

9. Gleich- behandlungsbericht des Bundes 2012

Teil 1 und 2

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst
im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Gleichbehandlung

9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012

Teil 1 und Teil 2

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung II/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,
Referat III/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, Mag.^a Melanie Anne Strantz, Gabriele Glier-Menz, Edith Vosta

Herstellung: Friedrich VDV, Linz

Wien, 2012

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 Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-202613,

Fax: +43 1 53 115-202880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at/publikationen

Übersicht

Einleitung	4
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst	7
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission	201

Einleitung

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist im §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) zu finden. 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.

Aufgrund der sich ändernden Rahmenbedingungen wurde die Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden statistischen Daten 2010 novelliert. Mit dieser Novellierung wurde die Absicht verfolgt den Bericht um zusätzliche Daten, die besonders in letzter Zeit vermehrt an Bedeutung gewinnen zu erweitern, eine einheitliche Datenabgrenzung mit dem Personalcontrolling des Bundes zu wählen sowie den Bericht neu zu gestalten.

Wesentliche Änderung hinsichtlich der Datenabgrenzung betreffen eine Änderung der stichtagsbezogenen Daten auf den 31. Dezember des jeweiligen Jahres, sowie das Abstellen auf das ausgabenwirksame Personal im Sinne des Haushaltsrechts. Karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nicht mitgezählt (zum 31.12.2011 rund 4.700). Zudem sind ausgegliederte Dienststellen (AMS) sowie Ausbildungsverhältnisse in der Gesamtbetrachtung nicht umfasst. Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen werden weiterhin separat nach Geschlechteraspekten analysiert. Das AMS wird in einem eigenen Berichtskapitel dargestellt.

Aufgrund der Aktualität und Bedeutung von Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Entlohnung sind in der aktuellen Ausgabe des Gleichbehandlungsberichtes Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst ausgewiesen. Zudem wurde der Frauen-/bzw. Männeranteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen genauer durchleuchtet. Außerdem wurden ressortspezifische Leitungsfunktionen und sonstige wichtige Funktionen dargestellt, nach Geschlechteranteilen analysiert und deren Neubesetzungen veröffentlicht.

Infolge dieser Neuerungen kann die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem „8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010“ verglichen werden. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht bzw. nur begrenzt mit dem aktuellen 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 in der Reihenfolge gemäß dem Bundesministeriengesetz (BMG) ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt
- ▶ Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- ▶ Bundesministerium für Finanzen
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit
- ▶ Bundesministerium für Inneres
- ▶ Bundesministerium für Justiz

- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
- ▶ Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
- ▶ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
- ▶ Parlamentsdirektion
- ▶ Präsidentschaftskanzlei
- ▶ Rechnungshof
- ▶ Verfassungsgerichtshof
- ▶ Verwaltungsgerichtshof
- ▶ Volksanwaltschaft
- ▶ Arbeitsmarktservice

Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2011 im Vergleich zu 31. Dezember 2009) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2009 bis 31. Dezember 2011) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- ▶ Gesamtpersonal des Bundes
- ▶ Teilbeschäftigte des Bundes
- ▶ 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 bezüglich der Neubestellungen zu ressortspezifischen Leitungsfunktionen, erteilten 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 Öffentlichen Dienst 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 2010 bis 1. März 2012.

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 die Homepage des BKA (www.frauen.bka.gv.at) veröffentlicht werden und auch eine Verlinkung im RIS (Rechtssystem 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 Mitgliederliste 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-/Männeranteile je Berufsgruppe	17
1.2	Frauen-/Männeranteile je Qualifikation	18
1.3	Frauen-/Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen	19
1.4	Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	21
1.5	Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen	22
1.6	Gesamtpersonal des Bundes	25
1.6.1	Organisatorische Gliederung	25
1.6.2	Berufsgruppen	25
1.6.3	Qualifikationsgruppen	26
1.7	Teilzeitbeschäftigte des Bundes	26
1.7.1	Organisatorische Gliederung	26
1.7.2	Berufsgruppen	27
1.7.3	Qualifikationsgruppen	27
1.8	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	28
1.9	Ausbildungsverhältnisse	28
2	Ressortberichte im Detail	29
2.1	Bundeskanzleramt	29
2.1.1	Gesamtes Personal	29
2.1.2	Teilzeitbeschäftigte	30
2.1.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	31
2.1.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	31
2.1.5	Ausbildungsverhältnisse	32
2.1.6	Kommissionen und Beiräte	33
2.1.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	34
2.1.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	34
2.1.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	34
2.1.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	35

2.2	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	38
2.2.1	Gesamtes Personal	38
2.2.2	Teilzeitbeschäftigte	39
2.2.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	40
2.2.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	40
2.2.5	Ausbildungsverhältnisse	41
2.2.6	Kommissionen und Beiräte	42
2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	43
2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	43
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	44
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	44
2.3	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	45
2.3.1	Gesamtes Personal	45
2.3.2	Teilzeitbeschäftigte	46
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	47
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	47
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	48
2.3.6	Kommissionen und Beiräte	49
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	50
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	50
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	50
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	51
2.4	Bundesministerium für Finanzen	54
2.4.1	Gesamtes Personal	54
2.4.2	Teilzeitbeschäftigte	55
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	56
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	56
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	58
2.4.6	Kommissionen und Beiräte	59
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	60
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	60
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	61
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	61
2.5	Bundesministerium für Gesundheit	63
2.5.1	Gesamtes Personal	63
2.5.2	Teilzeitbeschäftigte	64
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	65

2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	65
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	66
2.5.6	Kommissionen und Beiräte	66
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	67
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	67
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	68
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	68
2.6	Bundesministerium für Inneres	69
2.6.1	Gesamtes Personal	69
2.6.2	Teilzeitbeschäftigte	70
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	71
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	71
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse	74
2.6.6	Kommissionen und Beiräte	74
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	76
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	76
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	77
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	77
2.7	Bundesministerium für Justiz	79
2.7.1	Gesamtes Personal	79
2.7.2	Teilzeitbeschäftigte	80
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	81
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	82
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse	84
2.7.6	Kommissionen und Beiräte	84
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	85
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	85
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	86
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	86
2.8	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport	87
2.8.1	Gesamtes Personal	87
2.8.2	Teilzeitbeschäftigte	88
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	89
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	90
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse	92
2.8.6	Kommissionen und Beiräte	92
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	94

2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	95
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	95
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	95
2.9	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	97
2.9.1	Gesamtes Personal	97
2.9.2	Teilzeitbeschäftigte	98
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	99
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	99
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse	100
2.9.6	Kommissionen und Beiräte	101
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	102
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	102
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	102
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	102
2.10	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	103
2.10.1	Gesamtes Personal	103
2.10.2	Teilzeitbeschäftigte	104
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	105
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	106
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse	107
2.10.6	Kommissionen und Beiräte	108
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	113
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	116
2.11	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	118
2.11.1	Gesamtes Personal	118
2.11.2	Teilzeitbeschäftigte	119
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	120
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	120
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse	121
2.11.6	Kommissionen und Beiräte	122
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	125

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	130
2.12.1 Gesamtes Personal	130
2.12.2 Teilzeitbeschäftigte	131
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	132
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	132
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse	133
2.12.6 Kommissionen und Beiräte	134
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	135
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	135
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	135
2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	135
2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	138
2.13.1 Gesamtes Personal	138
2.13.2 Teilzeitbeschäftigte	139
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	140
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	140
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse	142
2.13.6 Kommissionen und Beiräte	143
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	144
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	144
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	144
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	144
2.14 Parlamentsdirektion	146
2.14.1 Gesamtes Personal	146
2.14.2 Teilzeitbeschäftigte	147
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	148
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen	148
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse	149
2.14.6 Kommissionen und Beiräte	149
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	150
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	150
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	150
2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	150
2.15 Österreichische Präsidentschaftskanzlei	152
2.15.1 Gesamtes Personal	152
2.15.2 Teilzeitbeschäftigte	153
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	154

2.15.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	154
2.15.5	Ausbildungsverhältnisse	155
2.15.6	Kommissionen und Beiräte	155
2.15.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	156
2.15.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	156
2.15.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	157
2.15.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	157
2.16	Rechnungshof	158
2.16.1	Gesamtes Personal	158
2.16.2	Teilzeitbeschäftigte	159
2.16.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	160
2.16.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	160
2.16.5	Ausbildungsverhältnisse	160
2.16.6	Kommissionen und Beiräte	161
2.16.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	162
2.16.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	162
2.16.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	163
2.16.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	163
2.17	Verfassungsgerichtshof	164
2.17.1	Gesamtes Personal	164
2.17.2	Teilzeitbeschäftigte	165
2.17.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	166
2.17.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	166
2.17.5	Ausbildungsverhältnisse	167
2.17.6	Kommissionen und Beiräte	167
2.17.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	168
2.17.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	168
2.17.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes	169
2.17.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	169
2.18	Verwaltungsgerichtshof	170
2.18.1	Gesamtes Personal	170
2.18.2	Teilzeitbeschäftigte	171
2.18.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	172
2.18.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	172
2.18.5	Ausbildungsverhältnisse	173
2.18.6	Kommissionen und Beiräte	173
2.18.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	174

2.18.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	174
2.18.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	174
2.18.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	174
2.19	Volksanwaltschaft	175
2.19.1	Gesamtes Personal	175
2.19.2	Teilzeitbeschäftigte	176
2.19.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	177
2.19.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen	177
2.19.5	Ausbildungsverhältnisse	178
2.19.6	Kommissionen und Beiräte	178
2.19.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	179
2.19.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	179
2.19.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	180
2.19.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	180
2.20	Arbeitsmarktservice	181
2.20.1	Gesamtes Personal	181
2.20.2	Vollbeschäftigte Bedienstete.....	181
2.20.3	Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	182
2.20.4	Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen	182
2.20.5	Teilbeschäftigte Bedienstete	183
2.20.6	Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	183
2.20.7	Ausbildungsverhältnisse	183
2.20.8	Kommissionen und Beiräte	184
2.20.9	Zugänge	184
2.20.10	Abgänge	184
2.20.11	Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	185
2.20.12	Weiterbildungstage	185
2.20.13	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	185
2.20.14	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	186
2.20.15	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen	186

3 Technischer Annex	187
Tabellenverzeichnis	190
Abbildungsverzeichnis.....	199

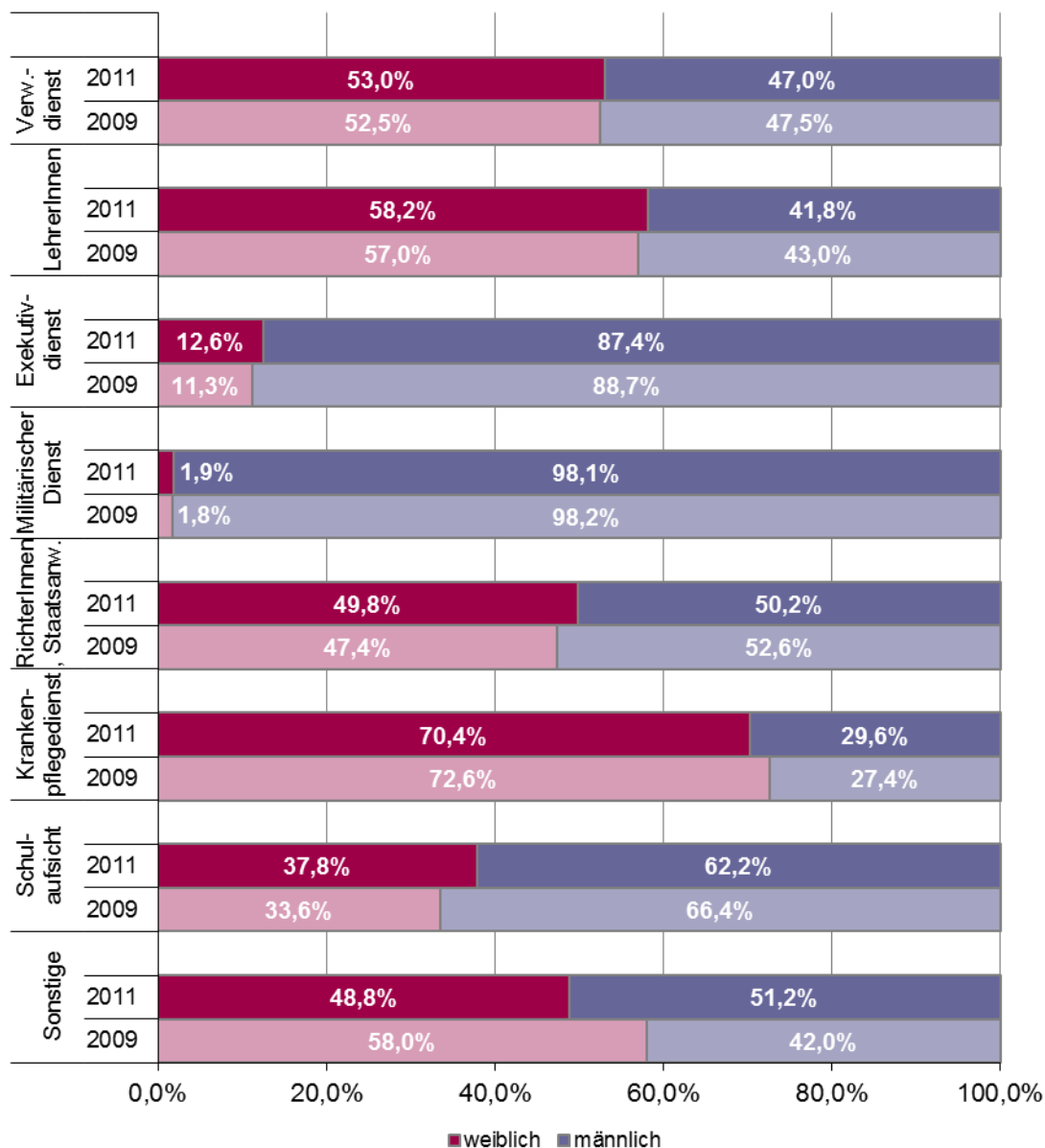
1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Von 2009 auf 2011 ist der Frauenanteil im Bundesdienst von 39,8 % auf 40,6 % gestiegen. In den folgenden Kapiteln werden die Geschlechterverteilungen je Berufsgruppe, Qualifikation, Ressort/Oberstes Organ sowie in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen grafisch dargestellt. Danach erfolgt eine Analyse der Frauen- und Männeranteile des Bundesdienstes anhand konkreter Zahlen.

1.1 Frauen-/Männeranteile je Berufsgruppe

Es ist ein Trend zu einem Anstieg der Frauenanteile je Berufsgruppe zu beobachten. So besteht lediglich in den kleinen Gruppen Krankenpflegedienst und Sonstige ein Steigen des Männeranteils. An dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass bei kleinen Gruppen individuelle Zufälligkeiten großen Einfluss auf die Daten haben. Auch in jenen Berufsgruppen, wo historisch bedingt der Frauenanteil sehr niedrig liegt, ist ein sukzessiver Anstieg vorhanden: beim Exekutivdienst von 11,3 % auf 12,6 % und im Militärischen Dienst von 1,8 % auf 1,9 %. Der höchste Anstieg des Frauenanteils ist in den Berufsgruppen RichterInnen und StaatsanwältInnen und Schulaufsicht festzustellen.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2009 und 2011



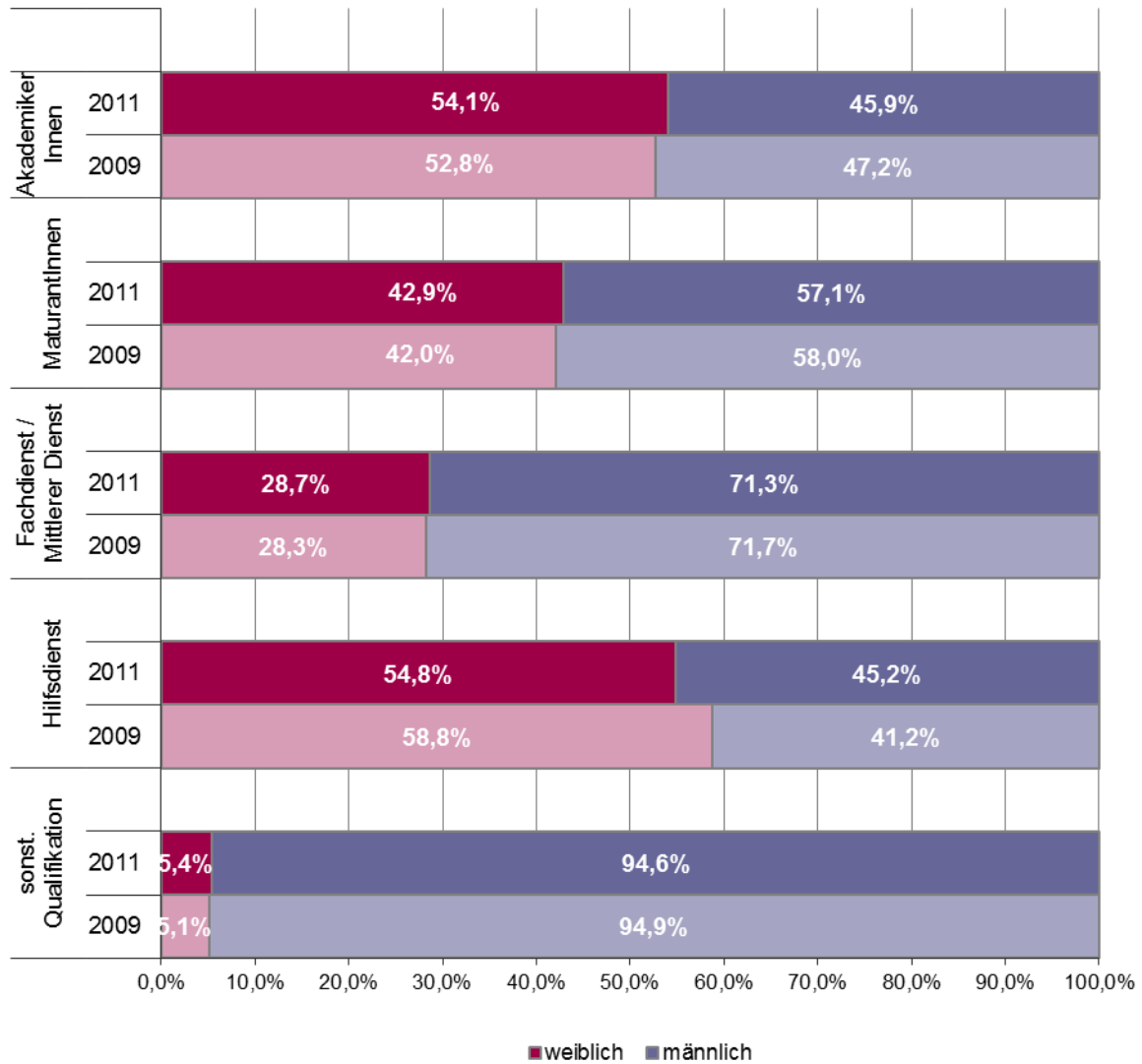
1.2 Frauen-/Männeranteile je Qualifikation

Im Jahr 2011 konnte der Frauenanteil in allen Qualifikationsgruppen, ausgenommen dem Hilfsdienst, erhöht werden. Der größte Anstieg des Frauenanteils fand von 2009 auf 2011 bei den AkademikerInnen statt. Der Anstieg in dieser Qualifikationsgruppe ist eng mit dem Ansteigen des Frauenanteils im Bereich der LehrerInnen zu sehen. Diese Berufsgruppe hat aufgrund des hohen Akademikeranteiles einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung.

Der geringe Frauenanteil im Bereich des Fachdienstes/Mittleren Dienstes ist eng mit dem geringen Frauenanteil im Exekutivdienst verknüpft. Über 90 % der ExekutivbeamtInnen werden dieser Qualifikationsgruppe zugeordnet.

Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für Internationale Operationen (KIOP) und MilitärpilotInnen. In diesen Bereichen ist ein besonders hoher Männeranteil zu verzeichnen.

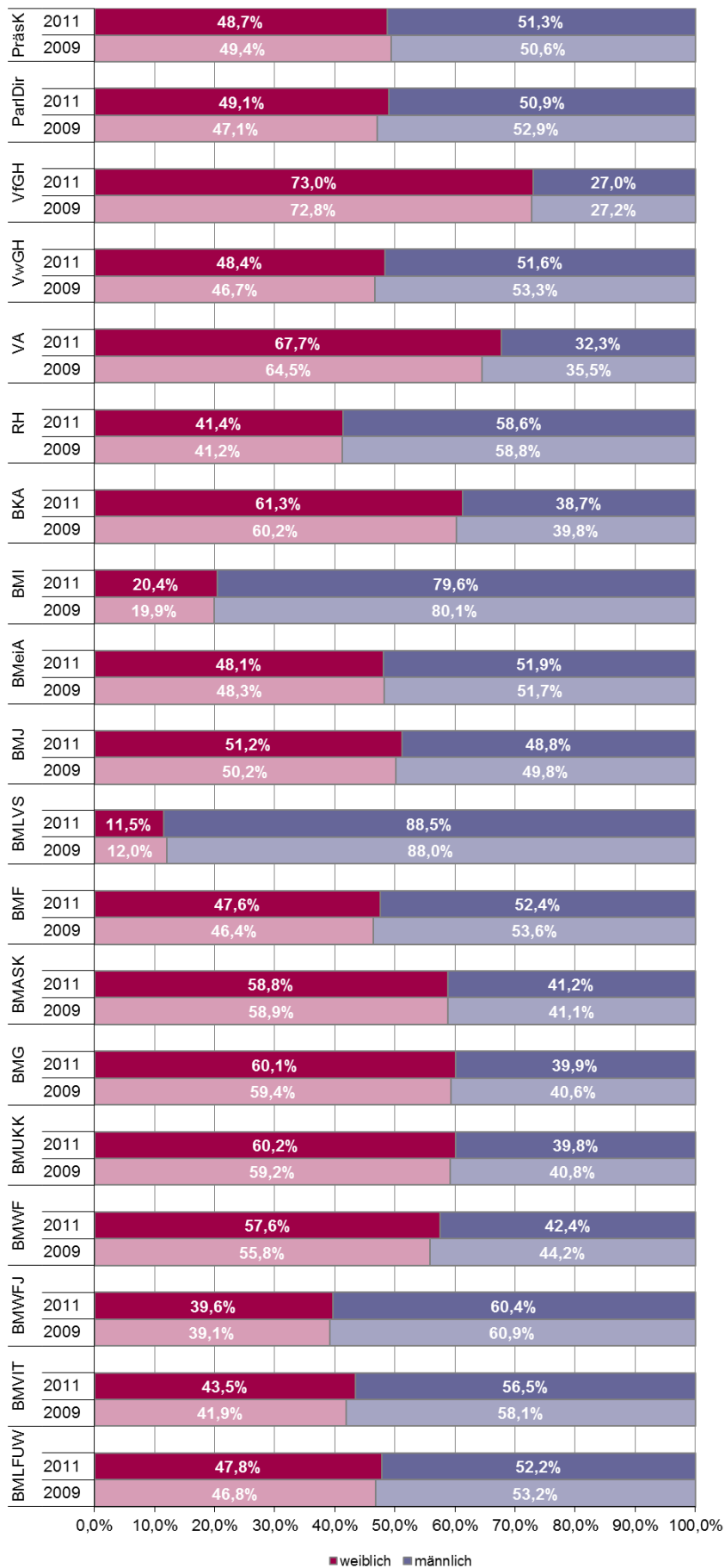
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2009 und 2011



1.3 Frauen-/Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen

Die Ressorts weisen aufgrund ihrer Strukturen und Aufgaben sehr unterschiedliche Frauenanteile aus. Verglichen mit dem Jahr 2009 konnten die Frauenanteile in fast allen Ressorts/Obersten Organen erhöht werden – lediglich in der Präsidentschaftskanzlei, im BMeiA, im BMLVS sowie im BMASK kam es zu einem Rückgang der Frauenanteile.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2009/2011

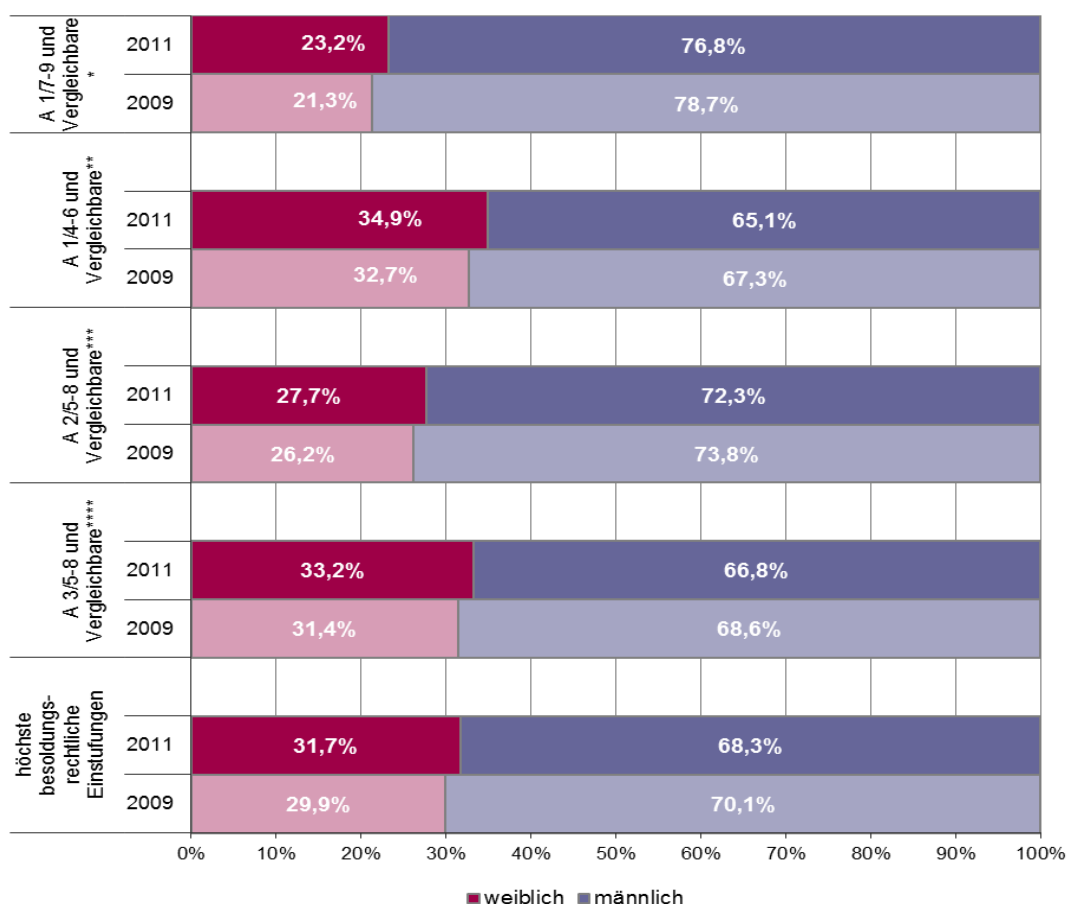


1.4 Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Eine im Zusammenhang mit Gleichberechtigung in der Arbeitswelt zentrale Frage ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Zum einen geht Führungsverantwortung mit Entscheidungs- und Lenkungsmöglichkeiten einher, zum anderen korreliert sie auch mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Bestimmungsgründe des Einkommensunterschiedes zwischen Männer und Frauen („Das Personal des Bundes 2012 – Daten und Fakten“).

Von 2009 auf 2011 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen weiter angestiegen. Der stärkste Anstieg ist in den Qualifikationsgruppen der AkademikerInnen, A1/4-6 und Vergleichbare und A1/7-9 und Vergleichbare, zu verzeichnen. Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (40,6 %), besteht dennoch Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011



* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.5 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

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 bereinigte Gender Pay Gap 15 %¹, während der Einkommensunterschied zwischen ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern in Österreich 21 %² ausmacht.

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 BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 15,0 % und differiert nach Berufsgruppe zwischen 6,6 % (Krankenpflegedienst) und 31,2 % (Militärischer Dienst).

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.

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. einem 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

¹ Gender Pay Gap gem. § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Quelle: Managementinformationssystem

² Durchschnittseinkommen unselbstständig Beschäftigter, Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofes (Reihe Einkommen 2010/1)

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 Krankenpflagedienstes 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 daher nur begrenzt aussagekräftig.

Tabelle 1 Medianeinkommen der vollbeschäftigten MitarbeiterInnen im Jahr 2011

Verwendung	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Allgemeine Verwaltung	40.671	32.042	46,9	43,8
A1, v1	68.030	56.595	46,3	42,2
A2, v2	51.153	43.133	47,2	42,8
A3, v3, h1	34.780	31.449	47,2	44,7
A4-7, v4-7, h2-5	26.060	23.862	44,9	42,1
DKL	67.064	53.481	54,4	53,0
ADV-SV	56.415	51.126	44,1	46,5
Exekutivdienst	48.775	37.877	43,8	31,2
E1	72.970	55.622	49,0	43,1
E2a	54.351	43.956	48,4	38,9
E2b, Greko	45.828	38.143	42,0	31,5
E2c, Asp	16.095	16.483	24,3	23,1
DKL	45.956	-	51,3	-
RichterInnen, StaatsanwältInnen	82.154	65.256	46,4	40,9
R3, III	134.863	120.316	53,7	51,1
R2, II	100.427	99.657	51,6	50,0
R1a, R1b, I	80.406	68.970	47,2	43,0
AsylGH	80.275	72.482	46,4	44,4
Richteramtsanw.	26.523	24.037	29,2	28,3
St3, GeneralprokuratorIn	120.318	108.792	54,7	47,1
St2, STII	78.980	76.416	46,7	45,0
St1, STI	68.818	58.625	42,2	37,0
Militärischer Dienst	38.367	26.386	40,6	29,6
MBO1, MZO1	82.621	61.709	45,4	41,0
MBO2, MZO2	52.382	37.930	41,8	31,1
MBUO1, MZUO1	39.798	33.329	46,5	34,8
MBUO2, MZUO2	29.894	27.107	31,7	28,5
MZCh	21.526	20.933	24,2	26,1

Verwendung	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
DKL	37.223	-	50,4	-
KIOP	27.568	26.539	23,1	25,8
LehrerInnen	63.054	53.661	48,8	46,6
L1, l1	65.970	55.088	49,1	46,5
L2, l2	52.001	47.778	47,1	46,8
L3, l3	23.859	24.577	42,0	47,9
LPH, lph	86.029	84.567	55,9	54,2
Schulaufsicht	80.202	80.902	56,3	54,4
Krankenpflegedienst	41.629	38.866	44,5	46,7
K2, k2	42.648	35.472	44,6	40,4
K3, k3	50.722	50.847	51,8	52,5
K4, k4	42.738	40.008	45,4	46,3
K5, k5	-	36.578	-	48,5
K6, k6	27.509	30.325	38,2	46,5
Sonstige	37.341	34.429	52,9	49,3

Ausblick

Um den Frauenanteil in den Berufsgruppen zu erhöhen, werden seit einigen Jahren verstärkt Frauen aufgenommen. Das hat zur Folge, dass das weibliche Durchschnittsalter weniger stark ansteigt als das der Männer. Ein steigender Anteil junger Frauen bedeutet aber gleichzeitig einen steigenden Anteil von Frauen mit altersbedingt niedrigerem Einkommen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in den nächsten Jahren durch die altersbedingte Personalstruktur nicht schließen wird. Eine Reduzierung wird eintreten, wenn sich die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten jener der männlichen annähert.

Weitere Informationen rund um das Thema Frauen und Männer im Bundesdienst sind in der jährlich erscheinenden Studie „Das Personal des Bundes 2012 – Daten und Fakten“ zu finden.

1.6 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.

1.6.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 2 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2009 und 2011

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Oberste Organe	1.126	548	49%	578	51%	1.144	570	50%	574	50%
Zentraleleitungen	9.530	4.764	50%	4.766	50%	9.395	4.738	50%	4.657	50%
nachgeordneter Bereich	131.464	51.264	39%	80.200	61%	131.023	52.204	40%	78.819	60%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%	141.562	57.512	41%	84.050	59%

1.6.2 Berufsgruppen

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2009 und 2011

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	50.963	26.757	53%	24.206	47%	49.497	26.244	53%	23.253	47%
LehrerInnen	42.545	24.262	57%	18.283	43%	43.918	25.548	58%	18.370	42%
Exekutivdienst	30.036	3.386	11%	26.650	89%	30.514	3.834	13%	26.680	87%
Militärischer Dienst	14.779	268	2%	14.511	98%	14.424	268	2%	14.156	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.542	1.206	47%	1.336	53%	2.588	1.290	50%	1.298	50%
Krankenpflege-dienst	241	175	73%	66	27%	243	171	70%	72	30%
Schulaufsicht	271	91	34%	180	66%	251	95	38%	156	62%
Sonstige	743	431	58%	312	42%	127	62	49%	65	51%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%	141.562	57.512	41%	84.050	59%

1.6.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	45.705	24.118	53%	21.587	47%	46.218	25.011	54%	21.207	46%
MaturantInnen	24.162	10.160	42%	14.002	58%	24.684	10.578	43%	14.106	57%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63.838	18.060	28%	45.778	72%	62.293	17.882	29%	44.411	71%
Hilfsdienst	7.092	4.170	59%	2.922	41%	7.266	3.981	55%	3.285	45%
sonst. Qualifikation	1.323	68	5%	1.255	95%	1.101	60	5%	1.041	95%
Gesamt	142.120	56.576	40%	85.544	60%	141.562	57.512	41%	84.050	59%

1.7 Teilzeitbeschäftigte des Bundes

1.7.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 5 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Organisationen, 2009 und 2011

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Oberste Organe	93	81	87%	12	13%	125	108	86%	17	14%
Zentralleitungen	1.026	948	92%	77	8%	1.048	969	92%	79	8%
nachgeordneter Bereich	21.657	17.163	79%	4.495	21%	22.596	17.875	79%	4.721	21%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%	23.769	18.952	80%	4.817	20%

1.7.2 Berufsgruppen

Tabelle 6 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2009 und 2011

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.855	8.305	94%	550	6%	8.817	8.217	93%	600	7%
LehrerInnen	11.918	8.610	72%	3.308	28%	13.371	9.657	72%	3.714	28%
Exekutivdienst	979	601	61%	378	39%	1.146	745	65%	401	35%
Militärischer Dienst	86	13	15%	73	85%	92	19	21%	73	79%
RichterInnen, Staatsanw.	197	185	94%	12	6%	217	208	96%	9	4%
Krankenpflege-dienst	58	52	90%	6	10%	57	51	89%	6	11%
Schulaufsicht	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%
Sonstige	683	426	62%	257	38%	66	53	80%	13	20%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%	23.769	18.952	80%	4.817	20%

1.7.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 7 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	10.563	7.917	75%	2.646	25%	11.096	8.387	76%	2.709	24%
MaturantInnen	4.368	3.225	74%	1.143	26%	4.944	3.572	72%	1.372	28%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.545	4.864	88%	681	12%	5.635	4.943	88%	692	12%
Hilfsdienst	2.181	2.135	98%	46	2%	2.045	2.003	98%	42	2%
sonst. Qualifikation	119	51	43%	68	57%	49	47	96%	2	4%
Gesamt	22.776	18.192	80%	4.584	20%	23.769	18.952	80%	4.817	20%

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 8 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	451	96	355	21,3%	436	101	335	23,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3.838	1.256	2.582	32,7%	3.975	1.388	2.587	34,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.019	1.315	3.704	26,2%	5.107	1.415	3.692	27,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.472	2.658	5.814	31,4%	8.227	2.728	5.499	33,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	17.780	5.325	12.455	29,9%	17.745	5.632	12.113	29,9%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

1.9 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 9 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2009 und 2011

Ausbildungsverhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.100	685	62%	415	38%	1.271	791	62%	480	38%
VerwaltungspraktikantInnen	210	156	74%	54	26%	324	218	67%	106	33%
Gesamt	1.310	841	64%	469	36%	1.595	1.009	63%	586	37%

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Zentralleitung	704	438	62%	266	38%	692	443	64%	249	36%
nachgeordneter Bereich	347	195	56%	152	44%	320	177	55%	143	45%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%	1.012	620	61%	392	39%

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Verwaltungsdienst	973	598	61%	375	39%	938	589	63%	349	37%
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
RichterInnen, Staatsanw.	76	34	45%	42	55%	73	31	42%	42	58%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%	1.012	620	61%	392	39%

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
AkademikerInnen	442	231	52%	211	48%	428	230	54%	198	46%
MaturantInnen	213	129	61%	84	39%	206	123	60%	83	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	376	260	69%	116	31%	359	254	71%	105	29%

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Hilfsdienst	19	12	63%	7	37%	19	13	68%	6	32%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.051	633	60%	418	40%	1.012	620	61%	392	39%

2.1.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 13 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentraleitung	89	88	99%	1	1%	92	91	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	13	12	92%	1	8%	17	16	94%	1	6%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

Tabelle 14 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	99	98	99%	1	1%	107	105	98%	2	2%
RichterInnen, Staatsanw.	3	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

Tabelle 15 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	36	34	94%	2	6%	36	36	100%	0	0%
MaturantInnen	21	21	100%	0	0%	23	21	91%	2	9%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	43	43	100%	0	0%	50	50	100%	0	0%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	102	100	98%	2	2%	109	107	98%	2	2%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	7	10	41,2%	15	6	9	40,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	219	99	120	45,2%	214	99	115	46,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	132	75	57	56,8%	123	71	52	57,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	32	13	71,1%	45	34	11	75,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	413	213	200	51,6%	397	210	187	52,9%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	6	4	2	33%	5	4	1	20%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	3	3	50%	7	4	3	43%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	43	21	22	51%	42	22	20	48%	6	4	2	33%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	30	11	19	63%	34	14	20	59%	5	2	3	60%

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Ständige Vertretungen												
LeiterIn ständige Vertretung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Österreichisches Staatsarchiv												
GeneraldirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
DirektorIn und AbteilungsleiterIn	6	5	1	17%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
LeiterIn von Bestandsgruppen	21	14	7	33%	22	14	8	36%	5	2	3	60%
Kommunikationsbehörde Austria												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Datenschutzkommission												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	0%
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
BüroleiterIn	6	0	6	100%	6	1	5	83%	1	0	1	100%
Asylgerichtshof												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Präsidialabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
RichterIn des Asylgerichtshofs	75	40	35	47%	73	40	33	45%	0	0	0	0%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 19 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	12	11	92%	1	8%	11	10	91%	1	9%

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	3	1	33%	2	67%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	15	12	80%	3	20%	12	11	92%	1	8%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	50	21	42%	29	58%	49	20	40,8%	29	59,2%
Leistungsfeststellungskommission	15	5	33,3%	10	66,7%	14	8	57,1%	6	42,9%
Disziplinarkommission	20	10	50%	10	50%	21	10	47,6%	11	52,4%
Disziplinaroberkommission	13	9	69,2%	4	30,8%	13	6	46,1%	7	53,9%
Berufungskommission	12	5	41,7%	7	58,3%	12	5	41,7%	7	58,3%

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	12	8	66,7%	4	33,3%	12	9	75%	3	25%
Aufnahmekommission	34	24	70,6%	10	29,4%	31	22	71%	9	29%

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-Zentraleitung von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA

Beirat	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	275	63	22,9%	212	77,1%	262	56	21,4%	206	78,6%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 23 Ausbildungen/BKA

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildung	211	153	72,5%	58	27,5%	185	131	70,8%	54	29,2%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.100	1.424	67,8%	676	32,2%	2.099	1.351	64,4%	748	35,6%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 24 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 25 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	771
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.424

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 Arbeitszeitmodellen 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.
- 9.** Förderung der Väterkarenz
- 10.** Cross Mentoring

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 Dienort 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 Verwaltungsreformmaßnahmen 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

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	585	279	48%	306	52%	563	272	48%	291	52%
nachgeordneter Bereich	722	352	49%	370	51%	663	318	48%	345	52%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	1.306	631	48%	675	52%	1.226	590	48%	636	52%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	427	133	31%	294	69%	419	136	32%	283	68%
MaturantInnen	254	102	40%	152	60%	247	99	40%	148	60%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	587	386	66%	201	34%	528	348	66%	180	34%
Hilfsdienst	39	10	26%	29	74%	32	7	22%	25	78%
Gesamt	1.307	631	48%	676	52%	1.226	590	48%	636	52%

2.2.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 29 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

Tabelle 30 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

Tabelle 31 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	9	9	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
MaturantInnen	8	8	100%	0	0%	9	9	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	30	29	97%	1	3%	26	25	96%	1	4%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	48	47	98%	1	2%	42	40	95%	2	5%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	50	7	43	14,0%	50	6	44	12,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	173	51	122	29,5%	208	72	136	34,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	170	67	103	39,4%	174	67	107	38,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	17	7	10	41,2%	14	8	6	57,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	410	132	278	32,2%	446	153	293	34,3%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	6	4	2	33%	6	4	2	33%	4	4	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	8	6	2	25%	6	5	1	17%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn, GeneralinspektorIn	44	33	11	25%	46	31	15	33%	15	11	4	27%
FachexpertIn	2	2	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	75	53	22	29%	81	57	24	30%	32	24	8	25%

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	5	5	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn österr. Botschaft	79	61	18	23%	76	60	16	21%	25	18	7	28%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	12	6	6	50%	10	7	3	30%	3	2	1	33%
LeiterIn selbst. Kulturforum	6	3	3	50%	6	3	3	50%	2	1	1	50%
LeiterIn Konsularabteilung	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Erstzugeteilte/r an österr. Vertretungsbehörde	91	66	25	27%	92	61	31	34%	49	33	16	33%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde ohne Funktion einer/s Erstzugeteilten	71	48	23	32%	72	48	24	33%	29	21	8	28%
KanzlerIn an österr. Vertretungsbehörde (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	32	22	10	31%	30	20	10	33%	14	10	4	29%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 35 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	5	2	40%	3	60%	7	3	43%	4	57%
VerwaltungspraktikantInnen	27	18	67%	9	33%	31	15	48%	16	52%
Gesamt	32	20	63%	12	38%	38	18	47%	20	53%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungskommission	9	2	22%	7	78%	9	3	33%	6	67%
Leistungsfeststellungskommission	7	5	71%	2	29%	7	5	71%	2	29%
Disziplinarkommission	8	5	63%	3	38%	8	5	63%	3	38%
Disziplinaroberkommission	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%
Berufungskommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Begutachtungskommission im Einzelfall *	14	7	50%	7	50%	10**	5	50%	5	50%
Auswahlkommission	13	4	31%	9	69%	13	4	31%	9	69%

* Zeitraumbezogene Daten: 1.1.2009 – 31.12.2009 / 1.1.2011 – 31.12.2011

** SL III, KF Rom, SL II, SL VII, stv. SL V

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA

Beirat	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	27	11	41%	16	59%	29	10	34%	19	66%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 39 Ausbildungen/BMeiA

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	157	84	54%	73	46%	169	86	51%	83	49%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	528	316	60%	212	40%	470	264	56%	206	44%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 40 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 41 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

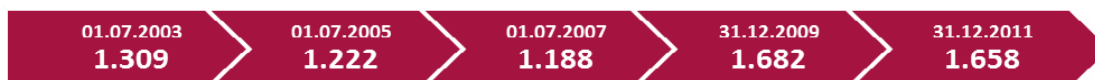
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur Implementierung des Gender Budgeting im BMeiA wurde 2011 eine Studie von Gender-Expertinnen in Zusammenarbeit mit einer eigenen Arbeitsgruppe im BMeiA erstellt, um bereits umgesetzte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu identifizieren und weitere Maßnahmenempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen.

In seinen Bemühungen zur Hebung der Frauenquote lädt das BMeiA Frauen nachdrücklich zur Bewerbung für 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 42 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentraleitung	580	335	58%	245	42%	573	330	58%	243	42%
nachgeordneter Bereich	1.102	655	59%	447	41%	1.085	645	59%	440	41%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	1.678	987	59%	691	41%	1.642	964	59%	678	41%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	11	8	73%	3	27%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Krankenpflege-dienst	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	524	233	44%	291	56%	520	235	45%	285	55%
MaturantInnen	711	399	56%	312	44%	703	390	55%	313	45%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	440	355	81%	85	19%	430	349	81%	81	19%
Hilfsdienst	7	3	43%	4	57%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	1.682	990	59%	692	41%	1.658	975	59%	683	41%

2.3.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 45 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	87	79	91%	8	9%	87	74	85%	13	15%
nachgeordneter Bereich	265	242	91%	23	9%	265	239	90%	26	10%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

Tabelle 46 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	349	318	91%	31	9%	345	307	89%	38	11%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Krankenpflege- dienst	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

Tabelle 47 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	92	77	84%	15	16%	88	66	75%	22	25%
MaturantInnen	139	125	90%	14	10%	143	127	89%	16	11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	118	116	98%	2	2%	120	119	99%	1	1%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	352	321	91%	31	9%	352	313	89%	39	11%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	16	7	9	43,8%	18	6	12	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	143	52	91	36,4%	160	60	100	37,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	106	52	54	49,1%	123	64	59	52,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	64	45	19	70,3%	66	49	17	74,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	329	156	173	47,4%	367	179	188	48,8%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009*				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	18	11	7	39%	7	4	3	43%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	5	2	3	60%	14	9	5	36%	6	5	1	17%
AbteilungsleiterIn	42	26	16	38%	39	22	17	44%	7	5	2	29%
FachexpertIn	4	3	1	25%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	7	6	1	14%	4	3	1	25%	2	2	0	0%

*Sektionsleitung und SL-Stellvertretung wurden gemeinsam erfasst

**Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Bundessozialamt												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Landesstelle, Support	10	7	3	30%	10	8	2	20%	1	1	0	0%
LeiterIn Ärztlicher Dienst	9	5	4	44%	8	4	4	50%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	43	29	14	33%	42	27	15	36%	3	0	3	100%
Arbeitsinspektorate												
LeiterIn	19	19	0	0%	20	18	2	10%	8	6	2	25%
AbteilungsleiterIn	25	18	7	28%	30	23	7	23%	23	18	5	22%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 51 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK

Ausbildungsverhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	35	31	89%	4	11%	36	28	78%	8	22%
VerwaltungspraktikantInnen	17	13	76%	4	24%	26	16	62%	10	38%
Gesamt	52	44	85%	8	15%	62	44	71%	18	29%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Bundessozialamt, Arbeitsinspektorate (nur 2009)

Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMASK

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	86	30	34,9%	56	65,1%	82	33	40,2%	49	59,8%
Leistungsfeststellungskommission	42	21	50%	21	50%	37	19	51,4%	18	48,6%
Disziplarkommission	19	8	42,1%	11	57,9%	18	7	38,9%	11	61,1%
Disziplinaroberkommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufungskommission	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	6	4	66,7%	2	33,3%	5	3	60%	2	40%
Aufnahmekommission	101	57	56,4%	44	43,6%	99	56	56,6%	43	43,4%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMASK

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	78	28	35,9%	50	64,1%	74	30	40,5%	44	59,5%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentraleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

Tabelle 55 Ausbildungen/BMASK

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	59	40	67,8%	19	32,2%	102	63	61,8%	39	38,2%
Berufsbegleitende Fortbildung ³ (Führungskräftelehrgänge)	4.622	2.792	60,4%	1.830	39,6%	5.405	3.028	56%	2.377	44%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 57 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMASK

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

³ ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, Informationsveranstaltungen (= keine Fortbildung im engeren Sinn)

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 durch Verordnung BGBl. II Nr. 472/2009 erlassen und am 22.12.2009 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

Um das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument der verpflichtenden Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen – auch in jenen, die in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abgehalten werden – als **nicht stimmberechtigte Sachverständige** der Kommissionen stärker zum Einsatz zu bringen, haben Sitzungen der Begutachtungskommissionen außer in begründeten und mit den Gleichbehandlungsbeauftragten abgestimmten Fällen mit Hearings der (aussichtsreichsten) KandidatInnen, die die Formalvoraussetzungen erfüllen, stattzufinden. Weiters sind im Ausschreibungstext BewerberInnen aufzufordern, zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu beziehen. 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 von Führungskräften 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.

Information, Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergabe sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die

Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

Organisationsänderungen

Den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe wird im Frauenförderungsplan das Recht eingeräumt, zu künftigen 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** (wie konkret z. B. „Sprache der Selbstsicherheit“) 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.

Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs

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.

Mentoring zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst 2009/10

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz besitzt eine langjährige Tradition im Mentoringbereich für Frauen, die als innovative Personalentwicklungsmaßnahme zur Frauenförderung implementiert und der Kreis der MentorInnen sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte und deren StellvertreterInnen umfasst. Aus Sicht der Organisation (Personalentwicklung und Organisationsentwicklung) wird die persönliche Weiterentwicklung von Frauen aktiv gefördert, die Kompetenzen von Frauen sichtbar gemacht, eine systematische Nachwuchsförderung betrieben, Informationskanäle eröffnet, Kommunikationsstrukturen verbessert und Netzwerke geschaffen (zwischen den Mentorinnen, den Mentees, innerhalb der Organisation und nach außen) und eine Anerkennungs- und Vertrauenskultur aufgebaut (Sozialkapital).

Aufgrund des großen Erfolges der Mentoring-Programme in den vergangenen Jahren (1998/99, 2000/01, 2005 und 2007/08) wurde Mentoring auch im Jahr 2009/10 fortgesetzt.

Es zielte darauf ab, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und dort zu verankern und langfristig auf eine Kulturveränderung in Organisationen. Schließlich soll auch der Kompetenzerwerb bei Mentees und MentorInnen gefördert und sichtbar gemacht werden.

Die Zielgruppe der Mentees waren Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen A und B aus der Zentralstelle, den Arbeitsinspektoraten sowie dem Bundessozialamt – auch aus den Lan-

desstellen –, die an ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung interessiert waren. An dem Programm nahmen fünf Mentoringpaare teil. Die MentorInnen waren sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte.

Die Mentoring-Beziehungen fanden außerhalb der üblichen Beziehung zwischen Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiterin statt. Ausgehend von den Entwicklungszielen der Mentee stimmte jedes Mentoring-Paar die Inhalte und Vorgehensweise miteinander ab. Entwickeln und Experimentieren war erlaubt und erwünscht, spezielle Fähigkeiten wurden erweitert und neue Kompetenzen entwickelt. Unterstützt wurde das Programm durch eine klare Struktur mit Handlungsanleitungen und Workshops, Endbericht und Evaluierung und eine Trainerin.

Darüber hinaus beteiligte sich das Ressort wie schon in den vergangenen Jahren auch in den Jahren 2009/10 am Projekt „Cross-Mentoring“ unter Federführung des Bundeskanzleramtes.

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	773	357	46%	416	54%	741	350	47%	391	53%
nachgeordneter Bereich	10.903	5.064	46%	5.839	54%	10.633	5.061	48%	5.572	52%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	11.669	5.421	46%	6.248	54%	11.365	5.411	48%	5.954	52%
Exekutivdienst	7	0	0%	7	100%	8	0	0%	8	100%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	1.414	510	36%	904	64%	1.455	543	37%	912	63%
MaturantInnen	4.973	1.868	38%	3.105	62%	4.958	1.957	39%	3.001	61%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.117	2.907	57%	2.210	43%	4.822	2.800	58%	2.022	42%
Hilfsdienst	172	136	79%	36	21%	139	111	80%	28	20%
Gesamt	11.676	5.421	46%	6.255	54%	11.374	5.411	48%	5.963	52%

2.4.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 61 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	46	41	89%	5	11%	47	42	89%	5	11%
nachgeordneter Bereich	1.901	1.777	93%	124	7%	1.908	1.771	93%	137	7%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%	1.955	1.813	93%	142	7%

Tabelle 62 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.946	1.818	93%	128	7%	1.954	1.813	93%	141	7%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%	1.955	1.813	93%	142	7%

Tabelle 63 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	98	86	88%	12	12%	119	102	86%	17	14%
MaturantInnen	689	620	90%	69	10%	709	633	89%	76	11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.106	1.059	96%	47	4%	1.084	1.035	95%	49	5%
Hilfsdienst	54	53	98%	1	2%	43	43	100%	0	0%
Gesamt	1.947	1.818	93%	129	7%	1.955	1.813	93%	142	7%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	29	8	21	27,6%	19	4	15	21,1%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	479	177	302	37,0%	489	182	307	37,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.156	307	849	26,6%	1.161	319	842	27,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.730	1.993	1.737	53,4%	3.954	2.000	1.594	50,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.394	2.485	2.909	46,1%	5.623	2.505	2.758	47,6%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 65 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	5	5	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	11	7	4	36%	10	7	3	30%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	40	30	10	25%	40	29	11	28%	2	1	1	50%
FachexpertIn	12	9	3	25%	12	9	3	25%	5	3	2	40%

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Steuer- und Zollkoordination												
RegionalmanagerIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn eines Fachbereiches	7	4	3	43%	6	3	3	50%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informations- und Analysezentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
PersonalleiterIn	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung												
Vorstand (Finanzamt bzw. Zollamt)	47	34	13	28%	50	36	14	28%	2	1	1	50%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn d. Großbetriebsprüfung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Fachvorstand (Finanzamt, Zollamt, Großbetriebsprüfung)	47	33	14	30%	48	32	16	33%	7	6	1	14%
Regionen-/Standortverantwortliche/r (Großbetriebsprüfung)	4	3	1	25%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
TeamleiterIn Großbetriebsprüfung	41	30	11	27%	40	30	10	25%	2	2	0	0%
GruppenleiterIn Großbetriebsprüfung	17	16	1	6%	10	10	0	0%	0	0	0	0%
GruppenleiterIn Finanzamt	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
LeiterIn Strafsachen	50	40	10	20%	50	40	10	20%	1	1	0	0%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zollamt bzw. Steuerfahndung)	586	453	133	23%	593	454	139	23%	43	34	9	21%
Unabhängiger Finanzsenat (UFS)												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende/r, Landessenaatsvorsitzende/r	28	19	9	32%	26	16	10	38%	1	0	1	100%
LeiterIn Ressourcenmanagement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Senatsmitglied	197	105	92	47%	198	107	91	46%	3	2	1	33%
Finanzprokurator												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
PräsidentIn/Präsidentin	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leitende/r ProkuratorIn/Prokuratorin	8	7	1	13%	8	7	1	13%	0	0	0	0%
ProkuratorIn/Prokuratorin	27	18	9	33%	23	14	9	39%	0	0	0	0%
ProkuratorIn/Prokuratorin	0	0	0	0%	17	5	12	71%	17	5	12	71%
LeiterIn Rechnungswesen	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Bundesfinanzakademie												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 67 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	70	48	69%	22	31%	144	100	69%	44	31%
VerwaltungspraktikantInnen	13	8	62%	5	38%	28	17	61%	11	39%
Gesamt	83	56	67%	27	33%	172	117	68%	55	32%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	294	81	27,6%	213	72,4%	363	105	28,9%	258	71,1%
Leistungsfeststellungskommission	124	54	43,5%	70	56,5%	31	11	35,5%	20	64,5%
Disziplarkommission	106	40	37,7%	66	62,3%	78	27	34,6%	51	65,4%
Disziplinaroberkommission	22	11	50%	11	50%	22	11	50%	11	50%
Berufungskommission	20	3	15%	17	85%	20	3	15%	17	85%

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Ständige Begutachungskommission	93	47	50,5%	46	49,5%	89	47	52,8%	42	47,2%
Aufnahmekommission	42	19	45,2%	23	54,8%	45	21	46,7%	24	53,3%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 70 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	87	29	33,3%	58	66,7%	136	30	22,1%	106	77,9%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 71 Ausbildungen/BMF

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2.901	1.696	58,5%	1.205	41,5%	868	360	41,5%	508	58,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	44.976	18.434	41%	26.542	59%	65.887	27.960	42,4%	37.927	57,6%

Während die Zulassungen zur Grundausbildung im aktuellen Berichtszeitraum (dargestellt unter 2011) tatsächlich als solche gezählt werden konnten, mussten zur Ermittlung der „Berufsbegleitende Fortbildung“ systembedingt die Teilnahmen an den einzelnen Bildungsveranstaltungen herangezogen werden.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 72 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 73 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. 289/2009 – 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 mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung, 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.

In den Bundesfinanzgesetzen 2010 und 2011 sind folgende Gender-Ziele vorgesehen:

- Erhöhung des Frauenanteils bei ausgewählten Qualifizierungsmaßnahmen auf 40 % um bei spezifischen Fachqualifikationen den Frauenanteil durch verstärkte Angebote und zielgerichtete Qualifizierung zu steigern.
- Auswahl gendersensibler bzw. „genderfitter“ Trainingsfirmen, um Geschlechterdisparitäten im Trainingsbereich zu erkennen und anschließend zu minimieren durch eine Erhöhung der Sensibilität für das Thema Gender Budgeting und dessen Wirkung.
- Sensibilisierung der Führungskräfte des Finanzressorts für das Thema Gender-Budgeting durch Veranstaltungen, konkretes Fachcoaching und in internen Medien (Intranet, Führungsbrief).

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.

2.5 Bundesministerium für Gesundheit

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 74 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	377	228	60%	149	40%	368	224	61%	144	39%
nachgeordneter Bereich	17	6	35%	11	65%	13	5	38%	8	62%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	393	233	59%	160	41%	380	228	60%	152	40%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

Tabelle 76 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	202	103	51%	99	49%	198	103	52%	95	48%
MaturantInnen	92	60	65%	32	35%	92	63	68%	29	32%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	100	71	71%	29	29%	90	63	70%	27	30%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	394	234	59%	160	41%	381	229	60%	152	40%

2.5.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 77 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	53	49	92%	4	8%	53	50	94%	3	6%
nachgeordneter Bereich	7	3	43%	4	57%	5	2	40%	3	60%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

Tabelle 78 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	59	51	86%	8	14%	57	51	89%	6	11%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

Tabelle 79 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	35	27	77%	8	23%	32	26	81%	6	19%
MaturantInnen	10	10	100%	0	0%	12	12	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	15	15	100%	0	0%	14	14	100%	0	0%
Gesamt	60	52	87%	8	13%	58	52	90%	6	10%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 80 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	0	7	0,0%	9	3	6	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	34	17	17	50,0%	56	30	26	53,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	49	32	17	65,3%	56	38	18	67,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	9	6	3	66,7%	8	5	3	62,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	99	55	44	55,6%	129	76	53	58,9%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 81 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
Gruppen-/BereichsleiterIn. AL mit SL-Stellvertretung	4	4	0	0%	5	3	2	40%	3	1	2	67%
AbteilungsleiterIn	31	17	14	45%	34	18	16	47%	10	5	5	50%
FachexpertIn	5	3	2	40%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	4	1	3	75%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 82 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	16	11	69%	5	31%	18	11	61%	7	39%
Verwaltungs- praktikantInnen	4	3	75%	1	25%	8	7	88%	1	13%
Gesamt	20	14	70%	6	30%	26	18	69%	8	31%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	36	21	58,3%	15	41,7%	31	19	61,3%	12	38,7%
Leistungsfeststellungskommission	13	6	46,2%	7	53,8%	11	7	63,6%	4	36,4%
Disziplinar-kommission	11	4	36,4%	7	63,6%	12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinarober-kommission	6	6	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Berufungs-kommission	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahme-kommission	21	4	19%	17	81%	17	4	23,5%	13	76,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, *

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

Tabelle 85 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG

Beirat	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	131	67	51,1%	64	48,9%	133	74	55,6%	59	44,4%

* 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 86 Ausbildungen/BMG

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	37	33	89,2%	4	10,8%	59	42	71,2%	17	28,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	369	243	65,8%	126	34,2%	281	212	75,4%	69	24,6%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 87 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 88 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	1
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	212

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, BGBl. Teil II, Nr. 303/2009, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.6 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.679	633	38%	1.046	62%	1.746	650	37%	1.096	63%
nachgeordneter Bereich	30.297	5.725	19%	24.572	81%	30.456	5.923	19%	24.533	81%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%	32.202	6.573	20%	25.629	80%

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.091	3.341	66%	1.750	34%	4.830	3.121	65%	1.709	35%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	26.885	3.017	11%	23.868	89%	27.371	3.452	13%	23.919	87%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%	32.202	6.573	20%	25.629	80%

Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	741	191	26%	550	74%	796	222	28%	574	72%
MaturantInnen	1.497	438	29%	1.059	71%	1.489	454	30%	1.035	70%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27.818	4.668	17%	23.150	83%	27.418	4.847	18%	22.571	82%
Hilfsdienst	1.920	1.061	55%	859	45%	2.499	1.050	42%	1.449	58%
Gesamt	31.976	6.358	20%	25.618	80%	32.202	6.573	20%	25.629	80%

2.6.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 92 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	100	92	93%	7	7%	107	97	91%	10	9%
nachgeordneter Bereich	1.735	1.353	78%	383	22%	1.793	1.389	77%	404	23%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%	1.900	1.486	78%	414	22%

Tabelle 93 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	931	892	96%	39	4%	838	796	95%	42	5%
Exekutivdienst	904	553	61%	351	39%	1.062	690	65%	372	35%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%	1.900	1.486	78%	414	22%

Tabelle 94 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	45	25	56%	20	44%	53	29	55%	24	45%
MaturantInnen	61	56	92%	5	8%	70	61	87%	9	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.289	929	72%	360	28%	1.427	1.050	74%	377	26%
Hilfsdienst	440	435	99%	5	1%	350	346	99%	4	1%
Gesamt	1.835	1.445	79%	390	21%	1.900	1.486	78%	414	22%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	20	1	19	5,0%	23	1	22	4,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	234	52	182	22,2%	269	71	198	26,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	864	199	665	23,0%	881	229	652	26,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.141	108	3.033	3,4%	2.965	120	2.845	4,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.259	360	3.899	8,5%	4.138	421	3.717	10,2%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentraleitung
(inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn, GeneraldirektorIn für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretg.	7	7	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	33	26	7	21%	38	30	8	21%	11	9	2	18%
FachexpertIn	1	1	0	0%	3	2	1	33%	3	2	1	33%
ReferatsleiterIn	55	41	14	25%	70	53	17	24%	36	29	7	19%
Bundeskriminalamt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
AbteilungsleiterIn	6	4	2	33%	7	5	2	29%	1	1	0	0%
BüroleiterIn	28	25	3	11%	27	22	5	19%	5	4	1	20%
ReferatsleiterIn, FachbereichsleiterIn	42	37	5	12%	38	34	4	11%	21	20	1	5%
GruppenführerIn	40	38	2	5%	26	26	0	0%	13	13	0	0%
Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	3	3	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	6	5	1	17%	6	4	1	17%	1	1	0	0%

Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Bundesasylamt												
DirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizedirektorIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
LeiterIn einer Erstaufnahmestelle	1	1	0	0%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn e. Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	20	12	8	40%	20	11	9	45%	5	2	3	60%
Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden												
PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
PolizeivizepräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LandespolizeikommandantIn	9	9	0	0%	9	9	0	0%	0	0	0	0%
Stv. LandespolizeikommandantIn	8	7	1	13%	8	7	1	13%	1	1	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
AbteilungsleiterIn LPK	77	76	1	1%	63	61	2	3%	9	8	1	11%
LeiterIn Landeskriminalamt Wien	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SicherheitsdirektorIn	8	8	0	0%	8	8	0	0%	0	0	0	0%
Stv SicherheitsdirektorIn	8	8	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn SID	15	13	2	13%	16	14	2	13%	4	3	1	25%
PolizeidirektorIn	12	10	2	17%	12	10	2	17%	2	2	0	0%
Stv. PolizeidirektorIn	13	13	0	0%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn BPD*)	45	42	3	7%	31	28	3	10%	12	10	2	17%
LeiterIn PK der BPD Wien*)	14	13	1	7%	14	13	1	7%	2	2	0	0%
LeiterIn Bezirkspolizeikommando	83	82	1	1%	81	80	1	1%	6	6	0	0%
LeiterIn Stadtpolizeikommando	27	27	0	0%	24	24	0	0%	4	4	0	0%
InspektionskommandantIn, GruppenführerIn	1.181	1.175	6	1%	1.178	1.172	6	1%	235	235	0	0%
*) die bis dato in der Rubrik „AbteilungsleiterIn BPD“ inkludierten LeiterInnen der Polizeikommissariate der BPD Wien werden nun gesondert ausgewiesen												
Einsatzkommando Cobra												
LeiterIn Cobra	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn*)	19	19	0	0%	19	19	0	0%	1	1	0	0%
*) davon KommandantInnen AST(E2a)	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Bildungszentren												
LeiterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
KommandantIn (Aus- u. Fortbildung, Personal, Organisation und Logistik) **)	14	13	1	7%	11	10	1	9%	1	1	0	0%
***) davon KommandantInnen BIZS	9	8	1	11%	9	8	1	11%	1	1	0	0%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 98 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	27	0	0%	27	100%	118	79	67%	39	33%
Verwaltungs- praktikantInnen	7	4	57%	3	43%	43	28	65%	15	35%
Gesamt	34	4	12%	30	88%	161	107	66%	54	34%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentraleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	239	35	14,6%	204	85,4%	268	44	16,4%	224	83,6%
Leistungsfeststellungskommission	242	53	21,9%	189	78,1%	241	54	22,4%	187	77,6%
Disziplinarkommission	107	24	22,4%	83	77,6%	91	18	19,8%	73	80,2%
Disziplinaroberkommission	43	7	16,3%	36	83,7%	37	6	16,2%	31	83,8%
Berufungskommission	31	1	3,2%	30	96,8%	25	2	8%	23	92%

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentraleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission	41	10	24,4%	31	75,6%	34	10	29,4%	24	70,6%
Aufnahme-kommission	176	52	29,5%	124	70,5%	178	53	29,8%	125	70,2%

Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA

Kommission	2009					2011				
	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 berichtlegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 103 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zivildienststrat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Sicherheitsakademiebeirat	6	1	16,7%	5	83,3%	4	1	25%	3	75%
Menschenrechtsbeirat	6	1	16,7%	5	83,3%	6	1	16,7%	5	83,3%
Präventionsbeirat	6	0	0%	6	100%	derzeit	nicht	aktiv		
Beirat für Asyl- und Migrationsfragen – nunmehr Integrationsbeirat	4	1	25%	3	75%	1	0	0%	1	100%
Staatendokumentationsbeirat	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Glückspielwesen	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 104 Ausbildungen/BMI

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.629	542	33,3%	1.087	66,7%	2.590	722	27,9%	1.868	72,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) *	78	11	14,1%	67	85,9%	33	5	15,2%	28	84,8%

* 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 beziehen sich nunmehr auf die erteilte Zustimmung zur dienstlichen Teilnahme an diesem 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 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	7
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	9
rechtskräftige Schuldsprüche	5

Tabelle 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	2
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	2
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 107 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI

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

* Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 14 (6 weibliche und 8 männliche) Bewerbungen/Zulassungen zum BACHELOR – sowie 5 (1 weibliche und 4 männliche) Bewerbungen//Zulassungen zum MASTER-Studiengang „Public Management“ berücksichtigt.

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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.

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

Im Oktober 2011 wurde durch die Frau Bundesminister das sogen. „Modenatreffen“ ins Leben gerufen. 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 Karrietipps ausgetauscht werden können.

Die Planungen zur Errichtung eines Karriereförderungscenters für Frauen wurden aufgenommen. Dabei stehen die berufliche Lebenssituation und das Arbeitsumfeld der Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt. Ein in Ausarbeitung befindlicher „Programmkatalog“ soll die bereits gelebten und umgesetzten Maßnahmen transparent darstellen.

Ebenfalls im Jahr 2011 wurde vom BM.I die Studie „Frauen und Männer in der Polizei“ in Auftrag gegeben. Die aktuelle Rolle von Frauen in der Polizei wurde im Rahmen eines wissenschaftlichen Forschungsprojektes untersucht, um Handlungsoptionen zum grundsätzlichen Zugang einer Erhöhung des Frauenanteils in der Exekutive erarbeiten zu können.

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.

Darüber hinaus soll voraussichtlich im Juni 2012 im BM.I ein Betriebskindergarten als ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnet werden.

2.7 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	212	105	50%	107	50%	224	113	50%	111	50%
nachgeordneter Bereich	11.379	5.711	50%	5.668	50%	11.404	5.841	51%	5.563	49%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.895	4.198	71%	1.697	29%	5.899	4.239	72%	1.660	28%
LehrerInnen	15	3	20%	12	80%	17	4	24%	13	76%
Exekutivdienst	3.143	369	12%	2.774	88%	3.133	381	12%	2.752	88%
Militärischer Dienst	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
RichterInnen, Staatsanw.	2.397	1.160	48%	1.237	52%	2.447	1.246	51%	1.201	49%
Krankenpflege-dienst	109	79	72%	30	28%	109	80	73%	29	27%
Sonstige	25	7	28%	18	72%	19	4	21%	15	79%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	2.549	1.236	48%	1.313	52%	2.598	1.322	51%	1.276	49%
MaturantInnen	1.447	799	55%	648	45%	1.495	847	57%	648	43%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.303	3.665	50%	3.638	50%	7.349	3.722	51%	3.627	49%

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Hilfsdienst	292	116	40%	176	60%	186	63	34%	123	66%
Gesamt	11.591	5.816	50%	5.775	50%	11.628	5.954	51%	5.674	49%

2.7.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 111 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	13	9	69%	4	31%	12	11	92%	1	8%
nachgeordneter Bereich	1.517	1.419	94%	98	6%	1.556	1.445	93%	111	7%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

Tabelle 112 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.201	1.163	97%	38	3%	1.216	1.164	96%	52	4%
LehrerInnen	10	0	0%	10	100%	12	1	8%	11	92%
Exekutivdienst	74	48	65%	26	35%	83	55	66%	28	34%
RichterInnen, Staatsanw.	194	183	94%	11	6%	215	206	96%	9	4%
Krankenpflege-dienst	31	28	90%	3	10%	28	27	96%	1	4%
Sonstige	20	6	30%	14	70%	14	3	21%	11	79%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

Tabelle 113 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	248	214	86%	34	14%	266	232	87%	34	13%
MaturantInnen	198	173	87%	25	13%	220	186	85%	34	15%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.040	999	96%	41	4%	1.051	1.009	96%	42	4%
Hilfsdienst	44	42	95%	2	5%	31	29	94%	2	6%
Gesamt	1.530	1.428	93%	102	7%	1.568	1.456	93%	112	7%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	80	20	60	25,0%	82	22	60	26,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	245	88	157	35,9%	251	101	150	40,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	301	104	197	34,6%	314	117	197	37,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	382	170	212	44,5%	417	193	224	46,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.008	382	626	37,9%	1.064	433	631	40,7%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	5	4	1	20%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	5	4	1	20%	3	2	1	33%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	25	17	8	32%	31	22	9	29%	7	5	2	29%
LeiterIn der Stabstelle	0	0	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Oberster Gerichtshof, Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
PräsidentIn des OGH	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn des OGH	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
SenatspräsidentIn des OGH	13	10	3	23%	13	11	2	15%	5	5	0	0%
RichterIn d. OGH	41	30	11	27%	42	29	13	31%	7	4	3	43%
LeiterIn der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Generalprokuratur	3	3	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
Stv. LeiterIn der Generalprokuratur	11	6	5	45%	12	6	6	50%	2	0	2	100%
PräsidentIn des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
VizepräsidentIn des OLG	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Bundeskartellanwalt/-anwältin	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
SenatspräsidentIn	50	34	16	32%	50	30	20	40%	20	14	6	30%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
des OLG												
RichterIn d. OLG	120	73	47	39%	126	72	54	43%	25	6	19	76%
PräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	19	15	4	21%	19	15	4	21%	7	6	1	14%
VizepräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	27	17	10	37%	27	16	11	41%	11	7	4	36%
GerichtsvorsteherIn	140	97	43	31%	139	94	45	32%	17	14	3	18%
LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	5	4	1	20%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	19	11	8	42%	21	15	6	29%	9	7	2	22%
LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	3	1	2	67%	6	2	4	67%	4	2	2	50%
LeiterIn d. Staatsanwaltschaft	15	12	3	20%	15	10	5	33%	5	2	3	60%
Stv. LeiterIn der Staatsanwaltschaft	22	16	6	27%	22	15	7	32%	11	7	4	36%
VorsteherIn der Geschäftsstellen	195	111	84	43%	186	98	88	47%	23	4	19	83%
ReferatsleiterIn OLG	49	35	14	29%	43	31	12	28%	4	2	2	50%
Justizanstalten, Vollzugsdirektion												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	25	18	7	28%	26	20	6	23%	3	3	0	0%
LeiterIn Geschäftsstelle, Dienststelle und Außenstelle	15	10	5	33%	10	7	3	30%	0	0	0	0%
LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
AbteilungsleiterIn Vollzugsdirektion	3	2	1	33%	4	3	1	25%	3	2	1	33%
Inneres	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 117 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	281	237	84%	44	16%	315	262	83%	53	17%
VerwaltungspraktikantInnen	57	50	88%	7	12%	77	57	74%	20	26%
Gesamt	338	287	85%	51	15%	392	319	81%	73	19%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ

Kommission	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommission	264	63	23,9%	201	76,1%	272	88	32,4%	184	67,6%
Leistungsfeststellungskommission	51	14	27,5%	37	72,5%	62	18	29%	44	71%
Disziplarkommission	47	14	29,8%	33	70,2%	33	8	24,2%	25	75,8%
Disziplinaroberkommission	18	2	11,1%	16	88,9%	7	0	0%	7	100%

Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	73	29	39,7%	44	60,3%	66	22	33,3%	44	66,7%
Aufnahmekommission	268	110	41%	158	59%	362	163	45%	199	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 120 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	3	60%	2	40%	23	11	47,8%	12	52,2%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 121 Ausbildungen/BMJ

Ausbildung	2009					2011 (2010)				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.491	937	62,8%	548	37,2%	1.358	964	71%	394	29%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	9.868	4.710	47,7%	5.158	52,3%	5.003	2.437	48,7%	2.566	51,3%

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 122 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ

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

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 123 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
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 bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Im aktuellen Frauenförderungsplan des Justizressorts, BGBl. II Nr. 59/2012, sind die Ziele und Maßnahmen des Ressorts definiert, um bestehende Benachteiligungen von Frauen in der Justiz abzubauen.

Zentrale Ziele sind die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, die Anhebung des Frauenanteils in Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen. Das Justizressort wird die dazu getroffenen Maßnahmen fortführen.

Frauen werden nachdrücklich zur Bewerbung für Leitungsfunktionen eingeladen. Sie sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertigen Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Vortragende und Führungskräfte haben sich auch auf die Themenkreise der Antidiskriminierung und Gleichstellung sowie gezielte Förderung von Frauen zu erstrecken.

Dienstvorgesetzte haben besonderes Augenmerk darauf zu verwenden, Mitarbeiterinnen zu fördern. Zahlreiche Fortbildungsveranstaltungen zu frauen- bzw. genderspezifischen Themen und Seminare für Wiedereinsteigerinnen nach der Karenz werden angeboten sowie Weiterbildungsangebote der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unterstützt. Weiters werden Frauen dazu eingeladen am Mentoringprogramm des Bundes teilzunehmen. In Ergänzung dazu wird das Mentoringprogramm der Justiz fortgeführt.

2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	992	322	32%	670	68%	957	308	32%	649	68%
nachgeordneter Bereich	22.611	2.517	11%	20.094	89%	21.803	2.309	11%	19.494	89%
Gesamt	23.603	2.839	12%	20.764	88%	22.760	2.617	11%	20.143	89%

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.668	2.496	29%	6.172	71%	8.185	2.279	28%	5.906	72%
LehrerInnen	9	0	0%	9	100%	8	0	0%	8	100%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Militärischer Dienst	14.768	268	2%	14.500	98%	14.414	268	2%	14.146	98%
Krankenpflege-dienst	106	72	68%	34	32%	107	67	63%	40	37%
Sonstige	51	3	6%	48	94%	46	3	7%	43	93%
Gesamt	23.603	2.839	12%	20.764	88%	22.760	2.617	11%	20.143	89%

Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.108	127	11%	981	89%	1.131	132	12%	999	88%
MaturantInnen	3.984	378	9%	3.606	91%	4.071	379	9%	3.692	91%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	15.883	2.021	13%	13.862	87%	15.273	1.847	12%	13.426	88%
Hilfsdienst	1.428	297	21%	1.131	79%	1.235	246	20%	989	80%
sonst. Qualifikation	1.200	16	1%	1.184	99%	1.050	13	1%	1.037	99%
Gesamt	23.603	2.839	12%	20.764	88%	22.760	2.617	11%	20.143	89%

2.8.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 127 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	39	35	90%	4	10%	38	34	89%	4	11%
nachgeordneter Bereich	569	416	73%	153	27%	539	376	70%	163	30%
Gesamt	608	451	74%	157	26%	577	410	71%	167	29%

Tabelle 128 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	507	425	84%	82	16%	469	379	81%	90	19%
Militärischer Dienst	86	13	15%	73	85%	92	19	21%	73	79%
Krankenpflege- dienst	15	13	87%	2	13%	16	12	75%	4	25%
Gesamt	608	451	74%	157	26%	577	410	71%	167	29%

Tabelle 129 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	42	25	60%	17	40%	42	27	64%	15	36%
Sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
MaturantInnen	81	54	67%	27	33%	87	52	60%	35	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	446	340	76%	106	24%	414	305	74%	109	26%
Hilfsdienst	39	32	82%	7	18%	33	26	79%	7	21%
Gesamt	608	451	74%	157	26%	577	410	71%	167	29%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 130 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	32	0	32	0,0%	26	0	26	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	337	19	318	5,6%	335	22	313	6,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.524	145	1.379	9,5%	1.541	156	1.385	10,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	621	56	565	9,0%	640	59	581	9,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	2.514	220	2.294	8,8%	2.542	237	2.305	9,3%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentraleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn, ChefIn d. Generalstabes	5	5	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
Stabs- und GruppenleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	12	12	0	0%	10	10	0	0%	3	3	0	0%
AbteilungsleiterIn	50	49	1	2%	47	46	1	2%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	222	192	30	14%	217	189	28	13%	49	44	5	10%

Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
LeiterIn (Militärvertretung und Büros) und Attachés	24	24	0	0%	22	22	0	0%	12	12	0	0%
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
LeiterIn, KommandantIn (Ämter)	7	7	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
AbteilungsleiterIn	62	58	4	6%	37	33	4	11%	26	21	5	19%
ReferatsleiterIn	190	171	19	10%	240	219	21	9%	89	72	17	19%
Akademien und Schulen												
KommandantIn	8	8	0	0%	5	5	0	0%	4	4	0	0%
Abteilungs-/InstitutsleiterIn	35	34	1	3%	35	34	1	3%	23	23	0	0%
Streitkräfteführungskommando												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Ressortberichte im Detail: BMLVS

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	2	2	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialE, Abt.LeiterIn	14	14	0	0%	12	12	0	0%	3	3	0	0%
LeiterIn übrige Führungsgrundgebiete, AbteilungsleiterIn	10	9	1	10%	8	7	1	13%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	72	68	4	6%	68	65	3	4%	7	7	0	0%
Militärkommanden												
MilitärkommandantIn	9	9	0	0%	8	8	0	0%	8	8	0	0%
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsarbeit	26	26	0	0%	26	26	0	0%	20	20	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	51	51	0	0%	52	52	0	0%	52	52	0	0%
KommandantIn Truppenübungsplätze	6	6	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände												
KommandantIn	6	6	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn, Chefin des Stabes	10	10	0	0%	12	12	0	0%	4	4	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	54	54	0	0%	58	58	0	0%	20	20	0	0%
Kommando Einsatzunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
StellvertreterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	42	39	3	7%	41	37	4	10%	7	6	1	14%
Kommando Führungsunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	9	9	0	0%	10	10	0	0%	10	10	0	0%
ReferatsleiterIn	36	35	1	3%	58	55	3	5%	58	55	3	5%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 133 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	229	74	32%	155	68%	208	51	25%	157	75%
Verwaltungs- praktikantInnen	12	8	67%	4	33%	21	15	17%	6	29%
Gesamt	241	82	34%	159	66%	229	66	29%	163	71%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 134 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	110	11	10%	99	90%	114	11	9,6%	103	90,4%
A2	119	14	11,8%	105	88,2%	121	14	11,6%	107	88,4%
A3	166	13	7,8%	153	92,2%	172	13	7,6%	159	92,4%
A4, A5 und Facharbeiter- Aufstiegsausbil- dung	90	15	16,7%	75	83,3%	93	15	16,1%	78	83,9%
Gesamt	485	53	10,9%	432	89,1%	500	53	10,6%	447	89,4%

Tabelle 135 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO 1	544	27	5%	517	95%	601	28	4,7%	573	95,3%
M BUO 2	494	11	2,2%	483	97,8%	597	13	2,2%	584	97,8%
Offiziere des Intendantzdiens- tes	38	2	5,3%	36	94,7%	50	3	6%	47	94%
M BO 2	145	4	2,8%	141	97,2%	152	4	2,6%	148	97,4%
Generalstabs- ausbildung	114	4	3,5%	110	96,5%	149	4	2,7%	145	97,3%
Auswahlkom- mission beim SKFüKdo zur Generalstabs- ausbildung	53	0	0%	53	100%	53	0	0%	53	100%
Offiziere d. höheren militär- fachlichen Dienstes	46	0	0%	46	100%	64	0	0%	64	100%
Offiziere d. höheren militär- technischen Dienstes	34	0	0%	34	100%	43	0	0%	43	100%
Offiziere d. Veterinärdiens- tes	24	2	8,3%	22	91,7%	33	3	9,1%	30	90,9%
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	31	2	6,5%	29	93,5%	45	3	6,7%	42	93,3%
Musikoffiziere	10	0	0%	10	100%	10	0	0%	10	100%
Offiziere d. militärpharma- zeutischen Dienstes	30	2	6,7%	28	93,3%	30	2	6,7%	28	93,3%
Auswahlkom- mission bei der LVAk zur Generalstabs- ausbildung	44	0	0%	44	100%	44	0	0%	44	100%
Gesamt	1.607	54	3,4%	1.553	96,6%	1.871	60	3,2%	1.811	96,8%

Tabelle 136 Diverse Kommissionen – BMLVS

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekom- mission	38	7	18,4%	31	81,6%	38	10	26,3%	28	73,7%
Berufungskom- mission	21	4	19%	17	81%	23	5	21,7%	18	78,3%
Ständige Begutachtungs- kommission	60	11	18,3%	49	81,7%	42	13	31%	29	69%

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Disziplinarkommission für Soldaten	100	12	12%	88	88%	101	25	24,8%	76	75,2%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	49	6	12,2%	43	87,8%	61	4	6,6%	57	93,4%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	42	17	40,5%	25	59,5%	37	13	35,1%	24	64,9%
Leistungsfeststellungskommission	20	4	20%	16	80%	21	4	19%	17	81%
Gesamt	330	61	18,5%	269	81,5%	323	74	22,9%	249	77,1%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 137 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	20	6	30%	14	70%	14	3	21%	11	79%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 138 Ausbildungen/BMLVS

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.462	314	7%	4.148	93%	4.784	238	5%	4.546	95%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.682	535	11,4%	4.147	88,6%	5.006	652	13%	4.354	87%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 139 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 140 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS

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

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten.

Der aktuelle Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport wurde durch Verordnung BGBl. II Nr. 198/2012 erlassen und am 08. Juni 2012 kundgemacht (Anpassung für den Zeitraum vom 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013). Folgende Ziele werden mit dessen Umsetzung insbesondere verfolgt:

1. die Förderung der Akzeptanz der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen,
2. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen,
3. die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungs- und Beratungsgremien entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
5. die Förderung der Akzeptanz für die Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen durch Männer.

Im Berichtszeitraum wurde zudem gemäß den Empfehlungen der Bundesheer-Reformkommission die weitere Verbesserung der Koordinierung von Angelegenheiten der Soldatinnen mittels Schaffung österreichweiter, ebenenbezogener Kommunikationsplattformen (Absolventinnen-Treffen) vorgebracht.

Zudem hat sich das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport mit ressortspezifischen Maßnahmen intensiv an der Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes zur Implementierung der Sicherheitsresolution 1325 der Vereinten Nationen beteiligt. In diesem Zusammenhang hat sich das Ressort 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. Ganz entscheidend ist die Absicht, Gender-Experten zu militärischen multinationalen Kommanden zu entsenden. Diese Experten beraten Kommandanten hinsichtlich einer geschlechtergerechten Vorgehensweise und stellen für betroffene Frauen in Krisenregionen eine Ansprechstelle dar.

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 141 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	931	531	57%	400	43%	922	530	57%	392	43%
nachgeordneter Bereich	2.004	843	42%	1.161	58%	1.927	833	43%	1.094	57%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	2.330	1.108	48%	1.222	52%	2.235	1.079	48%	1.156	52%
LehrerInnen	593	262	44%	331	56%	614	284	46%	330	54%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	1.066	393	37%	673	63%	1.057	410	39%	647	61%
MaturantInnen	717	328	46%	389	54%	729	342	47%	387	53%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	949	497	52%	452	48%	879	468	53%	411	47%
Hilfsdienst	203	156	77%	47	23%	184	143	78%	41	22%
Gesamt	2.935	1.374	47%	1.561	53%	2.849	1.363	48%	1.486	52%

2.9.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 144 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	178	153	86%	25	14%	190	167	88%	23	12%
nachgeordneter Bereich	496	323	65%	173	35%	497	346	70%	151	30%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%

Tabelle 145 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	401	350	87%	51	13%	409	362	89%	47	11%
LehrerInnen	261	122	47%	139	53%	278	151	54%	127	46%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%

Tabelle 146 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	262	152	58%	110	42%	267	174	65%	93	35%
MaturantInnen	172	103	60%	69	40%	182	116	64%	66	36%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	173	155	90%	18	10%	178	163	92%	15	8%
Hilfsdienst	67	66	99%	1	1%	60	60	100%	0	0%
Gesamt	674	476	71%	198	29%	687	513	75%	174	25%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 147 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	4	14	22,2%	18	4	14	22,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	273	114	159	41,8%	286	123	163	43,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	183	99	84	54,1%	191	106	85	55,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	58	35	23	60,3%	63	40	23	63,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	532	252	280	47,4%	558	273	285	48,9%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	6	5	1	17%	7	6	1	14%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	6	4	2	33%	6	4	2	33%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	61	39	22	36%	63	37	26	41%	4	1	3	75%
FachexpertIn	6	3	3	50%	7	4	3	43%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	40	30	10	25%	42	30	12	29%	2	0	2	100%

**Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
LeiterIn	13	10	3	23%	13	10	3	23%	1	1	0	0%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauernfragen), Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten												
DirektorIn, LeiterIn	6	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Wildbach- und Lawinerverbauung												
SektionsleiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	0%
GebietsbauleiterIn	27	27	0	0%	27	27	0	0%	0	0	0	0%
Bundeskellereinspektion												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertretende/r LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 150 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	173	70	40%	103	60%	169	70	41%	99	59%
VerwaltungspraktikantInnen	34	22	65%	12	35%	42	28	67%	14	33%
Gesamt	207	92	44%	115	56%	211	98	46%	113	54%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	20	8	40%	12	60%	20	8	40%	12	60%
Disziplinar-kommission	46	16	34,8%	30	65,2%	63	21	33%	42	67%
Disziplinarober-kommission	8	6	75%	2	25%	9	7	78%	2	22%
Berufungs-kommission	5	3	60%	2	40%	9	7	63%	2	37%

Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall	7	4	57,1%	3	42,9%	10	6	60%	4	40%
Aufnahme-kommission	20	9	45%	11	55%	18	7	39%	11	61%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	53	15	28,3%	38	71,7%	62	13	21%	49	79%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 154 Ausbildungen/BMLFUW

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Grundausbildungslehrgänge	76	39	51,3%	37	48,7%	84	43	51%	41	49%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.176	1.945	46,6%	2.231	53,4%	4.594	2.216	48%	2.378	52%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 156 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
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 Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft verwiesen.

2.10 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	739	462	63%	277	37%	707	455	64%	252	36%
nachgeordneter Bereich	49.738	29.420	59%	20.318	41%	50.469	30.330	60%	20.139	40%
Gesamt	50.477	29.882	59%	20.595	41%	51.176	30.785	60%	20.391	40%

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.658	5.408	71%	2.250	29%	7.624	5.409	71%	2.215	29%
LehrerInnen	41.927	23.997	57%	17.930	43%	43.278	25.260	58%	18.018	42%
Krankenpflege-dienst	21	20	95%	1	5%	22	20	91%	2	9%
Schulaufsicht	271	91	34%	180	66%	251	95	38%	156	62%
Sonstige	600	366	61%	234	39%	0	0	0%	0	0%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	50.477	29.882	59%	20.595	41%	51.176	30.785	60%	20.391	40%

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	35.429	20.325	57%	15.104	43%	35.798	20.994	59%	14.804	41%
MaturantInnen	8.777	5.050	58%	3.727	42%	9.230	5.313	58%	3.917	42%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3.311	2.204	67%	1.107	33%	3.296	2.203	67%	1.093	33%
Hilfsdienst	2.892	2.302	80%	590	20%	2.852	2.275	80%	577	20%
sonst. Qualifikation	68	1	1%	67	99%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	50.477	29.882	59%	20.595	41%	51.176	30.785	60%	20.391	40%

2.10.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 160 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	80	76	95%	4	5%	83	78	94%	5	6%
nachgeordneter Bereich	14.814	11.325	76%	3.489	24%	15.685	12.003	77%	3.682	23%
Gesamt	14.894	11.401	77%	3.493	23%	15.768	12.081	77%	3.687	23%

Tabelle 161 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.639	2.540	96%	99	4%	2.675	2.566	96%	109	4%
LehrerInnen	11.647	8.488	73%	3.159	27%	13.081	9.505	73%	3.576	27%
Krankenpflege- dienst	8	7	88%	1	12%	9	8	89%	1	11%
Schulaufsicht	0	0	0%	0	0%	3	2	67%	1	33%
Sonstige	600	366	61%	234	39%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	14.894	11.401	77%	3.493	23%	15.768	12.081	77%	3.687	23%

Tabelle 162 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	9.538	7.135	75%	2.403	25%	9.975	7.513	75%	2.462	25%
MaturantInnen	2.818	1.913	68%	905	32%	3.319	2.206	66%	1.113	34%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	963	875	91%	88	9%	971	887	91%	84	9%
Hilfsdienst	1.507	1.477	98%	30	2%	1.503	1.475	98%	28	2%
sonst. Qualifikation	68	1	1%	67	99%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	14.894	11.401	77%	3.493	23%	15.768	12.081	77%	3.687	23%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 163 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	33	7	26	21,2%	35	10	25	28,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	1.026	331	695	32,3%	966	353	613	36,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	170	89	81	52,4%	163	89	74	54,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	146	120	26	82,2%	143	116	27	81,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.375	547	828	39,8%	1.307	568	739	43,5%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 164 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	6	5	1	17%	7	6	1	14%	2	2	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	9	8	1	11%	8	6	2	25%	3	2	1	33%
AbteilungsleiterIn	60	36	24	40%	58	33	25	43%	13	7	6	46%
FachexpertIn	6	4	2	33%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	59	26	33	56%	67	29	38	57%	16	7	9	56%

**Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Landesschulräte und Stadtschulrat												
LandesschulratsdirektorIn	5	4	1	20%	9	6	3	33%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	36	22	14	39%	63	36	27	43%	9	3	6	67%
DezernatsleiterIn	7	5	2	29%	11	5	6	55%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	75	30	45	60%	106	53	53	50%	3	1	2	67%
Schulaufsicht Landesschul-, Bezirksschul- und FachinspektorInnen	273	185	88	32%	329	193	136	41%	50	20	30	60%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
DirektorIn	695	482	213	31%	686	461	225	33%	103	62	41	40%
Fach-/Abteilungsvorstand	317	186	131	41%	281	169	112	40%	42	28	14	33%
AdministratorIn	588	381	207	35%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
ErziehungsleiterIn	19	9	10	53%	6	2	4	67%	0	0	0	0%
Pädagogische Hochschulen												
RektorIn	8	6	2	25%	8	5	3	38%	1	0	1	100%
Vize-RektorIn	16	6	10	63%	16	6	10	63%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
InstitutsleiterIn	46	26	20	43%	46	24	22	48%	6	2	4	67%
PraxisschulleiterIn	13	5	8	62%	11	4	7	64%	0	0	0	0%
LehrerIn Pädagogische Hochschulen	1.641	739	902	55%	1.089	429	660	61%	302	87	215	71%
Bundesdenkmalamt												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
FachbereichsleiterIn (ehem. GeneralkonservatorIn)	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LandeskonservatorIn,	8	6	2	25%	9	6	3	33%	2	1	1	50%
LeiterIn zentrale Abteilungen	8	5	3	38%	6	4	2	33%	1	1	0	0%
Museen (PAM und Museum für Volkskunde)												
MuseumsdirektorIn	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Hofmusikkapelle												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 166 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMUKK

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	169	140	83%	29	17%	164	127	77%	37	23%
VerwaltungspraktikantInnen	18	16	89%	2	11%	22	17	77%	5	23%
Gesamt	187	156	83%	31	17%	186	144	77%	42	23%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 167 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	24	10	41,7%	14	58,3%	30	13	43%	17	57%
Leistungsfeststellungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommission	12	4	33,3%	8	66,7%	10	3	30%	7	70%
Disziplinaroberkommission	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%
Berufungskommission	9	2	22,2%	7	77,8%	8	2	25%	6	75%

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Kommission	2009					2011				
	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%
Disziplinarcommissionen	8	1	12%	7	88%	8	2	25%	6	75%

Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	29	6	21%	23	79%	29	6	21%	23	79%
Disziplinarcommission	26	9	35%	17	65%	26	9	35%	17	65%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	89	26	29%	63	71%	68	39	57%	28	43%
Disziplinar-kommissionen	63	13	21%	50	79%	25	8	32%	17	68%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	40	8	20%	32	80%	42	12	29%	30	71%
Disziplinar-kommission	27	4	15%	23	85%	27	4	15%	23	85%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	37	17	46%	20	54%	37	17	46%	20	54%
Disziplinar-kommission	26	8	31%	18	69%	24	7	29%	17	71%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	49	19	39%	30	61%	49	19	39%	30	61%
Disziplinar-kommission	30	12	40%	18	60%	30	12	40%	18	60%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	51	18	35%	33	65%	38	16	42%	22	58%
Disziplinar-kommissionen	30	8	27%	22	73%	24	7	29%	17	71%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	36	11	31%	25	69%	36	11	31%	25	69%
Disziplinar-kommission	30	10	33%	20	66%	30	12	40%	18	60%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	18	9	50%	9	50%	19	11	58%	8	42%
Disziplinar-kommission	12	7	58%	5	42%	30	20	67%	10	33%

Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommission	28	9	32%	19	68%	35	13	37%	22	63%

**Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	11	6	54%	5	46%	11	6	54%	5	46%

**Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK –
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	0	0%	4	100%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	13	3	23%	10	77%	13	3	23%	10	77%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	18	7	39%	11	61%	10	5	50%	5	50%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	1	25%	3	75%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission*	16	6	37%	10	63%	16	4	25%	12	75%

* Begutachtungskommission im Einzelfall, Weiterbestellungskommission sowie Aufnahmekommission sind zusammengefasst

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be- gutachtungs- kommission	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme- kommission	14	8	57%	6	43%	14	8	57%	6	43%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	20	7	35%	13	65%	19	8	42%	11	58%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	19	5	26%	14	74%	19	5	26%	14	74%

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

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	9	5	56%	4	44%	9	5	56%	4	44%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	11	5	45,5%	6	54,5%	10	5	50%	5	50%

Von den **Landesschulräten/Stadtschulrat für Wien** erfolgte eine Leermeldung (2009).

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 188 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	38	28	74%	10	26%	29	19	66%	10	34%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	68	43	63%	25	37%	88	59	67%	29	33%

Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	33	25	76%	8	24%	44	36	82%	8	18%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	144	120	83%	24	17%	123	111	90%	12	10%

Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	34	27	79%	7	21%	30	26	87%	4	13%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	125	98	78%	27	22%	74	58	78%	16	22%

Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	7	6	86%	1	14%	11	6	55%	5	45%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	27	22	82%	5	18%	22	14	64%	8	36%

Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	61	45	74%	16	26%	48	36	75%	12	25%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	61	46	75%	15	25%	53	37	70%	16	30%

Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	34	25	74%	9	26%	36	26	72%	10	28%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	118	93	79%	25	21%	96	78	81%	18	19%

Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	15	12	80%	3	20%	13	11	85%	2	15%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	30	30	100%	0	0%	33	30	91%	3	9%

Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	19	15	79%	4	21%	14	12	86%	2	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	47	42	89%	5	11%	30	25	83%	5	17%

Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	Männlich		
Grundausbildungslehrgänge	29	18	62%	11	38%	15	12	80%	3	20%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	57	51	90%	6	10%	28	26	93%	2	7%

Tabelle 197 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	11	11	100%	0	0%	12	8	67%	4	33%
Berufsbegleitende Fortbildung	13	6	46%	7	54%	12	11	92%	1	8%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 198 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 199 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMUKK

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

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur wurde im normativen und statistischen Teil überarbeitet und als Verordnung BGBl. II Nr. 341/2011 neu erlassen.

Die Frauenquote von 50 Prozent ist im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer bundesweit zum größten Teil erreicht. Im Funktionsbereich bzw. bei Führungspositionen sind jedoch Frauenförderungsmaßnahmen erforderlich. Hier setzt der Frauenförderungsplan an und formuliert die zentralen Ziele und Maßnahmen des Ressorts. Er ist somit ein wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung.

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur verfolgt eine aktive Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik und zeigt dies insbesondere durch nachfolgend gesetzte Ziele und Maßnahmen:

- Förderung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen
- Abbau bestehender Benachteiligungen

- Erhöhung des Frauenanteils vor allem im Bereich von Führungspositionen und Funktionen bis zur Erreichung der Frauenquote gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
- Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen für Frauen und Männer
- Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Einbindung in Entscheidungsprozesse
- Teilzeitbeschäftigung für Frauen in Funktionsbereichen

Im Berichtszeitraum wurden zur Förderung von Frauen zusätzlich spezielle Schulungen sowie Fortbildungsveranstaltungen wie z. B. Dienstrecht, Coaching, Motivations- und Methodentraining von Frauen für Führungspositionen, Aufbau von Frauennetzwerken, Supervision und Mediation usw. durchgeführt.

Das Bundesministerium verfolgt weiterhin effiziente und zielgerichtete Frauenförderungsmaßnahmen, um Frauen insbesondere beim beruflichen Aufstieg zu unterstützen.

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	637	285	45%	352	55%	629	293	47%	336	53%
nachgeordneter Bereich	281	100	36%	181	64%	270	98	36%	172	64%
Gesamt	918	385	42%	533	58%	899	391	43%	508	57%

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	917	385	42%	532	58%	899	391	43%	508	57%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	918	385	42%	533	58%	899	391	43%	508	57%

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	370	107	29%	263	71%	367	117	32%	250	68%
MaturantInnen	269	103	38%	166	62%	270	110	41%	160	59%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	277	173	62%	104	38%	260	162	62%	98	38%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	918	385	42%	533	58%	899	391	43%	508	57%

2.11.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 203 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	66	62	94%	4	6%	71	70	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	27	19	70%	8	30%	32	24	75%	8	25%
Gesamt	93	81	87%	12	13%	103	94	91%	9	9%

Tabelle 204 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	93	81	87%	12	13%	103	94	91%	9	9%
Gesamt	93	81	87%	12	13%	103	94	91%	9	9%

Tabelle 205 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	31	21	68%	10	32%	33	24	73%	9	27%
MaturantInnen	15	14	93%	1	7%	19	19	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	46	45	98%	1	2%	50	50	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	93	81	87%	12	13%	103	94	91%	9	9%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 206 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	13	2	11	15,4%	12	4	8	33,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	131	44	87	33,6%	165	54	111	32,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	79	32	47	40,5%	93	37	56	39,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	31	12	19	38,7%	39	20	19	51,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	254	90	164	35,4%	309	115	194	37,2%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionschefIn	4	4	0	0%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	7	5	2	29%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	39	26	13	33%	39	25	14	36%	5	4	1	20%
LeiterIn Stabstelle	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
FachexpertIn	0	0	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%

**Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Österreichisches Patentamt												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Vorsitzende/r	1	0	1	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	18	11	7	39%	16	10	6	38%	3	0	3	100%
Bundesanstalt für Verkehr												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Frequenzbüro, Büro f. Funkanlagen und Telekommunikationseinricht., Postbüro, Fernmeldebüros												
LeiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	1	1	0	0%

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 209 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	18	12	67%	6	33%	15	9	60%	6	40%
VerwaltungspraktikantInnen	9	6	67%	3	33%	7	6	86%	1	14%
Gesamt	27	18	67%	9	33%	22	15	68%	7	32%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	32	15	46,8%	17	53,2%	33	17	51,5%	16	48,5%
Leistungsfeststellungskommission	25	12	48%	13	52%	27	12	44,4%	15	55,6%
Disziplinarkommission	11	5	45,5%	6	54,5%	11	6	54,5%	5	45,5%
Disziplinaroberkommission	7	3	42,9%	4	57,1%	6	3	50%	3	50%
Berufungskommission	4	2	50%	2	50%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachtungskommission	9	2	22,2%	7	77,8%	11	2	18,2%	9	81,8%
Aufnahmekommission	39	23	59,1%	16	40,9%	54	26	48,1%	28	51,9%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 212 Mitglieder der Beiräte/BMVIT

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	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	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Controllingbeirat für Österr. Patentamt/Flexi	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Fachbeirat der Statistik Austria	9	3	33,7%	6	66,7%	1	0	0%	1	100%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	8	2	25%	6	75%	5	1	20%	4	80%
Verkehrssicherheitsbeirat	9	2	22,2%	7	77,8%	3	1	33,3%	2	66,7%
Beirat für historische Fahrzeuge	2	0	0%	2	100%	3	0	0%	3	100%
Produktsicherheitsbeirat	2	1	50%	1	50%	3	1	33,3%	2	66,7%
Akkreditierungsbeirat	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
FWF-Delegiertenversammlung	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Das Netz						2	0	0%	2	100%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 213 Ausbildungen/BMVIT

Ausbildung	2009				2011			
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	68	36	52,9%	54	32	59,3%	22	40,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	689	341	49,5%	875	433	49,5%	432	50,5%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 214 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 215 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	2
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	4
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	354

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

7. 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 Führungskräfte) Rechnung getragen werden. Teleworking, Teilzeitarbeit sowie auch Kombinationen derartiger Modelle werden flexibel gehandhabt und auch gut angenommen. Die Inanspruchnahme von Väternkarenzen/Papamonat wird ebenfalls gefördert.

8. 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 jede 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

Telefontaining (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.

9. Gendergerechte Sprache:

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

10. Maßnahmen zum Genderbewusstsein:

- ▶ Hierzu zählt auch die Tatsache, dass das bmvit ganz bewusst im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung ein eigenes Genderziel in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr sowie auch Innovation und Forschung formuliert hat. Hierdurch werden in den nächsten Jahren sukzessive alle Politikfelder im Zuständigkeitsbereich des bmvit einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende erforderliche Hand-

lungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt werden. Dies gilt sowohl für interne wie auch externe Genderbereiche.

- ▶ Mehr Frauen in Aufsichtsräte
- ▶ Motivation zur Erlassung von Frauenförderungsplänen bzw. Frauenförderungsmaßnahmen auch in zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften

11. 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.

12. FEMTech:

Maßnahmen 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

Im Jahr 2011 standen für die Maßnahmen rund € 4,8 Mio. zur Verfügung.

Mit der Ausschreibung FEMtech Praktika für Studentinnen wurde das Angebot für den weiblichen Forschungsnachwuchs erweitert. Mit FEMtech Praktika für Studentinnen werden hochwertige Plätze für Praktika und Diplomarbeiten in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Österreich für Studentinnen in naturwissenschaftlicher/technischer Studien gefördert. Die Ausschreibung wurde erstmals im Herbst 2011 gestartet und die Einreichung für Praktikumsplätze ist noch bis Juni 2012 möglich.

Das bmvit hat auch im Jahr 2011 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 2011 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 2012 sind mehr als 1.350 Frauen durch die Datenbank erfasst, sie bildet

somit 20 % der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist nach sieben Jahren 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.

2. Studie

Im Jahr 2011 wurde von der Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH zum Thema „Arbeitsplatzmobilität bei naturwissenschaftlich-technischen F&E Personal“ eine Studie durchgeführt.

Die Studie beinhaltet folgende Ergebnisse: Die Arbeitsplatzmobilität der österreichischen F&E-Beschäftigten entspricht in etwa dem europäischen Durchschnitt, die ForscherInnen waren im Zeitraum von 1995 bis 2009 durchschnittlich bei drei Dienstgebern beschäftigt. Geschlechter-spezifische Unterschiede gibt es vor allem bei der Inanspruchnahme der Karenzzeiten. Die größten Unterschiede sind zwischen den Generationen zu beobachten, ältere Personen weisen einen stabileren Beschäftigungsverlauf auf und wechseln seltener die Branche als jüngere Beschäftigte. Ganz deutlich ist zu erkennen, dass sich Mobilität in Österreich finanziell nicht auswirkt. Beschäftigte, die im untersuchten Zeitraum durchgängig für einen Dienstgeber tätig waren, können mit dem höchsten Einkommen rechnen. Unterbrechungen wirken sich besonders negativ auf die Einkommensentwicklung aus. Je nach Karrierephase lassen sich spezifische mobilitätsauslösende und mobilitätshemmende Faktoren ausmachen. Während in der frühen Karrierephase der intersektorale Wechsel von Universität in die angewandte Forschung prägend ist, wird das Mobilitätsverhalten in der mittleren Karrierephase von Familiengründungen beeinflusst. In der späteren Karrierephase steht das Sicherheitsdenken im Vordergrund. Von Unternehmensseite wird die intersektorale Mobilität (Wechsel zwischen Hochschulsektor und außeruniversitärer bzw. industrieller Forschung) vor allem in Kooperationen mit der Grundlagenforschung gesehen. Kooperationen wie Kompetenzzentren und Spin-offs werden positiv bewertet. Bei der individuellen Mobilität werden hingegen unterschiedliche Gehaltssysteme, Organisation- und Arbeitskulturen, Qualifikationen sowie Vorurteile als mobilitätshemmend gesehen. Abgesehen davon, ist auffällig, dass viele Frauen auf Grund von Unzufriedenheit mit dem Führungsstil und der Arbeitskultur den Arbeitgeber wechseln. Eine besondere Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt das Altern in der Forschung dar.

Seitens der Joanneum Research wurden folgende Handlungsempfehlungen gegeben: Unterstützung der Nachwuchskräfte in ihrer Mobilität, intersektoraler Kompetenzaufbau, Verbesserung der Work-Life-Balance und Umsetzung von Diversity Management.

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 und das

Altern der Forschung, weil das bmvit die Zielgruppe der Jugendlichen mit den Praktikas für SchülerInnen und Studentinnen gut fokussiert. Mit der Empfehlung des intersektoralen Kompetenzaufbaus, dass Studierende bereits während der Ausbildung eine gute Mischung zwischen Theorie und Praxis (z. B. in Form von Diplomarbeiten und Dissertationen) erhalten und für das gesamte Spektrum an Karrieremöglichkeiten und Qualifizierungsanforderungen sensibilisiert werden, setzt hier ebenfalls das bmvit an. Mit den FEMtech Dissertationen mit dem Schwerpunkt Produktion, die im Mai 2012 starten, wird dieses Thema aufgegriffen. Forscherinnen sollen mit den FEMtech Dissertationen an österreichische Unternehmen in der Forschung und Entwicklung bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen herangeführt und gebunden werden.

Weitere Informationen können unter

http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/JR_Endbericht_Arbeitsplatzmobilitaet.pdf nachgelesen werden.

3. Diplomarbeit „Karriereverläufe von Erfinderinnen in Österreich – Der lange Weg zum Patent“ von Sandra Turecek

Im Rahmen des Knowledge- und Talent-Development Programme „Innovation Economics Vienna“ (IEV), das vom Institut für Wirtschaftsgeografie und Geoinformatik an der Wirtschaftsuniversität Wien sowie dem Department for Foresight & Policy Development des Austrian Institute of Technology (AIT) umgesetzt wird und an dem das bmvit finanziell beteiligt ist, konnte eine Diplomarbeit zum Thema „Karriereverläufe von Erfinderinnen in Österreich – Der lange Weg zum Patent“ vergeben werden. Die Diplomarbeit identifiziert und vergleicht Karrieren von Erfinderinnen in Österreich. Eine umfassende Patentanalyse zeigt grobe Tendenzen der niedrigen Patentieraktivität von Erfinderinnen auf. Mit der Diplomarbeit konnte belegt werden, dass es zwar einen stetigen Aufwärtstrend bei den Patentieraktivitäten von Erfinderinnen gibt, aber die Beteiligung von Frauen als Erfinderinnen in Österreich unterrepräsentiert ist. Es lassen sich auch kaum Aussagen über die Technologiefelder, in denen Erfinderinnen am aktivsten sind, machen. Wirklich sichtbar wird nur, dass Erfinderinnen in Österreich eher als Erfinder in Pharma und Chemie patentieren. Erfinderinnen lassen sich demgegenüber sehr selten in typischen männlich konnotierten Technologiefeldern wie Bauwesen oder Maschinenbau auffinden. Die Erfinderinnen weisen in den durchgeführten qualitativen Interviews darauf hin, wie wichtig die weiblichen Rollenvorbilder in der Kindheit sind, die maßgeblich zu den Karriereverläufen beitragen. Des Weiteren spielen während des Studiums und am Anfang des Berufslebens männliche Mentoren eine große Rolle. Diese sind keine institutionalisierten Mentoren, sondern Professoren oder Vorgesetzte, die an den Erfolg der Erfinderinnen glauben.

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.

Abt. III/14 gemeinsam mit AustriaTech (Grassegger/Oberzaucher) in Vorbereitung auf den ITS World Congress 2012 in Wien zur Unterstützung der stärkeren inhaltlichen Beteiligung von Frauen im ITS- Kongress

5. Workshop „Intelligent Transport Systems IST – The female approach“

In Vorbereitung zum ITS World Congress 2012 in Wien fand im September 2011 ein ganztägiger internationaler Workshop zum Thema „ITS – The female approach“ statt. Anhand internationaler Erfahrungen und Beispiele wurde in der Diskussion versucht einen Weg zu finden, wie Frauen verstärkt in dieses Zukunftsthema eingebunden werden können, bzw. die schon in diesem Feld tätigen Frauen sichtbarer gemacht werden können. Mit einer exklusiven Präsentation des „Call for papers“ sollte die verstärkte Einreichung weiblicher Referate stimuliert und die auch internationale Netzworkebildung unterstützt werden. Am Workshop nahmen rund 70 Expertinnen teil. Mit dieser Veranstaltung wurde erstmals innerhalb der ITS Community in Österreich ein Zeichen gesetzt, dass das Thema Gender in Zukunft verstärkt an Bedeutung gewinnen wird.

Etablierung von Special Interest Sessions bei den ITS World Congresses. Beginnend mit dem ITS World Congress in Orlando 2011 konnten Special Interest Sessions zum „Thema Women in ITS“ etabliert werden. Die besondere Bedeutung des Themas Gender in ITS bzw. in der Mobilität, soll verstärkt nicht nur die bisherigen Bestrebungen zur Sichtbarmachung von Expertinnen auf den Kongressen unterstützen, sondern eine inhaltliche Auseinandersetzung anstoßen, um letztendlich nicht nur die Relevanz von ITS in Bezug auf Sicherheit, Umweltverträglichkeit und Effizienz des Verkehrs aufzuzeigen, sondern vor allem auch die gesellschaftliche Relevanz vor allem in Bezug auf Gender.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	991	577	58%	414	42%	957	561	59%	396	41%
nachgeordneter Bereich	1.551	418	27%	1.133	73%	1.492	410	27%	1.082	73%
Gesamt	2.542	995	39%	1.547	61%	2.449	971	40%	1.478	60%

Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	2.489	946	38%	1.543	62%	2.398	924	39%	1.474	61%
Sonstige	53	49	92%	4	8%	51	47	92%	4	8%
Gesamt	2.542	995	39%	1.547	61%	2.449	971	40%	1.478	60%

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	578	186	32%	392	68%	573	195	34%	378	66%
MaturantInnen	812	244	30%	568	70%	793	241	30%	552	70%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.052	483	46%	569	54%	993	461	46%	532	54%
Hilfsdienst	47	33	70%	14	30%	39	27	69%	12	31%
sonst. Qualifikation	53	49	92%	4	8%	51	47	92%	4	8%
Gesamt	2.542	995	39%	1.547	61%	2.449	971	40%	1.478	60%

2.12.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 219 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	169	161	95%	8	5%	163	155	95%	8	5%
nachgeordneter Bereich	176	152	86%	24	14%	162	142	88%	20	12%
Gesamt	345	313	91%	32	9%	325	297	91%	28	9%

Tabelle 220 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	295	264	89%	31	11%	277	250	90%	27	10%
Sonstige	50	49	98%	1	2%	48	47	98%	1	2%
Gesamt	345	313	91%	32	9%	325	297	91%	28	9%

Tabelle 221 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	50	43	86%	7	14%	64	55	86%	9	14%
MaturantInnen	62	48	77%	14	23%	56	46	82%	10	18%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	163	153	94%	10	6%	140	132	94%	8	6%
Hilfsdienst	20	20	100%	0	0%	17	17	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	50	49	98%	1	2%	48	47	98%	1	2%
Gesamt	345	313	91%	32	9%	325	297	91%	28	9%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 222 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	18	4	14	22,2%	15	4	11	26,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	168	62	106	36,9%	174	63	111	36,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	148	41	107	27,7%	149	44	105	29,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	170	38	132	22,4%	167	38	129	22,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	504	145	359	28,8%	505	149	356	29,5%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn, BereichsleiterIn	8	5	3	38%	8	4	4	50%	4	2	2	50%
AL mit SL-Stellvertretung	6	6	0	0%	6	6	0	0%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn	78	51	27	35%	67	43	24	36%	7	6	1	14%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	26	15	11	42%	29	17	12	41%	3	2	1	33%

**Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
GeneraldirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Bundesvergabeamt												
Vorsitzende/r	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv Vorsitzende/r	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende/r	12	6	6	50%	12	6	6	50%	0	0	0	0%
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn einer/s Gruppe/Bereichs	4	4	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn (BEV)	13	11	2	15%	14	12	2	14%	0	0	0	0%
LeiterIn Vermessungsamt	37	36	1	3%	37	35	2	5%	5	3	2	40%
LeiterIn Eichamt	8	7	1	13%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
Burghauptmannschaft												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	18	12	6	33%	18	12	6	33%	1	0	1	100%
Bundesimmobilienverwaltung												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
BereichsleiterIn	2	2	0	0%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Beschussämter												
LeiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 225 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ

Ausbildungsverhältnis	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	34	21	62%	13	38%	35	18	51%	17	49%
Gesamt	34	21	62%	13	38%	35	18	51%	17	49%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	69	21	30,4%	48	69,6%	23	4	17,4%	19	82,6%
Leistungsfeststellungskommission	14	2	14,3%	12	85,7%	14	2	14,3%	12	85,7%
Disziplarkommission	13	6	46,2%	7	53,8%	12	5	41,7%	7	58,3%
Disziplinaroberkommission	9	3	33,3%	6	66,7%	9	3	33,3%	6	66,7%
Berufungskommission	12	4	66,7%	8	33,3%	10	2	20%	8	80%

Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachungskommission	4	1	25%	3	75%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	30	9	30%	21	70%	30	10	33,3%	20	66,7%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 228 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	89	26	29,2%	63	70,8%	92	27	29,3%	65	70,7%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 229 Ausbildungen/BMWFJ

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	339	193	56,9%	146	43,1%	358	179	50%	179	50%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.297	1.796	41,8%	2.501	58,2%	4.028	1.658	41,2%	2.370	58,8%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 230 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 231 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	778

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend sind 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 BMWFJ. Ein Ziel der Personalpolitik des BMWFJ ist die Anhebung des Frauenanteils insbesondere in höherwertigen Verwendungen.

Frauenförderungsplan des BMWFJ

Die im Frauenförderungsplan des BMWFJ (BGBl. II Nr. 470/2010) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend und nachgeordneter Dienststellen;
- die Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) und die Verstärkung der Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse;
- die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für Frauen durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Organisationsebenen;
- das Potenzial der Frauen durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung zu nutzen, insbesondere durch ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen und Männern an 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 Strategie in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend;
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen;
- die umfassende Information aller Bediensteten über Aktivitäten nach diesem Frauenförderungsplan mit Hilfe der bestehenden Informationsnetzwerke.

Zertifikat „Audit beruf & familie“ des BMWFJ

Das BMWFJ nimmt seit mehreren Jahren am „Audit beruf & familie“ teil. Durch die erneute Verleihung des Zertifikats „Audit beruf & familie“ an das BMWFJ im November 2009 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 des BMWFJ sowie durch entsprechende Informationsveranstaltungen, in die auch karenzierte Bedienstete eingebunden werden.

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

Den Mitarbeiterinnen des BMWFJ 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 BMWFJ nimmt weiters seit mehreren Jahren an dem Projekt Cross Mentoring im Bundesdienst teil.

Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming/Gender Budgeting“ im BMWFJ

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 BMWFJ darstellt.

2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	330	212	64%	118	36%	316	210	66%	106	34%
nachgeordneter Bereich	512	258	50%	254	50%	488	253	52%	235	48%
Gesamt	842	470	56%	372	44%	804	463	58%	341	42%

Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	842	470	56%	372	44%	804	463	58%	341	42%
Gesamt	842	470	56%	372	44%	804	463	58%	341	42%

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	355	150	42%	205	58%	343	154	45%	189	55%
MaturantInnen	265	172	65%	93	35%	258	172	67%	86	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	216	144	67%	72	33%	196	133	68%	63	32%
Hilfsdienst	6	4	67%	2	33%	7	4	57%	3	43%
Gesamt	842	470	56%	372	44%	804	463	58%	341	42%

2.13.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 235 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	58	56	97%	2	3%	63	60	95%	3	5%
nachgeordneter Bereich	137	122	89%	15	11%	137	122	89%	15	11%
Gesamt	195	178	91%	17	9%	200	182	91%	18	9%

Tabelle 236 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	195	178	91%	17	9%	200	182	91%	18	9%
Gesamt	195	178	91%	17	9%	200	182	91%	18	9%

Tabelle 237 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	55	47	85%	8	15%	59	49	83%	10	17%
MaturantInnen	77	69	90%	8	10%	82	74	90%	8	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63	62	98%	1	2%	59	59	100%	0	0%
Gesamt	195	178	91%	17	9%	200	182	91%	18	9%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 238 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	4	2	2	50,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	81	34	47	42,0%	90	35	55	38,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	57	34	23	59,6%	58	36	22	62,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	18	12	6	66,7%	22	18	4	81,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	163	82	81	50,3%	174	91	83	52,3%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SektionsleiterIn	2	1	1	50%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Stv. SektionsleiterIn	3	2	1	33%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	26	22	4	15%	26	20	6	23%	3	0	3	100%
FachexpertIn	4	1	3	75%	4	1	3	75%	2	1	1	50%
ReferatsleiterIn	25	13	12	48%	34	17	17	50%	17	8	9	53%

**Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF –
Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik												
DirektorIn (2009 vakant)	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. DirektorIn (2009 interim. Direktor)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
BereichsleiterIn	3	2	1	33%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	11	9	2	18%	10	8	2	20%	1	1	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	9	7	2	22%	6	5	1	17%	1	1	0	0%
Geologische Bundesanstalt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	11	10	1	9%	11	10	1	9%	1	1	0	0%
LeiterIn Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Österreichische Akademie der Wissenschaften												
PräsidentIn (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Verwaltungsstellen	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
LeiterIn Abteilung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Österreichisches Archäologisches Institut												
DirektorIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
AbteilungsleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
LeiterIn Verwaltung/Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
ZweigstellenleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Österreichisches Institut für Geschichtsforschung												
Stv. DirektorIn	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Studienbeihilfenbehörde												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	8	3	5	63%	8	2	6	75%	2	0	2	100%
ReferatsleiterIn	6	2	4	67%	6	1	5	83%	0	0	0	0%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
LeiterIn Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Stv. LeiterIn Beratungsstelle	5	1	4	80%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Geschäftsstelle des Fachhochschulrates												
GeschäftsführerIn (2011 = AK-Überlassung)	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Stv. GeschäftsführerIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Zentraler Hochschulportausschuss Österreichs												
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Wissenschaftsrat												
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
ReferatsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 241 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF

Ausbildungsverhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	20	19	95%	1	5%	24	18	75%	6	25%
VerwaltungspraktikantInnen	5	4	80%	1	20%	12	9	75%	3	25%
Gesamt	25	23	92%	2	8%	36	27	75%	9	25%

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 242 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF

Kommission	2009					2011				
	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	17	5	29,4%	12	70,6%	16	4	25%	12	75%
Disziplinaroberkommission	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%
Berufungskommission	7	3	42,9%	4	57,1%	6	3	50%	3	50%

* Prüfungskommission: wird im Rahmen des Verwaltungsübereinkommens mit dem BMUKK wahrgenommen

Tabelle 243 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
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 244 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Mediation	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 245 Ausbildungen/BMWF

Ausbildung	2008 und 2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	27	22	81,5%	5	18,5%	14	7	50%	7	50%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	931	706	75,8%	225	24,2%	2.860	2.136	74,7%	724	25,3%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 246 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 247 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	2.136

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung 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, ist das zentrale Instrument dazu und die dort definierten Ziele und Maßnahmen gilt es 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:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 248 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	412	194	47%	218	53%	426	209	49%	217	51%

Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	412	194	47%	218	53%	425	209	49%	216	51%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	412	194	47%	218	53%	426	209	49%	217	51%

Tabelle 250 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	110	55	50%	55	50%	134	71	53%	63	47%
MaturantInnen	65	39	60%	26	40%	61	38	62%	23	38%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	201	82	41%	119	59%	192	81	42%	111	58%
Hilfsdienst	36	18	50%	18	50%	39	19	49%	20	51%
Gesamt	412	194	47%	218	53%	426	209	49%	217	51%

2.14.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 251 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	38	28	74%	10	26%	52	42	81%	10	19%

Tabelle 252 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	38	28	74%	10	26%	52	42	81%	10	19%
Gesamt	38	28	74%	10	26%	52	42	81%	10	19%

Tabelle 253 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	1	1	100%	0	0%	19	15	79%	4	21%
MaturantInnen	9	5	56%	4	44%	5	4	80%	1	20%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	26	20	77%	6	23%	24	19	79%	5	21%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Gesamt	38	28	74%	10	26%	52	42	81%	10	19%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 254 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	7	10	41,2%	18	8	10	44,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	63	30	33	47,6%	65	30	35	46,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	21	11	10	52,4%	24	13	11	54,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	15	7	8	46,7%	14	8	6	57,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	116	55	61	47,4%	121	59	62	48,8%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 255 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 bis 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
ParlamentsdirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
ParlamentsvizedirektorIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
DienstleiterIn	7	4	3	43%	7	4	3	43%	1	1	0	0%
LeiterIn einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	27	15	12	44%	31	17	14	45%	4	2	2	50%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 256 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	11	9	82%	2	18%	6	4	67%	2	33%
Verwaltungs- praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	11	9	82%	2	18%	7	5	71%	2	29%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 257 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	43	19	44,2%	24	55,8%	42	18	42,9%	24	57,1%
Leistungsfeststellungskommission	7	5	71,4%	2	28,6%	7	5	71,4%	2	28,6%
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.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 258 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion

Beirat	2009					2011				
	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 259 Ausbildungen/Parlamentsdirektion

Ausbildung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	31	13	42%	18	58%	35	17	49%	18	51%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	897	389	43%	508	57%	608	337	55%	273	45%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 260 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 261 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

Arbeitszeit

Die Parlamentsdirektion ist bemüht, auf jegliche individuellen Wünsche hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung einzugehen. Dies trifft vor allem auf Frauen zu, die nach Beendigung eines Karenzurlaubes nach Mutterschutzgesetz ihren Dienst wieder antreten.

Arbeits(zeit)modelle

Verschiedene Arbeits(zeit)modelle – wie z. B. Telearbeit, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Teilzeitbeschäftigung – werden ebenfalls individuell nach Bedarf verwirklicht. Derzeit nehmen im Konkreten bereits zwölf Mitarbeiterinnen Telearbeit in Anspruch.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist allgemein, daher auch für Frauen – auch in Führungspositionen – möglich (siehe dazu den Frauenförderungsplan).

2.15 Österreichische Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 262 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt*	77	38	49%	39	51%	76	37	49%	39	51%

Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	74	37	50%	37	50%	74	37	50%	37	50%
Militärischer Dienst*	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	77	38	49%	39	51%	76	37	49%	39	51%

Tabelle 264 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	16	3	19%	13	81%	16	3	19%	13	81%
MaturantInnen*	24	17	71%	7	29%	22	15	68%	7	32%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	31	12	39%	19	61%	33	14	42%	19	58%
Hilfsdienst	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	77	38	49%	39	51%	76	37	49%	39	51%

*2 Planstellen aus dem BMLVS enthalten

2.15.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 265 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Tabelle 266 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Tabelle 267 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 268 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	6	1	5	16,7%	5	1	4	20,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	8	2	6	25,0%	8	2	6	25,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	14	8	6	57,1%	14	8	6	57,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	2	0	2	0,0%	3	0	3	0,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30	11	19	36,7%	30	11	19	36,7%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 269 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 bis 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
KabinettsdirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Kabinettsvize-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	10	9	1	10%	10	8	2	20%	1	0	1	100%

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 270 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Verwaltungs- praktikantInnen	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 271 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei

Kommission	2009					2011				
	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 272 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 273 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 274 Ausbildungen/Präs.kanzlei

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	3	3	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 275 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 276 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	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Personalstand der Präsidentschaftskanzlei weist erfahrungsgemäß ein geringes und schwer abschätzbares Fluktuationspotential auf. Die Präsidentschaftskanzlei ist unbeschadet dessen nach Maßgabe der personellen Möglichkeiten laufend bestrebt, sich den Vorgaben des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzunähern.

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 277 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	301	124	41%	177	59%	302	125	41%	177	59%

Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	300	124	41%	176	59%	301	125	42%	176	58%
RichterInnen, Staatsanw.	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	301	124	41%	177	59%	302	125	41%	177	59%

Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	205	65	32%	140	68%	210	67	32%	143	68%
MaturantInnen	38	15	39%	23	61%	33	14	42%	19	58%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	51	42	82%	9	18%	52	42	81%	10	19%
Hilfsdienst	7	2	29%	5	71%	7	2	29%	5	71%
Gesamt	301	124	41%	177	59%	302	125	41%	177	59%

2.16.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 280 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	25	23	92%	2	8%	36	30	83%	6	17%

Tabelle 281 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	25	23	92%	2	8%	36	30	83%	6	17%
Gesamt	25	23	92%	2	8%	36	30	83%	6	17%

Tabelle 282 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	10	10	100%	0	0%	19	15	79%	4	21%
MaturantInnen	5	3	60%	2	40%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	10	10	100%	0	0%	13	12	92%	1	8%
Gesamt	25	23	92%	2	8%	36	30	83%	6	17%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 283 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	10	3	7	30,0%	8	2	6	25,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	180	56	124	31,1%	190	61	129	32,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	37	14	23	37,8%	31	13	18	41,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	11	8	3	72,7%	11	8	3	72,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	238	81	157	34,0%	240	84	156	35,0%

- * z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen
- ** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH
- *** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung
- **** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 284 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
SektionschefIn	5	3	2	40%	4	3	1	25%	3	2	1	33%
AL mit SL-Stellvertretung	5	4	1	20%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
AbteilungsleiterIn	31	26	5	16%	29	22	7	24%	10	4	6	60%
AL-Stv, PrüfungsleiterIn*	67	45	22	33%	60	43	17	28%	7	3	4	57%

* jeder AL-Stv ist auch PrüfungsleiterIn

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 285 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	24	7	29,2%	17	70,8%	22	7	31,8%	15	68,2%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplarkommissionen	13	4	30,8%	9	69,2%	13	4	30,8%	9	69,2%
Disziplinaroberkommission	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Berufungskommission	7	3	42,9%	4	57,1%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 286 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	116	31	26,7%	85	73,3%	88	38	43,2%	50	56,8%
Aufnahmekommission	11	6	54,5%	5	45,5%	9	6	66,7%	3	33,3%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 287 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral- kommission	5	1	20%	4	80%	15	4	26,7%	11	73,3%
Nutzerbeirat/ Bundesbeschaf- fung	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs- agentur	2	0	0%	2	100%	3	1	33,3%	2	66,7%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 288 Ausbildungen/RH

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil- dungslehrgänge	30	11	36,7%	19	63,3%	20	6	30%	14	70%
Berufsbeglei- tende Manage- ment- u. Führungskräfte- lehrgänge	71	19	26,8%	52	73,2%	50	18	36%	32	64%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 289 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 290 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 karrierefördernden Bedingungen für Frauen und sorgt für die Chancengleichheit der Geschlechter. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes gemeinsam 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 mitzutragen.

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

- 13.** 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.
- 14.** Die Förderung der Integration in die Organisation von aufgenommenen MitarbeiterInnen mittels eigener Integrationsmodule unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten.
- 15.** Genderseminare für Führungskräfte zur Bewusstseins-schaffung, weil diese erste Personalentwickler sind.
- 16.** Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen (insbesondere im Prüfdienst), um somit teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vollziehung ihres Aufgabenbereiches zu ermöglichen.
- 17.** Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 291 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	92	67	73%	25	27%	89	65	73%	24	27%

Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	92	67	73%	25	27%	89	65	73%	24	27%
Gesamt	92	67	73%	25	27%	89	65	73%	24	27%

Tabelle 293 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	40	27	68%	13	33%	40	25	63%	15	38%
MaturantInnen	7	7	100%	0	0%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	39	29	74%	10	26%	36	28	78%	8	22%
Hilfsdienst	6	4	67%	2	33%	4	4	100%	0	0%
Gesamt	92	67	73%	25	27%	89	65	73%	24	27%

2.17.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 294 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%

Tabelle 295 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%

Tabelle 296 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
AkademikerInnen	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 297 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	3	2	1	66,7%	4	3	1	75,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	18	13	5	72,2%	20	13	7	65,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	0	0	0	0,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	1	1	0	100,0%	3	3	0	100,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	22	16	6	72,7%	28	20	8	71,4%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 298 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 bis 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
GeneralsekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Stv. GeneralsekretärIn	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Verfassungsrechtliches Grundsatzreferat	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LeiterIn Dienstrechtsreferat	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Internationale Beziehungen u. Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
MediensprecherIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn ADV-Angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 bis 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
LeiterIn Evidenzbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Präsidium	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Organisation	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LeiterIn Asylkoordination	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 299 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VfGH

Ausbildungsverhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
VerwaltungspraktikantInnen	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 300 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	2009					2011				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	11	6	54,5%	5	45,5%	14	7	50%	7	50%

Tabelle 301 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	2009					2011				
	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 302 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	2	66,7%	1	33,3%	2	1	50%	1	50%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 303 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	11	78,6%	3	21,4%	17	14	82,4%	3	17,6%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	10	8	80%	2	20%	36	29	80,6%	7	19,4%

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 304 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 305 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

Keine Meldung.

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 306 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	182	85	47%	97	53%	186	90	48%	96	52%

Tabelle 307 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	114	73	64%	41	36%	118	77	65%	41	35%
RichterInnen, Staatsanw.	68	12	18%	56	82%	68	13	19%	55	81%
Gesamt	182	85	47%	97	53%	186	90	48%	96	52%

Tabelle 308 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	98	27	28%	71	72%	102	33	32%	69	68%
MaturantInnen	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	37%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	65	44	68%	21	32%	65	43	66%	22	34%
Hilfsdienst	11	9	82%	2	18%	11	9	82%	2	18%
Gesamt	182	85	47%	97	53%	186	90	48%	96	52%

2.18.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 309 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%

Tabelle 310 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	10	10	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%

Tabelle 311 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	4	4	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
MaturantInnen	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	4	4	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 312 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	68	12	56	17,6%	68	13	55	19,1%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	4	2	2	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	81	20	61	24,7%	83	22	61	26,5%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 313 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
SenatspräsidentIn	13	12	1	8%	13	11	2	15%	4	3	1	25%
Hofrat, HofrätIn	54	43	11	20%	55	44	11	20%	6	4	2	33%
PräsidialsekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
LeiterIn ADV-Angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Personalabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Haushaltsreferat	1	0	1	100%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 314 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 315 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	23	7	30,4%	16	69,6%	28	8	28,6%	20	71,4%

Tabelle 316 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	2009					2011				
	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 317 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	4	2	50%	2	50%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 318 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	7	1	14,3%	6	85,7%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 319 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 320 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

Keine Meldung.

2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 321 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	62	40	65%	22	35%	65	44	68%	21	32%

Tabelle 322 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	62	40	65%	22	35%	65	44	68%	21	32%
Gesamt	62	40	65%	22	35%	65	44	68%	21	32%

Tabelle 323 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
AkademikerInnen	31	16	52%	15	48%	33	19	58%	14	42%
MaturantInnen	9	7	78%	2	22%	10	8	80%	2	20%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	22	17	77%	5	23%	22	17	77%	5	23%
Gesamt	62	40	65%	22	35%	65	44	68%	21	32%

2.19.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 324 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	10	10	100%	0	0%	17	16	94%	1	6%

Tabelle 325 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	10	10	100%	0	0%	17	16	94%	1	6%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	17	16	94%	1	6%

Tabelle 326 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	5	5	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
MaturantInnen	2	2	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	10	10	100%	0	0%	17	16	94%	1	6%

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 327 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2009				2011			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	22	13	9	59,1%	23	14	9	60,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	6	5	1	83,3%	8	6	2	75,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	4	3	1	75,0%	6	4	2	66,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	39	23	16	59,0%	44	26	18	59,1%

* z. B. SC, GL und LeiterInnen großer nachgeordneter Dienststellen

** z. B. AL, AL Stv., ReferatsleiterInnen und LeiterInnen größerer nachgeordneter Dienststellen, RichterInnen in Landesgerichten, RichterInnen im AsylGH

*** ReferatsleiterInnen, LeiterInnen mittlerer u. kleinerer nachgeordneter Dienststellen, ReferentInnen in höherer Verwendung

**** SachbearbeiterInnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 328 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2009				Stichtag 31.12.2011				Neubesetzungen 31.12.2009 – 31.12.2011			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Stv LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
LeiterIn Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
LeiterIn Abt. Internationales (I.O.I.-Generalsekretariat) und Kommunikation	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 329 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs- praktikantInnen	2	2	100%	0	0%	3	1	33%	2	67%
Gesamt	2	2	100%	0	0%	3	1	33%	2	67%

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 330 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	12	4	33,3%	8	66,7%	12	4	33,3%	8	66,7%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplarkommission	6	3	50%	3	50%	6	2	33,3%	4	66,7%
Disziplinaroberkommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Berufungskommission	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%

Tabelle 331 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	4	4	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 332 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 333 Ausbildungen/VA

Ausbildung	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	3	3	100%	0	0%	5	4	80%	1	20%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	19	9	47,4%	10	52,6%	39	26	66,7%	13	33,3%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 334 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 335 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA

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

2.19.10 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:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 336 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	5.256	3.434	65,3%	1.822	34,7%	5.413	3.553	65,6%	1.860	34,4%

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 337 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	3.842	2.126	55,3%	1.716	44,7%	3.836	2.124	55,4%	1.712	44,6%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 338 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamten/innen	853	408	47,8%	445	52,2%	774	375	48,4%	399	51,6%
Kv	2.989	1.718	57,5%	1.271	42,5%	3.062	1.749	57,1%	1.313	42,9%

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

Tabelle 339 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS

Höherw. Ver- wendung/ Funktion	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesge- schäftsführung BGS u. LGS	11	2	18,2%	9	81,8%	11	3	27,3%	8	72,7%
Landesge- schäftsführung – Stv LGS	9	5	55,6%	4	44,4%	9	4	44,4%	5	55,6%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	77	23	29,9%	54	70,1%	88	31	35,2%	57	64,8%
Ltg-RGS	99	25	25,3%	74	74,7%	100	27	27%	73	73%
Ltg/Stv-RGS	99	36	36,4%	63	63,6%	100	35	35%	65	65%
Abteilungs- RGS/Team- SEL	269	136	50,6%	133	48,4%	302	151	50%	151	50%
Gesamt	489	196	40,1%	293	59,9%	493	210	42,6%	283	57,4%

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

Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsführung, 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 340 Alle Teilzeitbeschäftigten des AMS

Teilzeit beschäftigte	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.414	1.308	92,5%	106	7,5%	1.577	1.429	90,6%	148	9,4%

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 341 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamt/innen	195	178	91,3%	17	8,7%	185	170	91,9%	15	8,1%
Kv	1.219	1.130	92,7%	89	7,3%	1.392	1.259	90,4%	133	9,6%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 342 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	49	33	67%	16	33%	54	45	83,3%	9	16,7%
Gesamt	49	33	67%	16	33%	54	45	83,3%	9	16,7%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 343 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS

Kommission	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- kommission	93	47	51%	46	49%	74	39	53%	35	47%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Beirat	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.20.9 Zugänge

Tabelle 344 Zugänge/AMS

Zugang	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	331	216	65,3%	115	34,7%	435	282	64,8%	153	35,2%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 345 Abgänge/AMS

Abgang	2009					2011				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	307	166	54,1%	141	45,9%	279	149	53,4%	130	46,6%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 346 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS

Neubestellung	2009				2011					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	77	43	55,8%	34	44,2%	89	47	52,8%	42	47,2%

2.20.12 Weiterbildungstage

**Tabelle 347 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen
(Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS**

Weiter- bildungstage	2009			2011		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	4,7 Tage		4,6 Tage	5,5 Tage	5,6 Tage	5,2 Tage

**Tabelle 348 Weiterbildungstage der Führungskräfte
(Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS**

Weiter- bildungstage	2009			2011		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	9 Tage		7,2 Tage	9,6 Tage	11 Tage	8,5 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 349 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS

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

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 350 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen*	72

* 72 Frauen haben an den überregionalen Lehrgängen zur Karriereförderung teilgenommen. Diese Lehrgänge sind ausschließlich für Frauen offen.

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- (vorübergehende) Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auch in Führungspositionen forcieren; das AMS schreibt Führungspositionen nach Anforderungsanalyse so aus, dass ausdrücklich auch Teilzeitbeschäftigte zur Bewerbung eingeladen werden
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen gleichermaßen ermöglichen/Väterkarenz fördern

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 2009 bzw. 31. Dezember 2011.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31. Dezember 2009 bis 31. Dezember 2011, ausgewiesen.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst beziehen sich auf das Medianeinkommen aller Vollzeitbeschäftigten im gesamten Jahr 2011.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

- 18.** nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission)
- 19.** 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 karencierte 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. 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, LeiterIn Generalprokuratur.

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/VizerektorInnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, VizepräsidentIn AsylGH, RichterInnen AsylGH.

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 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.

Medianeinkommen

Der Median ist der mittlere Wert in einer nach der Höhe geordneten Reihe von Werten. Folgendes Beispiel dient der Veranschaulichung:

Zahlenreihe: 1; 3; 3; 4; 6; 7; 24 Median: 4

Für die Darstellung der Einkommensunterschiede im Bundesdienst werden Medianwerte herangezogen, da diese einen stabileren Wert für eine Verteilung repräsentieren. Um den Einflussfaktor der Teilbeschäftigung zu eliminieren, wurden nur ganzjährig vollbeschäftigte MitarbeiterInnen in die Ermittlung einbezogen.

Daten- und Informationsquellen

Daten zu MitarbeiterInnen des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Angaben hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen inklusive sonstiger hervorgehobener Funktionen wurden von den FachexpertInnen der Ressorts/Obersten Organe übermittelt.

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

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Medianeinkommen der vollbeschäftigten MitarbeiterInnen im Jahr 2011	23
Tabelle 2 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2009 und 2011	25
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2009 und 2011	25
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011	26
Tabelle 5 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Organisationen, 2009 und 2011	26
Tabelle 6 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2009 und 2011	27
Tabelle 7 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2009 und 2011	27
Tabelle 8 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011	28
Tabelle 9 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2009 und 2011	28
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen	29
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	29
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	29
Tabelle 13 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Organisationen	30
Tabelle 14 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	30
Tabelle 15 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	30
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA	31
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentraleitung	31
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich	32
Tabelle 19 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA	32
Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA	33
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA	33
Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA	34
Tabelle 23 Ausbildungen/BKA	34
Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA	34
Tabelle 25 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA	34
Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen	38
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen	38
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen	38
Tabelle 29 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen	39
Tabelle 30 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen	39
Tabelle 31 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen	39
Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA	40
Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentraleitung	40
Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich	41
Tabelle 35 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA	41
Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA	42
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA	42
Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA	43
Tabelle 39 Ausbildungen/BMeiA	43
Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMeiA	43

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

Tabelle 82 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG	66
Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG	66
Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG	66
Tabelle 85 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG	67
Tabelle 86 Ausbildungen/BMG	67
Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG	67
Tabelle 88 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG	68
Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen	69
Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	69
Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	69
Tabelle 92 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Organisationen	70
Tabelle 93 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	70
Tabelle 94 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	70
Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI	71
Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentraleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)	71
Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich	72
Tabelle 98 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI	74
Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentraleitung und GD-Nachgeordnete	74
Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA	74
Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentraleitung u. GD-Nachgeordnete	75
Tabelle 102 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA	75
Tabelle 103 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI	75
Tabelle 104 Ausbildungen/BMI	76
Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI	76
Tabelle 106 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA	76
Tabelle 107 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI	77
Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen	79
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	79
Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	79
Tabelle 111 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Organisationen	80
Tabelle 112 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen	80
Tabelle 113 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen	80
Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ	81
Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentraleitung	82
Tabelle 116 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich	82
Tabelle 117 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ	84
Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ	84
Tabelle 119 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ	85
Tabelle 120 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ	85
Tabelle 121 Ausbildungen/BMJ	85
Tabelle 122 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ	85

Tabelle 123 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ	86
Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen	87
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen	87
Tabelle 126 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen	88
Tabelle 127 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen	88
Tabelle 128 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen	88
Tabelle 129 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen	89
Tabelle 130 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS	89
Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentraleitung	90
Tabelle 132 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich	90
Tabelle 133 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS	92
Tabelle 134 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS	92
Tabelle 135 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS	93
Tabelle 136 Diverse Kommissionen – BMLVS	93
Tabelle 137 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS	94
Tabelle 138 Ausbildungen/BMLVS	94
Tabelle 139 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS	95
Tabelle 140 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS	95
Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen	97
Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen	97
Tabelle 143 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen	97
Tabelle 144 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen	98
Tabelle 145 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen	98
Tabelle 146 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen	98
Tabelle 147 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW	99
Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentraleitung	99
Tabelle 149 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich	100
Tabelle 150 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW	100
Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW	101
Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW	101
Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW	101
Tabelle 154 Ausbildungen/BMLFUW	102
Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/	102
Tabelle 156 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW	102
Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen	103
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	103
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen	104
Tabelle 160 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen	104
Tabelle 161 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	104
Tabelle 162 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen	105
Tabelle 163 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK	105
9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012, Teil 1	193

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

Tabelle 205 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen.....	119
Tabelle 206 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT	120
Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung	120
Tabelle 208 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich	121
Tabelle 209 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT	121
Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT	122
Tabelle 211 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT	122
Tabelle 212 Mitglieder der Beiräte/BMVIT	123
Tabelle 213 Ausbildungen/BMVIT	124
Tabelle 214 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT	124
Tabelle 215 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT	124
Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen	130
Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen	130
Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen	130
Tabelle 219 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen	131
Tabelle 220 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen	131
Tabelle 221 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen.....	131
Tabelle 222 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ.....	132
Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung	132
Tabelle 224 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Nachgeordneter Bereich	133
Tabelle 225 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ.....	133
Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ	134
Tabelle 227 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ	134
Tabelle 228 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ	134
Tabelle 229 Ausbildungen/BMWFJ	135
Tabelle 230 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFJ	135
Tabelle 231 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ	135
Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen	138
Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen.....	138
Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen	138
Tabelle 235 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Organisationen	139
Tabelle 236 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen.....	139
Tabelle 237 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen.....	139
Tabelle 238 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF	140
Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung	140
Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Nachgeordneter Bereich	141
Tabelle 241 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF.....	142
Tabelle 242 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF	143
Tabelle 243 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF	143
Tabelle 244 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF	143
Tabelle 245 Ausbildungen/BMWF	144

Tabelle 246 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF	144
Tabelle 247 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF	144
Tabelle 248 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	146
Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	146
Tabelle 250 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen	146
Tabelle 251 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen	147
Tabelle 252 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen	147
Tabelle 253 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen	147
Tabelle 254 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion	148
Tabelle 255 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion	148
Tabelle 256 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion	149
Tabelle 257 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion	149
Tabelle 258 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion	149
Tabelle 259 Ausbildungen/Parlamentsdirektion	150
Tabelle 260 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion	150
Tabelle 261 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion	150
Tabelle 262 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	152
Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	152
Tabelle 264 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	152
Tabelle 265 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen	153
Tabelle 266 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen	153
Tabelle 267 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen	153
Tabelle 268 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei	154
Tabelle 269 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Präs.kanzlei	154
Tabelle 270 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei	155
Tabelle 271 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei	155
Tabelle 272 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei	155
Tabelle 273 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei	156
Tabelle 274 Ausbildungen/Präs.kanzlei	156
Tabelle 275 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei	156
Tabelle 276 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei	157
Tabelle 277 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	158
Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	158
Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	158
Tabelle 280 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Organisationen	159
Tabelle 281 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	159
Tabelle 282 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	159
Tabelle 283 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	160
Tabelle 284 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	160
Tabelle 285 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH	161
Tabelle 286 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH	161
9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012, Teil 1	196

Tabelle 287 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH.....	162
Tabelle 288 Ausbildungen/RH.....	162
Tabelle 289 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH.....	162
Tabelle 290 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH.....	163
Tabelle 291 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	164
Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	164
Tabelle 293 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	164
Tabelle 294 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Organisationen.....	165
Tabelle 295 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	165
Tabelle 296 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	165
Tabelle 297 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH.....	166
Tabelle 298 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH.....	166
Tabelle 299 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VfGH.....	167
Tabelle 300 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH.....	167
Tabelle 301 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH.....	167
Tabelle 302 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH.....	168
Tabelle 303 Ausbildungen/VfGH.....	168
Tabelle 304 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH.....	168
Tabelle 305 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH.....	169
Tabelle 306 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	170
Tabelle 307 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	170
Tabelle 308 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	170
Tabelle 309 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	171
Tabelle 310 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	171
Tabelle 311 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	171
Tabelle 312 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH.....	172
Tabelle 313 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH.....	172
Tabelle 314 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH.....	173
Tabelle 315 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	173
Tabelle 316 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH.....	173
Tabelle 317 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH.....	173
Tabelle 318 Ausbildungen/VwGH.....	174
Tabelle 319 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH.....	174
Tabelle 320 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH.....	174
Tabelle 321 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	175
Tabelle 322 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	175
Tabelle 323 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	175
Tabelle 324 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Organisationen.....	176
Tabelle 325 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	176
Tabelle 326 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	176
Tabelle 327 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	177
9. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2012, Teil 1.....	197

Tabelle 328 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	177
Tabelle 329 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA.....	178
Tabelle 330 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA.....	178
Tabelle 331 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA.....	178
Tabelle 332 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA.....	179
Tabelle 333 Ausbildungen/VA.....	179
Tabelle 334 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA.....	179
Tabelle 335 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA.....	180
Tabelle 336 Alle Beschäftigten des AMS	181
Tabelle 337 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS.....	181
Tabelle 338 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	182
Tabelle 339 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS	182
Tabelle 340 Alle Teilzeitbeschäftigten des AMS.....	183
Tabelle 341 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	183
Tabelle 342 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des AMS	183
Tabelle 343 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS	184
Tabelle 344 Zugänge/AMS.....	184
Tabelle 345 Abgänge/AMS.....	184
Tabelle 346 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS	185
Tabelle 347 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen (Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS.....	185
Tabelle 348 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS	185
Tabelle 349 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS	185
Tabelle 350 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS.....	186

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2009 und 2011	18
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2009 und 2011	19
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2009/2011	20
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2009 und 2011	21

Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1	Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission	207
1.1	Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK	207
1.1.1	Aufgaben	207
1.1.2	Zuständigkeit	207
1.2	Verfahren vor der B-GBK.....	208
1.2.1	Sitz der B-GBK	208
1.2.2	Verfahrensablauf	208
1.2.3	Behandelte Anträge im Berichtszeitraum.....	209
1.2.4	Anzahl/Ort der Sitzungen	209
2	Anonymisierte Gutachten des Senates I.....	210
2.1	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	211
2.1.1	Fall 1:	211
2.1.2	Fall 2:	212
2.2	Bundesministerium für Finanzen	213
2.2.1	Fall 1:	213
2.3	Bundesministerium für Inneres.....	215
2.3.1	Fall 1:	215
2.3.2	Fall 2: LPK	215
2.3.3	Fall 3: BPD.....	216
2.3.4	Fall 4: Nachgeordnete Dienststelle	217
2.3.5	Fall 5: LPK	218
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	219
	2.3.2. Fall 2: LPK	
2.4	Bundesministerium für Justiz.....	221
2.4.1	Fall 1:	221
2.4.2	Fall 2: JA.....	221
2.4.3	Fall 3: Sprengel OLG X	224
2.4.4	Fall 4: JA.....	224
2.4.5	Fall 5: JA.....	225
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	226
	2.4.6. Fall 2: JA	

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	227
2.5.1 Fall 1:	227
2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	229
2.6.1 Fall 1: LSR/SSR	229
2.6.2 Fall 2:	230
2.6.3 Fall 3:	230
2.6.4 Fall 4: LSR/SSR	232
2.6.5 Fall 5	233
2.6.6 Fall 6: LSR/SSR	234
2.6.7 Fall 7: LSR/SSR	234
2.6.8 Fall 8	235
2.6.9 Fall 9	235
2.6.10 Fall 10	235
2.6.11 Fall 11	236
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	237
2.7.10 Fall 10: LSR/SSR	
2.7.11 Fall 11: LSR/SSR	
2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	243
2.7.1 Fall 1:	243
2.8 Arbeitsmarktservice	244
2.8.1 Fall 1:	244
2.9 Universitätsbereich	245
2.9.1 Fall 1: Medizinische Universität X	245
2.9.2 Fall 2: Amtswegige Prüfung	246
2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y	247
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	248
2.12.3 Fall 3:	
2.10 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH.....	249
2.10.1 Fall 1	249
2.11 Bundestheater Holding GmbH.....	250
2.11.1 Fall 1	250
2.12 Unternehmensbereich Post AG	251
Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	251
2.13.2 Fall 2: Unternehmen der Österreichischen Post AG	

3	Anonymisierte Gutachten des Senates II.....	252
3.1	Bundesministerium für Inneres.....	253
3.1.1	Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle	253
3.1.2	Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	253
3.1.3	Fall 3: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle	254
3.1.4	Fall 4: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle	254
3.1.5	Fall 5:	255
3.1.6	Fall 6:	255
3.2	Bundesministerium für Justiz.....	256
3.2.1	Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle	256
3.3	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	257
3.3.1	Fall 1:	257
3.3.2	Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle	257
3.4	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	258
	Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010	258
	3.3.2 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle	
3.5	Rechnungshof.....	260
3.5.1	Fall 1:	260
3.6	Bundesmuseen.....	261
3.6.1	Fall 1:	261
4	Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	262
4.1	B-GBK Senat I – Mitglieder.....	262
4.2	B-GBK Senat II – Mitglieder.....	263
4.3	B-GBK – Geschäftsführung	264
	Tabellenverzeichnis	265

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 der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.¹

¹ Gutachten Senat I: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5538/default.aspx>, Gutachten Senat II: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5539/default.aspx> (aufgerufen am: 5.7.2010)

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

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, 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 Bundeskanzleramtes – 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 2010 bis 1. März 2012 sind 63 Anträge behandelt worden.

Von den 63 Antragsfällen wurden 41 von/für weibliche/n Bedienstete/n eingebracht; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht; 1 Antrag wurde von Amtswegen geprüft. 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		von Amtswegen	
B-GBK Senat I	44	40	90,9%	3	6,8%	1	2,3%
B-GBK Senat II	19	1	5,3%	18	94,7%	0	0%
Gesamt	63	41	65,1%	21	33,3%	1	1,6%

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 17 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2010	5	2
2011	6	2
2012 (bis 1.3.2012)	1	1
Gesamt	12	5

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 Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.frauen.bka.gv.at – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	2
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	5
BM für Justiz	2 (3 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	1
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	5 (6 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	(1 offen)
Arbeitsmarktservice	(1 offen)
Universitätsbereich	2 (1 offen)
Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	(1 offen)
Bundestheater Holding GmbH	(1 offen)
Insgesamt	18 (14 offen)

2.1 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hatte sich um einen intern ausgeschriebenen Arbeitsplatz beworben. Er behauptete, dass im Bewerbungsverfahren seine Kompetenzen, vor allem seine fachlichen Kompetenzen, nicht richtig bewertet worden seien. Er fühlte sich durch die Nichtbetrauung mit diesem Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung diskriminiert. Weiters führte er aus, dass einige Führungskräfte unangebrachte, einschüchternde, feindselige und beleidigende Verhaltensweisen gesetzt und ihn dadurch gemäß § 16 B-GIBG belästigt hätten.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Weltanschauung

Ergebnis: keine Diskriminierungen

Der Senat I kam zu dem Ergebnis, dass nicht seine fachlichen Kompetenzen für die Nichtbetrauung, sondern die noch zu „entwickelnden“ Persönlichkeitsmerkmale (kommunikativer und sozialer Bereich) ausschlaggebend waren, und daher keine geschlechtsspezifischen Motive den Ausschlag gegeben haben.

Zum Vorwurf der weltanschaulichen Diskriminierung reicht die bloße Behauptung, man habe nicht das „richtige Parteibuch“, nicht aus. Der Senat geht davon aus, dass rechtmäßiges und unparteiisches Handeln zu den Dienstpflichten von Bundesbediensteten gehört und dies keine „Weltanschauung“ im Sinne des B-GIBG ist.

Hinsichtlich der behaupteten Belästigung stellte sich heraus, dass es sich um „Arbeits- und Kompetenzkonflikte“ handelte und auch hier kein Hinweis gefunden wurde, dass der Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ eine Rolle gespielt hätte.

Allgemeine Empfehlungen: Dem ... wird empfohlen, binnen zwei Monaten mit A ein klärendes Gespräch über seine Fähigkeiten und auch über seine Defizite zu führen sowie danach zu trachten, dass ihm aufgrund seiner Beschwerde bei der B-GBK kein dienstlicher Nachteil entsteht.

Verfahrensdauer: 17. März 2010 bis 14. Februar 2011

Reaktion des Dienstgebers: *„Es fand ein Gespräch mit dem Antragsteller statt. Allerdings erst – bedingt durch diverse Abwesenheiten – später. Es wurde eine Teilung der Fach- und Dienstaufsicht vorgenommen, da es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Antragsteller und seinem Vorgesetzten gekommen ist. Es ist dem Antragsteller kein*

Nachteil aus der Beschwerde erwachsen. Er wird weiterhin – wie vor der Beschwerde – eingesetzt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 94

2.1.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Vorschlags der Begutachtungskommission zur Besetzung der Funktion der stellvertretenden Leitung einer Abteilung in einer Landesstelle des Bundessozialamtes und durch die definitive Stellenbesetzung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachtet. Dabei wurde vor allem die Art des Bewerbungsverfahrens samt Hearing und der Ablauf des „Hearing-Tages“, das Gutachten, sowie die anschließende Vorgehensweise des Bundessozialamtes und des BMASK als diskriminierend erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I stellte daher fest, dass die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers (B) eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des B-GIBG darstellt. Zusammengefasst kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das vorliegende „Gutachten“ keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die im Vergleich zu A festgestellte bessere Eignung des B für die Stellvertretende Leitung der Abteilung X enthält. Die Dienstgeberseite konnte daher den Senat nicht davon überzeugen, dass ein anderes als das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv für den Besetzungsvorschlag und die folgende Personalentscheidung maßgebend war.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 bzw. 18a B-GIBG wird verwiesen.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BSA seine Landesstellen dahingehend anzuleiten, die Bewerbungsgespräche (Hearings) zu dokumentieren und die Feststellungen über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber in den Gutachten sachlich zu begründen.

Der Senat empfiehlt dem BMASK künftighin den Ersuchen der B-GBK nachzukommen, mit der endgültigen Personalentscheidung bis zum Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK zuzuwarten, um bei der Personalentscheidung auf ein weiteres Gutachten zurückgreifen zu können.

Verfahrensdauer: 5. August 2010 bis 18. April 2011

Reaktion des Dienstgebers: Die Vorsitzende des Senates I wurde seitens der Leitung des BSA und des BMASK am 21. September 2011 zu einem Vortrag/einer Schulung von Mitgliedern von Begutachtungskommissionen eingeladen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 97

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Funktion einer Teamleiterin/eines Teamleiters KIAB (Kontrolle Illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) in einem Finanzamt beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung diskriminiert. Es wurden die Verhaltensweisen der Führungskräfte im Vorhinein, der Ablauf des Hearings (Teilnahme und Frage-recht der Finanzamtsleitung) und die Letztentscheidung als diskriminierend erachtet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des Teams KIAB im Finanzamt X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Die Begutachtungskommission attestierte A und B (=Bewerber) die gleiche Eignung, aufgrund der Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes wurde vorgeschlagen, die Bewerberin zur Leiterin der KIAB zu bestellen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die FA-Leitung nicht darlegen konnte, aufgrund welcher sachlicher Erwägungen sie zu dem Ergebnis kam, A sei geringer geeignet für die Leitung des KIAB-Teams als B.

Zum in der Sitzung thematisierten „Fragerecht“ der zukünftigen Vorgesetzten beim Hearing ist Folgendes festzuhalten: Im Auszug aus der Richtlinie des BMF zur Nachbesetzung von Arbeitsplätzen ist festgehalten, dass es dem/der Leiter/in einer Dienstbehörde freistehe, in beobachtender Rolle an den Sitzungen der Begutachtungskommission für seinen/ihren Bereich „teilzunehmen“. Auch aus dieser Richtlinie ist also ein Fragerecht nicht abzuleiten. Ein solches erscheint dem Senat auch insofern nicht sinnvoll, als damit die Funktion der Begutachtungskommission als objektives, unabhängiges Gremium zur Eignungsbeurteilung leicht eingeschränkt und auf eine organisatorische Funktion reduziert werden kann.

Allgemeine Empfehlungen: Der Senat empfiehlt dem BMF, mittels Rundschreiben oder Dienstanweisung die Anwesenheit von zukünftigen Vorgesetzten (mit/ohne Fragerecht) in den Begutachtungskommissionen eindeutig zu regeln (und sie nicht der Verwaltungspraxis in den Regionen zu überlassen).

Verfahrensdauer: 28. Dezember 2010 bis 5. September 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Nach den derzeit geltenden Richtlinien steht es der Vorständin/dem Vorstand frei, bei Sitzungen der Begutachtungskommission in beobachtender Rolle teilzunehmen. Es soll der Vorständin/dem Vorstand damit die Möglichkeit gegeben werden, sich als Leiter/in der Dienstbehörde über die Besetzung einer leitenden Funktion von allen Bewer-

ber/innen einen Eindruck zu machen; insbesondere dann, wenn die Bewerber/innen aus anderen Dienststellen oder Ressorts stammen. Ein Fragerecht der Vorständin/des Vorstandes während des Hearings war bislang nicht dezidiert ausgeschlossen. Sehr wohl ausgeschlossen war aber ihre/seine Teilnahme an den Beratungen zur Gutachtenerstellung.

Bei der für das 1. Quartal 2012 in Aussicht genommenen Änderung der gegenständlichen Richtlinie wird die Rolle der Vorständin/des Vorstandes dahingehend präzisiert werden, dass sie/er während des Hearings ein Fragerecht besitzt. Gleichzeitig wird jedoch auch klar gestellt werden, dass sie/er bei den Beratungen und der Gutachtenerstellung nicht anwesend sein darf.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 102

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Nichtwiederbestellung einer Rechtsberaterin

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtwiederbestellung als Rechtsberaterin aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Nur wenn man vom BMI bestellt wird, kann man mit einem privaten Rechtsträger einen freien Dienstvertrag abschließen. Ihr Vertrag hat durch Auslaufen der Befristung geendet – sie war im vorzeitigen Mutterschutz und Karenz – und ihr Antrag auf Wiederbestellung sei abgelehnt worden (Begründung: kein ausreichender Bedarf) während drei männliche Kollegen wiederbestellt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK kam zum Ergebnis, dass die Nichtwiederbestellung keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes war. Der Senat gewann den Eindruck, dass die Vorstellungen der Antragstellerin und der Behörde über die Art der Wahrnehmung der Aufgaben einer Rechtsberaterin/eines Rechtsberaters nicht konform gingen. Die unterschiedlichen Auffassungen über Art und Weise der Aufgabenerfüllung zu werten, ist nicht Aufgabe des Senates I der B-GBK.

Verfahrensdauer: 25. Jänner 2011 bis 15. März 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 108

2.3.2 Fall 2: LPK

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlt sich durch den Besetzungsvorschlag des LPK aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, da ihre Qualifikationen im Gegensatz zum männlichen Mitbewerber nicht im gleichen Ausmaß gewürdigt wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des LPK, B mit der Leitung des ... zu betrauen, stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass sich das LPK bei der Beurteilung der Qualifikationen für die gegenständliche Leitungsfunktion

1. nicht an den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und
2. keinen sachlich nachvollziehbaren Vergleich der einzelnen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberin und des Bewerbers vornahm.

Letzteres wäre vor allem auch im Hinblick auf die bei Weitem nicht erfüllten Vorgaben des Frauenförderungsplanes geboten gewesen.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die vom LPK X festgestellte bessere Eignung von B für die Leitung des ... kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass offenbar geschlechtsspezifische Motive bei der Beurteilung eine Rolle spielten. Aufgrund der vorgelegten Unterlagen und des Vorbringens in der Sitzung des Senates ist zumindest von gleicher Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auszugehen. Der Besetzungsvorschlag stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen: Dem LPK X bzw. dem BM.I wird empfohlen, A mit der Leitung des ... zu betrauen.

Verfahrensdauer: 3. Mai 2011 bis 15. Februar 2012

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BMI: „Auf Ihr Schreiben vom ..., GZ ..., betreffend der Nachfrage, ob das BM.I der konkreten Empfehlung des Senates I der Gleichbehandlungskommission des Bundes, nämlich A mit der Leitung des ... beim ... zu betrauen und wenn nicht, warum dies nicht durchgeführt wurde, teile ich Ihnen mit, dass nunmehr auch der seitens des BM.I des LPK X und des Personalvertretungsorganes für die Funktion präferierte B einen Antrag auf Begutachtung durch die B-GBK eingebracht hat.

Aus diesem Grund wird vorerst die Nachbesetzung der ggstl. Funktion bis zum Einlangen der Entscheidung der B-GBK ausgesetzt.“

Nochmalige Aufforderung zur Umsetzung der Empfehlungen: „Zu Ihrem Schreiben vom ..., Zl. ..., teile ich Ihnen mit, dass aufgrund des Antrages von B selbstverständlich kein Verfahren vor der B-GBK geführt wird. Die Begründung dafür entnehmen Sie bitte den beiliegenden Schreiben an B.

Ich verweise noch einmal darauf (wie in meinem Schreiben an die Frau Bundesministerin vom ..., GZ, dass die Rückmeldung über die Umsetzung der Empfehlung im Gutachten der B-GBK in den Bericht der Kommission an den Nationalrat einfließt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 106

2.3.3 Fall 3: BPD

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: Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

2.3.4 Fall 4: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Der Antragsteller fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des X beim Bundesasylamt (BAA) aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert. Er sei seit dem ... als R. im Zulassungsverfahren in der Z des BAA beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis sei durch einen mit dem Bundesministerium für Inneres (BMI) abgeschlossenen Bestellsvertrag begründet worden. Die nähere Ausgestaltung des

Beschäftigungsverhältnisses sei durch einen freien Dienstvertrag, dessen Inhalt vom BMI vorgegeben worden sei, mit dem Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), erfolgt. Die zum Zuge gekommene Mitbewerberin sei nicht gleich geeignet wie er.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Leitungsbestellung stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Der Leiter des BAA, C, führte aus, dass in der Ausschreibung ein geeigneter Bundesbediensteter/eine geeignete Bundesbedienstete gesucht worden sei. Die Frage der Eignung stelle sich gar nicht, denn er sei kein Bundesbediensteter. Das Ausschreibungsgesetz verpflichte den Dienstgeber vor einer Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz, nach geeigneten Bundesbediensteten zu suchen. Man habe auch keinen Juristen/keine Juristin gesucht. A kenne die Kenntnisse und Fähigkeiten von B nicht, er habe sie auch nicht zu beurteilen. B sei im BAA bereits entscheidungsbefugte Referentin gewesen, das heißt sie habe eine Approbationsbefugnis gehabt, 70 Prozent ihrer Tätigkeit habe darin bestanden, Entscheidungen im ...Verfahren zu treffen. Sie sei also mit der Anwendung der ...Verordnung durchaus vertraut. Sie sei bestgeeignet für die Funktion und nicht in Anwendung des Frauenförderungsgebotes zum Zug gekommen. Da es eine geeignete Bundesbedienstete gegeben habe, habe die Bewerbung eines externen Bewerbers nicht berücksichtigt werden können.

Verfahrensdauer: 29. Juni 2011 bis 4. Mai 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 110

2.3.5 Fall 5: LPK

Tatbestand: (Sexuelle) Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, verbal von einem Dienstvorgesetzten (sexuell) belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK sieht die (sexuelle) Belästigung – eine verbale Entgleisung wurde auch vom Antragsgegner nicht bestritten und dafür hat er sich auch entschuldigt– als erwiesen an.

Einem Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion müsste bewusst sein, dass geschlechtsbezogene abwertende, geringschätzige usw. Verhaltensweisen (Bemerkungen) im Dienst nicht akzeptabel sind und einen Verstoß gegen § 8a des B-GIBG (Belästigung aufgrund des Geschlechtes) darstellen.

Verfahrensdauer: 16. September 2011 bis 22. Juni 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 111

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.3.2. Fall 2: LPK

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings damals ohne Reaktion des Dienstgebers.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion im Bereich eines Landespolizeikommandos beworben. Der Vorschlag des LPK an das BMI sieht allerdings die Besetzung der Leitungsfunktion mit einem männlichen Mitbewerber vor.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des LPK, die Planstelle „...“ mit dem männlichen Mitbewerber zu besetzen, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der Frau Bundesministerin für Inneres wird daher empfohlen, der Antragstellerin die Leitung der gegenständlichen Organisationseinheit beim LPK ... zu übertragen.

Weitere Empfehlungen:

Dem LPK ... wird empfohlen,

- in den Interessent/innensuchen den mit dem Arbeitsplatz/der Funktion verbundenen Aufgabenbereich darzustellen und die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu nennen (auch wenn die Behörde davon ausgeht, dass die Bediensteten diese kennen),
- bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber nur jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen heranzuziehen, die tatsächlich für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind.

Verfahrensdauer: 17. August 2009 bis 19. Juli 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des BM.I: *„Auf Ihr Schreiben vom ..., GZ ..., betreffend der Empfehlungen an die Frau Bundesminister für Inneres und das Landespolizeikommando ... teile ich Ihnen mit, dass A mit Schreiben vom ... schriftlich mitteilte, dass sie ihre Bewerbung um die Funktion des/der LeiterIn der ... beim LPK ... zurückzieht.“*

Da in der Besetzungsangelegenheit das Einvernehmen zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmervertretung bestand, und beide für die Betrauung von B mit der Funktion des Leiters der ... eintraten, wurde der Beamte mit Wirksamkeit vom ... mit der gegenständlichen Funktion betraut.

Hinsichtlich der beiden Empfehlungen an das LPK ... teile ich Ihnen mit, dass

die Landespolizeikommanden darauf aufmerksam gemacht wurden und werden, die Aufgaben des Arbeitsplatzes sowie die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen gemäß der Arbeitsplatzbeschreibungsevidenz in den Text von Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 und von InteressentInnensuchen nach dem B-GIBG 1993 einfließen zu lassen und

es von den Dienstbehörden, wie im § 4 Abs. 3 BDG 1979 vorgesehen, gepflogen wird, die im Anlassfall erforderlichen fachliche und persönliche Eignung für die Beurteilung heranzuziehen, sodass von mehreren BewerberInnen, die die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt wird, vom dem/der aufgrund der oa. Eignungen anzunehmen ist, dass er/sie die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt.“

Stellungnahme des LPK ...: *„A wäre aufgrund der im Gutachten ausgesprochenen Empfehlung in dieser Funktion in Verwendung genommen worden. Allerdings zog die Beamtin ihre Bewerbung aus persönlichen, familiären Gründen mit Schreiben vom ... zurück. ...*

Aus diesem Grund wurde schlussendlich B zum Leiter der ... bestellt.

Im Zuge von Interessent/innensuchen, insbesondere im Bereich von E1 Bediensteten, wird der Aufgabenbereich genau dargestellt und auf die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen eingegangen. Als Beispiel darf die entsprechende InteressentInnensuche vom ..., GZ ..., ReferentIn für Öffentlichkeitsarbeit und StellvertreterIn des/der LeitersIn der Stabsabteilung (hauptamtliche(r) Team-LeaderIn) des LPK für ... angeführt werden.

Im Zuge von E2a InteressentInnensuchen kann aufgrund der großen Anzahl und der Gleichartigkeit der Planstellen nicht derart detailliert das Anforderungsprofil dargestellt werden, allerdings werden die Zwischenvorgesetzten angewiesen ausführlich über die Eignung – im Hinblick auf die angestrebte Funktion – zu berichten und auch eine entsprechende Beurteilung (Reihung) vorzunehmen.

Bei der Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber wird selbstverständlich auf jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen eingegangen, die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben erforderlich sind. Allerdings ist der Beruf der (des Polizeibeamtin(en) – insbesondere bei Führungspositionen – derart vielseitig, dass dieser Bereich (EDV, Management, Controlling, ...) immer umfangreicher wird und es oftmals schwierig ist, zu beurteilen, ob gewisse Fähigkeiten schlussendlich von Bedeutung sein können.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 89

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich im BMJ um eine Abteilungsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. A war zwar von der Personalkommission an erste Stelle gereiht worden, allerdings mit der Option, falls die Ressortleitung einen „Neuanfang“ wünsche, wäre der Mitbewerber der bessere Kandidat. Ihr seien demnach organisatorische bzw. personelle Fehlentwicklungen zugerechnet worden, die sie nicht zu verantworten gehabt hätte. Sie hätte aus ihrer bisherigen langjährigen Tätigkeit einen fachlichen Eignungsvorsprung gegenüber dem Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I hat eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg festgehalten. Wenn man die Aufgaben der Abteilung sieht und die Qualifikationen von A und B gegenüberstellt, so kommt man, wie die Personalkommission, zum Ergebnis, dass A mit der Leitung zu betrauen gewesen wäre. Polarisierungen und Spannungen rund um fehlgeschlagene Umstrukturierungsmängel sind nicht der Bewerberin anzulasten, sondern auf die damalige Ressortspitze zurückzuführen.

Verfahrensdauer: 14. Oktober 2010 bis 25. August 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 101

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um zwei Arbeitsplätze beworben und fühlt sich durch beide Nichtberücksichtigungen aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.

A wird ein jahrelang zurückliegendes Verhalten vorgeworfen (hatte damals nicht einmal zu einer Disziplinaranzeige geführt) und nun wird ihr im Zuge des Bewerbungsverfahrens vorgeworfen, dass sie nicht vertrauenswürdig sei. Seitens der Anstaltsleitung sei ihr signalisiert worden, dass man sich vorstellen könnte, A mit einer der beiden Planstellen zu betrauen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellt in der Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von A um die beiden Arbeitsplätze eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes fest.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, in den Justizanstalten sicher zu stellen, dass die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig in die Auswahlverfahren involviert wird und auch Stellungnahmen abgeben kann.
2. Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Gespräche mit A zu führen und sie regelmäßig für jene Dienste einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind.
3. Der Vollzugsdirektion und der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 1. April 2011 bis 5. Dezember 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des Anstaltsleiters: „Der Leiter der JA X erlaubt sich wie folgt zu den Empfehlungen der B-GBK zu berichten:

Gespräche mit A führen: Der Leiter der JA X hat bis dato am ..., ... sowie am ... Gespräche mit A geführt, in welchen unter anderem auch ihr weiteres berufliches Fortkommen thematisiert wurde.

A regelmäßig zu Diensten einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind:

A ist Mitarbeiterin der ho. Vollzugsstelle, welche mit ... in den Echtbetrieb (Stellenmodell II) übergegangen ist. Sinn und Zweck dieser Organisationsform ist ua. eine Insichvertretung innerhalb der jeweiligen Bereiche, weshalb eine Einteilung von A außerhalb der Vollzugsstelle grundsätzlich nicht vorgesehen ist. Andernfalls würde dies für die restlichen Mitarbeiter der Vollzugsstelle eine unzumutbare Mehrbelastung bedeuten.

Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen: In der JA X werden im Exekutivbereich insgesamt ... weibliche Bedienstete verwendet. Davon sind ... Bedienstete im Mutterschutz bzw. in einem Karenzurlaub nach dem MSchG. ... weibliche Exekutivbedienstete haben ihre Wochendienstzeiten zur Betreuung ihrer Kinder herabgesetzt.

Von den übrigen ... Mitarbeiterinnen haben lediglich ... die Grundausbildung E2a absolviert. Von diesen zeigt bis dato nur A Interesse an einem beruflichen Aufstieg.

Ungeachtet dessen hat der Leiter der JA X sämtliche weibliche Bedienstete (auch die dem Nichtexekutivdienst zugeordneten Bediensteten) nochmals gesondert eingeladen, sich für Weiterbildungs- und Fortbildungsveranstaltungen anzumelden.

Darüber hinaus wurden alle weiblichen Exekutivbediensteten, welche die Grundausbildung E2a noch nicht absolviert haben, aber die rechtlichen Voraussetzung erfüllen, im Besonderen animiert, beim bevorstehenden Auswahltest anzutreten. Dennoch signalisi-

sierten lediglich fünf weibliche Exekutivbedienstete ihre Bereitschaft, die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a, die eine Grundvoraussetzung für einen beruflichen Aufstieg ist, absolvieren zu wollen.“

Stellungnahme der Vollzugsdirektion:

„Die Vollzugsdirektion darf zu Ihrer Anfrage im Hinblick auf die Umsetzung der im Gutachten der B-GBK vom ... betreffend A ausgesprochenen Empfehlungen wie folgt berichten:

Empfehlung 1.: Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, in den Justizanstalten sicher zu stellen, dass die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig in die Auswahlverfahren involviert wird und auch Stellungnahmen abgeben kann.

Auch jetzt schon werden im Rahmen eines Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens in den Justizanstalten der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten sämtliche Bewerbungsunterlagen zur Abgabe einer allfälligen Stellungnahme übermittelt. Die Vollzugsdirektion wird aber künftig noch mehr darüber wachen, dass die Vorlagen der Unterlagen rechtzeitig erfolgen bzw. die Gleichbehandlungsbeauftragte ihre Stellungnahme rechtzeitig abgeben kann.

Empfehlung 2.: Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Gespräche mit A zu führen und sie regelmäßig für jene Dienste einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind.

Der Leiter der JA X hat bereits zahlreiche Gespräche mit A über ihr weiteres berufliches Fortkommen geführt.

A wird derzeit im Rahmen des sich seit ... im Echtbetrieb befindlichen Stellenmodells II in der Vollzugsstelle der JA X verwendet. In der neu eingerichteten Vollzugsstelle sind die bisherigen allgemeinen Vollzugsangelegenheiten, das Ordnungsstrafverfahren und die Angelegenheiten der Magazine-Depositen- und Effektenstelle zusammengefasst, um dadurch eine bessere Konzentration in der Administration der Justizanstalten zu erreichen.

Im Hinblick auf die gerade erst erfolgte Zuweisung eines Arbeitsplatzes in der Vollzugsstelle muss von einer Einteilung von A außerhalb dieser Stelle vorerst Abstand genommen werden. Sollte A aus der Vollzugsstelle herausgenommen werden, würde dies zu einer unzumutbaren Mehrbelastung für die anderen Bediensteten führen.

Empfehlung 3.: Der Vollzugsdirektion und der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Die JA X hat insgesamt ... weibliche Bedienstete im Exekutivdienstbereich eingesetzt, wovon sich derzeit insgesamt ... Bedienstete im Mutterschutz bzw. in einem Karenzurlaub nach dem MSchG befinden. Weitere ... weibliche Bedienstete haben ihre Wochendienstzeit zur Betreuung ihrer Kinder herabgesetzt.

Von den übrigen ... weiblichen Bediensteten haben lediglich ... davon, eine Grundausbildung in der Verwendungsgruppe E2a abgeschlossen und sind mittlerweile in der mittleren Führungsebene eingesetzt. Interesse an einem weiteren beruflichen Aufstieg hat lediglich A angemeldet. Dies obwohl der Leiter der JA X sämtliche weibliche Bedienstete (auch die dem Nicht-Exekutivdienst angehörigen Bediensteten) gesondert zur Fort- und Weiterbildung eingeladen hat.

Ferner hat die Leitung der JA X, jene weiblichen Bediensteten, die noch keine E2a-Grundausbildung absolviert haben, aber die rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllen, im Besonderen animiert, beim demnächst bevorstehenden E2a-Auswahltest anzutreten. Dennoch signalisierten lediglich ... weibliche Exekutivbedienstete ihre grundsätzliche Bereitschaft, die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a, die die Voraussetzung für einen weiteren beruflichen Aufstieg darstellt, absolvieren zu wollen.

In diesem Zusammenhang teilt die Vollzugsdirektion noch ergänzend mit, dass in den mittlerweile regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen der Personalleiterin der Vollzugsdirektion mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und der stellvertretenden Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Frauenförderungsmaßnahmen besprochen und die jeweilige Umsetzung vorbereitet wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 103

2.4.3 Fall 3: Sprengel OLG X

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung, Benachteiligungsverbot

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 18. November 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.4.5 Fall 5: JA

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 29. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.4.6. Fall 2: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die erste Antragstellerin hat ihren Antrag zurückgezogen, die zweite Antragstellerin hat den Antrag „ruhend“ gestellt.

Verfahrensdauer: 21. Dezember 2009 bis 25. Juli 2011 (Zurückziehung der ersten Antragstellerin)

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1:

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

Reaktionen des Dienstgebers: Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

2.6 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.6.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um das Fachinspektorat für ... aufgrund des Geschlechtes diskriminiert und auch das Frauenförderungsgebot sei verletzt worden. Einer der Mitbewerber sei schon vor der Ausschreibung provisorisch mit der Funktion betraut worden und hätte dadurch einen Eignungsvorsprung gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellte eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes fest. Zusammenfassend hält der Senat fest, dass kein strukturierter Vergleich aller Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers vorgenommen wurde. Die Reihung stützt sich ausschließlich auf das Hearing, im Rahmen dessen nur ein Teil der Qualifikationen überprüft werden kann, wobei noch dazu B (=Mitbewerber) einen gewissen Vorteil hatte. Aus den in den Erwägungen des Senates dargelegten Gründen konnte der LSR X mit seinem Vorbringen und den vorgelegten Unterlagen nicht davon überzeugen, dass ausschließlich sachliche und nicht die behaupteten geschlechtsspezifischen Motive für die vorgenommene Reihung der Bewerberin und des Bewerbers maßgebend waren.

Der Vollständigkeit halber weist der Senat darauf hin, dass das Ersuchen des BMUKK vom ... an A, einen „Bericht“ darüber abzugeben, inwieweit sie die Fähigkeiten zur Übernahme von Führungsaufgaben, Erfahrungen im Projektmanagement, die Fähigkeit zur Kooperation mit der Wirtschaft, nachweisen könne, nicht nachvollziehbar ist. Ebenso wenig ist nachvollziehbar, dass die Bewerberin erst Monate nach Übermittlung der Unterlagen zum Auswahlverfahren vom BMUKK um die Eintragungen im Journalblatt ersucht wurde.

Empfehlungen:

- Dem BMUKK wird empfohlen, den Reihungsvorschlag erst nach sorgfältiger Prüfung (auch des gesamten Auswahlverfahrens) vor allem im Hinblick auf die in diesem Gutachten dargelegten Erwägungen aufzubereiten und der Frau Bundesministerin zur Entscheidung vorzulegen.
- Dem LSR X wird empfohlen, das allgemeine Sachlichkeitsgebot und die Vorgaben des B-GIBG einzuhalten und sachliche und transparente Auswahlverfahren durchzuführen.
- Weiters wird empfohlen, der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK rechtzeitig die Termine der Anhörungen bekanntzugeben, um die Möglichkeit der Teilnahme im Sinne des § 10 B-GIBG zu gewährleisten.

Verfahrensdauer: 27. Mai 2010 bis 3. März 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

„Als Amtsführender Präsident des LSR X darf ich auf Ihre Nachfrage bezüglich der Empfehlung im gegenständlichen Fall wie folgt antworten:

Haben wir im Sinne der Vorgaben des B-GIBG, eine Modifizierung des Auswahlverfahrens durchgeführt und dies im Wege einer kollegialen Beschlussfassung des LSR umgesetzt.

Haben wir die Empfehlung der rechtzeitigen Terminbekanntgabe und auch Einladung an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMUKK umgesetzt. Die Vorsitzende war bereits bei der nächsten relevanten Anhörung (Fachinspektor/in Musikerziehung) anwesend und konnte sich selbst über den Ablauf des strukturierten Anhörungsverfahrens ein Bild machen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 96

2.6.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass die Durchführung einer (weiteren) Potentialanalyse im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung der Höheren Bundeslehranstalt für ... eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung darstellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellt fest, dass die Durchführung einer Potentialanalyse im Jahr 2010 eine weitere Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes darstellt. Dazu ist anzufügen, dass das Leitungsbestellungsverfahren mit der Ausschreibung im Jahr 2003 begonnen hat und immer noch nicht beendet ist. A hat sich bereits mehrere Male an die B-GBK gewandt und hat bereits im Jahr 2006 bescheinigt bekommen, dass sie aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Allgemeine Empfehlungen: wurden im gegenständlichen Verfahren keine mehr abgegeben

Verfahrensdauer: 21. Juni 2010 bis 25. Februar 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 95

2.6.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitung einer HAK beworben und behauptet durch die Vorgänge vor der Bestellung, der eigentlichen Leitungsbestellung und der Abberufung als Administratorin aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I ist zu folgendem Ergebnis gekommen:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der HAK X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG dar.
2. Die Absetzung als Administratorin durch Direktor Z stellt keine Diskriminierung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Dem BMUKK und dem LSR X wird empfohlen, die derzeit übliche (und wahrscheinlich kostenintensive) Praxis, Beratungsunternehmen für die AC heranzuziehen, zu überdenken, da die langjährige Erfahrung der B-GBK gezeigt hat, dass diesen Beurteilungen keine nachvollziehbaren, sachlichen und transparenten Schlüsse hinsichtlich der abgefragten Qualifikationen zu entnehmen sind.
2. Dem LSR X wird empfohlen, präventive Frauenförderungsmaßnahmen für die Übernahme von Schulleitungsfunktionen zu setzen, um in absehbarer Zeit die gesetzliche Frauenquote zu erreichen.
3. Weiters wird angeregt, die Bestellungskriterien für Administratoren/Administratorinnen seitens des BMUKK generell festzulegen sowie die Stellvertretung für Schulleiter/innen generell zu regeln.

Verfahrensdauer: 22. Juli 2010 bis 1. Juli 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Stellungnahme des LSR X: „Zu den Empfehlungen der B-GBK vom ... nehmen wir wie folgt Stellung:

ad 1: *Im Auswahlverfahren für Schulleiter/Schulleiterinnen, Abteilungsvorstände/Abteilungsvorständinnen und Fachvorstände/Fachvorständinnen in ... wird zwar ein Assessment durchgeführt, allerdings nicht von einem externen Beratungsunternehmen, sondern von der Schulpsychologie beim LSR.*

In der Empfehlung wird ausgeführt, dass dem Assessment keine nachvollziehbaren, sachlichen und transparenten Kriterien hinsichtlich der abgefragten Qualifikationen zu entnehmen sind. Diese Ansicht nehmen wir zur Kenntnis.

Wir vertreten jedoch die Meinung, dass bei den Bewerberinnen und Bewerbern Unterschiede hinsichtlich der im Assessment abgefragten Kompetenzen (kommunikative

Kompetenz, Problemlösungskompetenz, Sozialkompetenz, Kooperationsfähigkeit und Innovationsfähigkeit) erkennbar sind.

ad 2: Durch die Tatsache, dass die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (Schulmanagementkurs, Seminare im Hinblick auf Persönlichkeitsentwicklung, ...) an pädagogischen Hochschulen auch während eines Karenzurlaubes möglich ist, erhöhen sich die Chancen für Frauen (die Karenzurlaube häufiger in Anspruch nehmen als Männer) bei Bewerbungen im Auswahlverfahren.

Laut Auskunft der Frauenbeauftragten werden Frauen eingeladen bzw. ermutigt, auch entsprechende Kurse an der Verwaltungsakademie (Frauenempowerment) zu besuchen.

Aufgrund der Anregung verschiedenster Personen und Institutionen (Gleichbehandlungskommission, Bewerber/Bewerberinnen, Personalvertretung, Kontrollrat, etc.) wird das Schulleiter-Auswahlverfahren hinsichtlich der Berufsbiografie ständig angepasst und wurde in der Vergangenheit auch um frauenspezifische Funktionen ergänzt (z. B. Frauenbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte, ...).

Die in unserer Verordnung vorgesehene Vorreihung von Frauen bei einem Punkteabstand von bis zu 3 Prozent zum männlichen Bewerber kann ebenfalls im Hinblick auf die Förderung von Frauen gesehen werden.

Weiters werden in der Berufsbiografie Kinderbetreuungszeiten (Beschäftigungsverbote, Teilzeit zur Betreuung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr, Kinderbetreuungszeiten vor dem Dienstantritt) angerechnet.

Die abgegebenen Bewerbungen für die derzeit offenen Verfahren machen deutlich, dass sich ... auf einem guten Weg befindet. Mit Ausnahme der Stelle eines Abteilungsvorstandes/einer Abteilungsvorständin an der ... (Einzelbewerbung eines männlichen Bewerbers) gibt es bei insgesamt sieben abgegebenen Bewerbungen für die ausgeschriebenen Stellen BHAK/BHAS ..., Direktor/Direktorin, ...) fünf Bewerberinnen.

ad 3: Die Anregung, generelle Bestellungskriterien für Administratoren/Administratorinnen festzulegen, richtet sich an das BMUKK.“

Rückmeldung des BMUKK: trotz Urgenz keine

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 99

2.6.4 Fall 4: LSR/SSR

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Festsetzung des Entgeltes, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet durch die Nichtbegründung eines Dienstverhältnisses als Lehrerin mit unterrichtender Tätigkeit aufgrund des Geschlechtes, des Alters und

der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. Der Schulleiter hätte, obwohl sie erst im ersten Jahr in unterrichtender Tätigkeit in Österreich stand (die Antragstellerin ist Staatsbürgerin eines EU-Mitgliedlandes) jegliche Hilfestellung unterlassen, ihre sprachliche Ausdrucksweise und Schrift kritisiert und Kritik am formalen Ablauf des Unterrichts geäußert. Sie sei ihm zu wenig „militärisch“ und zu sanft gewesen. Gemeinsam mit dem Bezirksschulinspektor wollte er sie aus dem öffentlichen Schulbereich entfernen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Diskriminierung, Alter

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK hat festgestellt:

Der Umstand, dass mit A kein Dienstverhältnis als Lehrerin mit unterrichtender Tätigkeit begründet wurde, stellt eine Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 13 B-GIBG dar. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GIBG erfolgte.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR/SSR wird empfohlen:

1. Die Antragstellerin bei der Behebung allfälliger didaktischer Defizite zu unterstützen,
2. Die Antragstellerin an einer für sie adäquaten Schule als Lehrerin zu beschäftigen.

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2010 bis 28. Februar 2011

Reaktionen des Dienstgebers: Die Antragstellerin wird derzeit vom privaten Schulerhalter als Lehrerin im Ausmaß von zehn Wochenstunden beschäftigt. Dort wird sie vom Schulleiter in ihrer Arbeit begleitet und unterstützt. Der Antragstellerin stehen selbstverständlich alle Angebote der Lehrer/innenfortbildung an den Pädagogischen Hochschulen zur Verfügung.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 100

2.6.5 Fall 5

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Besetzung der Leitungsfunktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein, darüber hinaus sei das Frauenförderungsgebot verletzt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK hat sowohl die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg, sowie die Verletzung des Frauenförderungsgebotes festgestellt.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Binnen zwei Monaten mit der Antragstellerin darüber ein Gespräch zu führen, inwiefern nach Ansicht des BMUKK „Defizite“ in Bezug auf die Übernahme der Funktion bestehen.
2. Ergebnisse der Eignungsprüfungen sachlich zu begründen und sich nicht auf die Wiederholung von Lebensläufen zu beschränken.
3. § 25 (4) B-GIBG entsprechend der B-GBK alle für die Personalauswahl relevanten Unterlagen der Bewerber/innen (Konzepte, ergänzende Darstellungen der Qualifikationen usw.) vorzulegen.

Verfahrensdauer: 4. April 2011 bis 31. Jänner 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 105

2.6.6 Fall 6: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin 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: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.7 Fall 7: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin 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: offen

Verfahrensdauer: 22. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.8 Fall 8

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin 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: offen

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.9 Fall 9

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 12. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.10 Fall 10

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin fühlt sich durch schriftliche Äußerungen der Finanzprokurator gemäß § 8a B-GIBG („tradierte Rollenzuschreibungen“) belästigt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 2. Jänner 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.6.11 Fall 11

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.7.10 Fall 10: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die Leitungsfunktion einer Landesschulin-spektorin/eines Landesschulinspektors beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreivorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der oben angeführten Reihung fest; eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht glaubhaft gemacht werden. Für die in der Ausschreibung genannten Kriterien wurde kein konkreter strukturierter Vergleich der jeweiligen Kenntnisse und Qualifikationen der BewerberInnen gemacht, die sogenannte Zusammenfassung enthält lediglich kursorische und lapidare Feststellungen.

Weder im Dreivorschlag noch in der Stellungnahme an den erkennenden Senat findet sich eine sachliche nachvollziehbare Begründung der behaupteten besseren Eignung von B (=Mitbewerber). Die Reihung an die dritte Stelle stellt daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungs- und das Gleichbehandlungsgebot dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem LSR X wird empfohlen,

- sachlich begründete Qualifikationsvergleiche vorzunehmen
- der Verpflichtung zur Einhaltung des Frauenförderungsgebotes nachzukommen.

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur LSI zu bestellen.

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2009 bis 27. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„Der Landesschulrat X teilt zur bezugsgegenständlichen Nachfrage mit:

Der Dreivorschlag des Landesschulrates wird aufgrund der geheimen Abstimmung des Kollegiums erstellt. Die Antragstellung hat diesem Votum zu entsprechen.

Die den Kollegiumsmitgliedern vor dem Hearing zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellten Unterlagen waren einerseits Datenblätter mit Zusammenfassungen für jedes Mitglied und andererseits gab es auch für jede politische Fraktion die kompletten Be-

werbungen in Kopie. Aus den der GBK übermittelten Unterlagen (Protokoll) ergibt sich eindeutig, dass unmittelbar nach dem Hearing bereits die von der Beschwerdeführerin behaupteten Diskriminierungen vor der Abstimmung schriftlich wie mündlich ausgeräumt wurden.

Die Meinungsbildung in den einzelnen Fraktionen des Kollegiums ist eine demokratische Entscheidungsfindung, auf die das Amt bzw. die Antragstellerin keinerlei Einfluss hat und findet bereits vor der Kollegiumssitzung, wahrscheinlich zwischen Hearing und Sitzung, statt.

Bis zu diesem Zeitpunkt liegt es ausschließlich an den Kandidatinnen und Kandidaten selbst, sich bestens zu präsentieren.

Die geheime Abstimmung für die erste Stelle ergab folgendes Ergebnis: abgegebene Stimmen ...

Die geheime Abstimmung für die zweite Stelle: abgegebene Stimmen: ...

Die geheime Abstimmung für die dritte Stelle: abgegebene Stimmen: ...

Dieses Abstimmungsvotum spricht eine eindeutige Sprache. Jede Diskriminierung, welche angeblich aus der Wortwahl der Antragstellung an das Bundesministerium herausgelesen wurde, konnte auf das Votum des Kollegiums keinerlei Einfluss haben.

Im Dreivorschlag wurden drei beamtete Bewerber/-Innen miteinander verglichen. Zwei hatten eine ausgezeichnete Leistungsfeststellung, eine nicht. Im Gutachten steht (Seite ...)

„Die Durchführung einer förmlichen Leistungsfeststellung war aus zeitlichen Gründen, wegen des überraschenden Wechsels von A an die ... nicht mehr möglich.“ Tatsächlich war die positive Beschreibung des damals zuständigen LSI ... und ... gar nicht für eine Leistungsfeststellung gedacht, weil sie nicht an Dienstbehörde (Land oder BMUKK) sondern an die Direktion der ... gerichtet war und diente dem Zweck der Übernahme an.... Mit Wirksamkeit vom ... wurde sie ... ernannt. Der Bericht über den Arbeitserfolg von ... erfolgte anlässlich der Definitivstellung und war auch an ... gerichtet. Die Kommission hat hier ungeprüft die Behauptungen von A übernommen.

Im Gutachten wird Bezug genommen auf das Journalblatt, worin weder Dienstaltermehr noch Vorrückungsstichtag anzuführen waren. Die Gutachterin hat nicht berücksichtigt, dass für jeden Ernennungsantrag pro Kandidat/-In zwingend ein Formular 6b auszuarbeiten ist und auf Seite 3 dieses Formulars sind sowohl Vorrückungsstichtag als auch Dienstaltermehr anzuführen. Im ersten Teil jedes Ernennungsantrages wird von Frau ... immer eine vergleichende Zusammenfassung dieser Formulare 6b dargelegt.

Die Wortwahl des Gutachtens lässt jede Objektivität vermissen, es wird darin von „kryptischen Erklärungen“, „kursorischen und lapidaren Feststellungen“, „tendenziösen Formulierungen“ berichtet. Der Antrag der Sachbearbeiterin ist rein sachlich und stützt sich auf die Angaben in den Bewerbungen selbst. Es wird davon ausgegangen, dass die Angaben der Wahrheit entsprechen. Diese Angaben werden vergleichend dargelegt. Alle Vorzüge die nach dem Verfahren von einer Beschwerdeführerin der GBK detailliert und

vertieft ausgeführt werden, konnten verständlicherweise vorher keine Berücksichtigung finden.

Der Hinweis von A, dass alle Unterlagen in Ihrem Personalakt zu finden seien, war Anlass, sich mit der personalführenden Stelle dem BMUKK in Verbindung zu setzen. Von dort wurde mitgeteilt, dass keine ausgezeichnete Leistungsfeststellung vorhanden ist. Ergänzend sei noch angemerkt: Auf dem Bewerbungsformular hatte A angegeben, vier Kinder zu haben, tatsächlich hat sie zwei eigene Kinder für die sie nach eigenen Angaben zwei Jahre Karenz in Anspruch genommen hat, die zwei anderen in der Bewerbung angeführten Kinder sind Kinder ihres damaligen Lebensgefährten.

Der Vollständigkeit halber wird berichtet: Es wurde auch bei der personalführenden Stelle (Abteilung Bildung beim Land X) der beiden Mitbewerber nachgefragt um die dienstrechtlichen Angaben überprüfen zu lassen!

Der Landesschulrat X weist auch darauf hin, dass die von A beim Verwaltungsgerichtshof eingebrachte Beschwerde gegen die Auswahlentscheidung zurückgewiesen wurde.“

Reaktion des BMUKK:

„Das BMUKK teilt zu Ihrer Nachfrage vom ... mit, dass ... mit Wirksamkeit vom ... als Bestgeeigneter des vom Kollegium des LSR X übermittelten Dreivorschlages zum Landesschulinspektor für den Bereich ernannt worden ist. Eine gegen diese Entscheidung von A erhobene Beschwerde hat der Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom ..., Zl. ..., zurückgewiesen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 91

2.7.11 Fall 11: LSR/SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch ohne Ergebnis.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlt sich durch verschiedene Maßnahmen von Seiten des Dienstgebers diskriminiert (im Zusammenhang mit der Schwangerschaftsmeldung).

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK kam zum Ergebnis, dass die Maßnahmen bzw. Verhaltensweisen des Abteilungsvorstandes (gegen ihn richtete sich der Diskriminierungsvorwurf) keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes darstellten. Im Zuge der Überprüfung ergab sich, dass es an der besagten Schule viele Vorkommnisse und Konflikte gegeben hat, die nicht in den Überprüfungsauftrag der B-GBK fallen und es konnte eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht verifiziert werden.

Allgemeine Empfehlungen: Der Schulleitung und dem LSR X darf empfohlen werden, die Rückkehr von A an die Schule mit allen beteiligten Personen gut vorzubereiten und für akzeptable Arbeitsbedingungen für A zu sorgen.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2009 bis 17. Jänner 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

Der LSR X teilte mit, dass die Antragstellerin seit ihrem Dienstantritt (nach der Karenzierung, für die sie sich dann doch entschlossen hatte) an der Dienststelle einem anderen Abteilungsvorstand unterstellt ist, was eine friktionsfreie Rückkehr ermöglicht hat.

Stellungnahme der Schulleitung:

„Einleitend halte ich fest, dass ich die Antragstellerin (A) um eine Stellungnahme bat, in der sie die Wiedereingliederung nach ihrer Karenz aus ihrer Sicht darlegen möge. Die Stellungnahme hat sie mit Schreiben vom ... abgegeben. Meine Darlegungen als Schulleiter gehen im Wesentlichen auf dieses Schreiben ein, so ferne nicht zusätzliche Aspekte zu beleuchten sind.

A wurde gemäß Mutterschutzgesetz ab ... mit dem Beschäftigungsverbot belegt. Am ... gebar sie einen Sohn Das Ende des Beschäftigungsverbot wurde vom Landeschulrat mit Ablauf des ... festgelegt, was vom LSR mit Schreiben vom ... auf ... korrigiert wurde, worauf A um Karenzierung bis ... ansuchte, was auch genehmigt wurde. Auf das Ansuchen von A hin wurde ihr eine weitere Karenz bis ... gewährt. Mit Schreiben vom ... gewährte der LSR unter Bezugnahme auf das Ansuchen vom ... eine Herabsetzung der Lehrverpflichtung auf mindestens ... Werteinheiten für das Schuljahr A trat ihren Dienst mit Beginn des genannten Schuljahres wieder an.

Um akzeptable Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und inzwischen angewachsene Spannungen zwischen A und ihrem bisherigen beschreibenden Abteilungsvorstand ..., zu minimieren, wurde sie dem Abteilungsvorstand ... als beschreibendem Abteilungsvorstand, ..., zugewiesen. Aus den genannten Gründen wurde auch ihre Unterrichtsverteilung in den Abteilungen ... vorgesehen und umgesetzt.

Wegen der zweifelhaften Betrauung von A mit den Tätigkeiten eines Abteilungsvorstandes vor dem Beschäftigungsverbot hat A ein Verfahren beim Arbeitsgericht angestrengt, zu dem neben mehreren Lehrern und der Verwaltungsleiterin auch ich als Zeugen geladen waren. Dieses Verfahren ist noch nicht beendet.

Während der Abwesenheit von A gab es einige Veränderungen im Lehrerstand. Neue Lehrer bekamen Kabinette zugewiesen, in denen es freie Plätze gab. So wurde auch das Kabinett, das A vor dem Beschäftigungsverbot allein benutzte und nun leer stand, zwei Lehrern zugewiesen. Das Kabinett war also bei der Wiederkehr von A belegt. AV ...legte A drei Vorschläge von Kabinetten vor, in denen jeweils zumindest ein Platz frei war. Das Kabinett im 2. Stock hat A schließlich gewählt.

Vor Fertigstellung des Stundenplanes äußerte A den Wunsch, dass wegen der Kinderbetreuung zwei bestimmte Wochentage freigehalten werden. Wegen der komplizierten Gestaltung des ...unterrichtes durch Gruppen konnte eine dezidierte Zusage erst ca. eine Woche vor Schulbeginn erfolgen, was grundsätzlich für alle Lehrer gilt. Schlussendlich konnten der Montag, Donnerstag, Freitag und Samstag für A unterrichtsfrei gehalten werden, was über ihren Wunsch hinausging.

Aus meinen Ausführungen ist ersichtlich, dass die Schulleitung unter den allgemein vorhandenen Umständen die Rückkehr von A gut vorbereitet hat und Arbeitsbedingungen für sie geschaffen hat die in der Qualität über den Durchschnitt hinausgehen.“

Von A, die seitens der Schulleitung zu einer Stellungnahme aufgefordert wurde:

„... meine Rückkehr an die ... nach meiner ... Karenzzeit am ... stellte sich für mich wie folgt dar:

Ich stellte fest, dass mir die Funktion der Abteilungsvorstandstätigkeit einfach entzogen wurde, ohne mich darüber zu informieren oder mit mir von vorgesetzter Dienststelle (LSI) ein Gespräch zu führen. Da es diesbezüglich ein schwebendes Verfahren gibt, ist diese Vorgangsweise nicht nachvollziehbar.

Ich musste feststellen, dass das (eigens für mich adaptierte und neu renovierte) Büro leider nicht, wie ursprünglich vereinbart, für mich zur Verfügung stand. ... war nicht gewillt, meine Karenzvertretung in einem anderen Zimmer unterzubringen. Ich hatte mich im Vorfeld sehr für die Renovierung (wie ausreichend dokumentiert wurde) eingesetzt und alle Möbel und Einrichtungsgegenstände gemeinsam mit Frau ... für mein neues Büro ausgesucht.

... nannte dir drei Räume, in die ich seiner Meinung nach ziehen dürfte. Sie wurden mir von dir bekannt gegeben. Obwohl ich auf unsere ursprüngliche Abmachung verwies, die mir das neu adaptierte Büro zusicherte, musste ich schließlich in ein Zimmer in den 2. Stock ziehen, das ich aus den drei genannten Räumen auswählte. Meine Karenzvertretung blieb im neuen Büro.

Frau ... erzählte mir in einem Gespräch, dass ... sich in einer Dienstbesprechung darüber erobst hätte, dass ich nun in den 2. Stock gezogen wäre, schließlich hätte er ein Mitspracherecht, wo ich untergebracht wäre. Die drei Räume, aus denen ich mein derzeitiges Büro auswählte, waren jedoch sein Vorschlag.

Ich wurde als Lehrerin für ... und ... in der Abteilung für ... ohne Angabe von Gründen nicht mehr berücksichtigt, ohne mich darüber zu informieren. Ich stellte fest, dass ich in der LFV nur mehr in der ... eingegeben war. Ich unterrichte daher im heurigen Schuljahr nur in der ..., obwohl ich die vergangenen drei Jahre auf Bitte A`s ausschließlich in der Abteilung für ... tätig war.

Ich bekam keine einzige meiner vor meiner Karenzierung unterrichteten Klassen, obwohl sich diese darum bemühten.

*Nur mit Hilfe deiner Unterstützung, sowie des Einsatzes meiner Personalvertreterkolle-
gin ... ist es gelungen, eine Woche vor Schulbeginn zu erfahren, an welchen Tagen ich
meine ... WE unterrichten werde. Erst zu diesem Zeitpunkt konnte ich eine Kinderbe-
treuung für meinen ... Sohn ... fixieren, was mit Problemen behaftet war.*

*Persönlich gilt es für mich festzuhalten, dass sich für mich der Einstieg in die Schule als
sehr schwierig und kräfteraubend erwies, da alle oben angeführten Fakten die bis zu
diesem Zeitpunkt erlebten Mobbingvorgänge prolongieren und mich nicht, wie gehofft,
zur Ruhe kommen lassen.*

*Alle oben angeführten Punkte wurden auch in der Verhandlung vom ... vor Gericht an-
geführt.*

*Ich bedanke mich nochmals für deine Unterstützung, ohne die es mir nicht möglich ge-
wesen wäre, überhaupt an die Schule zurückzukehren. Weiters gilt mein Dank Frau...,
die sich stets um Wertschätzung innerhalb der Kollegenschaft bemüht.“*

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 93

2.7 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 3. August 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.8 Arbeitsmarktservice

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet bei der Begründung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden zu seien.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.9 Universitätsbereich

2.9.1 Fall 1: Medizinische Universität X

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Besetzung der Stelle eines Facharztes/einer Fachärztin

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass der Umstand, dass sie an der Medizinischen Universität, Abteilung für X, im Gegensatz zu männlichen Kollegen keine (unbefristete) Stelle bekommen hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat I der B-GBK konnte bei der Besetzung der Stelle eines Facharztes/einer Fachärztin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht feststellen. Eventuell jahrelang zurückliegende Benachteiligungen bei Stellen(nach)besetzungen konnte der Senat mangels Zuständigkeit (Anträge sind innerhalb von 6 Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung einzubringen) nicht mehr überprüfen.

Allgemeine Empfehlungen:

1. In Zukunft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig von der Nichtverlängerung ihres Vertrages in Kenntnis zu setzen, um – wie im gegenständlichen Fall – die berufliche Neuorientierung und die Konsumierung von Überstunden durch Zeitausgleich zu ermöglichen,
2. für eine verstärkte Transparenz der Anstellungen über Drittmittel (wer, für welchen Zeitraum usw.) zu sorgen.

Verfahrensdauer: 15. März 2010 bis 1. Juni 2011

Reaktionen des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf Ihre Schreiben vom ... betreffend A und von ... betreffend ... erlaubt sich die Medizinische Universität wie folgt Stellung zu nehmen:

Der Empfehlung, in Zukunft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig von der Nichtverlängerung ihres Vertrages in Kenntnis zu setzen, um die berufliche Neuorientierung und die Konsumation von Überstunden durch Zeitausgleich zu ermöglichen, wird dadurch Rechnung getragen, dass neben den ProjektleiterInnen und der Leitung der Organisationseinheit nunmehr auch die aus Drittmitteln finanzierten MitarbeiterInnen direkt rechtzeitig vor Auslaufen ihres Arbeitsverhältnisses über ihr bevorstehendes Dienstende informiert werden.

Der Empfehlung, für eine verstärkte Transparenz der Anstellungen über Drittmittel zu sorgen, wird nach Maßgabe einer möglichst großen Flexibilität und eines für die ProjektleiterInnen akzeptablen administrativen Aufwands dadurch Rechnung getragen, dass für jede Organisationseinheit Übersichten über Zahl und Personen auf Drittmittelstellen, de-

ren Geschlecht und die Dauer der Arbeitsverhältnisse verfügbar sind und die ProjektleiterInnen darauf hingewiesen werden, auf Aspekte der Frauenförderung bei ihren Personalentscheidungen Rücksicht zu nehmen.

Die Empfehlung regelmäßig und formalisiert MitarbeiterInnengespräche zu führen und die Erwartungen an die MitarbeiterInnen klar zu äußern, deren Erfüllung zu überprüfen und Mängel rechtzeitig zu rügen, wird bereits seit Anfang ... durch die flächendeckende Einführung von jährlich zu führenden MitarbeiterInnengesprächen an der Universität ????? umgesetzt, bei denen auch die Rahmenbedingungen, Ziele und deren Erfüllung thematisiert werden. Die näheren Details über die Durchführung der MitarbeiterInnengespräche, deren Inhalte und Dokumentation sind in einer eigenen Betriebsvereinbarung, einem Leitfaden für die Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen und einem Protokollblatt festgelegt, die wir Ihnen als Beilage zur Verfügung stellen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 98

2.9.2 Fall 2: Amtswegige Prüfung

Tatbestand: interne Ausschreibung „Interner Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“

Sachverhalt: Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ lautete:

„... Frauenförderung – Karriere an der ...Universität ...– INTERNER CALL AN WISSENSCHAFTERINNEN FÜR LAUFBAHNSTELLEN (A 2-STELLEN)

Als gezielte Maßnahme zur Förderung von Karrieren unserer Forscherinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Laufbahnstellen hat sich die ... Universität ... entschlossen, dafür zehn Stellen für Frauen zu widmen, die ab ... besetzt werden sollen. Nach Abschluss und Erfüllung einer Qualifizierungsvereinbarung kann der Status einer „Assoziierten Professorin“ erlangt werden

Zielgruppe

Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen der ... Universität ... (ausgenommen Ersatzkräfte und Projektmitarbeiter/innen), deren universitäre Leistungen in Forschung und Lehre das Erreichen des Profils einer Assoziierten Professorin in längstens sechs Jahren erwarten lassen.

Zielsetzung

Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung und somit Qualifizierung zur „Assoziierten Professorin“. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass die Qualifizierung zur Assoziierten Professorin im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar ist.

Anforderungen/zu erfüllende Voraussetzungen

...Vergabe

Die Vergabe erfolgt durch ... der ... Universität ... auf Grundlage einer Begutachtung durch den Qualifizierungsbeirat.“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der „Interne Call an Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen (A 2-Stellen)“ stellt keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 B-GIBG, sondern eine zulässige, frauenfördernde Maßnahme dar.

Verfahrensdauer: 26. April 2011 bis 3. Jänner 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 104

2.9.3 Fall 3: Medizinische Universität Y

Tatbestand: Begründung eines Ausbildungsverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle an einem bestimmten Universitätsinstitut sei ihm eine minder qualifizierte jüngere weibliche Bewerberin vorgezogen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 1. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Planstelle an einem Universitätsinstitut beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Die höheren Qualifikationen der beiden Bewerber (die Antragstellerin wurde gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen) waren für den erkennenden Senat nachvollziehbar. Die Universität legte die Qualifikationen der Bewerber im Hinblick auf das Anforderungsprofil ausführlich dar.

Allgemeine Empfehlungen: Es wurde der Universität dennoch empfohlen, bei Personalrekrutierungen nach Möglichkeit Frauen – zumindest mit beratender Funktion – in den Auswahlprozess einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2009 bis 31. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„Ich beziehe mich auf das Gutachten der B-GBK vom ... sowie Ihr Schreiben vom ... zum Verfahren über die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A und der im Gutachten angeführten Empfehlung.

Die Universität ... ist dieser Empfehlung gefolgt.

So gibt es in der Personalabteilung ein im Bereich Recruiting spezialisiertes Team von sechs Mitarbeiter/inne/n, davon sind vier weiblich. Je nach ausgeschriebener Funktion werden die Auswahlprozesse von diesem Recruitingteam der Personalabteilung begleitet. Diese Unterstützungsleistung durch die Personalabteilung wird immer weiter ausgebaut und von den Vorgesetzten im Haus sehr gut angenommen.

Darüber hinaus wurden alle Vorgesetzten der Universität in einem Rundschreiben informiert und aufgefordert, vermehrt weibliche Mitarbeiterinnen in die Auswahlprozesse bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen einzubinden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 92

2.10 Österr. Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

2.10.1 Fall 1

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Februar 2012 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.11 Bundestheater Holding GmbH

2.11.1 Fall 1

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: offen

Verfahrensdauer: 30. September 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12 Unternehmensbereich Post AG

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

2.13.2 Fall 2: Unternehmen der Österreichischen Post AG

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2010 erfasst, allerdings noch ohne Ergebnis.

Tatbestand: Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses, keine Begründung eines (in Aussicht gestellten) unbefristeten Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptet, dass sie aufgrund des Geschlechtes (Schwangerschaft) diskriminiert wurde, indem ihr befristetes Dienstverhältnis nicht, wie ursprünglich vorgesehen in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgeleitet wurde, sondern mit Fristablauf beendet wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (Schwangerschaft)

Ergebnis: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von A durch die X GmbH stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Empfehlungen: Der PTI wird empfohlen, gemeinsam mit der Österreichischen Post AG eine Möglichkeit zu finden, die Antragstellerin (falls ihr noch daran gelegen ist) auf einem ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz beim ursprünglichen Arbeitgeber Österreichische Post AG zu beschäftigen.

Verfahrensdauer: 10. September 2009 bis 3. August 2010

Reaktionen des Dienstgebers: Mit Hilfe der Unterstützung der AK wurde zwischen A und dem Unternehmen eine Vereinbarung getroffen, wonach das Unternehmen einen Betrag von ... Euro als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung nach § 11c B-GIBG zu bezahlen hat.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 90

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Obersten Organ geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – www.frauen.bka.gv.at – Gleichbehandlungskommissionen.

Tabelle 4 Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Inneres	4 (2 offen)
BM für Justiz	1
BM für Landesverteidigung und Sport	2
Rechnungshof	1
Bundesmuseen	1
insgesamt	9 (2 offen)

3.1 Bundesministerium für Inneres

3.1.1 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Verfahrensdauer: 15. März 2010 bis 16. Dezember 2010

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.1.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, der Umstand, dass er bei der Besetzung der von ihm angestrebten höherwertigen Planstellen trotz sehr guter Qualifikation nicht berücksichtigt worden sei, sei auf seine frühere Tätigkeit als Personalvertreter der Wählerfraktion AUF zurückzuführen. Dieser Überzeugung sei er auch deshalb, weil keine seiner insgesamt 10 Bewerbungen in den letzten drei Jahren erfolgreich gewesen sei. Bei Anwendung objektiver Kriterien hätte er – wie es bei Kollegen mit vergleichbaren Laufbahndaten der Fall gewesen sei – mittlerweile einen höher bewerteten Arbeitsplatz bekommen müssen. Es sei in seinem Fall so gewesen, dass immer dann, wenn er die sonst maßgeblichen Kriterien erfüllt habe, andere Kriterien als maßgeblich erachtet worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde nicht darlegen konnte, dass die zum Zug gekommenen Bewerber über die höheren Qualifikationen verfügen bzw. inwiefern es gerechtfertigt war, sonst wesentliche Kriterien im Falle der Erfüllung durch den Antragsteller als nicht so wesentlich zu werten.

Verfahrensdauer: 22. Oktober 2010 bis 19. September 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 24

3.1.3 Fall 3: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: keine Diskriminierung

Verfahrensdauer: 15. Februar 2011 bis 23. Jänner 2012

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.1.4 Fall 4: Zentraleitung und nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller führte den Umstand, dass trotz seiner ausgezeichneten Qualifikationen keine seiner vier Bewerbungen erfolgreich war, auf sein Alter bzw. auf weltanschauliche Motive der Behörde(n) zurück. Die Behörde(n) hätte(n) wiederholt mit dem höheren Dienst- bzw. Lebensalter seiner Mitbewerber und auch mit seiner angeblichen Nähe zu einer politischen Partei argumentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis:

Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Besetzung einer Planstelle (Zentraleitung)
Keine Diskriminierung bei der Besetzung der übrigen drei Planstellen (LPK)

Der Senat stellte im Zusammenhang mit der Besetzung einer Planstelle fest, dass der Antragsteller aufgrund des Alters diskriminiert worden sei, da seine ausgezeichneten Qualifikationen für die Funktion unterbewertet wurden und in der Begründung für die Auswahlentscheidung auch ausdrücklich auf das höhere (Dienst)Alter des präferierten Bewerbers Bezug genommen wurde.

Bezüglich der Besetzung der übrigen Planstellen konnte keine Diskriminierung aus den behaupteten Gründen festgestellt werden.

Empfehlungen:

Dem LPK und dem BMI wird empfohlen,

1. in Zukunft die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes zu präzisieren und die speziellen Qualifikationen der Bewerber/innen bei der Personalauswahl auch entsprechend zu berücksichtigen;

2. das gesetzliche Verbot der Altersdiskriminierung zu beachten und dieses den Bediensteten zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2011 bis 8. Mai 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 29

3.1.5 Fall 5:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. November 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.1.6 Fall 6:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 7. Dezember 2011 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Justiz

3.2.1 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung der Planstelle „Traktkommandant/Traktkommandantin“ in Personalunion mit dem Arbeitsplatz „Abteilungskommandant/Abteilungskommandantin“ aufgrund des Alters diskriminiert, weil die bisher von ihm wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Funktionen nicht entsprechend gewürdigt worden seien und ein deutlich jüngerer Bediensteter die angestrebte Funktion erhielt. Der Antragsteller stand zum Zeitpunkt der Bewerbung im 60. Lebensjahr, sein gesetzliches Pensionsalter war 64 Jahre und 2 Monate, im Falle der Betrauung mit der angestrebten Funktion wäre er bis zum 65. Lebensjahr im Dienststand verblieben.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Eignung der Bewerber nicht anhand der konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes geprüft wurde, sondern eine „Gesamtbeurteilung“ erfolgte, wobei die einschlägigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen des Antragstellers bagatellisiert und für die behauptete ausgezeichnete Eignung des bevorzugten Bewerbers keine sachlich nachvollziehbare Begründung vorgelegt wurde. Im Besetzungsvorschlag des Anstaltsleiters wurde auch konkret auf das Alter der beiden Bewerber Bezug genommen. Darüber hinaus wurde ein Kriterium für die Entscheidung zwischen den beiden Bewerbern herangezogen, das in der Ausschreibung nicht als Erfordernis für den gegenständlichen Arbeitsplatz genannt war, wobei auch diesbezüglich die behauptete höhere Kompetenz des bevorzugten Bewerbers nicht dargelegt werden konnte.

Allgemeine Empfehlung: Der Oberbehörde wurde empfohlen, den Justizanstalten die Diskriminierungsgründe des B-GIBG zu kommunizieren und nicht automatisch unzureichend begründeten Besetzungsvorschlägen, bei denen auch der Verdacht eines Verstoßes gegen das B-GIBG besteht, zu folgen.

Verfahrensdauer: 18. März 2011 bis 11. November 2011

Reaktion des Dienstgebers: Das Gutachten wurde – in anonymisierter Form – allen Justizanstalten zur Kenntnis gebracht. Sie wurden per Erlass angehalten, künftig bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen darauf zu achten, dass Bewerber/innen nicht aufgrund ihres Alters diskriminiert werden.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 26

3.3 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Verfahrensdauer: 10. März 2010 bis 11. November 2010

Das gegenständliche Gutachten wurde nicht gemäß § 23 Abs. 10 B-GIBG im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

3.3.2 Fall 2: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich als aufgrund des Alters diskriminiert, weil

1. bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes im Zuge einer Organisationsänderung ein jüngerer Bediensteter, der auch nicht über eine gleichwertige Ausbildung verfügte (kein Studium, geringeren militärischen Grad) zum Zug kam und
2. ihm, im Gegensatz zu einem jüngeren Kollegen, die Teilnahme an einem Fachhochschul-Studiengang während der Dienstzeit nicht genehmigt wurde bzw. nicht die Ausbildungskosten übernommen wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Begründung der Dienstbehörde, nämlich der zum Zuge gekommene Bewerber habe bereits in der Vorgängerorganisation im Sachbereich gearbeitet und in diesem eine stellvertretende Leitungsfunktion gehabt und sein Arbeitsplatz habe sich nicht geändert, sachlich nachvollziehbar ist. Darüber hinaus konnte der Antragsteller nicht darlegen, inwiefern er über die besseren Qualifikationen verfügt als der bevorzugte Bewerber. Der Antragsteller konnte weiters seinen Verdacht, der Altersunterschied von vier Jahren sei ausschlaggebend gewesen, nicht darlegen.

Verfahrensdauer: 25. Juni 2010 bis 25. Jänner 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 23

3.4 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Nachtrag zum 8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

3.3.2 Fall 1: Nachgeordnete Dienststelle

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) brachte vor, bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes in der Wildbach- und Lawinenverbauung der Sektion X aufgrund ihrer Weltanschauung übergangen worden zu sein. Sie habe nur zufällig von „Personalrochaden“ erfahren und sich beworben, den Arbeitsplatz habe aber eine Bedienstete bekommen, die bislang vom Dienstgeber als für einen A2/v2-wertigen Arbeitsplatz nicht geeignet erachtet worden sei. Die Benachteiligung sei nicht die erste gewesen, in der Vergangenheit habe sie sich nicht um einen höherwertigen Arbeitsplatz bewerben können, da sie von beabsichtigten Nachbesetzungen keine Kenntnis erlangt hatte. Ihre Meinung, dass nur ihre Weltanschauung der Grund für die Nichtberücksichtigung(en) sein könne, werde dadurch erhärtet, dass sie auch sonst Nachteile erfahren habe, so seien ihr z. B. Dienstfreistellungen für Teilnahmen an GÖD-Veranstaltungen nicht gewährt, der Besuch von Veranstaltungen im Rahmen ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau nicht bewilligt und die Teilnahme an einer Word-Schulung untersagt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Diskriminierung

Der Senat kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die Personalentscheidung und die diversen Handlungsweisen gegenüber der Antragstellerin im Laufe der Jahre liefern konnte. Der Senat stellte daher fest, dass der Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um einen höherwertigen Arbeitsplatz weltanschauliche Motive zu Grunde lagen.

Allgemeine Empfehlungen an die Dienststelle:

1. Beabsichtigte Arbeitsplatzbesetzungen gemäß § 7 B-GIBG bekannt zu machen;
2. Personalentscheidungen nach rein sachlichen Kriterien zu treffen;
3. Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen/Frauenbeauftragte bei ihren Aktivitäten nicht zu behindern, sondern zu unterstützen

Allgemeine Empfehlung an die Zentraleitung:

Die Zentraleitung möge darauf hinwirken, dass die nachgeordneten Dienststellen (auch bei relativ geringem Personalstand) entsprechend der Bestimmung des § 7 B-GIBG vorgehen.

Konkrete Empfehlung: Es wird empfohlen, A einen ihrer Ausbildung und ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden A2-wertigen Arbeitsplatz zuzuweisen.

Verfahrensdauer: 18. November 2009 bis 2. September 2010

Reaktionen der Dienststelle:

Die Dienststelle teilte mit, dass

sämtliche Besetzungen von Arbeitsplätzen an der Anschlagtafel und meist auch per E-Mail bekanntgegeben würden;

Personalentscheidungen für den optimierten Einsatz der Mitarbeiter/innen unter sachlicher Berücksichtigung der Aufgaben, der Qualifikationen, der Teamfähigkeit und des geordneten Zusammenwirkens in den Organisationseinheiten getroffen würden;

die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte und als Kontaktfrau/Frauenbeauftragte nicht behindert worden sei und nicht behindert werde;

in der Dienststelle ein entsprechender A2-wertiger Arbeitsplatz derzeit nicht zur Verfügung stehe. Im Rahmen der aktuellen Organisationsstrukturänderung habe man versucht, für die Beschwerdeführerin einen geänderten Arbeitsplatz zu schaffen und damit eventuell eine bessere Bewertung (die diesbezügliche Entscheidung treffe das BKA), die Beschwerdeführerin habe der Vorgangsweise zugestimmt.

Reaktion der Zentraleitung: Gleichlautend der Mitteilung der Dienststelle

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 22

3.5 Rechnungshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg; sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, die Dienstbehörde habe ihm schon kurz vor Erreichen des 60. Lebensjahres zu verstehen gegeben, dass er ein Pensionsansuchen abgeben sollte. In der Folge sei auch bei der Besetzung der Planstelle „Prüfungsleitung/Abteilungsleitung-Stellvertretung“ ein wesentlich jüngerer Bewerber zum Zug gekommen (zum Bewerbungszeitpunkt war der Antragsteller 62 Jahre alt). Weiters sei er durch diverse Vorgehensweisen – Ermahnung wegen Nichteinhaltung des Dienstweges bei Ansuchen um Teilnahme an einem Seminar, Nichtaufhebung der Zuteilung zu einer Abteilung, Abziehen von der Prüfungstätigkeit, Ausschluss von Informationen – „gemobbt“ worden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat kam zwar zu dem Ergebnis, dass die Eignung der Bewerber nicht ausschließlich nach sachlichen Kriterien geprüft wurde, jedoch konnte die Dienstbehörde glaubhaft darlegen, dass Mitarbeiter/innen nicht aufgrund ihres höheren Lebensalters von Funktionen ausgeschlossen und quasi in den Ruhestand gedrängt werden. Bezüglich der übrigen vorgebrachten Vorgehensweisen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sie nicht im Zusammenhang mit dem Alter des Antragstellers standen, sondern dass es seit Jahren Friktionen zwischen dem Antragsteller und einigen Vertreter/innen der Dienstbehörde gab.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2011 bis 18. April 2012

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 28

3.6 Bundesmuseen

3.6.1 Fall 1:

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Zum Zeitpunkt der Kündigung des Dienstverhältnisses war die Antragstellerin 67 Jahre alt. Diese brachte vor, seitens der Dienststelle sei ihr mitgeteilt worden, dass es keine Verwendung mehr für sie gebe, das Kuratorium verlange einen Personalabbau und es gebe die Altersgrenze von 65 Jahren. Nachdem sie das Angebot, ihre Arbeitszeit auf 10 Stunden zu kürzen nicht angenommen habe, habe sie die Kündigung erhalten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Vertreter des Dienstgebers konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass das Dienstverhältnis wegen neuer Zielsetzungen und neuer Schwerpunkte im Aufgabenbereich der Antragstellerin und wegen budgetärer Vorgaben beendet wurde.

Verfahrensdauer: 5. Jänner 2011 bis 4. Oktober 2011

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 25

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1014 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Dr. Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau Dr. Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau Dr. Elfriede FRITZ
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMF

Frau Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Korinna SCHUMANN
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Verena WIESNER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Renate UMANN
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Dr. Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMLFUW

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Herr Mag. Michael FUCHS-ROBETIN

Bundeskanzleramt

Frau Mag. Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Frau Mag. Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr. 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. Beatrix GOJAKOVICH
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel.: 01 531 15-207533
Fax: 01 531 15-207545
E-Mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	209
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	209
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK	210
Tabelle 4 Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK	252

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: +43 1 53 115-202613

Fax: +43 1 53 115-202880

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at

Internet: www.bundeskanzleramt.at/Publikationen