplinaroberkommission	6	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Berufungskommission	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	17	4	23,5%	13	76,5%	12	4	33,3%	8	66,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, *

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 86 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	133	74	55,6%	59	44,4%	154	87	56,5%	67	43,5%

* wie bereits in den Vorjahren, sind in der gemeldeten Anzahl nicht nur gesetzliche Beiräte sondern auch gesetzlich eingerichtete Kommissionen, Ausschüsse etc. enthalten.

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 87 Ausbildungen/BMG

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	59	42	71,2%	17	28,8%	26	20	76,9%	6	23,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	281	212	75,4%	69	24,6%	368	236	43,1%	132	35,9%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 88 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 89 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	236

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, BGBl. Teil II, Nr. 165/2012, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.6 Bundesministerium für Inneres

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	01.07.1997	01.07.1999	01.07.2001	01.07.2003	01.07.2005	01.07.2007	31.12.2009	31.12.2011	31.12.2013
32.366	32.150	33.893	32.829	31.424	31.930	32.754	31.976	32.202	32.085

2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.746	650	37%	1.096	63%	1.763	655	37%	1.108	63%
nachgeordneter Bereich	30.456	5.923	19%	24.533	81%	30.322	6.125	20%	24.197	80%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%	32.085	6.780	21%	25.305	79%

Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	4.830	3.121	65%	1.709	35%	4.682	2.993	64%	1.689	36%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Exekutivdienst	27.371	3.452	13%	23.919	87%	27.401	3.787	14%	23.614	86%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%	32.085	6.780	21%	25.305	79%

Tabelle 92 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	796	222	28%	574	72%	860	249	29%	611	71%
MaturantInnen	1.489	454	30%	1.035	70%	1.539	499	32%	1.040	68%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27.418	4.847	18%	22.571	82%	27.481	5.146	19%	22.335	81%
Hilfsdienst	2.499	1.050	42%	1.449	58%	2.205	886	40%	1.319	60%
Gesamt	32.202	6.573	20%	25.629	80%	32.085	6.780	21%	25.305	79%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	107	97	91%	10	9%	109	97	89%	12	11%
nachgeordneter Bereich	1.793	1.389	77%	404	23%	1.871	1.429	76%	442	24%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%	1.980	1.526	77%	454	23%

Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	838	796	95%	42	5%	779	732	94%	47	6%
Exekutivdienst	1.062	690	65%	372	35%	1.201	794	66%	407	34%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%	1.980	1.526	77%	454	23%

Tabelle 95 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	53	29	55%	24	45%	56	33	59%	23	41%
MaturantInnen	70	61	87%	9	13%	83	72	87%	11	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.427	1.050	74%	377	26%	1.556	1.142	73%	414	27%
Hilfsdienst	350	346	99%	4	1%	285	279	98%	6	2%
Gesamt	1.900	1.486	78%	414	22%	1.980	1.526	77%	454	23%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 96 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	23	1	22	4,3%	27	2	25	7,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	269	71	198	26,4%	311	74	237	23,8%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	881	229	652	26,0%	929	246	683	26,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	2.965	120	2.845	4,0%	3.313	193	3.120	5,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.138	421	3.717	10,2%	4.580	515	4.065	11,2%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentrallleitung
(inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn, GeneraldirektorIn für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretg.	8	8	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	38	30	8	21%	40	29	11	28%	17	13	4	24%
FachexpertIn	3	2	1	33%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	70	53	17	24%	74	56	18	24%	20	16	4	20%
Bundeskriminalamt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
BüroleiterIn	27	22	5	19%	24	19	5	21%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn, FachbereichsleiterIn	38	34	4	11%	37	31	6	16%	7	5	2	29%
GruppenführerIn	26	26	0	0%	26	26	0	0%	7	7	0	0%
Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra (Neuorganisation ab 1.6.2013)												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn*)	19	19	0	0%	26	25	1	4%	7	6	1	14%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
*) davon KommandantInnen AST(E2a)	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	5	4	1	20%	8	6	2	25%	4	3	1	25%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
DirektorIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	0	0	0	0%	3	3	0	0%	3	3	0	0%
ReferatsleiterIn	0	0	0	0%	13	9	4	31%	-	-	-	-

Tabelle 98 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Bundesasylamt												
DirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizedirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer Außenstelle	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn e. Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	20	11	9	45%	20	11	9	45%	-	-	-	-
Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden (bis 30.8.2012)												
PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%								
PolizeivizepräsidentIn	1	0	1	100%								
LandespolizeikommandantIn	9	9	0	0%								
Stv. LandespolizeikommandantIn	8	7	1	13%								

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frau- en- anteil
AbteilungsleiterIn LPK	63	61	2	3%								
LeiterIn Landes- kriminalamt Wien	1	1	0	0%								
Sicherheits- direktorIn	8	8	0	0%								
Stv Sicherheits- direktorIn	8	8	0	0%								
AbteilungsleiterIn SID	16	14	2	13%								
PolizeidirektorIn	12	10	2	17%								
Stv. Polizei- direktorIn	13	13	0	0%								
AbteilungsleiterIn BPD*)	31	28	3	10%								
LeiterIn PK der BPD Wien*)	14	13	1	7%								
LeiterIn Bezirks- polizeikommando	81	80	1	1%								
LeiterIn Stadtpo- lizeikommando	24	24	0	0%								
Inspektions- kommandantIn, GruppenführerIn	1.178	1.172	6	1%								

*) die bis dato in der Rubrik „AbteilungsleiterIn BPD“ inkludierten LeiterInnen der Polizeikommissariate der BPD Wien werden nun gesondert ausgewiesen

Landespolizeidirektionen (Neuorganisation der Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden ab 1.9.2012)

PolizeipräsidentIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Polizeivizepräsi- dentIn	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Landespolizeidi- rektorIn	0	0	0	0%	8	7	1	13%	8	7	1	13%
Stv Landespoli- zeidirektorIn	0	0	0	0%	16	16	0	0%	16	16	0	0%
AbteilungsleiterIn LPD	0	0	0	0%	63	62	1	2%	63	62	1	2%
LeiterIn Landes- kriminalamt	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn PK der LPD Wien	0	0	0	0%	12	12	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Bezirks- polizeikommando	0	0	0	0%	77	75	2	3%	20	19	1	5%
LeiterIn Stadtpo- lizeikommando	0	0	0	0%	27	27	0	0%	5	5	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
InspektionskommandantIn, GruppenführerIn	0	0	0	0%	1.169	1.161	8	1%	272	270	2	1%
Bildungszentren												
LeiterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
KommandantIn (Aus- u. Fortbildung, Personal, Organisation und Logistik) **)	11	10	1	9%	11	9	2	18%	7	6	1	14%
**davon KommandantInnen BIZS	9	8	1	11%	9	7	2	22%	6	5	1	17%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 99 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	118	79	67%	39	33%	129	87	67%	42	33%
Verwaltungs- praktikantInnen	43	28	65%	15	35%	45	27	60%	18	40%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentrallleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	268	44	16,4%	224	83,6%	737	152	20,6%	585	79,4%
Leistungsfeststellungskommission seit 1.1.2012 keine bei Nachgeordnete	241	54	22,4%	187	77,6%	25	1	4%	24	96%

Kommission	2011					2013				
Disziplinar-kommission	91	18	19,8%	73	80,2%	94	18	19,1%	76	80,9%
Disziplinarober-kommission	37	6	16,2%	31	83,8%	48	11	22,9%	37	77,1%
Berufungs-kommission	25	2	8%	23	92%	25	2	8%	23	92%

Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfest-stellungskom-mission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	3	50%	3	50%
Begutachtungs-kommission NEU						7	3	42,9%	4	57,1%

Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission	34	10	29,4%	24	70,6%	72	18	25%	54	75%
Aufnahme-kommission	178	53	29,8%	125	70,2%	70	13	18,6%	57	81,4%

Tabelle 103 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 104 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zivildienststrat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Sicherheitsakademiebeirat	4	1	25%	3	75%	6	2	33%	4	67%
Menschenrechtsbeirat Ende mit 30.6.2012!	6	1	16,7%	5	83,3%					
Präventionsbeirat	derzeit	nicht	aktiv			nicht	aktiv			
Integrationsbeirat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Staatendokumentationsbeirat	4	1	25%	3	75%	4	0	0%	4	100%
Glückspielwesen	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 105 Ausbildungen/BMI

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2.590	722	27,9%	1.868	72,1%	2.132	597	28%	1.535	72%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) *	33	5	15,2%	28	84,8%	43	4	9,3%	39	90,7%

* Seit Aufnahme des Studienbetriebes des in Kooperation mit der Fachhochschule Wiener Neustadt (FHWN) durchgeführten FH-Master-Studienganges „Strategisches Sicherheitsmanagement“ mit dem Wintersemester 2009/2010 wurden keine ressortinternen Führungskräftelehrgänge durchgeführt. Die für den Berichtszeitraum ausgewiesenen Daten/Informationen beziehen sich somit auf die Zustimmung zur dienstlichen Teilnahme am Studiengang bzw. auf die Gewährung dienstlicher Fördermaßnahmen. Die Zulassung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Studiengang selbst erfolgt durch die FHWN auf Grundlage eines öffentlichen, dreistufigen Auswahlverfahrens.

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	14
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	8
rechtskräftige Schuldsprüche	3

Tabelle 107 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 108 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 20 (7 weibliche und 13 männliche) Bewerbungen/Zulassungen zum BACHELOR – sowie 10 (5 weibliche und 5 männliche) Bewerbungen/Zulassungen zum MASTER-Studiengang „Public Management“ berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Bestimmungen des Frauenförderungsplans – BM.I (BGBl. II Nr. 481/2010 vom 29.12.2010) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der .SIK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen.

Angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit der Fortbildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 30.000 Bediensteten, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen/Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die verstärkte Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Obsorge- und dienstlichen Verpflichtungen z.B. bei der Zulassung zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen oder durch den verstärkten

Einsatz von E-learning Programmen steht im Vordergrund.

Das BM.I nimmt nach wie vor aktiv an dem von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlicher Dienst initiierten Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“ teil.

Seit Oktober 2011 findet das durch die Frau Bundesminister ins Leben gerufene „Modenatreffen“ statt. Bei dieser vierteljährlichen Veranstaltungsreihe stellt eine Mitarbeiterin des BM.I ihren Tätigkeitsbereich und beruflichen Werdegang vor. Zielgruppe sind alle weiblichen Bediensteten des BM.I. Die Treffen dienen dem Kennenlernen, dem Informationsaustausch und der besseren Vernetzung. Die Veranstaltungsreihe stellt eine „Karriereförderungsmaßnahme“ - wie im aktuellen Frauenförderungsplan vorgesehen - dar, da Frauen aus den unterschiedlichen Funktionsgruppen zusammenkommen sollen und dabei auch Karrieretipps ausgetauscht werden können.

Die Ausgestaltung eines Karriereförderungszentrums für Frauen ist in Arbeit. Dabei stehen die berufliche Lebenssituation und das Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt. Ein „Programmkatalog“ soll die bereits gelebten und umgesetzten Maßnahmen transparent darstellen. In diesem Zusammenhang wurde im Bereich der Landespolizeidirektionen bereits ein Netzwerktreffen für die weiblichen Exekutivbediensteten initiiert.

Das Bundeskanzleramt führt auch weiterhin das Projekt „Ferienbetreuung für Kinder“ durch. Die anfallenden Kosten für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle werden vom Ressort übernommen.

Der im Juni 2012 im BM.I eröffnete Betriebskindergarten stellt einen weiteren Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch die 2014 gestartete Initiative „Polizisten in (Väter-) Karenz“ beitragen. Diese Initiative dient der Bewusstseinsbildung und Akzeptanzförderung der Männerkarenz unter den Exekutivbeamten und damit auch der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen im Berufsleben.

Um für Polizistinnen nach der Karenz den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, erhalten diese unmittelbar nach dem Dienstantritt die Einberufung in das Einsatztraining, wodurch auch die Handlungssicherheit im exekutiven Außendienst gewährleistet wird.

Ein aktueller und umfassender Informationsfolder zum Thema Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung befindet sich in Ausarbeitung.

2.7 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995 12.209	01.07.1997 12.144	01.07.1999 11.788	01.07.2001 11.801	01.07.2003 11.471	01.07.2005 11.775	01.07.2007 11.783	31.12.2009 11.591	31.12.2011 11.628	31.12.2013 11.586
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	224	113	50%	111	50%	221	109	49%	112	51%
nachgeordneter Bereich	11.404	5.841	51%	5.563	49%	11.365	5.943	52%	5.422	48%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%	11.586	6.052	52%	5.534	48%

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	5.899	4.239	72%	1.660	28%	5.826	4.218	72%	1.608	28%
LehrerInnen	17	4	24%	13	76%	14	1	7%	13	93%
Exekutivdienst	3.133	381	12%	2.752	88%	3.086	405	13%	2.681	87%
Militärischer Dienst	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
RichterInnen, Staatsanw.	2.447	1.246	51%	1.201	49%	2.531	1.345	53%	1.186	47%
Krankenpflege-dienst	109	80	73%	29	27%	108	79	73%	29	27%
Sonstige	19	4	21%	15	79%	17	4	24%	13	76%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%	11.586	6.052	52%	5.534	48%

Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	2.598	1.322	51%	1.276	49%	2.681	1.425	53%	1.256	47%
MaturantInnen	1.495	847	57%	648	43%	1.601	945	59%	656	41%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.349	3.722	51%	3.627	49%	7.089	3.612	51%	3.477	49%
Hilfsdienst	186	63	34%	123	66%	214	70	33%	144	67%

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	11.628	5.954	51%	5.674	49%	11.586	6.052	52%	5.534	48%

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	12	11	92%	1	8%	15	14	93%	1	7%
nachgeordneter Bereich	1.556	1.445	93%	111	7%	1.630	1.514	93%	116	7%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%	1.645	1.528	93%	117	7%

Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.216	1.164	96%	52	4%	1.221	1.173	96%	48	4%
LehrerInnen	12	1	8%	11	92%	11	0	0%	11	100%
Exekutivdienst	83	55	66%	28	34%	112	75	67%	37	33%
RichterInnen, Staatsanw.	215	206	96%	9	4%	259	248	96%	11	4%
Krankenpflege-dienst	28	27	96%	1	4%	30	29	97%	1	3%
Sonstige	14	3	21%	11	79%	12	3	25%	9	75%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%	1.645	1.528	93%	117	7%

Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	266	232	87%	34	13%	308	275	89%	33	11%
MaturantInnen	220	186	85%	34	15%	250	214	86%	36	14%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.051	1.009	96%	42	4%	1.064	1.017	96%	47	4%
Hilfsdienst	31	29	94%	2	6%	23	22	96%	1	4%
Gesamt	1.568	1.456	93%	112	7%	1.645	1.528	93%	117	7%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 115 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	82	22	60	26,8%	82	22	60	26,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	251	101	150	40,2%	262	107	155	40,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	314	117	197	37,3%	312	127	185	40,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	417	193	224	46,3%	324	129	195	39,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.064	433	631	40,7%	980	385	595	39,3%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	4	3	1	25%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	31	22	9	29%	30	21	9	30%	4	3	1	25%
LeiterIn der Stabstelle	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Tabelle 117 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Oberster Gerichtshof, Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
PräsidentIn des OGH	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
VizepräsidentIn des OGH	2	2	0	0%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
SenatspräsidentIn des OGH	13	11	2	15%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
RichterIn d. OGH	42	29	13	31%	42	27	15	36%	3	1	2	67%
LeiterIn der Ge- neralprokuratur	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
1. Stv. LeiterIn der General- prokuratur	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Stv. LeiterIn der General- prokuratur	12	6	6	50%	12	8	4	33%	4	3	1	25%
PräsidentIn des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
VizepräsidentIn des OLG	5	4	1	20%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
Bundeskartell- anwalt/-anwältin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
SenatspräsidentIn des OLG	50	30	20	40%	54	33	21	39%	11	7	4	36%
RichterIn d. OLG	126	72	54	43%	125	70	55	44%	18	11	7	39%
PräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	19	15	4	21%	20	15	5	25%	4	2	2	50%
VizepräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	27	16	11	41%	27	16	11	41%	6	4	2	33%
Gerichts- vorsteherIn	139	94	45	32%	123	76	47	38%	20	7	13	65%
LeiterIn der Oberstaats- anwaltschaft	4	3	1	25%	3	2	1	33%	-	-	-	-
1. Stv. LeiterIn der Oberstaatsan- waltschaft	5	4	1	20%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Stv. LeiterIn der Oberstaatsan- waltschaft	21	15	6	29%	24	12	12	50%	5	1	4	80%
LeiterIn der Korruptions- staatsanwalt- schaft	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
1. Stv. LeiterIn der Korruptions- staats- anwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn der Korruptions- staatsanwalt- schaft	6	2	4	67%	10	7	3	30%	12	7	5	42%
LeiterIn d. Staats- anwaltschaft	15	10	5	33%	16	9	7	44%	4	2	2	50%
Stv. LeiterIn der Staatsanwalt- schaft	22	15	7	32%	24	16	8	33%	6	4	2	33%
VorsteherIn der Geschäftsstellen	186	98	88	47%	192	97	95	49%	20	9	11	55%
ReferatsleiterIn OLG	43	31	12	28%	46	33	13	28%	1	1	0	0%
Justizanstalten, Vollzugsdirektion												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	26	20	6	23%	25	19	6	24%	3	2	1	33%
LeiterIn Ge- schäftsstelle, Dienststelle und Außenstelle	10	7	3	30%	7	5	2	29%	-	-	-	-
LeiterIn der Voll- zugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn Vollzugsdirektion	4	3	1	25%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
LeiterIn der Strafvollzugsaka- demie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 118 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	315	262	83%	53	17%	339	270	80%	69	20%
Verwaltungs- praktikantInnen	77	57	74%	20	26%	148	119	80%	29	20%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	272	88	32,4%	184	67,6%	390	119	30%	271	70%
Leistungsfeststellungskommission	62	18	29%	44	71%	19	9	47%	10	53%
Disziplarkommission	33	8	24,2%	25	75,8%	33	8	24%	25	76%
Disziplinaroberkommission	7	0	0%	7	100%	10	2	20%	8	80%

Tabelle 120 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	66	22	33,3%	44	66,7%	68	24	35%	44	65%
Aufnahme-kommission	362	163	45%	199	55%	252	114	45%	138	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 121 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	23	11	47,8%	12	52,2%	22	13	59%	9	41%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 122 Ausbildungen/BMJ

Ausbildung	2011 (2010)	2013 (2012)
------------	-------------	-------------

Ausbildung	2011 (2010)					2013 (2012)				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	1.358	964	71%	394	29%	1.524	1.003	66%	521	44%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	5.003	2.437	48,7%	2.566	51,3%	4.497	2.312	51%	2.185	49%

Aufgrund von Problemen betreffend die Daten zu den Zulassungen zu Fortbildungsveranstaltungen wurde auf den Jahresbericht 2012 über die Fortbildung von Richter/innen und Staatsanwält/innen in Österreich zurückgegriffen. Die Daten für 2013 werden derzeit bearbeitet und liegen noch nicht vor, können aber nachgereicht werden.
BMJ, April 2014

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 123 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	3
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	3
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 124 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	3
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Justiz verweist diesbezüglich auf die Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2016.

2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	957	308	32%	649	68%	924	297	32%	627	68%
nachgeordneter Bereich	21.803	2.309	11%	19.494	89%	20.611	2.103	10%	18.508	90%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%	21.535	2.400	11%	19.135	89%

Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.185	2.279	28%	5.906	72%	7.634	2.067	27%	5.567	73%
LehrerInnen	8	0	0%	8	100%	7	0	0%	7	100%
Militärischer Dienst	14.414	268	2%	14.146	98%	13.763	271	2%	13.492	98%
Krankenpflege-dienst	107	67	63%	40	37%	95	60	63%	35	37%
Sonstige	46	3	7%	43	93%	36	2	6%	34	94%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%	21.535	2.400	11%	19.135	89%

Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.131	132	12%	999	88%	1.119	126	11%	993	89%
MaturantInnen	4.071	379	9%	3.692	91%	4.004	370	9%	3.634	91%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	15.273	1.847	12%	13.426	88%	14.495	1.662	11%	12.833	89%
Hilfsdienst	1.235	246	20%	989	80%	709	222	31%	487	69%
sonst. Qualifikation	1.050	13	1%	1.037	99%	1.208	20	2%	1.188	98%
Gesamt	22.760	2.617	11%	20.143	89%	21.535	2.400	11%	19.135	89%

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	38	34	89%	4	11%	40	37	93%	3	7%
nachgeordneter Bereich	539	376	70%	163	30%	565	359	64%	206	36%
Gesamt	577	410	71%	167	29%	605	396	65%	209	35%

Tabelle 129 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	469	379	81%	90	19%	462	368	80%	94	20%
Militärischer Dienst	92	19	21%	73	79%	131	19	15%	112	85%
Krankenpflege- dienst	16	12	75%	4	25%	11	9	82%	2	18%
Sonstige	0	0	0%	0	%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	577	410	71%	167	29%	605	396	65%	209	35%

Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	42	27	64%	15	36%	39	26	67%	13	33%
MaturantInnen	87	52	60%	35	40%	104	54	52%	50	48%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	414	305	74%	109	26%	423	290	69%	133	31%
Hilfsdienst	33	26	79%	7	21%	37	26	70%	11	30%
sonst. Qualifikation	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	577	410	71%	167	29%	605	396	65%	209	35%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 131 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	26	0	26	0,0%	28	0	28	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	335	22	313	6,6%	338	24	314	7,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.541	156	1.385	10,1%	1.482	154	1.328	10,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	640	59	581	9,2%	626	57	569	9,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	2.542	237	2.305	9,3%	2.474	235	2.239	9,5%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn, Chefin d. Generalstabes	6	6	0	0%	6	6	0	0%	4	4	0	0%
Stabs- und GruppenleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	10	10	0	0%	13	13	0	0%	11	11	0	0%
AbteilungsleiterIn	47	46	1	2%	39	37	2	5%	5	4	1	20%
FachexpertIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	217	189	28	13%	208	185	23	11%	31	28	3	10%

**Tabelle 133 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
LeiterIn (Militärvertretung und Büros) und Attachés	22	22	0	0%	26	26	0	0%	12	12	0	0%
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
LeiterIn, KommandantIn (Ämter)	5	5	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
AbteilungsleiterIn	37	33	4	11%	38	34	4	11%	9	7	2	22%
ReferatsleiterIn	240	219	21	9%	237	216	21	9%	100	96	4	4%
Akademien und Schulen												
KommandantIn	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungs-/InstitutsleiterIn	35	34	1	3%	37	37	0	0%	6	6	0	0%
Streitkräfteführungskommando												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	1	1	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialE, Abt.LeiterIn	12	12	0	0%	11	11	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn übrige Führungsgrund- gebiete, Abtei- lungsleiterIn	8	7	1	13%	7	6	1	14%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	68	65	3	4%	69	65	4	6%	12	11	1	8%
Militärkommanden												
Militärkomman- dantIn	8	8	0	0%	9	9	0	0%	2	2	0	0%
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsar- beit	26	26	0	0%	23	23	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Füh- rungsgrundgebiet	52	52	0	0%	53	53	0	0%	5	5	0	0%
KommandantIn Truppenübungs- plätze	5	5	0	0%	5	5	0	0%	-	-	-	-
Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände												
KommandantIn	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	12	12	0	0%	12	12	0	0%	4	4	0	0%
LeiterIn Füh- rungsgrundgebiet	58	58	0	0%	65	65	0	0%	12	12	0	0%
Kommando Einsatzunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	41	37	4	10%	36	32	4	11%	-	-	-	-
Kommando Führungsunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
StellvertreterIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	10	10	0	0%	12	12	0	0%	3	3	0	0%
ReferatsleiterIn	58	55	3	5%	58	56	2	3%	7	7	0	0%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 134 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	208	51	25%	157	75%	190	60	32%	130	68%
Verwaltungs- praktikantInnen	21	15	71%	6	29%	51	25	49%	26	51%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 135 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	114	11	9,6%	103	90,4%	104	12	11,5%	92	88,5%
A2	121	14	11,6%	107	88,4%	112	17	15,2%	95	84,8%
A3	172	13	7,6%	159	92,4%	179	13	7,3%	166	92,7%
A4, A5 und Facharbeiter- Aufstiegsausbil- dung	93	15	16,1%	78	83,9%	95	15	15,8%	80	84,2%
Gesamt	500	53	10,6%	447	89,4%	490	57	11,6%	433	88,4%

Tabelle 136 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO 1	601	28	4,7%	573	95,3%	657	59	9%	598	91%
M BUO 2	597	13	2,2%	584	97,8%	651	51	7,8%	600	92,2%
Offiziere des Intendantzdiens- tes	50	3	6%	47	94%	50	3	6%	47	94%
M BO 2	152	4	2,6%	148	97,4%	153	4	2,6%	149	97,4%
Generalstabs- ausbildung	149	4	2,7%	145	97,3%	48	7	14,6%	41	85,4%
Auswahlkom- mission beim SKFüKdo zur Generalstabs- ausbildung	53	0	0%	53	100%	41	7	17,1%	34	82,9%
Offiziere d. höheren militär- fachlichen Dienstes	64	0	0%	64	100%	67	1	1,5%	66	98,5%
Offiziere d. höheren militär- technischen Dienstes	43	0	0%	43	100%	52	2	3,8%	50	96,2%
Offiziere d. Veterinärdienst- tes	33	3	9,1%	30	90,9%	28	3	10,7%	25	89,3%
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	45	3	6,7%	42	93,3%	51	4	7,8%	47	92,2%
Musikoffiziere	10	0	0%	10	100%	9	0	0%	9	100%
Offiziere d. militärpharma- zeutischen Dienstes	30	2	6,7%	28	93,3%	27	2	7,4%	25	92,6%
Auswahlkom- mission bei der LVAK zur Generalstabs- ausbildung	44	0	0%	44	100%	40	6	15%	34	85%
Gesamt	1.871	60	3,2%	1.811	96,8%	1.874	149	8%	1.725	92%

Tabelle 137 Diverse Kommissionen – BMLVS

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahmekom- mission	38	10	26,3%	28	73,7%	39	13	33,3%	26	66,7%
Berufungskom- mission	23	5	21,7%	18	78,3%	25	5	20%	20	80%
Ständige Begutachtungs- kommission	42	13	31%	29	69%	42	14	33,3%	28	66,7%

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Disziplinarkommission für Soldaten	101	25	24,8%	76	75,2%	97	26	26,8%	71	73,2%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	61	4	6,6%	57	93,4%	65	5	7,7%	60	92,3%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	37	13	35,1%	24	64,9%	37	10	27%	27	73%
Leistungsfeststellungskommission	21	4	19%	17	81%	*				
Gesamt	323	74	22,9%	249	77,1%	305	73	23,9%	232	76,1%

* bestellte Kommission ausgelaufen, Neubestellung im Gang

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 138 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	14	3	21%	11	79%	17	4	23,5%	13	76,5%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 139 Ausbildungen/BMLVS

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.784	238	5%	4.546	95%	3.098	185	6%	2.913	94%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5.006	652	13%	4.354	87%	5.840	878	15%	4.962	85%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 140 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 141 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Berichtszeitraum wurde gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission ein zielgruppenorientiertes Soldatinnenmentoringprogramm im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) eingerichtet. Dieses Mentoringprogramm von Soldatinnen für Soldatinnen soll im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik bzw. unter Berücksichtigung des gesetzlich vorgesehenen Frauenförderungsgebotes zur Erzielung der Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport bzw. des ÖBH beitragen. Das Soldatinnenmentoringprogramm dient der Erleichterung des Berufseinstiegs sowie der Reduzierung der Drop-Out Rate von Soldatinnen innerhalb der ersten Ausbildungs- und Verwendungsabschnitte und soll so mittelfristig zu einer Erhöhung des Anteils an Soldatinnen beitragen.

Um den weiteren schrittweisen Abbau von bestehenden institutionell oder organisatorisch begründeten Ungleichbehandlungen von weiblichen Bediensteten des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport zu unterstützen, wurden weibliche Truppenoffiziere- und –unteroffiziere, sowie Fachoffiziere im Berichtslegungszeitraum bei der Erstellung des Berichtes zur Reform des Wehrdienstes einbezogen. Die formulierten Empfehlungen der weiblichen Soldatinnen wurden im Bericht zur Reform des Wehrdienstes als umzusetzende Maßnahmen aufgenommen.

Zur Verbesserung der Berücksichtigung von Frauenanliegen in Krisenregionen und in Verfolgung des Österreichischen Nationalen Aktionsplanes zur Implementierung der Sicherheitsresolution 1325 (2000) der Vereinten Nationen wurde seitens des BMLVS im Berichtszeitraum eine Gender-Expertin als Beraterin des Kommandanten in die Friedensmission KFOR im Kosovo entsendet. Durch diesen österreichischen Beitrag wurde eine Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Anliegen – insbesondere jener von Frauen – in der Region gewährleistet. Des Weiteren wurde ein formaler Kontakt zu lokalen Frauenorganisationen im Kosovo eingerichtet.

Das BMLVS hat sich zudem verpflichtet in der Ausbildung und im Training auf die unterschiedlichen Auswirkungen von Konflikten auf die Geschlechter einzugehen und die Rolle und Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen gezielt zu berücksichtigen. Unter Einbezug internationaler Gender-ExpertInnen wurde daher ein spezielles „Gender“-Ausbildungsmodul zur Integration der Thematik im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung für Auslandseinsätze bzw. bei generellen Ausbildungsmaßnahmen für Bedienstete des BMLVS entwickelt. Das erarbeitete Ausbildungsmodul wurde im Jahr 2012 ebenadäquat in die unterschiedlichen Laufbahn- und Grundausbildungsmaßnahmen (z.B. Einsatzvorbereitung, Ausbildung für SoldatInnen und zivile MitarbeiterInnen) implementiert. Bis Ende 2013 haben 10 Ausbildungsgänge mit 16 Teilnehmerinnen und 956 Teilnehmern stattgefunden.

Im Berichtszeitraum wurden zudem Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Auslandseinsätzen durchgeführt. Diese nachfolgenden Maßnahmen dienen vor allem zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Die generelle, bedarfsorientierte Genehmigung und Durchführung einer temporären Kinderbetreuung bundesweit und die Durchführung an 14 Standorten im Juli und August 2013. Rund 400 Kinder werden jährlich dadurch betreut.
- Die Ausweitung der Flexibilisierung der Dienstzeit in Form von Gleitzeit.
- Die Weiterführung des Projektes zur Schaffung eines kontinuierlichen Kinderbetreuungsangebotes im Österreichischen Bundesheer (ÖBH) als familienfreundliches Signal an die Bediensteten.

2.9 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	922	530	57%	392	43%	908	527	58%	381	42%
nachgeordneter Bereich	1.927	833	43%	1.094	57%	1.864	818	44%	1.046	56%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2.235	1.079	48%	1.156	52%	2.174	1.069	49%	1.105	51%
LehrerInnen	614	284	46%	330	54%	598	276	46%	322	54%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

Tabelle 144 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	1.057	410	39%	647	61%	1.063	426	40%	637	60%
MaturantInnen	729	342	47%	387	53%	696	328	47%	368	53%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	879	468	53%	411	47%	844	462	55%	382	45%
Hilfsdienst	184	143	78%	41	22%	169	129	76%	40	24%
Gesamt	2.849	1.363	48%	1.486	52%	2.772	1.345	49%	1.427	51%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 145 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	190	167	88%	23	12%	192	172	90%	20	10%
nachgeordneter Bereich	497	346	70%	151	30%	473	321	68%	152	32%
Gesamt	687	513	75%	174	25%	665	493	74%	172	26%

Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	409	362	89%	47	11%	409	362	89%	47	11%
LehrerInnen	278	151	54%	127	46%	256	131	51%	125	49%
Gesamt	687	513	75%	174	25%	665	493	74%	172	26%

Tabelle 147 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	267	174	65%	93	35%	254	162	64%	92	36%
MaturantInnen	182	116	64%	66	36%	175	112	64%	63	36%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	178	163	92%	15	8%	184	168	91%	16	9%
Hilfsdienst	60	60	100%	0	0%	52	51	98%	1	2%
Gesamt	687	513	75%	174	25%	665	493	74%	172	26%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 148 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	4	14	22,2%	19	5	14	26,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	286	123	163	43,0%	326	144	182	44,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	191	106	85	55,5%	183	104	79	56,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	63	40	23	63,5%	70	48	22	68,6%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	558	273	285	48,9%	598	301	297	50,3%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	6	1	14%	7	6	1	14%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	4	2	33%	7	4	3	43%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	63	37	26	41%	61	35	26	43%	7	5	2	29%
FachexpertIn	7	4	3	43%	7	3	4	57%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	42	30	12	29%	39	29	10	26%	-	-	-	-

**Tabelle 150 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
LeiterIn	13	10	3	23%	12	9	3	25%	3	2	1	33%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauernfragen), Bundesamt für Wasser- wirtschaft, Bundesgärten												
DirektorIn, LeiterIn	6	3	3	50%	5	2	3	60%	-	-	-	-
Wildbach- und Lawinenverbauung												
SektionsleiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	-	-	-	-
Gebietsbauleite- rIn	27	27	0	0%	21	21	0	0%	6	6	0	0%
Bundeskellereinspektion												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stellvertretende/r LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 151 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	169	70	41%	99	59%	155	69	45%	86	55%
Verwaltungs- praktikantInnen	42	28	67%	14	33%	15	10	67%	5	33%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	20	8	40%	12	60%	21	9	43%	12	57%

Kommission	2011					2013				
Disziplinar-kommission	63	21	33%	42	67%	58	22	38%	36	62%
Disziplinarober-kommission	9	7	78%	2	22%	8	6	75%	2	25%
Berufungs-kommission	9	7	63%	2	37%	8	6	75%	2	25%

Tabelle 153 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	10	6	60%	4	40%	9	6	67%	3	33%
Aufnahme-kommission	18	7	39%	11	61%	18	7	39%	11	61%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 154 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	62	13	21%	49	79%	62	13	21%	49	79%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 155 Ausbildungen/BMLFUW

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbil-dungslehrgänge	84	43	51%	41	49%	85	51	60%	34	40%
Berufsbeglei-tende Fortbil-dung (Führungskräf-telehrgänge)	4.594	2.216	48%	2.378	52%	4.409	1.987	45%	2.422	55%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 157 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Betreffend Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Ressort wird auf den Frauenförderplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft verwiesen.

2.10 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	707	455	64%	252	36%	664	429	65%	235	35%
nachgeordneter Bereich	50.469	30.330	60%	20.139	40%	50.003	30.324	61%	19.679	39%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%	50.667	30.753	61%	19.914	39%

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.624	5.409	71%	2.215	29%	7.073	5.008	71%	2.065	29%
LehrerInnen	43.278	25.260	58%	18.018	42%	43.358	25.640	59%	17.718	41%
Krankenpflege-dienst	22	20	91%	2	9%	19	17	89%	2	11%
Schulaufsicht	251	95	38%	156	62%	217	88	41%	129	59%
Exekutivdienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%	50.667	30.753	61%	19.914	39%

Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	35.798	20.994	59%	14.804	41%	35.832	21.392	60%	14.440	40%
MaturantInnen	9.230	5.313	58%	3.917	42%	9.163	5.274	58%	3.889	42%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3.296	2.203	67%	1.093	33%	3.184	2.118	67%	1.066	33%
Hilfsdienst	2.852	2.275	80%	577	20%	2.488	1.969	79%	519	21%
Gesamt	51.176	30.785	60%	20.391	40%	50.667	30.753	61%	19.914	39%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	83	78	94%	5	6%	75	73	97%	2	3%
nachgeordneter Bereich	15.685	12.003	77%	3.682	23%	15.731	11.899	76%	3.832	24%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%	15.806	11.972	76%	3.834	24%

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.675	2.566	96%	109	4%	2.373	2.285	96%	88	4%
LehrerInnen	13.081	9.505	73%	3.576	27%	13.419	9.675	72%	3.744	28%
Krankenpflege- dienst	9	8	89%	1	11%	7	6	86%	1	14%
Schulaufsicht	3	2	67%	1	33%	7	6	86%	1	14%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%	15.806	11.972	76%	3.834	24%

Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	9.975	7.513	75%	2.462	25%	10.298	7.663	74%	2.635	26%
MaturantInnen	3.319	2.206	66%	1.113	34%	3.306	2.224	67%	1.082	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	971	887	91%	84	9%	901	810	90%	91	10%
Hilfsdienst	1.503	1.475	98%	28	2%	1.301	1.275	98%	26	2%
Gesamt	15.768	12.081	77%	3.687	23%	15.806	11.972	76%	3.834	24%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	35	10	25	28,6%	31	12	19	38,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	966	353	613	36,5%	884	343	541	38,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	163	89	74	54,6%	168	90	78	53,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	143	116	27	81,1%	522	485	37	92,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.307	568	739	43,5%	1.605	930	675	57,9%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	6	1	14%	7	6	1	14%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell- vertretung	8	6	2	25%	6	4	2	33%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	58	33	25	43%	57	29	28	49%	7	0	7	100%
FachexpertIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
ReferatsleiterIn	67	29	38	57%	62	25	37	60%	6	1	5	83%

**Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Landesschulräte und Stadtschulrat												
Landesschulrats- direktorIn	9	6	3	33%	9	6	3	33%	1	1	0	0%
DezernatsleiterIn	11	5	6	55%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	63	36	27	43%	59	34	25	42%	11	4	7	64%
ReferatsleiterIn	106	53	53	50%	127	49	78	61%	9	2	7	78%
Schulaufsicht Landesschul-, Bezirksschul- und Fach- inspektorInnen	329	193	136	41%	325	179	146	45%	50	22	28	56%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
DirektorIn	686	461	225	33%	716	440	276	39%	167	88	79	47%
Fach-/Abtei- lungsvorstand	281	169	112	40%	291	167	124	43%	54	33	21	39%
ErziehungsleiterIn	6	2	4	67%	9	4	5	56%	1	0	1	100%
Pädagogische Hochschulen												
RektorIn	8	5	3	38%	8	3	5	63%	3	0	3	100%
Vize-RektorIn	16	6	10	63%	15	6	9	60%	8	4	4	50%
InstitutsleiterIn	46	24	22	48%	44	19	25	57%	19	7	12	63%
PraxisschulleiterIn	11	4	7	64%	13	4	9	69%	6	3	3	50%
LehrerIn Pädago- gische Hoch- schulen	1.089	429	660	61%	1.192	471	721	60%	176	56	120	68%
Bundesdenkmalamt												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
FachbereichsleiterIn (ehem. GeneralkonservatorIn)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LandeskonservatorIn	9	6	3	33%	9	6	3	33%	4	2	2	50%
LeiterIn zentrale Fachabteilung	6	4	2	33%	6	5	1	17%	1	1	0	0%
Museen (PAM*, Museum für Volkskunde)												
MuseumsdirektorIn	2	0	2	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Hofmusikkapelle												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

*)PAM wurde mit Änderung des Bundesmuseen-Gesetzes 2002, BGBl Nr. 112/2011, mit 1. Jänner 2012 in das Naturhistorische Museum eingegliedert.

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 167 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMUKK

Ausbildungsverhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	164	127	77%	37	23%	189	151	80%	38	20%
VerwaltungspraktikantInnen	22	17	77%	5	23%	34	30	88%	4	12%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	30	13	43%	17	57%	35	16	46%	19	54%
Leistungsfeststellungskommissionen	0	0	0%	0	0%	11	6	55%	5	45%

Kommission	2011					2013				
mission										
Disziplinar-kommission	10	3	30%	7	70%	15	8	53%	7	47%
Disziplinarober-kommission	5	3	60%	2	40%	7	2	29%	5	71%
Berufungs-kommission	8	2	25%	6	75%	7	2	29%	5	71%

**Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	12	4	33%	8	67%	12	4	33%	8	67%
Leistungsfeststellungskommissionen	21	10	48%	11	52%	21	10	48%	11	52%
Disziplinar-kommissionen	8	2	25%	6	75%	9	6	67%	3	33%

**Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	29	6	21%	23	79%	26	8	31%	18	69%
Disziplinar-kommission	26	9	35%	17	65%	25	10	40%	15	60%

**Tabelle 171 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	68	39	57%	28	43%	67	39	58%	28	42%
Disziplinar-kommissionen	25	8	32%	17	68%	26	12	46%	14	54%

**Tabelle 172 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	42	12	29%	30	71%	42	12	29%	30	71%
Disziplinar-kommission	27	4	15%	23	85%	26	10	38%	16	62%

**Tabelle 173 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	37	17	46%	20	54%	37	17	46%	20	54%
Disziplinar-kommission	24	7	29%	17	71%	24	7	29%	17	71%

**Tabelle 174 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	49	19	39%	30	61%	49	21	43%	28	57%
Disziplinar-kommission	30	12	40%	18	60%	30	11	37%	19	63%

**Tabelle 175 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	38	16	42%	22	58%	38	16	42%	22	58%
Disziplinar-kommissionen	24	7	29%	17	71%	28	13	46%	15	54%

**Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	36	11	31%	25	69%	36	11	31%	25	69%
Disziplinar-kommission	30	12	40%	18	60%	43	15	35%	28	65%

**Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK –
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	19	11	58%	8	42%	11	6	55%	5	45%
Disziplinar-kommission	30	20	67%	10	33%	27	14	52%	13	48%

Leistungsfeststellungskommissionen der LSR/SSR für Wien 2013: Aufhebung des § 88 Abs. 1 BDG 1979 durch den VfGH und Neuregelung durch BGBl. I Nr. 210/2013 (der VfGH hat lediglich die Geschäftseinteilungen aufgehoben, die Kommissionsmitglieder sind davon nicht berührt).

Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	33%
Aufnahme-kommission	35	13	37%	22	63%	33	14	42%	19	58%

**Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommissionen	11	6	54%	5	46%	16	8	50%	8	50%

**Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	13	3	23%	10	77%	13	3	23%	10	77%

**Tabelle 181 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	10	5	50%	5	50%	10	5	50%	5	50%

**Tabelle 182 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission*	16	4	25%	12	75%	16	4	25%	12	75%

* Begutachtungskommission im Einzelfall, Weiterbestellungskommission sowie Aufnahmekommission sind zusammengefasst

**Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	14	8	57%	6	43%	14	8	57%	6	43%

**Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%

**Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	19	8	42%	11	58%	19	10	53%	9	47%

**Tabelle 186 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	19	5	26%	14	74%	21	5	24%	16	76%

**Tabelle 187 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	9	5	56%	4	44%	9	4	44%	5	56%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 188 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Beiräte	10	5	50%	5	50%	7	4	57%	3	43%

Von den **Landesschulräten/Stadtschulrat für Wien** erfolgte eine Leermeldung.

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	29	19	66%	10	34%	30	24	80%	6	20%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	88	59	67%	29	33%	127	89	70%	38	30%

Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	Männlich		
Grundausbildungslehrgänge	44	36	82%	8	18%	41	30	73%	11	27%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	123	111	90%	12	10%	94	78	83%	16	17%

Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	30	26	87%	4	13%	26	21	81%	5	19%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	74	58	78%	16	22%	82	68	83%	14	17%

Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	Männlich		
Grundausbildungslehrgänge	11	6	55%	5	45%	7	6	86%	1	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	22	14	64%	8	36%	19	16	84%	3	16%

Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	48	36	75%	12	25%	49	34	69%	15	31%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	53	37	70%	16	30%	44	39	89%	5	11%

Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	36	26	72%	10	28%	17	13	76%	4	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	96	78	81%	18	19%	70	49	70%	21	30%

Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	13	11	85%	2	15%	17	8	47%	9	53%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	33	30	91%	3	9%	34	29	85%	5	15%

Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	12	86%	2	14%	11	8	73%	3	27%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	30	25	83%	5	17%	25	23	92%	2	8%

Tabelle 197 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	15	12	80%	3	20%	26	24	92%	2	8%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	28	26	93%	2	7%	30	26	87%	4	13%

Tabelle 198 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	12	8	67%	4	33%	19	16	84%	3	16%
Berufsbegleitende Fortbildung	12	11	92%	1	8%	4	3	75%	1	25%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 199 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	SSR f. Wien 1 Mann
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 200 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMUKK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

*bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen 1 (LSR f. K)

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur setzt sich für eine aktive Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik ein. Mit 1. September 2013 wurde der Frauenförderungsplan als Verordnung BGBl. II Nr. 240/2013 neu erlassen. Er ist wesentlicher Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung und gibt die zentralen Ziele und Maßnahmen des Ressorts vor, um so die Möglichkeit für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere zu schaffen.

20 Jahre nach Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes kann eine positive Bilanz gezogen werden. Im Bildungsbereich ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Beim Verwaltungspersonal und im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer ist die Frauenquote in fast allen Bundesländern erfüllt. Bei höheren Führungspositionen sowie im technischen und gewerblichen Schulbereich sind Frauen noch unterrepräsentiert. In diesen Bereichen ist die Frauenförderung zu intensivieren und insbesondere durch folgende Ziele und Maßnahmen zu forcieren:

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen, Funktionen, Kommissionen und Gremien, auch durch Maßnahmen in der Aus- und Fortbildung
- ▶ Laufbahn- und Karriereplanung
- ▶ Bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sollen Frauen bei der Nachfolgeplanung miteinbezogen und insbesondere motiviert werden sich für höhere Funktionen zu bewerben.
- ▶ Ausschreibungen, bevorzugte Ernennung oder Bestellung von Bewerberinnen, die für eine höherwertige Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber
- ▶ Gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen
- ▶ Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Ausgleich von bestehenden unterschiedlichen Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer durch Setzung von personellen und organisatorischen Maßnahmen

Zur Förderung von Frauen wurde im Berichtszeitraum eine Reihe von zusätzlichen Schulungen, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen wie z.B. Teambildung, Dienstrecht, Konfliktmanagement, Aufbau von Netzwerken, Coaching usw. für Frauen organisiert und durchgeführt.

Auch im Kunst- und Kulturbereich wurden im Berichtszeitraum – und werden weiterhin - großes Augenmerk auf und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gesetzt, insbesondere bei der Besetzung von Gremien und Jurys bei Fördervergaben oder der Bestellung von Geschäftsführungen und Aufsichtsräten der ausgegliederten Bundeskulturinstitutionen.

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	629	293	47%	336	53%	582	272	47%	310	53%
nachgeordneter Bereich	270	98	36%	172	64%	246	88	36%	158	64%
Gesamt	899	391	43%	508	57%	828	360	43%	468	57%

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	899	391	43%	508	57%	828	360	43%	468	57%
Gesamt	899	391	43%	508	57%	828	360	43%	468	57%

Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	367	117	32%	250	68%	353	115	33%	238	67%
MaturantInnen	270	110	41%	160	59%	239	101	42%	138	58%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	260	162	62%	98	38%	234	142	61%	92	39%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	899	391	43%	508	57%	828	360	43%	468	57%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	71	70	99%	1	1%	64	62	97%	2	3%
nachgeordneter Bereich	32	24	75%	8	25%	32	23	72%	9	28%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	33	24	73%	9	27%	34	25	74%	9	26%
MaturantInnen	19	19	100%	0	0%	21	20	95%	1	5%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	50	50	100%	0	0%	40	39	98%	1	2%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	103	94	91%	9	9%	96	85	89%	11	11%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 207 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	12	4	8	33,3%	13	6	7	46,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	165	54	111	32,7%	182	58	124	31,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	93	37	56	39,8%	83	34	49	41,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	39	20	19	51,3%	41	23	18	56,1%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	309	115	194	37,2%	319	121	198	37,9%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	5	3	2	40%	7	3	4	57%	3	1	2	67%
AbteilungsleiterIn	39	25	14	36%	35	21	14	40%	-	-	-	-
LeiterIn Stabstelle	1	1	0	0%	4	4	0	0%	3	3	0	0%
FachexpertIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-

**Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Patentamt												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Vorsitzende/r	2	0	2	100%	2	0	2	100%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	16	10	6	38%	15	11	4	27%	1	1	0	0%
Bundesanstalt für Verkehr												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Frequenzbüro, Büro f. Funkanlagen und Telekommunikationseinricht., Postbüro, Fernmeldebüros												
LeiterIn	7	7	0	0%	6	6	0	0%	-	-	-	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 210 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	15	9	60%	6	40%	10	4	40%	6	60%
Verwaltungs- praktikantInnen	7	6	86%	1	14%	18	11	61%	7	39%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	33	17	51,5%	16	48,5%	43	21	48,8%	22	51,2%
Leistungsfeststellungskommission	27	12	44,4%	15	55,6%	11	5	45,5%	6	54,5%
Disziplinar-kommission	11	6	54,5%	5	45,5%	12	6	50%	6	50%

Kommission	2011					2013				
Disziplinaroberkommission	6	3	50%	3	50%	7	4	57,1%	3	42,9%
Berufungskommission	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachtungskommission	11	2	18,2%	9	81,8%	10	2	20%	8	80%
Aufnahmekommission	54	26	48,1%	28	51,9%	54	25	46,3%	29	53,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 213 Mitglieder der Beiräte/BMVIT

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	Weiblich		männlich	
Bundessenorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Energielenkungsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesversorgungssicherungsausschuss	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H.	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Controllingbeirat für Österr. Patentamt/Flexi	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Fachbeirat der Statistik Austria	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

Kommission	2011					2013				
Verkehrssicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Beirat für historische Fahrzeuge	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
Produktsicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Akkreditierungsbeirat	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
FWF-Delegiertenversammlung	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik						2	0	0%	2	100%
Fachbeirat für Register und Systematiken						1	0	0%	1	100%
Das Netz	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik						2	0	0%	2	100%
Beirat für die Internationalisierung der Forschung						1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Wissenschafts- und Echnologiestatistik						1	0	0%	1	100%
Beirat Statistik Verkehr						1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat						2	1	50%	1	50%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 214 Ausbildungen/BMVIT

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	54	32	59,3%	22	40,7%	22	13	59%	9	41%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	875	433	49,5%	432	50,5%	1.701	1.007	59,2%	694	40,8%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 215 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 216 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	2
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

1. Frauenförderungsplan des bmvit

Dieser hat u.a. als Schwerpunkt, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser Zielsetzung soll insbesondere mit flexiblen Arbeitszeitmodellen (auch für weibliche Füh-

rungskräfte) Rechnung getragen werden. Teleworking, Teilzeitarbeit sowie auch Kombinationen derartiger Modelle werden flexibel gehandhabt und auch gut angenommen. Die Inanspruchnahme von Väterkarenzen/Papamonat wird ebenfalls gefördert. Es ist beabsichtigt 2014 eine Evaluierung der Telearbeit im bmvit insbesondere auch im Hinblick auf diesen Aspekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchzuführen und eventuelle Adaptierungen zur Optimierung der diesbezüglichen Rahmenbedingungen vorzunehmen.

Umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs

EDV:

- ▶ ACCESS, EXCEL, WORD, POWERPOINT: interne Kurse 2011, offen für alle Interessentinnen
- ▶ ECDL: (extern) Absolvierung wird jeder Interessentin grundsätzlich ermöglicht

Sprachen:

- ▶ laufende in-house-Kurse: offen für jede Interessentin, englisch und französisch, verschiedene Niveaustufen
- ▶ spezifische individuelle Einzel-Trainings für weibliche Führungskräfte

Soft skills u.ä.:

- ▶ Coaching
- ▶ Supervision
- ▶ Trainings für weibliche Führungskräfte
- ▶ Teambuildingseminare
- ▶ Telefontraining (Sekretariatsbereich)
- ▶ usw.

Grundsätzlich besteht ein offenes Bildungsangebot im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten; bei dienstlichem Interesse kann somit grundsätzlich jedes seriöse privatwirtschaftlich angebotene Schulungsprogramm in Anspruch genommen werden.

Zudem ist natürlich das Programm der Verwaltungsakademie des Bundes: unbeschränkt offen für alle Interessentinnen.

Gendergerechte Sprache:

Auf die konsequente Handhabung einer gendergerechten Sprache wird im bmvit großer Wert gelegt. Dies gilt für alle Schriftstücke, Broschüren, Intranet etc.

Maßnahmen zum Genderbewusstsein:

Gesondertes Genderziel im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung. Das bmvit hat ganz bewusst im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung ein eigenes Genderziel in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr sowie auch Innovation und Forschung formuliert. Hierdurch werden in den nächsten Jahren sukzessive alle Politfelder im Zuständigkeitsbereich

des bmvit einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende erforderliche Handlungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt werden. Dies gilt sowohl für interne wie auch externe Genderbereiche. Erste konkrete Umsetzungen auf Basis derart gewonnener Studienergebnisse sind bereits erfolgt (z.B. Durchführung der österreichweiten Mobilitätsbefragung bereits anhand eines „gegenderten“ Fragebogens. Der es erstmals erlaubt auch Genderaspekte abzubilden).

Mehr Frauen in Aufsichtsräte

Motivation zur Erlassung von Frauenförderungsplänen bzw. Frauenförderungsmaßnahmen auch in zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften

Gender-Intranet-Seite im bmvit:

Das bmvit hat eine eigene Gender-Intranet-Seite eingerichtet, auf der sich die wichtigsten und aktuellen Informationen betreffend genderrelevante Themen, Rechtsgrundlagen sowie auch interessante links befinden.

2. FEMtech:

Maßnahmen, die im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung durchgeführt werden:

1. Talente – Der Förderschwerpunkt des bmvit

Die bisherigen Programmlinien von FEMtech werden in überarbeiteter Form im Schwerpunkt **Talente nützen: Chancengleichheit** weiter geführt und das bmvit fördert auch weiterhin Frauen in Forschung und Technologie und schafft Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieschwerpunkten mit folgenden Maßnahmen:

- ▶ FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- ▶ FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- ▶ FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation
- ▶ FEMtech Dissertationen in Themen des bmvit

Im Jahr 2013 standen für die Maßnahmen rund € 5,7 Mio. zur Verfügung.

Mit der Ausschreibung FEMtech Dissertationen wurde das Angebot für den weiblichen Forschungsnachwuchs erweitert. Mit FEMtech Dissertationen sollen einerseits Karrierechancen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik verbessert werden und andererseits den notwendigen Nachwuchs an Forscherinnen unterstützen. Die 1. Ausschreibung der FEMtech Dissertationen wurde im Jahr 2012 im Thema Produktion durchgeführt. Im Jahr 2013 wurde eine weitere Ausschreibung durchgeführt, die im Thema Mobilität erfolgte und sowohl Dissertantinnen als auch Dissertanten unterstützte.

Das bmvit hat auch im Jahr 2013 seine Aktivitäten, die zur Vernetzung, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, sowie zur Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie beitragen mit folgenden Maßnahmen fortgesetzt:

FEMtech Expertin des Monats: FEMtech macht erfolgreiche Frauen in der technologieorientierten Forschung für die Öffentlichkeit sichtbar! Seit 2005 werden monatlich erfolgreiche Frauen in Forschung und Technologie, ihre Leistungen und ihre Expertise publikums- und medienwirksam präsentiert. Im Jahr 2013 konnten weitere 12 Expertinnen aus den verschiedensten Bereichen vorgestellt werden, um für die Öffentlichkeit sichtbar zu werden.

FEMtech Expertinnendatenbank: Es gibt exzellente Expertinnen – FEMtech zeigt sie! Seit Beginn des Jahres 2014 sind mehr als 1.600 Frauen durch die Datenbank erfasst, sie bildet somit mehr als 20 % der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihres Bestehens zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden und ist die größte Expertinnendatenbank Österreichs.

FEMtech Netzwerktreffen: In den regelmäßig stattfindenden FEMtech Netzwerktreffen werden relevante Themen vorgestellt und diskutiert. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Das bmvit informiert über Neuigkeiten aus dem Förderschwerpunkt und zeigt aktuelle Themen auf.

Weitere Informationen können unter www.femtech.at nachgelesen werden.

3. Studie

Im Jahr 2011/2012 wurde von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH zum Thema „Humanressourcen Barometer – HR Monitoring in Wissenschaft und Technologie“ eine Studie durchgeführt, die im Rahmen eines FEMtech Netzwerktreffens am 19. November 2012 vorgestellt wurde.

Die Studie beinhaltet folgende Ergebnisse: In der Studie wurde u.a. ein Vergleich Österreich-Schweden angestellt und die Frage aufgeworfen, was Österreich von Schweden lernen kann. Schweden ist in Forschung und Entwicklung Innovation Leader und nimmt darüber hinaus auch eine Vorbildwirkung im Human Ressourcen-Bereich ein. Die Steigerung von Chancengleichheit hat einen großen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes, da Frauen die Hälfte des Potenzials an Talenten ausmachen. Die technologische Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Ökonomien und Gesellschaften hängt auf lange Sicht maßgeblich davon ab, wie dieses Potenzial genützt wird.

Um Frauen für die Forschung und Entwicklung verstärkt gewinnen zu können ist es notwendig, eine Forschungskultur zu schaffen, die für Frauen wie für Männer gleichermaßen attraktiv ist. Die Studie zeigt, dass es hier signifikante Unterschiede zwischen Österreich und Schweden gibt. So herrscht in Österreich nach wie vor eine Überstunden- und Anwesenheitskultur vor allem in der Forschung vor. In diesem Zusammenhang ist bemerkenswert, dass Schweden trotz einer wesentlich geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit Innovation Leader ist. Weitere interessante Indikatoren weisen darauf hin, dass Schweden eine höhere Wissensintensität aufweist mit mehr tertiär qualifizierten Personen, WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen als Österreich. Schweden verfügt über eine längere Tradition von Frauen in Forschung und Entwicklung und dieser Prozess ist stabil, sodass der Frauenanteil in F&E in Schweden höher als in Österreich ist. Auffallend ist nach wie vor die starke geschlechtsspezifische Segregation:

90% der Frauen in Österreich und Schweden studieren nicht Ingenieurs- bzw. Naturwissenschaften, was zu einem Nachwuchsmangel in diesem Bereich beiträgt.

Seitens der Joanneum Research wurden folgende Handlungsempfehlungen gegeben:

Damit Österreich in Zukunft in die Gruppe der Innovation Leader vorstoßen kann, braucht es u.a. einen entsprechenden Bedarf an hochqualifizierten Humanressourcen als Grundlage und Voraussetzung für eine hohe Innovationsperformance. Dieser Bedarf könnte in den Bereich Nachwuchs, im Ausland, bei arbeitslosen und inaktiven Hochqualifizierten gedeckt werden.

Mit der vorliegenden Studie kann belegt werden, dass das bmvit mit dem Förderschwerpunkt Talente in die richtige Richtung geht vor allem im Hinblick auf die Nachwuchskräfte, weil das bmvit die Zielgruppe der Jugendlichen mit den Praktikas für SchülerInnen und Studentinnen gut fokussiert. Weitere Informationen können unter http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/NWT/33/Bericht_Humanressourcen_Barometer_v4_gek%C3%BCrzt.pdf nachgelesen werden.

4. Genderkriterien

Bereits im Jahr 2010 wurden in den Basisprogrammen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) Gender Aspekte im Bewertungsschema eingeführt. Diese Gender Aspekte wurden in folgenden Kriterien abgebildet:

- ▶ Gender Aspekt im Projektinhalt und positive Folgewirkungen
- ▶ Geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projekt und
- ▶ Geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Im Jahr 2011 ist es gelungen, auch in den Bereichen Strukturprogramme und Thematische Programme der FFG die Gender Aspekte im Bewertungsschema einzuführen. Diese werden entsprechend weitergeführt.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	957	561	59%	396	41%	933	553	59%	380	41%
nachgeordneter Bereich	1.492	410	27%	1.082	73%	1.366	353	26%	1.013	74%
Gesamt	2.449	971	40%	1.478	60%	2.299	906	39%	1.393	61%

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.398	924	39%	1.474	61%	2.298	905	39%	1.393	61%
Sonstige	51	47	92%	4	8%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.449	971	40%	1.478	60%	2.299	906	39%	1.393	61%

Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	573	195	34%	378	66%	547	197	36%	350	64%
MaturantInnen	793	241	30%	552	70%	783	244	31%	539	69%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	993	461	46%	532	54%	937	443	47%	494	53%
Hilfsdienst	39	27	69%	12	31%	31	21	68%	10	32%
sonst. Qualifikation	51	47	92%	4	8%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.449	971	40%	1.478	60%	2.299	906	39%	1.393	61%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	163	155	95%	8	5%	163	150	92%	13	8%
nachgeordneter Bereich	162	142	88%	20	12%	106	79	75%	27	25%
Gesamt	325	297	91%	28	9%	269	229	85%	40	15%

Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	277	250	90%	27	10%	268	228	85%	40	15%
Sonstige	48	47	98%	1	2%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	325	297	91%	28	9%	269	229	85%	40	15%

Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	64	55	86%	9	14%	60	50	83%	10	17%
MaturantInnen	56	46	82%	10	18%	76	55	72%	21	28%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst *	140	132	94%	8	6%	120	111	93%	9	8%
Hilfsdienst	17	17	100%	0	0%	12	12	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	48	47	98%	1	2%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	325	297	91%	28	9%	269	229	85%	40	15%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 223 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	15	4	11	26,7%	17	4	13	23,5%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	174	63	111	36,2%	208	86	122	41,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	149	44	105	29,5%	154	47	107	30,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	167	38	129	22,8%	155	39	116	25,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	505	149	356	29,5%	534	176	358	33,0%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
 ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
 *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
 **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn, BereichsleiterIn	8	4	4	50%	8	4	4	50%	-	-	-	-
AL mit SL-Stellvertretung	6	6	0	0%	9	8	1	11%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	67	43	24	36%	71	45	26	37%	18	12	6	33%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
ReferatsleiterIn	29	17	12	41%	31	19	12	39%	6	5	1	17%

**Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
GeneraldirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Bundesvergabeamt												
Vorsitzende/r	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv Vorsitzende/r	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senats- vorsitzende/r	12	6	6	50%	12	6	6	50%	-	-	-	-
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer/s Gruppe/Bereichs	3	3	0	0%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn (BEV)	14	12	2	14%	13	11	2	15%	4	3	1	25%
LeiterIn Vermessungsamt	37	35	2	5%	33	29	4	12%	10	7	3	30%
LeiterIn Eichamt	8	7	1	13%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
Burghauptmannschaft												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	18	12	6	33%	20	13	7	35%	3	2	1	33%
Bundesmobilenverwaltung												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
Beschussämter												
LeiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 226 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	35	18	51%	17	49%	40	16	40%	24	60%
Verwaltungsprak- tikanten	0	0	0%	0	0%	10	6	60%	4	40%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	23	4	17,4%	19	82,6%	27	6	22,2%	21	77,8%
Leistungsfeststellungskommission	14	2	14,3%	12	85,7%	18	2	11,1%	16	88,9%
Disziplarkommission	12	5	41,7%	7	58,3%	12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinaroberkommission	9	3	33,3%	6	66,7%	9	3	33,3%	6	66,7%
Berufungskommission	10	2	20%	8	80%	10	2	20%	8	80%

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	30	10	33,3%	20	66,7%	33	13	39,4%	20	60,6%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 229 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	92	27	29,3%	65	70,7%	92	27	29,3%	65	70,7%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 230 Ausbildungen/BMWFJ

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	358	179	50%	179	50%	317	188	59,3%	129	40,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.028	1.658	41,2%	2.370	58,8%	4.518	1.654	36,6%	2.864	63,4%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 231 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 232 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	15
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.654

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft - Verwaltungsbereich Wirtschaft ist die Schaffung fairer Rahmenbedingungen und die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen der bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten ein großes Anliegen. Die Schaffung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist Teil der Unternehmenskultur des BMWFW. Ein Ziel der Personalpolitik ist die Anhebung des Frauenanteils insbesondere in höherwertigen Verwendungen.

Frauenförderungsplan

Die im Frauenförderungsplan (BGBl. II Nr. 466/2012) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Bundesministeriums und nachgeordneter Dienststellen;
- die Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) und die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse;
- die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für Frauen durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Bediensteten im Ressort;
- durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung das Potenzial der Frauen zu nutzen, insbesondere durch Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg;
- die aktive Mitgestaltung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, durch die Führungskräfte des Ressorts;
- die Verankerung der Gender Mainstreaming-/ Gender Budgeting-Strategie in allen Tätigkeitsbereichen des Ressorts;
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

Zertifikat "Audit beruf & familie"

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit beruf & familie" teil. Durch die erneute Verleihung des Zertifikats "Audit beruf & familie" an das BMWFJ im November 2013 wurde das kontinuierliche Engagement des BMWFJ für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt.

Flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen, das Angebot eines Betriebskindergartens u.v.m. tragen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Im Beobachtungszeitraum konnte allen Bediensteten, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt haben, diese ermöglicht werden.

Die Bereitstellung von Informationen über Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung erfolgt umfassend durch das Intranet sowie durch entsprechende Informationsveranstaltungen, in die auch karenzierte Bedienstete eingebunden werden.

Gender Mainstreaming und Work life balance in der Aus- und Weiterbildung

Den Mitarbeiterinnen steht ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie - Work life balance" werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung dafür zu unterstützen und voranzutreiben.

Durch das Angebot von "Inhouse-Kompaktseminaren", die halbtägig am Vormittag stattfinden, sowie von Sprachkursen am frühen Nachmittag wird insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.

Das Ressort nimmt weiters seit mehreren Jahren an dem Projekt Cross Mentoring im Bundesdienst teil.

Arbeitsgruppe "Gender Mainstreaming/Gender Budgeting"

Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist die im Jahr 2009 eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt.

2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Mit BGBl. I Nr. 11/2014 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. März 2014 in Kraft gesetzt. Somit beziehen sich die erhobenen und veröffentlichten Daten noch auf die „alten“ Bundesministerienverteilungen und –bezeichnungen.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	316	210	66%	106	34%	334	214	64%	120	36%
nachgeordneter Bereich	488	253	52%	235	48%	463	241	52%	222	48%
Gesamt	804	463	58%	341	42%	797	455	57%	342	43%

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	804	463	58%	341	42%	797	455	57%	342	43%
Gesamt	804	463	58%	341	42%	797	455	57%	342	43%

Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	343	154	45%	189	55%	350	155	44%	195	56%
MaturantInnen	258	172	67%	86	33%	269	180	67%	89	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	196	133	68%	63	32%	170	117	69%	53	31%
Hilfsdienst *	7	4	57%	3	43%	8	3	38%	5	63%
Gesamt	804	463	58%	341	42%	797	455	57%	342	43%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	63	60	95%	3	5%	62	59	95%	3	5%
nachgeordneter Bereich	137	122	89%	15	11%	130	115	88%	15	12%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	59	49	83%	10	17%	54	45	83%	9	17%
MaturantInnen	82	74	90%	8	10%	88	79	90%	9	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	59	59	100%	0	0%	50	50	100%	0	0%
Gesamt	200	182	91%	18	9%	192	174	91%	18	9%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 239 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	4	2	2	50,0%	6	2	4	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	90	35	55	38,9%	97	38	59	39,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	58	36	22	62,1%	69	47	22	68,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	22	18	4	81,8%	21	17	4	81,0%

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	174	91	83	52,3%	193	104	89	53,9%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
SektionsleiterIn	2	0	2	100%	3	1	2	67%	1	1	0	0%
Stv. SektionsleiterIn	1	1	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn	26	20	6	23%	28	22	6	21%	4	4	0	0%
FachexpertIn	4	1	3	75%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	34	17	17	50%	42	20	22	52%	8	3	5	63%

**Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn (1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	3	3	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	10	8	2	20%	14	11	3	21%	2	2	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	6	5	1	17%	12	10	2	17%	3	3	0	0%
Geologische Bundesanstalt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Fachabteilung	11	10	1	9%	11	10	1	9%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Österreichische Akademie der Wissenschaften												
PräsidentIn (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltungsstellen	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung	1	0	1	100%	0	0	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Österreichisches Archäologisches Institut												
DirektorIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	2	1	1	50%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltung/Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ZweigstellenleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Institut für Geschichtsforschung												
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Fachab- teilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
Studienbeihilfenbehörde												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	8	2	6	75%	8	1	7	88%	2	0	2	100%
ReferatsleiterIn	6	1	5	83%	7	1	6	86%	2	0	2	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
LeiterIn Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Stv. LeiterIn Beratungsstelle	4	0	4	100%	6	1	5	83%	2	1	1	50%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Geschäftsstelle des Fachhochschulrates												
Stv. Geschäfts- führerIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Wissenschaftsrat												
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	-	-	-	-

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 242 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge*	38	28	74%	10	26%	43	26	60%	17	40%
Verwaltungs- praktikantInnen	12	9	75%	3	25%	42	30	71%	12	29%

* Zahlenbasis neu: Datenquelle PM-SAP MIS

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 243 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen *	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Leistungsfeststellungskommission	11	7	63,6%	4	36,4%	11	7	63,6%	4	36,4%
Disziplarkommission	16	4	25%	12	75%	12	4	33,3%	8	66,7%
Disziplinaroberkommission	8	4	50%	4	50%	6	3	50%	3	50%
Berufungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%

* Prüfungskommission: wurde im Rahmen des Verwaltungsübereinkommens mit dem BMUKK (nunmehr BMBF) wahrgenommen

Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Ständige Begutachtungskommission	0	0	0%	0	0%	9	5	55,5%	4	44,5%
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%	14	7	50%	7	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 245 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Mediation	2	2	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 246 Ausbildungen/BMWF

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	7	50%	7	50%	20	9	45%	11	55%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.860	2.136	74,7%	724	25,3%	1.966	1.313	67%	653	33%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 247 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 248 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	179

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Der Frauenförderungsplan des BMWF (BGBl II Nr. 47/2012), kundgemacht am 27. Februar 2012 (nunmehr Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft-Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung), ist ein zentrales Instrument dazu und die

dort definierten Ziele und Maßnahmen gilt es im Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung schrittweise umzusetzen.

Die Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Detail:

Chancengleichheit:

Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten durch flexible Arbeitszeiten und –formen, ein darauf abgestimmtes Weiterbildungsangebot, bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote und die Ermutigung von Vätern, sich an der Betreuungsarbeit zu beteiligen.

Personalplanung und -entwicklung:

Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern.

Bewusstseinsbildung:

Förderung der Gender- und Diversitätskompetenz aller Führungskräfte. Spezifische Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

Ausgleich bestehender Belastungen:

Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer.

Elternkarenz:

Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer im Ressort.

Erhöhung des Frauenanteils:

Unter der Berücksichtigung von möglichen Nachbesetzungen, Anhebung des Frauenanteils gemäß den Vorgaben der §§ 11 ff B-GIBG in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (weniger als 50 %).

Eine aktive Gleichstellungspolitik soll die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten, und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995 348	01.07.1997 401	01.07.1999 383	01.07.2001 358	01.07.2003 349	01.07.2005 404	01.07.2007 371	31.12.2009 412	31.12.2011 426	31.12.2013 445
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	426	209	49%	217	51%	445	222	50%	223	50%

Tabelle 250 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	425	209	49%	216	51%	445	222	50%	223	50%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	426	209	49%	217	51%	445	222	50%	223	50%

Tabelle 251 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	134	71	53%	63	47%	143	80	56%	63	44%
MaturantInnen *	61	38	62%	23	38%	64	40	63%	24	38%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	192	81	42%	111	58%	201	82	41%	119	59%
Hilfsdienst	39	19	49%	20	51%	37	20	54%	17	46%
Gesamt	426	209	49%	217	51%	445	222	50%	223	50%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 252 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	52	42	81%	10	19%	57	44	77%	13	23%

Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	52	42	81%	10	19%	57	44	77%	13	23%
Gesamt	52	42	81%	10	19%	57	44	77%	13	23%

Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	19	15	79%	4	21%	19	15	79%	4	21%
MaturantInnen	5	4	80%	1	20%	6	5	83%	1	17%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	24	19	79%	5	21%	27	19	70%	8	30%
Hilfsdienst	4	4	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	52	42	81%	10	19%	57	44	77%	13	23%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 255 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	8	10	44,4%	18	7	11	38,9%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	65	30	35	46,2%	74	40	34	54,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	24	13	11	54,2%	25	14	11	56,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	14	8	6	57,1%	18	9	9	50,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	121	59	62	48,8%	135	70	65	51,9%

- * zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- ** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 256 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 bis 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
ParlamentsdirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
ParlamentsvizedirektorIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
DienstleiterIn	7	4	3	43%	7	4	3	43%	-	-	-	-
LeiterIn einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	31	17	14	45%	32	17	15	47%	1	0	1	100%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 257 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion

Ausbildungsverhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	6	4	67%	2 33%	3	1	33%	2 67%
VerwaltungspraktikantInnen	1	1	100%	0 0%	3	2	67%	1 33%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 258 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	42	18	42,9%	24	57,1%	44	21	47,7%	23	52,3%
Leistungsfeststellungskommission	7	5	71,4%	2	28,6%	7	6	85,7%	1	14,3%
Disziplinar-kommission	12	7	58,3%	5	41,7%	12	7	58,3%	5	41,7%
Disziplinarober-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Berufungs-kommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Die Zusammensetzung dieser Kommissionen richtet sich nach den jeweiligen Ausschreibungen. Selbstverständlich ist gewährleistet, dass von Dienstgeberseite zumindest eine Frau entsandt wird.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 259 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 260 Ausbildungen/Parlamentsdirektion

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	35	17	49%	18	51%	61	39	64%	22	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	608	337	55%	273	45%	504	247	49%	257	51%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 261 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 262 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben ermöglicht die Parlamentsdirektion den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl Teilzeitbeschäftigung als auch Telearbeit.

2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt*	76	37	49%	39	51%	74	37	50%	37	50%

Tabelle 264 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	74	37	50%	37	50%	72	37	51%	35	49%
Militärischer Dienst*	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Gesamt	76	37	49%	39	51%	74	37	50%	37	50%

Tabelle 265 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	16	3	19%	13	81%	16	5	31%	11	69%
MaturantInnen*	22	15	68%	7	32%	23	16	70%	7	30%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	33	14	42%	19	58%	31	13	42%	18	58%
Hilfsdienst	5	5	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	76	37	49%	39	51%	74	37	50%	37	50%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 266 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
--------------	------	--	--	--	--	------	--	--	--	--

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
MaturantInnen	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 269 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	5	1	4	20,0%	5	1	4	20,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	8	2	6	25,0%	8	3	5	37,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	14	8	6	57,1%	14	8	6	57,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3	0	3	0,0%	3	0	3	0,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30	11	19	36,7%	30	12	18	40,0%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 270 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 bis 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
KabinettsdirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Kabinettsvize-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	10	8	2	20%	10	8	2	20%	-	-	-	-

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 271 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei

Ausbildungsverhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
VerwaltungspraktikantInnen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 272 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Leistungsfeststellungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Disziplinar-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Berufungs-kommission	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	4	1	25%	3	75%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 274 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen
Tabelle 275 Ausbildungen/Präs.kanzlei

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung
Tabelle 276 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 277 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	6
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Keine Meldung.

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1997 333	01.07.1999 344	01.07.2001 315	01.07.2003 297	01.07.2005 310	01.07.2007 300	31.12.2009 301	31.12.2011 302	31.12.2013 298
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	302	125	41%	177	59%	298	133	45%	165	55%

Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	301	125	42%	176	58%	298	133	45%	165	55%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	302	125	41%	177	59%	298	133	45%	165	55%

Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	210	67	32%	143	68%	213	78	37%	135	63%
MaturantInnen	33	14	42%	19	58%	30	14	47%	16	53%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	52	42	81%	10	19%	48	39	81%	9	19%
Hilfsdienst	7	2	29%	5	71%	7	2	29%	5	71%
Gesamt	302	125	41%	177	59%	298	133	45%	165	55%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 281 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	36	30	83%	6	17%	34	28	82%	6	18%

Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	36	30	83%	6	17%	34	28	82%	6	18%
Gesamt	36	30	83%	6	17%	34	28	82%	6	18%

Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	19	15	79%	4	21%	18	13	72%	5	28%
MaturantInnen	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	13	12	92%	1	8%	12	12	100%	0	0%
Gesamt	36	30	83%	6	17%	34	28	82%	6	18%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 284 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	8	2	6	25,0%	10	4	6	40,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	190	61	129	32,1%	195	69	126	35,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	31	13	18	41,9%	29	13	16	44,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	11	8	3	72,7%	11	8	3	72,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	240	84	156	35,0%	245	94	151	38,4%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 285 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	4	3	1	25%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
AL mit SL-Stellvertretung	4	3	1	25%	5	2	3	60%	3	1	2	67%
AbteilungsleiterIn	29	22	7	24%	26	18	8	31%	11	5	6	55%
AL-Stv, PrüfungsleiterIn*	60	43	17	28%	53	35	18	34%	12	7	5	42%

* jeder AL-Stv ist auch PrüfungsleiterIn

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 286 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	22	7	31,8%	15	68,2%	16	6	37,5%	10	62,5%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplarkommissionen	13	4	30,8%	9	69,2%	13	5	38,5%	8	61,5%
Disziplinarioberkommission	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Berufungskommission	6	2	33,3%	4	66,7%	5	1	20	4	80%

Tabelle 287 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Begutachtungs-kommissionen im Einzelfall	88	38	43,2%	50	56,8%	132	68	51,5%	64	48,5%
Aufnahme-kommission	9	6	66,7%	3	33,3%	11	7	63,6%	4	36,4%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 288 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral-kommission	15	4	26,7%	11	73,3%	14	4	28,6%	10	71,4%
Nutzerbeirat/ Bundesbeschaf-fung	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs-agentur	3	1	33,3%	2	66,7%	3	2	66,7%	1	33,3%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 289 Ausbildungen/RH

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbil-dungslehrgänge	20	6	30%	14	70%	15	5	33,3%	10	66,7%
Berufsbeglei-tende Manage-ment- u. Führungskräfte-lehrgänge	50	18	36%	32	64%	40	20	50%	20	50%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 290 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 291 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes mitzuwirken.

Maßnahmen zur Frauenförderung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Frauen ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

In diesem Sinne werden vom Rechnungshof folgende Vorschläge zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen übermittelt, die im Rechnungshof bereits angewendet werden:

1. Bei Stellenausschreibungen sollte auf die vermehrte Bewerbung von Frauen geachtet werden und insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen von höherwertigen Funktionen sollten Frauen aktiv angesprochen werden sich zu bewerben.

- 2.** Genderseminare für Führungskräfte zur Bewusstseinschaffung, weil diese erste Personalentwickler sind.
- 3.** Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch im Prüfdienst), um Voll- und Teilzeitbeschäftigten die effiziente Erfüllung ihres Aufgabenbereiches sowohl im Sinne einer Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen als auch einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu ermöglichen.
- 4.** Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.
- 5.** Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen ist durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, zu fördern.

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	89	65	73%	24	27%	95	64	67%	31	33%

Tabelle 293 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	89	65	73%	24	27%	95	64	67%	31	33%
Gesamt	89	65	73%	24	27%	95	64	67%	31	33%

Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	40	25	63%	15	38%	46	26	57%	20	43%
MaturantInnen	9	8	89%	1	11%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	36	28	78%	8	22%	37	27	73%	10	27%
Hilfsdienst	4	4	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	89	65	73%	24	27%	95	64	67%	31	33%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 295 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	7	7	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

Tabelle 296 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7	7	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	2	2	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 298 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	4	3	1	75,0%	5	3	2	60,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	20	13	7	65,0%	30	18	12	60,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3	3	0	100,0%	6	5	1	83,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	28	20	8	71,4%	42	27	15	64,3%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 299 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 bis 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Stv. GeneralsekretärIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Verfassungsrechtliches Grundsatzreferat	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Dienstrechtsreferat	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Internationale Beziehungen u. Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
MediensprecherIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn ADV-Angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Evidenzbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Präsidium	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Organisation	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Asylkoordination	1	0	1	100%	0	0	0	0%	-	-	-	-

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 300 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VfGH

Ausbildungsverhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
VerwaltungspraktikantInnen	1	0	0%	1 100%	2	2	100%	0 0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 301 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	14	7	50%	7	50%	20	8	40%	12	60%

Tabelle 302 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Gesamt	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 303 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 304 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	17	14	82,4%	3	17,6%	26	14	53,8%	12	46,2%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	36	29	80,6%	7	19,4%	18	16	88,9%	2	11,1%

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 305 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 306 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Verfassungsgerichtshof bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, die die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gerichtshofes erfahren jede Unterstützung im Hinblick auf berufsbegleitende Fortbildung bzw. Absolvierung von Grundausbildungslehrgängen. Auch Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie fördern, wie beispielsweise die Möglichkeit zur Teilzeit- bzw. Telearbeit, werden weitestgehend umgesetzt.

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995 114	01.07.1997 178	01.07.1999 173	01.07.2001 172	01.07.2003 174	01.07.2005 176	01.07.2007 176	31.12.2009 182	31.12.2011 186	31.12.2013 190
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 307 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	186	90	48%	96	52%	190	97	51%	93	49%

Tabelle 308 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	118	77	65%	41	35%	121	81	67%	40	33%
RichterInnen, Staatsanw.	68	13	19%	55	81%	69	16	23%	53	77%
Gesamt	186	90	48%	96	52%	190	97	51%	93	49%

Tabelle 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	102	33	32%	69	68%	110	43	39%	67	61%
MaturantInnen	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	38%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	65	43	66%	22	34%	61	40	66%	21	34%
Hilfsdienst	11	9	82%	2	18%	11	9	82%	2	18%
Gesamt	186	90	48%	96	52%	190	97	51%	93	49%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 310 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

Tabelle 311 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	6	6	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4	4	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 313 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	68	13	55	19,1%	69	16	53	23,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	6	3	3	50,0%	6	3	3	50,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	7	5	2	71,4%	7	5	2	71,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	83	22	61	26,5%	84	25	59	29,8%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

- *** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 314 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
RichterInnen des VwGH der Ge- haltsgruppe R3 (2011 Senatspräsi- dentIn, Hofrat/ Hofrätin)	66	53	13	20%	67	51	16	24%	7	3	4	57%
davon Präsidialvor- ständIn (RichterIn)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
davon LeiterIn Evidenzbüro (RichterIn)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PräsidialsekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung Personalmanage- ment, Personal- entwicklung u. allgem. Präsidial- angelegenhei- ten(2011 LeiterIn Personalabteilung)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung Informations- und Kommunikations- technologie, Servicestelle (2011 LeiterIn ADV- Angelegenheiten)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung Finanzen, Control- ling und Wirtschaft (LeiterIn Haushalts- referat)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 315 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 316 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	28	8	28,6%	20	71,4%	20	7	35%	13	65%

Tabelle 317 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 318 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	4	2	50%	2	50%	5	2	40%	3	60%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 319 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	4	66,7%	2	33,3%	15	7	46,7%	8	53,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	22	6	27,3%	16	72,7%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 320 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 321 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zu den Vorschlägen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen wird – im Einvernehmen mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen – auf den in der nächsten Zeit kundgemachten Frauenförderungsplan des Verwaltungsgerichtshofes hingewiesen.

2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 322 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	65	44	68%	21	32%	80	54	68%	26	33%

Tabelle 323 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	65	44	68%	21	32%	80	54	68%	26	33%
Gesamt	65	44	68%	21	32%	80	54	68%	26	33%

Tabelle 324 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	33	19	58%	14	42%	43	27	63%	16	37%
MaturantInnen	10	8	80%	2	20%	12	10	83%	2	17%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	22	17	77%	5	23%	25	17	68%	8	32%
Gesamt	65	44	68%	21	32%	80	54	68%	26	33%

2.19.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 325 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	17	16	94%	1	6%	19	17	89%	2	11%

Tabelle 326 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	17	16	94%	1	6%	19	17	89%	2	11%
Gesamt	17	16	94%	1	6%	19	17	89%	2	11%

Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	10	10	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%
MaturantInnen	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	17	16	94%	1	6%	19	17	89%	2	11%

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 328 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2011				2013			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	23	14	9	60,9%	30	21	9	70,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	8	6	2	75,0%	11	9	2	81,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	6	4	2	66,7%	5	3	2	60,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	44	26	18	59,1%	53	35	18	66,0%

* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 329 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungs- funktion	Stichtag 31.12.2011				Stichtag 31.12.2013				Neubesetzungen 31.12.2011 – 31.12.2013			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	1	2	67%	1	0	1	100%
Stv LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
LeiterIn Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn Administration	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
LeiterIn Abt. Internationales I.O.I.-General- sekretariat*)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	2	0	2	100%

*) vormals LeiterIn Abt. Internationales (IOI Generalsekretariat) und Kommunikation

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 330 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA

Ausbildungs- verhältnis	2011				2013			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	3	1	33%	2 67%	6	5	83%	1 17%
Gesamt	3	1	33%	2 67%	6	5	83%	1 17%

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 331 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	12	4	33,3%	8	66,7%	14	7	50%	7	50%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplarkommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%
Disziplinarkommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Berufungskommission	3	2	66,7%	1	33,3%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 332 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme-kommission	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 333 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz						2	1	50%	1	50%
Beirat der Buchhaltungsagentur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G						2	1	50%	1	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG						2	1	50%	1	50%

2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 334 Ausbildungen/VA

Ausbildung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5	4	80%	1	20%	9	4	44,4%	5	55,6%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	39	26	66,7%	13	33,3%	30	21	70%	9	30%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 335 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 336 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Da keine Benachteiligung von Frauen im Obersten Organ Volksanwaltschaft vorliegt, werden – derzeit – auch keine Vorschläge erstattet.

2.20 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

01.07.1995	01.07.1997	31.12.1999	31.12.2001	31.12.2003	31.12.2005	31.12.2007	31.12.2009	31.12.2011	31.12.2013
4.358	4.398	4.439	4.529	4.563	4.860	4.853	5.256	5.413	5.539

2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 337 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	5.413	3.553	65,6%	1.860	34,4%	5.539	3.671	66,3%	1.868	33,7%

2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

des Dienststands mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teils des Stellenplans, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

Tabelle 338 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3.836	2.124	55,4%	1.712	44,6%	3.856	2.154	55,9%	1.702	44,1%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 339 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamt/innen	774	375	48,4%	399	51,6%	657	325	49,5%	332	50,5%
Kv	3.062	1.749	57,1%	1.313	42,9%	3.199	1.829	57,2%	1.370	42,8%

2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen

Tabelle 340 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS

Höherw. Verwendung/ Funktion	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäftsleitung BGS u. LGS	11	3	27,3%	8	72,7%	11	3	27,2%	8	72,8%
Landesgeschäftsleitung – Stv LGS	9	4	44,4%	5	55,6%	9	3	33,3%	6	33,3%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	88	31	35,2%	57	64,8%	90	37	41,1%	53	58,9%
Ltg-RGS	100	27	27%	73	73%	101	31	30,7%	70	69,3%
Ltg/Stv-RGS	100	35	35%	65	65%	101	45	44,5%	56	55,5%
Abteilungs- RGS/Team- SEL	302	151	50%	151	50%	207	125	60,4%	82	39,6%
Gesamt	493	210	42,6%	283	57,4%	519	244	47%	275	53%

BGS: Bundesgeschäftsstelle
LGS: Landesgeschäftsstelle
RGS: Regionalgeschäftsstelle
SEL: Serviceline

Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsleitung, Vorstand), daher ergibt „gesamt“ nicht die Summe der angeführten Positionen

2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

des Dienststands mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teils des Stellenplans, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

Tabelle 341 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teil beschäftigte	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.577	1.429	90,6%	148	9,4%	1.683	1.517	90,1%	166	9,9%

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 342 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamt/innen	185	170	91,9%	15	8,1%	185	169	91,3%	16	8,7%
Kv	1.392	1.259	90,4%	133	9,6%	1.498	1.348	89,9%	150	10,1%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 343 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	54	45	83,3%	9	16,7%	48	38	79,1%	10	20,9%
Gesamt	54	45	83,3%	9	16,7%	48	38	79,1%	10	20,9%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 344 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS

Kommission	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	74	39	53%	35	47%	94	47	50%	47	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Beirat	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.20.9 Zugänge

Tabelle 345 Zugänge/AMS

Zugang	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	435	282	64,8%	153	35,2%	456	292	64%	164	36%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 346 Abgänge/AMS

Abgang	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	279	149	53,4%	130	46,6%	381	227	59,5%	154	40,5%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 347 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS

Neubestellung	2011					2013				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	89	47	52,8%	42	47,2%	92	62	67,3%	30	32,7%

2.20.12 Weiterbildungstage

**Tabelle 348 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen
(Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS**

Weiter- bildungstage	2011			2013		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	5,5 Tage	5,6 Tage	5,2 Tage	5,3 Tage	5,6 Tage	4,9 Tage

**Tabelle 349 Weiterbildungstage der Führungskräfte
(Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS**

Weiter- bildungstage	2011			2013		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	9,6 Tage	11 Tage	8,5 Tage	8,8 Tage	10,5 Tage	7,3 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 350 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	0
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	0
rechtskräftige Schuldsprüche	1

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 351 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes/AMS**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen*	

* 59 Frauen haben 2012 und 2013 an den überregionalen Lehrgängen zur Karriereförderung teilgenommen. Diese Lehrgänge sind ausschließlich für Frauen offen.

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Klarstellung im B-GBG, dass das Fördergebot auch dann gilt, wenn durch eine Neubesetzung der bereits erreichte Frauenanteil von 50 Prozent wieder unterschritten werden kann.
- Verbindliche Regelung, wie der Dienstgeber Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission zu beachten hat.
- Verankerung der Kontaktfrauen im Gleichbehandlungsteil des B-GBG/ Ergänzung der Aufgabenbeschreibung. Aus unserer Sicht sind sie als Informationsdrehscheibe für Gleichstellungsthemen und niederschwellige Ansprechpersonen für Beschwerden und Beratung (z.B. Väterkarenz ...) in den Dienststellen auch nach Auslaufen des Frauenförderungsgebots wesentlich.

3 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume.

Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31. Dezember 2011 bzw. 31. Dezember 2013.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31. Dezember 2011 bis 31. Dezember 2013, ausgewiesen.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission)
2. nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG 1989), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutachtungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)

dargestellt.

Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag in der „Unterteilung 0“ (Personalausgaben) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ bezieht MitarbeiterInnen in Vorruhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karenzierte MitarbeiterInnen aus.

Zusätzlich zum Personalaufwand in der Unterteilung 0 werden Ausbildungsverhältnisse, d. h. Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen ausgewiesen. Der Aufwand für diese Personengruppe wird in der „Unterteilung 7“ (Sachausgaben) verrechnet.

Ausgegliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

Für die Errechnung der Frauen- bzw. Männeranteile werden grundsätzlich Köpfe herangezogen.

gen. Das heißt, dass Personen nicht entsprechend des Beschäftigungsausmaßes dargestellt werden.

Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?

Zur Definition des Begriffs „Führungsverantwortung“ wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von MitarbeiterInnen mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei 4 Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet.

Zur ersten Ebene (AkademikerInnen I) zählen: A1/7-9, v1/5-7, DKL IX, E1/12, MBO1/7-9, SV-lph/RektorInnen, R 3, R III, StA 3, StA III, PräsidentIn und VizepräsidentIn OGH und VwGH, PräsidentIn OLG, PräsidentIn AsylGH (bis 31.12.2013), PräsidentIn BVwG und BFinG (ab 1.1.2014), LeiterIn Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria

Die zweite Ebene (AkademikerInnen II) beinhaltet: A1/4-6, v1/3-4, ADV-SV1-2, E1/9-11, MBO1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SV-lph/VizekanzlerInnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, VizepräsidentIn AsylGH (bis 31.12.2013), VizepräsidentIn BVwG und BFinG (ab 1.1.2014), RichterInnen AsylGH (bis 31.12.2013), Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria.

Zur dritten Ebene (MaturantInnen) gehören A2/5-8, v2/4-6, ADV-SV3, E1/5-8, MBO2/5-9.

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8, v3/4-5, h1/4, ADV-SV6, E2a/5-7, MBUO1/5-7.

Qualifikation

Um die Anzahl der MitarbeiterInnen mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (AkademikerInnen I, AkademikerInnen II, MaturantInnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, SI1, SI2, S1 und S2 von den MaturantInnen zu den AkademikerInnen übergeleitet.

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen

Nachdem sich die höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen nicht unbedingt mit den tatsächlichen Leitungsfunktionen decken, ist es auch notwendig, neben der rein monetären Analyse nach Geschlechteraspekten, auch die Leitungsfunktionen per se näher zu durchleuchten.

Im Falle von Doppelfunktionen werden die MitarbeiterInnen jeweils bei der höheren Funktion gezählt. Vorübergehend betraute Bedienstete werden im Normalfall nicht ausgewiesen.

Daten- und Informationsquellen

Daten zu MitarbeiterInnen des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Manage-

mentinformationssystem (MIS) entnommen.

Angaben hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen inklusive sonstiger hervorgehobener Funktionen wurden von den FachexpertInnen der Ressorts und sonstigen Obersten Organen übermittelt.

Informationen zu den Lehrlingen werden von der Bundeslehrlingskoordinationsstelle des Bundeskanzleramtes geliefert.

Für den Auszug aus dem Einkommensbericht 2014 gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist auf den technischen Annex des genannten Dokumentes zu verweisen (Onlineversion auf www.oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Quicklink „Publikationen“).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2011 und 2013.....	23
Tabelle 2 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Jahresvergleich.....	24
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2011 und 2013.....	28
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2011 und 2013.....	28
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013.....	29
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2011 und 2013.....	29
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2011 und 2013.....	30
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2011 und 2013.....	30
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013.....	31
Tabelle 10 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2011 und 2013.....	31
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen.....	33
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	33
Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen.....	33
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen.....	34
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	34
Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen.....	34
Tabelle 17 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA.....	35
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentraleitung.....	35
Tabelle 19 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich.....	36
Tabelle 20 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA.....	36
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA.....	37
Tabelle 22 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA.....	37
Tabelle 23 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA.....	38
Tabelle 24 Ausbildungen/BKA.....	38
Tabelle 25 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA.....	38
Tabelle 26 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA.....	38
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen.....	41
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen.....	41
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen.....	41
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen.....	42
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen.....	42
Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen.....	42
Tabelle 33 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA.....	43
Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentraleitung.....	43
Tabelle 35 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich.....	44
Tabelle 36 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA.....	44
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA.....	45
Tabelle 38 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA.....	45
Tabelle 39 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA.....	46
Tabelle 40 Ausbildungen/BMeiA.....	46

Tabelle 41 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMeiA	46
Tabelle 42 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMeiA.....	47
Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen	48
Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen	48
Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	48
Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen	49
Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen	49
Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	49
Tabelle 49 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK	49
Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentraleitung	50
Tabelle 51 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Nachgeordneter Bereich.....	51
Tabelle 52 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK	51
Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK	51
Tabelle 54 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK	52
Tabelle 55 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK	52
Tabelle 56 Ausbildungen/BMASK	52
Tabelle 57 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK	53
Tabelle 58 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK.....	53
Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen	57
Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	57
Tabelle 61 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	57
Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	58
Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	58
Tabelle 64 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen.....	58
Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	58
Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentraleitung.....	59
Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich.....	60
Tabelle 68 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF	61
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF	62
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF	62
Tabelle 71 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF	62
Tabelle 72 Ausbildungen/BMF.....	63
Tabelle 73 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMF	63
Tabelle 74 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMF	63
Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen.....	66
Tabelle 76 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen.....	66
Tabelle 77 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen	66
Tabelle 78 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Organisationen.....	67
Tabelle 79 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen.....	67
Tabelle 80 Alle Teilbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen	67
Tabelle 81 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG	67

Tabelle 82 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG	68
Tabelle 83 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG.....	68
Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG	69
Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG	69
Tabelle 86 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG	69
Tabelle 87 Ausbildungen/BMG	70
Tabelle 88 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG	70
Tabelle 89 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG	70
Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen.....	71
Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	71
Tabelle 92 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	71
Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen.....	72
Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	72
Tabelle 95 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	72
Tabelle 96 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	72
Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR).....	73
Tabelle 98 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich	74
Tabelle 99 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI.....	76
Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	76
Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA	77
Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete	77
Tabelle 103 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA	77
Tabelle 104 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI.....	78
Tabelle 105 Ausbildungen/BMI	78
Tabelle 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI	79
Tabelle 107 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA	79
Tabelle 108 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI	79
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen.....	81
Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen.....	81
Tabelle 111 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen.....	81
Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen	82
Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	82
Tabelle 114 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	82
Tabelle 115 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ	83
Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung	83
Tabelle 117 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich	83
Tabelle 118 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ	85
Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ	86
Tabelle 120 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ	86
Tabelle 121 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ	86
Tabelle 122 Ausbildungen/BMJ	86

Tabelle 123 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ	87
Tabelle 124 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ	87
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen	88
Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen	88
Tabelle 127 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen	89
Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen	89
Tabelle 129 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen	89
Tabelle 130 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen	90
Tabelle 131 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS	90
Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentraleitung	91
Tabelle 133 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich	91
Tabelle 134 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS	93
Tabelle 135 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS	93
Tabelle 136 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS	94
Tabelle 137 Diverse Kommissionen – BMLVS	94
Tabelle 138 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS	95
Tabelle 139 Ausbildungen/BMLVS	95
Tabelle 140 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS	96
Tabelle 141 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS	96
Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen	98
Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen	98
Tabelle 144 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen	98
Tabelle 145 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen	99
Tabelle 146 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen	99
Tabelle 147 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen	99
Tabelle 148 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW	99
Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentraleitung	100
Tabelle 150 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich	101
Tabelle 151 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW	101
Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW	101
Tabelle 153 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW	102
Tabelle 154 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW	102
Tabelle 155 Ausbildungen/BMLFUW	102
Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/	103
Tabelle 157 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW	103
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen	104
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	104
Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen	105
Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen	105
Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	105
Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	106
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 1	187

Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK.....	106
Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung	106
Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Nachgeordneter Bereich	107
Tabelle 167 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMUKK	108
Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle	108
Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Stadtschulrat für Wien	109
Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich	109
Tabelle 171 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland	109
Tabelle 172 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich	110
Tabelle 173 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg	110
Tabelle 174 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark ..	110
Tabelle 175 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten	110
Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Tirol	111
Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg ...	111
Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle	111
Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Stadtschulrat für Wien	111
Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich	112
Tabelle 181 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland	112
Tabelle 182 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich	112
Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg	112
Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark .	113
Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten	113
Tabelle 186 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Tirol	113
Tabelle 187 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg ..	113
Tabelle 188 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle	113
Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle	114
Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien	114
Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich	114
Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland	114
Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich	115
Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark	115
Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg	115
Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten	115
Tabelle 197 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol	116
Tabelle 198 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg	116
Tabelle 199 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK	116
Tabelle 200 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMUKK	116
Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen	118
Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	118
Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	118
Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen	119

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	119
Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	119
Tabelle 207 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT	119
Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung	120
Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich	121
Tabelle 210 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT	121
Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT	121
Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT	122
Tabelle 213 Mitglieder der Beiräte/BMVIT	122
Tabelle 214 Ausbildungen/BMVIT	124
Tabelle 215 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT	124
Tabelle 216 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT	124
Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen	129
Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen	129
Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen	129
Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen	130
Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen	130
Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen	130
Tabelle 223 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ	130
Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung	131
Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Nachgeordneter Bereich	132
Tabelle 226 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ	132
Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ	133
Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ	133
Tabelle 229 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ	133
Tabelle 230 Ausbildungen/BMWFJ	134
Tabelle 231 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFJ	134
Tabelle 232 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ	134
Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen	137
Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen	137
Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen	137
Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Organisationen	138
Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen	138
Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen	138
Tabelle 239 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF	138
Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung	139
Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Nachgeordneter Bereich	140
Tabelle 242 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF	141
Tabelle 243 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF	142
Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF	142
Tabelle 245 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF	142

Tabelle 246 Ausbildungen/BMWF	143
Tabelle 247 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF	143
Tabelle 248 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF	143
Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	145
Tabelle 250 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	145
Tabelle 251 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen	145
Tabelle 252 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	146
Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	146
Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen	146
Tabelle 255 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion	146
Tabelle 256 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion	147
Tabelle 257 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion	147
Tabelle 258 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion	148
Tabelle 259 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion	148
Tabelle 260 Ausbildungen/Parlamentsdirektion	148
Tabelle 261 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion	149
Tabelle 262 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion	149
Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	150
Tabelle 264 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	150
Tabelle 265 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	150
Tabelle 266 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	150
Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	151
Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	151
Tabelle 269 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei	151
Tabelle 270 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei	152
Tabelle 271 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei	152
Tabelle 272 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei	152
Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei	153
Tabelle 274 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei	153
Tabelle 275 Ausbildungen/Präs.kanzlei	153
Tabelle 276 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei	153
Tabelle 277 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei	154
Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	155
Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	155
Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	155
Tabelle 281 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen	156
Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	156
Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	156
Tabelle 284 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	156
Tabelle 285 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	157
Tabelle 286 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH	157
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 1	190

Tabelle 287 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH	158
Tabelle 288 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH	158
Tabelle 289 Ausbildungen/RH	158
Tabelle 290 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH	159
Tabelle 291 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH	159
Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen	161
Tabelle 293 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	161
Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	161
Tabelle 295 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen	161
Tabelle 296 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	162
Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	162
Tabelle 298 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	162
Tabelle 299 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH	163
Tabelle 300 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VfGH	163
Tabelle 301 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	164
Tabelle 302 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	164
Tabelle 303 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	164
Tabelle 304 Ausbildungen/VfGH	164
Tabelle 305 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH	165
Tabelle 306 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH	165
Tabelle 307 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen	166
Tabelle 308 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	166
Tabelle 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	166
Tabelle 310 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen	167
Tabelle 311 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	167
Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	167
Tabelle 313 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH	167
Tabelle 314 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH	168
Tabelle 315 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH	169
Tabelle 316 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH	169
Tabelle 317 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	169
Tabelle 318 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH	169
Tabelle 319 Ausbildungen/VwGH	170
Tabelle 320 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	170
Tabelle 321 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH	170
Tabelle 322 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen	171
Tabelle 323 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen	171
Tabelle 324 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	171
Tabelle 325 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen	171
Tabelle 326 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen	172
Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	172
10. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2014, Teil 1	191

Tabelle 328 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	172
Tabelle 329 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	173
Tabelle 330 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA	173
Tabelle 331 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA.....	174
Tabelle 332 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA.....	174
Tabelle 333 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA.....	174
Tabelle 334 Ausbildungen/VA.....	175
Tabelle 335 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA.....	175
Tabelle 336 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA	175
Tabelle 337 Alle Beschäftigten des AMS	176
Tabelle 338 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS	176
Tabelle 339 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	176
Tabelle 340 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS	177
Tabelle 341 Alle Teilbeschäftigten des AMS	177
Tabelle 342 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	178
Tabelle 343 Alle Lehrlinge des AMS.....	178
Tabelle 344 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS	178
Tabelle 345 Zugänge/AMS	179
Tabelle 346 Abgänge/AMS	179
Tabelle 347 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS	179
Tabelle 348 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen (Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS.....	179
Tabelle 349 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS	180
Tabelle 350 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS	180
Tabelle 351 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS.....	180

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil je Berufsgruppe, 2011 und 2013	18
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil je Qualifikationsgruppe, 2011 und 2013.....	19
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2011 und 2013	20
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2011 und 2013	22
Abbildung 5 Gender Pay Gap im Bundesdienst im Vergleich zum Gender Pay Gap der unselbständig Erwerbstätigen in Österreich.....	25
Abbildung 6 Einkommensdifferenzen nach Geschlecht und Berufsgruppe.....	26
Abbildung 7 Durchschnittsalter nach Geschlecht und Berufsgruppe.....	27

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	203
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	203
1.1.1	Aufgaben.....	203
1.1.2	Zuständigkeit.....	203
1.2	Verfahren vor der B-GBK.....	204
1.2.1	Sitz der B-GBK.....	204
1.2.2	Verfahrensablauf	204
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	205
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen.....	205
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I	206
2.1	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	207
2.1.1	Fall 1:	207
2.2	Bundesministerium für Finanzen	208
2.2.1	Fall 1:	208
2.3	Bundesministerium für Inneres.....	209
2.3.1	Fall 1: LPD	209
2.3.2	Fall 2:	210
2.3.3	Fall 3: LPD	210
2.3.4	Fall 4: LPD	211
2.3.5	Fall 5a bis 5d: BPK - Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten	212
2.3.6	Fall 5b:	212
2.3.7	Fall 5c:	212
2.3.8	Fall 5d:	213
2.3.9	Fall 9: LPD	213
2.3.10	Fall 10: LPD	213
2.3.11	Fall 11: LPD	213
2.3.12	Fall 12: LPD	214
2.3.13	Fall 13: LPD	214
2.3.14	Fall 14: LPD	214
2.3.15	Fall 15:	214
2.3.16	Fall 16: LPD	215

2.3.17 Fall 17: LPD	215
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	216
2.3.3 Fall 3: BPD	
2.4 Bundesministerium für Justiz	218
2.4.1 Fall 1:	218
2.4.2 Fall 2: JA	218
2.4.3 Fall 3:	221
2.4.4 Fall 4: JA	221
2.4.5 Fall 5: LG	221
2.4.6 Fall 6:	221
2.4.7 Fall 7: JA	222
2.4.8 Fall 8: OStA	222
2.4.9 Fall 9:	222
2.4.10 Fall 10: OStA	222
2.4.11 Fall 11: OStA	223
2.4.12 Fall 12: JA	223
2.4.13 Fall 13: JA	223
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	224
2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X	
2.4.4 Fall 4: JA	
2.4.5 Fall 5: JA	
2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	228
2.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich	228
2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich	228
2.5.3 Fall 3:	228
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	229
2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	231
2.6.1 Fall 1: LSR/SSR	231
2.6.2 Fall 2: LSR/SSR	231
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	232
2.6.6 Fall 6: LSR/SSR	
2.6.7 Fall 7: LSR/SSR	
2.6.8 Fall 8:	
2.6.9 Fall 9:	
2.6.10 Fall 10:	
2.6.11 Fall 11:	
2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	236
2.7.1 Fall 1:	236
2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	237
2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	238
2.7.4 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle	238

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	239
2.7.1 Fall 1:	
2.8 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	240
2.8.1 Fall 1:	240
2.9 Arbeitsmarktservice	241
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	241
2.8.1 Fall 1:	
2.10 Pädagogische Hochschulen	242
2.10.1 Fall 1:	242
2.10.2 Fall 2:	242
2.11 Universitätsbereich	244
2.11.1 Fall 1: Universität X.....	244
2.11.2 Fall 2: Universität Y	244
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	245
2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y	
2.12 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH.....	246
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	246
2.10.2 Fall 1:	
2.13 Bundestheater Holding GmbH.....	248
Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012.....	248
2.11.1 Fall 1 Volksoper Wien	
2.14 Telekom Austria AG	250
2.14.1 Fall 1:	250
2.15 Unternehmensbereich Post AG	251
2.15.1 Fall 1:	251
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	253
3.1 Bundesministerium für Finanzen	254
3.1.1 Fall 1:	254
3.1.2 Fall 2:	254
3.2 Bundesministerium für Inneres	255
3.2.1 Fall 1: LPD	255
3.2.2 Fall 2: LPD	255
3.2.3 Fall 3: LPD	256
3.2.4 Fall 4: LPD	256
3.2.5 Fall 5: LPD	257

3.2.6	Fall 6: LPD	257
3.2.7	Fall 7: LPD	257
3.2.8	Fall 8a bis 8d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	257
3.2.9	Fall 8b: LPD	258
3.2.10	Fall 8c: LPD	258
3.2.11	Fall 8d: LPD	258
3.2.12	Fall 12: LPD	258
3.2.13	Fall 13: LPD	259
3.2.14	Fall 14: LPD	259
3.2.15	Fall 15: LPD	259
3.2.16	Fall 16a bis 16d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	259
3.2.17	Fall 16b: LPD	260
3.2.18	Fall 16c: LPD	260
3.2.19	Fall 16d: LPD	260
3.2.20	Fall 20: LPD	260
3.2.21	Fall 21: LPD	261
3.2.22	Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	261
3.2.23	Fall 22b: LPD	261
3.2.24	Fall 24: LPD	261
3.2.25	Fall 25: LPD	262
3.2.26	Fall 26: LPD	262
3.2.27	Fall 27: LPD	262
3.2.28	Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	263
3.2.29	Fall 28b: LPD	263
3.2.30	Fall 30: LPD	263
3.2.31	Fall 31: LPD	263
3.2.32	Fall 32: Nachgeordneter Bereich	264
	Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012	265
	3.1.5. Fall 5:	
	3.1.6. Fall 6:	
3.3	Bundesministerium für Justiz.....	267
3.3.1	Fall 1: JA	267
3.3.2	Fall 2: JA	267
3.4	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	268
3.4.1	Fall 1:	268
3.4.2	Fall 2:	268

3.4.3 Fall 3:	268
3.5 Rechnungshof.....	269
3.5.1 Fall 1:	269
3.6 Pädagogische Hochschulen	270
3.6.1 Fall 1:	270
3.7 Universitätsbereich	271
3.7.1 Fall 1:	271
3.7.2 Fall 2:	271
3.8 Telekom Austria AG	272
3.8.1 Fall 1:	272
3.8.2 Fall 2:	272
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	273
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	273
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	274
4.3 B-GBK – Geschäftsführung	275
Tabellenverzeichnis	276

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

1.1 Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK

1.1.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) geregelt – §§ 22 ff.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bundesdienst (I. Teil, 1. Hauptstück B-GIBG), sowie Mehrfachdiskriminierung zuständig.

Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig (I. Teil, 2. Hauptstück B-GIBG).

Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der jeweilige Senat ein Gutachten zu erstatten, ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungs- und/oder Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

Alle Gutachten sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

¹ Gutachten Senat I: http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/bgbk/gutachten_senat_i.xml
Gutachten Senat II: http://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/bgbk/gutachten_senat_ii.xml

Auch im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) sind die Entscheidungen der B-GBK zu finden.

Seit 1. Jänner 2014 gibt es für die Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) und der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (Senat I, II und III) eine eigene Suchapplikation.

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundesministerium für Bildung und Frauen, Minoritenplatz 3, 1014 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- Einbringung des Antrages (formlos; Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des/der vermeintlichen Belästigers/in)
- Ladungen zur Sitzung (ergeht immer auch an die/den zuständige/n Gleichbehandlungsbeauftragte/n)
- Durchführung der Sitzungen, an denen auch immer die/der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte/r teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung

- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers in den Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. März 2012 bis 1. März 2014 sind 122 Anträge behandelt worden.

Von den 122 Antragsfällen wurden 56 von/für weibliche/n Bedienstete/n eingebracht; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrags, beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich	
B-GBK Senat I	66	50	75,8%	16	24,2%
B-GBK Senat II	56	6	10,7%	50	89,3%
Gesamt	122	56	45,9%	66	54,1%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 25 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2012	8	3
2013	9	3
2014 (bis 1.3.2014)	1	1
Gesamt	18	7

Die Sitzungen finden in Wien am Sitz der B-GBK statt.

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Universitäten/Pädagogischen Hochschulen und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.bmbf.gv.at/frauen – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	(1 offen)
BM für Finanzen	(1 offen)
BM für Inneres	4 (13 offen)
BM für Justiz	5 (11 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	(3 offen)
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	6 (2 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	2 (3 offen)
BM für Wissenschaft und Forschung	1
Arbeitsmarktservice	1
Pädagogische Hochschulen	2
Universitätsbereich	2 (1 offen)
Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	1
Bundestheater Holding GmbH	1
Telekom Austria AG	(1 offen)
Unternehmensbereich Post AG	1
Insgesamt	26 (36 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Führungsfunktion im Bereich des LPK X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie sei, da die Funktion unbesetzt war und der langjährige Stellvertreter anderweitig dienstzugeteilt war, provisorisch betraut worden. Bei der tatsächlichen Besetzung wurde aber der (dienstzugeteilte) Mitbewerber (und langjährige Stellvertreter) seitens des LPK als Bestgeeigneter vorgeschlagen.

Das BMI hat die Entscheidung bis zur Gutachtenserstellung des Senates ausgesetzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Im Verfahren stellte sich heraus, dass zwar beide (Bewerberin und Bewerber) insofern gleich beurteilt wurden als festgestellt wurde, dass sie von der persönlichen Eignung her und den fachlichen Qualifikationen nach, dem Anforderungsprofil entsprechen. Bei der Befragung durch den Senat anerkannte A, dass ihre Qualifikationen nicht an die des Mitbewerbers heranreichten. A hat sich benachteiligt erachtet, weil sie als prov. ...leiterin ihre Führungskompetenz bewiesen habe und damit gerechnet habe, dass die Dienstzuteilung des Mitbewerbers noch einige Jahre dauern werde und daher die ...leitung weiterhin ausüben hätte können bzw. die ...leitung übertragen bekommen hätte. Der Senat hat erkannt, dass der Umstand, dass jemand einer ...kommission aufgrund seiner im Dienst erworbenen Sachkenntnis dienstzugeteilt wurde, nicht zum Nachteil gereichen darf.

Der Vorschlag des LPK stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BMI, die gegenständliche Planstelleleiter/in für ...delikte im ...referat des ... mit B zu besetzen.

Der Senat bedankt sich für das Aussetzen der Planstellenbesetzung bis zur Beendigung des Verfahrens vor der B-GBK.

Verfahrensdauer: 12. März 2012 bis 27. März 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: „Bezug nehmend auf das Schreiben vom ..., GZ ..., wird mitgeteilt, dass das Bundesministerium für Inneres – entsprechend der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Gutachten vom ... B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion desleiters für ... beim ...referat des ..., im Planstellenbereich der ..., betraute.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 124

2.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung einer Referatsleitung im BMI aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Sie behauptet weiters wesentlich besser qualifiziert zu sein wie der zum Zuge gekommene Mitarbeiter. Es habe weder ein Hearing stattgefunden noch eine „Befragung“; sie sei von jemanden beurteilt worden der ihre Arbeit gar nicht kenne.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Übertragung der Referatsleitung an den Mitbewerber stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Es wurde A beispielsweise vorgeworfen Akten nicht erledigt zu haben. A konnte dies so entkräften, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft „von einem Tag auf den anderen bettlägerig war“ und daher nicht mehr ins Büro kam.

Die Beurteilung von A besteht in negativen Feststellungen, für die sich keinerlei Begründung findet. Von einer Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien und einem Wertungsvergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber kann keine Rede sein.

Dem BMI ist es nicht gelungen darzulegen, dass ein sachliches und nicht das behauptete geschlechtsspezifische Motiv für die Auswahlentscheidung maßgeblich war.

Verfahrensdauer: 13. Juni 2012 bis 28. August 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 129

2.3.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet als Vortragende von einem Kollegen (B) durch verschiedenste Verhaltensweisen sexuell belästigt worden zu sein. Die Belästigungen waren sowohl verbal als auch körperlich. Gegen die Dienstbehörde richtete sich der Antrag nicht, da diese nach Bekanntwerden der Vorfälle umgehend dienstrechtliche Maßnahmen gesetzt hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Antragstellerin vom Kollegen B gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt wurde.

B hat zwar gegenüber dem Senat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben und mitgeteilt, dass die Staatsanwaltschaft das Verfahren gegen ihn eingestellt hat. Außerdem bestritt er die Vorfälle; zu einer mündlichen Befragung vor dem Senat zu erscheinen, hat er allerdings abgelehnt.

Empfehlung: Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen, im Falle einer Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens den Sachverhalt im Hinblick auf einen disziplinarrechtlichen Verstoß zu prüfen.

Verfahrensdauer: 17. August 2012 bis 6. März 2014

Reaktion des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: *„Hinsichtlich Ihrer Nachfrage vom ... betreffend A, darf Ihnen mitgeteilt werden, dass Ihrer im Gutachten vom ..., GZ ..., gemachten Empfehlung insofern gefolgt wurde, dass ein weiterer – im Gutachten angeführter und bis dahin nicht bekannter – Vorwurf einer dienst-/disziplinarrechtlichen Beurteilung unterzogen wurde. Die übrigen vier weiteren im Gutachten angeführten Anschuldigungspunkte wurden bereits im Jahr 2012 nach Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens einer dienst- bzw. disziplinarrechtlichen Prüfung unterzogen. Nach Gesamtbeurteilung des Sachverhaltes wurde durch die zuständige Dienstbehörde gegen den Bediensteten unter Grundlage der dienstrechtlichen Bestimmungen von einer disziplinarrechtlichen Maßnahme Gebrauch gemacht.“*

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 137

2.3.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung für eine höherwertige Funktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Nach Pensionierung des bisherigen Funktionsträgers, dessen Stellvertreterin sie lange Zeit war, habe sie sich um die Leitungsfunktion beworben und hatte diese Funktion sodann auch ein Jahr interimistisch inne. Das Konfliktpotential ihres Vorgängers wurde allerdings auf sie projiziert und so kam es zu einer äußerst schlechten Beurteilung.

Bestellt wurde letztendlich ein männlicher Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des „EB X“ des LPK X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Mit Hilfe der (damaligen) Arbeitsgruppenvorsitzenden im BM.I musste zunächst die Interessenssuche wiederholt werden (dieser Umstand wurde A „negativ“ angelastet“) und es gelang zunächst auch, dass das BM.I die Besetzung „aussetzen wollte“ bis der Senat I der B-GBK das Gutachten erstellt hat. Aufgrund der hohen Anzahl der Beschwerdefälle dauern die Verfahren relativ lange und knapp bevor die Senatssitzung stattfand, wurde die Funktion mit dem männlichen Mitbewerber besetzt, obwohl es terminlich noch möglich gewesen wäre, die Betrauung zu verschieben und A bis zu diesem Zeitpunkt diese interimistische Leitungsfunktion anstandslos ausfüllte.

Verfahrensdauer: 22. August 2012 bis 17. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 136

2.3.5 Fall 5a bis 5d: BPK - Vier Belästigungen an einer Dienststelle durch einen Vorgesetzten

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.6 Fall 5b:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.7 Fall 5c:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.8 Fall 5d:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Februar 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.14 Fall 14: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.15 Fall 15:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.3.17 Fall 17: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.3.3 Fall 3: BPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Sie war die langjährige Stellvertreterin und sie hat ihre Aufgaben ohne Beschwerden erfüllt. Im Bestellungsverfahren sind Qualifikationen ihres Mitbewerbers bewertet worden, die weder im Ausschreibungstext angeführt noch für den Arbeitsplatz ausschlaggebend sind, während ihre Qualifikationen nicht entsprechend berücksichtigt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass der Besetzungsvorschlag nicht auf einem Vergleich der für die Leitung des ... erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers beruht. Die Begründung besteht in bloßen Feststellungen, für die es keine objektive, sachlich nachvollziehbare Grundlage gibt. Die Ausführungen sind in keiner Weise geeignet, davon zu überzeugen, dass andere als die im Antrag behaupteten geschlechtsspezifischen Motive ausschlaggebend waren.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass A durch die Bestellung von C zum ...leiter aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert wurde.

Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass C über die gleiche Eignung wie A verfügt, hätte A aufgrund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes die Funktion übertragen werden müssen. Die Entscheidung zu Gunsten von C stellt daher auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- Den Vorgesetzten an der BPD X wird empfohlen, gemäß den Bestimmungen des BDG Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu führen.
- Dem BMI wird empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass diese Gespräche bundesweit geführt werden.

Verfahrensdauer: 21. Juni 2011 bis 23. März 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Die **LPD X** teilt zur Nachfrage mit:

„Die LPD X als nunmehr zuständige Dienstbehörde erlangte erst vorige Woche von Ihrem Gutachten über die Nichtberücksichtigung von A im Besetzungsverfahren „Leiter des ...“ und Ihrer Empfehlung, dazu BDG-Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu führen, Kenntnis.

Der ehemalige Leiter der BPD X hat nach den hierorts aufliegenden Unterlagen in dieser Angelegenheit keine entsprechenden Mitarbeitergespräche geführt. Er ist mit Ablauf des Monats in den Ruhestand getreten.

A ist im Zuge der Sicherheitsbehördenreform mit ... als Leiterin des ... der LPD X eingeteilt worden. Sie hat somit jenen Arbeitsplatz inne, den sie seinerzeit angestrebt hat.

In naher Zukunft werden im gesamten Bereich der LPD X verpflichtend Gespräche im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialoges geführt werden. Dieser Dialog ersetzt die bisherigen Mitarbeitergespräche und die nunmehrigen Büro- bzw. Abteilungsleiter werden mit den Betroffenen auch diese Angelegenheit thematisieren.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A), die bereits Abteilungsleiterin ist, behauptet bei der Besetzung der gegenständlichen Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Sie sei von der Personalkommission an erste Stelle gereiht worden, dennoch wurde der männliche Mitbewerber mit der Funktion betraut.

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat als zweite Antragstellerin den Antrag gestellt zu prüfen, dass auch die Bewerbung von einer Abteilungsleitung für eine andere Abteilungsleitung ein beruflicher Aufstieg im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (§ 4 Z 5) sein kann. Das BMJ habe diesbezüglich eine andere Rechtsauffassung.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Ernennung von B (Mitbewerber) zum Leiter der Abteilung X im BMJ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B GIBG dar.
2. Die Nichtberücksichtigung der Bewerberin bei der Besetzung der Funktion stellt auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GIBG dar.
3. Der Senat hält fest, dass „beruflicher Aufstieg“ im Sinne des § 4 Z 5 B-GIBG nicht zwingend mit einer finanziellen Besserstellung verbunden sein muss (siehe Definition: ...„insbesondere“ ...), sondern im Anlassfall zu prüfen und zu beurteilen ist

Verfahrensdauer: 27. April 2012 bis 7. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 135

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der/des stv. ...kommandanten/in aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Zunächst hat der Anstaltsleiter einen Vorschlag mit drei männlichen Bewerbern als besonders geeignet an die VD geschickt; und provisorisch einen der Bewerber mit der Planstelle betraut. Die Gleichbehandlungsbeauftragte war in diese Listenerstellung nicht eingebunden und hat sich anhand eines von ihr erstellten Quervergleichs der Qualifikationen gegen den Mitbewer-

ber und für A ausgesprochen. Über Nachfrage der AGG Justiz beim DA wurde folgende Antwort gegeben: *„Die Anstalt ist noch nicht reif für eine Frau in einer Führungsposition, Außerdem sei die Akzeptanz der männlichen Kollegen nicht da.“*

Auf Nachfrage der VD beharrte die Anstaltsleitung auf dem Vorschlag, den betrauten Bewerber zu bestellen, und letztendlich hat sich die VD dem Vorschlag angeschlossen, aber zumindest A eine sehr gute Eignung attestiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Für den Senat stellt es sich so dar, dass die konkreten, für die zu besetzende Funktion erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers, nicht nach einheitlichen Kriterien beurteilt wurden. In Bezug auf den Bewerber wurden teilweise unrichtige Feststellungen getroffen, die Bewerberin betreffend wurden vorhandene Erfahrungen nicht berücksichtigt. Offenbar hat es bei der „Eignungsbeurteilung“ die entscheidende Rolle gespielt, dass es einen „gewissen Bruch“ für die Anstalt bedeutet hätte, wenn plötzlich eine Frau die Führungsfunktion bekommen hätte.

Allgemeine Empfehlungen:

- 1.** Der JA und der VD wird dringend empfohlen, sich ernsthaft mit den Vorgaben des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes auseinanderzusetzen und darauf hinzuwirken, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern „Eingang in die Köpfe“ der für Personalentscheidungen Zuständigen findet, und zwar sowohl im Rahmen von konkret zu treffenden Auswahlentscheidungen, als auch bereits im Rahmen der Organisation des Dienstbetriebes, sodass Frauen die gleichen Chancen haben, Qualifikationen für höherwertige Arbeitsplätze/Funktionen zu erlangen.
- 2.** Der Leiter der VD hat ein Gespräch gemeinsam mit A und der Anstaltsleitung angeboten, um über die künftige Karriere von A zu einem Konsens zu finden. Dieses Gesprächsangebot wird in Erinnerung gerufen und sollte zwischenzeitlich stattgefunden haben.
- 3.** Der Anstaltsleitung wird dringend empfohlen, Personalentscheidungen rechtzeitig der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2012 bis 9. September 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Die Vollzugsdirektion teilt nach zweimaliger Nachfrage mit:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... betreffend die Umsetzung der Empfehlungen zum Gutachten der Frau (... der JA ...) kann Ihnen die VD Nachstehendes mitteilen:

Vorweg ersucht die VD, die verspätete Rückmeldung entschuldigen zu wollen. Der Grund für die verspätete Meldung lag darin, dass erst mit Wirksamkeit vom ... ein neuer

Leiter in der JA ... (...) bestellt wurde und man mit diesem die Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission durchgehen wollte.

...

Im Rahmen einer unter der Leitung des Leiters der VD mit A am ... in der VD durchgeführten Besprechung, an der auch der Leiter der JA und die Leiterin der Personalabteilung teilgenommen haben, wurden die einzelnen Punkte der im Gutachten ausgesprochenen Empfehlungen erörtert und Sofortmaßnahmen vereinbart.

Der Leiter der JA hat als eine der ersten Sofortmaßnahmen die Sensibilisierung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem hinsichtlich des Punktes der rechtzeitigen Übermittlung der Personalentscheidungen an die Gleichbehandlungsbeauftragte angekündigt.

Das mit A über ihre künftige Karriere in der JA ... geführte Gespräch, lässt sich wie folgt wiedergeben:

Zum Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission führte A aus, sie habe sich deswegen bei der Kommission beschwert, weil sie das Gefühl gehabt habe, ihre Bewerbung zum stv. ...kommandanten wäre von vornherein „ausortiert“ worden und somit wäre sie gar nicht in die engere Wahl gekommen. Das Leitungsteam der JA ... habe sich zu keiner Zeit mit ihrer Bewerbung auseinandergesetzt. Dies aber in Kenntnis dessen, dass sie sich vorher um den freien Arbeitsplatz eines ...kommandanten beworben habe und in diesem Hearing zweitgereiht war.

Der Leiter der JA warf in diesem Zusammenhang ein, vergangene Woche erst ein sehr konstruktives Gespräch mit A u.a. auch über ihr berufliches Weiterkommen gehabt zu haben. A stellte klar, dass sie gleichbehandelt werden und bei künftigen Ausschreibungsverfahren dieselben Chancen wie ihre männlichen Mitbewerber erhalten wolle. Sie wolle keinesfalls auf „Biegen und Brechen“ einen höherwertigen Arbeitsplatz, sondern die Abführung eines fairen Besetzungsverfahrens. Sie merkte an, sich nur für jene Arbeitsplätze zu bewerben, die sie auch wirklich interessieren. Dass es ihr lediglich um eine Gleichbehandlung gehe, zeige sich auch daran, dass sie in diesem Zusammenhang keinen Antrag auf Schadenersatzleistung einbringen will.

Der Leiter der JA betont, dass es unter seiner Führung keine Ungleichbehandlungen geben werde. Bewerbungen werden künftig fair abgehandelt. Personalentscheidungen würde er künftig entsprechend kommunizieren. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen die Begründung, weshalb sie für den einen oder den anderen „Job“ nicht genommen worden sind, auch mitgeteilt bekommen.

In den nächsten drei bis fünf Jahren werden in der JA ... wiederum höherwertige Arbeitsplätze frei. Der Leiter der JA hat in diesem Zusammenhang A ermuntert, sich für diese zu bewerben.

Die VD wird im Sinne der Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission die künftigen Personalentscheidungen der JA ... noch einer genaueren Prüfung unterzie-

hen, ist aber jetzt schon davon überzeugt, dass das im Hinblick auf die Integrität des ... Leiters der JA ... nicht mehr notwendig sein wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 130

2.4.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.5 Fall 5: LG

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.6 Fall 6:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.7 Fall 7: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.8 Fall 8: OStA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Juli 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.9 Fall 9:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.10 Fall 10: OStA

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.11 Fall 11: OStA

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.12 Fall 12: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.13 Fall 13: JA

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Planstelle des Vorstehers/der Vorsteherin des Bezirksgerichtes (BG) X beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des Vorstehers/der Vorsteherin des BG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die beiden Personalsenate reihten zwar „übereinstimmend“ B an die erste Stelle ihres Besetzungsvorschlages, allerdings wurde die Erfüllung der Eignungskriterien „Dauer und Erfolg der Rechtsprechungstätigkeit“ und „Kenntnisse in der Justizverwaltung“ durch die Bewerberin und den Bewerber durchaus unterschiedlich beurteilt. Einem weiteren – von den Personalsenaten herangezogenen – Kriterium, nämlich der Fähigkeit bzw. Möglichkeit zur Bereinigung der konfliktreichen Situation am BG X, wurde unterschiedliches Gewicht beigemessen. Offenbar haben geschlechtsstereotype Vorurteile und subjektive Einschätzungen zu dem Ergebnis geführt, dass A die Neuordnung des BG X nicht zugetraut werden könne, denn es wurde kein in der Person der Bewerberin liegender Umstand genannt, der ihre Eignung zur Schaffung eines konstruktiven Arbeitsklimas zweifelhaft erscheinen lassen könnte. A hatte sogar die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BG X. Das BMJ begründete seine Auswahlentscheidung allerdings mit der größeren Erfahrung von B in der Justizverwaltung und auch was die Rechtsprechung betreffe sei B besser geeignet.

Empfehlung: Dem BMJ sowie dem ... wird dringend empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um insbesondere im Sprengel des LG ... die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 2. September 2011 bis 16. November 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 117

2.4.4 Fall 4: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) erachtet sich durch verschiedenste Vorgangsweisen von B beim Entgelt, bei ihren Chancen zum beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbe-

dingungen diskriminiert; weiters stellen diese Vorgangsweisen „Mobbing“ im Sinne des § 8a dar und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes wird ebenfalls beantragt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass A durch Verhaltensweisen von B aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde.

Empfehlungen:

- 1.** Der ...direktion und auch dem BMJ wird dringend empfohlen, bei Bekanntwerden von möglichen Diskriminierungen „zeitnah“, d.h. unverzüglich, entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zu setzen und die Erarbeitung einer Lösung nicht (allein) den Konfliktparteien zu überlassen.
- 2.** Weiters wird dringend empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass sowohl an der ... als auch an allen übrigen ... ein respektvoller, wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gepflegt wird. Die ...direktion hat im Rahmen ihrer Inspektionen gezielt auf die Vorbildfunktion ... zu achten.

Verfahrensdauer: 18. November 2011 bis 1. Juli 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 126

2.4.5 Fall 5: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Festsetzung des Entgelts

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes in Folge der Umsetzung von Konzentrationsmaßnahmen in der JA aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Vorgehensweise bei der Besetzung des Arbeitsplatzes in der JA stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Die gegenständliche Funktion hätte schon in der Projektphase vorläufig eingerichtet werden können (das BKA hatte die Genehmigung erteilt); sie wurde aber nur deshalb nicht eingerichtet, da sich die Leitung der JA und der DA nicht auf die/den vorläufig zu betrauende/n Bedienstete/n einigen konnte. Was aber gar nicht notwendig gewesen wäre. In anderen JA ist man bei der Umorganisation so vorgegangen, dass diese „gegenständliche“ Funktion der/die bekommen habe, der/die diese Funktion auch vorher innehatte. In diesem Fall wurde eben eine InteressentInnensuche durchgeführt und zwei Bedienstete haben sich beworben (A, die schon vorher die Funktionsgruppe innehatte und der Mitbewerber).

Von der Neuorganisation waren ... Arbeitsplätze betroffen, nur zwei haben geringer bewertete AP zugeteilt bekommen, eine davon war A; alle anderen Bediensteten haben entweder gleich oder sogar höherwertige AP zugewiesen bekommen. Mangels eines sachlich nachvollziehbaren Grundes für diese Vorgehensweise kam der Senat zu dem Ergebnis, dass der Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes ein geschlechtsspezifisches Motiv zu Grunde liegt.

Empfehlungen: Der VD und dem BMJ wird empfohlen,

1. A umgehend einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E... zuzuweisen.
2. im Allgemeinen auf die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes auch im Zuge von „Umstrukturierungen“ zu achten.

Verfahrensdauer: 29. Februar 2012 bis 14. August 2013

Reaktion des Dienstgebers:

Die **Vollzugsdirektion** teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

„Zu Ihrer Nachfrage vom ..., inwieweit die im Gutachten ... ausgesprochenen Empfehlungen umgesetzt wurden, teilt die VD Nachstehendes mit:

Das Nachbesetzungsverfahren „...“ in der JA ... konnte mittlerweile abgeschlossen werden und wurde ... die bessere Eignung des männlichen Mitbewerbers für diesen Arbeitsplatz zuerkannt. Die Gründe für die bessere Eignung des ... lassen sich wie folgt zusammenfassen:

... verfügt aufgrund seiner Tätigkeit als Personalvertreter und seines persönlich motivierten Einsatzes in Er kann gegenüber seiner Mitbewerberin nicht nur ein breiteres Spektrum an Wissen und Erfahrung aufweisen, er hat auch insgesamt bei der Ablegung von Dienstprüfungen ein besseres Ergebnis erzielt. A hat ihre Dienstprüfungen (... und ...) lediglich bestanden, ... hat jeweils Auszeichnungen erhalten. Die Direktionsstelle umfasst die Aufgabengebiete, ..., ..., ..., ... und ..., also alles in allem Aufgabengebiete denen eine hohe Schrift- und Wortqualität zu Grunde liegen muss. Auch diese Fakten sprechen für den in Wort- und Schrift gewandten A vermag in diesem Ausmaß nicht mitzuhalten, zumal sie in ihrem jetzigen Aufgabengebiet mehr mit „Zahlen“ als mit der „Schrift“ zu tun hat.

A ist sicherlich eine verdiente Mitarbeiterin, deren Qualitäten nicht hoch genug geschätzt werden können, dennoch kann ihr die VD bei aller Wertschätzung ihrer Person keine gleiche Eignung zu ihrem unmittelbaren Mitbewerber ... attestieren. ... muss trotz seines geringeren Dienstalters das höhere Wissens- und Erfahrungspotential attestiert werden. Unbestritten ist, dass er sich dieses im Rahmen seiner ... leichter aneignen konnte, zumal er als ... für die Bediensteten des Exekutivdienstes in alle entscheidungsrelevanten Angelegenheiten der Dienstbehörde einzubinden war und ist.

Im Hinblick auf die obigen Ausführungen wurde der Fachausschuss bei der VD für die Bediensteten des Exekutivdienstes um die Abgabe einer ehest möglichen Stellungnahme dazu gebeten.

Da der zuständige Fachausschuss binnen 14tägiger Frist keine Stellungnahme dazu übermittelte, hat die VD ... mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des ... in der Direktionsstelle der JA ... betraut. Allerdings sei in diesem Zusammenhang angemerkt, dass nach Ablauf der 14tägigen Frist (also verspätet) eine Stellungnahme des Fachausschusses bei der VD einlangte, die A eine Besserqualifizierung attestierte bzw. eine Nichtzustimmung zur Betrauung des ... mit dem Arbeitsplatz eines ... enthielt.

Im Hinblick auf die Betrauung des ... mit der Funktion des ... wurde A mit Bescheid vom ..., BMJ-VD..., mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion einer Sachbearbeiterin in der VD der JA ... betraut. Da dieser Arbeitsplatz nur mehr der Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe ... zugeordnet ist und A vormals einen Arbeitsplatz nach der Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe ... zugeordnet hatte, wurde ihr nunmehr für die Dauer von drei Jahren gemäß § 113e Abs. 1 Z.2 lit.a Gehaltsgesetz 1956 die höhere Funktionszulage weiterhin zuerkannt bzw. nach Ablauf dieser drei Jahre gemäß § 77 Gehaltsgesetz 1956 eine ruhegenußfähige Ergänzungszulage zugesprochen.

Dem zur Folge hat die Bedienstete zumindest in den nächsten drei Jahren keinen finanziellen Verlust zu erleiden.

Während der nächsten drei Jahre wird die Dienstbehörde danach trachten bzw. bemüht sein, A zumindest einen gleichwertigen (also einen ...) Arbeitsplatz zuzuerkennen, um ihr auch weiterhin etwaige finanzielle Verluste zu ersparen.

Die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes erachtet die VD u.a. bei allen Nachbesetzungen bzw. Umstrukturierungen als oberstes Gebot. Die VD hat jedenfalls die gegenständliche Angelegenheit zum Anlass genommen, noch sensibler bei Nachbesetzungsverfahren bzw. Umstrukturierungen vorzugehen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 127

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.5.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie durch die Einteilung eines männlichen Bediensteten auf einen Arbeitsplatz im Zuge einer Organisationsänderung bei einem Militärkommando aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Das BMLVS hat beim BKA eine weitgehende Arbeitsplatzidentität des AP „alt“ und „neu“ der Antragstellerin argumentiert. Dieser Argumentation ist das BKA nicht gefolgt, sondern hat nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit einen männlichen Bediensteten aus dem Personalprovider vorgeschlagen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Einteilung von B auf den Arbeitsplatz „...“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG dar. Die Diskriminierung ist sowohl dem BMLVS als auch dem BKA anzulasten.

Das Frauenförderungsgebot ist nicht nur vom BMLVS (bzw. vom jeweils für die Bediensteten zuständigen Ressort), sondern auch vom BKA zu beachten, denn das BKA ist nicht nur an die verfassungsmäßigen Grundsätze Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gebunden, sondern hat die gesamte Rechtsordnung, und somit auch das B-GIBG, zu beachten. Das BKA hat daher in allen Personalangelegenheiten, in denen dem Bundeskanzler/der Bundeskanzlerin eine Mitwirkung zukommt, auch darauf Bedacht zu nehmen, dass weibliche Bedienstete keine sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung erfahren. Dies gilt umso mehr bei Ressorts, in denen es (wie die Gleichbehandlungsbeauftragte ausführte) besonders für Frauen nicht einfach ist, wieder einen systemisierten Arbeitsplatz zu finden, weil männliche Bedienstete aufgrund des Umstandes, dass sie vor der Organisationsänderung die höher bewerteten Arbeitsplätze inne hatten, auch mehr Chancen auf einen systemisierten Arbeitsplatz in der neuen Organisation haben.

Im Übrigen merkt der Senat an, dass es angesichts des Umstandes, dass „der Staat“ bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „...“ mit A einen Mehraufwand von ca. 15 Euro brutto hätte, etwas überzogen erscheint, mit dem Grundsatz der Sparsamkeit zu argumentieren.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Dem BMLVS wird empfohlen, mit A binnen zwei Monaten ein Gespräch zu führen und eine für sie akzeptable Lösung zu finden.
2. Dem BKA wird empfohlen, auch bei „abstrakten“ Arbeitsplatzbewertungen das B-GIBG mit seinem Frauenförderungsgebot zu beachten.

Verfahrensdauer: 8. Juni 2011 bis 29. Februar 2012

Reaktion des Dienstgebers:

Das **BMLVS** teilt zur Nachfrage mit:

„Das BMLVS beehrt sich, unter Bezugnahme auf die do. Anfrage vom ..., GZ ..., betreffend die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ..., mit A, binnen 2 Monaten ein Gespräch zu führen und eine akzeptable Lösung zu finden, nachfolgenden Sachverhalt mitzuteilen.

Am ... wurde im Beisein von .../Zentralausschuss beim ... mit A ein Gespräch geführt.

A wurde seitens ... mit Wirksamkeit ... auf den Arbeitsplatz ... beim ... eingeteilt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.2 Fall 2: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.6.6 Fall 6: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitungsfunktion einer AHS beworben und fühlt sich durch die Reihung des Kollegiums des LSR X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Wertung ihrer Qualifikationen sei nicht sachlich objektiv erfolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar. Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer grob unsachlichen Bewertung der bisher im schulischen Bereich ausgeübten Tätigkeiten und wahrgenommenen Aufgaben von A basiert. Die Begründung des LSR X für die Reihung war in keinsten Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruhte.

Empfehlung: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreivorschlag nicht zu folgen und A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis 18. September 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Das **BMUKK** teilt zur ersten Nachfrage (8. März 2013) mit:

„Da es sich um ein laufendes Verfahren handelt, ist eine Beantwortung der Nachfrage im derzeitigen Verfahrensstatus nicht möglich.“

Das **BMUKK** teilt zur zweiten Nachfrage (2. Juli 2013) mit:

„Keine Antwort.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 115

2.6.7 Fall 7: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitungsfunktion einer AHS beworben und fühlt sich durch die Reihung des Kollegiums des LSR X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Wertung ihrer Qualifikationen sei nicht sachlich objektiv erfolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung des BG/BRG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die vorliegende Eignungsbeurteilung auf einer größtenteils sachlich nicht nachvollziehbaren Beurteilung der Erfüllung der Ausschreibungskriterien, der administrativen Kompetenzen, der „Tätigkeitsbereiche außerhalb der Schule“ sowie auf einer ebenfalls sachlich nicht nachvollziehbaren Reihung der Bewerberin und des Bewerbers durch ... beruht. Die Begründung für die Reihung ist in keiner Weise geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass die Eignungsbeurteilung nicht auf geschlechtsspezifischen Motiven beruht.

Empfehlung: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, dem Dreivorschlag nicht zu folgen und A mit der Leitung des BG/BRG X zu betrauen.

Verfahrensdauer: 22. August 2011 bis 19. September 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Das **BMUKK** teilt zur ersten Nachfrage (8. März 2013) mit:

„Da es sich um ein laufendes Verfahren handelt, ist eine Beantwortung der Nachfrage im derzeitigen Verfahrensstatus nicht möglich.“

Das **BMUKK** teilt zur zweiten Nachfrage (2. Juli 2013) mit:

„Keine Antwort.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 116

2.6.8 Fall 8:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Besetzung einer Leitungsfunktion diskriminiert worden zu sein. Ihre langjährige Berufserfahrung und ihre bisherigen Leistungen seien nicht entsprechend gewürdigt worden. Sie sei besser, jedenfalls aber gleich geeignet wie der mit der Leitung Betraute.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung Z im BMUKK stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters dar.

Das BMUKK begründete die Auswahlentscheidung im Wesentlichen damit, dass C (Mitbewerber) seit Beginn seiner Tätigkeit im BMUKK Projekte betreut hat, die mit der Geschäftseinteilungsänderung in die gegenständliche Abteilung eingeflossen sind und damit wurde der

Aufgabenbereich der Abteilung wesentlich erweitert. In diesen Bereichen habe C ein breiteres Spektrum abgedeckt als A und er habe umfassend seine Leitvorstellungen dargelegt. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ergab sich darauf nicht; auch für eine „Altersdiskriminierung“ ergab sich kein ausreichender Hinweis.

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2011 bis 5. Dezember 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 118

2.6.9 Fall 9:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Funktion einer/s Landesschulinspektors/in für berufsbildende Pflichtschulen beworben und erachtet sich durch die Ernennung eines männlichen Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. A hatte bereits gegen die Reihung im Dreivorschlag des Landesschulrates ein Verfahren vor der B-GBK geführt. Im damaligen Gutachten wurde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes festgestellt und der FBMin empfohlen, A als Landesschulinspektorin zu bestellen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/s Landesschulinspektors/in für berufsbildende Pflichtschulen stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Auch das BMUKK (wie im vorangegangenen Verfahren der LSR) lieferte keine überzeugende sachlich nachvollziehbare Begründung für die behauptete bessere Eignung des bestellten Mitbewerbers. Der Senat stellte eine zumindest gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers fest und daher hätte A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zum Zuge kommen müssen.

Allgemeine Empfehlung: Dem BMUKK wird empfohlen, der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Verfahrensdauer: 12. Dezember 2011 bis 29. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 114

2.6.10 Fall 10:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin fühlt sich durch schriftliche Äußerungen der Finanzprokurator gemäß § 8a B-GIBG („tradierte Rollenzuschreibungen“) belästigt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Belästigung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2012 bis 27. Februar 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 122

2.6.11 Fall 11:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Bestellung des männlichen Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert. Auch die Quote bei den Abteilungsleitungen im BMUKK ist nicht erfüllt (nur 25 Prozent).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Abteilungsleitung stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters dar und es liegt auch keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor.

Das BMUKK hat sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung glaubhaft dargelegt, dass die beruflichen Erfahrungen von A das Aufgabenspektrum der Abteilung nicht im selben Ausmaß abdecke wie der männliche Mitbewerber.

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis 5. Dezember 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 119

2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich sowohl um eine Gruppenleitung als auch eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Er legt glaubhaft dar, dass im Gutachten der Begutachtungskommission sowohl er als auch die Mitbewerberin als „im höchsten Ausmaß“ geeignet bezeichnet werden, allerdings sei er, gemessen an der prozentuellen Wertung innerhalb des Kalküls, der Erstgereichte gewesen. Das BMVIT vertrat gegenüber der PV die Auffassung, dass alle Personen, die von der Begutachtungskommission als in höchstem Ausmaß geeignet bezeichnet werden, als Personen mit gleicher Qualifikation anzusehen seien und daher der Frau der Vorzug zu geben sei. Dem widersprach A in seinem Antrag.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat in seinem Gutachten beschlossen, dass A weder durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Gruppenleitung, als auch um die Abteilungsleitung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Der Senat hat sich der Rechtsauffassung des BMVIT angeschlossen, davor aber die legistisch für das Ausschreibungsgesetz zuständige Abteilung des BKA mit der Frage befasst, ob alle BewerberInnen innerhalb des Kalküls „im höchsten Ausmaß geeignet“ als im Sinne des § 11c B-GIBG gleich geeignet wie der „bestgeeignete“ Mitbewerber anzusehen seien, oder ob nach den ausgewiesenen Prozentpunkten innerhalb eines Kalküls zu differenzieren sei.

Da es sich um eine Grundsatzentscheidung handelt wird die Stellungnahme des BKA im vollen Wortlaut wiedergegeben:

„Schon im Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl.Nr. 85/1993, war in § 10 normiert, dass die Begutachtungskommission in dem zu erstattenden Gutachten anzugeben hat, welche der Bewerber als nicht geeignet und welche Bewerber als geeignet anzusehen sind. Weiters hat sie anzugeben, welche von den geeigneten Bewerbern in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind. Dieses Kategorisierungserfordernis („im höchsten Maß geeignet“, „im hohen Maß geeignet“ und „im geringeren Maß geeignet“) findet sich in Bezug auf das Gutachten bis heute im Ausschreibungsgesetz 1989.

Mit der Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I, Nr. 53/2007, erfolgte eine inhaltliche Modifizierung, indem in § 5 Abs. 2 AusG und in § 10 Abs.1 AusG 1989 normiert wurde, dass in der Ausschreibung und im Gutachten anzuführen ist, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils berücksichtigt werden bzw. wurden. Während somit die Bewerberin/der Bewerber die in der Ausschreibung festgelegten allgemeinen Voraussetzungen (wie beispielsweise „Vorliegen der Voraussetzungen für die Aufnahme in ein öffentliches Dienstverhältnis“ oder Abschluss

eines „einschlägigen Universitätsstudiums“) und das allenfalls relevante Kriterium „Inländerin/Inländer“ jedenfalls erfüllen muss („Knockout-Kriterien“), werden die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die von der Bewerberin/dem Bewerber erwartet werden (z.B. Kenntnisse in einem bestimmten Arbeitsbereich, Fähigkeit zur Menschenführung), einer differenzierenden Bewertung durch die Begutachtungskommission unterzogen und münden in die Erstellung des Gutachtens über das Vorliegen (Nichtvorliegen) der Eignung sowie des Ausmaßes der Eignung (§ 10 AusG). Durch die Einführung einer Gewichtung wurde die Pflicht zur Offenlegung der Relevanz einzelner Kriterien durch Angabe der Gewichtung der verlangten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Auswahlentscheidung eingeführt. Damit soll mehr Transparenz und mehr Objektivität erzielt werden und die Bewerberinnen und Bewerber sollen besser einschätzen können, ob im Falle der Entscheidung über ihre Bewerbung sachlich vorgegangen wurde oder eine allfällige Diskriminierung vorlag. Diese Gewichtungs-Neuregelung trat vorerst befristet für den Zeitraum vom 1. Jänner 2008 bis zum Ablauf des 31. Dezember 2009 in Kraft. Nach Durchführung einer Evaluierung wurde mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I, Nr. 153/2009, die unbefristete Geltung beschlossen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Fokus dieser Gewichtungsregelung auf der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des „Entscheidungspfades“ der Begutachtungskommission liegt. Sofern die Kommission daher mehrere Bewerber einem der drei Kalküle zugeordnet hat, sind alle ein und demselben Kalkül zugeordneten Bewerber als gleich geeignet einzustufen.“

Der Senat hat sich ausführlich sowohl mit der Rechtsansicht von A als auch des BMVIT / bzw. BKA auseinandergesetzt und schließt sich der Rechtsansicht des BMVIT an. Ergänzend zu diesen Ausführungen weist der Senat darauf hin, dass mit dem gesetzlich festgeschriebenen Frauenförderungsgebot eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern im Bundesdienst, besonders in den höheren Verwendungs- und Funktionsgruppen, erreicht werden soll. Wenn das Frauenförderungsgebot nur bei „numerischer“ Gleichheit der Qualifikationen einer Bewerberin und eines Bewerbers zur Anwendung kommen sollte, wäre damit das Erreichen dieses Ziels (dessen Verwirklichung in absehbarer Zeit nicht bevorsteht, wie die Berichte über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung der Ressorts zeigen) deutlich erschwert, wenn nicht gar so gut wie unmöglich gemacht.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2012 bis 20. August 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 128

2.7.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.3 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. August 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.4 Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.7.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Sektion X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat beschließt in seinem Gutachten, dass A bei der Besetzung der Leitung der Sektion X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Das gegenständliche Gutachten wurde gemäß § 23 Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis 31. Juli 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 112

2.8 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Besetzung der Leitung X im BMWF aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein und erachtet sich für die Leitung mindestens gleich geeignet wie der zum Zuge gekommene Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Abteilung X im BMWF stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.

Der Vorrang beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG) beinhaltet die Verpflichtung die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen. Das BMWF begründete die Auswahlentscheidung damit, dass A und B zwar den Bewerbungsunterlagen nach gleich geeignet gewesen seien, sich B im Rahmen des Hearings „wesentlich besser“ präsentiert habe.

Der Senat hält fest, dass es sich bei den Ausführungen im Gutachten der Begutachtungskommission nicht um einen sachlich nachvollziehbaren Vergleich zwischen der Eignung der Bewerberin und des Bewerbers handelt. Der Senat hat sich dem Vorbringen von A, nämlich ihre Qualifikationen seien nicht entsprechend gewürdigt worden, angeschlossen.

Allgemeine Empfehlung: Die B-GBK empfiehlt dem BMWF dringend, das Gleichbehandlungs- und das Frauenförderungsgebot zu beachten, um in der Hierarchieebene „Abteilungsleitung“ der 50%-Quote des B-GIBG näher zu kommen.

Verfahrensdauer: 1. Juni 2012 bis 11. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 132

2.9 Arbeitsmarktservice

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.8.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet bei der Begründung eines Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer/eines qualifizierten Sachbearbeiterin/Sachbearbeiters ...AMS, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

A behauptete, dass ihr die Stelle bereits zugesagt worden sei, aber die Zusage plötzlich wieder zurückgenommen wurde. Die Begründung sei gewesen, dass sie eine Frau sei und keine Berufserfahrung im AMS habe.

Die Begründung des Dienstgebers für die Entscheidung zugunsten des Bewerbers B, nämlich er verfüge über das größere fachliche Wissen, über mehr Sozialkompetenz und er habe bereits Erfahrung mit dem AMS, war für den Senat sachlich nachvollziehbar. Es deutete im gegenständlichen Auswahlverfahren nichts darauf hin, dass geschlechtsspezifische Erwägungen maßgebend für die Personalentscheidung waren. Weiters lässt der 65,6%ige Frauenanteil im AMS nicht auf eine Präferenz für männliche Bedienstete schließen.

Verfahrensdauer: 28. September 2011 bis 25. Jänner 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 121

2.10 Pädagogische Hochschulen

2.10.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses / Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet im Auswahlverfahren zur Besetzung des Vizerektorates für Fort- und Weiterbildung der PH X aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Die Funktion des Vizerektors wurde an B vergeben, der sich für dieses Vizerektorat gar nicht beworben hat; er absolvierte weder die öffentliche Präsentation noch das interne Hearing für die gegenständliche Vizerektoratsfunktion (Anmerkung: B hat sich für die Funktion des Rektors und des Vizerektors für Ausbildung beworben).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass A im Auswahlverfahren zur Besetzung des Vizerektorates für Fort- und Weiterbildung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Eine Vorgabe der Ausschreibung war, anzugeben für welche der ausgeschriebenen Funktionen man sich bewerbe, auch wenn die Anforderungsprofile für die beiden Vizerektor/innenfunktionen ident waren(!). Weiters fanden die „öffentlichen Präsentationen“ und die „Vorstellungsgespräche“ im Kreise des Hochschulrates (Hearings) getrennt nach den angestrebten Aufgabenbereichen statt. Das BMUKK führte in seiner Stellungnahme selbst aus, „man habe bei der Besetzung der Rektorate auf das Rektoratsteam in geschlechtsspezifischer Hinsicht als Ganzes Rücksicht genommen“. Da die in Rede stehende Funktion einem angeboten wurde, der sich um diese Funktion nicht beworben hatte, und bereits klar war, dass das Rektorat und ein Vizerektorat schon mit Frauen besetzt war, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass für die Nichtberücksichtigung von A's Bewerbung letztlich, wenn auch nicht unbedingt ausschließlich, geschlechtsspezifische Überlegungen maßgebend waren („Motivbündel“).

Verfahrensdauer: 19. Juli 2012 bis 16. Oktober 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 131

2.10.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet, die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Institutes X an der PH Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters dar.

Mit der Leitung des Institutes sei B betraut worden, die seine Stellvertreterin am vorigen Institut war und die er zwar geeignet erachte, aber die er erst für die Übernahme der Funktion „aufbauen“ wollte.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters darstellt.

Das Rektorat konnte den Senat überzeugen, dass eine nachvollziehbare Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien vorgenommen wurde und die Personalentscheidung zugunsten der Mitbewerberin auf einem Vergleich der für die Funktion erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber/innen beruht.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung konnte das Rektorat gegenüber dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Alter bei der Entscheidungsfindung keine Rolle spielte. B sei keine unerfahrene Bewerberin gewesen, sondern eine langjährige und erfahrene Mitbewerberin, bei der davon ausgegangen wurde, dass sie keine weitere Vorbereitung für die Übernahme der Institutsleitung benötigt.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2013 bis 6. Dezember 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 133

2.11 Universitätsbereich

2.11.1 Fall 1: Universität X

Tatbestand: Sexuelle Belästigung, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete durch verbale Äußerungen des Kollegen B sexuell und aufgrund des Geschlechtes belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte eine sexuelle Belästigung bzw. Belästigung aufgrund des Geschlechtes von A durch B nicht feststellen.

In einem sehr aufwendigen Ermittlungsverfahren (der Senat hat verschiedenste Vorgesetzte in der Hierarchiekette, aber auch KollegInnen befragt) kam der Senat zur Auffassung, dass kein konkreter Anhaltspunkt für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder einer Belästigung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, sondern sich „Auffassungsunterschiede über bestimmte dienstliche Verrichtungen“ über viele Jahre aufgeschaukelt haben, die aber nicht unter die Tatbestände der §§ 8 und 8a B-GIBG fallen.

Verfahrensdauer: 20. April 2012 bis 10. Dezember 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 134

2.11.2 Fall 2: Universität Y

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Ausbildungsverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptet bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle an einem bestimmten Universitätsinstitut sei ihm eine minder qualifizierte jüngere weibliche Bewerberin vorgezogen worden. A war zum Zeitpunkt der Bewerbung um diese Ausbildungsstelle bereits seit Jahren Facharzt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle eines Arztes/einer Ärztin in Facharztausbildung für ... der MU Y stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters dar. Laut Ausschreibung für die Ausbildungsstelle waren ein abgeschlossenes Medizinstudium, Teamfähigkeit, Führungsqualitäten, Eigeninitiative und Kommunikationsfähigkeit verlangt. Aufgrund der Stellungnahme der MU und der vorgelegten Unterlagen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Stelle keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Hinsichtlich der behaupteten Altersdiskriminierung ist anzumerken, dass es in der Natur der Sache liegt, dass bei der Besetzung von Stellen für Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung geeignete Mediziner/innen vorgezogen werden, die noch keine Facharztausbildung haben. Daher konnte bei der gegenständlichen Personalentscheidung auch keine Altersdiskriminierung festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 1. Dezember 2011 bis 8. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 113

2.12 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.10.2 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Institutsleitung der Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) beworben und erachtet sich durch die Entscheidung zu Gunsten eines Mitbewerbers aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, eine Diskriminierung aufgrund des Alters kann nicht ausgeschlossen werden.

Die Fachkompetenz von A wurde von der AGES nie bestritten und war daher kein Prüfgegenstand. A wurde allerdings von den stimmberechtigten Mitgliedern der Begutachtungskommission ausdrücklich die Führungs- und Managementkompetenz abgesprochen, und zwar „aufgrund ihrer Wahrnehmung als Person“. Mit dieser lapidaren wie kryptischen Aussage war die Beurteilung einer langjährigen Führungskraft abgeschlossen. Weitere Erläuterungen dazu gab es nicht. Laut Ausschreibung war auch fachspezifisches Wissen verlangt und nicht nur Führungs- und Managementkompetenz. Nach den Erfahrungen der Senatsmitglieder der B-GBK muss auch eine Führungskraft, die Spezialist/innen zu leiten hat, über fundiertes Fachwissen verfügen. Sowohl die stimmberechtigten als auch die beratenden Mitglieder der Begutachtungskommission gingen kurz auf diesen Punkt ein - „Freiheit von fachlicher Befangenheit“ oder „teilweise fehlende fachliche Expertise“ des Mitbewerbers. Die Mitglieder dürften also nicht besonders überzeugt davon gewesen sein, dass es sachlich gerechtfertigt gewesen war, die fachliche Komponente derart unterzubewerten.

A machte zwar in ihrem Antrag eine Diskriminierung aufgrund des Alters nicht geltend, doch ergab sich für den Senat aufgrund des Alters der Bewerberin und des Bewerbers (Differenz 9 Jahre) und aufgrund des Umstandes, dass sich die AGES in einer Phase der Neustrukturierung befand, die (naturgemäß) mit Einsparungsmaßnahmen verbunden war, der Verdacht, dass auch das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte. Die gängige Vorstellung im Zusammenhang mit Reorganisationen, Neu- und Umstrukturierungen usw. von Unternehmen ist, dass jüngere Männer dynamischer, reformwilliger, entscheidungsfreudiger, weniger emotional usw. sind als 50-jährige Frauen. Den Umständen des Auswahlverfahrens nach erscheint es daher dem Senat nicht ausgeschlossen, dass bei der Auswahlentscheidung auch das Alter von A diskriminierend herangezogen wurde.

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis 4. März 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 123

2.13 Bundestheater Holding GmbH

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

2.11.1 Fall 1 Volksoper Wien

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass nach der Bekanntgabe seines Wunsches in Väterkarenz zu gehen, die „Schwierigkeiten“ begonnen haben und letztendlich das Dienstverhältnis beendet wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (Väterkarenz)

Ergebnis: Die Beendigung des Dienstverhältnisses von A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die Vertreterin des Dienstgebers Volksoper konnte darlegen, dass A das Thema „Väterkarenz“ ihr gegenüber erst im Rahmen des Gespräches über den „Raufhandel“ ansprach, und die Kündigung wegen dieses Verhaltens ausgesprochen wurde. Es wurde glaubwürdig versichert, dass es Mitarbeiter gab und gibt, die Väterkarenz in Anspruch nahmen und nehmen. Im Strafverfahren wurde A allerdings freigesprochen.

Empfehlung: Obwohl der Senat keine Diskriminierung gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz feststellt, wurde dennoch eine Empfehlung ausgesprochen. Die Reaktion des Dienstgebers (Beendigung des Dienstverhältnisses) auf den Vorfall in X erschien dem Senat aber völlig überzogen, handelte es sich doch beim Beschwerdeführer um einen langjährigen unbeanstandeten Mitarbeiter.

Der Volksoper Wien wird daher empfohlen, A einen Dienstvertrag, wie er vor der Kündigung bestand, anzubieten.

Verfahrensdauer: 30. September 2011 bis 9. Jänner 2013

Reaktionen des Dienstgebers:

Die **Volksoper Wien** teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

„Bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom ... teilen wir mit, dass die Volksoper der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht nachgekommen ist.

Die Volksoper hat vor der Kündigung gewissenhaft die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen abgewogen und sich nach reiflicher Überlegung für die Kündigung der Streitteile entschieden. Die Kündigung entspricht der Linie des Hauses, unsoziales, ag-

gressives und unkollegiales Handeln zu sanktionieren, um ein angenehmes, respektvolles und kollegiales Arbeitsklima zu wahren.

Eine Rücknahme der Kündigung kam und kommt daher für die Volksoper nicht in Frage.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 120

2.14 Telekom Austria AG

2.14.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.15 Unternehmensbereich Post AG

2.15.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet von B sexuell belästigt worden zu sein, in dem er ihr „auf den Hintern fasste“ und auch sonst öfter „pervers geredet“ hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass B die Antragstellerin sexuell belästigte. A konnte zwar keine Zeuginnen namhaft machen bzw. hat niemand den Pograpusch-Vorfall gesehen, trotzdem kam der Senat zum Schluss, dass B im Zuge der persönlichen Befragung weniger glaubwürdig erschien als A. B ist es also nicht gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass A's Behauptung nicht den Tatsachen entspricht.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2012 bis 15. Mai 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Obersten Organen und Universitäten/Pädagogischen Hochschulen geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Frauen veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.bmbf.gv.at/frauen – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Finanzen	(2 offen)
BM für Inneres	5 (29 offen)
BM für Justiz	(2 offen)
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	1 (1 offen)
Rechnungshof	1
Pädagogische Hochschulen	1
Universitätsbereich	(2 offen)
Telekom Austria AG	(2 offen)
insgesamt	8 (38 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundesministerium für Finanzen

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 20. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Inneres

3.2.1 Fall 1: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

A behauptet, trotz seiner besseren Qualifikationen nicht zum Zug gekommen zu sein, da seine politische Zugehörigkeit zur SPÖ deklariert sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Das Argument des BMI, nämlich die Zentralleitung verlasse sich, vor allem bei zwei sehr gut geeigneten Bewerbern, auf die Beurteilung der Vorgesetzten vor Ort, da diese die Bewerber am besten kennen, erschien dem Senat aus folgendem Grund nicht nachvollziehbar: Der Bezirkspolizeikommandant erachtete A als besser geeignet, der Landespolizeikommandant, dem das BMI folgte, sprach sich für B aus, doch ist wohl davon auszugehen, dass der Bezirkspolizeikommandant seine Mitarbeiter/innen (noch) besser kennt als ein Landespolizeikommandant. Das Argument, dass die Bediensteten der PI X B bereits kennen und mit der Ernennung von B die „Kontinuität in der Dienststellenführung“ gewahrt sei, konnte nicht überzeugen, da laut A die Besetzungen von Führungsfunktionen in X bislang „Fremdbesetzungen“ waren.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMI wird empfohlen, in den Ausschreibungen/Interessent/innensuchen die Anforderungen und Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion genauer zu formulieren, sodass anhand dieser Kriterien auch seriöse Qualifikationsvergleiche angestellt werden können.

Verfahrensdauer: 23. Mai 2012 bis 21. März 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 31

3.2.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

A behauptet, dass ihm, einem parteilosen Bediensteten, der „sozialistische“ Gewerkschafter/Personalvertreter B vorgezogen worden sei, obwohl er (A) 1.) aufgrund der bisher ausgeübten Tätigkeiten besser für die Funktion geeignet sei und 2.) B die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E1 nicht erfülle.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat kam trotz des Umstandes, dass die Beurteilung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber teilweise nicht nach einem objektiven Maßstab erfolgte zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt. Dies deshalb, weil 1.) die Präferenz der Behörde für einen Bediensteten mit im Rahmen eines Studiums erworbenen juristischen Kenntnissen nicht unsachlich ist und 2.) auch nicht glaubhaft gemacht werden konnte, dass A und B verschiedene Weltanschauungen haben, denn die Weltanschauung einer Person kann, muss aber nicht zwangsläufig in der Mitgliedschaft zu einer Partei zum Ausdruck kommen.

Verfahrensdauer: 18. Jänner 2013 bis 27. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 34

3.2.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Bereiches X der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Sein Mitbewerber B sei aufgrund seiner politischen Tätigkeit bei der FCG zum Zug gekommen.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat verneinte das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, da die Dienstbehörde den - wenn auch nur geringfügigen - Eignungsvorsprung des B darlegen konnte.

Verfahrensdauer: 25. Februar 2013 bis 10. April 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 36

3.2.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 14. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. April 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.8 Fall 8a bis 8d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.9 Fall 8b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.10 Fall 8c: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.11 Fall 8d: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. April 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. Juni 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Juli 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.14 Fall 14: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.16 Fall 16a bis 16d: LPD - Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.17 Fall 16b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.18 Fall 16c: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.19 Fall 16d: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 4. Oktober 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.20 Fall 20: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.21 Fall 21: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.22 Fall 22a bis 22b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.23 Fall 22b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.24 Fall 24: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion, Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.25 Fall 25: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 31. Oktober 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.26 Fall 26: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 13. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.27 Fall 27: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 25. November 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.28 Fall 28a bis 28b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.29 Fall 28b: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.30 Fall 30: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.31 Fall 31: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 19. Februar 2014 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

3.1.5. Fall 5:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und erste/r stellvertretende/r Kommandant/in“ der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Trotz der besseren Qualifikation von A sei B, der in der ÖVP verankert sei (ÖAAB-Obmann und früher Gemeinderat), zum Zug gekommen, und dies obwohl A vor drei Jahren für die Funktion des zweiten Stellvertreters des PI-Kommandanten von X als besser geeignet erachtet worden sei als B. A sei Personalvertreter der FSG, aber nicht Parteimitglied. Bereits im Zusammenhang mit seiner Bewerbung um die Funktion des Kommandanten der PI X habe er gegenüber einem Kollegen der FCG das Nachsehen gehabt. Obwohl damals alle Personalvertretungsorgane für ihn gestimmt haben, sei die Funktion mit Ministerentscheid dem Kollegen von der FCG zugesprochen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Die Begründung der Dienstbehörde für die Personalentscheidung ist insofern nicht nachvollziehbar als die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten und des Landepolizeikommandanten nicht nach einheitlichen Kriterien erfolgte und die Bewertungsergebnisse (Punktevergaben für einzelne Kriterien durch den LP-Kommandanten) nicht schlüssig sind. Nicht nachvollziehbar ist auch, dass die Führungserfahrungen von B als erster Stellvertreter eines PI-Kommandanten höher bewertet wurden als jene von A als zweiter Stellvertreter, weil A im Vertretungsfall weitaus mehr Bedienstete zu führen hatte als B als Stellvertreter an einer sehr kleinen Dienststelle. Somit konnte die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen, dass die Feststellung der besseren Eignung von B auf objektiven, rein sachlichen Kriterien beruht.

Verfahrensdauer: 15. November 2011 bis 22. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 29

3.1.6. Fall 6:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2012 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines/einer qualifizierten Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin an der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert. Trotz seiner besseren Qualifikation und der Vorschläge seiner Vorgesetzten, einschließlich des Landespolizeikom-

mandos, ihn mit der Planstelle zu betrauen, sei die Zentralleitung dem Vorschlag der Personalvertreter der FCG und der AUF zu Gunsten seines der AUF zuzurechnenden Mitbewerbers gefolgt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung fest.

Die Feststellung der Zentralleitung, B sei der Bestgeeignete ist nicht nachvollziehbar, da diese Feststellung nicht mit Fakten belegt wurde, aber ein objektiver Vergleich der Laufbahndaten ergibt, dass A über die um Jahre längeren einschlägigen Erfahrungen an einer PI verfügt. Auch konnte von der Behörde nicht dargelegt werden, dass die Behauptung eines Dienstgebervers, nämlich B sei der „Vertrauenswürdigste“, auf einer objektiven Grundlage beruht.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMI wird empfohlen, endlich (sachliche) Kriterien für den Arbeitsplatz „qualifizierte/r Sachbearbeiter/in“ festzulegen, um für die Bewerber/innen Klarheit darüber zu schaffen, an welche Kriterien/Voraussetzungen die Vergabe geknüpft ist.

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2011 bis 16. August 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 30

3.3 Bundesministerium für Justiz

3.3.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Jänner 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.3.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. März 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

3.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: ruht aufgrund eines Auslandsaufenthaltes der Antragstellerin

Verfahrensdauer: 26. November 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das Gutachten, mit dem festgestellt wurde, dass keine Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses erfolgte, kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2013 bis 24. Februar 2014

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 35

3.4.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Mai 2013 bis

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr.

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5 Rechnungshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen um die Leitung der Abteilungen X und Y aufgrund der Weltanschauung diskriminiert und begründet dies mit seinen Tätigkeiten als Gemeinderat der FPÖ und als Funktionär der AUF im Dienststellenausschuss eines Bundesministeriums.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: 1.) Der Senat stellte im Zusammenhang mit der Besetzung der Leitung der Abteilung X fest, dass diese aufgrund der verspäteten Einbringung des Antrages bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht zu prüfen ist.

2.) Betreffend die Besetzung der Leitung der Abteilung Y kam der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung erfolgte. Dies deshalb, weil sich aus den vom RH übermittelten Unterlagen zum Auswahlverfahren eindeutig ergab, dass die zum Zug gekommene Bewerberin alle Ausschreibungserfordernisse in weitaus höherem Maß erfüllt als A.

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2012 bis 8. April 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 32

3.6 Pädagogische Hochschulen

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Institutes X der PH X aufgrund des Alters diskriminiert und begründet dies damit, dass er geäußert habe, voraussichtlich 2013 in den Ruhestand zu treten und nicht zugesagt habe, die gesamte Funktionsperiode zur Verfügung zu stellen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Institutsleitung keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt.

Das Rektorat konnte den Senat überzeugen, dass eine nachvollziehbare Prüfung der jeweiligen fachlichen und persönlichen Eignung nach einheitlichen Kriterien vorgenommen wurde und die Personalentscheidung zugunsten des Mitbewerbers auf einem Vergleich der für die Funktion erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber beruht. Das Alter der Bewerber spielte bei der Entscheidungsfindung keine Rolle, was auch daran erkennbar ist, dass der zum Zug gekommene Bewerber nur unwesentlich jünger als A ist.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2013 bis 27. November 2013

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 33

3.7 Universitätsbereich

3.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Mai 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. September 2013

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.8 Telekom Austria AG

3.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Herkunft

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 27. September 2013 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundesministerium für Bildung und Frauen, Minoritenplatz 3, 1014 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundesministerium für Bildung und Frauen

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau Dr.ⁱⁿ Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Frau Dr.ⁱⁿ Elfriede FRITZ
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMF

Frau Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Korinna SCHUMANN
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Eveline KÖBERL
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Ulrike ERNSTBRUNNER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Dr.ⁱⁿ Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag.^a Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Frau Mag.^a Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundeskanzleramt

Frau Mag.^a Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Frau Mag.^a Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr.ⁱⁿ Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Frau Mag.^a Beatrix GOJAKOVICH
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel.: 01 531 20/2433
Fax: 01 531 20/81/2439
E-Mail: beatrix.gojakovich@bmbf.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	205
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen.....	205
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	206
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK	253

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
Wien, 2014