BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

Teil 1 und 2

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Gleichbehandlung

8. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2010

Teil 1 und Teil 2

Wien, 2010

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, Abteilung III/9/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, Edith Vosta

Herstellung: Digitalprintcenter BMI

Wien, 2010

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. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellservice des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2,
Telefon: +43 1 53 115-2613,
Fax: +43 1 53 115-2880,
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** 205

Einleitung

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür findet man im §12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG). 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 hat man 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 31.12.2009 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 als eigenes Berichtskapitel aufscheinen.

Aufgrund der Aktualität und Bedeutung von Gleichstellung der Geschlechter auch bei der Entlohnung sind in der aktuellen Ausgabe des Gleichbehandlungsberichtes erstmalig 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 sind die Daten der vorhergehenden Berichte mit der aktuellen Ausgabe nicht bzw. nur begrenzt 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 2009 im Vergleich zu 31. Dezember 2007) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2007 bis 31. Dezember 2009) 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.

Erstmals wird auch über die Tätigkeit des Senates II der B-GBK berichtet.

Der Berichtszeitraum ist der 1. März 2008 bis 1. März 2010.

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 (Rechtsinformationssystem des Bundes) erreicht wurde, werden die Antragsfälle nur ganz kurz dargestellt und auf die Homepage verweisen (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 20

1.5 Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen 21

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 32

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 32

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse 34

2.1.6 Kommissionen und Beiräte 34

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 35

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 35

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 36

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 36

2.2 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten 39
2.2.1 Gesamtes Personal 39
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte 40
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 41
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 41
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse 42
2.2.6 Kommissionen und Beiräte 43
2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 44
2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 44
2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 45
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 45

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 46
2.3.1 Gesamtes Personal 46
2.3.2 Teilzeitbeschäftigte 47
2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 48
2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 48
2.3.5 Ausbildungsverhältnisse 49
2.3.6 Kommissionen und Beiräte 50
2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 51
2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 51
2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 52
2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 52

2.4 Bundesministerium für Finanzen 55
2.4.1 Gesamtes Personal 55
2.4.2 Teilzeitbeschäftigte 56
2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 57
2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 57
2.4.5 Ausbildungsverhältnisse 59
2.4.6 Kommissionen und Beiräte 60
2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 61
2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 62
2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 62
2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 62

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 72
2.6.5 Ausbildungsverhältnisse 74
2.6.6 Kommissionen und Beiräte 75
2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 77
2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 77
2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 77
2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 78

2.7 Bundesministerium für Justiz 79
2.7.1 Gesamtes Personal 80
2.7.2 Teilzeitbeschäftigte 81
2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 82
2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 82
2.7.5 Ausbildungsverhältnisse 84
2.7.6 Kommissionen und Beiräte 85
2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 86
2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 86
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 88
2.8.1 Gesamtes Personal 89
2.8.2 Teilzeitbeschäftigte 90
2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 91
2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 92
2.8.5 Ausbildungsverhältnisse 94
2.8.6 Kommissionen und Beiräte 94
2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 97

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 97
2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 97
2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 97

2.9 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft 100
2.9.1 Gesamtes Personal 100
2.9.2 Teilzeitbeschäftigte 101
2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 102
2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 102
2.9.5 Ausbildungsverhältnisse 103
2.9.6 Kommissionen und Beiräte 104
2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 105
2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 105
2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 105
2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 105

2.10 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 106
2.10.1 Gesamtes Personal 107
2.10.2 Teilzeitbeschäftigte 108
2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 109
2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 109
2.10.5 Ausbildungsverhältnisse 111
2.10.6 Kommissionen und Beiräte 111
2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 117
2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 120
2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 120
2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 120

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 122
2.11.1 Gesamtes Personal 122
2.11.2 Teilzeitbeschäftigte 123
2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 124
2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 124
2.11.5 Ausbildungsverhältnisse 125
2.11.6 Kommissionen und Beiräte 126
2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 127
2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 128
2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 128
2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 128

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 141
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse 143
2.13.6 Kommissionen und Beiräte 143
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 144
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 145
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 145
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 146

2.14 Parlamentsdirektion 148
2.14.1 Gesamtes Personal 148
2.14.2 Teilzeitbeschäftigte 149
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 150
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 150
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse 151
2.14.6 Kommissionen und Beiräte 151
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 152
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 152
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 152
2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 152

2.15 Österreichische Präsidentschaftskanzlei 154
2.15.1 Gesamtes Personal 154
2.15.2 Teilzeitbeschäftigte 155
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 156

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 156
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse 157
2.15.6 Kommissionen und Beiräte 157
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 158
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 158
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 159
2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 159

2.16 Rechnungshof 160
2.16.1 Gesamtes Personal 160
2.16.2 Teilzeitbeschäftigte 161
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 162
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 162
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse 162
2.16.6 Kommissionen und Beiräte 163
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 164
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 165
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 165
2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 165

2.17 Verfassungsgerichtshof 167
2.17.1 Gesamtes Personal 167
2.17.2 Teilzeitbeschäftigte 168
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 169
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 170
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse 170
2.17.6 Kommissionen und Beiräte 171
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 171
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 172
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 172
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 172

2.18 Verwaltungsgerichtshof 173
2.18.1 Gesamtes Personal 173
2.18.2 Teilzeitbeschäftigte 174
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 175
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 176
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse 176
2.18.6 Kommissionen und Beiräte 177
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 178

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 178
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....178
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 178

2.19 Volksanwaltschaft 179
2.19.1 Gesamtes Personal 179
2.19.2 Teilzeitbeschäftigte.....180
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 181
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen 181
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse 182
2.19.6 Kommissionen und Beiräte.....182
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 183
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 183
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....184
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 184

2.20 Arbeitsmarktservice 185
2.20.1 Gesamtes Personal 185
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete.....185
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen 186
2.20.4 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen 186
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete 187
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen 187
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse 187
2.20.8 Kommissionen und Beiräte.....188
2.20.9 Zugänge 188
2.20.10 Abgänge 188
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) 189
2.20.12 Weiterbildungstage 189
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 189
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....190
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 190

3 Technischer Annex 191

Tabellenverzeichnis 194

Abbildungsverzeichnis 203

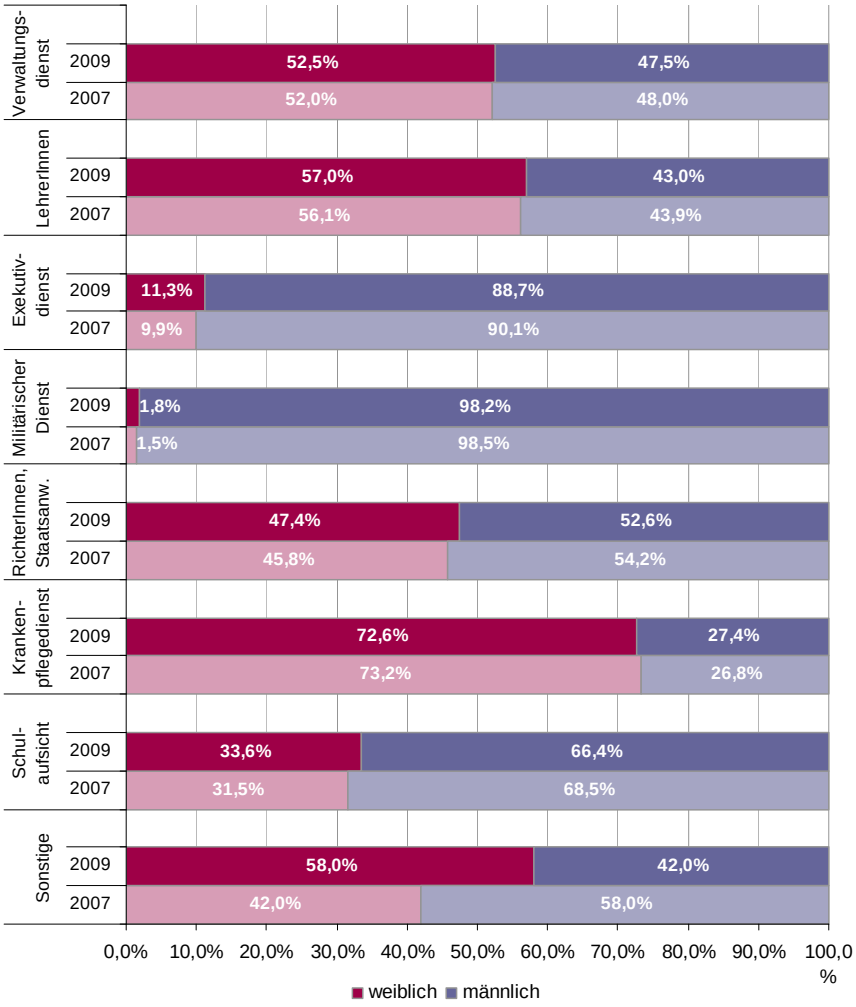
1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Von 2007 auf 2009 ist der Frauenanteil im Bundesdienst von 39,0% auf 39,8% gestiegen. In den folgenden Kapiteln werden die Geschlechterverteilungen je Berufsgruppe, Qualifikation, Ressort/Oberstes Organ sowie in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen grafisch darstellt. 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 im Krankenpflegedienst ein Steigen des Männeranteils von 26,8% auf 27,4%. Auch in jenen Berufsgruppen, wo historisch bedingt der Frauenanteil sehr niedrig liegt, ist ein sukzessiver Anstieg vorhanden: beim Exekutivdienst von 9,9% auf 11,3% und im Militärischer Dienst von 1,5% auf 1,8%.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2007 und 2009



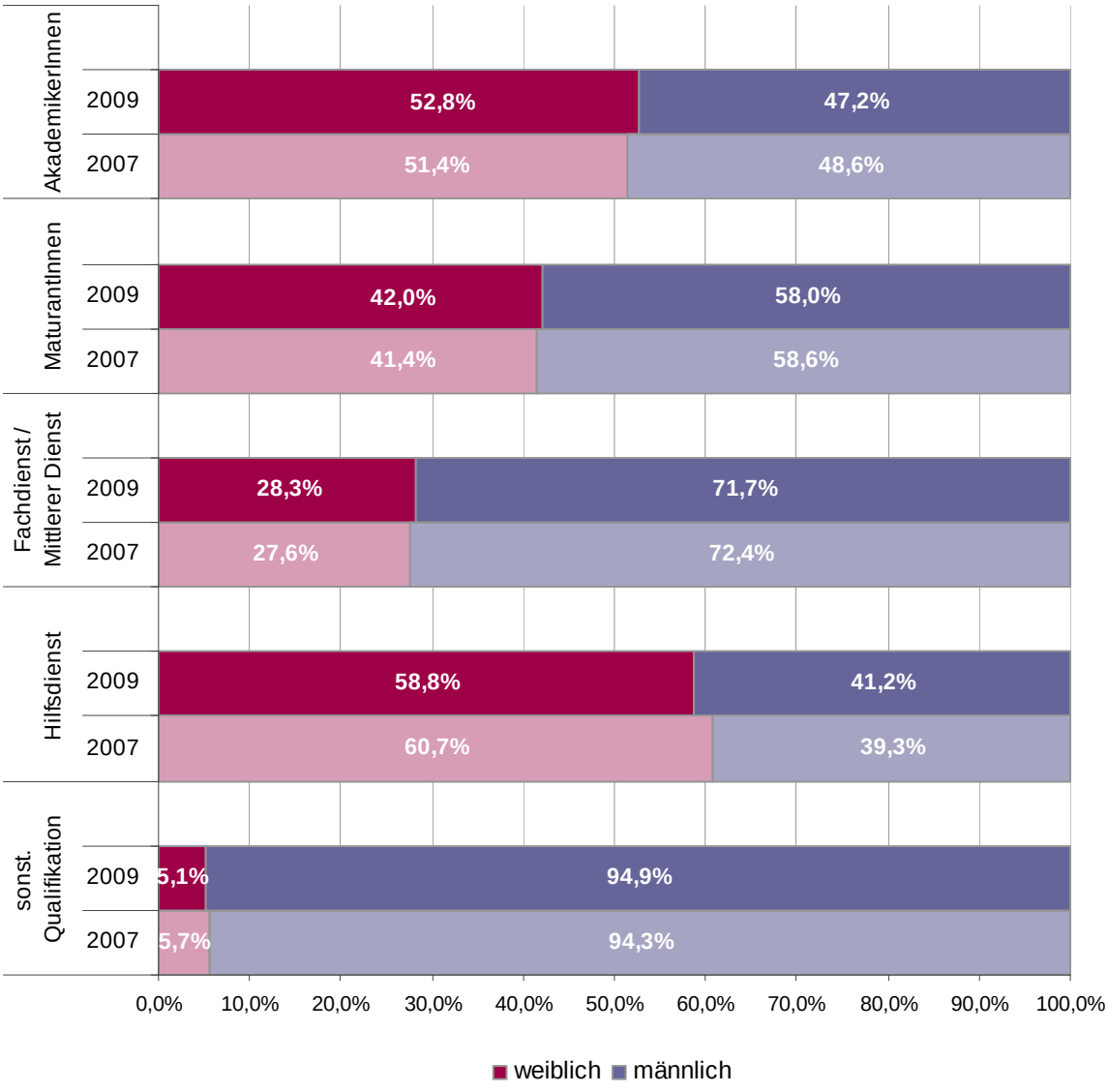
1.2 Frauen-/Männeranteile je Qualifikation

Der größte Anstieg des Frauenanteils fand von 2007 auf 2009 bei den AkademikerInnen statt. Mit 53% im Jahr 2009 sind Akademikerinnen somit leicht in der Überzahl. 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 zu sehen. Über 90% der ExekutivbeamtInnen werden dieser Qualifikationsgruppe zugeordnet.

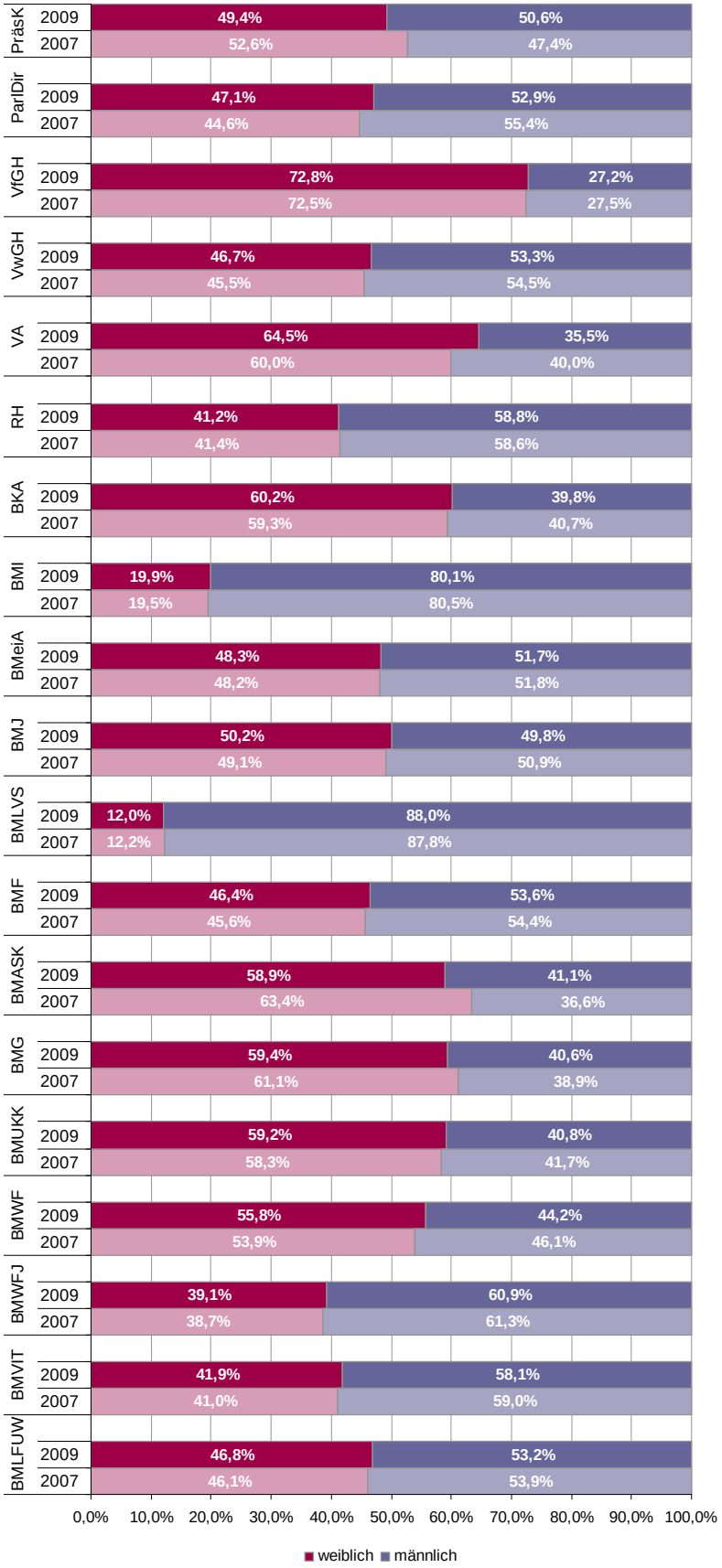
Im Bereich des Hilfsdienstes ist der Männeranteil am geringsten. Von 2007 auf 2009 ist jedoch ein Anstieg der männlichen Belegschaft um circa 2 Prozentpunkte auf rund 41% zu beobachten.

Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2007 und 2009



1.3 Frauen-/Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2007/2009

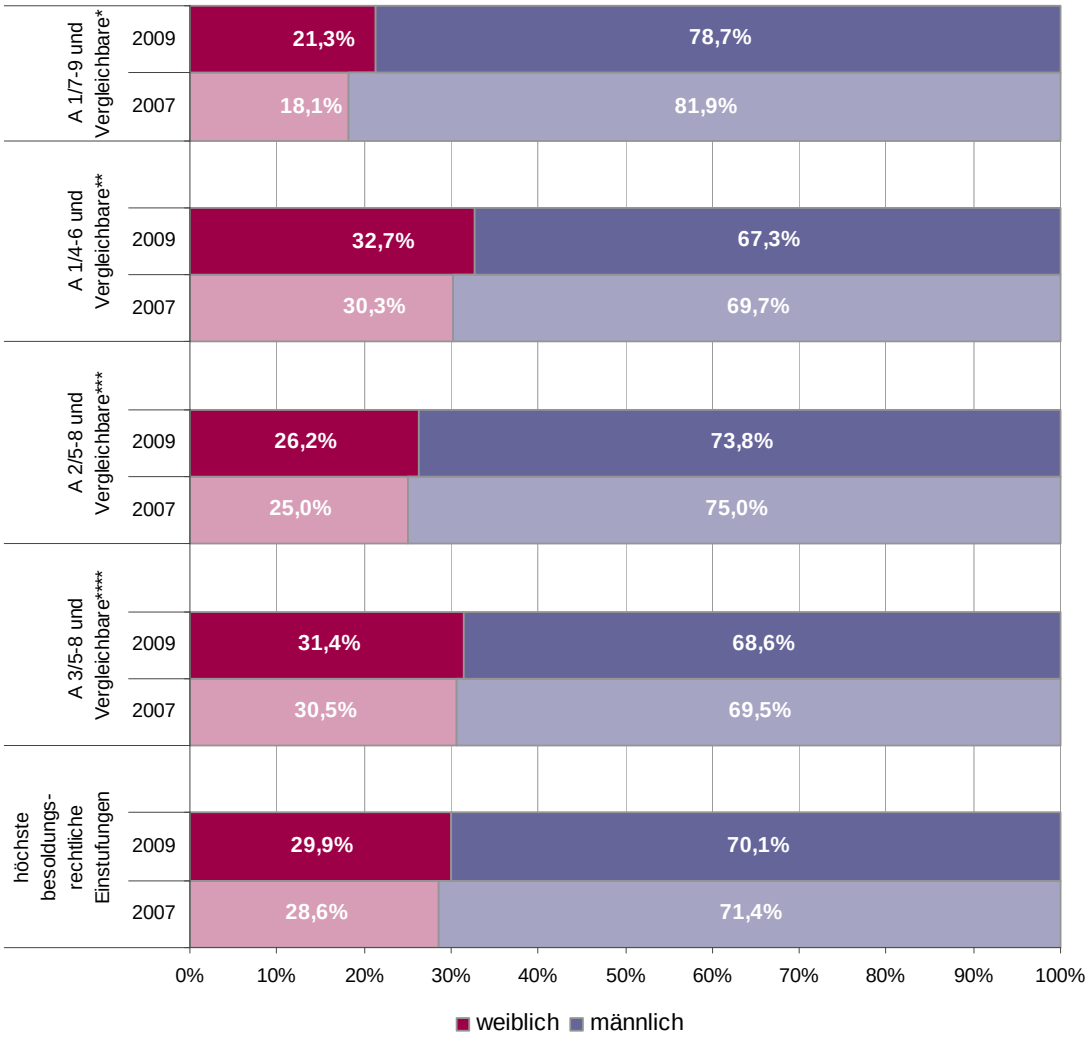


1.4 Frauen-/Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

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 2010 – Daten und Fakten“).

Von 2007 auf 2009 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen weiter angestiegen. Gemessen am Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (39,8%), besteht dennoch Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2007 und 2009



* 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. 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. Die Einkommensunterschiede im Bundesdienst sind weitgehend auf Unterschiede in den folgenden einkommensrelevanten Merkmalen zurückzuführen. Dazu gehören das Beschäftigungsausmaß, 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 zusätzlich dadurch erschwert, dass BeamtInnen und Vertragsbedienstete nach unterschiedlichen Besoldungsschemata bezahlt werden, und sich die BeamtInnenanteile unter Männern und Frauen meist unterscheiden.

Um den verzerrenden Effekt der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße auf die mittleren Einkommen auszuschließen, sind in Tabelle 1 die Einkommen vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen gegenübergestellt.

Der nach Bereinigung der unterschiedlichen Beschäftigungsausmaße verbleibende Unterschied zwischen den mittleren Einkommen beträgt 15,9% und differiert nach Berufsgruppe zwischen 2,4% (Krankenpflegedienst) und 32,3% (Militärischer Dienst). Dieser Einkommensunterschied ist auf unterschiedliche Qualifikation, unterschiedliches Alter, unterschiedliche Dienstverhältnisse (BeamtInnen oder Vertragsbedienstete) und die geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen. („Personal des Bundes 2010 – Daten und Fakten“)

Das Alter hat im Bundesdienst den größten Einfluss auf Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. 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 eine unterschiedliche Ausübung von Überstunden bzw. andererseits durch eine niedrigere Vorrückung aufgrund Anschlusskarenzen bzw. einem späteren Eintritt in den Bundesdienst begründet sein. Gerade bei den über 30-jährigen, neu in den Bundesdienst aufgenommenen Personen ist der Frauenanteil besonders hoch. Durch die – für Frauen und Männer gleichermaßen – begrenzte Möglichkeit zur Anrechnung von Vordienstzeiten befinden sich diese Frauen in einer niedrigeren Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe als Bedienstete mit gleichem Durchschnittsalter und früherem Eintrittsdatum.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen. Gerade im Bereich des Krankenpflegedienstes fällt auf, dass Frauen trotz höherem Durchschnittsalter weniger verdienen. Aufgrund des kleinen Personenkreises in dieser Berufsgruppe sind die Ergebnisse der einzelnen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen für eine generelle Aussage nur begrenzt aussagekräftig, da insbesondere unterschiedliche Überstunden der Betroffenen zum Tragen kommen. Gleiches gilt für Lehrpersonen für technisches und textiles Werken in der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe L3 bzw. l3.

Im Exekutivdienst existiert bei den Beschäftigten während der Ausbildungszeit (Verwendungsgruppen E2c, Aspiranten) das Phänomen, dass Frauen trotz niedrigerem Durchschnittsalter deutlich mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz ist auf die Aufnahmepolitik des Bundes gepaart mit der zweijährigen Grundausbildung im Exekutivdienst zurückzuführen. Nach einer intensiven Basisausbildung werden die so genannten Aspiranten in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit verstärkt im Außendienst eingesetzt und erhalten dafür eine Gefahren- und eine Wachdienstzulage sowie eine Vergütung für den Exekutivdienst. Im Jahr 2009 war der Anteil der Frauen mit Zulagen gemessen an den gesamten angehenden Exektivbeamtinnen höher als jener Anteil der Männer gemessen an den gesamten männlichen Auszubildenden. Durch den Umstand, dass verhältnismäßig mehr Frauen als Männer ein höheres Gehalt aufgrund von Zulagen erhalten, steigt auch ihr mittleres Einkommen an.

Zusammenfassend bleibt somit zu erwähnen, dass im Bundesdienst zwar eine Einkommensschere zwischen Männern besteht, diese jedoch weitestgehend durch einkommensrelevante persönliche und dienstliche Merkmale erklärbar ist.

Tabelle 1 Medianeinkommen der vollbeschäftigten MitarbeiterInnen im Jahr 2009

Verwendung	Bruttojahreseinkommen		Durchschnittsalter	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Allgemeine Verwaltung	**39.311**	**30.544**	**46,2**	**43,1**
A1, v1	65.150	54.305	45,6	41,1
A2, v2	49.313	41.188	46,3	41,9
A3, v3, h1	33.721	30.347	46,6	44,0
A4-7, v4-7, h2-5	25.170	23.155	43,9	41,7
Exekutivdienst	**47.994**	**36.801**	**43,5**	**31,0**
E1	70.755	53.716	47,8	42,4
E2a	53.229	43.906	47,8	38,9
E2b	44.703	37.098	41,5	30,9
E2c, Asp	10.753	11.980	24,1	22,8
RichterInnen, StaatsanwältInnen	**81.643**	**64.700**	**46,8**	**40,6**
R3	132.487	119.293	52,7	51,6
R2	96.006	93.550	51,1	49,6
R1a, R1b	74.763	66.962	44,3	40,9
Richteramtsanw.	**30.900**	**26.161**	**29,9**	**28,7**
St1	72.281	56.258	42,9	36,5
St2	78.011	76.516	45,9	44,1
St3	113.751	102.603	52,9	47,9
Militärischer Dienst	**37.675**	**25.496**	**39,8**	**28,5**
MBO1, MZO1	78.921	54.239	47,8	42,3
MBO2, MZO2	51.842	33.934	41,5	30,4
MBUO1, MZUO1	38.990	36.380	45,6	33,5
MBUO2, MZUO2	29.518	27.150	31,0	28,1
MZCh	20.042	20.126	24,1	25,5
LehrerInnen	**63.553**	**53.783**	**48,8**	**46,5**
L1, l1	66.092	55.430	49,1	46,4
L2, l2	51.578	47.889	47,1	46,9
L3, l3	24.613	22.426	44,0	48,4
Schulaufsicht	**76.869**	**76.853**	**55,8**	**53,4**
Krankenpflegedienst	**39.770**	**38.796**	**43,9**	**46,0**
K2, k2	41.288	37.169	43,6	42,3
K3, k3	48.677	48.454	49,9	53,0
K4, k4	39.923	39.617	45,2	45,3
K5, k5	0	35.055	0,0	46,5
K6, k6	26.546	19.225	39,0	45,4

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 bzw. sogar sinkt. Ein steigender Anteil junger Frauen bedeutet aber gleichzeitig einen steigenden Anteil von Frauen mit altersbedingt niedrigeren Einkommen. Es ist daher zu erwarten, dass sich die altersbedingte Einkommensschere zwischen Männern und Frauen in den nächsten Jahren nicht schließen wird. Ganz im Gegenteil: Durch den verstärkte Aufnahme von Frauen in jungen Jahren ist es wahrscheinlich, dass sich das Gender Pay Gap in den kommenden Jahren sogar erhöhen wird. Eine Reduzierung der altersbedingten Einkommensschere zwischen den Geschlechtern wird erst dann eintreten, wenn sich die Altersstruktur der Frauen jener der Männer annähert.

Weitere Informationen rund um das Thema Frauen und Männer im Bundesdienst finden Sie in der jährlich erscheinenden Studie „Das Personal des Bundes 2010 – Daten und Fakten“.

1.6 Gesamtpersonal des Bundes

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

1.6.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 2 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2007 und 2009

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitungen	9.573	4.706	49%	4.867	51%	9.530	4.764	50%	4.766	50%
nachgeordneter Bereich	131.054	50.001	38%	81.053	62%	131.464	51.264	39%	80.200	61%
Oberste Organe	1.044	496	48%	548	52%	1.126	548	49%	578	51%
Gesamt	**141.671**	**55.203**	**39%**	**86.468**	**61%**	**142.120**	**56.576**	**40%**	**85.544**	**60%**

1.6.2 Berufsgruppen

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2007 und 2009

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	51.996	27.057	52%	24.939	48%	50.963	26.757	53%	24.206	47%
LehrerInnen	41.481	23.283	56%	18.198	44%	42.545	24.262	57%	18.283	43%
Exekutivdienst	29.897	2.971	10%	26.926	90%	30.036	3.386	11%	26.650	89%
Militärischer Dienst	14.648	225	2%	14.423	98%	14.779	268	2%	14.511	98%
RichterInnen, Staatsanw.	2.468	1.130	46%	1.338	54%	2.542	1.206	47%	1.336	53%
Krankenpflegedienst	228	167	73%	61	27%	241	175	73%	66	27%
Schulaufsicht	286	90	31%	196	69%	271	91	34%	180	66%
Sonstige	667	280	42%	387	58%	743	431	58%	312	42%
Gesamt	**141.671**	**55.203**	**39%**	**86.468**	**61%**	**142.120**	**56.576**	**40%**	**85.544**	**60%**

1.6.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2007 und 2009

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	44.565	22.919	51%	21.646	49%	45.705	24.118	53%	21.587	47%
MaturantInnen	24.021	9.956	41%	14.065	59%	24.162	10.160	42%	14.002	58%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	64.862	17.900	28%	46.962	72%	63.838	18.060	28%	45.778	72%
Hilfsdienst	7.200	4.370	61%	2.830	39%	7.092	4.170	59%	2.922	41%
sonst. Qualifikation	1.023	58	6%	965	94%	1.323	68	5%	1.255	95%
Gesamt	**141.671**	**55.203**	**39%**	**86.468**	**61%**	**142.120**	**56.576**	**40%**	**85.544**	**60%**

1.7 Teilzeitbeschäftigte des Bundes

1.7.1 Organisatorische Gliederung

Tabelle 5 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Organisationen, 2007 und 2009

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitungen	971	903	93%	68	7%	1.026	948	92%	77	8%
nachgeordneter Bereich	20.184	16.065	80%	4.119	20%	21.657	17.163	79%	4.495	21%
Oberste Organe	79	72	91%	7	9%	93	81	87%	12	13%
Gesamt	**21.234**	**17.040**	**80%**	**4.194**	**20%**	**22.776**	**18.192**	**80%**	**4.584**	**20%**

1.7.2 Berufsgruppen

Tabelle 6 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2007 und 2009

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.799	8.297	94%	502	6%	8.855	8.305	94%	550	6%
LehrerInnen	10.697	7.637	71%	3.060	29%	11.918	8.610	72%	3.308	28%
Exekutivdienst	792	485	61%	307	39%	979	601	61%	378	39%
Militärischer Dienst	51	5	10%	46	90%	86	13	15%	73	85%
RichterInnen, Staatsanw.	181	174	96%	7	4%	197	185	94%	12	6%
Krankenpflege-dienst	61	55	90%	6	10%	58	52	90%	6	10%
Schulaufsicht	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Sonstige	651	386	59%	265	41%	683	426	62%	257	38%
Gesamt	**21.234**	**17.040**	**80%**	**4.194**	**20%**	**22.776**	**18.192**	**80%**	**4.584**	**20%**

1.7.3 Qualifikationsgruppen

Tabelle 7 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2007 und 2009

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	9.543	7.093	74%	2.450	26%	10.563	7.917	75%	2.646	25%
MaturantInnen	3.997	2.934	73%	1.063	27%	4.368	3.225	74%	1.143	26%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.304	4.721	89%	583	11%	5.545	4.864	88%	681	12%
Hilfsdienst	2.279	2.250	99%	29	1%	2.181	2.135	98%	46	2%
sonst. Qualifikation	111	42	38%	69	62%	119	51	43%	68	57%
Gesamt	**21.234**	**17.040**	**80%**	**4.194**	**20%**	**22.776**	**18.192**	**80%**	**4.584**	**20%**

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 8 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2007 und 2009

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	414	75	339	18,1%	451	96	355	21,3%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3.539	1.071	2.468	30,3%	3.838	1.256	2.582	32,7%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	4.915	1.229	3.686	25,0%	5.019	1.315	3.704	26,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.578	2.620	5.958	30,5%	8.472	2.658	5.814	31,4%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	17.446	4.995	12.451	28,6%	17.780	5.325	12.455	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, 2007 und 2009

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.081	654	60%	427	40%	1.100	685	62%	415	38%
Verwaltungs-praktikantInnen	145	102	70%	43	30%	210	156	74%	54	26%
Gesamt	1.226	756	62%	470	38%	1.310	841	64%	469	36%

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 1.051 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 1.045 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.173 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.184 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 1.221 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 5.479 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 5.824 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 2.521 Bedienstete aus.

2.1.1 Gesamtes Personal

(die mit *gekennzeichneten Daten sind auf die Einrichtung des Asylgerichtshofes zum 1. Juli 2008 zurückzuführen)

Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	745	462	62%	283	38%	704	438	62%	266	38%
nachgeordneter Bereich	128	56	44%	72	56%	347*	195	56%	152	44%
Gesamt	**873**	**518**	**59%**	**355**	**41%**	**1.051***	**633**	**60%**	**418**	**40%**

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	873	518	59%	355	41%	973*	598	61%	375	39%
LehrerInnen	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
RichterInnen, Staatsanw.	0	0	0%	0	0%	76*	34	45%	42	55%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**873**	**518**	**59%**	**355**	**41%**	**1.051***	**633**	**60%**	**418**	**40%**

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	333	173	52%	160	48%	442*	231	52%	211	48%
MaturantInnen	187	111	59%	76	41%	213*	129	61%	84	39%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	334	220	66%	114	34%	376*	260	69%	116	31%
Hilfsdienst	19	14	74%	5	26%	19	12	63%	7	37%
sonst. Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**873**	**518**	**59%**	**355**	**41%**	**1.051***	**633**	**60%**	**418**	**40%**

2.1.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 13 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	84	84	100%	0	0%	89	88	99%	1	1%
nachgeordneter Bereich	9	9	100%	0	0%	13*	12	92%	1	8%
Gesamt	**93**	**93**	**100%**	**0**	**0%**	**102***	**100**	**98%**	**2**	**2%**

Tabelle 14 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	93	93	100%	0	0%	99	98	99%	1	1%
RichterInnen, Staatsanw.	0	0	0%	0	0%	3*	2	67%	1	33%
Gesamt	**93**	**93**	**100%**	**0**	**0%**	**102***	**100**	**98%**	**2**	**2%**

Tabelle 15 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	29	29	100%	0	0%	36*	34	94%	2	6%
MaturantInnen	18	18	100%	0	0%	21	21	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	44	44	100%	0	0%	43	43	100%	0	0%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**93**	**93**	**100%**	**0**	**0%**	**102***	**100**	**98%**	**2**	**2%**

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

(die mit *gekennzeichneten Daten sind auf die Einrichtung des Asylgerichtshofes zum 1. Juli 2008 zurückzuführen)

Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	21	5	16	23,8%	17	7	10	41,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	137	63	74	46,0%	219*	99	120	45,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	107	61	46	57,0%	132*	75	57	56,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	45	32	13	71,1%	45	32	13	71,1%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**310**	**161**	**149**	**51,9%**	**413***	**213**	**200**	**51,6%**

* 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

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	7	6	1	14%	6	4	2	33%	1	0	1	100%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	5	4	1	20%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
AbteilungsleiterIn	42	22	20	48%	43	21	22	51%	8	4	4	50%
FachexpertIn	1	1	0	0%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	26	10	16	62%	30	11	19	63%	9	5	4	44%

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Ständige Vertretungen												
LeiterIn ständige Vertretung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Österreichisches Staatsarchiv												
General-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
DirektorIn und Abteilungslei-terIn	6	5	1	17%	6	5	1	17%	1	1	0	0%
LeiterIn von Bestands-gruppen	24	18	6	25%	21	14	7	33%	2	0	2	100%
Kommunikationsbehörde Austria												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Datenschutzkommission												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
BüroleiterIn	6	0	6	100%	6	0	6	100%	1	0	1	100%
Asylgerichtshof*												
PräsidentIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	-	-	-	-
Vize-präsidentIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Präsidial-abteilung	-	-	-	-	1	1	0	0%	-	-	-	-
RichterIn des Asylgerichts-hofs	-	-	-	-	75	40	35	47%	-	-	-	-

* Asylgerichtshof besteht seit Juli 2008

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 19 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	13	10	77%	3	23%	12	11	92%	1	8%
Verwaltungs-praktikantInnen	5	4	80%	1	20%	3	1	33%	2	67%
Gesamt	18	14	78%	4	22%	15	12	80%	3	20%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-mission	30	6	20%	24	80%	50	21	42%	29	58%
Leistungsfest-stellungskom-mission	17	6	35,3%	11	64,7%	15	5	33,3%	10	66,7%
Disziplinarkom-mission	24	13	54,2%	11	45,8%	20	10	50%	10	50%
Disziplinarober-kommission	7	5	71,4%	2	28,6%	13	9	69,2%	4	30,8%
Berufungs-kommission	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	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	12	5	41,7%	7	58,3%	12	8	66,7%	4	33,3%
Aufnahme-kommission	31	21	67,7%	10	32,3%	34	24	70,6%	10	29,4%

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	239	48	20,1%	191	79,9%	275	63	22,9%	212	77,1%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 23 Ausbildungen/BKA

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	47	35	74,5%	12	25,5%	211	153	72,5%	58	27,5%
Berufsbegleitende Fortbildung	483	326	67,5%	157	32,5%	2.100	1.424	67,8%	676	32,2%

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	644
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.347

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. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
5. entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
6. das ständige Bestreben den Frauenanteil in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen zu erhöhen;
7. die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen;
8. Bedachtnahme auf die Frauenförderung in Struktur- und Reorganisationsprogrammen für die Personalplanung und Personalentwicklung;
9. der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundeskanzleramtes integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming im Bundeskanzleramt“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben sind die laufenden Informationen und Sensibilisierung aller

Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung

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

2. Beruflicher Aufstieg

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

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

   Durch die Einführung der Ausbildung zu Teamassisteninnen wurde eine Möglichkeit geschaffen, gerade Mitarbeiterinnen berufliche Aufstiegschancen anzubieten.

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 1.307 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 1.331 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.385 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.530 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 1.443 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 1.509 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 1.560 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. April 1996 wies der Gesamtpersonalstand 1.676 Bedienstete aus.

2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	539	251	47%	288	53%	585	279	48%	306	52%
nachgeordneter Bereich	731	361	49%	370	51%	722	352	49%	370	51%
Gesamt	1.270	612	48%	658	52%	1.307	631	48%	676	52%

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.270	612	48%	658	52%	1.306	631	48%	675	52%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1.270	612	48%	658	52%	1.307	631	48%	676	52%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	412	125	30%	287	70%	427	133	31%	294	69%
MaturantInnen	254	102	40%	152	60%	254	102	40%	152	60%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	568	379	67%	189	33%	587	386	66%	201	34%
Hilfsdienst	36	6	17%	30	83%	39	10	26%	29	74%
Gesamt	1.270	612	48%	658	52%	1.307	631	48%	676	52%

2.2.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 29 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	52	51	98%	1	2%	48	47	98%	1	2%
nachgeordneter Bereich	5	5	10%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**57**	**56**	**98%**	**1**	**2%**	**48**	**47**	**98%**	**1**	**2%**

Tabelle 30 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	57	56	98%	1	2%	48	47	98%	1	2%
Gesamt	**57**	**56**	**98%**	**1**	**2%**	**48**	**47**	**98%**	**1**	**2%**

Tabelle 31 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	10	10	100%	0	0%	9	9	100%	0	0%
MaturantInnen	8	7	88%	1	13%	8	8	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	38	38	100%	0	0%	30	29	97%	1	3%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**57**	**56**	**98%**	**1**	**2%**	**48**	**47**	**98%**	**1**	**2%**

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	50	8	42	16,0%	50	7	43	14,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	167	46	121	27,5%	173	51	122	29,5%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	158	57	101	36,1%	170	67	103	39,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	15	5	10	33,3%	17	7	10	41,2%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**390**	**116**	**274**	**29,7%**	**410**	**132**	**278**	**32,2%**

* 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

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
General-sekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Sektions-chefIn	6	4	2	33%	5	3	2	40%	3	3	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleite-rIn, AL mit SL-Stellver-tretung	8	6	2	25%	8	6	2	25%	5	4	1	20%
Abteilungslei-terIn, Gene-ralinspektorIn	42	35	7	17%	44	33	11	25%	19	13	6	32%
FachexpertIn	1	1	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Referats-leiterIn	65	43	22	34%	75	53	22	29%	39	30	9	23%

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
LeiterIn österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	5	5	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
LeiterIn österr. Botschaft	75	58	17	23%	79	61	18	23%	47	39	8	17%
LeiterIn österr. Generalkonsulat	13	6	7	54%	12	6	6	50%	10	7	3	30%
LeiterIn selbst. Kulturforum	6	4	2	33%	6	3	3	50%	3	2	1	33%
LeiterIn Konsular-abteilung	5	5	0	0%	5	4	1	20%	5	4	1	20%
Erstzugeteilte/r an österr. Ver-tretungsbehörde	86	62	24	28%	91	66	25	27%	34	23	11	32%
KanzlerIn an österr. Vertre-tungsbehörde ohne Funktion einer/s Erstzuge-teilten	67	46	21	31%	71	48	23	32%	43	28	15	35%
KanzlerIn an österr. Vertre-tungsbehörde (ÖB) mit Funktion einer/s Erstzugeteilten	29	19	10	34%	32	22	10	31%	20	13	7	35%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 35 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	5	2	40%	3	60%
Verwaltungs-praktikantInnen	39	26	67%	13	33%	27	18	67%	9	33%
Gesamt	**39**	**26**	**67%**	**13**	**33%**	**32**	**20**	**63%**	**12**	**38%**

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs-kommission	9	2	22%	7	78%	9	2	22%	7	78%
Leistungsfest-stellungskom-mission	11	2	18%	9	82%	7	5	71%	2	29%
Disziplinarkom-mission	12	4	33%	8	67%	8	5	63%	3	38%
Disziplinarober-kommission	3	2	67%	1	33%	3	1	33%	2	67%
Berufungs-kommission	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall *	48	23	48%	25	52%	14	7	50%	7	50%
Auswahlkom-mission	16	6	38%	10	62%	13	4	31%	9	69%

* Zeitraumbezogene Daten: 1.1.2007 – 31.12.2007 / 1.1.2009 – 31.12.2009

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	26	7	27%	19	73%	27	11	41%	16	59%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 39 Ausbildungen/BMeiA

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	43	31	72%	12	28%	157	84	54%	73	46%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	580	279	48%	301	52%	528	316	60%	212	40%

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

Auf Grundlage des § 11a B-GlBG idgF wurde von Herrn Bundesminister Dr. Michael Spindelegger ein Frauenförderungsplan erlassen, welcher mit 1. Februar 2009 in Kraft getreten ist. Dieser Frauenförderungsplan sieht besondere Fördermaßnahmen für Frauen vor. 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

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 1.682 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 1.188 Bedienstete aus. (BMSK)
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.222 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.309 Bedienstete aus.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es im Berichtszeitraum – aufgrund des In-Kraft-Tretens der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 3/2009, mit 1. Februar 2009 – zu Kompetenzverschiebungen zwischen den Ressorts gekommen ist, die auch Auswirkungen auf den Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz nach sich gezogen haben.

2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	418	230	55%	188	45%	580	335	58%	245	42%
nachgeordneter Bereich	713	487	68%	226	32%	1.102	655	59%	447	41%
Gesamt	**1.131**	**717**	**63%**	**414**	**37%**	**1.682**	**990**	**59%**	**692**	**41%**

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.126	713	63%	413	37%	1.678	987	59%	691	41%
Krankenpflege-dienst	5	4	80%	1	20%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	**1.131**	**717**	**63%**	**414**	**37%**	**1.682**	**990**	**59%**	**692**	**41%**

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	312	153	49%	159	51%	524	233	44%	291	56%
MaturantInnen	499	333	67%	166	33%	711	399	56%	312	44%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	316	231	73%	85	27%	440	355	81%	85	19%
Hilfsdienst	4	0	0%	4	100%	7	3	43%	4	57%
Gesamt	**1.131**	**717**	**63%**	**414**	**37%**	**1.682**	**990**	**59%**	**692**	**41%**

2.3.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 45 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	62	57	92%	5	8%	87	79	91%	8	9%
nachgeordneter Bereich	215	198	92%	17	8%	265	242	91%	23	9%
Gesamt	**277**	**255**	**92%**	**22**	**8%**	**352**	**321**	**91%**	**31**	**9%**

Tabelle 46 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	273	251	92%	22	8%	349	318	91%	31	9%
Krankenpflege-dienst	4	4	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	**277**	**255**	**92%**	**22**	**8%**	**352**	**321**	**91%**	**31**	**9%**

Tabelle 47 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	71	59	83%	12	17%	92	77	84%	15	16%
MaturantInnen	126	118	94%	8	6%	139	125	90%	14	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	80	78	98%	2	3%	118	116	98%	2	2%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	**277**	**255**	**92%**	**22**	**8%**	**352**	**321**	**91%**	**31**	**9%**

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	10	2	8	20,0%	16	7	9	43,8%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	99	35	64	35,4%	143	52	91	36,4%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	84	45	39	53,6%	106	52	54	49,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	57	39	18	68,4%	64	45	19	70,3%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**250**	**121**	**129**	**48,4%**	**329**	**156**	**173**	**47,4%**

* 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

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektionsche-fIn, SL-Stell-vertretung	12	9	3	25%	18	11	7	39%	9	4	5	56%
Gruppen-/ Bereichsleite-rIn, AL mit GL-Stellver-tretung, Bereichs-stellvertretg	3	2	1	33%	5	2	3	60%	-	-	-	-
Abteilungs-leiterIn	30	22	8	27%	42	26	16	38%	5	1	4	80%
FachexpertIn	3	1	2	67%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Referats-leiterIn	-	-	-	-	7	6	1	14%	-	-	-	-

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundessozialamt												
LeiterIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Landesstelle, Support	10	8	2	20%	10	7	3	30%	1	0	1	100%
LeiterIn Ärztlicher Dienst	9	6	3	33%	9	5	4	44%	1	0	1	100%
Abteilungslei-terIn	42	26	16	38%	43	29	14	33%	6	4	2	33%
Arbeitsinspektorate												
LeiterIn	20	20	0	0%	19	19	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungslei-terIn	27	21	6	22%	25	18	7	28%	4	3	1	25%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 51 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMASK

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	46	36	78%	10	22%	35	31	89%	4	11%
Verwaltungs-praktikantInnen	8	8	100%	0	0%	17	13	76%	4	24%
Gesamt	**54**	**44**	**81%**	**10**	**19%**	**52**	**44**	**85%**	**8**	**15%**

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	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	72	23	31,9%	49	68,1%	86	30	34,9%	56	65,1%
Leistungsfeststellungskommission	45	22	48,9%	23	51,1%	42	21	50%	21	50%
Disziplinarkommission	12	8	66,7%	4	33,3%	19	8	42,1%	11	57,9%
Disziplinaroberkommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Berufungskommission	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMASK

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	6	4	66,7%	2	33,3%
Aufnahmekommission	82	40	48,8%	42	51,2%	101	57	56,4%	44	43,6%

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	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	63	25	39,7%	38	60,3%	78	28	35,9%	50	64,1%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Bundessozialamt und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

Tabelle 55 Ausbildungen/BMASK

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	68	42	61,8%	26	38,2%	59	40	67,8%	19	32,2%
Berufsbegleitende Fortbildung [1] (Führungskräftelehrgänge)	3.406	2.198	64,5%	1.208	35,5%	4.622	2.792	60,4%	1.830	39,6%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMASK

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

[1] ohne Supervision, Coaching, Teamentwicklung, Informationsveranstaltungen (= keine Fortbildung im engeren Sinn)

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	4
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik, 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. Dezember 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 an die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergabe sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren.

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.

Teilzeitbeschäftigung

Der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient auch die Förderung der *Teilzeitbeschäftigung* durch Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen (Sitzungszeiten, Schulungsorte und -zeiten, flexible Betreuungshilfen, Rücksichtnahme auf Betreuungspflichten während der Ferien) und die Tatsache, dass (vorübergehende) Teilzeitbeschäftigung kein Hinderungsgrund bei der Besetzung und Ausübung von Funktionen darstellt. Im Rahmen von Zeitmanagementseminaren soll diesem Thema Platz eingeräumt werden.

Führen mit Zielvereinbarungen

Im Rahmen dieses Managementinstruments sollten Ziele mit entsprechenden Indikatoren, die ein diskriminierungsfreies Klima und Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, formuliert und im Sinne eines Top-Down-Ansatzes von den höchsten Hierarchiestufen herabgebrochen

werden. Dies kann auch helfen, einen eventuellen Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies kann durch Vorbildwirkung und gezielte Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen.

Mentoring zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst 2007/08

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz kann auf eine langjährige Tradition im Mentoringbereich für Frauen verweisen, die inzwischen als innovative Personalentwicklungsmaßnahme zur Frauenförderung implementiert und der ursprünglich auf weibliche Führungskräfte beschränkte Kreis der MentorInnen auf männliche erweitert wurde.

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

Es zielte darauf ab, berufliche und persönliche Kompetenzen von Frauen weiter zu entwickeln und diese sichtbar zu machen.

Die Zielgruppe der Mentees waren Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen A und B aus der Zentralstelle sowie dem Bundessozialamt – erstmals auch aus den Landesstellen –, die an beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung interessiert waren. An dem Programm nahmen sechs 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 Trainerin.

Mentoring ist nach den bisherigen Erfahrungen für die Mentees und auch für die MentorInnen sowie die Organisation ein großer Gewinn!

Die Ergebnisse und Erfahrungen wurden und werden in geeigneter Weise publiziert. Darüber hinaus beteiligt sich das Ressort auch am Projekt „Cross-Mentoring“ unter Federführung des Bundeskanzleramtes.

2.4 Bundesministerium für Finanzen

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 11.676 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 13.064 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 13.033 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 14.904 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 16.299 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 16.703 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 18.339 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 22.639 Bedienstete aus.

2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	757	336	44%	421	56%	773	357	46%	416	54%
nachgeordneter Bereich	11.066	5.053	46%	6.013	54%	10.903	5.064	46%	5.839	54%
Gesamt	**11.823**	**5.389**	**46%**	**6.434**	**54%**	**11.676**	**5.421**	**46%**	**6.255**	**54%**

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.812	5.387	46%	6.425	54%	11.669	5.421	46%	6.248	54%
Exekutivdienst	9	0	0%	9	100%	7	0	0%	7	100%
Sonstige	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**11.823**	**5.389**	**46%**	**6.434**	**54%**	**11.676**	**5.421**	**46%**	**6.255**	**54%**

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.355	476	35%	879	65%	1.414	510	36%	904	64%
MaturantInnen	4.962	1.814	37%	3.148	63%	4.973	1.868	38%	3.105	62%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	5.278	2.915	55%	2.363	45%	5.117	2.907	57%	2.210	43%
Hilfsdienst	227	183	81%	44	19%	172	136	79%	36	21%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**11.823**	**5.389**	**46%**	**6.434**	**54%**	**11.676**	**5.421**	**46%**	**6.255**	**54%**

2.4.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 61 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	44	36	82%	8	18%	46	41	89%	5	11%
nachgeordneter Bereich	1.939	1.805	93%	134	7%	1.901	1.777	93%	124	7%
Gesamt	**1.983**	**1.841**	**93%**	**142**	**7%**	**1.947**	**1.818**	**93%**	**129**	**7%**

Tabelle 62 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.982	1.841	93%	141	7%	1.946	1.818	93%	128	7%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**1.983**	**1.841**	**93%**	**142**	**7%**	**1.947**	**1.818**	**93%**	**129**	**7%**

Tabelle 63 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	105	94	90%	11	10%	98	86	88%	12	12%
MaturantInnen	639	576	90%	63	10%	689	620	90%	69	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.160	1.096	94%	64	6%	1.106	1.059	96%	47	4%
Hilfsdienst	79	75	95%	4	5%	54	53	98%	1	2%
Gesamt	**1.983**	**1.841**	**93%**	**142**	**7%**	**1.947**	**1.818**	**93%**	**129**	**7%**

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	27	5	22	18,5%	29	8	21	27,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	439	160	279	36,4%	479	177	302	37,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.201	297	904	24,7%	1.156	307	849	26,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.832	1.957	1.875	51,1%	3.730	1.993	1.737	53,4%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**5.499**	**2.419**	**3.080**	**44,0%**	**5.394**	**2.485**	**2.909**	**46,1%**

* 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

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 64 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
General-sekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektions-chefIn	5	5	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleite-rIn, AL mit SL-Stell-ver-tretung	10	8	2	20%	11	7	4	36%	5	3	2	40%
Abteilungs-leiterIn	42	33	9	21%	40	30	10	25%	6	4	2	33%
FachexpertIn	9	7	2	22%	12	9	3	25%	4	3	1	25%

Tabelle 65 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungs funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Steuer- und Zollkoordination												
Regional-managerIn	4	3	1	25%	5	4	1	20%	3	3	0	0%
Abteilungsleiter eines Fach-bereiches	7	4	3	43%	7	4	3	43%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn Risiko-, Informati-ons- und Analyse-zentrum (RIA)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
PersonalleiterIn	3	2	1	33%	5	3	2	40%	2	1	1	50%
Finanz-/Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung												
Vorstand (Finanz-amtes bzw. Zoll-amt)	45	35	10	22%	47	34	13	28%	11	8	3	27%
Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn d. Groß-betriebsprüfung	5	4	1	20%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachvorstand (Finanzamt, Zoll-amt, Großbe-triebsprüfung)	46	34	12	26%	47	33	14	30%	6	2	4	67%
Regionen-/Stand-ortverantwortliche (Großbetriebsprü-fung)	-	-	-	-	4	3	1	25%	6	5	1	17%
TeamleiterIn Großbetriebs-prüfung	-	-	-	-	41	30	11	27%	41	30	11	27%
Gruppenleiter Großbetriebs-prüfung	73	59	14	19%	17	16	1	6%	-	-	-	-
Gruppenleiter Finanzamt	3	1	2	67%	3	1	2	67%	-	-	-	-
LeiterIn Strafsachen	47	38	9	19%	50	40	10	20%	4	3	1	25%
TeamleiterIn (Finanzamt, Zoll-amt bzw. Steuer-fahndung)	588	460	128	22%	586	453	133	23%	40	24	16	40%
Unabhängiger Finanzsenat (UFS)												
PräsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsvorsitzen-de/r, Landesse-natsvorsitzende/r	28	19	9	32%	28	19	9	32%	1	1	0	0%

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
LeiterIn Ressourcenmanagement u. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senatsmitglied	198	106	92	46%	197	105	92	47%	-	-	-	-
Finanzprokuratur												
PäsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Leitende/r Prokuraturanwalt/-anwältin	-	-	-	-	8	7	1	13%	8	7	1	13%
AbteilungsleiterIn	13	10	3	23%	-	-	-	-	-	-	-	-
Prokuraturanwalt/-anwältin	-	-	-	-	27	18	9	33%	27	18	9	33%
Stv. Abteilungsleiter/Referent	28	18	10	36%	-	-	-	-	-	-	-	-
Bundesfinanzakademie												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 66 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMF

Ausbildungsverhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	42	30	71%	12	29%	70	48	69%	22	31%
Verwaltungspraktikant Innen	5	2	40%	3	60%	13	8	62%	5	38%
Gesamt	**47**	**32**	**68%**	**15**	**32%**	**83**	**56**	**67%**	**27**	**33%**

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMF

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	264	60	22,7%	204	77,3%	294	81	27,6%	213	72,4%
Leistungsfeststellungskommission	236	98	41,5%	138	58,5%	124	54	43,5%	70	56,5%
Disziplinarkommission	117	46	39,3%	71	60,7%	106	40	37,7%	66	62,3%
Disziplinaroberkommission	16	7	43,8%	9	56,2%	22	11	50%	11	50%
Berufungskommission	11	4	36,4%	7	63,6%	20	3	15%	17	85%

Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMF

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ständige Begutachtungskommission	147	53	36,1%	94	63,9%	93	47	50,5%	46	49,5%
Aufnahmekommission	28	9	32,1%	19	76,8%	42	19	45,2%	23	54,8%

[2] Diese werden anlassbezogen eingerichtet, wobei zu den Stichtagen 1.7.2007 und 31.12.2009 keine Kommission eingerichtet waren.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 69 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMF

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	84	26	31%	58	69%	87	29	33,3%	58	66,7%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 70 Ausbildungen/BMF

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil-dungslehrgänge	1.145	522	45,6%	623	54,4%	2.901	1.696	58,5%	1.205	41,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	19.238	7.988	41,5%	11.250	58,5%	44.976	18.434	41%	26.542	59%

Die Unterschiede zwischen den beiden dargestellten Zeiträumen sind auf eine Umstellung der Zählweise zurückzuführen. Da die Zulassungen zu gesamten Lehrgängen aufwändig erhoben werden müssten, der Besuch einzelner Veranstaltungen jedoch aus der Datenbank auswertbar ist, wurde aus verwaltungsökonomischen Gründen für diesen Bericht (oben dargestellt unter 2009) die Teilnahme an einzelnen Veranstaltungen gezählt.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 71 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 72 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.

2.5 Bundesministerium für Gesundheit

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand Bedienstete 394 aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 766 Bedienstete aus. (BMGFJ)
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 797 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 787 Bedienstete aus.

2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 73 Alle Beschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	507	314	62%	193	38%	377	228	60%	149	40%
nachgeordneter Bereich	17	6	35%	11	65%	17	6	35%	11	65%
Gesamt	**524**	**320**	**61%**	**204**	**39%**	**394**	**234**	**59%**	**160**	**41%**

Tabelle 74 Alle Beschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	520	316	61%	204	39%	393	233	59%	160	41%
Krankenpflege-dienst	4	4	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**524**	**320**	**61%**	**204**	**39%**	**394**	**234**	**59%**	**160**	**41%**

Tabelle 75 Alle Beschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	239	126	53%	113	47%	202	103	51%	99	49%
MaturantInnen	140	90	64%	50	36%	92	60	65%	32	35%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	143	104	73%	39	27%	100	71	71%	29	29%
Hilfsdienst	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**524**	**320**	**61%**	**204**	**39%**	**394**	**234**	**59%**	**160**	**41%**

2.5.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 76 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	85	79	93%	6	7%	53	49	92%	4	8%
nachgeordneter Bereich	7	3	43%	4	57%	7	3	43%	4	57%
Gesamt	**92**	**82**	**89%**	**10**	**11%**	**60**	**52**	**87%**	**8**	**13%**

Tabelle 77 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	92	82	89%	10	11%	59	51	86%	8	14%
Krankenpflege-dienst	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**92**	**82**	**89%**	**10**	**11%**	**60**	**52**	**87%**	**8**	**13%**

Tabelle 78 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMG nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	46	37	80%	9	20%	35	27	77%	8	23%
MaturantInnen	19	19	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	27	26	96%	1	4%	15	15	100%	0	0%
Gesamt	**92**	**82**	**89%**	**10**	**11%**	**60**	**52**	**87%**	**8**	**13%**

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 79 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMG

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	8	2	6	25,0%	7	0	7	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	48	24	24	50,0%	34	17	17	50,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	65	40	25	61,5%	49	32	17	65,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	17	14	3	82,4%	9	6	3	66,7%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**138**	**80**	**58**	**58,0%**	**99**	**55**	**44**	**55,6%**

* 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

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 80 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMG

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektions-chefIn	4	3	1	25%	3	3	0	0%	-	-	-	-
Gruppen-/ Bereichsleite-rIn. AL mit GL-Stellver tretung	4	4	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-
Abteilungs-leiterIn	40	20	20	50%	31	17	14	45%	1	0	1	100%
FachexpertIn	5	5	0	0%	5	3	2	40%	2	0	2	100%
Referats-leiterIn	4	1	3	75%	4	1	3	75%	-	-	-	-

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 81 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMG

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	11	9	82%	2	18%	16	11	69%	5	31%
Verwaltungs-praktikantInnen	5	4	80%	1	20%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	16	13	81%	3	19%	20	14	70%	6	30%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-mission	44	27	61,4%	17	38,6%	36	21	58,3%	15	41,7%
Leistungsfest-stellungskom-mission	14	6	42,9%	8	57,1%	13	6	46,2%	7	53,8%
Disziplinarkom-mission	11	3	27,3%	8	72,7%	11	4	36,4%	7	63,6%
Disziplinarober-kommission	7	7	100%	-	-	6	6	100%	-	-
Berufungs-kommission	5	4	80%	1	20%	3	3	100%	-	-

Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be-gutachtungs-kommission	15	7	46,7%	8	53,3%	-	-	-	-	-
Aufnahme-kommission	20	6	30%	14	70%	21	4	19%	17	81%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, *

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

Tabelle 84 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	142	73	51,4%	69	48,6%	131	67	51,1%	64	48,9%

* 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 85 Ausbildungen/BMG

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	30	27	90%	3	10%	37	33	89,2%	4	10,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	347	221	63,7%	126	36,3%	369	243	65,8%	126	34,2%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 86 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 87 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG

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

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 31.976 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 32.754 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 31.930 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 31.424 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 32.829 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 33.893 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 32.150 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 32.366 Bedienstete aus.

2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 88 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.648	616	37%	1.032	63%	1.679	633	38%	1.046	62%
nachgeordneter Bereich	30.740	5.710	19%	25.030	81%	30.297	5.725	19%	24.572	81%
Gesamt	32.388	6.326	20%	26.062	80%	31.976	6.358	20%	25.618	80%

Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.628	3.690	66%	1.938	34%	5.091	3.341	66%	1.750	34%
Exekutivdienst	26.760	2.636	10%	24.124	90%	26.885	3.017	11%	23.868	89%
Gesamt	32.388	6.326	20%	26.062	80%	31.976	6.358	20%	25.618	80%

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	932	256	27%	676	73%	741	191	26%	550	74%
MaturantInnen	1.511	426	28%	1.085	72%	1.497	438	29%	1.059	71%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	28.072	4.469	16%	23.603	84%	27.818	4.668	17%	23.150	83%
Hilfsdienst	1.873	1.175	63%	698	37%	1.920	1.061	55%	859	45%
Gesamt	32.388	6.326	20%	26.062	80%	31.976	6.358	20%	25.618	80%

2.6.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 91 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	76	76	100%	0	0%	100	92	93%	7	7%
nachgeordneter Bereich	1.671	1.356	81%	315	19%	1.735	1.353	78%	383	22%
Gesamt	**1.747**	**1.432**	**82%**	**315**	**18%**	**1.835**	**1.445**	**79%**	**390**	**21%**

Tabelle 92 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.013	987	97%	26	3%	931	892	96%	39	4%
Exekutivdienst	734	445	61%	289	39%	904	553	61%	351	39%
Gesamt	**1.747**	**1.432**	**82%**	**315**	**18%**	**1.835**	**1.445**	**79%**	**390**	**21%**

Tabelle 93 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	60	36	60%	24	40%	45	25	56%	20	44%
MaturantInnen	56	50	89%	6	11%	61	56	92%	5	8%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.104	819	74%	285	26%	1.289	929	72%	360	28%
Hilfsdienst	527	527	100%	0	0%	440	435	99%	5	1%
Gesamt	**1.747**	**1.432**	**82%**	**315**	**18%**	**1.835**	**1.445**	**79%**	**390**	**21%**

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 94 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	F	M	Frauen-anteil	Gesamt	F	M	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	22	1	21	4,5%	20	1	19	5,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	276	67	209	24,3%	234	52	182	22,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	866	194	672	22,4%	864	199	665	23,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.152	110	3.042	3,5%	3.141	108	3.033	3,4%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**4.316**	**372**	**3.944**	**8,6%**	**4.259**	**360**	**3.899**	**8,5%**

* 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

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 95 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR)

Leitungs funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn, GeneraldirektorIn für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretg.	8	8	0	0%	7	7	0	0%	4	4	0	0%
AbteilungsleiterIn	33	27	6	18%	33	26	7	21%	7	6	1	14%
FachexpertIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	56	43	13	23%	55	41	14	25%	19	9	10	53%
Bundeskriminalamt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	6	4	2	33%	6	4	2	33%	1	0	1	100%
BüroleiterIn	28	24	4	14%	28	25	3	11%	6	5	1	17%
ReferatsleiterIn, Fachbereichs-leiterIn	42	38	4	10%	42	37	5	12%	3	2	1	33%
GruppenführerIn	40	39	1	3%	40	38	2	5%	2	1	1	50%
Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	7	5	2	29%	6	5	1	17%	1	1	0	0%

Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundesasylamt												
LeiterIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv LeiterIn BAA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer Außenstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	-	-	-	-
Stv .LeiterIn einer Außenstelle	6	5	1	17%	6	4	2	33%	-	-	-	-
LeiterIn einer Erstaufnahme-stelle	2	2	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn e. Erstaufnahme-stelle	1	1	0	0%	2	1	1	50%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	19	12	7	37%	20	12	8	40%	1	0	1	100%
Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden												
PolizeipräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Polizeivize-präsidentIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Landespolizei-kommandantIn	8	8	0	0%	9	9	0	0%	2	2	0	0%
Stv Landespoli-zeikommandantIn	9	8	1	11%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
AbteilungsleiterIn LPK	78	78	0	0%	77	76	1	1%	16	15	1	6%
LeiterIn Landes-kriminalamt Wien	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sicherheits-direktorIn	7	7	0	0%	8	8	0	0%	2	2	0	0%
Stv Sicherheits-direktorIn	8	8	0	0%	8	8	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn SID	16	14	2	13%	15	13	2	13%	1	1	0	0%
PolizeidirektorIn	13	11	2	15%	12	10	2	17%	-	-	-	-
Stv. Polizei-direktorIn	12	12	0	0%	13	13	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn BPD	42	40	2	5%	45	42	3	7%	13	12	1	8%
LeiterIn Bezirks-polizeikommando	82	81	1	1%	83	82	1	1%	2	2	0	0%
LeiterIn Stadtpoli-zeikommando	26	26	0	0%	27	27	0	0%	5	5	0	0%

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
Inspektions-kommandantIn, GruppenführerIn	1.073	1.070	3	0%	1.181	1.175	6	1%	333	330	3	1%
Einsatzkommando Cobra												
LeiterIn Cobra	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Abteilungs-leiterIn*)	18	18	0	0%	19	19	0	0%	3	3	0	0%
*) davon Kom-mandantInnen AST	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
Bildungszentren												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
KommandantIn (Aus- u. Fort-bildung, Personal, Organisation und Logistik) **)	15	13	2	13%	14	13	1	7%	2	2	0	0%
**) davon Kom-mandantInnen BIZS	9	8	1	11%	9	8	1	11%	2	2	0	0%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 97 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	56	27	48%	29	52%	27	0	0%	27	100%
Verwaltungs-praktikantInnen	7	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%
Gesamt	**63**	**31**	**49%**	**32**	**51%**	**34**	**4**	**12%**	**30**	**88%**

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 98 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	254	17	6,7%	237	93,3%	239	35	14,6%	204	85,4%
Leistungsfeststellungskommission	228	50	21,9%	178	78,1%	242	53	21,9%	189	78,1%
Disziplinarkommission	99	18	18,2%	81	82,8%	107	24	22,4%	83	77,6%
Disziplinaroberkommission	43	7	16,3%	36	83,7%	43	7	16,3%	36	83,7%
Berufungskommission	29	2	6,9%	27	93,1%	31	1	3,2%	30	96,8%

Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	20	3	15%	17	85%	41	10	24,4%	31	75,6%
Aufnahmekommission	128	81	63,3%	47	36,7%	176	52	29,5%	124	70,5%

Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 102 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zivildienstrat	1	-	-	1	100%	1	-	-	1	100%
Sicherheitsaka-demiebeirat	5	-	-	5	100%	6	1	16,7%	5	83,3%
Menschen-rechtsbeirat	4	-	-	4	100%	6	1	16,7%	5	83,3%
Präventionsbei-rat	5	1	20%	4	80%	6	-	-	6	100%
Beirat für Asyl- und Migrations-fragen	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Staatendoku-menttaionsbei-rat						4	1	25%	3	75%
Glückspielwe-sen	2	-	-	2	100%	2	-	-	2	100%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 103 Ausbildungen/BMI

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	987	451	45,7%	536	54,3%	1.629	542	33,3%	1.087	66,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	75	12	13,6%	63	86,4%	78	11	14,1%	67	85,9%

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	5
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	5
rechtskräftige Schuldsprüche	0

Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 106 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	0*

* Der ehemalige „Aufstiegskurs“ wurde durch den FH-Studiengang „Public Management“ abgelöst. Die Bewerbungen/Zulassungen erfolg(t)en im Rahmen eines öffentlichen Aufnahmeverfahrens – im befragten Zeitraum wurden 18 männliche sowie 1 weibliche Bewerber/in (aus dem Bereich des BM.I) berücksichtigt.

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

(Weitere) Verstärkte Bemühungen den Frauenanteil – insbesondere im Bereich des öffentlichen Sicherheitswesens (Exekutivdienst) zu heben.

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

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

Das in der Zentralstelle bereits erfolgreich implementierte „Mentoring für WiedereinsteigerInnen“ (Zielgruppe hauptsächlich Frauen, die nach Mutterschafts- oder sonstiger Karenz ihre Tätigkeit im Ressort wieder aufnehmen) wurde auf die nachgeordneten Behörden und Dienststellen im gesamten Bundesgebiet erweitert.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe zur Erstellung eines neuen Frauenförderungsplanes wurden zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Frauen insbesondere im Exekutivbereich erarbeitet. Die mögliche Umsetzung dieser Vorschläge wird derzeit geprüft.

Es wurde eine Gesprächsrunde „working moms“ eingerichtet, bei der Problemstellungen für arbeitende Mütter unter allfälliger Beiziehung von Fachexperten erörtert werden.

2.7 Bundesministerium für Justiz

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 11.591 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 11.783 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 11.775 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 11.471 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 11.801 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 11.788 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 12.144 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 12.209 Bedienstete aus.

2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	218	95	44%	123	56%	212	105	50%	107	50%
nachgeordneter Bereich	11.323	5.566	49%	5.757	51%	11.379	5.711	50%	5.668	50%
Gesamt	**11.541**	**5.661**	**49%**	**5.880**	**51%**	**11.591**	**5.816**	**50%**	**5.775**	**50%**

Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.873	4.117	70%	1.756	30%	5.895	4.198	71%	1.697	29%
LehrerInnen	16	3	19%	13	81%	15	3	20%	12	80%
Exekutivdienst	3.128	335	11%	2.793	89%	3.143	369	12%	2.774	88%
Militärischer Dienst	6	0	0%	6	100%	7	0	0%	7	100%
RichterInnen, Staatsanw.	2.405	1.121	47%	1.284	53%	2.397	1.160	48%	1.237	52%
Krankenpflege-dienst	113	85	75%	28	25%	109	79	72%	30	28%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	25	7	28%	18	72%
Gesamt	**11.541**	**5.661**	**49%**	**5.880**	**51%**	**11.591**	**5.816**	**50%**	**5.775**	**50%**

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	2.560	1.190	46%	1.370	54%	2.549	1.236	48%	1.313	52%
MaturantInnen	1.397	752	54%	645	46%	1.447	799	55%	648	45%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	7.432	3.619	49%	3.813	51%	7.303	3.665	50%	3.638	50%
Hilfsdienst	152	100	66%	52	34%	292	116	40%	176	60%
Gesamt	**11.541**	**5.661**	**49%**	**5.880**	**51%**	**11.591**	**5.816**	**50%**	**5.775**	**50%**

2.7.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 110 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	7	6	86%	1	14%	13	9	69%	4	31%
nachgeordneter Bereich	1.395	1.308	94%	87	6%	1.517	1.419	94%	98	6%
Gesamt	**1.402**	**1.314**	**94%**	**88**	**6%**	**1.530**	**1.428**	**93%**	**102**	**7%**

Tabelle 111 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.121	1.070	95%	51	5%	1.201	1.163	97%	38	3%
LehrerInnen	11	0	0%	11	100%	10	0	0%	10	100%
Exekutivdienst	57	40	70%	17	30%	74	48	65%	26	35%
RichterInnen, Staatsanw.	181	174	96%	7	4%	194	183	94%	11	6%
Krankenpflege-dienst	32	30	94%	2	6%	31	28	90%	3	10%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	20	6	30%	14	70%
Gesamt	**1.402**	**1.314**	**94%**	**88**	**6%**	**1.530**	**1.428**	**93%**	**102**	**7%**

Tabelle 112 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	231	198	86%	33	14%	248	214	86%	34	14%
MaturantInnen	157	135	86%	22	14%	198	173	87%	25	13%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	958	927	97%	31	3%	1.040	999	96%	41	4%
Hilfsdienst	56	54	96%	2	4%	44	42	95%	2	5%
Gesamt	**1.402**	**1.314**	**94%**	**88**	**6%**	**1.530**	**1.428**	**93%**	**102**	**7%**

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 113 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	80	17	63	21,3%	80	20	60	25,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	219	71	148	32,4%	245	88	157	35,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	286	91	195	31,8%	301	104	197	34,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	400	180	220	45,0%	382	170	212	44,5%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**985**	**359**	**626**	**36,4%**	**1.008**	**382**	**626**	**37,9%**

* 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

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 114 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektions-chefIn	5	5	0	0%	5	4	1	20%	1	0	1	100%
Gruppen-/ Bereichsleite-rIn, AL mit SL-stellver-tretg.	5	4	1	20%	5	4	1	20%	-	-	-	-
Abteilungslei-terIn	25	17	8	32%	25	17	8	32%	3	2	1	33%
LeiterIn der Stabstelle	2	2	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Oberster Gerichtshof, Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
PräsidentIn des OGH	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
VizepräsidentIn des OGH	2	1	1	50%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
SenatspräsidentIn des OGH	13	11	2	15%	13	10	3	23%	4	3	1	25%
RichterIn d. OGH	41	31	10	24%	41	30	11	27%	6	4	2	33%
LeiterIn der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
1. Stv LeiterIn der Generalprokuratur	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
Stv LeiterIn der Generalprokuratur	11	7	4	36%	11	6	5	45%	1	0	1	100%
PräsidentIn des OLG	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	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%	-	-	-	-
SenatspräsidentIn des OLG	51	38	13	25%	50	34	16	32%	15	11	4	27%
RichterIn d. OLG	112	71	41	37%	120	73	47	39%	28	16	12	43%
PräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	20	16	4	20%	19	15	4	21%	5	3	2	40%
VizepräsidentIn des Gerichtshofes 1. Instanz	27	19	8	30%	27	17	10	37%	6	2	4	67%
Gerichtsvorsteherin	140	102	38	27%	140	97	43	31%	20	10	10	50%
LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	4	3	1	25%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
1. Stv LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	4	3	1	25%	5	4	1	20%	3	2	1	33%
Stv LeiterIn der Oberstaatsanwaltschaft	9	6	3	33%	19	11	8	42%	16	9	7	44%
LeiterIn der Korruptionsstaatsanwaltschaft	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
1. Stv LeiterIn der Korruptionsstaats-anwaltschaft	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv LeiterIn der Korruptions-staatsanwalt-schaft	-	-	-	-	3	1	2	67%	3	1	2	67%
LeiterIn d. Staats-anwaltschaft	16	14	2	13%	15	12	3	20%	6	5	1	17%
Stv LeiterIn der Staatsanwalt-schaft	21	16	5	24%	22	16	6	27%	8	6	2	25%
VorsteherIn der Geschäftsstellen	189	104	85	45%	195	111	84	43%	22	12	10	45%
ReferatsleiterIn OLG	49	36	13	27%	49	35	14	29%	7	3	4	57%
Justizanstalten, Vollzugsdirektion												
AnstaltsleiterIn Justizanstalten	27	21	6	22%	25	18	7	28%	3	2	1	33%
LeiterIn Gechäfts-stelle, Dienststelle und Außenstelle	16	11	5	31%	15	10	5	33%	-	-	-	-
LeiterIn der Voll-zugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv LeiterIn der Vollzugsdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn Vollzugsdirektion	4	3	1	25%	3	2	1	33%	-	-	-	-
LeiterIn der Straf-vollzugsakademie	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 116 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	278	217	78%	61	22%	281	237	84%	44	16%
Verwaltungs-praktikantInnen	12	8	67%	4	33%	57	50	88%	7	12%
Gesamt	**290**	**225**	**78%**	**65**	**22%**	**338**	**287**	**85%**	**51**	**15%**

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	325	63	19,4%	262	80,6%	264	63	23,9%	201	76,1%
Leistungsfeststellungskommission	73	15	20,5%	58	79,5%	51	14	27,5%	37	72,5%
Disziplinarkommission	33	8	24,2%	25	75,8%	47	14	29,8%	33	70,2%
Disziplinaroberkommission	8	0	0%	8	100%	18	2	11,1%	16	88,9%

Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	44	12	27,3%	32	82,7%	73	29	39,7%	44	60,3%
Aufnahmekommission	140	55	39,3%	85	60,7%	268	110	41%	158	59%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	4	2	50%	2	50%	5	3	60%	2	40%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 120 Ausbildungen/BMJ

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.030	550	53,4%	480	46,6%	1.491	937	62,8%	548	37,2%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2009 nur Ri/StA	17.427	7.977	45,8%	9.450	54,2%	9.868	4.710	47,7%	5.158	52,3%

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ

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

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 122 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	3
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1

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. 459/2008, der am 11. Dezember 2008 in Kraft getreten ist, 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. 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 Mentoring Programm des Bundes teilzunehmen. In Ergänzung dazu soll das Mentoringprogramm der Justiz fortgeführt werden.

2.8 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 23.603 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 24.362 Bedienstete aus. (BMLV)
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 26.191 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 25.238 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 27.473 Bedienstete aus.

2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.016	337	33%	679	67%	992	322	32%	670	68%
nachgeordneter Bereich	22.776	2.572	11%	20.204	89%	22.611	2.517	11%	20.094	89%
Gesamt	**23.792**	**2.909**	**12%**	**20.883**	**88%**	**23.603**	**2.839**	**12%**	**20.764**	**88%**

Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	9.055	2.630	29%	6.425	71%	8.668	2.496	29%	6.172	71%
LehrerInnen	14	0	0%	14	100%	9	0	0%	9	100%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	14.640	225	2%	14.415	98%	14.768	268	2%	14.500	98%
Krankenpflege-dienst	82	53	65%	29	35%	106	72	68%	34	32%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	51	3	6%	48	94%
Gesamt	**23.792**	**2.909**	**12%**	**20.883**	**88%**	**23.603**	**2.839**	**12%**	**20.764**	**88%**

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.077	115	11%	962	89%	1.108	127	11%	981	89%
MaturantInnen	3.857	342	9%	3.515	91%	3.984	378	9%	3.606	91%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	16.271	2.116	13%	14.155	87%	15.883	2.021	13%	13.862	87%
Hilfsdienst	1.692	327	19%	1.365	81%	1.428	297	21%	1.131	79%
sonst. Qualifikation	895	9	1%	886	99%	1.200	16	1%	1.184	99%
Gesamt	**23.792**	**2.909**	**12%**	**20.883**	**88%**	**23.603**	**2.839**	**12%**	**20.764**	**88%**

2.8.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 126 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	42	39	93%	3	7%	39	35	90%	4	10%
nachgeordneter Bereich	541	425	79%	116	21%	569	416	73%	153	27%
Gesamt	**583**	**464**	**80%**	**119**	**20%**	**608**	**451**	**74%**	**157**	**26%**

Tabelle 127 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	518	447	86%	71	14%	507	425	84%	82	16%
Militärischer Dienst	51	5	10%	46	90%	86	13	15%	73	85%
Krankenpflege-dienst	14	12	86%	2	14%	15	13	87%	2	13%
Gesamt	**583**	**464**	**80%**	**119**	**20%**	**608**	**451**	**74%**	**157**	**26%**

Tabelle 128 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	42	29	69%	13	31%	42	25	60%	17	40%
MaturantInnen	71	52	73%	19	27%	81	54	67%	27	33%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	426	347	81%	79	19%	446	340	76%	106	24%
Hilfsdienst	44	36	82%	8	18%	39	32	82%	7	18%
Gesamt	**583**	**464**	**80%**	**119**	**20%**	**608**	**451**	**74%**	**157**	**26%**

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	0	17	0,0%	32	0	32	0,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	315	12	303	3,8%	337	19	318	5,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.432	125	1.307	8,7%	1.524	145	1.379	9,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	609	53	556	8,7%	621	56	565	9,0%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**2.373**	**190**	**2.183**	**8,0%**	**2.514**	**220**	**2.294**	**8,8%**

* 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

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sektionschef/In, Chef/In d. General-stabes	2	2	0	0%	5	5	0	0%	6	6	0	0%
Stabs- und Gruppenleiter/In, AL mit SC-Stellvertretung	10	10	0	0%	12	12	0	0%	12	12	0	0%
Abteilungsleiter/In	52	52	0	0%	50	49	1	2%	52	51	1	2%
Referatsleiter/In	266	231	35	13%	222	192	30	14%	223	193	30	13%

Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiter/In (Militärvertretung und Büros) und Attachés	19	19	0	0%	24	24	0	0%	9	9	0	0%
Abteilungsleiter/In	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtliches Museum)												
Leiter/In, Kommandant/In (Ämter)	6	6	0	0%	7	7	0	0%	5	5	0	0%
Abteilungsleiter/In	64	60	4	6%	62	58	4	6%	25	25	0	0%
Referatsleiter/In	195	177	18	9%	190	171	19	10%	89	80	9	10%
Akademien und Schulen												
Kommandant/In	13	12	1	8%	8	8	0	0%	5	5	0	0%
Abteilungs-/Institutsleiter/In	41	41	0	0%	35	34	1	3%	23	22	1	4%
Streitkräfteführungskommando												
Kommandant/In	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
StellvertreterIn, ChefIn des Stabes	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Teilstab J Ausbildung, J MilMed, J SpezialE, Abt.LeiterIn	15	15	0	0%	14	14	0	0%	2	2	0	0%
LeiterIn übrige Führungsgrundgebiete, AbteilungsleiterIn	7	7	0	0%	10	9	1	10%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	74	70	4	5%	72	68	4	6%	5	5	0	0%
Militärkommanden												
MilitärkommandantIn	9	9	0	0%	9	9	0	0%	1	1	0	0%
StellvertreterIn & LeiterIn Stabsarbeit	25	25	0	0%	26	26	0	0%	5	5	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	51	51	0	0%	51	51	0	0%	4	4	0	0%
KommandantIn Truppenübungsplätze	6	6	0	0%	6	6	0	0%	6	6	0	0%
Brigaden und vergleichbare/ähnliche Verbände												
KommandantIn	4	4	0	0%	6	6	0	0%	5	5	0	0%
StellvertreterIn, ChefIn des Stabes	9	9	0	0%	10	10	0	0%	10	10	0	0%
LeiterIn Führungsgrundgebiet	32	32	0	0%	54	54	0	0%	51	51	0	0%
Kommando Einsatzunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
StellvertreterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	8	8	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	42	39	3	7%	42	39	3	7%	4	4	0	0%
Kommando Führungsunterstützung												
KommandantIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
StellvertreterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	12	12	0	0%	9	9	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	48	47	1	2%	36	35	1	3%	1	0	1	100%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 132 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	220	63	29%	157	71%	229	74	32%	155	68%
Verwaltungs-praktikantInnen	14	10	71%	4	29%	12	8	67%	4	33%
Gesamt	**234**	**73**	**31%**	**161**	**69%**	**241**	**82**	**34%**	**159**	**66%**

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 133 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	89	10	11,2%	79	88,8%	110	11	10%	99	90%
A2	107	13	12,1%	94	87,9%	119	14	11,8%	105	88,2%
A3	190	14	7,4%	176	92,6%	166	13	7,8%	153	92,2%
A4, A5 und Facharbeiter-Aufstiegsausbil-dung	144	10	6,9%	134	93,1%	90	15	16,7%	75	83,3%
Gesamt	**530**	**47**	**8,9%**	**483**	**91,1%**	**485**	**53**	**10,9%**	**432**	**89,1%**

Tabelle 134 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO 1	472	29	6,1%	443	93,9%	544	27	5%	517	95%
M BUO 2	506	9	1,8%	497	98,2%	494	11	2,2%	483	97,8%
Offiziere des Intendanzdienstes	26	0	0%	26	100%	38	2	5,3%	36	94,7%
M BO 2	71	3	4,2%	68	95,8%	145	4	2,8%	141	97,2%
Generalstabsausbildung	100	1	1%	99	99%	114	4	3,5%	110	96,5%
Auswahlkommission beim SKFüKdo zur Generalstabsausbildung	41	0	0%	41	100%	53	0	0%	53	100%
Offiziere d. höheren militärfachlichen Dienstes	42	0	0%	42	100%	46	0	0%	46	100%
Offiziere d. höheren militärtechnischen Dienstes	33	0	0%	33	100%	34	0	0%	34	100%
Offiziere d. Veterinärdienstes	24	2	8,3%	22	91,7%	24	2	8,3%	22	91,7%
Offiziere d. militärmedizinischen Dienstes	28	2	7,1%	26	92,9%	31	2	6,5%	29	93,5%
Musikoffiziere	11	0	0%	11	100%	10	0	0%	10	100%
Offiziere d. militärpharmazeutischen Dienstes	29	2	6,9%	27	93,1%	30	2	6,7%	28	93,3%
Auswahlkommission bei der LVAk zur Generalstabsausbildung	33	0	0%	33	100%	44	0	0%	44	100%
Gesamt	**1.416**	**48**	**3,4%**	**1.368**	**96,6%**	**1.607**	**54**	**3,4%**	**1.553**	**96,6%**

Tabelle 135 Diverse Kommissionen – BMLVS

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	101	11	10,9%	90	89,1%	38	7	18,4%	31	81,6%
Berufungskommission	25	4	16%	21	84%	21	4	19%	17	81%
Ständige Begutachtungskommission	112	7	6,25%	105	93,75%	60	11	18,3%	49	81,7%
Disziplinarkommission für Soldaten	103	13	12,6%	90	87,4%	100	12	12%	88	88%
Disziplinaroberkommission für Soldaten	45	6	13,3%	39	86,7%	49	6	12,2%	43	87,8%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	28	10	35,7%	18	64,3%	42	17	40,5%	25	59,5%
Leistungsfeststellungskommission	19	2	10,5%	17	89,5%	20	4	20%	16	80%
Gesamt	**433**	**53**	**12,2%**	**380**	**87,8%**	**330**	**61**	**18,5%**	**269**	**81,5%**

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 136 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	22	0	0%	22	100%	20	6	30%	14	70%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 137 Ausbildungen/BMLVS

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2.199	234	10,6%	1.965	89,4%	4.462	314	7%	4.148	93%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	1.676	193	11,5%	1.483	88,5%	4.682	535	11,4%	4.147	88,6%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 138 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 139 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

Familientage – Familieninformationsveranstaltungen (Zielgruppe Soldatinnen und Soldaten und deren Familienangehörige)

Familieninformationsveranstaltungen für Angehörige von Soldatinnen und Soldaten sollen vor, während und nach internationalen Einsätzen durch Informationen, Unterstützungen und Hilfe-

stellungen die Bewältigung der speziellen Belastungen durch diese Form des Dienstes erleichtern. Die erforderlichen Maßnahmen der „Einsatzvorbereitung der Familie“ werden dadurch unterstützt und das Selbstmanagement gestärkt. Die Veranstaltungen erleichtern die Bildung von Netzwerken der gegenseitigen Unterstützung der Betroffenen. Durch diese Veranstaltungen wird auch die Hemmschwelle bei einer erforderlichen Inanspruchnahme von professioneller Hilfe durch die Betreuungsorganisation herabgesetzt.

Durch aktuelle Informationen über die Einsatzräume, Vorträge von Betreuungspersonal, Psychologen und Seelsorgern wird das Problembewusstsein im Hinblick auf die Phänomene der Trennung, Fernbeziehung und erforderliche Reintegration von Soldatinnen und Soldaten im Zusammenhang mit Auslandseinsätzen unterstützt.

Durch die Familientage konnten zwischen 1. August 2007 und 31. Juli 2008 insgesamt 1.201 Angehörige von Soldatinnen und Soldaten vor, während und nach internationalen Einsätzen durch Informationen, Unterstützungen und Hilfestellungen die Bewältigung der speziellen Belastungen erreicht werden. Durch die aktuellen Informationen über die Einsatzräume in Bild und Ton konnte auch vor allem bei AUCON/EUFOR TSCHAD die erforderliche Beruhigung der Angehörigen erreicht werden, die zuvor durch die kontroversielle Berichterstattung der Medien beunruhigt worden waren. Durch die Vorträge des Betreuungspersonals, der Psychologen und Seelsorger und die darauffolgenden persönlichen Gespräche wurde bei jeder Veranstaltung eine positive Atmosphäre erreicht, die durch die aufliegenden Fragebögen dokumentiert wurde.

Damit konnte durch diese Maßnahme die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Soldatinnen und Soldaten wesentlich unterstützt werden.

Familien Service Line (Zielgruppe Soldatinnen und Soldaten, Familienangehörige)

Sicherstellung einer raschen Hilfe für die Familienangehörigen von Soldatinnen und Soldaten im In- und Ausland.

Diese Maßnahme soll den raschen und unbürokratischen Zugang zu erforderlichen psychosozialen Leistungen bzw. möglichen Unterstützungsmaßnahmen sicherstellen, die durch die betroffenen Soldatinnen und Soldaten auf Grund der Entfernung zur Familie (Auslandseinsatz) nicht gewährleistet werden können. Dadurch wird für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten die psychische Belastung während des Auslandseinsatzes verringert.

Durch die Einrichtung der Familien Service Line konnte für ca. 1.400 ständig im Ausland befindliche Soldatinnen und Soldaten aber auch für alle im Inland Dienst versehenden weiblichen und männlichen Bediensteten eine rasche und unbürokratische Hilfestellung bei Problemstellungen im familiären Kontext angeboten werden. Dadurch konnten sowohl momentan scheinbar unlösbare Probleme gemeinsam gelöst, belastende Situationen (Todesfälle, Angst um die Partnerin bzw. um den Partner etc.) bearbeitet werden. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und durch rasche Vernetzung mit den zuständigen Ämtern und Behörden konnte in jedem Einzelfall (z. B. Sozialrechtliche Angelegenheiten) eine entsprechende Lösung gefunden werden.

Projekt „Temporäre Kinderbetreuung“ (Zielgruppe Soldatinnen und Soldaten, berufstätige Angehörige)

Durch das Projekt „Temporäre Kinderbetreuung“ sollte den Soldatinnen und Soldaten des Jägerbataillon 18 im Juli 2008 die Möglichkeit geboten werden, die Kinderbetreuung während der Schul- bzw. Kindergartenferien sicherzustellen. Die Möglichkeiten der Bediensteten wurden durch die notwendige Urlaubssperre (Einsatzvorbereitung für den Einsatzraum KOSOVO und Grundausbildung von Präsenzdienern) eingeschränkt. Dadurch wurde sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Soldatinnen und Soldaten und deren berufstätigen Partnern unterstützt.

Das Projekt zur „temporären Kinderbetreuung“ war die gelungene Umsetzung einer fortschrittlichen, mitarbeiterorientierten Personalführungsmaßnahme, welche die Bediensteten in Zeiten erhöhter dienstlicher Inanspruchnahme zumindest tagsüber von der Sorgepflicht gegenüber ihren Kindern entlastet und somit einen wertvollen Beitrag zur Erhöhung der Einsatzbereitschaft der betreffenden Truppe geleistet hat. Infolge Abstützung auf einen autorisierten Dienstleistungsbetrieb (WIKI-Kinderbetreuungs-GesmbH/GRAZ) konnte eine professionelle Kinderbetreuung sichergestellt werden. Durch kindergerechte Adaptierung und Absicherung der Betreuungsstätten wurden im Zusammenhang mit einem ansprechenden Betreuungsprogramm ein friktionsfreier Projektverlauf und eine tägliche Auslastung mit 16 – 25 Kindern erreicht. Zusätzlich sind die zahlreichen Medienberichte geeignet, eine erhöhte Akzeptanz des ÖBH in der Öffentlichkeit zu bewirken.

2.9 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 2.935 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 3.392 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 3.441 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 3.505 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 3.908 Bedienstete aus.

2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	942	522	55%	420	45%	931	531	57%	400	43%
nachgeordneter Bereich	2.012	839	42%	1.173	58%	2.004	843	42%	1.161	58%
Gesamt	**2.954**	**1.361**	**46%**	**1.593**	**54%**	**2.935**	**1.374**	**47%**	**1.561**	**53%**

Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.371	1.109	47%	1.262	53%	2.330	1.108	48%	1.222	52%
LehrerInnen	571	248	43%	323	57%	593	262	44%	331	56%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	12	4	33%	8	67%
Gesamt	**2.954**	**1.361**	**46%**	**1.593**	**54%**	**2.935**	**1.374**	**47%**	**1.561**	**53%**

Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	1.046	369	35%	677	65%	1.066	393	37%	673	63%
MaturantInnen	713	314	44%	399	56%	717	328	46%	389	54%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	980	514	52%	466	48%	949	497	52%	452	48%
Hilfsdienst	215	164	76%	51	24%	203	156	77%	47	23%
Gesamt	**2.954**	**1.361**	**46%**	**1.593**	**54%**	**2.935**	**1.374**	**47%**	**1.561**	**53%**

2.9.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 143 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	173	149	86%	24	14%	178	153	86%	25	14%
nachgeordneter Bereich	466	313	67%	153	33%	496	323	65%	173	35%
Gesamt	**639**	**462**	**72%**	**177**	**28%**	**674**	**476**	**71%**	**198**	**29%**

Tabelle 144 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	395	347	88%	48	12%	401	350	87%	51	13%
LehrerInnen	233	111	48%	122	52%	261	122	47%	139	53%
Sonstige	11	4	36%	7	64%	12	4	33%	8	67%
Gesamt	**639**	**462**	**72%**	**177**	**28%**	**674**	**476**	**71%**	**198**	**29%**

Tabelle 145 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	239	143	60%	96	40%	262	152	58%	110	42%
MaturantInnen	156	93	60%	63	40%	172	103	60%	69	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	183	166	91%	17	9%	173	155	90%	18	10%
Hilfsdienst	61	60	98%	1	2%	67	66	99%	1	1%
Gesamt	**639**	**462**	**72%**	**177**	**28%**	**674**	**476**	**71%**	**198**	**29%**

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 146 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	20	4	16	20,0%	18	4	14	22,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	251	98	153	39,0%	273	114	159	41,8%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	186	97	89	52,2%	183	99	84	54,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	58	36	22	62,1%	58	35	23	60,3%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	515	235	280	45,6%	532	252	280	47,4%

* 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

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	7	6	1	14%	6	5	1	17%	1	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell-vertretung	7	5	2	29%	6	4	2	33%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	63	42	21	33%	61	39	22	36%	1	0	1	100%
FachexpertIn	2	0	2	100%	6	3	3	50%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	40	31	9	23%	40	30	10	25%	1	0	1	100%

Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
LeiterIn	13	10	3	23%	13	10	3	23%	-	-	-	-
Bundesamt f. Weinbau, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauernfragen), Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten												
DirektorIn, LeiterIn	6	4	2	33%	6	3	3	50%	1	0	1	100%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
SektionsleiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	-	-	-	-
GebietsbauleiterIn	27	27	0	0%	27	27	0	0%	1	1	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stellvertretende LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 149 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	173	68	39%	105	61%	173	70	40%	103	60%
Verwaltungs-praktikantInnen	17	12	71%	5	29%	34	22	65%	12	35%
Gesamt	**190**	**80**	**42%**	**110**	**58%**	**207**	**92**	**44%**	**115**	**56%**

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 150 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfest-stellungskom-mission	29	11	37,9%	18	62,1%	20	8	40%	12	60%
Disziplinar-kommission	46	15	32,6%	31	67,4%	46	16	34,8%	30	65,2%
Disziplinarober-kommission	9	5	55,6%	4	44,4%	8	6	75%	2	25%
Berufungs-kommission	5	3	60%	2	40%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	9	2	22,2%	7	77,8%	7	4	57,1%	3	42,9%
Aufnahme-kommission	20	9	45%	11	55%	20	9	45%	11	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 152 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	53	15	28,3%	38	71,7%	53	15	28,3%	38	71,7%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 153 Ausbildungen/BMLFUW

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	88	43	48,9%	45	51,1%	76	39	51,3%	37	48,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	1.311	869	66,3%	442	33,7%	4.176	1.945	46,6%	2.231	53,4%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 154 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 155 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW

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

2.9.10 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

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 50.477 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 51.016 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 71.734 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 80.368 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 71.952 Bedienstete aus.

Die Zahlen 2005 und früher beziehen sich auf eine andere Ressortzusammensetzung (BMBWK).

2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 156 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	738	454	62%	284	38%	739	462	63%	277	37%
nachgeordneter Bereich	48.717	28.402	58%	20.315	42%	49.738	29.420	59%	20.318	41%
Gesamt	**49.455**	**28.856**	**58%**	**20.599**	**42%**	**50.477**	**29.882**	**59%**	**20.595**	**41%**

Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.674	5.491	72%	2.183	28%	7.658	5.408	71%	2.250	29%
LehrerInnen	40.879	23.032	56%	17.847	44%	41.927	23.997	57%	17.930	43%
Krankenpflge-dienst	24	21	88%	3	13%	21	20	95%	1	5%
Schulaufsicht	286	90	31%	196	69%	271	91	34%	180	66%
Sonstige	592	222	38%	370	63%	600	366	61%	234	39%
Gesamt	**49.455**	**28.856**	**58%**	**20.599**	**42%**	**50.477**	**29.882**	**59%**	**20.595**	**41%**

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	34.370	19.315	56%	15.055	44%	35.429	20.325	57%	15.104	43%
MaturantInnen	8.814	5.039	57%	3.775	43%	8.777	5.050	58%	3.727	42%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3.366	2.188	65%	1.178	35%	3.311	2.204	67%	1.107	33%
Hilfsdienst	2.837	2.311	81%	526	19%	2.892	2.302	80%	590	20%
sonst. Qualifikation	68	3	4%	65	96%	68	1	1%	67	99%
Gesamt	**49.455**	**28.856**	**58%**	**20.599**	**42%**	**50.477**	**29.882**	**59%**	**20.595**	**41%**

2.10.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 159 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	68	61	90%	7	10%	80	76	95%	4	5%
nachgeordneter Bereich	13.529	10.283	76%	3.246	24%	14.814	11.325	76%	3.489	24%
Gesamt	**13.597**	**10.344**	**76%**	**3.253**	**24%**	**14.894**	**11.401**	**77%**	**3.493**	**23%**

Tabelle 160 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.534	2.467	97%	67	3%	2.639	2.540	96%	99	4%
LehrerInnen	10.453	7.526	72%	2.927	28%	11.647	8.488	73%	3.159	27%
Krankenpflege-dienst	11	9	82%	2	18%	8	7	88%	1	13%
Schulaufsicht	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Sonstige	597	341	57%	256	43%	600	366	61%	234	39%
Gesamt	**13.597**	**10.344**	**76%**	**3.253**	**24%**	**14.894**	**11.401**	**77%**	**3.493**	**23%**

Tabelle 161 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	8.551	6.324	74%	2.227	26%	9.538	7.135	75%	2.403	25%
MaturantInnen	2.565	1.711	67%	854	33%	2.818	1.913	68%	905	32%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	941	850	90%	91	10%	963	875	91%	88	9%
Hilfsdienst	1.472	1.458	99%	14	1%	1.507	1.477	98%	30	2%
sonst. Qualifikation	68	1	1%	67	99%	68	1	1%	67	99%
Gesamt	**13.597**	**10.344**	**76%**	**3.253**	**24%**	**14.894**	**11.401**	**77%**	**3.493**	**23%**

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 162 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	17	2	15	11,8%	33	7	26	21,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	974	280	694	28,7%	1.026	331	695	32,3%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	164	82	82	50,0%	170	89	81	52,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	131	107	24	81,7%	146	120	26	82,2%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**1.286**	**471**	**815**	**36,6%**	**1.375**	**547**	**828**	**39,8%**

* 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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 163 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
SektionschefIn	7	5	2	29%	6	5	1	17%	-	-	-	-
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell-vertretung	8	8	0	0%	9	8	1	11%	3	2	1	33%
AbteilungsleiterIn	61	38	23	38%	60	36	24	40%	7	4	3	43%
FachexpertIn	2	1	1	50%	6	4	2	33%	5	3	2	40%
ReferatsleiterIn	62	31	31	50%	59	26	33	56%	13	4	9	69%

Tabelle 164 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Landesschulräte und Stadtschulrat												
LandesschulratsdirektorIn	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	38	23	15	39%	36	22	14	39%	3	1	2	67%
DezernatsleiterIn	7	4	3	43%	7	5	2	29%	2	2	0	0%
ReferatsleiterIn	75	27	48	64%	75	30	45	60%	8	5	3	38%
Schulaufsicht Landesschul-, Bezirksschul- und FachinspektorInnen	289	202	87	30%	273	185	88	32%	41	23	18	44%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
DirektorIn	692	491	201	29%	695	482	213	31%	115	67	48	42%
Fach-/Abteilungsvorstand	299	177	122	41%	317	186	131	41%	68	42	26	38%
AdministratorIn	611	407	204	33%	588	381	207	35%	101	47	54	53%
ErziehungsleiterIn	17	11	6	35%	19	9	10	53%	7	2	5	71%
Pädagogische Hochschulen												
RektorIn	8	6	2	25%	8	6	2	25%	-	-	-	-
VizerektorIn	16	6	10	63%	16	6	10	63%	3	2	1	33%
InstitutsleiterIn	48	30	18	38%	46	26	20	43%	5	0	5	100%
PraxisschulleiterIn	12	4	8	67%	13	5	8	62%	1	1	0	0%
LehrerIn Pädagogische Hochschulen	1.593	771	822	52%	1.641	739	902	55%	278	75	203	73%
Bundesdenkmalamt												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
GeneralkonservatorIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LandeskonservatorIn, ArchitekturdirektorIn	8	6	2	25%	8	6	2	25%	6	4	2	33%
LeiterIn zentrale Fachabteilung	10	5	5	50%	8	5	3	38%	1	1	0	0%
Museen (PAM und Museum für Volkskunde)												
MuseumsdirektorIn	2	0	2	100%	2	0	2	100%	-	-	-	-
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
Hofmusikkapelle												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 165 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMUKK

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	165	142	86%	23	14%	169	140	83%	29	17%
Verwaltungs-praktikantInnen	20	17	85%	3	15%	18	16	89%	2	11%
Gesamt	**185**	**159**	**86%**	**26**	**14%**	**187**	**156**	**83%**	**31**	**17%**

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 166 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-missionen	24	5	20,8%	19	79,2%	24	10	41,7%	14	58,3%
Leistungsfest-stellungskom-mission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarkom-mission	13	7	53,8%	6	46,2%	12	4	33,3%	8	66,7%
Disziplinarober-kommission	3	2	66,7%	1	33,3%	5	3	60%	2	40%
Berufungs-kommission	8	2	25%	6	75%	9	2	22,2%	7	77,8%

Tabelle 167 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	0	0	0%	0	0%	12	4	33%	8	67%
Leistungsfeststellungskommissionen	21	10	48%	11	52%	21	10	48%	11	52%
Disziplinarkommissionen	16	7	44%	9	56%	8	1	12%	7	88%

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	29	6	21%	23	79%	29	6	21%	23	79%
Disziplinarkommission	25	5	20%	20	80%	26	9	35%	17	65%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	89	26	29%	63	71%	89	26	29%	63	71%
Disziplinarkommissionen	63	13	21%	50	79%	63	13	21%	50	79%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	40	7	18%	33	82%	40	8	20%	32	80%
Disziplinarkommission	27	4	15%	23	85%	27	4	15%	23	85%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	42	17	41%	25	59%	37	17	46%	20	54%
Disziplinarkommission	23	9	39%	14	61%	26	8	31%	18	69%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	49	19	39%	30	61%	49	19	39%	30	61%
Disziplinarkommission	33	12	36%	21	64%	30	12	40%	18	60%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommissionen	44	17	39%	27	61%	51	18	35%	33	65%
Disziplinarkommissionen	30	8	27%	22	73%	30	8	27%	22	73%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	36	11	31%	25	69%	36	11	31%	25	69%
Disziplinarkommission	30	11	37%	19	63%	30	10	33%	20	66%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	14	7	50%	7	50%	18	9	50%	9	50%
Disziplinarkommission	10	5	50%	5	50%	12	7	58%	5	42%

Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	0	0	0%	0	0%	2	1	50%	1	50%
Aufnahmekommission	28	9	32%	19	68%	28	9	32%	19	68%

Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	0	0	0%	0	0%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	17	10	59%	7	41%	11	6	54%	5	46%

Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	0	0%	4	100%	4	0	0%	4	100%
Aufnahmekommissionen	13	3	23%	10	77%	13	3	23%	10	77%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	18	7	39%	11	61%	18	7	39%	11	61%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	1	25%	3	75%	4	1	25%	3	75%
Begutachtungskommission*	16	6	37%	10	63%	16	6	37%	10	63%

* Begutachtungskommission im Einzelfall, Weiterbestellungskommission sowie Aufnahmekommission sind zusammengefasst

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Aufnahmekommission	12	8	67%	4	33%	14	8	57%	6	43%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	16	5	31%	11	69%	20	7	35%	13	65%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommissionen	19	3	16%	16	84%	19	5	26%	14	74%

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

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	18	9	50%	9	50%	9	5	56%	4	44%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 186 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	27	7	25,9%	20	74,1%	11	5	45,5%	6	54,5%

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

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 187 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	43	35	81%	8	19%	38	28	74%	10	26%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	332	223	67%	109	33%	68	43	63%	25	37%

Tabelle 188 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	8	73%	3	27%	33	25	76%	8	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	17	11	65%	6	35%	144	120	83%	24	17%

Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	35	22	63%	13	37%	34	27	79%	7	21%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	0	0	0%	0	0%	125	98	78%	27	22%

Die Zahl im Jahr 2007 bei Grundausbildungslehrgängen war einschließlich Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge, daher gibt es keine Zahlen bei Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge 2009.

Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1	0	0%	1	100%	7	6	86%	1	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	0	0	0%	0	0%	27	22	82%	5	18%

Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	5	83%	1	17%	61	45	74%	16	26%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	505	379	75%	126	24%	61	46	75%	15	25%

Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	8	73%	3	27%	34	25	74%	9	26%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	29	26	90%	3	10%	118	93	79%	25	21%

Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	7	5	71%	2	29%	15	12	80%	3	20%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	0	0	0%	0	0%	30	30	100%	0	0%

Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	10	7	70%	3	30%	19	15	79%	4	21%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	35	31	89%	4	11%	47	42	89%	5	11%

Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	11	79%	3	21%	29	18	62%	11	38%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	20	7	35%	13	65%	57	51	90%	6	10%

Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	5	5	100%	0	0%	11	11	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung	3	2	67%	1	33%	13	6	46%	7	54%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 197 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 198 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

Im neuen Frauenförderungsplan des BMUKK BGBl. II Nr. 76/2009 wurden Gleichbehandlung und Frauenförderung als Aspekt der Personal- und Organisationsentwicklung des BMUKK verankert.

Statistisch gesehen ist der Frauenanteil von 45 Prozent in vielen Bereichen, vor allem im Bereich der Lehrerinnen und Lehrer, erreicht. Frauenförderungsmaßnahmen sind jedoch bei Führungspositionen und im technischen und gewerblichen Schulbereich erforderlich. Genau hier setzt der Frauenförderungsplan des BMUKK an und formuliert Maßnahmen mit dem Ziel, den Frauenanteil in diesen Arbeitsfeldern zu steigern.

Ausgehend von der höchsten Führungsebene sind Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen. Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

Alle diese Maßnahmen sind von den Personalabteilungen mitzutragen und zu vollziehen.

Auch die bereits im neuen Regierungsprogramm vorgesehene Forcierung der qualifizierten Teilzeitbeschäftigung wurde als eigene Bestimmung aufgenommen. Demnach sind zunächst die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen grundsätz-

lich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

Zur Förderung von Frauen wurde im Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nachhaltig zu verändern. Es wurden spezielle Schulungen sowie auch Informationen wie z. B. zu Dienstrecht, Motivationstraining, Leitungsbestellungen, Methodentraining, Kommunikationstraining, Vernetzung usw., organisiert und auch finanziert.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass effiziente und zielgerichtete Frauenförderungsmaßnahmen den beruflichen Aufstieg von Frauen unterstützen. So ist in der Zentralstelle die Frauenquote auf AbteilungsleiterInnenebene gegenüber dem letzten Frauenförderungsplan um 14 Prozent gestiegen. Im BMUKK erfolgt weiterhin eine konsequente Fortführung der festgelegten Ziele und Maßnahmen.

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 918 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 1.106 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.124 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.149 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 1.300 Bedienstete aus.

2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 199 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	657	286	44%	371	56%	637	285	45%	352	55%
nachgeordneter Bereich	283	99	35%	184	65%	281	100	36%	181	64%
Gesamt	**940**	**385**	**41%**	**555**	**59%**	**918**	**385**	**42%**	**533**	**58%**

Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	938	385	41%	553	59%	917	385	42%	532	58%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
LehrerInnen	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**940**	**385**	**41%**	**555**	**59%**	**918**	**385**	**42%**	**533**	**58%**

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	366	100	27%	266	73%	370	107	29%	263	71%
MaturantInnen	276	104	38%	172	62%	269	103	38%	166	62%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	295	179	61%	116	39%	277	173	62%	104	38%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**940**	**385**	**41%**	**555**	**59%**	**918**	**385**	**42%**	**533**	**58%**

2.11.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 202 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	67	64	96%	3	4%	66	62	94%	4	6%
nachgeordneter Bereich	27	22	81%	5	19%	27	19	70%	8	30%
Gesamt	**94**	**86**	**91%**	**8**	**9%**	**93**	**81**	**87%**	**12**	**13%**

Tabelle 203 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	94	86	91%	8	9%	93	81	87%	12	13%
Gesamt	**94**	**86**	**91%**	**8**	**9%**	**93**	**81**	**87%**	**12**	**13%**

Tabelle 204 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	23	18	78%	5	22%	31	21	68%	10	32%
MaturantInnen	21	20	95%	1	5%	15	14	93%	1	7%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	49	47	96%	2	4%	46	45	98%	1	2%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**94**	**86**	**91%**	**8**	**9%**	**93**	**81**	**87%**	**12**	**13%**

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 205 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	13	2	11	15,4%	13	2	11	15,4%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	99	35	64	35,4%	131	44	87	33,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	79	34	45	43,0%	79	32	47	40,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	31	12	19	38,7%	31	12	19	38,7%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	222	83	139	37,4%	254	90	164	35,4%

* 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

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 206 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SektionschefIn	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1*	1	0	0%
Gruppen-/ BereichsleiterIn, AL mit SL-Stell-vertretung	7	5	2	29%	7	5	2	29%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	38	28	10	26%	39	26	13	33%	5	1	4	80%
LeiterIn Stabstelle	1	1	0	0%	2	1	1	50%	-	-	-	-

* Doppelfunktion: GeneralsekretärIn und SektionsleiterIn

Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Österreichisches Patentamt												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vorsitzende/r	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
AbteilungsleiterIn	17	12	5	29%	18	11	7	39%	5	4	1	20%
Bundesanstalt für Verkehr												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Frequenzbüro, Büro f. Funkanlagen und Telekommunikationseinricht., Postbüro, Fernmeldebüros												
LeiterIn	7	7	0	0%	7	7	0	0%	-	-	-	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 208 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	19	15	79%	4	21%	18	12	67%	6	33%
Verwaltungs-praktikantInnen	11	7	64%	4	36%	9	6	67%	3	33%
Gesamt	**30**	**22**	**73%**	**8**	**27%**	**27**	**18**	**67%**	**9**	**33%**

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 209 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	43	16	37,2%	27	67,3%	32	15	46,8%	17	53,2%
Leistungsfeststellungskommission	21	11	52,4%	10	47,6%	25	12	48%	13	52%
Disziplinarkommission	11	5	45,5%	6	54,5%	11	5	45,5%	6	54,5%
Disziplinaroberkommission	7	3	42,9%	4	57,1%	7	3	42,9%	4	57,1%
Berufungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachtungskommission	7	2	28,6%	5	71,4%	9	2	22,2%	7	77,8%
Aufnahmekommission	23	10	43,5%	13	56,5%	39	23	59,1%	16	40,9%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 211 Mitglieder der Beiräte/BMVIT

Beirat	weiblich	männlich
Bundesseniorenbeirat	1	1
Energielenkungsbeirat	1	1
Bundesversorgungssicherungsausschuss	1	1
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H	1	1
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H	1	1
Controllingbeirat für Österr. Patentamt/Flexi	1	1
Fachbeirat der Statistik Austria	3	6
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	2	6
Verkehrssicherheitsbeirat	2	7
Beirat für historische Fahrzeuge	0	2
Produktsicherheitsbeirat	1	1
Akkreditierungsbeirat	0	1
FFG-Beirat für Basisprogramme	0	2
FWF-Delegiertenversammlung	1	0
Beirat für Baukultur	0	2

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 212 Ausbildungen/BMVIT

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	44	18	40,9%	26	59,1%	68	36	52,9%	32	47,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	311	155	49,8%	156	50,2%	689	341	49,5%	348	50,5%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 213 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 214 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT

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

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Vorab wird angemerkt, dass zwar die meisten Maßnahmen „genderneutral“ angeboten werden, aber tendenziell überwiegend von Frauen angenommen werden und somit einen „frauenfördernden Effekt“ haben. Dies gilt z. B. für „soft skill“ Maßnahmen.

1. **Bewusstseinsbildung**

   - Installierung einer eigenen umfassenden Intranetseite zur Genderthematik „Gleichgestellt im bmvit“
   - aktuelle und gezielte Informationen an die weiblichen Bediensteten über frauenspezifische (Fortbildungs)seminare, Veranstaltungen, Vorträge etc.

2. **Neubesetzung von Führungspositionen mit Frauen**

   Im relevanten Zeitraum wurden von 5 vakanten Abteilungsleitungsfunktionen in der Zentralleitung, 4 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Funktions-Neubesetzung mit Frauen von 80 Prozent.

3. **Spezielle (In House) Kursangebote zu Gender Budgeting im Rahmen der neuen Haushaltsreform**

4. Soft Skills

- Coaching
- Supervision
- Mediatorinnenausbildung
- Mentoring
- Führungskräftetrainings, Führen in schwierigen Zeiten
- Teambildungsseminare
- Telefontraining für Sekretärinnen
- Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft
- Vitality screening
- Gesundheits- und arbeitsfähigkeitsfördernde Mitarbeiterinnenführung
- Installierung einer Mobbingbeauftragten

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Möglichkeit zu Teleworking
- Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Teilzeitarbeitsmöglichkeiten (auch für Führungskräfte)
- Viele Fortbildungsmöglichkeiten werden als In-House-Veranstaltungen angeboten
- Verankerung des Prinzips der Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigung sowie Kinderbetreuungspflichten bei Sitzungsterminen (innerhalb der Blockzeit) im Frauenförderungsplan
- Flexible Freizeitausgleichsmöglichkeiten

6. Fortbildungsangebote

1. Sprachkurse:

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

2. Spezifische Lehrgänge:

- Fachhochschulstudiengang „Public Management“
- Executive MBA in „Public Management”
- Vergaberecht

7. EDV

ECDL: Absolvierung wird jedem/r InteressentInnen grundsätzlich ermöglicht.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 2.542 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 3.062 Bedienstete aus. (BMWA)
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 3.098 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 3.677 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 3.945 Bedienstete aus.

2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 215 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.082	608	56%	474	44%	991	577	58%	414	42%
nachgeordneter Bereich	1.997	583	29%	1.414	71%	1.551	418	27%	1.133	73%
Gesamt	**3.079**	**1.191**	**39%**	**1.888**	**61%**	**2.542**	**995**	**39%**	**1.547**	**61%**

Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	3.034	1.151	38%	1.883	62%	2.489	946	38%	1.543	62%
Sonstige	45	40	89%	5	11%	53	49	92%	4	8%
Gesamt	**3.079**	**1.191**	**39%**	**1.888**	**61%**	**2.542**	**995**	**39%**	**1.547**	**61%**

Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	749	217	29%	532	71%	578	186	32%	392	68%
MaturantInnen	1.011	282	28%	729	72%	812	244	30%	568	70%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1.209	607	50%	602	50%	1.052	483	46%	569	54%
Hilfsdienst	65	44	68%	21	32%	47	33	70%	14	30%
sonst. Qualifikation	45	41	91%	4	9%	53	49	92%	4	8%
Gesamt	**3.079**	**1.191**	**39%**	**1.888**	**61%**	**2.542**	**995**	**39%**	**1.547**	**61%**

2.12.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 218 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	152	145	95%	7	5%	169	161	95%	8	5%
nachgeordneter Bereich	231	206	89%	25	11%	176	152	86%	24	14%
Gesamt	**383**	**351**	**92%**	**32**	**8%**	**345**	**313**	**91%**	**32**	**9%**

Tabelle 219 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	341	311	91%	30	9%	295	264	89%	31	11%
Sonstige	42	40	95%	2	5%	50	49	98%	1	2%
Gesamt	**383**	**351**	**92%**	**32**	**8%**	**345**	**313**	**91%**	**32**	**9%**

Tabelle 220 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	53	48	91%	5	9%	50	43	86%	7	14%
MaturantInnen	65	49	75%	16	25%	62	48	77%	14	23%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	195	186	95%	9	5%	163	153	94%	10	6%
Hilfsdienst	28	28	100%	0	0%	20	20	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	42	40	95%	2	5%	50	49	98%	1	2%
Gesamt	**383**	**351**	**92%**	**32**	**8%**	**345**	**313**	**91%**	**32**	**9%**

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 221 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	24	6	18	25,0%	18	4	14	22,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	170	52	118	30,6%	168	62	106	36,9%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	153	36	117	23,5%	148	41	107	27,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	171	37	134	21,6%	170	38	132	22,4%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	518	131	387	25,3%	504	145	359	28,8%

* 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

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 222 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn, BereichsleiterIn	9	6	3	33%	8	5	3	38%	-	-	-	-
Gruppen-/Be-reichsleiterIn, AL mit SL-Stellvertretung	10	8	2	20%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	82	57	25	30%	78	51	27	35%	9	3	6	67%
FachexpertIn	3	3	0	0%	3	3	0	0%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	34	22	12	35%	26	15	11	42%	6	3	3	50%

Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
GeneraldirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Bundesvergabeamt												
Vorsitzende/r	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv Vorsitzende/r	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Senats-vorsitzende/r	12	6	6	50%	12	6	6	50%	-	-	-	-
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)												
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn einer/s Gruppe/Bereichs	4	4	0	0%	4	4	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn (BEV)	14	12	2	14%	13	11	2	15%	-	-	-	-
LeiterIn Vermessungsamt	36	36	0	0%	37	36	1	3%	6	5	1	17%
LeiterIn Eichamt	7	7	0	0%	8	7	1	13%	1	0	1	100%
Burghauptmannschaft												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	20	13	7	35%	18	12	6	33%	-	-	-	-
Bundesimmobilienverwaltung												
LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	-	-	-	-
Beschussämter												
LeiterIn	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 224 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	36	23	64%	13	36%	34	21	62%	13	38%
Gesamt	**36**	**23**	**64%**	**13**	**36%**	**34**	**21**	**62%**	**13**	**38%**

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 225 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	79	30	38%	49	62%	69	21	30,4%	48	69,6%
Leistungsfeststellungskommission	14	2	14,3%	12	85,7%	14	2	14,3%	12	85,7%
Disziplinarkommission	27	10	37%	17	63%	13	6	46,2%	7	53,8%
Disziplinaroberkommission	9	2	22,2%	7	77,8%	9	3	33,3%	6	66,7%
Berufungskommission	10	2	20%	8	80%	12	4	66,7%	8	33,3%

Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%
Aufnahmekommission	38	13	34,2%	25	65,8%	30	9	30%	21	70%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 227 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	103	30	29,1%	73	70,9%	89	26	29,2%	63	70,8%

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 228 Ausbildungen/BMWFJ

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	116	57	49,1%	59	50,9%	339	193	56,9%	146	43,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.557	971	38%	1.586	62%	4.297	1.796	41,8%	2.501	58,2%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 229 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 230 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	1.796

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. 317/2008) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- Die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter auf 40 Prozent in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungsfunktionen des BMWFJ;
- die nachhaltige Gewährung von Chancengleichheit für weibliche Bedienstete durch gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Organisationsebenen;
- aktive Maßnahmen der Vorgesetzten des Ressorts, um das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken und ihre berufliche Identität zu fördern sowie ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen;
- die Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming in allen Tätigkeitsbereichen des BMWFJ;
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlauben von Männern und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen;
- die umfassende Information der Mitarbeiterinnen über Aktivitäten nach diesem Frauenförderungsplan mit Hilfe der bestehenden Informationsnetzwerke;
- den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Entscheidungsstrukturen (Repräsentanz in Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien) zu fördern und deren Einbindung in Entscheidungsprozesse zu verstärken;
- die Berücksichtigung des Potenzials von Frauen durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung und die Gewährleistung eines gleichberechtigten Teilhabens an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 und das Angebot eines Betriebskindergartens 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.

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

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

Zum Thema Gender Mainstreaming werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung für diesen Bereich zu fördern.

Durch das Angebot von „Inhouse-Kompaktseminaren“, die halbtägig am Vormittag stattfinden, 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“ im BMWFJ

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

2.13 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 842 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 857 Bedienstete aus.

2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 231 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	306	195	64%	111	36%	330	212	64%	118	36%
nachgeordneter Bereich	551	267	48%	284	52%	512	258	50%	254	50%
Gesamt	**857**	**462**	**54%**	**395**	**46%**	**842**	**470**	**56%**	**372**	**44%**

Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	844	451	53%	393	47%	842	470	56%	372	44%
Sonstige	13	11	85%	2	15%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**857**	**462**	**54%**	**395**	**46%**	**842**	**470**	**56%**	**372**	**44%**

Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	367	143	39%	224	61%	355	150	42%	205	58%
MaturantInnen	259	168	65%	91	35%	265	172	65%	93	35%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	212	145	68%	67	32%	216	144	67%	72	33%
Hilfsdienst	6	2	33%	4	67%	6	4	67%	2	33%
sonst. Qualifikation	13	4	31%	9	69%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**857**	**462**	**54%**	**395**	**46%**	**842**	**470**	**56%**	**372**	**44%**

2.13.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 234 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	59	56	95%	3	5%	58	56	97%	2	3%
nachgeordneter Bereich	149	132	89%	17	11%	137	122	89%	15	11%
Gesamt	**208**	**188**	**90%**	**20**	**10%**	**195**	**178**	**91%**	**17**	**9%**

Tabelle 235 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	208	188	90%	20	10%	195	178	91%	17	9%
Gesamt	**208**	**188**	**90%**	**20**	**10%**	**195**	**178**	**91%**	**17**	**9%**

Tabelle 236 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	60	47	78%	13	22%	55	47	85%	8	15%
MaturantInnen	85	78	92%	7	8%	77	69	90%	8	10%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63	63	100%	0	0%	63	62	98%	1	2%
Gesamt	**208**	**188**	**90%**	**20**	**10%**	**195**	**178**	**91%**	**17**	**9%**

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 237 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	8	0	8	0,0%	7	2	5	28,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	74	30	44	40,5%	81	34	47	42,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	52	32	20	61,5%	57	34	23	59,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	17	12	5	70,6%	18	12	6	66,7%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**151**	**74**	**77**	**49,0%**	**163**	**82**	**81**	**50,3%**

* 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 238 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
BereichsleiterIn	2	2	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
SektionsleiterIn	2	2	0	0%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Stv. Sektions-leiterIn	2	2	0	0%	3	2	1	33%	1	0	1	100%
BüroleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Stv. BüroleiterIn	1	1	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	25	21	4	16%	26	22	4	15%	5	3	2	40%
Stv. Abteilungs-leiterIn	26	13	13	50%	29	14	15	52%	5	2	3	60%
FachexpertIn	3	0	3	100%	4	1	3	75%	1	1	0	0%
ReferatsleiterIn	19	8	11	58%	25	13	12	48%	6	3	3	50%
LeiterIn Kanzlei, Lagerstelle, AWSt.	8	4	4	50%	7	3	4	57%	2	0	2	100%

Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik												
DirektorIn (2009 vakant)	1	1	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Stv. DirektorIn (2009 interim. Direktor)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
BereichsleiterIn	-	-	-	-	3	2	1	33%	3	2	1	33%
AbteilungsleiterIn	-	-	-	-	11	9	2	18%	11	9	2	18%
LeiterIn Hauptab-teilung	10	8	2	20%	-	-	-	-	-	-	-	-
LeiterIn Fachab-teilung	12	10	2	17%	9	7	2	22%	-	-	-	-
Geologische Bundesanstalt												
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
Stv. DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Hauptabteilung	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Fachabteilung	11	9	2	18%	11	10	1	9%	3	3	0	0%
LeiterIn Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Österreichische Akademie der Wissenschaften												
PräsidentIn (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
DirektorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltungsstellen	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LeiterIn Abteilung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Österreichisches Archäologisches Institut												
DirektorIn (2007 virtuell)	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Stv. DirektorIn	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
AbteilungsleiterIn	2	1	1	50%	2	1	1	50%	-	-	-	-
LeiterIn Verwaltung/Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Zweigstellenleiter In (2007: 1 virtuell)	2	2	0	0%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Österreichisches Institut für Geschichtsforschung												
DirektorIn (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
LeiterIn Fachabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Studienbeihilfenbehörde												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	7	3	4	57%	8	3	5	63%	3	0	3	100%
ReferatsleiterIn	11	2	9	82%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
LeiterIn Beratungsstelle	6	4	2	33%	6	4	2	33%	-	-	-	-
Stv. LeiterIn Beratungsstelle	6	2	4	67%	5	1	4	80%	-	-	-	-
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
LeiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
Geschäftsstelle des Fachhochschulrates												
GeschäftsführerIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Geschäfts-führerIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
AbteilungsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Wissenschaftsrat												
AbteilungsleiterIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
ReferatsleiterIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 240 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	15	11	73%	4	27%	20	19	95%	1	5%
Verwaltungs-praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	5	4	80%	1	20%
Gesamt	**15**	**11**	**73%**	**4**	**27%**	**25**	**23**	**92%**	**2**	**8%**

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Da das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung erst durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz (BGBl I Nr. 6/2007), in Kraft getreten am 1. März 2007, errichtet wurde, ist ein stichtagsbezogener Datenvergleich mit 1. Juli 2007 nicht möglich. Dadurch, dass alle Kommissionen erst neu zu besetzen waren, können nur Daten zum Stichtag 31. Dezember 2009 übermittelt werden.

Tabelle 241 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	-	-	-%	-	-%	-	-	-%	-	-%
Leistungsfeststellungskommission	-	-	-%	-	-%	11	7	63,6%	4	36,4%
Disziplinarkommission	-	-	-%	-	-%	17	5	29,4%	12	70,6%
Disziplinaroberkommission	-	-	-%	-	-%	8	4	50%	4	50%
Berufungskommission	-	-	-%	-	-%	7	3	42,9%	4	57,1%

Tabelle 242 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	-	-	-%	-	-%	-	-	-%	-	-%
Aufnahmekommission	-	-	-%	-	-%	14	7	50%	7	50%

Im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung bestehen keine ständigen Begutachtungskommissionen; Kommissionen wurden nur bei Bedarf im Einzelfall eingerichtet und im Sinne des Ausschreibungsgesetzes 1989 paritätisch besetzt.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 243 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Mediation	-	-	-%	-	-%	2	2	100%	0	0%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Da das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung erst durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz (BGBl. I Nr. 6/2007), in Kraft getreten am 1. März 2007, errichtet wurde, können nur Daten für den Zeitraum 1. Jänner 2008 bis 31. Dezember 2009 übermittelt werden.

Tabelle 244 Ausbildungen/BMWF

Ausbildung	2007					2008 und 2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	-	-	-%	-	-%	27	22	81,5%	5	18,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	-	-	-%	-	-%	931	706	75,8%	225	24,2%

Unter berufsbegleitender Fortbildung werden sowohl Fortbildungslehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes als auch der Besuch von ressortinternen Bildungsprogrammen subsumiert.

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 245 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 246 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	706

Im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung wurde die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (Lehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes und Besuch des ressortinternen Bildungsprogramms) nie abgelehnt.

Gesamtzahl der Zulassungen 2008 und 2009: 706 weibliche und 225 männliche Bedienstete wurden zu Aus- und Weiterbildungsprogrammen zugelassen.

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer gleichermaßen zu gewährleisten.

Die im Frauenförderungsplan des BMWF (BGBl. II Nr. 97/2008), kundgemacht am 21. März 2008, definierten Ziele und Maßnahmen bilden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen.

Diese Bestimmungen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Bereiche „Verbesserung der Karriere- und Aufstiegschancen“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Unterstützung von Teilzeitkräften“.

Eine aktive Gleichbehandlungs- und Frauenpolitik soll die Förderung der Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten, die Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen im Berufsleben sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Maßnahmen zur Frauenförderung im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung sind insbesondere:

- Geschlechtsneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten sowie vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation
- Setzung von frauenfördernden Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen
- Maßnahmen im Bereich der Karriereplanung und im Bereich der Aus- und Weiterbildung, spezielle Förderung von Teilzeitbeschäftigte durch Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen (siehe hohe Anzahl an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Frauen)
- Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf (familienorientierte Terminvereinbarung, zeitgerechte Übertragung von Aufgaben, Rücksichtnahme auf Kinderbetreuungspflichten, Teleworking, u. v. m.)
- Schaffung von Weiterbildungsangebote speziell für Teilzeitbeschäftigte; Einbindung von Teilzeitbeschäftigten in ausgewählte, wichtige ressortinterne Arbeitsgruppen
- Kinderbetreuung während der Schulferien

Zudem wurde im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in Abstimmung mit der Einführung der Wirkungsorientierung des neuen Haushaltsrechts ein Gender-Budgeting Projekt initiiert, in das alle 3 Sektionen eingebunden sind. Dabei werden Studienförderungsprogramme, Forschungsförderungsprogramme sowie Beschäftigungsstruktur und Personal der Zentralstelle analysiert.

Das Ziel des mehrjährigen Projekts besteht darin, Erkenntnisse für die flächendeckende Implementierung von Gender Budgeting zu gewinnen sowie Personal- und Beschäftigungsstruktur als Handlungsfeld für die wirkungsorientierte Budgetierung einzubinden.

2.14 Parlamentsdirektion

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 412 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 371 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 404 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 349 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 358 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 383 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 401 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 348 Bedienstete aus.

2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 247 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**372**	**166**	**45%**	**206**	**55%**	**412**	**194**	**47%**	**218**	**53%**

Tabelle 248 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	372	166	45%	206	55%	412	194	47%	218	53%
Gesamt	**372**	**166**	**45%**	**206**	**55%**	**412**	**194**	**47%**	**218**	**53%**

Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	104	47	45%	57	55%	110	55	50%	55	50%
MaturantInnen	53	32	60%	21	40%	65	39	60%	26	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	179	68	38%	111	62%	201	82	41%	119	59%
Hilfsdienst	36	19	53%	17	47%	36	18	50%	18	50%
Gesamt	**372**	**166**	**45%**	**206**	**55%**	**412**	**194**	**47%**	**218**	**53%**

2.14.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 250 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**28**	**24**	**86%**	**4**	**14%**	**38**	**28**	**74%**	**10**	**26%**

Tabelle 251 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	28	24	86%	4	14%	38	28	74%	10	26%
Gesamt	**28**	**24**	**86%**	**4**	**14%**	**38**	**28**	**74%**	**10**	**26%**

Tabelle 252 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	5	4	80%	1	20%	1	1	100%	0	0%
MaturantInnen	5	3	60%	2	40%	9	5	56%	4	44%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	14	13	93%	1	7%	26	20	77%	6	23%
Hilfsdienst	4	4	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**28**	**24**	**86%**	**4**	**14%**	**38**	**28**	**74%**	**10**	**26%**

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 253 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	14	5	9	35,7%	17	7	10	41,2%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	61	26	35	42,6%	63	30	33	47,6%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	16	8	8	50,0%	21	11	10	52,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	16	7	9	43,8%	15	7	8	46,7%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	107	46	61	43,0%	116	55	61	47,4%

* 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

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 254 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 bis 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Parlaments-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Parlaments-vizedirektorIn	2	2	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
DienstleiterIn	6	4	2	33%	7	4	3	43%	3	1	2	67%
LeiterIn einer unterhalb eines Dienstes ange-siedelten Organisationsein-heit	28	16	12	43%	27	15	12	44%	2	1	1	50%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 255 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	7	3	43%	4	57%	11	9	82%	2	18%
Verwaltungs-praktikantInnen	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**9**	**3**	**33%**	**6**	**67%**	**11**	**9**	**82%**	**2**	**18%**

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 256 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-mission	37	11	29,7%	26	70,3%	43	19	44,2%	24	55,8%
Leistungsfest-stellungskom-mission	7	5	71,4%	2	28,6%	7	5	71,4%	2	28,6%
Disziplinarkom-mission	12	5	41,7%	7	58,3%	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 257 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion

Beirat	2007					2009				
	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 258 Ausbildungen/Parlamentsdirektion

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	alle Neuaufnahmen					31	13	42%	18	58%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	549	262	48%	287	52%	897	389	43%	508	57%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 259 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 260 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 Arbeitszeitgestaltung einzugehen. Dies trifft vor allem auf Frauen zu, die nach Beendigung eines Karenzurlaubes nach Mutterschutzgesetz ihren Dienst wieder antreten.

Arbeitszeitmodelle

Verschiedene Arbeitsmodelle – wie z. B. Telearbeit, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Teilzeitbeschäftigung – werden ebenfalls individuell nach Bedarf verwirklicht. Derzeit nehmen im Konkreten drei Mitarbeiterinnen Telearbeit in Anspruch.

Teilzeitbeschäftigung

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

2.15 Österreichische Präsidentschaftskanzlei

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 77 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 76 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 77 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 72 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 73 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 75 Bedienstete aus.

2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 261 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**77**	**38**	**49%**	**39**	**51%**

Tabelle 262 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	73	40	55%	33	45%	74	37	50%	37	50%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Sonstige	2	0	0%	2	100%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**77**	**38**	**49%**	**39**	**51%**

Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	15	3	20%	12	80%	16	3	19%	13	81%
MaturantInnen	22	15	68%	7	32%	24	17	71%	7	29%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	31	15	48%	16	52%	31	12	39%	19	61%
Hilfsdienst	7	7	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
sonst. Qualifikation	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**77**	**38**	**49%**	**39**	**51%**

2.15.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 264 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**3**	**2**	**67%**	**1**	**33%**	**3**	**3**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 265 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**3**	**2**	**67%**	**1**	**33%**	**3**	**3**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 266 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1	0	0%	1	100%	2	2	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
sonst. Qualifikation	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**3**	**2**	**67%**	**1**	**33%**	**3**	**3**	**100%**	**0**	**0%**

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 267 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	5	1	4	20,0%	6	1	5	16,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	7	2	5	28,6%	8	2	6	25,0%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	15	9	6	60,0%	14	8	6	57,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	2	0	2	0,0%	2	0	2	0,0%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	29	12	17	41,4%	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 268 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des Präs.kanzlei

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 bis 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Kabinetts-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
Kabinettsvize-direktorIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
AbteilungsleiterIn	10	9	1	10%	10	9	1	10%	1	1	0	0%

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 269 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**1**	**100%**	**0**	**0%**

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 270 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-mission	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Leistungsfest-stellungskom-mission	4	1	25%	3	75%	4	2	50%	2	50%
Disziplinar-kommission	4	1	25%	3	75%	4	2	50%	2	50%
Berufungs-kommission	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

Tabelle 271 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 272 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei

Beirat	2007					2009				
	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 273 Ausbildungen/Präs.kanzlei

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 274 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 275 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, was in den Zeiträumen 2008 und 2009 auch in prozentuellen Steigerungen des Frauenanteils in einzelnen Kommissionen seinen Niederschlag findet.

2.16 Rechnungshof

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 301 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 300 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 310 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 297 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 315 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 344 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 333 Bedienstete aus.

2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 276 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**280**	**116**	**41%**	**164**	**59%**	**301**	**124**	**41%**	**177**	**59%**

Tabelle 277 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	280	116	41%	164	59%	300	124	41%	176	59%
RichterInnen, Staatsanw.	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**280**	**116**	**41%**	**164**	**59%**	**301**	**124**	**41%**	**177**	**59%**

Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	172	51	30%	121	70%	205	65	32%	140	68%
MaturantInnen	45	17	38%	28	62%	38	15	39%	23	61%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	55	45	82%	10	18%	51	42	82%	9	18%
Hilfsdienst	8	3	38%	5	63%	7	2	29%	5	71%
Gesamt	**280**	**116**	**41%**	**164**	**59%**	**301**	**124**	**41%**	**177**	**59%**

2.16.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 279 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**23**	**22**	**96%**	**1**	**4%**	**25**	**23**	**92%**	**2**	**8%**

Tabelle 280 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	23	22	96%	1	4%	25	23	92%	2	8%
Gesamt	**23**	**22**	**96%**	**1**	**4%**	**25**	**23**	**92%**	**2**	**8%**

Tabelle 281 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	6	6	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
MaturantInnen	5	4	80%	1	20%	5	3	60%	2	40%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**23**	**22**	**96%**	**1**	**4%**	**25**	**23**	**92%**	**2**	**8%**

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 282 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	10	3	7	30,0%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	161	46	115	28,6%	180	56	124	31,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	45	17	28	37,8%	37	14	23	37,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	11	8	3	72,7%	11	8	3	72,7%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	224	73	151	32,6%	238	81	157	34,0%

* 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 283 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
SektionschefIn	4	2	2	50%	5	3	2	40%	1	1	0	0%
AL mit SL-Stellvertretung	3	3	0	0%	5	4	1	20%	3	2	1	33%
AbteilungsleiterIn	29	24	5	17%	31	26	5	16%	10	8	2	20%
AL-Stv, Prüfungs-leiterIn*	62	43	19	31%	67	45	22	33%	19	12	7	37%

* jeder AL-Stv ist auch Prüfungsleiter

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 284 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	24	5	20,8%	19	79,2%	24	7	29,2%	17	70,8%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplinarkommissionen	13	4	30,8%	9	69,2%	13	4	30,8%	9	69,2%
Disziplinaroberkommission	4	0	0%	4	100%	4	1	25%	3	75%
Berufungskommission	8	3	37,5%	5	62,5%	7	3	42,9%	4	57,1%

Tabelle 285 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	80	11	13,7%	69	86,3%	116	31	26,7%	85	73,3%
Aufnahmekommission	11	6	54,5%	5	45,5%	11	6	54,5%	5	45,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 286 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral-kommission	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%
Nutzerbeirat/ Bundesbeschaf-fung	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs-agentur	2	1	50%	1	50%	2	0	0%	2	100%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 287 Ausbildungen/RH

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil-dungslehrgänge	15	7	46,7%	8	53,3%	30	11	36,7%	19	63,3%
Berufsbeglei-tende Manage-ment- u. Führungskräfte-lehrgänge	29	10	34,5%	19	65,5%	71	19	26,8%	52	73,2%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 288 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 289 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 mit zu tragen.

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

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

2. Die Förderung der Integration in die Organisation von aufgenommenen MitarbeiterInnen mittels eigener Integrationsmodule unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten.

3. Die Förderung des beruflichen Aufstieges von Mitarbeiterinnen durch die vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen insbesondere zur Führungskräfteausbildung.

4. Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen (insbesondere im Prüfdienst), um somit teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vollziehung ihres Aufgabenbereiches zu ermöglichen.

5. Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.

2.17 Verfassungsgerichtshof

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 92 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 79 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 77 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 72 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 68 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 70 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 70 Bedienstete aus.

2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 290 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	80	58	73%	22	28%	92	67	73%	25	27%

Tabelle 291 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	80	58	73%	22	28%	92	67	73%	25	27%
Gesamt	80	58	73%	22	28%	92	67	73%	25	27%

Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	31	20	65%	11	35%	40	27	68%	13	33%
MaturantInnen	6	6	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	36	28	78%	8	22%	39	29	74%	10	26%
Hilfsdienst	7	4	57%	3	43%	6	4	67%	2	33%
Gesamt	80	58	73%	22	28%	92	67	73%	25	27%

2.17.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 293 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**6**	**6**	**100%**	**0**	**0%**	**7**	**7**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 294 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6	6	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
Gesamt	**6**	**6**	**100%**	**0**	**0%**	**7**	**7**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 295 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	6	6	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	**6**	**6**	**100%**	**0**	**0%**	**7**	**7**	**100%**	**0**	**0%**

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 296 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	1	1	0	100,0%	3	2	1	66,7%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	18	11	7	61,1%	18	13	5	72,2%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**20**	**13**	**7**	**65,0%**	**22**	**16**	**6**	**72,7%**

* 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

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 297 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 bis 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
GeneralsekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
Stv. General-sekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Verfas-sungsrechtliches Grundsatzreferat	-	-	-	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
LeiterIn Dienst-rechtsreferat	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Inter-nationale Beziehungen u. Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
MediensprecherIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn ADV-Angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Evidenz-büro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Präsidium	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
LeiterIn Organisation	-	-	-	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
LeiterIn Asyl-koordination	-	-	-	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 298 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	11	7	63,6%	4	36,4%	11	6	54,5%	5	45,5%

Tabelle 299 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	2007					2009				
	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 300 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 301 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	9	5	55,6%	4	44,4%	14	11	78,6%	3	21,4%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	12	10	83,3%	2	16,7%	10	8	80%	2	20%

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 302 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 303 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

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

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 182 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 176 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 176 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 174 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 172 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 173 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 178 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 114 Bedienstete aus.

2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 304 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**176**	**80**	**45%**	**96**	**55%**	**182**	**85**	**47%**	**97**	**53%**

Tabelle 305 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	113	71	63%	42	37%	114	73	64%	41	36%
RichterInnen, Staatsanw.	63	9	14%	54	86%	68	12	18%	56	82%
Gesamt	**176**	**80**	**45%**	**96**	**55%**	**182**	**85**	**47%**	**97**	**53%**

Tabelle 306 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	94	25	27%	69	73%	98	27	28%	71	72%
MaturantInnen	8	5	63%	3	38%	8	5	63%	3	38%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	63	41	65%	22	35%	65	44	68%	21	32%
Hilfsdienst	11	9	82%	2	18%	11	9	82%	2	18%
Gesamt	**176**	**80**	**45%**	**96**	**55%**	**182**	**85**	**47%**	**97**	**53%**

2.18.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 307 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**11**	**11**	**100%**	**0**	**0%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 308 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	**11**	**11**	**100%**	**0**	**0%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 309 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	5	5	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
MaturantInnen	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**11**	**11**	**100%**	**0**	**0%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 310 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	63	10	53	15,9%	68	12	56	17,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	3	1	2	33,3%	4	2	2	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 Qualifikations-gruppen	**höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen**	**75**	**17**	**58**	**22,7%**	**81**	**20**	**61**	**24,7%**

* 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

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 311 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
PräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
VizepräsidentIn	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
SenatspräsidentIn	12	11	1	8%	13	12	1	8%	1	1	0	0%
Hofrat, HofrätIn	50	41	9	18%	54	43	11	20%	4	2	2	50%
Präsidial-sekretärIn	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-
LeiterIn ADV-Angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Personal-abteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Bibliothek	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Haus-haltsreferat	1	0	1	100%	1	0	1	100%	-	-	-	-

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 312 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**1**	**0**	**0%**	**1**	**100%**

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 313 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	23	5	21,7%	18	78,3%	23	7	30,4%	16	69,6%

Tabelle 314 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	2007					2009				
	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 315 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 316 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	12	7	58,3%	5	41,7%	7	1	14,3%	6	85,7%
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 317 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 318 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

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 62 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2007 wies der Gesamtpersonalstand 57 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 56 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 48 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 48 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 49 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 51 Bedienstete aus.

2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 319 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	60	36	60%	24	40%	62	40	65%	22	35%

Tabelle 320 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	60	36	60%	24	40%	62	40	65%	22	35%
Gesamt	60	36	60%	24	40%	62	40	65%	22	35%

Tabelle 321 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	31	15	48%	16	52%	31	16	52%	15	48%
MaturantInnen	7	4	57%	3	43%	9	7	78%	2	22%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	22	17	77%	5	23%	22	17	77%	5	23%
Gesamt	60	36	60%	24	40%	62	40	65%	22	35%

2.19.2 Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 322 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**13%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 323 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Berufgruppen

Berufsgruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8	7	88%	1	13%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**13%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 324 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
AkademikerInnen	7	6	86%	1	14%	5	5	100%	0	0%
MaturantInnen	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst/ Mittlerer Dienst	1	1	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**13%**	**10**	**10**	**100%**	**0**	**0%**

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 325 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2007				2009			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
AkademikerInnen	A 1/7-9 und Vergleichbare *	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
AkademikerInnen	A 1/4-6 und Vergleichbare **	21	12	9	57,1%	22	13	9	59,1%
MaturantInnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	4	3	1	75,0%	6	5	1	83,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	6	5	1	83,3%	4	3	1	75,0%
alle Qualifikations-gruppen	höchste besol-dungsrechtliche Einstufungen	38	22	16	57,9%	39	23	16	59,0%

* 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

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 326 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungs-funktion	Stichtag 31.12.2007				Stichtag 31.12.2009				Neubesetzungen 31.12.2007 – 31.12.2009			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
Stv LeiterIn Geschäftsbereich	3	2	1	33%	3	2	1	33%	-	-	-	-
LeiterIn Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	-	-	-	-
LeiterIn Abt. Internationales (I.O.I.-General-sekretariat) und Kommunikation*	-	-	-	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%

* Abteilung besteht seit Juli 2009

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 327 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**2**	**2**	**100%**	**0**	**0%**

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 328 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskom-missionen	12	4	33,3%	8	66,7%	12	4	33,3%	8	66,7%
Leistungsfest-stellungskom-mission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplinarkom-mission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Disziplinarober-kommission	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Berufungs-kommission	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%

Tabelle 329 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	4	4	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 330 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA

Beirat	2007					2009				
	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 331 Ausbildungen/VA

Ausbildung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	10	6	60%	4	40%	3	3	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	6	3	50%	3	50%	19	9	47,4%	10	52,6%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 332 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 333 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 Benachteiligungen von Frauen im Obersten Organ Volksanwaltschaft vorliegen, werden – derzeit – auch keine Vorschläge erstattet.

2.20 Arbeitsmarktservice

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 weist der Gesamtpersonalstand 5.256 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 31. Dezember 2007 wies der Gesamtpersonalstand 4.853 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 31. Dezember 2005 wies der Gesamtpersonalstand 4.860 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 31. Dezember 2003 wies der Gesamtpersonalstand 4.563 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 31. Dezember 2001 wies der Gesamtpersonalstand 4.529 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 31. Dezember 1999 wies der Gesamtpersonalstand 4.439 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 4.398 Bedienstete aus.
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 4.358 Bedienstete aus.

2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 334 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	4.853	3.112	64,1%	1.741	35,9%	5.256	3.434	65,3%	1.822	34,7%

2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 335 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3.543	1.896	53,5%	1.647	46,5%	3.842	2.126	55,3%	1.716	44,7%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 336 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs-gruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamt/innen	916	427	46,6%	489	53,4%	853	408	47,8%	445	52,2%
Kv	2.627	1.469	55,9%	1.158	44,1%	2.989	1.718	57,5%	1.271	42,5%

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

Tabelle 337 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS

Höherw. Ver-wendung/ Funktion	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesge-schäftsführung BGS u. LGS	11	2	18,2%	9	81,8%	11	2	18,2%	9	81,8%
Landesge-schäftsführung – Stv LGS	9	5	55,6%	4	44,4%	9	5	55,6%	4	44,4%
Abteilungsleitung LGS, BGS	79	22	27,9%	57	72,1%	77	23	29,9%	54	70,1%
Ltg-RGS	99	23	23,2%	76	76,8%	99	25	25,3%	74	74,7%
Ltg/Stv-RGS	97	35	36,1%	62	63,9%	99	36	36,4%	63	63,6%
Abteilungsltg RGS	248	108	43,6%	140	56,4%	269	136	50,6%	133	48,4%
Gesamt	**467**	**173**	**37,1%**	**294**	**62,9%**	**489**	**196**	**40,1%**	**293**	**59,9%**

BGS: Bundesgeschäftsstelle
LGS: Landesgeschäftsstelle
RGS: Regionalgeschäftsstelle

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 338 Alle Teilzeitbeschäftigten des AMS

Teilzeit beschäftigte	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**1.310**	**1.216**	**92,8%**	**94**	**7,2%**	**1.414**	**1.308**	**92,5%**	**106**	**7,5%**

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

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

Verwendungs-gruppe	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamt/innen	204	185	90,7%	19	9,3%	195	178	91,3%	17	8,7%
Kv	1.106	1.031	93,2%	75	6,8%	1.219	1.130	92,7%	89	7,3%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 340 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des AMS

Ausbildungs-verhältnis	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	35	27	77%	8	23%	49	33	67%	16	33%
Verwaltungs-praktikantInnen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	**35**	**27**	**77%**	**8**	**23%**	**49**	**33**	**67%**	**16**	**33%**

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 341 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS

Kommission	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	71	34	48%	37	52%	93	47	51%	46	49%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Leermeldung

2.20.9 Zugänge

Tabelle 342 Zugänge/AMS

Zugang	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	266	184	69,2%	82	30,8%	331	216	65,3%	115	34,7%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 343 Abgänge/AMS

Abgang	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	261	167	64%	94	36%	307	166	54,1%	141	45,9%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 344 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS

Neubestellung	2007					2009				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	50	30	60%	20	40%	77	43	55,8%	34	44,2%

2.20.12 Weiterbildungstage

Tabelle 345 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen (Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS

Weiter-bildungstage	2007			2009		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt		4,7 Tage	4,3 Tage		4,7 Tage	4,6 Tage

Tabelle 346 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS

Weiter-bildungstage	2007			2009		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt		8 Tage	6,7 Tage		9 Tage	7,2 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 347 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS

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

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 348 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	64 *

* Teilnehmerinnen am Karrierelehrgang für Frauen

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Fortsetzung des Programms Karriereförderung für Frauen
- Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte ausbauen

Novelle B-GlBG:

- Erhöhung der Frauenquote von 45 Prozent auf 50 Prozent
- Bei Schadenersatzforderungen sollte der öffentliche Dienstgeber an das Gutachten der B-GBK gebunden sein.

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 Regalfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31. Dezember 2007 bzw. 31. Dezember 2009.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31. Dezember 2007 bis 31. Dezember 2009, ausgewiesen.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Bundesdienst beziehen sich auf das Medianeinkommen aller Vollzeitbeschäftigten im gesamten Jahr 2009.

Kommissionen/Beiräte

Die Datenerhebung für die Mitglieder der Kommissionen und Beiräte erfolgt stichtagsbezogen 31. Dezember 2009, während die Daten 2007 nach der damals gültigen Verordnung mit 1. Juli 2007 belassen wurden.

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission)

2. nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG 1989), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutachtungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)

dargestellt.

Datenabgrenzung

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

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

Ausgegliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

Für die Errechnung der Frauen- bzw. Männeranteile werden grundsätzlich Köpfe herangezogen. Das heißt, dass Personen nicht entsprechend des Beschäftigungsausmaßes darstellt 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., l1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, VizepräsientIn 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 2009 23
Tabelle 2 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2007 und 2009 25
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2007 und 2009 25
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2007 und 2009 26
Tabelle 5 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Organisationen, 2007 und 2009 26
Tabelle 6 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2007 und 2009 27
Tabelle 7 Alle Teilzeitbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2007 und 2009 27
Tabelle 8 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2007 und 2009 28
Tabelle 9 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen, 2007 und 2009 28
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen 29
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen 30
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen 30
Tabelle 13 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Organisationen 30
Tabelle 14 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen 31
Tabelle 15 Alle Teilzeitbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen 31
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA 32
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung 32
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich 33
Tabelle 19 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BKA 34
Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BKA 34
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BKA 34
Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BKA 35
Tabelle 23 Ausbildungen/BKA 35
Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BKA 35
Tabelle 25 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BKA 36
Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Organisationen 39
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen 39
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen 39
Tabelle 29 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Organisationen 40
Tabelle 30 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Berufsgruppen 40
Tabelle 31 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMeiA nach Qualifikationsgruppen 40
Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMeiA 41
Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Zentralleitung 41
Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMeiA – Nachgeordneter Bereich 42
Tabelle 35 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMeiA 42
Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMeiA 43
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMeiA 43
Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMeiA 44
Tabelle 39 Ausbildungen/BMeiA 44
Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMeiA 44

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

Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMG 66
Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMG 66
Tabelle 84 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMG 67
Tabelle 85 Ausbildungen/BMG 67
Tabelle 86 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMG 67
Tabelle 87 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMG 68
Tabelle 88 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen 69
Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen 69
Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen 69
Tabelle 91 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Organisationen 70
Tabelle 92 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen 70
Tabelle 93 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen 70
Tabelle 94 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI 71
Tabelle 95 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen, ZMR) 72
Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich 73
Tabelle 97 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMI 74
Tabelle 98 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete 75
Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMI – BAA 75
Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete 75
Tabelle 101 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMI – BAA 76
Tabelle 102 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMI 76
Tabelle 103 Ausbildungen/BMI 77
Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI 77
Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMI – BAA 77
Tabelle 106 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMI 77
Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen 80
Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen 80
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen 80
Tabelle 110 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Organisationen 81
Tabelle 111 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen 81
Tabelle 112 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen 81
Tabelle 113 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ 82
Tabelle 114 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung 82
Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich 83
Tabelle 116 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMJ 84
Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMJ 85
Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMJ 85
Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMJ 85
Tabelle 120 Ausbildungen/BMJ 86

Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMJ 86
Tabelle 122 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMJ 86
Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen 89
Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen 89
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen 89
Tabelle 126 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen 90
Tabelle 127 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen 90
Tabelle 128 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen 90
Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS 91
Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung 92
Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich 92
Tabelle 132 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLVS 94
Tabelle 133 Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp – BMLVS 94
Tabelle 134 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS 95
Tabelle 135 Diverse Kommissionen – BMLVS 96
Tabelle 136 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLVS 96
Tabelle 137 Ausbildungen/BMLVS 97
Tabelle 138 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMLVS 97
Tabelle 139 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLVS 97
Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen 100
Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen 100
Tabelle 142 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen 100
Tabelle 143 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen 101
Tabelle 144 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen 101
Tabelle 145 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen 101
Tabelle 146 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW 102
Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung 102
Tabelle 148 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich 103
Tabelle 149 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMLFUW 103
Tabelle 150 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMLFUW 104
Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMLFUW 104
Tabelle 152 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMLFUW 104
Tabelle 153 Ausbildungen/BMLFUW 105
Tabelle 154 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/ 105
Tabelle 155 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMLFUW 105
Tabelle 156 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Organisationen 107
Tabelle 157 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen 107
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMUKK nach Qualifikationsgruppen 107
Tabelle 159 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Organisationen 108
Tabelle 160 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen 108
Tabelle 161 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMUKK nach Berufsgruppen 108

Tabelle 162 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMUKK 109
Tabelle 163 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Zentralleitung 109
Tabelle 164 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMUKK – Nachgeordneter Bereich 110
Tabelle 165 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMUKK 111
Tabelle 166 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Zentralstelle 111
Tabelle 167 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Stadtschulrat für Wien 112
Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich 112
Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland 112
Tabelle 170 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich 112
Tabelle 171 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg 113
Tabelle 172 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark 113
Tabelle 173 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten 113
Tabelle 174 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Tirol 113
Tabelle 175 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg 114
Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Zentralstelle 114
Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Stadtschulrat für Wien 114
Tabelle 178 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich 114
Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland 115
Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich 115
Tabelle 181 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg 115
Tabelle 182 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark 115
Tabelle 183 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten 116
Tabelle 184 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Tirol 116
Tabelle 185 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg 116
Tabelle 186 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMUKK – Zentralstelle 116
Tabelle 187 Ausbildungen/BMUKK – Zentralstelle 117
Tabelle 188 Ausbildungen/BMUKK – Stadtschulrat für Wien 117
Tabelle 189 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Niederösterreich 117
Tabelle 190 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Burgenland 118
Tabelle 191 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Oberösterreich 118
Tabelle 192 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Steiermark 118
Tabelle 193 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Salzburg 118
Tabelle 194 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Kärnten 119
Tabelle 195 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Tirol 119
Tabelle 196 Ausbildungen/BMUKK – Landesschulrat für Vorarlberg 119
Tabelle 197 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMUKK 120
Tabelle 198 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMUKK 120
Tabelle 199 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen 122
Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen 122

Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen 122
Tabelle 202 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen 123
Tabelle 203 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen 123
Tabelle 204 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen 123
Tabelle 205 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT 124
Tabelle 206 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung 124
Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich 125
Tabelle 208 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMVIT 125
Tabelle 209 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMVIT 126
Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMVIT 126
Tabelle 211 Mitglieder der Beiräte/BMVIT 127
Tabelle 212 Ausbildungen/BMVIT 127
Tabelle 213 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMVIT 128
Tabelle 214 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMVIT 128
Tabelle 215 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Organisationen 130
Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen 130
Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen 130
Tabelle 218 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Organisationen 131
Tabelle 219 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Berufsgruppen 131
Tabelle 220 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWFJ nach Qualifikationsgruppen 131
Tabelle 221 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFJ 132
Tabelle 222 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Zentralleitung 132
Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFJ – Nachgeordneter Bereich 133
Tabelle 224 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWFJ 133
Tabelle 225 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWFJ 134
Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWFJ 134
Tabelle 227 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWFJ 134
Tabelle 228 Ausbildungen/BMWFJ 135
Tabelle 229 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWFJ 135
Tabelle 230 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWFJ 135
Tabelle 231 Alle Beschäftigten des BMWF nach Organisationen 138
Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen 138
Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen 138
Tabelle 234 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Organisationen 139
Tabelle 235 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Berufsgruppen 139
Tabelle 236 Alle Teilzeitbeschäftigten des BMWF nach Qualifikationsgruppen 139
Tabelle 237 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWF 140
Tabelle 238 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Zentralleitung 141
Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWF – Nachgeordneter Bereich 141
Tabelle 240 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des BMWF 143
Tabelle 241 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/BMWF 144

Tabelle 242 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/BMWF 144
Tabelle 243 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/BMWF 144
Tabelle 244 Ausbildungen/BMWF 145
Tabelle 245 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/BMWF 145
Tabelle 246 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/BMWF 145
Tabelle 247 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Organisationen 148
Tabelle 248 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen 148
Tabelle 249 Alle Beschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen 148
Tabelle 250 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Organisationen 149
Tabelle 251 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Berufsgruppen 149
Tabelle 252 Alle Teilzeitbeschäftigten der Parl.dion nach Qualifikationsgruppen 149
Tabelle 253 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Parlamentsdirektion 150
Tabelle 254 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der Parlamentsdirektion 150
Tabelle 255 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Parlamentsdirektion 151
Tabelle 256 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Parlamentsdirektion 151
Tabelle 257 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Parlamentsdirektion 151
Tabelle 258 Ausbildungen/Parlamentsdirektion 152
Tabelle 259 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Parl.dion 152
Tabelle 260 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Parl.dion 152
Tabelle 261 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen 154
Tabelle 262 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen 154
Tabelle 263 Alle Beschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen 154
Tabelle 264 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Organisationen 155
Tabelle 265 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Berufsgruppen 155
Tabelle 266 Alle Teilzeitbeschäftigten der Präs.kanzlei nach Qualifikationsgruppen 155
Tabelle 267 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der Präs.kanzlei 156
Tabelle 268 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des Präs.kanzlei 156
Tabelle 269 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der Präs.kanzlei 157
Tabelle 270 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/Präs.kanzlei 157
Tabelle 271 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/Präs.kanzlei 157
Tabelle 272 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/Präs.kanzlei 158
Tabelle 273 Ausbildungen/Präs.kanzlei 158
Tabelle 274 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/Präs.kanzlei 158
Tabelle 275 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/Präs.kanzlei 159
Tabelle 276 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen 160
Tabelle 277 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen 160
Tabelle 278 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen 160
Tabelle 279 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Organisationen 161
Tabelle 280 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen 161
Tabelle 281 Alle Teilzeitbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen 161
Tabelle 282 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH 162

Tabelle 283 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH 162
Tabelle 284 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/RH 163
Tabelle 285 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/RH 163
Tabelle 286 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/RH 164
Tabelle 287 Ausbildungen/RH 164
Tabelle 288 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/RH 165
Tabelle 289 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/RH 165
Tabelle 290 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen 167
Tabelle 291 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen 167
Tabelle 292 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen 167
Tabelle 293 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Organisationen 168
Tabelle 294 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen 168
Tabelle 295 Alle Teilzeitbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen 168
Tabelle 296 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH 169
Tabelle 297 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH 170
Tabelle 298 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH 171
Tabelle 299 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH 171
Tabelle 300 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH 171
Tabelle 301 Ausbildungen/VfGH 171
Tabelle 302 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH 172
Tabelle 303 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH 172
Tabelle 304 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen 173
Tabelle 305 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen 173
Tabelle 306 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen 173
Tabelle 307 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Organisationen 174
Tabelle 308 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen 174
Tabelle 309 Alle Teilzeitbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen 174
Tabelle 310 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH 175
Tabelle 311 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH 176
Tabelle 312 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des VwGH 176
Tabelle 313 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH 177
Tabelle 314 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH 177
Tabelle 315 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH 177
Tabelle 316 Ausbildungen/VwGH 178
Tabelle 317 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH 178
Tabelle 318 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH 178
Tabelle 319 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen 179
Tabelle 320 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen 179
Tabelle 321 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen 179
Tabelle 322 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Organisationen 180
Tabelle 323 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Berufgruppen 180

Tabelle 324 Alle Teilzeitbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen 180
Tabelle 325 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA....181
Tabelle 326 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA....181
Tabelle 327 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen der VA 182
Tabelle 328 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VA....182
Tabelle 329 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VA....182
Tabelle 330 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VA....183
Tabelle 331 Ausbildungen/VA....183
Tabelle 332 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VA....183
Tabelle 333 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VA 184
Tabelle 334 Alle Beschäftigten des AMS 185
Tabelle 335 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS....185
Tabelle 336 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS 186
Tabelle 337 Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen des AMS 186
Tabelle 338 Alle Teilzeitbeschäftigten des AMS....187
Tabelle 339 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS 187
Tabelle 340 Alle Lehrlinge und VerwaltungspraktikantInnen des AMS 187
Tabelle 341 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/AMS 188
Tabelle 342 Zugänge/AMS....188
Tabelle 343 Abgänge/AMS....188
Tabelle 344 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)/AMS 189
Tabelle 345 Weiterbildungstage der MitarbeiterInnen (Jahresdurchschnitt/Tage pro MA)/AMS....189
Tabelle 346 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/Tage pro FK)/AMS 189
Tabelle 347 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/AMS 189
Tabelle 348 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/AMS....190

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteile je Berufsgruppe, 2007 und 2009 17
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteile je Qualifikation, 2007 und 2009 18
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile in den Ressorts/Obersten Organen, 2007/2009 19
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteile in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2007 und 2009 20

Teil 2:
Bundes-
Gleichbehandlungskommission

Inhaltsverzeichnis

1 **Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission ... 211**

1.1 Aufgaben/Zuständigkeit der B-GBK ... 211

1.1.1 Aufgaben ... 211

1.1.2 Zuständigkeit ... 211

1.2 Verfahren vor der B-GBK ... 212

1.2.1 Sitz der B-GBK ... 212

1.2.2 Verfahrensablauf ... 212

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum ... 213

1.2.4 Anzahl/Ort der Sitzungen ... 213

2 **Anonymisierte Gutachten des Senates I ... 214**

2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten ... 215

2.1.1 Fall 1: ... 215

2.2 Bundesministerium für Finanzen ... 216

2.2.1 Fall 1: FA ... 216

2.2.2 Fall 2: FA ... 216

2.2.3 Fall 3: FA ... 217

2.2.4 Fall 4: FA ... 217

2.2.5 Fall 5: FA ... 218

2.3 Bundesministerium für Inneres ... 219

2.3.1 Fall 1: ... 219

2.3.2 Fall 2: LPK ... 219

2.4 Bundesministerium für Justiz ... 220

2.4.1 Fall 1: JA ... 220

2.4.2 Fall 2: JA ... 222

2.4.3 Fall 3: JA ... 223

2.4.4 Fall 4: JA ... 224

2.4.5 Fall 5: LG ... 224

2.4.6 Fall 6: JA ... 225

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport ... 226

2.5.1 Fall 1: ... 226

2.6 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft 227
2.6.1 Fall 1: BA 227
2.7 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 229
2.7.1 Fall 1: LSR/SSR 229
2.7.2 Fall 2: LSR/SSR 230
2.7.3 Fall 3: LSR/SSR 231
2.7.4 Fall 4: LSR/SSR 231
2.7.5 Fall 5: LSR/SSR 232
2.7.6 Fall 6: LSR/SSR 232
2.7.7 Fall 7: LSR/SSR 233
2.7.8 Fall 8: LSR/SSR 234
2.7.9 Fall 9: LSR/SSR 235
2.7.10 Fall 10: LSR/SSR 235
2.7.11 Fall 11: LSR/SSR 236
2.7.12 Fall 12: LSR/SSR 236
2.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie 237
2.8.1 Fall 1: 237
2.8.2 Fall 2: 237
2.8.3 Fall 3: 238
2.8.4 Fall 4: 239
2.9 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 240
2.9.1 Fall 1: 240
2.10 Arbeitsmarktservice 241
2.10.1 Fall 1: RGS 241
2.10.2 Fall 2: RGS 241
2.11 Pädagogische Hochschulen 243
2.11.1 Fall 1: 243
2.11.2 Fall 2: 244
2.12 Universitätsbereich 245
2.12.1 Fall 1: 245
2.12.2 Fall 2: 245
2.12.3 Fall 3: 246
2.12.4 Fall 4: 246

2.13 Unternehmensbereich Post AG 247
2.13.1 Fall 1: 247
2.13.2 Fall 2: 247

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II 248

3.1 Bundesministerium für Finanzen 249
3.1.1 Fall 1: 249

3.2 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport 250
3.2.1 Fall 1: 250

3.3 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft 251
3.3.1 Fall 1: 251
3.3.2 Fall 2: 251

3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur 252
3.4.1 Fall 1: 252

3.5 Verwaltungsgerichtshof 253
3.5.1 Fall 1: 253
3.5.2 Fall 2: 253

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK 254

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder 254

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder 255

4.3 B-GBK – Geschäftsführung 256

Tabellenverzeichnis 257

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-GlBG) geregelt – §§ 22 ff.

Der vorliegende Bericht bezieht sich erstmals auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK. Hat bisher nur der Senat I der B-GBK berichtet, so wird nun auch der Senat II Bericht legen.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

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

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-GlBG 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]

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

[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)

- 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 2008 bis 1. März 2010 sind 49 Anträge behandelt worden.

Von den 50 Antragsfällen betrafen 37 weibliche Bedienstete; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebracht.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich	
B-GBK Senat I	43	36	83,7%	7	16,3%
B-GBK Senat II	7	1	14,3%	6	85,7%
Gesamt	**50**	**37**	**74%**	**13**	**26%**

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
2008	6	1
2009	7	2
2010 (bis 1.3.2010)	1	-
Gesamt	**14**	**3**

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

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung bzw. einem anderen Abschluss 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/Abschlüsse des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten	Abschlüsse
BM für europäische und internationale Angelegenheiten	1	
BM für Finanzen	4	1
BM für Inneres	1	1
BM für Justiz	4 (1 offen)	1
BM für Landesverteidigung und Sport	1	
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	1	
BM für Unterricht, Kunst und Kultur	9 (2 offen)	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	3	1
BM für Wirtschaft, Familie und Jugend		1
Arbeitsmarktservice	2	
Pädagogische Hochschulen	2	
Universitätsbereich	2 (1 offen)	1
Unternehmensbereich Post AG	(1 offen)	1
Insgesamt	**30 (5 offen)**	**8**

2.1 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

2.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine ausgeschriebene Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers aufgrund des Alters und des Geschlechtes diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller) und Alter

Ergebnis: keine Diskriminierung

Der Senat I kam zu dem Ergebnis, dass sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber (= Antragsteller) in höchstem Maß für die Ausübung der ausgeschriebenen Funktion geeignet waren. Da der Anteil der Funktionsträgerinnen im Bereich des BMeiA unter 40 Prozent lag, war entsprechend dem Frauenförderungsgebot die Bewerberin mit der Leitungsfunktion zu betrauen. Die Bestellung der weiblichen Mitbewerberin stellte daher keine Diskriminierung des Geschlechtes oder des Alters dar.

Verfahrensdauer: 10. Oktober 2007 bis 18. Dezember 2008

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 62

2.2 Bundesministerium für Finanzen

2.2.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Nichtberücksichtigung bei der Zuteilung einer Leistungsbelohnung, sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion der Vorständin/des Vorstandes eines Finanzamtes beworben. Weiters fühlte sie sich bei der Vergabe der Leistungsbelohnung und bei den Arbeitsbedingungen diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Vorständin des Finanzamtes X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

2. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe der Leistungsbelohnung im Jahr … und bei den Arbeitsbedingungen liegt nicht vor.

Allgemeine Empfehlungen:

- Dem BMF darf dringend empfohlen werden, die Mitglieder der Begutachtungskommissionen anzuleiten, die Beurteilungen der Bewerber/innen anhand des Ausschreibungstextes (und der Gewichtung) vorzunehmen und das Gutachten dementsprechend zu begründen.

- In der Region … sind im Bereich der Führungsfunktionen dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 21. Mai 2008 bis 19. Mai 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 70

2.2.2 Fall 2: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion einer Vorständin/eines Vorstandes eines Finanzamtes beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (= männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Das Auswahlverfahren wurde nicht entsprechend dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot geführt, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GlBG

durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Vorstandes des Finanzamtes X liegt jedoch nicht vor.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Dem Bundesministerium für Finanzen darf empfohlen werden, die Auswahl von Führungskräften entsprechend dem Ausschreibungstext und einem Qualifikationsvergleich aller Bewerbungen, transparent und nachvollziehbar zu treffen.

2. Weiters darf empfohlen werden, mit „unterlegenen“ Bewerber/innen „Feedback“-Gespräche zu führen.

Verfahrensdauer: 23. Mai 2008 bis 3. Juni 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 71

2.2.3 Fall 3: FA

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Behinderung

Ergebnis: Unzuständigkeit

Gemäß § 70 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist die Zuständigkeit der B-GBK zur Prüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht gegeben, wenn die betroffene Person gleichzeitig eine Diskriminierung nach dem BEinstG geltend macht. In diesem Fall sind nämlich alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren abzuhandeln, was auch bereits geschehen ist.

Verfahrensdauer: 13. November 2008 bis 2. Dezember 2008

2.2.4 Fall 4: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um den Arbeitsplatz „Teamexperte/Teamexpertin“ (höherwertiger Arbeitsplatz) an einem Finanzamt beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Bestellung eines männlichen Bediensteten zum X am FA Y stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

1. A so rasch wie möglich einen adäquaten Teamwechsel ihrer Ausbildung entsprechend zu ermöglichen,
2. die für Personalentscheidungen zuständigen Bediensteten des FA hinsichtlich der Bestimmungen des B-GlBG und des Frauenförderungsplanes des BMF zu schulen,
3. in Zukunft Eignungsprüfungen nach objektiven Kriterien vorzunehmen,
4. in Zukunft – entsprechend § 7 Abs. 1 B-GlBG – jede beabsichtigte Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes (sofern der Arbeitsplatz nicht bereits nach einem anderen Bundesgesetz auszuschreiben ist) auf geeignete Weise bekannt zu machen.

Verfahrensdauer: 14. November 2008 bis 27. August 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Die Antragstellerin wird mit … aufgrund ihrer Bewerbung auf einen Arbeitsplatz der Wertigkeit … – Teamexpertin … im Bereich des Finanzamtes X versetzt.

Die weiteren Empfehlungen wurden dahingehend umgesetzt, dass unter Bedachtnahme auf die ressortinterne Richtlinie zur Nachbesetzung von freien Arbeitsplätzen zukünftig jede beabsichtigte Nachbesetzung eines freien Arbeitsplatzes per E-Mail allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht wird. Die Durchführung von Eignungsprüfungen nach objektiven Kriterien ist ebenfalls Gegenstand der bestehenden Erlässe. Die fortlaufenden Schulungsmaßnahmen werden auch im Bereich der gegenständlichen Dienststelle zur Anwendung gebracht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 76

2.2.5 Fall 5: FA

Tatbestand: sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch diverse Maßnahmen (z. B. Teamwechsel samt räumlicher Übersiedlung, Nichtzurverfügungstellung von Arbeitsbehelfen, mangelnde Informationen,…) des Vorstandes eines Finanzamtes benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Alter

Ergebnis: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und/oder des Alters von A durch den Vorstand des Finanzamtes X konnte nicht festgestellt werden

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2009 bis 24. September 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 77

2.3 Bundesministerium für Inneres

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung einer „Kommissionstätigkeit“

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 8. Juli 2009 bis 13. Juli 2009

2.3.2 Fall 2: LPK

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-GlBG 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: **Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.**

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 89

2.4 Bundesministerium für Justiz

2.4.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für einen weiterführenden Lehrgang angemeldet. Um an diesem Lehrgang teilnehmen zu können, muss man einen Auswahltest absolvieren. Bei der Durchführung samt Punktevergabe fühlte sich A diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung des dienstlichen Verhaltens und der Eignung von A für Führungsaufgaben durch die „Anstaltskommission“ beruht auf geschlechtsspezifischen Motiven. Die Nichtzulassung von A zum Lehrgang „...“ verstößt daher gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GlBG.

Die aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in der Verwendungsgruppe … in der JA X gebotenen frauenfördernden Maßnahmen sind gegenüber A nicht zur Anwendung gekommen. Die Nichtzulassung zum …kurs stellt daher auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11d B-GlBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum …ausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe … so zu gestalten, dass Objektivität, Fairness, Transparenz und die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes garantiert sind,

2. die „Hausbeurteilung“ von A unter entsprechender Aufsicht noch einmal vornehmen zu lassen. Sollte die aufgrund der neuerlichen Beurteilung erzielte Punkteanzahl ausreichend sein, wäre A ohne Wiederholung des fachlichen Teiles des Tests zum nächsten …ausbildungslehrgang zuzulassen,

3. A unverzüglich die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen,

4. im Hinblick auf § 10 B-GlBG Frauen in (Anstalts)Kommissionen zu entsenden, denen die Entscheidung über die Zulassung zu …ausbildungslehrgängen obliegt,

5. darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiter/innengespräche entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geführt werden, insbesondere dass zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung der Mitarbeiter/innen notwendige und zweckmäßige Maßnahmen tatsächlich vereinbart werden, dies vor allem auch im Hinblick auf eine längerfristige berufliche Entwicklung, darauf hinzuwirken, dass Vorgesetzte im Allgemeinen ihre Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter/innen wahrnehmen, insbesondere ihre Leistungen fördern,

6. den leitenden Bediensteten in Justizanstalten das B-GlBG, insbesondere das Frauenförderungsgebot, zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis 25. Februar 2009

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Reaktionen des Dienstgebers:

„In der genannten Angelegenheit erlaubt sich das Bundesministerium für Justiz in Bezug auf die Nichtzulassung von A zum …lehrgang der Verwendungsgruppe … darüber zu informieren, dass am … im ständigen Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Vertretungsbereich der Justizanstalten und Bewährungshilfe, eine Sitzung der Mitglieder der Anstaltskommission, der Leiterin der Personalabteilung der Vollzugsdirektion und dem Leiter der Justizanstalt … stattfand.

In ihrer neuerlichen Hausbeurteilung hat die Anstaltskommission A für eine allfällig höhere Verwendung erneut als nicht tauglich befunden und ihr keine Eignung für eine Verwendung als Führungskraft zugebilligt. A ist eine schwierige Persönlichkeit und unterliegt ständigen Stimmungsschwankungen. Sie hat Probleme, Hierarchien anzuerkennen, was zwangsläufig zu Spannungen und Auseinandersetzungen führt. Trotz mehrfachen Hinweises durch den Leiter der Justizanstalt … hat sie ihr Verhalten seit der ersten Beurteilung im Herbst … nicht geändert. A ist daher aus Mangel an sozialer Kompetenz als Führungskraft nicht geeignet.

Die Beurteilung der Anstaltskommission wird vom Leiter der Justizanstalt … in seiner Stellungnahme vom … vollinhaltlich bestätigt. …..

Zu den weiteren Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom … wird berichtet, dass diesen bisher nachgekommen wurde bzw. an deren Umsetzung gearbeitet wird.

Der Modus des Auswahlverfahrens wird derzeit einer kompletten Überarbeitung unterzogen, dabei ist eine Beurteilung durch eine „Anstaltskommission“, die überwiegend aus Männern besteht, künftig nicht mehr vorgesehen.

Die Leitungen der Justizanstalten wurden erlassmäßig auf die korrekte Durchführung der Mitarbeitergespräche hingewiesen.

Im Übrigen darf darauf hingewiesen werden, dass A – wie dem angeschlossenen Bildungsverzeichnis zu entnehmen ist – bereits schon bisher die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bewilligt wurde.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 64

2.4.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für einen weiterführenden Lehrgang angemeldet. Um an diesem Lehrgang teilnehmen zu können, muss man einen Auswahltest absolvieren. Bei der Durchführung samt Punktevergabe fühlte sich die Antragstellerin diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung des dienstlichen Verhaltens und der Eignung von A für Führungsaufgaben durch die „Anstaltskommission" beruht auf geschlechtsspezifischen Motiven. Die Nichtzulassung von A zum Lehrgang „..." verstößt daher gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 4 B-GlBG.

Die aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in der Verwendungsgruppe … in der JA X gebotenen frauenfördernden Maßnahmen sind gegenüber A nicht zur Anwendung gekommen. Die Nichtzulassung zum …kurs stellt daher auch einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des § 11d B-GlBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum …lehrgang für die Verwendungsgruppe … so zu gestalten, dass Objektivität, Fairness, Transparenz und die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes garantiert sind,

2. die „Hausbeurteilung" von A unter entsprechender Aufsicht noch einmal vornehmen zu lassen. Sollte die aufgrund der neuerlichen Beurteilung erzielte Punkteanzahl ausreichend sein, wäre A ohne Wiederholung des fachlichen Teiles des Tests zum nächsten …lehrgang zuzulassen,

3. im Hinblick auf § 10 B-GlBG Frauen in (Anstalts)Kommissionen zu entsenden, denen die Entscheidung über die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen obliegt,

4. darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiter/innengespräche entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geführt werden, insbesondere dass zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung der Mitarbeiter/innen notwendige und zweckmäßige Maßnahmen tatsächlich vereinbart werden, dies vor allem auch im Hinblick auf eine längerfristige berufliche Entwicklung, darauf hinzuwirken, dass Vorgesetzte im Allgemeinen ihre Pflichten gegenüber ihren Mitarbeiter/innen wahrnehmen, insbesondere ihre Leistungen fördern,

5. den leitenden Bediensteten in Justizanstalten das B-GlBG, insbesondere das Frauenförderungsgebot, zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis 25. Februar 2009

(Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 erfasst; allerdings damals noch ohne Ergebnis.)

Reaktionen des Dienstgebers:

„In der genannten Angelegenheit erlaubt sich das Bundesministerium für Justiz in Bezug auf die Nichtzulassung von A zum …lehrgang der Verwendungsgruppe … darüber zu informieren, dass am … eine Sitzung der Mitglieder der Anstaltskommission im ständigen Beisein der Gleichbehandlungsbeauftragten für den Vertretungsbereich der Justizanstalten und Bewährungshilfe, der Leiterin der Personalabteilung der Vollzugsdirektion und dem Leiter der Justizanstalt … stattfand.

In ihrer neuerlichen Beurteilung hat die Anstaltskommission A nunmehr für eine allfällige höhere Verwendung als tauglich befunden und ihre Eignung für eine Verwendung als Führungskraft zugebilligt. Die Kommissionsmitglieder führten aus, dass A ihre Defizite in der Zwischenzeit sehr verringern konnte, und attestierten ihr eine positive Persönlichkeitsentwicklung. A ist zur … zuzulassen, aufgrund ihrer geringen Punktezahl jedoch erst zum letzten stattfindenden …Kurs (Ende nächsten Jahres). Im Detail wird auf die einliegende Stellungnahme der Anstaltskommission vom … verwiesen.

Die Beurteilung der Anstaltskommission wird vom Leiter der Justizanstalt … in seiner Stellungnahme vom … vollinhaltlich bestätigt.

In der Anlage wird das Protokoll der Sitzung vom … , das Gutachten der Anstaltskommission vom … sowie die Stellungnahme des Leiters der Justizanstalt vom … übermittelt.

Zu den weiteren Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom … wird berichtet, dass diesem bisher nachgekommen wurde bzw. an deren Umsetzung gearbeitet wird.

Der Modus des Auswahlverfahrens wird derzeit einer kompletten Überarbeitung unterzogen, dabei ist eine Beurteilung durch eine „Anstaltskommission“, die überwiegend aus Männern besteht, künftig nicht mehr vorgesehen.

Die Leitungen der Justizanstalten wurden erlassmäßig auf die korrekte Durchführung der Mitarbeitergespräche hingewiesen; den leitenden Bediensteten wurde im Rahmen von Anstaltsleiterkonferenzen bereits mehrfach das Frauenförderungsgebot in Erinnerung gebracht.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 65

2.4.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion der Leitung einer Justizanstalt beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Justizanstalt X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMJ wird empfohlen,

1. Vorsorge dafür zu treffen, dass allen Führungskräften (und dazu zählen auch die Mitarbeiter/innen des Kabinetts der/des jeweiligen Bundesministerin/Bundesministers) das B-GlBG und der eigene Frauenförderungsplan bekannt sind und dass entsprechend diesen Bestimmungen agiert wird;

2. Personalentscheidungen den nicht berücksichtigten Bewerber/innen sachlich zu kommunizieren und die jeweils für die Nichtberücksichtigung ausschlaggebenden Defizite zu benennen.

Verfahrensdauer: 29. Juli 2008 bis 4. Mai 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 69

2.4.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Geschlechtsbezogene Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Zurückweisung

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2009 bis 3. April 2009

2.4.5 Fall 5: LG

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg und Auslegung des § 11c B-GlBG, des Art. IV RStDG und des § 4 Abs. 5 Z 1 (nunmehr § 4 Abs. 5 Z 2) des FFP des BMJ

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die ausgeschriebene Planstelle (Funktion) der Präsidentin/des Präsidenten eines Landesgerichtes beworben und fühlte sich durch die Entscheidung des Dienstgebers diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis:

1. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle der Präsidentin/des Präsidenten des Landesgerichtes … stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

2. Die Auslegung des § 11c B-GIBG, des Art. IV RStDG und des § 4 Abs. 5 Z 1 (nunmehr § 4 Abs. 5 Z 2) des FFP, nämlich die in diesen Bestimmungen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen) seien nicht jeweils isoliert zu betrachten und es liege kein Anwendungsfall für das Frauenförderungsgebot vor, wenn sich eine Frau aus dieser Gruppe um eine gehaltsmäßig höhere Funktion dieser Gruppe bewerbe, stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Die im B-GlBG festgelegte „Frauenquote“ gilt jeweils für den Bereich der einzelnen, durch das tatsächliche Gehalt unterschiedenen, Verwendungen/Funktionen. Bei der Funktionszuordnung ist der Unterteilung des Frauenförderungsplanes zu folgen.

Allgemeine Empfehlungen: Dem BMJ darf empfohlen werden, die im gegenständlichen Fall vorgetragene Meinung zur Anwendbarkeit des Frauenförderungsgebotes zu überdenken und der Intention des B-GlBG und dem Gedanken der Frauenförderung Rechnung zu tragen.

Verfahrensdauer: 11. Mai 2009 bis 1. Dezember 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 81

2.4.6 Fall 6: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Offen

Verfahrensdauer: 21. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

2.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch zahlreiche Maßnahmen des Dienstgebers (z. B. Nichtauszahlung des zustehenden Entgeltes, Ablehnung des Antrages auf Telearbeit, Verwehrung einer zugesagten Förderungsmaßnahme, Stellvertreterregelung, herabwürdigende Äußerungen, Kündigungsandrohung,…) diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A hatte als einzige akademische Mitarbeiterin am X eine exponierte Stellung und war teilweise Mobbingsituationen ausgesetzt. Dass die Vorgehensweisen des Dienstgebers in Bezug auf A tatsächlich aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgten, konnte nicht festgestellt werden

Verfahrensdauer: 16. Oktober 2008 bis 9. November 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 80

2.6 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

2.6.1 Fall 1: BA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung einer Bundesanstalt diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Bundesanstalt für X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes des Antragstellers gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Dem BMLFUW wird empfohlen:

1. Qualifikationsvergleiche anzustellen, die den Anforderungen des B-GlBG, des Ausschreibungsgesetzes und des BDG entsprechen,
2. das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2009 bis 16. Dezember 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Das BMLFUW teilt mit, dass die Begutachtungskommission über das gegenständliche Gutachten informiert wurde und die do. Empfehlungen hinsichtlich Qualifikationsvergleiche und das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen, künftig von ho. berücksichtigt wird.

Im gegenständlichen Fall wurde der Begutachtungskommission u. a. folgendes mitgeteilt:

Im Hinblick auf die erste Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist künftig zu berücksichtigen, dass (wie im do. Gutachten angeführt) § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) die Verpflichtung des Dienstgebers beinhaltet, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Darüber hinaus hat die Begutachtungskommission gemäß § 9 Abs. 1 des Ausschreibungsgesetzes die einlangenden Bewerbungsgesuche zu prüfen, und einen Eindruck – auch in Form eines Bewerbungsgespräches – über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivati-

onen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildung und die Erfahrung der Bewerber zu verschaffen.

§ 9 Abs. 4 leg. cit. legt weiters fest, nach welchen Kriterien, die Eignung zu prüfen ist, nämlich insbesondere aufgrund der bisherigen Berufserfahrung und einschlägigen Verwendung der Bewerber, ihrer Fähigkeit zur Menschenführung, ihrer organisatorischen Fähigkeiten und – wenn der Bewerber bereits im öffentl. Dienstverhältnis steht – aufgrund der bisher erbrachten Leistungen.

Die Gleichbehandlungskommission führt dazu aus, dass § 9 Abs. 12 leg. cit nicht so interpretiert werden kann, dass die Bewerbungsgesuche nur im Hinblick auf die Erfüllung der Formalerfordernisse zu prüfen sind und die Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung erst im Rahmen des Bewerbungsgespräches vorzunehmen ist. Bewerbungsgespräche dienen der Berufungskommission dazu, sich ein umfassenderes Bild von den Bewerbern zu machen. Eine seriöse Ermittlung vor allem der fachlichen Qualifikationen kann nicht allein im Rahmen eines Bewerbungsgespräches erfolgen.

Gemäß § 10 Abs. 1 Ausschreibungsgesetz hat die Begutachtungskommission ein begründetes Gutachten zu erstatten, wobei das Gutachten zu enthalten hat, welche von den geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bezogen auf die in der Ausschreibung gewichteten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten in höchstem, welche in hohem und welche in geringerem Ausmaß geeignet sind.

In diesem Gutachten (§ 10 Abs. 1 leg. cit) sind nachvollziehbare und konkrete Feststellungen zu treffen, warum die Bewerber die jeweiligen Erfordernisse, die in der Ausschreibung angeführt wurden, erfüllen und in welchem Maß. Dabei entspricht es nicht dem Sachlichkeitsgebot und nicht dem Grundsatz der Objektivität, wenn die Begutachtungskommission ein Kriterium zur Eignungsbeurteilung heranzieht, das in der Ausschreibung nicht einmal erwähnt ist und diesem Kriterium auch noch besondere Bedeutung beimisst.

In zukünftigen Bewerbungsverfahren sind daher Qualifikationsvergleiche, die den Anforderungen des B-GlBG, des Ausschreibungsgesetzes und des BDG entsprechen, anzustellen und das Frauenförderungsgebot nicht für unsachliche Personalentscheidungen zu missbrauchen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 82

2.7 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

2.7.1 Fall 1: LSR/SSR

Tatbestand: Benachteiligungsverbot

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) behauptete aufgrund von Beschwerden vor der B-GBK und dem VfGH wegen der Nichtbestellung zu einer Schulleiterin und entsprechender Schadenersatzforderung werde sie bei der Verleihung des Titels „Oberstudienrätin“ benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Umstand, dass die Verleihung des Titels Oberstudienrätin an A nicht beantragt wurde, stellt eine Benachteiligung im Sinne des § 20b B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt dem LSR/SSR, die Verleihung des Titels Oberstudienrätin an A nach objektiven Kriterien zu prüfen.

2. Unabhängig vom gegenständlichen Fall wäre vom LSR/SSR die Festlegung des Mindestalters von 50 Jahren für die Verleihung eines Berufstitels im Hinblick auf die Übereinstimmung mit § 13 B-GIBG zu prüfen (mit dem Erfordernis der 25-jährigen erfolgreichen Unterrichtstätigkeit scheint gesichert, dass Auszeichnungen besonders „verdienten“ Lehrer/innen vorbehalten sind).

Verfahrensdauer: 13. März 2008 bis 30. Jänner 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

1. *Der Landesschulrat für Niederösterreich wird die Verleihung des Berufstitels „Oberstudienrätin“ an A nochmals nach den objektiven Kriterien prüfen.*

2. *Die Festlegung des Mindestalters von 50 Jahren erfolgt nicht durch den LSR/SSR, sondern ist in den Richtlinien für Vergabe von Berufstiteln durch das Bundeskanzleramt (IV Abs. 2, Z 3) festgelegt.*

Ad 1.) der Titel „Oberstudienrätin“ wurde letztendlich verliehen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 63

2.7.2 Fall 2: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Funktion einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors beworben und fühlt sich durch die Entscheidung des Dienstgebers benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Vorschlag des amtsführenden Präsidenten des LSR/SSR, B mit der Funktion des Bezirksschulinspektors für den Schulbezirk X zu betrauen und die Entscheidung des BMUKK, diesem Vorschlag Folge zu leisten, stellen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 4 Z 5 B-GlBG und des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GlBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. in Fällen, in denen die Anzahl der Lehramtsprüfungen ein Kriterium für die Auswahlentscheidung ist, dieses auch in der Ausschreibung bekannt zu machen,

2. die Wertigkeit von Lehramtsprüfungszeugnissen, die durch sogenanntes „Umschreiben“ erworben wurden, festzulegen.

Verfahrensdauer: 23. April 2008 bis 10. März 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„ad. 1. Z 29. der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz sieht als Ernennungserfordernis für die Bestellung zum Bezirksschulinspektor lediglich ein Lehramt vor. Das Vorweisen von mehr als einem für das Pflichtschulwesen einschlägigem Lehramt trägt zweifellos zu einer Anhebung der Qualifikation der Bewerberin bzw. des Bewerbers bei. Eine einseitige Fokussierung auf das Vorliegen mehrerer Lehrämter birgt zugleich die Gefahr in sich, dass andere wesentliche Qualifikationen im Auswahlprozess nicht mehr genügend zur Geltung gebracht werden können. Gerade auch im Hinblick auf die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Rahmen der Bestellung eines Schulaufsichtsorgans für den Schulbezirk X kritisierte Festlegung auf zwei in der Ausschreibung angeführte Lehrämter für Pflichtschulen war die vorgeschlagene Vorgehensweise weder zweckmäßig noch notwendig.

ad. 2. Die fachliche Bedeutung der angesprochenen verwandten Lehrämter für Hauptschulen und Polytechnischen Schulen, wie auch die für einzelne Sonderschularten zusätzlich zum Lehramt für Sonderschulen vorgesehenen Lehrbefähigungen, ist den die Auswahlentscheidung treffenden Organen bekannt. Die geforderte verbindliche Vorgabe deren Wertigkeit würde ohne entsprechende gesetzliche Regelung zudem in die Autonomie der Kollegialorgane bei ihrer Auswahlentscheidung in unzulässiger Weise eingreifen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 66

2.7.3 Fall 3: LSR/SSR

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung der Bewebung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion der Direktorin/des Direktors des BORG X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- Dem LSR/SSR für Z darf dringend empfohlen werden, ein objektives und transparentes Auswahlverfahren zu entwickeln.
- Weiters sind im Führungsbereich frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2008 bis 3. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 72

2.7.4 Fall 4: LSR/SSR

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von Direktorin A an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR für Z zur Bestellung der Direktorin/des Direktors des Bundes-Realgymnasiums (BRG) X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 B-GlBG dar.

Empfehlungen: Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Direktorin des BRG X zu ernennen.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2008 bis 3. August 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

A ist mit Wirksamkeit vom … zur Direktorin einer anderen höheren Schule ernannt worden. Sie hat ihre Bewerbung um die Leitung des BRG X zurückgezogen.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 73

2.7.5 Fall 5: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung an die dritte Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR für X zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des BG/BRG Y, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Es wird dem LSR/SSR für X empfohlen,

1. den „Katalog“ der „administrativen Hilfstätigkeiten“ im Hinblick auf allfällige der Aufnahme in den „Katalog“ zu Grunde liegenden Differenzierungen zwischen „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Tätigkeiten zu prüfen und allenfalls im Sinne der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu ergänzen,

2. die gegenständliche Verordnung im Hinblick auf die Berücksichtigung weiblicher Berufsbiographien zu prüfen, d. h, sich speziell mit der Frage zu befassen, ob nicht auch durch „soziale“ Tätigkeiten Kompetenzen für das Amt der Direktorin/des Direktors einer Schule erworben werden und daher eine Punktevergabe geboten wäre,

3. die Bewerberinnen und Bewerber um Leitungsfunktionen im Bereich des LSR/SSR über die Möglichkeit der Anrufung des Kontrollrates zu informieren.

Verfahrensdauer: 26. August 2008 bis 10. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 74

2.7.6 Fall 6: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR zur Besetzung der Planstelle der Direktorin/des Direktors des BRG Y, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. den Hinweis, dass zusätzliche Unterlagen beigebracht werden können, aus den Ausschreibungstexten zu entfernen, solange nicht klargestellt ist, ob und in welchem Ausmaß eine Bewertung von Tätigkeiten, die nicht bereits nach einer entsprechenden Verordnung eines LSR/SSR zu bewerten sind, erfolgt,

2. die Anrechenbarkeit „sozialer" Tätigkeiten, wie z. B. die …-Mitarbeit, die offenbar hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird (wie der B-GBK auch aus einem anderen Verfahren bekannt ist), zu prüfen,

3. die Bewerberinnen und Bewerber um Leitungsfunktionen im Bereich des LSR/SSR über die Möglichkeit der Anrufung des Kontrollrates zu informieren.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2008 bis 30. September 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 78

2.7.7 Fall 7: LSR/SSR

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine ausgeschriebene Stelle einer Schulärztin/eines Schularztes beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle einer Schulärztin/eines Schularztes des BG und BRG X, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. für die Beurteilung der Eignung keine Kriterien heranzuziehen, die nicht in der Ausschreibung genannt sind,

2. die erforderlichen und erwünschten Qualifikationen in Ausschreibungstexten zu nennen bzw. diesbezüglich an das BMUKK heranzutreten,

3. in allen Medien gleichlautende Ausschreibungstexte zu veröffentlichen,

4. bereits als Schularzt/Schulärztin tätige Bewerber/innen nicht von vorneherein auszuschließen, vielmehr wäre das Heranziehen dieser Tätigkeit als Qualifikationskriterium (sofern keine mangelhafte Ausübung vorliegt) zu überlegen.

Verfahrensdauer: 27. Februar 2009 bis 9. Oktober 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„Der LSR/SSR verwies in seiner vom BMUKK eingeholten Stellungnahme auf den diesbezüglichen Aktenvermerk vom ….: „Die Empfehlungen der B-GBK werden für die nächsten Schularztausschreibungen berücksichtigt werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 79

2.7.8 Fall 8: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich für eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Empfehlungen:

1. Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Leiterin des BORG X zu bestellen.

2. Dem LSR/SSR für ... wird empfohlen,

   a) objektive und transparente Auswahlverfahren durchzuführen,

   b) den an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GlBG vertraut zu machen,

   c) die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren (beratend) mit einzubeziehen.

Verfahrensdauer: 9. Juli 2009 bis 26. April 2010

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

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 85

2.7.9 Fall 9: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Schulleitung beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht und Alter

Ergebnis: Die Reihung von A an die zweite Stelle des Dreiervorschlages des LSR/SSR für X stellt eine Verletzung des Frauenförderungs- und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 11c und § 4 Z 5 B-GlBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlungen:

1. Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, A zur Leiterin des BG/BRG ... zu bestellen.

2. Dem LSR/SSR für X wird empfohlen,

   a) objektive und nachvollziehbare Beurteilungen vorzunehmen
   b) den an Auswahlverfahren beteiligten Bediensteten/Personen/Gremien mit den Bestimmungen und dem Geltungsbereich des B-GlBG vertraut zu machen.

Verfahrensdauer: 3. August 2009 bis 3. Mai 2010

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

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 86

2.7.10 Fall 10: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

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

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Oktober 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.11 Fall 11: LSR/SSR

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: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.7.12 Fall 12: LSR/SSR

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragsstellerin hat sich um eine ausgeschriebene Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Einstellung des Verfahrens (verfristete Antragseinbringung)

Verfahrensdauer: 14. Jänner 2010 bis 6. April 2010

2.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlt sich durch die Reihung an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlages diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A ist durch die Ausschreibung der Funktion „Leitung der Abteilung X“ im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) vom …, durch die Feststellung der Begutachtungskommission, sie sei für diese Funktion (nur) „in hohem Maß“ geeignet und durch die Reihung an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlages aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert.

Empfehlungen:

1. Im Hinblick auf zukünftige Auswahlverfahren wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Ausschreibungen in jener Fassung zur Kenntnis zu bringen sind, die letztendlich veröffentlicht wird.

2. Generell wird dem BMVIT empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um den Anteil von weiblichen Führungskräften deutlich zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 28. April 2008 bis 17. November 2008

Reaktionen des Dienstgebers: A wurde mit der Leitungsfunktion betraut.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 60

2.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Abteilungsleitung in der Zentralstelle beworben und fühlt sich durch die Reihung an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: A ist durch die Ausschreibung der Funktion „Leitung der Abteilung …“ im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) vom … , durch die Feststellung der Begutachtungskommission, sie sei für diese Funktion (nur) „in hohem Maß“ geeignet und

durch die Reihung an die dritte Stelle des Besetzungsvorschlages aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Im Hinblick auf zukünftige Auswahlverfahren wird darauf hingewiesen, dass der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen Ausschreibungen in jener Fassung zur Kenntnis zu bringen sind, die letztendlich veröffentlicht werden.

2. Generell wird dem BMVIT empfohlen, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen, um den Anteil von weiblichen Führungskräften deutlich zu erhöhen.

Verfahrensdauer: 28. April 2008 bis 27. November 2008

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 61

2.8.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Leitungsfunktion im nachgeordneten Bereich (Z) beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Die Begutachtungskommissionen haben Gutachten so zu erstellen, dass sie einerseits den rechtlichen Vorgaben entsprechen und andererseits für die nachprüfenden Stellen transparent und nachvollziehbar sind.

2. Im Bereich des Z sind dringend Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 15. Oktober 2008 bis 26. August 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 75

2.8.4 Fall 4:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) fühlte sich durch ein Gutachten des Senates I der B-GBK diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Zurückweisung wegen bereits entschiedenem Sachverhalt.

Verfahrensdauer: 9. Juli 2009 bis 15. Juli 2009

2.9 Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

2.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Belästigung

Diskriminierungsmerkmale: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Zurückweisung; keine ausreichenden Anhaltspunkte für eine Glaubhaftmachung einer Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

Verfahrensdauer: 13. Jänner 2009 bis 17. Februar 2009

2.10 Arbeitsmarktservice

2.10.1 Fall 1: RGS

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um die ausgeschriebene Stelle einer RGS-Leitung beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle „Leiter/in der Regionalen Geschäftsstelle X“ stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Die B-GBK empfiehlt, die Vorgaben des Frauenförderungsplanes zu beachten und minimal bessere Punkteergebnisse des AC nicht zum Nachteil von Frauen zu interpretieren,
2. zu berücksichtigen, dass das Frauenförderungsgebot unabhängig von der Präferenz von Institutionen, die ein Vorschlagsrecht haben, gilt.

Verfahrensdauer: 30. Mai 2008 bis 17. April 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 68

2.10.2 Fall 2: RGS

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um die ausgeschriebene Stelle einer RGS-Leitung beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung der Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice X stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GlBG und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Den für Personalenscheidungen zuständigen Gremien im Bereich des AMS wird empfohlen,

1. die Eignung der Bewerber/innen anhand der Ausschreibungskriterien zu prüfen,
2. die Bestimmungen des B-GlBG betreffend die Frauenförderung sowie die Vorgaben des Frauenförderungsplanes einzuhalten.

Verfahrensdauer: 10. Juni 2009 bis 21. Jänner 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 83

2.11 Pädagogische Hochschulen

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich für eine Stelle beworben, die für sie einen beruflichen Aufstieg bedeutet hätte, und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Stelle … der PH X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

1. Der PH X wird empfohlen, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen/Funktionen – unabhängig davon, ob eine gesetzliche Ausschreibungspflicht besteht – das B-GlBG einzuhalten.

2. Weiters darf empfohlen werden, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Personalentscheidungen (zumindest beratend) einzubeziehen und ihm Ausschreibungstexte vorab zur Stellungnahme vorzulegen.

Verfahrensdauer: 30. April 2008 bis 17. März 2009

Reaktionen des Dienstgebers:

„In … wurde als erste von vier Bildungsregionen die Stelle „Leitung des regionalen Bildungszentrums“ eingerichtet.

In weiterer Folge haben wir drei weitere Stellen „Leitung regionaler Bildungszentren“ eingerichtet. Aufgrund von Ausschreibungen und Bewerbungen wurden diese Stellen wie folgt besetzt. Regionales Bildungszentrum X: Frau …, Regionales Bildungszentrum Y: Frau …, Regionales Bildungszentrum Z: Frau …

So wie bei allen weiteren Ausschreibungen und Besetzungen wurde die Zustimmung durch die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der PH X, Frau …, eingeholt.

Ziel war es, im Team der Regionalleiter alle Schularten vertreten zu haben und auch eine ausgewogene Geschlechterverteilung herzustellen. Im Auswahlverfahren wurde trotzdem das Qualitätskriterium der BewerberInnen und ihre Akzeptanz für ALLE Schulbereiche, die sie schulartenübergreifend von der Volksschule bis zur Matura für ihre Arbeit benötigen in intensiven Beratungen ausgelotet und hergestellt.

Wir glauben, dass wir dadurch die Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission zur Gänze umgesetzt haben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 67

2.11.2 Fall 2:

Tatbestand: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) fühlte sich durch verschiedenste Maßnahmen der Leitung der PH X ungleich behandelt bzw. belästigt.

Diskriminierungsmerkmale: Alter, Geschlecht

Ergebnis: A wurde durch die Änderung der … und durch die Untersagung der … durch die Leitung der PH X aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GlBG diskriminiert. Dass die Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GlBG erfolgte, kann jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. Weiters stellt die Vorgehensweise der Leitung der PH X eine Belästigung aufgrund des Alters im Sinne des § 16 B-GlBG dar.

Empfehlungen: Der Leitung der PH X wird empfohlen, A einen ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsbereich zuzuteilen.

Verfahrensdauer: 21. April 2009 bis 24. März 2010

Reaktionen des Dienstgebers:

„A ist an der PH X als Professorin für … beschäftigt. Sie wird im Studienjahr 2010/2011 ihre volle Lehrverpflichtung in diesem Bereich ausüben.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 84

2.12 Universitätsbereich

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) hat sich um eine Universitätsleitung beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung benachteiligt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Empfehlungen: Der Senat I der B-GBK empfiehlt Personalentscheidungen nach sachlichen Kriterien und entsprechend dem B-GlBG vorzunehmen.

Verfahrensdauer: 18. Juni 2009 bis 11. Juni 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 87

2.12.2 Fall 2:

Tatbestand: Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses/Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin (A) war zunächst Assistenzärztin in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis an der Universität … beschäftigt. Danach wurde sie in ein auf vier Jahre befristetes Dienstverhältnis (alte Säule II) gemäß § 491 des VBG 1948 übernommen. Eine weitere Verlängerung wurde mit Hinweis auf „mangelnde Leistung“ sowie „mangelnden wissenschaftlichen Gewinn für die Klinik“ vom Klinikleiter nicht befürwortet und in weiterer Folge wurde sie in kein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen.

A behauptete eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, da männliche Kollegen in vergleichbaren Situationen sehr wohl in unbefristete Dienstverhältnisse übernommen wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtbegründung eines unbefristeten Dienstverhältnisses der Universität mit A stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Allgemeine Empfehlungen:

- regelmäßig und formalisiert Mitarbeiter/innengespräche zu führen und
- die Erwartungen an die Mitarbeiter/innen klar zu äußern, deren Erfüllung zu überprüfen und Mängel rechtzeitig zu rügen.

Verfahrensdauer: 27. Juli 2009 bis 6. Juli 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 88

2.12.3 Fall 3:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Planstelle an einem Universitätsinstitut beworben und fühlte sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.12.4 Fall 4:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin ersuchte um Prüfung, ob sie bei der Bewerbung um eine Projektstelle an einer Universität durch den Umstand, dass sie aus einer „Arbeiterfamilie“ stamme, benachteiligt werde.

Diskriminierungsmerkmal: Soziale Herkunft

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 16. Dezember 2008 bis 22. Dezember 2008

2.13 Unternehmensbereich Post AG

2.13.1 Fall 1:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung; Beendigung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Zurückziehung durch die Antragstellerin

Verfahrensdauer: 30. Juni 2009 bis 12. März 2010

2.13.2 Fall 2:

Tatbestand: Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses, keine Begründung eines (in Aussicht gestellten) unbefristeten Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin 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: offen

Verfahrensdauer: 10. September 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung bzw. einem anderen Abschluss 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	Abschlüsse
BM für Finanzen	1	
BM für Landesverteidigung und Sport		1
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2 (1 offen)	
BM für Unterricht, Kunst und Kultur		1
Verwaltungsgerichtshof	1	1
insgesamt	**3 (1 offen)**	**3**

3.1 Bundesministerium für Finanzen

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung (männlicher Antragsteller)

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, dass seine Bewerbung um die Funktion „Vorständin/Vorstand des Finanzamtes X“ aus weltanschaulichen Gründen nicht berücksichtigt wurde.

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „Vorständin/Vorstand des Finanzamtes X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragsstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Allgemeine Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt,

1. im Falle von nicht ausreichend begründeten Gutachten den Begutachtungskommissionen Ergänzungen aufzutragen und externe Gutachten erst einzuholen, wenn die Reihung der Bewerber/innen danach noch immer nicht nachvollzogen werden kann;

2. externe Gutachten nur zur Unterstützung der Begutachtungskommissionen, nicht aber unter Ausschaltung derselben heranzuziehen.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2009 bis 3. Februar 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 20

3.2 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

3.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Diskriminierungsmerkmale: Alter, religiöse Zugehörigkeit (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Keine Prüfung wegen nicht fristgerechter Antragseinbringung

Verfahrensdauer: 29. Juni 2009 bis 5. Oktober 2009

3.3 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, dass seine Bewerbung um die Leitung der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters nicht berücksichtigt wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Die Beurteilung der Eignung von A für die Leitung der Gebietsbauleitung X des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung erfolgte nicht nach sachlichen Gesichtspunkten, eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters liegt aber nicht vor.

Verfahrensdauer: 3. August 2009 bis 2. März 2010

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 21

3.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Offen

Verfahrensdauer: 17. Dezember 2009 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.4 Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

3.4.1 Fall 1:

Tatbestand: Ablehnung der Bewerbung um eine Planstelle als Landeslehrer

Diskriminierungsmerkmal: Alter (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Unzuständigkeit

Verfahrensdauer: 7. November 2008 bis 17. November 2008

3.5 Verwaltungsgerichtshof

3.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller (A) behauptete, aufgrund des Alters, der Weltanschauung und der ethnischen Herkunft nicht in den Dreiervorschlag zur Besetzung der Planstelle eines Hofrates/einer Hofrätin des Verwaltungsgerichtshofes aufgenommen worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmale: Alter, Weltanschauung, ethnische Herkunft (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: A wurde im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung der Planstelle eines Hofrates/einer Hofrätin des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund des Alters diskriminiert. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder der ethnischen Herkunft von A konnte nicht festgestellt werden.

Allgemeine Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt, bei zukünftigen Ausschreibungen richterlicher Planstellen

1. das Anforderungsprofil zu konkretisieren (besondere Qualifikationen zu nennen),
2. den Personenkreis, an den sich die Ausschreibung (in erster Linie) richtet, zu nennen.

Der Senat empfiehlt weiters, im Hinblick auf § 13 B-GlBG die „Bedachtnahme“ auf die „Altersstruktur“ des VwGH im Allgemeinen zu überdenken.

Verfahrensdauer: 9. September 2008 bis 13. Juli 2009

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 19

3.5.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter (männlicher Antragsteller)

Ergebnis: Zurückweisung des Antrages wegen bereits entschiedener Sache

Verfahrensdauer: 30. November 2009 bis 18. Dezember 2009

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.[a] Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:
Frau
Mag.[a] Dr.[in] Anita PLEYER
Bundeskanzleramt

Frau
Dr.[in] Brigitte SANDARA
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau
Dr.[in] Elfriede FRITZ
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG)

Frau
Monika GABRIEL
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Monika HAUSER
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.in Silvia BALDINGER
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Stellvertretende Vorsitzende:
Mag.a Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundeskanzleramt

Herr
Mag. Michael FUCHS-ROBETIN
Bundeskanzleramt

Frau
Mag.a Gerlinde WEILINGER
Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Frau Direktorin
Christine GUBITZER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Dr.in Andrea EISLER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau
Kerstin KOSKARTI
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau
Silvia BAUER
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Frau
Mag.[a] Beatrix GOJAKOVICH
Bundeskanzleramt
Minoritenplatz 3
1014 Wien
Tel.: 01 531 15-7533
Fax: 01 531 15-7545
E-Mail: beatrix.gojakovich@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum 213
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen 213
Tabelle 3 Gutachten/Abschlüsse des Senates I der B-GBK 214
Tabelle 4 Gutachten/Abschlüsse des Senates II der B-GBK 248

Impressum
Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien
Wien, 2010

Bestellservice des Bundeskanzleramtes
Ballhausplatz 2, 1014 Wien
Telefon: +43 1 53 115-2613
Fax: +43 1 53 115-2880
E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at
www.bundeskanzleramt.at/publikationen