

# 12. Gleichbehandlungs- bericht des Bundes 2018

Teil 1 und Teil 2

# **12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018**

## **Teil 1 und Teil 2**

Wien, 2018

## **Impressum:**

*Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:*  
Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3, 1010 Wien  
[www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at)

*Text und Gesamtumsetzung:*  
Bundeskanzleramt, Abteilung III/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,  
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport, Referat III/7/a – HR-Controlling

*Layout und Endbearbeitung:* Petra Löscher, Brigitta Müller, Mag. Yeliz Yildirim, Gabriele Glier-Menz

*Herstellung:* Digitalprintcenter des Bundesministeriums für Inneres

Wien, 2018

*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 und des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin und des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

*Web:*

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/publikationen/studien-und-berichte.html>

[www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen.html)

## Übersicht

Einleitung .....	4
Teil 1 <b>Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst</b> .....	7
Teil 2 <b>Bundes-Gleichbehandlungskommission</b> .....	205

## Einleitung

**Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2015 bzw. 31. 12. 2017 geltende Verteilung und geltenden Bezeichnungen der Bundesministerien.**

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG). Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren. Infolge der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten im Jahr 2010 ist die aktuelle Ausgabe ausschließlich mit dem 8. bis 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes vergleichbar. Die Daten der vorhergehenden Berichte sind nicht beziehungsweise nur begrenzt mit diesem Bericht vergleichbar. Wie bereits in den Vorjahren gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts gemäß dem zum 31.12.2017 geltenden Bundesministeriengesetz (BMG) als auch das Arbeitsmarktservice (AMS), die Österreichische Nationalbank (OeNB) und die Finanzmarktaufsicht (FMA) ausgewiesen.

- ▶ Bundeskanzleramt (BKA)
- ▶ Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK)
- ▶ Bundesministerium für Bildung (BMB)
- ▶ Bundesministerium für Familien und Jugend (BMFJ)
- ▶ Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- ▶ Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF)
- ▶ Bundesministerium für Inneres (BMI)
- ▶ Bundesministerium für Justiz (BMJ)
- ▶ Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)
- ▶ Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW)
- ▶ Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- ▶ Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)
- ▶ Parlamentsdirektion (ParlDion)
- ▶ Präsidentschaftskanzlei (PräsKanzlei)
- ▶ Rechnungshof (RH)
- ▶ Verfassungsgerichtshof (VfGH)
- ▶ Verwaltungsgerichtshof (VwGH)
- ▶ Volksanwaltschaft (VA)

## **Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:**

### **Teil 1**

stellt Daten stichtagsbezogen (31. Dezember 2017 im Vergleich zu 31. Dezember 2015) als auch zeitraumbezogen (1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2017) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

- ▶ Gesamtpersonal
- ▶ Teilbeschäftigte
- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen
- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ressortspezifischen Leitungsfunktionen oder sonstigen wichtigen Führungspositionen
- ▶ Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des Bundes
- ▶ Mitglieder in Kommissionen und Beiräten

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

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen bzw. ab 08.01.2018 der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

### **Teil 2**

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

Der Berichtszeitraum ist der 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

Der allgemeine Teil wird durch die Darstellung der Anzahl der behandelten Anträge (aufgeschlüsselt nach Geschlecht der Antragstellerinnen und Antragsteller) und die Anzahl der Sitzungen beendet.

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

Da seit 2004 die Gutachten der Senate laufend auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen bzw. ab 08.01.2018 der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend (<https://www.frauen-familien-jugend.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 verwiesen (samt Gutachten-Nummer zur leichten Auffindbarkeit), wobei aber die Reaktionen des Dienstgebers auf Empfehlungen der Kommission explizit im Bericht aufgenommen wurden. Den Abschluss bilden die Mitgliederlisten der Senate I und II der B-GBK.



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





# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Gesamtübersicht der Bundesbediensteten .....</b>	<b>17</b>
1.1	Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse .....	17
1.2	Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe .....	18
1.3	Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe .....	19
1.4	Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe .....	20
1.5	Teilbeschäftigung im Bundesdienst .....	21
1.6	Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	23
1.7	Gesamtpersonal des Bundes .....	24
1.8	Teilbeschäftigte des Bundes .....	25
1.9	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	26
<b>2</b>	<b>Ressortberichte im Detail .....</b>	<b>27</b>
2.1	Bundeskanzleramt .....	27
2.1.1	Gesamtes Personal .....	27
2.1.2	Teilbeschäftigte .....	28
2.1.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	29
2.1.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	29
2.1.5	Ausbildungsverhältnisse .....	31
2.1.6	Kommissionen und Beiräte .....	32
2.1.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	33
2.1.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	33
2.1.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	33
2.1.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	33
2.2	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres .....	36
2.2.1	Gesamtes Personal .....	36
2.2.2	Teilbeschäftigte .....	37
2.2.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen .....	38
2.2.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	38
2.2.5	Ausbildungsverhältnisse .....	40
2.2.6	Kommissionen und Beiräte .....	40
2.2.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen .....	41

2.2.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	41
2.2.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	42
2.2.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	42
<b>2.3</b>	<b>Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....</b>	<b>43</b>
2.3.1	Gesamtes Personal .....	43
2.3.2	Teilbeschäftigte .....	44
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	45
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	45
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse .....	46
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	47
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	48
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	48
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	48
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	48
<b>2.4</b>	<b>Bundesministerium für Bildung.....</b>	<b>51</b>
2.4.1	Gesamtes Personal .....	51
2.4.2	Teilbeschäftigte .....	52
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	53
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	54
2.4.1	Ausbildungsverhältnisse .....	55
2.4.2	Kommissionen und Beiräte.....	55
2.4.3	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	60
2.4.4	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	63
2.4.5	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	63
2.4.6	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	63
<b>2.5</b>	<b>Bundesministerium für Familien und Jugend .....</b>	<b>64</b>
2.5.1	Gesamtes Personal .....	64
2.5.2	Teilbeschäftigte .....	65
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	65
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	66
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse .....	66
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	67
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	68
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	68
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	68
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	68

2.6	Bundesministerium für Finanzen.....	69
2.6.1	Gesamtes Personal .....	69
2.6.2	Teilbeschäftigte .....	70
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	71
2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	71
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse .....	74
2.6.6	Kommissionen und Beiräte.....	74
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	75
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	76
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	76
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	76
2.7	Bundesministerium für Gesundheit und Frauen .....	78
2.7.1	Gesamtes Personal .....	78
2.7.2	Teilbeschäftigte .....	79
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	80
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	80
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse .....	81
2.7.6	Kommissionen und Beiräte.....	81
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	82
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	82
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	83
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	83
2.8	Bundesministerium für Inneres.....	84
2.8.1	Gesamtes Personal .....	84
2.8.2	Teilbeschäftigte .....	85
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	86
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	86
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse .....	89
2.8.6	Kommissionen und Beiräte.....	90
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	91
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	91
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	92
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	92
2.9	Bundesministerium für Justiz .....	94
2.9.1	Gesamtes Personal .....	94
2.9.2	Teilbeschäftigte .....	95
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	96

2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	97
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse .....	99
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	99
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	100
2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	101
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	101
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	101
2.10	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport .....	102
2.10.1	Gesamtes Personal .....	102
2.10.2	Teilbeschäftigte .....	103
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	104
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	104
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse .....	107
2.10.6	Kommissionen und Beiräte.....	107
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	109
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	109
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	109
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	109
2.11	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft .....	110
2.11.1	Gesamtes Personal .....	110
2.11.2	Teilbeschäftigte .....	111
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	112
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	112
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse .....	113
2.11.6	Kommissionen und Beiräte.....	114
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	114
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	115
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	115
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	115
2.12	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie .....	117
2.12.1	Gesamtes Personal .....	117
2.12.2	Teilbeschäftigte .....	118
2.12.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	119
2.12.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	119
2.12.5	Ausbildungsverhältnisse .....	120
2.12.6	Kommissionen und Beiräte.....	121
2.12.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	125

2.12.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	125
2.12.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	125
2.12.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen .....	125
2.13	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.....	130
2.13.1	Gesamtes Personal .....	130
2.13.2	Teilbeschäftigte .....	131
2.13.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	132
2.13.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	133
2.13.5	Ausbildungsverhältnisse .....	137
2.13.6	Kommissionen und Beiräte.....	137
2.13.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	139
2.13.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	139
2.13.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	140
2.13.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	140
2.14	Parlamentsdirektion.....	144
2.14.1	Gesamtes Personal .....	144
2.14.2	Teilbeschäftigte .....	145
2.14.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	146
2.14.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	146
2.14.5	Ausbildungsverhältnisse .....	147
2.14.6	Kommissionen und Beiräte.....	147
2.14.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	148
2.14.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	148
2.14.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	148
2.14.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	148
2.15	Präsidenschaftskanzlei.....	149
2.15.1	Gesamtes Personal .....	149
2.15.2	Teilbeschäftigte .....	150
2.15.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	150
2.15.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	151
2.15.5	Ausbildungsverhältnisse .....	151
2.15.6	Kommissionen und Beiräte.....	152
2.15.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	153
2.15.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	153
2.15.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	153
2.15.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	153

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

2.19.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen .....	174
2.19.5	Ausbildungsverhältnisse .....	175
2.19.6	Kommissionen und Beiräte.....	175
2.19.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	176
2.19.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	177
2.19.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	177
2.19.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	177
2.20	Arbeitsmarktservice .....	178
2.20.1	Gesamtes Personal .....	178
2.20.2	Vollbeschäftigte Bedienstete.....	178
2.20.3	Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen .....	178
2.20.4	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen .....	179
2.20.5	Teilbeschäftigte Bedienstete .....	180
2.20.6	Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen .....	180
2.20.7	Ausbildungsverhältnisse .....	180
2.20.8	Kommissionen und Beiräte.....	180
2.20.9	Zugänge .....	181
2.20.10	Abgänge .....	181
2.20.11	Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) .....	181
2.20.12	Weiterbildungstage .....	182
2.20.13	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	182
2.20.14	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	182
2.20.15	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	182
2.21	Österreichische Nationalbank .....	183
2.21.1	Gesamtes Personal .....	183
2.21.2	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB .....	183
2.21.3	Zugänge .....	184
2.21.4	Abgänge .....	184
2.21.5	Neubestellungen Führungskarriere .....	184
2.21.6	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	185
2.21.7	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	185
2.21.8	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.....	185
2.22	Finanzmarktaufsichtsbehörde .....	186
2.22.1	Gesamtes Personal .....	186
2.22.1	Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA .....	186



2.22.2	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA.....	187
2.22.3	Ausbildungsverhältnisse .....	187
2.22.4	Zugänge .....	187
2.22.5	Abgänge .....	188
2.22.6	Neubestellungen.....	188
2.22.7	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung .....	188
2.22.8	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes .....	188
2.22.9	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.....	189
<b>3</b>	<b>Technischer Annex .....</b>	<b>191</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>194</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>204</b>

# 1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Dieses Kapitel zeigt eine Analyse der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts und der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen sowie der Teilbeschäftigten nach dem Geschlecht. Danach folgen detaillierte Auswertungen zu den einzelnen Ressorts und sonstigen Obersten Organen.

Ist eine Gruppe von Bediensteten besonders klein, so haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen auf statistische Größen.

Von 2015 auf 2017 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 41,7 Prozent auf 42,1 Prozent.

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

Weiters wird auf die Einkommensberichte gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verwiesen, die auf [www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at) unter dem Quicklink „Publikationen“ abrufbar sind.

## 1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ende 2017 sind fast zwei Drittel der 914 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (63 Prozent). Rund 6 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2015 nahm der Frauenanteil bei den Lehrlingen und bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten leicht ab.

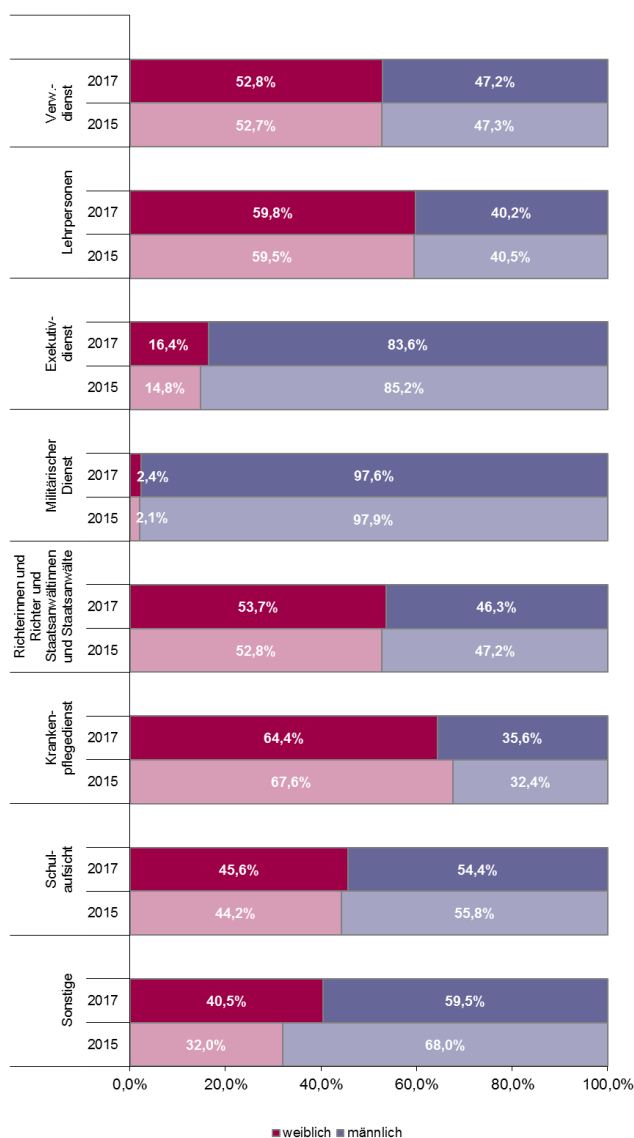
**Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse, 2015 und 2017**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	1.467	911	62%	556	38%	1.415	840	59%	575	41%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	768	521	68%	247	32%	914	580	63%	334	37%

## 1.2 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Krankenpflagedienst liegt der Frauenanteil über 50 Prozent. In jenen Berufsgruppen, in denen in der Vergangenheit der Frauenanteil sehr niedrig war, ist ein sukzessiver Anstieg zu verzeichnen: im Exekutivdienst von 14,8 Prozent auf 16,4 Prozent und im Militärischen Dienst von 2,1 Prozent auf 2,4 Prozent. Weiters erhöht sich der Frauenanteil im Bereich der Schulaufsicht um 1,4 Prozentpunkte auf 45,6 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

**Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe, 2015 und 2017**



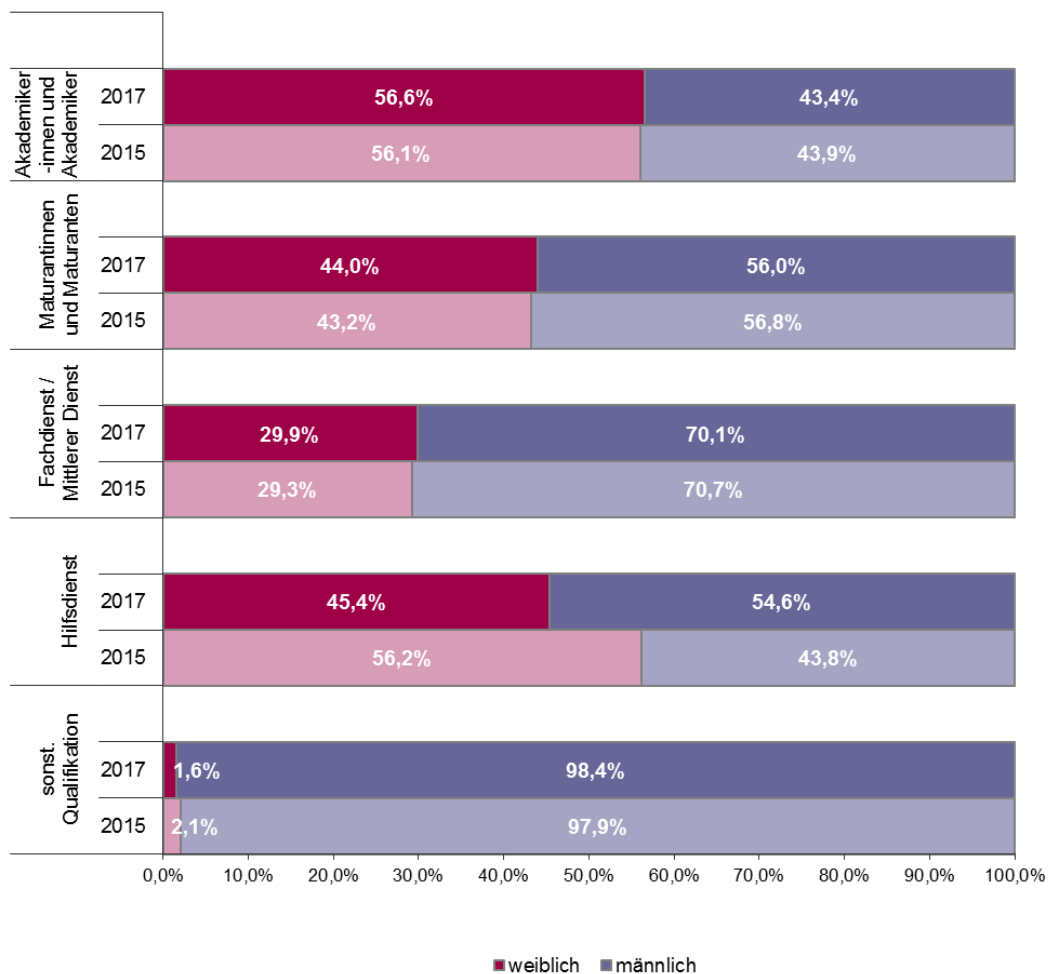
### 1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

Im Vergleich der Jahre 2015 und 2017 erhöht sich der Frauenanteil unter den Akademikerinnen und Akademikern, Maturantinnen und Maturanten und beim Fachdienst und Mittleren Dienst. Der Anstieg des Frauenanteils unter den Akademikerinnen und Akademikern ist eng mit dem Anstieg bei den Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte zu sehen. Die Berufsgruppe der Lehrpersonen hat aufgrund des hohen Anteils an Akademikerinnen und Akademikern einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Rund 62 Prozent der Beschäftigten im Fachdienst und Mittleren Dienst sind Beschäftigte des Exekutivdienstes und Militärischen Dienstes. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen resultiert – trotz Steigerungen – zu einem niedrigen Frauenanteil in der Qualifikationsgruppe Fachdienst und Mittlerer Dienst.

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

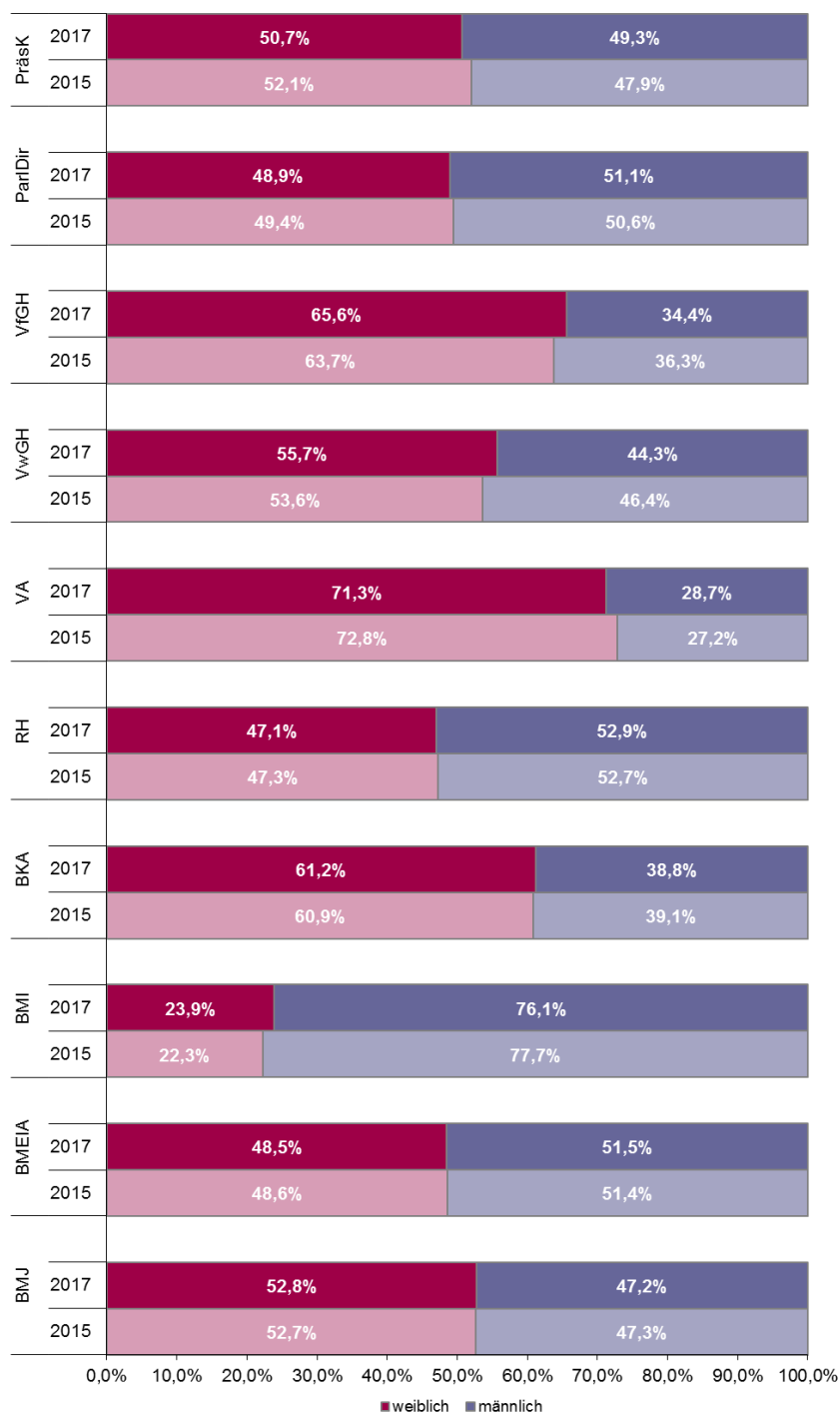
**Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe, 2015 und 2017**

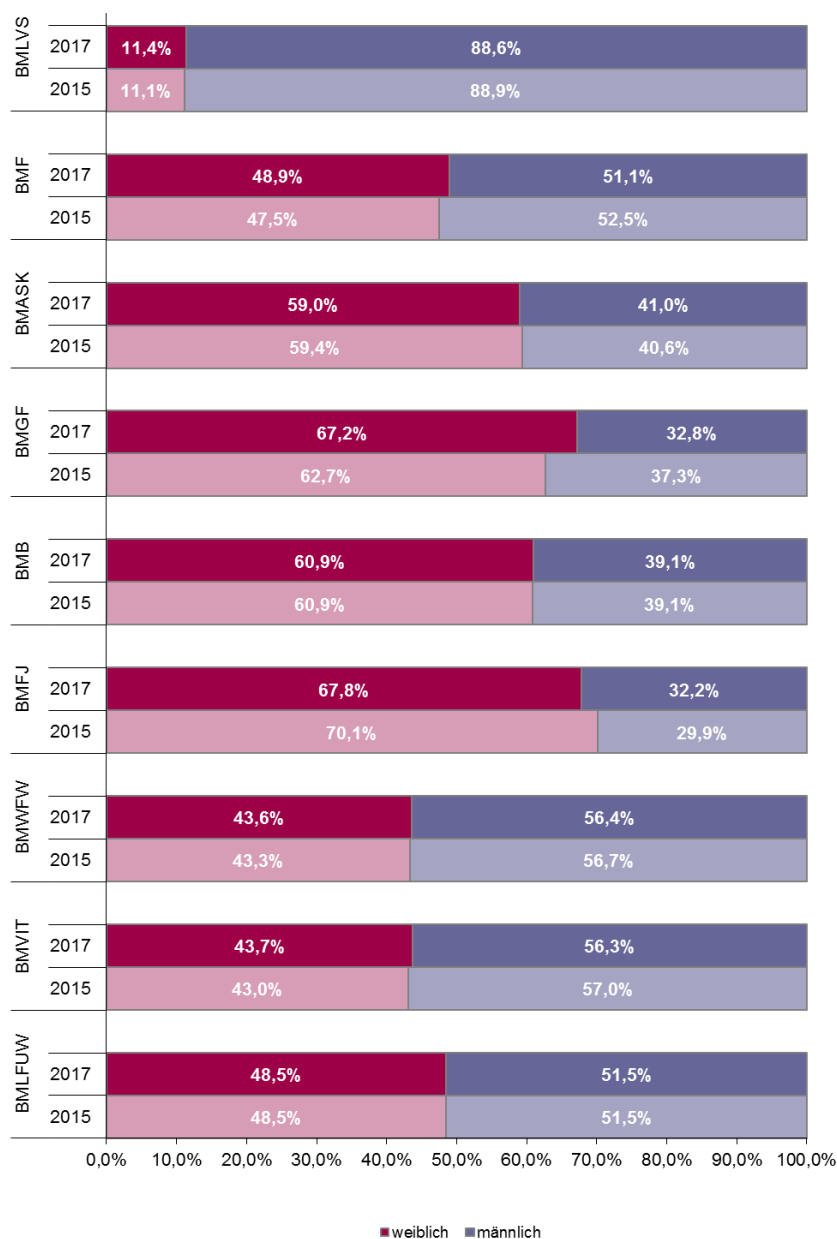


## 1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit dem Jahr 2015 erhöht sich der Frauenanteil in mehr als der Hälfte der Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten innerhalb der Ressorts erzielen der Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, das BMI und das BMGF.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2015 und 2017





## 1.5 Teilbeschäftigung im Bundesdienst

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

29,1 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2017). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,7 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 48,3 Prozent und liegt damit um 15,7 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 32,6 Prozent. Männer

sind deutlich weniger teilbeschäftigt (11,0 Prozent bei den unselbständig Erwerbstätigen und 6,8 Prozent im Bundesdienst).\*

#### ■ Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Krankenpflagedienst und Sonstige ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Bei den Männern wird die höchste Teilzeitquote bei den Lehrkräften erreicht. Hier ist fast jeder fünfte Mann teilbeschäftigt. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

**Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2015 und 2017**

Berufsgruppe	2015			2017		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Verwaltungsdienst	17,5%	30,5%	3,0%	16,8%	29,0%	3,2%
Lehrpersonen	32,2%	38,8%	22,4%	33,0%	39,6%	23,3%
Exekutivdienst	4,9%	21,7%	2,0%	4,9%	20,3%	1,8%
Militärischer Dienst	1,4%	9,3%	1,2%	1,5%	11,4%	1,2%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	10,6%	18,9%	1,3%	11,9%	20,7%	1,7%
Krankenpflagedienst	23,0%	28,5%	11,4%	26,3%	34,6%	11,4%
Schulaufsicht	2,9%	3,3%	2,6%	2,7%	3,3%	2,1%
Sonstige	24,0%	43,8%	14,7%	35,7%	58,8%	20,0%

#### ■ Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMB, BMLFUW und der Volksanwaltschaft liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 32,6 Prozent. Im BMB und BMLFUW ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 21,0 Prozent im BMB und 12,5 Prozent im BMLFUW am höchsten. In der Präsidentschaftskanzlei, im BMEIA, im Verfassungsgerichtshof, im Verwaltungsgerichtshof, im BKA und im BMLVS ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 84 Prozent).

\*

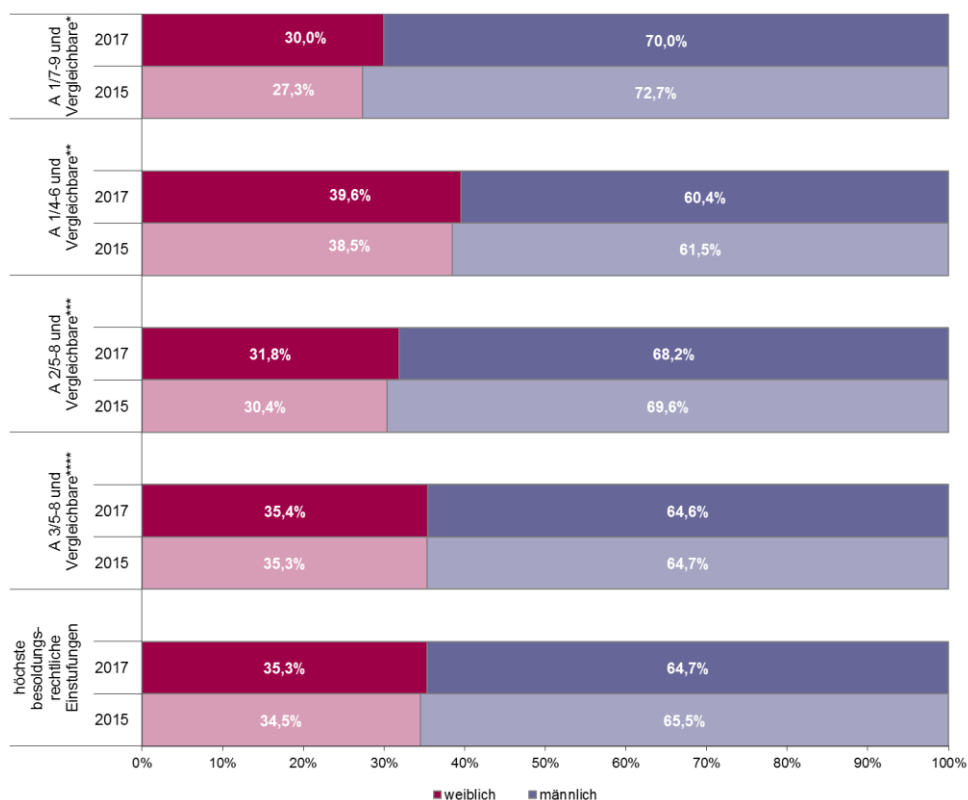
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit\\_teilzeitquote/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html) (19.6.2018)

## 1.6 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

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

Von 2015 auf 2017 steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen höchsten Besoldungsgruppen. Der stärkste prozentuelle Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen Gruppe<sup>1</sup> A 1/7-9 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2017 hat mehr als ein Drittel der Frauen (35,3 Prozent) eine Führungsposition inne. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (42,1 Prozent) besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

**Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen, 2015 und 2017**



A 1/7-9 und Vergleichbare sind zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen. A 1/4-6 und Vergleichbare sind zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten. A 2/5-8 und Vergleichbare sind Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung. A 3/5-8 und Vergleichbare sind Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung.



## 1.7 Gesamtpersonal des Bundes

**Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2015 und 2017**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.182	620	52%	562	48%	1.192	627	53%	565	47%
Zentralleitungen	10.380	5.270	51%	5.110	49%	11.566	5.637	49%	5.929	51%
nachgeordneter Bereich	128.903	52.623	41%	76.280	59%	130.978	54.246	41%	76.741	59%
<b>Gesamt</b>	<b>140.465</b>	<b>58.513</b>	<b>42%</b>	<b>81.952</b>	<b>58%</b>	<b>143.745</b>	<b>60.510</b>	<b>42%</b>	<b>83.235</b>	<b>58%</b>

**Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2015 und 2017**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	48.061	25.326	53%	22.735	47%	49.008	25.890	53%	23.118	47%
Lehrpersonen	44.439	26.434	59%	18.005	41%	45.187	27.015	60%	18.172	40%
Exekutivdienst	30.736	4.554	15%	26.182	85%	32.350	5.311	16%	27.039	84%
Militärischer Dienst	13.598	280	2%	13.318	98%	13.532	325	2%	13.207	98%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.061	1.616	53%	1.445	47%	3.116	1.673	54%	1.443	46%
Krankenpflege-dienst	244	165	68%	79	32%	247	159	64%	88	36%
Schulaufsicht	276	122	44%	154	56%	263	120	46%	143	54%
Sonstige	50	16	32%	34	68%	42	17	40%	25	60%
<b>Gesamt</b>	<b>140.465</b>	<b>58.513</b>	<b>42%</b>	<b>81.952</b>	<b>58%</b>	<b>143.745</b>	<b>60.510</b>	<b>42%</b>	<b>83.235</b>	<b>58%</b>

**Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2015 und 2017**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	47.781	26.786	56%	20.995	44%	49.648	28.103	57%	21.545	43%
Maturantinnen und Maturanten	24.736	10.694	43%	14.042	57%	25.129	11.049	44%	14.080	56%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	61.351	17.974	29%	43.377	71%	61.372	18.338	30%	43.034	70%
Hilfsdienst	5.403	3.034	56%	2.369	44%	6.613	3.004	45%	3.609	55%
sonstige Qualifikation	1.194	25	2%	1.169	98%	983	16	2%	967	98%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>140.465</b>	<b>58.513</b>	<b>42%</b>	<b>81.952</b>	<b>58%</b>	<b>143.745</b>	<b>60.510</b>	<b>42%</b>	<b>83.235</b>	<b>58%</b>

## 1.8 Teilbeschäftigte des Bundes

**Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2015 und 2017**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	149	118	79%	31	21%	148	122	82%	26	18%
Zentralleitungen	1.172	1.078	92%	94	8%	1.217	1.083	89%	134	11%
nachgeordneter Bereich	23.468	18.165	77%	5.303	23%	24.039	18.534	77%	5.505	23%
<b>Gesamt</b>	<b>24.789</b>	<b>19.361</b>	<b>78%</b>	<b>5.428</b>	<b>22%</b>	<b>25.404</b>	<b>19.739</b>	<b>78%</b>	<b>5.665</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2015 und 2017**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.401	7.717	92%	684	8%	8.243	7.512	91%	731	9%
Lehrpersonen	14.295	10.265	72%	4.030	28%	14.932	10.698	72%	4.234	28%
Exekutivdienst	1.507	990	66%	517	34%	1.574	1.077	68%	497	32%
Militärischer Dienst	186	26	14%	160	86%	197	37	19%	160	81%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	324	305	94%	19	6%	371	346	93%	25	7%
Krankenpflege-dienst	56	47	84%	9	16%	65	55	85%	10	15%
Schulaufsicht	8	4	50%	4	50%	7	4	57%	3	43%
Sonstige	12	7	58%	5	42%	15	10	67%	5	33%
<b>Gesamt</b>	<b>24.789</b>	<b>19.361</b>	<b>78%</b>	<b>5.428</b>	<b>22%</b>	<b>25.404</b>	<b>19.739</b>	<b>78%</b>	<b>5.665</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2015 und 2017**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	12.355	9.290	75%	3.065	25%	13.212	9.891	75%	3.321	25%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Maturantinnen und Maturanten	5.037	3.623	72%	1.414	28%	5.069	3.630	72%	1.439	28%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.910	5.008	85%	902	15%	5.819	4.953	85%	866	15%
Hilfsdienst	1.484	1.440	97%	44	3%	1.302	1.265	97%	37	3%
sonstige Qualifikation	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>24.789</b>	<b>19.361</b>	<b>78%</b>	<b>5.428</b>	<b>22%</b>	<b>25.404</b>	<b>19.739</b>	<b>78%</b>	<b>5.665</b>	<b>22%</b>

## 1.9 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2015 und 2017**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	461	126	335	27,3%	470	141	329	30,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	4.538	1.745	2.793	38,5%	4.844	1.916	2.928	39,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	5.267	1.602	3.665	30,4%	5.395	1.718	3.677	31,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8.930	3.153	5.777	35,3%	8.954	3.170	5.784	35,4%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>19.196</b>	<b>6.626</b>	<b>12.750</b>	<b>34,5%</b>	<b>19.663</b>	<b>6.945</b>	<b>12.718</b>	<b>35,3%</b>

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

\*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten

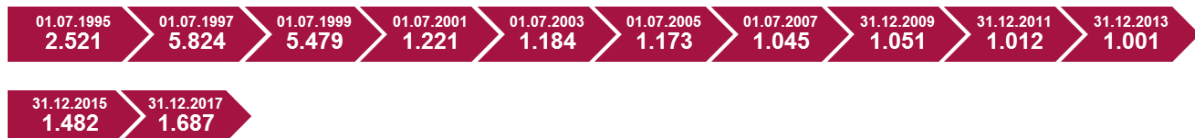
\*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung

\*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2 Ressortberichte im Detail

### 2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



#### 2.1.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	954	586	61%	368	39%	1.045	635	61%	410	39%
nachgeordneter Bereich	528	316	60%	212	40%	642	397	62%	245	38%
<b>Gesamt</b>	<b>1.482</b>	<b>902</b>	<b>61%</b>	<b>580</b>	<b>39%</b>	<b>1.687</b>	<b>1.032</b>	<b>61%</b>	<b>655</b>	<b>39%</b>

**Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	1.319	825	63%	494	37%	1.469	926	63%	543	37%
Lehrpersonen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	163	77	47%	86	53%	218	106	49%	112	51%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1.482</b>	<b>902</b>	<b>61%</b>	<b>580</b>	<b>39%</b>	<b>1.687</b>	<b>1.032</b>	<b>61%</b>	<b>655</b>	<b>39%</b>

**Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	732	392	54%	340	46%	873	482	55%	391	45%
Maturantinnen und Maturanten	287	185	64%	102	36%	329	213	65%	116	35%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	442	314	71%	128	29%	461	326	71%	135	29%
Hilfsdienst	21	11	52%	10	48%	24	11	46%	13	54%
sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1.482</b>	<b>902</b>	<b>61%</b>	<b>580</b>	<b>39%</b>	<b>1.687</b>	<b>1.032</b>	<b>61%</b>	<b>655</b>	<b>39%</b>

## 2.1.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	130	122	94%	8	6%	158	141	89%	17	11%
nachgeordneter Bereich	28	26	93%	2	7%	31	28	90%	3	10%
<b>Gesamt</b>	<b>158</b>	<b>148</b>	<b>94%</b>	<b>10</b>	<b>6%</b>	<b>189</b>	<b>169</b>	<b>89%</b>	<b>20</b>	<b>11%</b>

**Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	157	147	94%	10	6%	182	162	89%	20	11%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1	1	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>158</b>	<b>148</b>	<b>94%</b>	<b>10</b>	<b>6%</b>	<b>189</b>	<b>169</b>	<b>89%</b>	<b>20</b>	<b>11%</b>

**Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	60	55	92%	5	8%	75	69	92%	6	8%
Maturantinnen und Maturanten	29	28	97%	1	3%	50	40	80%	10	20%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachdienst und Mittlerer Dienst	66	63	95%	3	5%	61	58	95%	3	5%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%
<b>Gesamt</b>	<b>158</b>	<b>148</b>	<b>94%</b>	<b>10</b>	<b>6%</b>	<b>189</b>	<b>169</b>	<b>89%</b>	<b>20</b>	<b>11%</b>

## 2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	7	13	35,0%	22	8	14	36,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	370	188	182	50,8%	450	229	221	50,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	177	113	64	63,8%	184	117	67	63,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	60	43	17	71,7%	59	43	16	72,9%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>627</b>	<b>351</b>	<b>276</b>	<b>56,0%</b>	<b>715</b>	<b>397</b>	<b>318</b>	<b>55,5%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef	6	4	2	33%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	6	4	2	33%	9	6	3	33%	4	2	2	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	48	22	26	54%	43	18	25	58%	6	1	5	83%
Fachexpertin und Fachexperte	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	50	20	30	60%	48	26	22	54%	13	6	7	54%

**Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Ständige Vertretungen</b>												
Leiterin und Leiter ständige Vertretung	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
<b>Österreichisches Staatsarchiv</b>												
Generaldirektorin und Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin und Direktor	5	5	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bestandsgruppe	22	16	6	27%	24	14	10	42%	5	1	4	80%
<b>Kommunikationsbehörde Austria</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Datenschutzbehörde (vormals Datenschutzkommission)</b>												
Leiterin und Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	0%
<b>Gleichbehandlungsanwaltschaft</b>												
Leiterin und Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Büroleiterin und Büroleiter	7	0	7	100%	7	0	7	100%	0	0	0	0%
<b>Bundesverwaltungsgerichtshof (vormals Asylgerichtshof)</b>												
Präsidentin und Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Infrastruktur (ehemals Abteilung für Personal und Budget)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin und Leiter Stababteilung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
<b>Bundesdenkmalamt</b>												
Präsidentin und Präsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Fachdirektorin und Fachdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Abteilung im Fachbereich	7	5	2	27%	6	4	2	33%	2	1	1	50%
Verwaltungsdirek- torin und Verwal- tungsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Landes- konservatorin und Landeskonserva- tor	9	6	3	33%	9	6	3	33%	0	0	0	0%
<b>Museen (Museum für Volkskunde)</b>												
Museums- direktorin und Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Hofmusikkapelle</b>												
Administrative Leiterin und Administrativer Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Künstlerische Leiterin und Künstlerischer Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 19 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA**

Ausbildungsver- hältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	15	13	87%	2	13%	19	12	63%	7	37%
Verwaltungsprak- tikantinnen und Verwaltungsprak- tikanten	7	4	57%	3	43%	16	7	44%	9	56%



## 2.1.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	57	23	40%	34	60%	58	25	43%	33	57%
Leistungsfeststellungskommission	14	9	65%	5	35%	14	9	64%	5	36%
Disziplinar-kommission	16	10	63%	6	37%	21	12	57%	9	43%

**Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	12	8	67%	4	33%	20	12	60%	8	40%
Aufnahme-kommission	37	22	59%	15	41%	35	20	57%	15	43%

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

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA**

Beirat	2015*					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Beiräte	35	26	74,3%	9	25,7%	34	25	73,5%	9	26,5%

\* Fehlerkorrektur seitens des BKA

## 2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 23 Ausbildungen / BKA**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	157	113	72%	44	28%	176	131	74%	45	26%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.994	1.923	64%	1.071	36%	2999	1915	64%	1084	36%

## 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	1.283
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.915

### 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 im Sinne des Frauenförderungsplans (BGBl. II Nr. 342/2016) insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,

2. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer im Ressort,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
7. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
8. die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. in Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalwesens des Bundeskanzleramtes, soll der Leitgedanke des Gender Mainstreaming Beachtung finden; das Instrument soll für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden,
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

### **1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung**

- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich informiert und zur Teilnahme ermutigt.
- ▶ Bei Seminaren am Dienort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unaufschiebbare soziale Tätigkeiten (Betreuungspflichten) geachtet.
- ▶ Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen ist zu gewährleisten.
- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzel-supervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall ermöglicht.

### **2. Beruflicher Aufstieg**

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

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

### **3. Vertretung in Gremien**

Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Es wird darauf geachtet, dass in den Dienstvorschriften vorgesehene Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind.

### **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. Cross-Mentoring-Programm des Bundes**

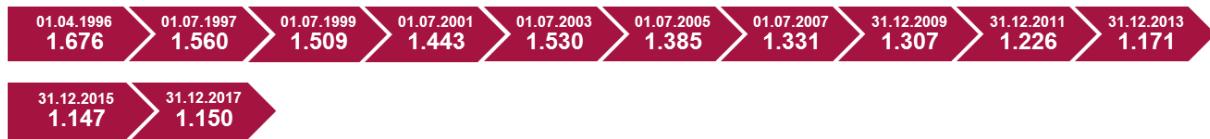
Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze erleichtert werden.

### **7. 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 Europa, Integration und Äußeres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.2.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	538	262	49%	276	51%	602	302	50%	300	50%
nachgeordneter Bereich	609	295	48%	314	52%	548	256	47%	292	53%
<b>Gesamt</b>	<b>1.147</b>	<b>557</b>	<b>49%</b>	<b>590</b>	<b>51%</b>	<b>1.150</b>	<b>558</b>	<b>49%</b>	<b>592</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.147	557	49%	590	51%	1.150	558	49%	592	51%
<b>Gesamt</b>	<b>1.147</b>	<b>557</b>	<b>49%</b>	<b>590</b>	<b>51%</b>	<b>1.150</b>	<b>558</b>	<b>49%</b>	<b>592</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	428	151	35%	277	65%	457	175	38%	282	62%
Maturantinnen und Maturanten	240	103	43%	137	57%	243	105	43%	138	57%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	452	297	66%	155	34%	423	272	64%	151	36%
Hilfsdienst	27	6	22%	21	78%	27	6	22%	21	78%
<b>Gesamt</b>	<b>1.147</b>	<b>557</b>	<b>49%</b>	<b>590</b>	<b>51%</b>	<b>1.150</b>	<b>558</b>	<b>49%</b>	<b>592</b>	<b>51%</b>

## 2.2.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	31	30	97%	1	3%	0	0	0%	0	0%
nachgeordneter Bereich	17	16	94%	1	6%	41	38	93%	3	7%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>96%</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>93%</b>	<b>3</b>	<b>7%</b>

**Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	48	46	96%	2	4%	41	38	93%	3	7%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>96%</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>93%</b>	<b>3</b>	<b>7%</b>

**Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	9	9	100%	0	0%	9	8	89%	1	11%
Maturantinnen und Maturanten	7	7	100%	0	0%	6	5	83%	1	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	30	29	97%	1	3%	23	23	100%	0	0%
Hilfsdienst	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>96%</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>93%</b>	<b>3</b>	<b>7%</b>

## 2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	54	11	43	20,4%	50	14	36	28,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	217	74	143	34,1%	240	80	160	33,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	178	70	108	39,3%	174	66	108	37,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	19	11	8	57,9%	16	11	5	68,8%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>468</b>	<b>166</b>	<b>302</b>	<b>35,5%</b>	<b>480</b>	<b>171</b>	<b>309</b>	<b>35,6%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	7	6	1	14%	6	3	3	50%	6	3	3	50%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	9	6	3	33%	9	6	3	33%	11	6	5	46%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter, Generalinspektorin und Generalinspektor	45	29	16	36%	45	28	17	38%	24	14	10	42%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Fachexpertin und Fachexperte	4	4	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	81	58	23	29%	85	52	33	39%	40	25	15	38%

**Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Vertretungsbehörden/Ausland</b>												
Leiterin und Leiter österreichische Vertretung bei EU und internationale Organisationen	5	4	1	20%	5	4	1	20%	2	1	1	50%
Leiterin und Leiter österreichische Botschaft	75	56	19	25,5%	77	51	26	34%	51	32	19	37%
Leiterin und Leiter österreichisches Generalkonsulat	8	3	5	62,5%	7	4	3	43%	5	3	2	40%
Leiterin und Leiter Kulturforum (vormals Leiterin und Leiter selbst- ständiges Kul- turforum)	6	1	5	83,5%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Konsularabteilung	4	4	0	0%	11	8	3	27%	4	3	1	25%
Erstzugeteilte und Erstzugeteilter an der österrei- chischen Ver- tretungsbehörde	53	34	19	36%	46	33	13	28%	16	11	5	31%
Kanzlerin und Kanzler an der österreichischen Vertretungsbe- hörde ohne Funktion einer Erstzugeteilten und eines Erstzugeteilten	57	41	16	28%	44	27	17	39%	32	23	9	28%
Kanzlerin und Kanzler an der österreichischen Vertretungsbe- hörde mit Funkti- on einer und eines Erstzugeteil- ten	34	17	17	50%	32	22	10	31%	13	9	4	31%



## 2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 35 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	13	7	54%	6	46%	17	10	59%	7	41%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	49	40	82%	9	18%	29	20	69%	9	31%

## 2.2.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 36 Mitglieder\* der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungskommission	9	4	44%	5	56%	18	6	33%	12	67%
Leistungsfeststellungskommission	7	3	43%	4	57%	7	4	57%	3	43%
Disziplinar-kommission	8	4	50%	4	50%	8	3	38%	5	62%

\* Mitglieder + Ersatzmitglieder (jedoch nur vom BMEIA, nicht vom Dienststellen- oder Zentralausschuss der Personalvertretung bestellt)

**Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission im Einzelfall	8	4	50%	4	50%	4	2	50%	2	50%
Auswahlkommission	13	5	38%	8	62%	24	11	46%	13	54%

## 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	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
Beiräte	32	6	19%	26	81%	30	11	37%	19	63%

## 2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 39 Ausbildungen / BMEIA**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
Grundausbildungslehrgänge	182	95	52%	87	48%	228	126	55%	102	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	466	251	54%	215	46%	283	170	60%	113	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	30
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	55
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	170

### 2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das BMEIA ist bemüht, den Frauenanteil in allen Bereichen/Tätigkeitsfeldern des diplomatischen Dienstes laufend zu erhöhen, in erster Linie durch strikt bevorzugte Aufnahme von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation.

Zielvorgabe ist es zudem, in allen Verwendungsgruppen das Ausmaß eines 50%igen Frauenanteils möglichst bald zu erreichen und zu halten.

Der Frauenanteil im Bereich der Telearbeit im Inland (Einführung per 1.10.2015) beträgt per 31.12.2017 **56% (31 Frauen von insgesamt 55 Personen)**.

Mit der Einführung von **Gleitzeit** in der Zentrale des BMEIA ab 2015 kommt das Ressort den Anforderungen von einem modernen, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ermöglichenden, Zeitmanagement nach.

## 2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.3.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	568	322	57%	246	43%	577	325	56%	252	44%
nachgeordneter Bereich	1.061	646	61%	415	39%	1.022	619	61%	403	39%
<b>Gesamt</b>	<b>1.629</b>	<b>968</b>	<b>59%</b>	<b>661</b>	<b>41%</b>	<b>1.599</b>	<b>944</b>	<b>59%</b>	<b>655</b>	<b>41%</b>

**Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	1.617	959	59%	658	41%	1.589	935	59%	654	41%
Sonstige	9	7	78%	2	22%	8	8	100%	0	0%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Krankenpflege-dienst	3	2	67%	1	33%	2	1	50%	1	50%
<b>Gesamt</b>	<b>1.629</b>	<b>968</b>	<b>59%</b>	<b>661</b>	<b>41%</b>	<b>1.599</b>	<b>944</b>	<b>59%</b>	<b>655</b>	<b>41%</b>

**Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	544	265	49%	279	51%	556	265	48%	291	52%
Maturantinnen und Maturanten	689	385	56%	304	44%	682	393	58%	289	42%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	394	318	81%	76	19%	359	286	80%	73	20%
Hilfsdienst	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>1.629</b>	<b>968</b>	<b>59%</b>	<b>661</b>	<b>41%</b>	<b>1.599</b>	<b>944</b>	<b>59%</b>	<b>655</b>	<b>41%</b>

## 2.3.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 45 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	92	84	91%	8	9%	84	74	88%	10	12%
nachgeordneter Bereich	265	240	91%	25	9%	257	229	89%	28	11%
<b>Gesamt</b>	<b>357</b>	<b>324</b>	<b>91%</b>	<b>33</b>	<b>9%</b>	<b>341</b>	<b>303</b>	<b>89%</b>	<b>38</b>	<b>11%</b>

**Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	353	320	91%	33	9%	335	297	89%	38	11%
Sonstige	2	2	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Krankenpflege-dienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>357</b>	<b>324</b>	<b>91%</b>	<b>33</b>	<b>9%</b>	<b>341</b>	<b>303</b>	<b>89%</b>	<b>38</b>	<b>11%</b>

**Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	104	86	83%	18	17%	93	75	81%	18	19%
Maturantinnen und Maturanten	141	128	91%	13	9%	150	131	87%	19	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	112	110	98%	2	2%	98	97	99%	1	1%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>357</b>	<b>324</b>	<b>91%</b>	<b>33</b>	<b>9%</b>	<b>341</b>	<b>303</b>	<b>89%</b>	<b>38</b>	<b>11%</b>

### 2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	7	13	35,0%	21	8	13	38,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	206	95	111	46,1%	231	104	127	45,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	138	78	60	56,5%	149	85	64	57,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	76	59	17	77,6%	82	65	17	79,3%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>440</b>	<b>239</b>	<b>201</b>	<b>54,3%</b>	<b>483</b>	<b>262</b>	<b>221</b>	<b>54,2%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

### 2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	7	3	4	57%	7	3	4	57%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	14	9	5	36%	13	8	5	38%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	48	26	22	46%	51	28	23	45%	5	2	3	60%
Fachexpertin und Fachexperte	5	4	1	20%	6	5	1	17%	2	1	1	50%
Referatsleiterin und Referatsleiter	7	3	4	57%	7	3	4	57%	1	0	1	100%

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

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Sozialministeriumservice</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Landesstelle, Support	10	6	4	40%	10	5	5	50%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Ärztlicher Dienst	8	3	5	63%	8	3	5	63%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungslei- ter	40	25	15	38%	41	21	20	49%	6	1	5	83%
<b>Arbeitsinspektorate</b>												
Leiterin und Leiter	19	16	3	16%	17	14	3	18%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungslei- ter	28	23	6	21%	28	19	9	32%	5	2	3	60%

### 2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 51 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASK**

Ausbildungsver- hältnis	2015				2017			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	43	26	60%	17 40%	35	23	66%	12 34%
Verwaltungsprak- tikantinnen und Verwaltungsprak- tikanten	20	11	55%	9 45%	30	16	53%	14 47%

## 2.3.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

Zentraleitung, Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorate

**Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASK**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	84	33	39,3%	51	60,7%	82	35	42,7%	47	57,3%
Leistungsfeststellungskommission	13	6	46,2%	7	53,8%	11	6	54,5%	5	45,5%
Disziplarkommission	22	10	45,5%	12	54,5%	20	10	50%	10	50%

**Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASK**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	102	66	64,7%	36	35,3%	100	69	69%	31	31%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASK**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	81	36	44,4%	45	55,6%	87	42	48,3%	45	51,7%



## 2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate (nur 2009)

**Tabelle 55 Ausbildungen / BMASK**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	96	63	65,6%	33	34,4%	76	55	72,4%	21	27,6%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.450	2.733	61,4%	1.717	38,6%	4.521	2.636	58,3%	1.885	41,7%

## 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

## 2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

## 2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das BMASGK bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs politik, dies zeigt sich vor allem durch folgende, in der Vergangenheit gesetzte und zukünftig umzusetzende Maßnahmen:

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde durch Verordnung BGBl. II Nr. 184/2016, kundgemacht am 11.7.2016, für einen Zeitraum von sechs Jahren erlassen. Mit Juli 2018 hat die Anpassung an die aktuelle Entwicklung zu erfolgen.

Da die Bediensteten des ehemaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zu dem laut § 11a Abs 2 B-GIBG maßgeblichen Stichtag 31.12.2017 noch nicht dem Personalstand des BMSGK angehörten und erst mit 8.1.2018 übergeleitet wurden, ist vorgesehen, eine diesen Umstand berücksichtigende ergänzende Datenbasis für die Entwicklung von Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile zu erheben.

Neben der Festlegung der verbindlichen Vorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich jeder Dienstbehörde hat sich die Abbildung eines aktuelleren und unabhängig von besoldungsrechtlichen Besonderheiten rein nach Funktionen gegliederten Ist-Zustands der Aufteilung nach Geschlechter, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren, bewährt.

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

### **Auswahlkommission, Hearings, Ausschreibungstexte**

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen - auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden - als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bestätigt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch besetzt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

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

Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vergabe von Belohnungen an Führungskräfte und als Teil 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.

### **Informationen, Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen**

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und Frauenbeauftragten sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen, Beiräten und Gremien, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergaben soll mögliche Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, und die entsprechende Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.

## **Organisationsänderungen**

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

## **Telearbeit**

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

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

Väter sollen (weiterhin) verstärkt motiviert werden, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Dies kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle (§ 8a Frauenförderungsplan) und Kommunikation, insbesondere auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen: § 16 Abs. 4 Frauenförderungsplan regt an, die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

## 2.4 Bundesministerium für Bildung

Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2017 geltende Bundesministerienverteilung und Bundesministerienbezeichnung.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.4.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	633	426	67%	207	33%	656	428	65%	228	35%
nachgeordneter Bereich	50.211	30.520	61%	19.691	39%	50.798	30.922	61%	19.876	39%
<b>Gesamt</b>	<b>50.844</b>	<b>30.946</b>	<b>61%</b>	<b>19.898</b>	<b>39%</b>	<b>51.454</b>	<b>31.350</b>	<b>61%</b>	<b>20.104</b>	<b>39%</b>

**Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	6.720	4.651	69%	2.069	31%	6.597	4.481	68%	2.116	32%
Lehrpersonen	43.825	26.154	60%	17.671	40%	44.569	26.727	60%	17.842	40%
Militärischer Dienst	3	0	0%	3	100%	1	0	0%	1	100%
Krankenpflege-dienst	19	18	95%	1	5%	23	21	91%	2	9%
Schulaufsicht	276	122	44%	154	56%	263	120	46%	143	54%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>50.844</b>	<b>30.946</b>	<b>61%</b>	<b>19.898</b>	<b>39%</b>	<b>51.454</b>	<b>31.350</b>	<b>61%</b>	<b>20.104</b>	<b>39%</b>

**Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	36.530	22.114	61%	14.416	39%	37.584	22.877	61%	14.707	39%
Maturantinnen und Maturanten	8.985	5.069	56%	3.916	44%	8.748	4.924	56%	3.824	44%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.083	2.042	66%	1.041	34%	3.066	2.020	66%	1.046	34%
Hilfsdienst	2.446	1.721	77%	525	23%	2.056	1.529	74%	527	26%
<b>Gesamt</b>	<b>50.844</b>	<b>30.946</b>	<b>61%</b>	<b>19.898</b>	<b>39%</b>	<b>51.454</b>	<b>31.350</b>	<b>61%</b>	<b>20.104</b>	<b>39%</b>

## 2.4.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 61 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	81	78	96%	3	4%	78	74	95%	4	5%
nachgeordneter Bereich	16.182	12.161	75%	4.021	25%	16.687	12.469	75%	4.218	25%
<b>Gesamt</b>	<b>16.263</b>	<b>12.239</b>	<b>75%</b>	<b>4.024</b>	<b>25%</b>	<b>16.765</b>	<b>12.543</b>	<b>75%</b>	<b>4.222</b>	<b>25%</b>

**Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.211	2.092	95%	119	5%	2.077	1.964	95%	113	5%
Lehrpersonen	14.036	10.136	72%	3.900	28%	14.66	10.565	72%	4.104	28%
Krankenpflege-dienst	7	6	86%	1	14%	11	9	82%	2	18%
Schulaufsicht	8	4	50%	4	50%	7	4	57%	3	43%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>16.263</b>	<b>12.239</b>	<b>75%</b>	<b>4.024</b>	<b>25%</b>	<b>16.765</b>	<b>12.543</b>	<b>75%</b>	<b>4.222</b>	<b>25%</b>

**Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	11.033	8.225	75%	2.808	25%	11.750	8.712	74%	3.038	26%
Maturantinnen und Maturanten	3.226	2.116	66%	1.110	34%	3.156	2.062	65%	1.094	35%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	885	804	91%	81	9%	875	803	92%	72	8%
Hilfsdienst	1.119	1.094	98%	25	2%	984	966	98%	18	2%
<b>Gesamt</b>	<b>16.263</b>	<b>12.239</b>	<b>75%</b>	<b>4.024</b>	<b>25%</b>	<b>16.765</b>	<b>12.543</b>	<b>75%</b>	<b>4.222</b>	<b>25%</b>

## 2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	31	11	20	35,5%	29	8	21	27,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	939	398	541	42,4%	955	403	552	42,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	156	83	73	53,2%	156	83	73	53,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	513	475	38	92,6%	514	473	41	92,0%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>1.639</b>	<b>967</b>	<b>672</b>	<b>59,0%</b>	<b>1.654</b>	<b>967</b>	<b>687</b>	<b>58,5%</b>

- \* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel: Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 65 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMB – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015*				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	4	2	2	50%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichslei- terin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	10	6	4	40%	9	6	3	33%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	45	21	24	53%	42	24	18	43%	5	4	1	20%
Fachexpertin und Fachex- perte	6	4	2	33%	7	5	2	29%	3	2	1	33%
Referatsleiterin und Referatsleiter	34	17	17	50%	47	22	25	53%	20	6	14	70%

\*vor BMG-Novelle 2016, Frauen von Bildung zu Gesundheit

**Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015*				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Landesschulräte und Stadtschulrat</b>												
Landesschulratsdirekto- rin und Landesschul- ratsdirektor	9	6	3	33%	9	7	2	22%	2	2	0	0%
Dezernatsleiterin und Dezernatseiter	7	4	3	43%	7	5	2	29%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	55	32	23	42%	37	21	16	43%	1	0	1	100%
Referatsleiterin und Referatsleiter	123	54	69	56%	130	57	73	56%	6	3	3	50%
Schulaufsicht: Landes- schul-, Pflichtschul-, Berufsschul-, Fachinspektorin und - inspektor (vormals Landesschul-, Bezirks- schul- und Fachinspek- torin und -inspektor)	305	165	140	46%	283	157	125	44%	18	7	11	61%
<b>Bundesschulen, Bundesschülerheime</b>												
Direktorin und Direktor	715	434	281	39%	720	432	288	40%	104	58	46	44%
Fach- bzw. Abtei- lungsvorstand	299	166	133	44%	300	167	133	44%	47.	31	16	34%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015*				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Erziehungsleiterin und Erziehungsleiter	10	4	6	60%	10	4	6	60%	0	0	0	0%
<b>Pädagogische Hochschulen</b>												
Rektorin und Rektor	8	4	4	50%	13	8	5	38%	2	1	1	50%
Vizerektorin und Vizerektor	16	7	9	56%	25	13	12	48%	5	1	4	80%
Institutsleiterin und Institutsleiter	44	19	25	57%	69	31	38	55%	26	9	17	66%
Praxischulleiterin und Praxischulleiter	14	3	11	79%	20	5	15	75%	2	1	1	50%
<b>Bundesinstitut für Erwachsenenbildung</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

\*vor BMG-Novelle 2016, Frauen von Bildung zu Gesundheit

## 2.4.1 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 67 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	176	132	75%	44	25%	158	119	75%	39	25%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	45	33	73%	12	27%	57	46	81%	11	19%

## 2.4.2 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle**

Kommission	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommissionen	24	10	42%	14	58%	28	13	46%	15	54%
Leistungsfeststellungskommission	8	4	50%	4	50%	7	3	43%	4	57%



Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Disziplinar-kommission	10	5	50%	5	50%	10	5	50%	5	50%		

**Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommissionen	12	4	33%	8	67%	12	4	33%	8	67%		
Leistungsfeststellungskommissionen	21	10	48%	11	52%	0	0	0%	0	0%		
Disziplinar-kommissionen	9	6	67%	3	33%	9	6	67%	3	33%		

**Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich	Gesamt	weiblich	Männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Leistungsfeststellungskommissionen	26	8	31%	18	69%	26	8	31%	18	69%		
Disziplinar-kommission	25	10	40%	15	60%	25	10	40%	15	60%		

**Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Leistungsfeststellungskommission	64	38	59%	26	41%	0	0	0%	0	0%		
Disziplinar-kommissionen	26	12	46%	14	54%	24	10	42%	14	58%		

**Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich	Gesamt	weiblich	Männlich	Gesamt	weiblich	Männlich
Leistungsfeststellungskommissionen	24	7	29%	17	71%	24	7	29%	17	71%		

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	31%	männlich	18	69%	Gesamt	weiblich	41%	männlich	16	59%
Disziplinar-kommission	26	8	31%	18	69%	27	11	41%	16	59%		

**Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	46%	männlich	20	54%	Gesamt	weiblich	besetzt	Männlich		
Leistungsfest-stellungskom-mission	37	17	46%	20	54%	derzeit	nicht	besetzt				
Disziplinar-kommission	24	8	33%	16	67%	23	7	30%	16	70%		

**Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	31%	männlich	22	69%	Gesamt	weiblich	0%	Männlich	0	0%
Leistungsfest-stellungskom-mission	32	10	31%	22	69%	0	0	0%	0	0%		
Disziplinar-kommission	20	3	15%	17	85%	6	0	0%	6	100%		

**Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	42%	männlich	22	58%	Gesamt	weiblich	0%	männlich	0	0%
Leistungsfest-stellungskom-missionen	38	16	42%	22	58%	0	0	0%	0	0%		
Disziplinar-kommissionen	24	10	42%	14	58%	26	10	38%	16	62%		

**Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2015					2017						
	Gesamt	weiblich	45%	männlich	16	55%	Gesamt	weiblich	42%	Männlich	19	58%
Leistungsfest-stellungskom-mission	29	13	45%	16	55%	33	14	42%	19	58%		
Disziplinar-kommission	43	15	35%	28	65%	41	15	37%	26	63%		

**Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB –  
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Leistungsfeststellungskommission	11	7	64%	4	36%	11	6	55%	5	45%
Disziplinar-kommission	10	5	50%	5	50%	10	4	40%	6	60%

**Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%
Aufnahme-kommission	26	12	46%	14	54%	23	10	43%	13	57%

**Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Stadtschulrat für Wien**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommissionen	16	8	50%	8	50%	14	7	50%	7	50%

**Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Niederösterreich**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommissionen	13	3	23%	10	77%	13	3	23%	10	77%

**Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Burgenland**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungs-kommissionen	10	5	50%	5	50%	8	5	63%	3	37%

**Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Oberösterreich**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungs-kommission	16	4	25%	12	75%	14	4	29%	10	71%

**Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Salzburg**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme-kommission	12	9	75%	3	25%	14	10	71%	4	29%

**Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Steiermark**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme-kommission	11	3	27%	8	73%	11	3	27%	8	73%

**Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Kärnten**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme-kommission	17	9	53%	8	47%	20	10	50%	10	50%

**Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Tirol**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	21	5	24%	16	76%	20	7	35%	13	65%

**Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB –  
Landesschulrat für Vorarlberg**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme- kommission	8	4	50%	4	50%	9	6	67%	3	33%

### **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

**Tabelle 88 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Beiräte	10	5	50%	5	50%	7	3	43%	4	57%

## **2.4.3 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**

**Tabelle 89 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil- dungslehrgänge	31	20	65%	11	35%	128	85	66%	43	34%
Berufsbeglei- tende Fortbil- dung (Führungskräf- telehrgänge)	71	48	68%	23	32%	454	317	70%	137	30%

**Tabelle 90 Ausbildungen / BMB – Stadtschulrat für Wien**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	44	31	70%	13	30%	51	24	47%	27	53%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	73	55	75%	18	25%	42	32	76%	10	24%

**Tabelle 91 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Niederösterreich**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	17	9	53%	8	47%	32	11	34%	21	66%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	70	58	83%	12	17%	33	25	76%	8	24%

**Tabelle 92 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Burgenland**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4	3	75%	1	25%	17	9	53%	8	47%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	16	10	63%	6	38%	22	17	77%	5	23%

**Tabelle 93 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Oberösterreich**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	41	27	66%	14	34%	44	28	64%	16	36%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	41	28	68%	13	32%	23	11	48%	12	52%

**Tabelle 94 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Steiermark**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	32	20	63%	12	37%	28	20	71%	8	29%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	72	53	74%	19	26%	51	38	75%	13	25%

**Tabelle 95 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Salzburg**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	12	75%	4	25%	22	12	55%	10	45%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	28	20	71%	8	29%	13	10	77%	3	23%

**Tabelle 96 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Kärnten**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	13	5	38%	8	62%	13	7	54%	6	46%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	27	20	74%	7	26%	18	14	78%	4	22%

**Tabelle 97 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Tirol**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	15	11	73%	4	27%	21	18	86%	3	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	41	34	83%	7	17%	21	14	67%	7	33%

**Tabelle 98 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Vorarlberg**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	11	6	55%	5	45%	14	8	57%	6	43%
Berufsbegleitende Fortbildung	7	6	86%	1	14%	2	2	100%	0	0%

## 2.4.4 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 99 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB**

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

## 2.4.5 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 100 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB**

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

## 2.4.6 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Siehe Frauenförderungsplan des BMB, BGBl. II Nr. 316/2017



## 2.5 Bundesministerium für Familien und Jugend

Aufgrund der Neugründung des Bundesministeriums für Familien und Jugend zum 1.3.2014 liegen erst Daten ab dem Stichtag 31.12.2015 vor.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.5.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 101 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	117	82	70%	35	30%	118	80	68%	38	32%
<b>Gesamt</b>	<b>117</b>	<b>82</b>	<b>70%</b>	<b>35</b>	<b>30%</b>	<b>118</b>	<b>80</b>	<b>68%</b>	<b>38</b>	<b>32%</b>

**Tabelle 102 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	117	82	70%	35	30%	118	80	68%	38	32%
<b>Gesamt</b>	<b>117</b>	<b>82</b>	<b>70%</b>	<b>35</b>	<b>30%</b>	<b>118</b>	<b>80</b>	<b>68%</b>	<b>38</b>	<b>32%</b>

**Tabelle 103 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	47	31	66%	16	34%	53	34	64%	19	36%
Maturantinnen und Maturanten	43	33	77%	10	23%	36	27	75%	9	25%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	26	18	69%	8	31%	28	19	68%	9	32%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>117</b>	<b>82</b>	<b>70%</b>	<b>35</b>	<b>30%</b>	<b>118</b>	<b>80</b>	<b>68%</b>	<b>38</b>	<b>32%</b>

## 2.5.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 104 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	32	29	91%	3	9%	24	22	92%	2	8%
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 105 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	32	29	91%	3	9%	24	22	92%	2	8%
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 106 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	9	8	89%	1	11%	7	6	86%	1	14%
Maturantinnen und Maturanten	17	15	88%	2	12%	13	12	92%	1	8%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	6	6	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

## 2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 107 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFJ**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	3	1	75,0%	4	3	1	75,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	24	16	8	66,7%	29	20	9	69,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	23	16	7	69,6%	21	15	6	71,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	6	0	100,0%	5	5	0	100,0%

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		57	41	16	71,9%	59	43	16	72,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen								
*	zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen								
**	zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten								
***	Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung								
****	Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung								

## 2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 108 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMFJ – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	11	6	5	45,5%	9	5	4	44%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	3	2	1	33,3%	3	2	1	33%	0	0	0	0%

## 2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 109 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFJ**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	7	5	71%	2	29%	9	7	78%	2	22%

## 2.5.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 110 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFJ**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	7	4	57,1%	3	42,9%	6	4	67%	2	33%
Leistungsfeststellungskommission	-	-	-	-	-	6	2	33%	4	67%
Disziplarkommission	Mitbetreuung BMLFUW					Mitbetreuung BMLFUW				

**Tabelle 111 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFJ**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Ständige Begutachungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	4	2	50%	2	50%	8	5	63%	3	37%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 112 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFJ**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	7	6	85,7%	1	14,3%	10	6	60%	4	40%

## 2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 113 Ausbildungen / BMFJ**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	5	4	80%	1	20%	57	39	68%	18	32%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	39	36	92,3%	3	7,7%	139	102	73%	27	27%

## 2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 114 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFJ**

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

## 2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 115 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFJ**

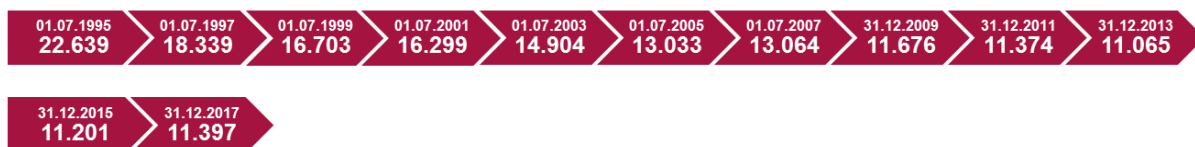
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	141

## 2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Da keine Benachteiligung von Frauen im Bundesministerium für Familien und Jugend vorliegt, werden – derzeit – auch keine Vorschläge erstattet.

## 2.6 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.6.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 116 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	723	336	46%	387	54%	765	373	49%	392	51%
nachgeordneter Bereich	10.478	4.982	48%	5.496	52%	10.632	5.202	49%	5.430	51%
<b>Gesamt</b>	<b>11.201</b>	<b>5.318</b>	<b>47%</b>	<b>5.883</b>	<b>53%</b>	<b>11.397</b>	<b>5.575</b>	<b>49%</b>	<b>5.822</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 117 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	10.977	5.218	48%	5.759	52%	11.190	5.477	49%	5.713	51%
Exekutivdienst	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	3	0	0%	3	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	220	100	45%	120	55%	201	98	49%	103	51%
<b>Gesamt</b>	<b>11.201</b>	<b>5.318</b>	<b>47%</b>	<b>5.883</b>	<b>53%</b>	<b>11.397</b>	<b>5.575</b>	<b>49%</b>	<b>5.822</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 118 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	1.623	620	38%	1.003	62%	1.771	724	41%	1.047	59%
Maturantinnen und Maturanten	4.871	1.978	41%	2.893	59%	5.147	2.200	43%	2.947	57%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.626	2.655	57%	1.971	43%	4.412	2.601	59%	1.811	41%
Hilfsdienst	81	65	80%	16	20%	67	50	75%	17	25%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<b>Gesamt</b>	<b>11.201</b>	<b>5.318</b>	<b>47%</b>	<b>5.883</b>	<b>53%</b>	<b>11.397</b>	<b>5.575</b>	<b>49%</b>	<b>5.822</b>	<b>51%</b>

## 2.6.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 119 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Zentralleitung	63	55	87%	8	13%	62	57	92%	5	8%
nachgeordneter Bereich	1.939	1.768	91%	171	9%	1.897	1.720	91%	177	9%
<b>Gesamt</b>	<b>2.002</b>	<b>1.823</b>	<b>91%</b>	<b>179</b>	<b>9%</b>	<b>1.959</b>	<b>1.777</b>	<b>91%</b>	<b>182</b>	<b>9%</b>

**Tabelle 120 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	1.996	1.818	91%	178	9%	1.952	1.771	91%	181	9%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	5	5	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>2.002</b>	<b>1.823</b>	<b>91%</b>	<b>179</b>	<b>9%</b>	<b>1.959</b>	<b>1.777</b>	<b>91%</b>	<b>182</b>	<b>9%</b>

**Tabelle 121 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Akademikerinnen und Akademiker	157	137	87%	20	13%	172	152	88%	20	12%
Maturantinnen und Maturanten	766	670	87%	96	13%	779	673	86%	106	14%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.054	991	94%	63	6%	991	935	94%	56	6%
Hilfsdienst	25	25	100%	0	0%	17	17	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>2.002</b>	<b>1.823</b>	<b>91%</b>	<b>179</b>	<b>9%</b>	<b>1.959</b>	<b>1.777</b>	<b>91%</b>	<b>182</b>	<b>9%</b>

## 2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 122 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	19	7	12	36,8%	21	9	12	42,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	564	218	346	38,7%	580	244	336	42,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.090	323	767	29,6%	1.067	336	731	31,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.594	1.989	1.605	55,3%	3.356	1.906	1.450	56,8%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>5.267</b>	<b>2.537</b>	<b>2.730</b>	<b>48,2%</b>	<b>5.024</b>	<b>2.495</b>	<b>2.529</b>	<b>49,7%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 123 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	5	5	0	0%	4	3	1	25%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	12	6	6	50%	11	5	6	55%	2	1	1	50%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	44	31	13	30%	38	23	15	39%	7	3	4	57%
Fachexpertin und Fachexperte	13	10	3	23%	10	8	2	20%	1	0	1	100%
Referatsleiterin und Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%



**Tabelle 124 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Steuer- und Zollkoordination</b>												
Regional- managerin und Regionalmanager	5	4	1	20%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungslei- ter eines Fach- bereiches	7	5	2	29%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungs- leiter Predictive Analytics Compe- tence Center (PACC)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Personalleiterin und Personalleiter	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
<b>Finanz- bzw. Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung (GBP), Finanzpolizei</b>												
Vorständin und Vorstand (Zollamt, bzw. Finanzamt) für Gebühren, Verkehrssteuern und Glücksspiel)	48	33	15	31%	49	33	16	32,6%	5	4	1	20%
Vorständin und Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vorständin und Vorstand der Großbetriebsprü- fung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Finanzpolizei	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Fachvorständin und Fachvorstand (Finanzamt, Zoll- amt, Großbe- triebsprüfung, Steuerfahndung)	51	36	15	29%	50	33	17	34%	6	2	4	67%
Regionen- bzw. Standortverant- wortliche und Standortverant- wortlicher (Groß- betriebsprüfung)	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Regionale Leiterin und regionaler Leiter Finanzpoli- zei	5	5	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Teamleiterin und Teamleiter Großbetriebsprü- fung	37	28	9	24%	38	26	12	32%	5	3	2	40%

## Ressortberichte im Detail: BMF

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiterin und Teamleiter Finanzpolizei und Organisationsleiterin und Organisationsleiter	48	41	7	15%	47	38	9	19%	1	0	1	100%
Teamleiterin und Teamleiter (Finanzamt, Zollamt, Steuerfahndung bzw. FAGVG) und Organisationsleiterin und Organisationsleiter (inkl. Teamleitung Organisation GBP)	596	426	170	29%	592	404	188	31,7%	67	36	31	46%
Regionale Koordinatorin und regionaler Koordinator Strafsachen	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Strafsachen	42	33	9	21%	49	38	11	22,4%	6	4	2	33%
<b>Bundesfinanzgericht (vormals Unabhängiger Finanzsenat (UFS))</b>												
Präsidentin und Präsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident		1	1	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende und Senatsvorsitzender	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Senatsmitglied	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Richterin und Richter des Bundesfinanzgerichtes	219	119	100	46%	199	102	97	49%	4	2	2	50%
<b>Finanzprokurator</b>												
Präsidentin und Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Präsidialanwältin und Präsidialanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leitende Prokuratorin und leitender Prokuratoranwalt	8	7	1	13%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
Prokuratorin und Prokuratoranwalt	23	12	11	48%	25	11	14	56%	2	0	2	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Prokuratoranwaltsanwärterin und Prokuratoranwaltsanwärter	14	3	11	79%	17	7	10	59%	3	3	0	0%
Leiterin und Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
<b>Bundesfinanzakademie</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 125 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	Männlich				
Lehrlinge	196	129	66%	67	34%	202	113	56%	89	44%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	46	21	46%	25	54%	43	24	56%	19	44%

## 2.6.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 126 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF**

Kommission	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich				
Prüfungskommissionen	268	87	33%	181	67%	316	107	33,86%	209	66,14%
Leistungsfeststellungskommission	12	6	50%	6	50%	40	16	40%	24	60%
Disziplarkommission	93	36	38,7%	57	61,3%	91	38	41,8%	53	58,2%

**Tabelle 127 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Ständige Begutachtungs-kommission	52	26	50%	26	50%	77	21	27,27%	56	72,73%
Aufnahme-kommission	50	23	46%	27	54%	91	41	45%	50	55%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

**Tabelle 128 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	146	23	15,75%	123	84,25%	130	26	20%	104	80%

**2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**

**Tabelle 129 Ausbildungen / BMF**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbil-dungslehrgänge	446*	215	48%	231%	52%	1.142	619	54%	523	45,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	39.153	16.258	42%	22.895	58%	46.136	21.397	46,38%	24.739	53,62%

\* Umfasst Grundausbildung, Umsteigerinnen- und Umsteiger-Ausbildung und verwendungsspezifische Ausbildung

## 2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 130 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF**

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

## 2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 131 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	1
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	7
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	

## 2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Auf den Frauenförderungsplan des BMF, BGBl. II Nr. 14/2017, wird hingewiesen.

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

- Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildwirkung nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken.
- Die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, insbesondere die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen.
- Die Setzung frauenfördernder Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen.
- Die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen zur Erhöhung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
- Die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung und -entwicklung.
- Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer.

- Die Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsieht.
- Die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming – die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen politischen und gesellschaftlichen Belangen – in sämtliche Maßnahmen und Politiken, in die Organisation und in das System der Personalplanung und Personalentwicklung des Bundesministeriums für Finanzen zu integrieren und als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern und umzusetzen.

## 2.7 Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2017 geltende Bundesministerienverteilung und Bundesministerienbezeichnung.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.7.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 132 Alle Beschäftigten des BMGF nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	367	230	63%	137	37%	421	283	67%	138	33%
<b>Gesamt</b>	<b>367</b>	<b>230</b>	<b>63%</b>	<b>137</b>	<b>37%</b>	<b>421</b>	<b>283</b>	<b>67%</b>	<b>138</b>	<b>33%</b>

**Tabelle 133 Alle Beschäftigten des BMGF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	366	229	63%	137	37%	421	283	67%	138	33%
Krankenpflege- dienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>367</b>	<b>230</b>	<b>63%</b>	<b>137</b>	<b>37%</b>	<b>421</b>	<b>283</b>	<b>67%</b>	<b>138</b>	<b>33%</b>

**Tabelle 134 Alle Beschäftigten des BMGF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	196	108	55%	88	45%	232	144	62%	88	38%
Maturantinnen und Maturanten	88	63	72%	25	28%	100	76	76%	24	24%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	82	59	72%	23	28%	88	63	72%	25	28%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>367</b>	<b>230</b>	<b>63%</b>	<b>137</b>	<b>37%</b>	<b>421</b>	<b>283</b>	<b>67%</b>	<b>138</b>	<b>33%</b>

## 2.7.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 135 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	55	50	91%	5	9%	59	54	92%	5	8%
nachgeordneter Bereich	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>91%</b>	<b>5</b>	<b>9%</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>92%</b>	<b>5</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 136 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	54	49	91%	5	9%	59	54	92%	5	8%
Krankenpflege-dienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>91%</b>	<b>5</b>	<b>9%</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>92%</b>	<b>5</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 137 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	29	24	83%	5	17%	33	28	85%	5	15%
Maturantinnen und Maturanten	14	14	100%	0	0%	16	16	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	12	12	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>91%</b>	<b>5</b>	<b>9%</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>92%</b>	<b>5</b>	<b>8%</b>



## 2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 138 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMGF**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	9	4	5	44,4%	10	5	5	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	66	38	28	57,6%	90	55	35	61,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	58	39	19	67,2%	66	47	19	71,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	12	7	5	58,3%	16	11	5	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	145	88	57	60,7%	182	118	64	64,8%

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 139 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMGF**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015*				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef	3	2	1	33%	4	2	2	50%	0	0	0	0%
Gruppen-bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	36	16	20	56%	43	15	28	65%	6	2	4	67%
Fachexpertin und Fachexperte	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	4	1	3	75%	4	1	3	75%	0	0	0	0%

\*vor BMG-Novelle 2016, Frauen von Bildung zu Gesundheit

## 2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 140 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMGF**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	17	8	47%	9	53%	18	12	67%	6	33%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	8	6	75%	2	25%	15	14	93%	1	7%

## 2.7.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 141 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMGF**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	32	18	56,25%	14	43,75%	47	27	57,4%	20	42,6%
Leistungsfeststellungskommission	13	7	53,8%	6	46,2%	13	7	53,8%	6	46,2%
Disziplinar-kommission	10	5	50%	5	50%	13	8	61,5%	5	38,5%

**Tabelle 142 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMGF**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahme-kommission	21	12	57,1%	9	42,9%	23	13	56,5%	10	43,5%

## Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, \*

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

**Tabelle 143 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMGF**

Beirat	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	229	131	57,2%	98	42,8%	281	168	59,8%	113	40,2%

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

## 2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 144 Ausbildungen / BMGF**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	17	10	58,8%	7	41,2%	21	12	57,1%	9	42,9%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	159	107	67,3%	52	32,7%	699	443	63,4%	256	36,6%

## 2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 145 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMGF**

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

## 2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 146 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMGF**

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

### 2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Der Frauenförderungsplan des BMG (BGBl. II Nr. 146/2014) sowie der Frauenförderungsplan BMGF (BGBl. II Nr. 314/2017), sind ein zentrales Instrument dazu. Diese umfassen Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung, zur Erhöhung des Frauenanteils, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschließlich des Wiedereinstiegs, Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, der Förderung des beruflichen Aufstiegs sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Kommissionen und Beiräten und zielt auf die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Ressort ab. Es soll Chancengleichheit hergestellt und die Einbindung von Frauen in Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen ermöglicht werden.

## 2.8 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.8.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 147 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentraleitung	2.552	1.060	42%	1.492	58%	3.446	1.140	33%	2.306	67%
nachgeordneter Bereich	30.354	6.262	21%	24.092	79%	31.847	7.309	23%	24.538	77%
<b>Gesamt</b>	<b>32.906</b>	<b>7.322</b>	<b>22%</b>	<b>25.584</b>	<b>78%</b>	<b>35.293</b>	<b>8.449</b>	<b>24%</b>	<b>26.844</b>	<b>76%</b>

**Tabelle 148 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	5.315	3.202	60%	2.113	40%	6.135	3.601	59%	2.534	41%
Militärischer Dienst	38	1	3%	37	97%	1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	27.553	4.119	15%	23.434	85%	29.157	4.848	17%	24.309	83%
<b>Gesamt</b>	<b>32.906</b>	<b>7.322</b>	<b>22%</b>	<b>25.584</b>	<b>78%</b>	<b>35.293</b>	<b>8.449</b>	<b>24%</b>	<b>26.844</b>	<b>76%</b>

**Tabelle 149 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	913	272	30%	641	70%	1.128	384	34%	744	66%
Maturantinnen und Maturanten	1.723	571	33%	1.152	67%	2.106	761	36%	1.345	64%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	28.299	5.683	20%	22.616	80%	29.365	6.369	22%	22.996	78%
Hilfsdienst	1.971	796	40%	1.175	60%	2.694	935	35%	1.759	65%
<b>Gesamt</b>	<b>32.906</b>	<b>7.322</b>	<b>22%</b>	<b>25.584</b>	<b>78%</b>	<b>35.293</b>	<b>8.449</b>	<b>24%</b>	<b>26.844</b>	<b>76%</b>

## 2.8.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 150 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	188	167	89%	21	11%	239	210	88%	29	12%
nachgeordneter Bereich	1.956	1.464	75%	492	25%	1.935	1.489	77%	446	23%
<b>Gesamt</b>	<b>2.144</b>	<b>1.631</b>	<b>76%</b>	<b>513</b>	<b>24%</b>	<b>2.174</b>	<b>1.699</b>	<b>78%</b>	<b>475</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 151 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	780	729	93%	51	7%	782	724	93%	58	7%
Exekutivdienst	1.364	902	66%	462	34%	1.392	975	70%	417	30%
<b>Gesamt</b>	<b>2.144</b>	<b>1.631</b>	<b>76%</b>	<b>513</b>	<b>24%</b>	<b>2.174</b>	<b>1.699</b>	<b>78%</b>	<b>475</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 152 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	71	47	66%	24	34%	96	70	73%	26	27%
Maturantinnen und Maturanten	98	83	85%	15	15%	117	102	87%	15	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.756	1.286	73%	470	27%	1.788	1.359	76%	429	24%
Hilfsdienst	219	215	98%	4	2%	173	168	97%	5	3%
<b>Gesamt</b>	<b>2.144</b>	<b>1.631</b>	<b>76%</b>	<b>513</b>	<b>24%</b>	<b>2.174</b>	<b>1.699</b>	<b>78%</b>	<b>475</b>	<b>22%</b>

## 2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 153 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	26	2	24	7,7%	27	2	25	7,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	342	88	254	25,7%	377	108	269	28,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.068	301	767	28,2%	1.295	389	906	30,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.365	216	3.149	6,4%	3.737	322	3.415	8,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.801	607	4.194	12,6%	5.436	821	4.615	15,1%

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 154 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen<sup>1</sup>, ZMR)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef, Generaldirektorin und Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	4	4	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung.	8	8	0	0%	10	10	0	0%	6	6	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	41	32	9	22%	49	36	13	27%	10	8	2	20%
Fachexpertin und Fachexperte	7	4	3	43%	10	6	4	40%	3	2	1	33%

## Ressortberichte im Detail: BMI

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Referatsleiterin und Referatsleiter	71	54	17	24%	88	65	23	26%	38	26	12	32%
<b>Bundeskriminalamt</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	7	5	2	29%	7	5	2	29%	2	2	0	0%
Büroleiterin und Büroleiter	25	21	4	16%	23	17	6	26%	5	3	2	40%
Referatsleiterin und Referatsleiter, Fachbereichsleiterin und Fachbereichsleiter	37	31	6	16%	51	40	11	22%	2	0	2	100%
Gruppenführerin und Gruppenführer	30	29	1	3%	28	27	1	4%	3	3	0	0%
<b>Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra (Neuorganisation ab 1.6.2013)</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter *)	26	25	1	4%	28	27	1	4%	2	2	0	0%
*) <i>davon Kommandantinnen und Kommandanten Außenstelle (E2a)</i>	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
<b>Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	4	4	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	8	6	2	25%	12	9	3	25%	4	3	1	25%
<b>Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	3	2	1	33%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	10	6	4	40%	9	5	4	44%	2	1	1	50%

<sup>1</sup> ausgliedert mit 01.01.2017



**Tabelle 155 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA – vormals Bundesasylamt)</b>												
Direktorin und Direktor BFA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizedirektorin und Vizedirektor BFA	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter einer Außenstelle	1	1	0	0%	8	6	2	25%	7	5	2	29%
Stv. Leiterin und Leiter einer Außenstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Regionaldirektorin und Regionaldirektor	9	7	2	23%	8	6	2	25%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter (+ Leiterin und Leiter Koordinationsbüro)	6	4	2	34%	9	6	3	33%	3	2	1	33%
Referatsleiterin und Referatsleiter	10	5	5	50%	12	6	6	50%	2	1	1	50%
Teamleiterin und Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen und Außenstellen	38	27	11	29%	71	49	22	31%	33	22	11	33%
<b>Landespolizeidirektionen (LPD – Neuorganisation der Sicherheits- und Polizeidirektionen sowie Landespolizeikommanden ab 1.9.2012)</b>												
Polizeipräsidentin und Polizeipräsident	1	1		0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Polizeivizepräsidentin und Polizeivizepräsident	2	1	1	50%	2	0	0	0%	1	1	0	0%
Landespolizeidirektorin und Landespolizeidirektor	8	7	1	13%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
Stv. Landespolizeidirektorin und Landespolizeidirektor	16	16		0%	16	16	0	0%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter LPD	63	62	1	2%	63	61	2	3%	7	6	1	14%
Leiterin und Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1		0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter PK der LPD Wien	13	13		0%	13	12	1	8%	3	2	1	33%
Leiterin und Leiter Bezirkspolizeikommando	77	75	2	3%	75	72	3	4%	4	3	1	25%
Leiterin und Leiter Stadtpolizeikommando	25	25		0%	27	27	0	0%	7	7	0	0%
Inspektionskommandantin und Inspektionskommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	1.042	1.035	7	1%	1.051	1.040	11	1%	265	260	5	2%
<b>Bildungszentren</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Kommandantin und Kommandant <sup>2</sup> (Aus- und Fortbildung, Personal, Organisation und Logistik **)	11	9	2	18%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
***) davon Kommandantin und Kommandant Bildungszentren	9	7	2	22%	10	8	2	20%	1	1	0	0%

<sup>2</sup> Funktionen endeten mit 31.8.2016

## 2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 156 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	167	116	69%	51	31%	138	89	64%	49	36%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	246	173	70%	73	30%	273	165	60%	108	40%

## 2.8.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 157 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentraleitung und GD-Nachgeordnete**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	1.372	297	22%	1.075	78%	475	111	23,4%	364	76,6%
Leistungsfeststellungskommission seit 1.1.2012 keine bei Nachgeordnete	27	1	3,7%	26	96,3%	25	1	4%	24	96%
Disziplarkommission	92	18	19,6%	74	80,4%	96	22	22,9%	74	77,1%

\* 2017 erfolgte eine Bereinigung der Kommissionslisten (Pensionierungen, Ruhestandsversetzungen, Todesfälle etc.), woraus sich die Divergenz zu 2015 erklärt.

**Tabelle 158 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – BFA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	7	3	42,9%	4	57,1%	8	3	37,5%	5	62,5%

**Tabelle 159 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentraleitung u. GD-Nachgeordnete**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	75	20	26,7%	55	73,3%	72	18	25%	54	75%
Aufnahmekommission	72	14	19,4%	58	80,6%	84	14	16,7%	70	83,3%

**Tabelle 160 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – BFA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahmekommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

## Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 161 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Sicherheitsakademiebeirat	10	4	40%	6	60%	10	5	50%	5	50%

## 2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 162 Ausbildungen / BMI**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2.508	813	32%	1.695	68%	4.120	1.277	31%	2.843	69%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) *	89	5	5,6%	84	94,4%	40	6	15%	34	85%

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

## 2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 163 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI**

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	3
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	3
rechtskräftige Schuldsprüche	2

**Tabelle 164 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA**

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

## 2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 165 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI**

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

\* Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 18 (5 von Frauen und 13 von Männern) Bewerbungen / Zulassungen zum BACHELOR / MASTER-Studiengang „Public Management“ gefördert (Sonderurlaub).

Unter Bedachtnahme auf den Frauenförderungsplan – BM.I (BGBl. II Nr. 481/2010 vom 29.12.2010 und BGBl. II Nr. 65/2017 vom 9.3.2017) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der SIAK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen.

Schon angesichts der Komplexität und Vielschichtigkeit der Fortbildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 34.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen / Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

## 2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Inneres betrachtet Gleichbehandlung als zentralen europäischen Grundwert und zugleich als wesentlichen Erfolgsfaktor innerhalb der Organisation. Das wird durch folgend angeführte, bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen verwirklicht:

Der Frauenförderungsplan wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 65/2017, kundgemacht am 9.3.2017, neuverlautbart. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt.

Das BMI nimmt nach wie vor aktiv an dem vom Bundeskanzleramt durchgeführten Projekt „Cross Mentoring im Bundesdienst“ teil.

Das BMI nimmt auch weiterhin am Projekt des Bundeskanzleramtes „Ferienbetreuung für Kinder“ teil. Die anfallenden Kosten für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralstelle werden vom Ressort übernommen.

Der im Juni 2012 im BMI eröffnete Betriebskindergarten stellt einen wesentlichen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Eine Ausweitung dieses Angebots auf mehrere Bundesländer wird derzeit geprüft.

Seit 2011 findet halbjährlich die Veranstaltungsreihe „Modena-Treffen“ statt. Diese Netzwerktreffen für Frauen dienen dem Kennenlernen und dem Informationsaustausch zu diversen frauenrelevanten Themen (z.B. Gewaltprävention, Gesundheit, IT) und der besseren Vernetzung der weiblichen Bediensteten des BMI.

Die bisher nur im Bereich E2a (Dienstführendenausbildung) durchgeführten Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung wurden auf den Bereich E1 (Offiziersausbildung) ausgedehnt, und es ist eine Ausweitung dieser Schulmaßnahmen auf die gesamte Polizeigrundausbildung geplant.

Ein neues Mentoring-Programm soll den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z.B. Elternkarenz) erleichtern, wobei auf die spezifischen Anforderungen des Exekutivdienstes (etwa Handlungssicherheit im Außendienst) besonders Bedacht genommen wird.

Auf einer internen Schulungsplattform wurden Online-Schulungsmodelle zum Thema „Sexuelle Belästigung“ installiert. Neben Informationen für sämtliche Bedienstete des BMI, findet sich dort auch ein gesondertes Modul für Führungskräfte, in dessen Fokus die besonderen zielgruppenspezifischen Anforderungen thematisiert werden.

Überdies wird eine eigene Informationsplattform zum Thema Gleichbehandlung im Intranet implementiert, welche dazu dienen soll, diesbezügliche Agenden künftig entsprechend zu fördern bzw. den Gedanken der Gleichbehandlung noch stärker im BMI zu verankern.

Zu diesem Zweck wurde auch ein eigenes Logo für die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI entwickelt. Dieses soll den Wiedererkennungswert und die Identifikation mit damit in Zusammenhang stehenden Themen gewährleisten.

## 2.9 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.9.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 166 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	291	155	53%	136	47%	357	195	55%	162	45%
nachgeordneter Bereich	11.556	6.083	53%	5.473	47%	11.439	6.028	53%	5.411	47%
<b>Gesamt</b>	<b>11.847</b>	<b>6.238</b>	<b>53%</b>	<b>5.609</b>	<b>47%</b>	<b>11.796</b>	<b>6.223</b>	<b>53%</b>	<b>5.573</b>	<b>47%</b>

**Tabelle 167 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	5.892	4.287	73%	1.605	27%	5.818	4.220	73%	1.598	27%
Lehrpersonen	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%
Exekutivdienst	3.180	435	14%	2.745	86%	3.186	462	15%	2.724	85%
Militärischer Dienst	11	0	0%	11	100%	5	0	0%	5	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.612	1.423	54%	1.189	46%	2.631	1.450	55%	1.181	45%
Krankenpflege-dienst	124	86	69%	38	31%	129	84	65%	45	35%
Sonstige	14	5	36%	9	64%	13	5	38%	8	62%
<b>Gesamt</b>	<b>11.847</b>	<b>6.238</b>	<b>53%</b>	<b>5.609</b>	<b>47%</b>	<b>11.796</b>	<b>6.223</b>	<b>53%</b>	<b>5.573</b>	<b>47%</b>

**Tabelle 168 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	2.762	1.511	55%	1.251	45%	2.811	1.562	56%	1.249	44%
Maturantinnen und Maturanten	1.672	1.004	60%	668	40%	1.700	1.045	61%	655	39%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.242	3.673	51%	3.569	49%	7.082	3.563	50%	3.519	50%
Hilfsdienst	171	50	29%	121	71%	202	53	26%	149	74%
sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>11.847</b>	<b>6.238</b>	<b>53%</b>	<b>5.609</b>	<b>47%</b>	<b>11.796</b>	<b>6.223</b>	<b>53%</b>	<b>5.573</b>	<b>47%</b>

## 2.9.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 169 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	22	21	95%	1	5%	34	32	94%	2	6%
nachgeordneter Bereich	1.746	1.611	92%	135	8%	1.811	1.650	91%	161	9%
<b>Gesamt</b>	<b>1.768</b>	<b>1.632</b>	<b>92%</b>	<b>136</b>	<b>8%</b>	<b>1.845</b>	<b>1.682</b>	<b>91%</b>	<b>163</b>	<b>9%</b>

**Tabelle 170 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.253	1.210	97%	43	3%	1.250	1.210	97%	40	3%
Lehrpersonen	10	0	0%	10	100%	10	0	0%	10	100%
Exekutivdienst	142	88	62%	54	38%	180	101	56%	79	44%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	318	299	94%	19	6%	358	333	93%	25	7%
Krankenpflege-dienst	36	31	86%	5	14%	39	34	87%	5	13%
Sonstige	9	4	44%	5	56%	8	4	50%	4	50%
<b>Gesamt</b>	<b>1.768</b>	<b>1.632</b>	<b>92%</b>	<b>136</b>	<b>8%</b>	<b>1.845</b>	<b>1.682</b>	<b>91%</b>	<b>163</b>	<b>9%</b>



**Tabelle 171 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	366	332	91%	34	9%	412	373	91%	39	9%
Maturantinnen und Maturanten	274	245	89%	29	11%	286	258	90%	28	10%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.113	1.042	94%	71	6%	1.138	1.043	92%	95	8%
Hilfsdienst	15	13	87%	2	13%	9	8	89%	1	11%
<b>Gesamt</b>	<b>1.768</b>	<b>1.632</b>	<b>92%</b>	<b>136</b>	<b>8%</b>	<b>1.845</b>	<b>1.682</b>	<b>91%</b>	<b>163</b>	<b>9%</b>

### 2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 172 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	84	23	61	27,4%	87	27	60	31,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	283	116	167	41,0%	304	125	179	41,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	329	141	188	42,9%	329	148	181	45,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	333	132	201	39,6%	310	122	188	39,4%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>1.029</b>	<b>412</b>	<b>617</b>	<b>40,0%</b>	<b>1.030</b>	<b>422</b>	<b>608</b>	<b>41,0%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 173 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin und Sektionschef	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL-Stellvertretung	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	25	18	7	28%	25	16	9	36%	4	2	2	50%
Leiterin und Leiter der Stabstelle	1	1	0	0%	2	1	1	0%	1	0	1	100%
Fachexpertin und Fachexperte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	7	5	2	29%	7	5	2	29%	0	0	0	0%

**Tabelle 174 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Oberster Gerichtshof (OGH), Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte (OLG) Graz, Innsbruck, Linz, Wien)</b>												
Präsidentin und Präsident des OGH	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident des OGH	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Senatspräsidentin und Senatspräsident des OGH	14	13	1	7%	13	12	1	8%	1	1	0	0%
Richterin und Richter des OGH	43	26	17	40%	44	27	17	39%	3	3	0	0%
Leiterin und Leiter der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
1. Stv. Leiterin und Leiter der Generalprokuratur	3	2	1	33%	4	2	2	50%	3	2	1	33%
Stv. Leiterin und Leiter der Generalprokuratur	11	8	3	27%	13	8	5	38%	4	1	3	75%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Präsidentin und Präsident des OLG	4	4	0	0%	4	3	1	25%	1	0	1	100%
Vizepräsidentin und Vizepräsident des OLG	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Bundeskartell- anwältin und Bundeskartellan- walt	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Senatspräsidentin und Senatspräsi- dent des OLG	58	35	23	40%	58	35	23	40%	2	2	0	0%
Richterin und Richter des OLG	124	65	59	48%	129	67	62	48%	16	7	9	56%
Referatsleiterin und Referatsleiter OLG	44	33	13	30%	44	33	13	30%	7	5	2	29%
Präsidentin und Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	20	12	8	40%	20	12	8	40%	3	2	1	33%
Vizepräsidentin und Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	28	19	9	32%	29	19	10	34%	3	2	1	33%
Vorsteherin und Vorsteher des Bezirksgerichtes (vormals Gerichts- vorsteherin und Gerichtsvorsteher)	113	67	46	41%	114	65	49	43%	15	7	8	53%
Leiterin und Leiter der Oberstaats- anwaltschaft	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin und Leiter der Ober- staatsanwaltschaft	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter der Ober- staatsanwaltschaft	22	13	9	41%	21	13	8	38%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter der Korruptions- staatsanwaltschaft	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin und Leiter der Korrupti- onstaatsanwalt- schaft	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter der Korrupti- onsstaatsanwalt- schaft	21	15	6	29%	34	23	11	32%	17	12	5	29%
Leiterin und Leiter der Staatsanwalt- schaft	16	9	7	44%					0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
1. Stv. Leiterin und Leiter der Staatsanwaltschaft	21	12	9	43%	23	15	8	35%	3	3	0	0%
Leiterin und Leiter einer staatsanwalt-schaftlichen Gruppe	48	28	20	42%	49	25	24	49%	6	3	3	50%
Vorsteherin und Vorsteher der Geschäftsstellen	159	82	77	48%	157	81	76	48%	24	9	15	63%
<b>Justizanstalten, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen</b>												
Anstaltsleiterin und -leiter Justizanstalten	26	19	7	27%	26	18	8	31%	3	2	1	33%
Leiterin und Leiter Außenstelle (vormals Leiterin und Leiter Geschäftsstelle, Dienststelle, Außenstelle)	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter der Strafvollzugsakademie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 175 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	409	309	76%	100 24%	372	274	74%	98 26%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	186	138	74%	48 26%	173	134	77%	39 23%

## 2.9.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	190	60	32%	130	68%	190	61	32%	129	68%
Leistungsfeststellungskommission	6	2	33%	4	67%	11	5	45%	6	55%
Disziplinar-kommission	38	9	24%	29	76%	38	8	21%	30	79%

**Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	72	29	40%	43	60%	84	33	39%	51	61%
Aufnahme-kommission	73	30	41%	43	59%	274	124	45%	150	55%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

**Tabelle 178 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	19	6	32%	13	68%	17	6	35%	11	65%

**2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen**

**Tabelle 179 Ausbildungen / BMJ**

Ausbildung	2015 (2014)					2017 (2016)				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	916	721	79%	195	21%	1.111* (1.113)	768 (770)	69%	343 (343)	31%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) 2010 nur Ri/StA	4.337	2.320	53%	2.007	47%	11.196 (11.200)	7.007 (7.011)	63%	4.189 (4.189)	37%

\* Acht Teilnehmerinnen und Teilnehmer der OStA Wien, davon fünf Frauen und drei Männer, sind Leiharbeitskräfte.

## 2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 180 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ**

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

## 2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 181 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	8*
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1

\* Die Reihung einer Bewerberin erfolgte bereits aufgrund ihrer besseren Qualifikation.

## 2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben. Hervorzuheben ist der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter/innen und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten: Dieser liegt etwa im Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien bzw. im Zuständigkeitsbereich der Oberstaatsanwaltschaft Wien jeweils rund 62 Prozent. In höheren Funktionen liegt die Quote demgegenüber noch unter 50 Prozent (bei den Richter/innen des OGH etwa bei rund 31 Prozent). Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren bzw. Führungspositionen wird angestrebt; dies soll durch spezifische Maßnahmen erreicht werden, wobei etwa auf das Cross-Mentoring-Programm verwiesen werden kann, in dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentor/innen) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz verweist darüber hinaus auf die Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Justizressorts für den Zeitraum bis 31. Dezember 2022.

## 2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.10.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 182 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	924	297	32%	627	68%	843	338	40%	505	60%
nachgeordneter Bereich	20.274	2.059	10%	18.215	90%	20.242	2.059	10%	18.183	90%
<b>Gesamt</b>	<b>21.198</b>	<b>2.356</b>	<b>11%</b>	<b>18.842</b>	<b>89%</b>	<b>21.085</b>	<b>2.397</b>	<b>11%</b>	<b>18.688</b>	<b>89%</b>

**Tabelle 183 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.528	2.017	27%	5.511	73%	7.444	2.016	27%	5.428	73%
Lehrpersonen	7	0	0%	7	100%	7	0	0%	7	100%
Militärischer Dienst	13.541	279	2%	13.262	98%	3	1	33%	2	67%
Krankenpflege-dienst	97	58	60%	39	40%	93	53	57%	40	43%
Sonstige	25	2	8%	23	92%	19	2	11%	17	89%
<b>Gesamt</b>	<b>21.198</b>	<b>2.356</b>	<b>11%</b>	<b>18.842</b>	<b>89%</b>	<b>21.085</b>	<b>2.397</b>	<b>11%</b>	<b>18.688</b>	<b>89%</b>

**Tabelle 184 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.131	148	13%	983	87%	1.190	188	16%	1.002	84%
Maturantinnen und Maturanten	4.028	369	9%	3.659	91%	3.903	369	9%	3.534	91%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	14.214	1.608	11%	12.606	89%	13.705	1.568	11%	12.137	89%
Hilfsdienst	632	207	33%	425	67%	1.306	257	20%	1.049	80%
sonstige Qualifikation	1.193	24	2%	1.169	98%	981	15	2%	966	98%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
<b>Gesamt</b>	<b>21.198</b>	<b>2.356</b>	<b>11%</b>	<b>18.842</b>	<b>89%</b>	<b>21.085</b>	<b>2.397</b>	<b>11%</b>	<b>18.688</b>	<b>89%</b>

## 2.10.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 185 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Zentralleitung	42	36	86%	6	14%	43	27	63%	16	37%
nachgeordneter Bereich	614	355	58%	259	42%	624	363	58%	261	42%
<b>Gesamt</b>	<b>656</b>	<b>391</b>	<b>60%</b>	<b>265</b>	<b>40%</b>	<b>667</b>	<b>390</b>	<b>58%</b>	<b>277</b>	<b>42%</b>

**Tabelle 186 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	460	358	78%	102	22%	454	341	75%	113	25%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Militärischer Dienst	186	26	14%	160	86%	197	37	19%	160	81%
Krankenpflege-dienst	10	7	70%	3	30%	14	11	79%	3	21%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>656</b>	<b>391</b>	<b>60%</b>	<b>265</b>	<b>40%</b>	<b>667</b>	<b>390</b>	<b>58%</b>	<b>277</b>	<b>42%</b>

**Tabelle 187 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Akademikerinnen und Akademiker	53	34	64%	19	36%	72	43	60%	29	40%
Maturantinnen und Maturanten	115	51	44%	64	56%	126	62	49%	64	51%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	452	281	62%	171	38%	434	261	60%	173	40%
Hilfsdienst	33	25	76%	8	24%	33	24	73%	9	27%
sonstige Qualifikation	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>656</b>	<b>391</b>	<b>60%</b>	<b>265</b>	<b>40%</b>	<b>667</b>	<b>390</b>	<b>58%</b>	<b>277</b>	<b>42%</b>



## 2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 188 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	32	0	32	0,0%	35	0	35	0,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	353	29	324	8,2%	345	27	318	7,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.484	160	1.324	10,8%	1.379	150	1.229	10,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	596	49	547	8,2%	502	44	458	8,8%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>2.465</b>	<b>238</b>	<b>2.227</b>	<b>9,7%</b>	<b>2.261</b>	<b>221</b>	<b>2.040</b>	<b>9,8%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 189 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef, Chefin und Chef des Generalstabes	6	6	0	0%	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Stabs- und Gruppenleiterin und Stabs- und Gruppenleiter, AL mit SL-Stellvertretung	13	13	0	0	14	14	0	0%	4	4	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	48	44	4	8%	53	47	6	11%	10	7	3	30%
Fachexpertin und Fachexperte	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	209	180	29	14%	202	174	28	14%	14	13	1	7%

**Tabelle 190 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Militärvertretungen/Verteidigungsattachés</b>												
Leiterin und Leiter (Militärvertretung und Büros) und Attachés	25	25	0	0%	23	23	0	0%	9	9	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
<b>Ämter (inkl. Heeresgeschichtlichem Museum)</b>												
Leiterin und Leiter, Kommandantin und Kommandant (Ämter)	5	5	0	0	6	6	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	35	31	4	11%	34	31	3	9%	5	5	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	238	217	21	9%	194	175	19	10%	15	12	3	20%
<b>Akademien und Schulen</b>												
Kommandantin und Kommandant	6	6	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin und Abteilungs- bzw. Institutsleiter	40	40	0	0%	38	38	0	0%	5	5	0	0%
<b>Streitkräfteführungskommando, Kommando Landesstreitkräfte und Kommando Luftstreitkräfte</b>												
Kommandantin und Kommandant	1	1	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin und Stellvertreter, Chefin und Chef des Stabes	2	2	0	0%	4	4	0	0%	3	3	0	0%
Leiterin und Leiter Ausbildung, Gruppe Militär- medizin, Gruppe Spezialeinsätze, Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	12	12	0	0%	8	7	1	12,5%	2	1	1	50%
Leiterin und Leiter übrige Führungs- grundgebiete, Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	8	7	1	12,5%	6	5	1	17%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	74	69	5	7%	69	67	2	3%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Militärkommanden</b>												
Militärkommandantin und Militärkommandant	9	9	0	0%	9	9	0	0%	2	2	0	0%
Stellvertreterin und Stellvertreter und Leiterin und Leiter Stabsarbeit	26	26	0	0%	25	25	0	0%	2	2	0	0%
Leiterin und Leiter Führungsgrundgebiet	55	55	0	0%	47	47	0	0%	1	1	0	0%
Kommandantin und Kommandant Truppenübungsplätze	5	5	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
<b>Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände</b>												
Kommandantin und Kommandant	6	6	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin und Stellvertreter, Chefin und Chef des Stabes	10	10	0	0%	9	9	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Führungsgrundgebiet	68	68	0	0%	55	55	0	0%	5	5	0	0%
<b>Kommando Logistik (vormals Kommando Einsatzunterstützung)</b>												
Kommandantin und Kommandant	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stellvertreterin und Stellvertreter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	6	6	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	37	30	7	19%	37	30	7	19%	1	1	0	0%
<b>Kommando Führungsunterstützung und Cyber Defence (vormals Führungsunterstützungszentren)</b>												
Kommandantin und Kommandant	-	-	-	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin und Stellvertreter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	16	16	0	0%	17	17	0	0%	2	2	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	55	53	2	4%	55	53	2	4%	2	2	0	0%

## 2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 191 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLVS**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	211	76	36%	135	64%	245	92	38%	153	62%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	66	31	47%	35	53%	157	90	57%	67	43%

## 2.10.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

**Tabelle 192 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLVS**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	109	12	11%	97	89%	99	14	14,1%	85	85,9%
A2	114	17	14,9%	97	85,1%	95	12	12,6%	83	87,4%
A3	183	15	8,2%	168	91,8%	194	18	9,3%	176	90,7%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	99	17	17,2%	82	82,8%	98	15	15,3%	83	84,7%
<b>Gesamt</b>	<b>505</b>	<b>61</b>	<b>12,1%</b>	<b>444</b>	<b>87,9%</b>	<b>486</b>	<b>59</b>	<b>12,1%</b>	<b>427</b>	<b>87,9%</b>

**Tabelle 193 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO 1	714	66	9,2%	648	90,8%	**)				
M BUO 2	710	62	8,7%	648	91,3%	**)				
M BUO	**)					896	92	10,3%	804	89,7%
M BO 1*	176	22	12,5%	154	87,5%	180	22	12,2%	158	87,8%
M BO 2	329	7	2,1%	322	97,9%	343	8	2,3%	335	97,7%
Generalstabsausbildung	49	7	14,3%	42	85,7%	78	10	12,8%	68	87,2%

Kommission	2015					2017				
	Auswahlkommission beim SKFüKdo zur Generalstabsausbildung	41	7	17,1%	34	82,9%	41	7	17,1%	34
Musikoffiziere	9	0	0%	9	100%	9	0	0%	9	100%
Auswahlkommission bei der LVAk zur Generalstabsausbildung	40	6	15%	34	85%	48	10	20,8%	38	79,2%
<b>Gesamt</b>	<b>2.068</b>	<b>177</b>	<b>8,6%</b>	<b>1.891</b>	<b>91,4%</b>	<b>1.595</b>	<b>149</b>	<b>9,3%</b>	<b>1.446</b>	<b>90,7%</b>

\* Mit Verordnung des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport wurde die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BO 1 für die Verwendung im Intendantendienst, höheren militärfachlichen Dienst, höheren militärtechnischen Dienst, militärmedizinischen Dienst, Militär veterinärdienst und im militärpharmazeutischen Dienst mit 1. Jänner 2014 neu geregelt (BGBl. II Nr. 433/2013).

\*\* Zusammenlegung der UO-Verwendungsgruppen mit 1. Jänner 2017

**Tabelle 194 Diverse Kommissionen – BMLVS**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahmekommission	36	11	30,6%	25	69,4%	61	22	36,1%	39	63,9%
Ständige Begutachtungskommission	40	13	32,5%	27	67,5%	63	22	34,9%	41	65,1%
Disziplinarkommission für Soldaten	148	34	23%	114	77%	130	26	20%	104	80%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	41	15	36,6%	26	63,4%	37	14	37,8%	23	62,2%
Leistungsfeststellungskommission	17	3	17,6%	14	82,4%	17	3	17,6%	14	82,4%
<b>Gesamt</b>	<b>282</b>	<b>76</b>	<b>27%</b>	<b>206</b>	<b>73%</b>	<b>308</b>	<b>87</b>	<b>28,2%</b>	<b>221</b>	<b>71,8%</b>

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

**Tabelle 195 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLVS**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	23	4	17,4%	19	82,6%	23	4	17,4%	19	82,6%

## 2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 196 Ausbildungen / BMLVS**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	2.195	133	5,7%	2.062	94,3%	2.532	156	6,2%	2.376	93,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	5.279	736	13,9%	4.543	86,1%	6.215	851	13,7%	5.364	86,3%

## 2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 197 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLVS**

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 / BMLVS**

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

## 2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Vorbereitungssemester für angehende Kaderanwärterinnen („Fit fürs Heer“):

Gezielte Vorbereitung in sportlicher und allgemein-militärischer Hinsicht auf die Anforderungen der Kaderanwärterausbildung. Das Pilotprojekt wurde auf Grund des sich abzeichnenden sehr positiven Ergebnisses auch für im System befindliche Soldatinnen geöffnet und verlängert.

## 2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.11.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 199 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	909	522	57%	387	43%	906	533	59%	373	41%
nachgeordneter Bereich	1.838	809	44%	1.029	56%	1.804	782	43%	1.022	57%
<b>Gesamt</b>	<b>2.747</b>	<b>1.331</b>	<b>48%</b>	<b>1.416</b>	<b>52%</b>	<b>2.710</b>	<b>1.315</b>	<b>49%</b>	<b>1.395</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	2.153	1.052	49%	1.101	51%	2.112	1.028	49%	1.084	51%
Lehrpersonen	593	278	47%	315	53%	597	286	48%	311	52%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>2.747</b>	<b>1.331</b>	<b>48%</b>	<b>1.416</b>	<b>52%</b>	<b>2.710</b>	<b>1.315</b>	<b>49%</b>	<b>1.395</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	1.075	432	40%	643	60%	1.093	462	42%	631	58%
Maturantinnen und Maturanten	695	337	48%	358	52%	696	333	48%	363	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	818	440	54%	378	46%	790	427	54%	363	46%
Hilfsdienst	158	121	77%	37	23%	130	92	71%	38	29%
sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	1	0	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>2.747</b>	<b>1.331</b>	<b>48%</b>	<b>1.416</b>	<b>52%</b>	<b>2.710</b>	<b>1.315</b>	<b>49%</b>	<b>1.395</b>	<b>51%</b>

## 2.11.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 202 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	180	163	91%	17	9%	180	156	87%	24	13%
nachgeordneter Bereich	468	321	69%	147	31%	465	314	68%	151	32%
<b>Gesamt</b>	<b>648</b>	<b>484</b>	<b>75%</b>	<b>164</b>	<b>25%</b>	<b>645</b>	<b>470</b>	<b>73%</b>	<b>175</b>	<b>27%</b>

**Tabelle 203 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	399	355	89%	44	11%	392	337	86%	55	14%
Lehrpersonen	249	129	52%	120	48%	253	133	53%	120	47%
<b>Gesamt</b>	<b>648</b>	<b>484</b>	<b>75%</b>	<b>164</b>	<b>25%</b>	<b>645</b>	<b>470</b>	<b>73%</b>	<b>175</b>	<b>27%</b>

**Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	257	164	64%	93	36%	256	164	64%	92	36%
Maturantinnen und Maturanten	166	111	67%	55	33%	177	111	63%	66	37%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	176	161	91%	15	9%	171	156	91%	15	9%
Hilfsdienst	49	48	98%	1	2%	41	39	95%	2	5%
<b>Gesamt</b>	<b>648</b>	<b>484</b>	<b>75%</b>	<b>164</b>	<b>25%</b>	<b>645</b>	<b>470</b>	<b>73%</b>	<b>175</b>	<b>27%</b>



## 2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 205 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	4	14	22,2%	18	5	13	27,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	327	136	191	41,6%	340	142	198	41,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	182	104	78	57,1%	182	108	74	59,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	79	53	26	67,1%	80	54	26	67,5%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>606</b>	<b>297</b>	<b>309</b>	<b>49,0%</b>	<b>620</b>	<b>309</b>	<b>311</b>	<b>49,8%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 206 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	6	6	0	0%	6	5	1	20%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	6	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	51	29	22	43%	51	31	20	39%	3	2	1	33%
Fachexpertin und Fachexperte	5	2	3	60%	6	4	2	33%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	32	24	8	25%	32	24	8	25%	0	0	0	0%

**Tabelle 207 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Land- und Forstwirtschaftliche Schulen</b>												
Direktorin und Direktor, Leiterin und Leiter	12	9	3	25%	12	9	3	25%	2	1	1	50%
<b>Bundesamt für Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten, Bundesanstalten (Agrarwirtschaft, Milchwirtschaft, Bergbauernfragen)</b>												
Direktorin und Direktor, Leiterin und Leiter	5	3	2	40%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
<b>Wildbach- und Lawinerverbauung</b>												
Sektionsleiterin und Sektionsleiter	7	7	0	0%	7	7	0	0%	2	2	0	0%
Gebietsbauleiterin und Gebietsbauleiter	21	21	0	0%	21	21	0	0%	2	2	0	0%
<b>Bundeskellereinspektion</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

## 2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 208 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLFUW**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	145	57	39%	88	61%	114	47	41%	67	59%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	21	12	57%	9	43%	29	20	69%	9	31%

## 2.11.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 209 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLFUW**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	21	9	43%	12	57%	21	9	43%	12	57%
Disziplinar-kommission	58	22	38%	36	62%	61	22	36%	39	64%

**Tabelle 210 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLFUW**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall	13	5	38%	8	62%	6	3	50%	3	50%
Aufnahme-kommission	14	7	50%	7	50%	14	7	50%	7	50%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 211 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLFUW**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	60	15	25%	45	75%	60	16	27%	44	73%

## 2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 212 Ausbildungen / BMLFUW**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	87	52	60%	35	40%					

Ausbildung	2015					2017				
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.409	1.453	43%	1.956	57%	3.922	1.730	44%	2.192	56%

## 2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 213 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLFUW**

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 / BMLFUW**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.730

## 2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des geltenden Frauenförderungsplans insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- Bedachtnahme auf die Frauenförderung für die Personalplanung und Personalentwicklung;

- Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben ist die Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.
- Angebote bei der Aus- und Fortbildung: Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt. Außerdem wurde die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zum Themenbereich „Gender Mainstreaming“ in die Grundausbildung aufgenommen.
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort.
- Cross-Mentoring-Programm des Bundes: Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden. Weiters soll den Teilnehmerinnen dadurch bewusst der Einstieg in neue berufliche Kontaktnetze erleichtert werden.
- Sprachliche Gleichbehandlung: In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

## 2.12 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.12.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 215 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	625	284	45%	341	55%	657	299	46%	358	54%
nachgeordneter Bereich	244	90	37%	154	63%	290	115	40%	175	60%
<b>Gesamt</b>	<b>869</b>	<b>374</b>	<b>43%</b>	<b>495</b>	<b>57%</b>	<b>947</b>	<b>414</b>	<b>44%</b>	<b>533</b>	<b>56%</b>

**Tabelle 216 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	868	374	43%	494	57%	946	414	44%	532	56%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>869</b>	<b>374</b>	<b>43%</b>	<b>495</b>	<b>57%</b>	<b>947</b>	<b>414</b>	<b>44%</b>	<b>533</b>	<b>56%</b>

**Tabelle 217 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	373	132	35%	241	65%	423	159	38%	264	62%
Maturantinnen und Maturanten	255	98	38%	157	62%	281	111	40%	170	60%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	240	143	60%	97	40%	242	143	59%	99	41%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>869</b>	<b>374</b>	<b>43%</b>	<b>495</b>	<b>57%</b>	<b>947</b>	<b>414</b>	<b>44%</b>	<b>533</b>	<b>56%</b>

## 2.12.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 218 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	65	62	95%	3	5%	65	59	91%	6	9%
nachgeordneter Bereich	32	23	72%	9	28%	44	29	66%	15	34%
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>85</b>	<b>88%</b>	<b>12</b>	<b>12%</b>	<b>109</b>	<b>88</b>	<b>81%</b>	<b>21</b>	<b>19%</b>

**Tabelle 219 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	97	85	88%	12	12%	109	88	81%	21	19%
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>85</b>	<b>88%</b>	<b>12</b>	<b>12%</b>	<b>109</b>	<b>88</b>	<b>81%</b>	<b>21</b>	<b>19%</b>

**Tabelle 220 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	34	25	74%	9	26%	44	30	68%	14	32%
Maturantinnen und Maturanten	19	18	95%	1	5%	21	17	81%	4	19%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	44	42	98%	2	2%	44	41	93%	3	7%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>97</b>	<b>85</b>	<b>88%</b>	<b>12</b>	<b>12%</b>	<b>109</b>	<b>88</b>	<b>81%</b>	<b>21</b>	<b>19%</b>

## 2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 221 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	14	7	7	50,0%	16	8	8	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	201	71	130	35,3%	225	82	143	36,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	95	42	53	44,2%	102	47	55	46,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	48	29	19	60,4%	47	28	19	59,6%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>358</b>	<b>149</b>	<b>209</b>	<b>41,6%</b>	<b>390</b>	<b>165</b>	<b>225</b>	<b>42,3%</b>

- \* zum Beispiel: Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 222 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionschefin und Sektionschef	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin und Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	7	3	4	57%	9	4	5	56%	2	1	1	50%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	31	17	14	45%	37	18	19	51%	10	4	6	60%
Leiterin und Leiter der Stabstelle	5	3	2	40%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Fachexpertin und Fachexperte	2	2	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%



**Tabelle 223 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Österreichisches Patentamt</b>												
Präsidentin und Präsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Vorsitzende und Vorsitzender	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	13	10	3	23%	16	12	4	25%	3	2	1	33%
Leiterin und Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Bundesanstalt für Verkehr/Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter KFZ-Technik, Verkehrstechnik	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter der Sicherheitsun- tersuchungsstelle des Bundes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter des Fachbereichs Zivilluftfahrt	0	0	0	0%	1	0	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter des Fachbereichs Schiene, Schifffahrt, Seilbahnen	0	0	0	0%	1	0	0	0%	1	1	0	0%
<b>Büro für Funkanlagen und Telekommunikationseinrichtungen, Frequenzbüro, Fernmeldebüros,</b>												
Leiterin und Leiter	5	5	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	0%

## 2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 224 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT**

Ausbildungsver- hältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	6	4	67%	2	33%	13	6	46%	7	54%
Verwaltungsprakti- kantinnen und Verwaltungsprakti- kanten	10	9	90%	1	10%	15	6	40%	9	60%

## 2.12.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 225 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	29	16	55,2%	13	44,8%	28	16	57,2%	12	42,8%
Leistungsfeststellungskommission	11	6	54,5%	5	45,5%	11	6	54,5%	5	45,5%
Disziplarkommission	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%

**Tabelle 226 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall u. Ständige Begutachungskommission	8	2	25%	6	75%	25	10	40%	15	60%
Aufnahmekommission	54	25	46,3%	29	53,7%	53	25	47,2%	28	52,8%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 227 Mitglieder der Beiräte / BMVIT**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	Weiblich		männlich	
Bundessenorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungsges.m.b.H.	2	2	100%	0	0%	3	1	33,3%	2	66,7%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%

## Ressortberichte im Detail: BMVIT

Kommission	2015					2017				
Verkehrssicherheitsbeirat	6	1	16,7%	5	83,3%	6	3	50%	3	50%
Beirat für historische Fahrzeuge	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Produktsicherheitsbeirat	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Akkreditierungsbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%
FWF-Delegiertenversammlung	2	1	50%	1	50%					
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	3	0	0%	3	100%	8	1	12,5%	7	87,5%
Fachbeirat für Register und Systematiken	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik	3	0	0%	3	100%	3	1	33,3%	2	66,7%
Fachbeirat für Wissenschafts- und Technologiestatistik						1	0	0%	1	100%
Beirat Statistik Verkehr						2	0	0%	2	100%
Österr. Freiwilligenrat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Fachbeirat für Unternehmensstatistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Wissenschafts- & Technologiestatistik	2	0	0%	2	100%					
NES-Beirat	1	1	100%	0	0%					
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE	1	0	0%	1	100%					
Fachbeirat ASFINAG Maut Service	1	1	100%	0	0%					
Außenwirtschaftspolitischer Beirat	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fahrgastbeirat	2	0	0%	2	100%					
Elektrotechnischer Beirat						2	0	0%	2	100%

## Ressortberichte im Detail: BMVIT

Kommission	2015	2017				
Nutzerbeirat BRZ GmbH		2	0	0%	2	100%
Forschung Austria		1	1	100%	0	0%
Alllastensanie- rungskommissi- on		1	1	100%	0	0%
ACR		1	1	100%	0	0%
Öst. Nationalstif- tung für For- schung, Technologie u. Entwicklung		1	0	0%	1	100%
OECD-CSTP TIP Working Party on Innovation and Techn. Policy		1	1	100%	0	0%
Seedfinancing- Advisory Board der AWS		1	0	0%	1	100%
Innovationsstif- tung für Bildung		1	1	100%	0	0%
Kommission zur betriebl. Umweltförde- rung im In- u. Ausland		1	0	0%	1	100%
JI/CDM Joint Implementation Clean Devel- opment Mecha- nism Commission		1	0	0%	1	100%
Austria-Tech		1	1	100%	0	0%
Lakeside Science & Technology ParkGmbH		1	1	100%	0	0%
ERP- Verkehrskrediet- Komm.		1	1	100%	0	0%
ERTICO - Public Authority Committee		1	1	100%	0	0%
ESA-Rat		1	1	100%	0	0%
ESA-ICR		1	1	100%	0	0%
IEA- Implementing Agreement on Electric and Hybrid Vehicles and Technolo- gies		1	0	0%	1	100%

## Ressortberichte im Detail: BMVIT

Kommission	2015		2017				
IEA on Advanced Motor Fueles			1	0	0%	1	100%
ERRAC - European Rail Research Advisory Group			1	1	100%	0	0%
ALICE - European Technology Platform for Logistics – member States Mirror Group			1	1	100%	0	0%
Shift2Rail - States Representative Group			1	1	100%	0	0%
ERTRAC - European Road Transport Advisory Board			1	0	0%	1	100%
IPHE - internationalal Partnership for Hydrogen and Fuel Cell in the Economy			1	0	0%	1	100%
H2020 - TPS (Transport Programme Committee)			3	2	66,7%	1	33,3%
ACARE General Assembly			1	1	100%	0	0%
ACARE - Member States Gropu			1	1	100%	0	0%
JTI Clean Sky II States Representatives Group			1	1	100%	0	0%
AICAT der WK Österreich			1	1	100%	0	0%
CEDR- Conference of European Directors of Roads			1	0	0%	1	100%
Nanoinformationskommission			1	0	0%	1	100%

## 2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 228 Ausbildungen / BMVIT**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	26	13	50%	13	50%	109	49	45%	59	55%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.025	1.177	58,1%	848	41,9%	2.088	1.123	53,8%	965	46,2%

## 2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 229 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT**

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 / BMVIT**

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

## 2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

### 1. Frauenförderungsplan des BMVIT

Dieser umfasst Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung wie auch Budgetplanung, Ausschreibungsverfahren und zielt auf die Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im BMVIT ab. Es soll Chancengleichheit hergestellt und die Einbindung von Frauen in Informations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen ermöglicht werden.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das BMVIT legt hohen Wert auf eine gute Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung mit der individuellen Familienplanung seiner Bediensteten. So wird die Väterkarenz gefördert, der Wiedereinstieg nach einer Karenz unterstützt (z.B. mit geeigneten Nachschulungen) und insgesamt der Ausgleich bestehender Belastungen angestrebt. Auch während einer Karenz sind die Bediensteten über Ausschreibungen zu informieren, um das weitere berufliche Fortkommen zu ermöglichen. Die Ressortleitung ist weiters dazu angehalten aktiv über die Väterkarenz und Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu informieren. Falls Bedienstete sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, darf ihnen dadurch kein beruflicher Nachteil erwachsen. Nach Maßgabe der budgetären und dienstbetrieblichen Erfordernisse sind flexible Arbeitszeiten wie Telearbeit und Jobsharing anzubieten, sodass auch Leitungspositionen Teilzeitbeschäftigten offenstehen. Da im BMVIT besonders viele Frauen in Teilzeit sind, soll diese Maßnahme auch gleichzeitig den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Bei der Festlegung von Sitzungszeiten wird generell auf Kinderbetreuungspflichten nach Möglichkeit Rücksicht genommen. Durch eine rechtzeitige Bekanntgabe soll zudem eine bessere Planbarkeit sichergestellt werden. Seit 2015 ist zusätzlich die Pflicht der Dienstgeberin und des Dienstgebers festgelegt Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe zu prüfen, um Bediensteten mit Kindern eine möglichst einfache Koordinierung zu bieten.

Diese Vielzahl an Maßnahmen soll eine stetige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten und das BMVIT als familienfreundlichen Arbeitsplatz attraktiv machen. Das BMVIT leistet sohin auch einen Beitrag zu einem modernen Verständnis von Lebensplanung und einer Balance zwischen den Bedürfnissen von Familien und der beruflichen Entwicklung.

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

Seitens des BMVIT werden folgende Aktivitäten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten:

EDV:

- ▶ Access, Excel, Word, Powerpoint: interne Kurse, offen für alle Interessentinnen
- ▶ ECDL: (extern) Absolvierung wird jeder Interessentin grundsätzlich ermöglicht

Sprachen:

- ▶ laufende in-house-Kurse in Englisch und Französisch: offen für jede Interessentin
- ▶ spezifische individuelle Einzeltrainings für weibliche Führungskräfte

Soft skills u.ä.:

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

Grundsätzlich besteht ein offenes Bildungsangebot im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten. Bei dienstlichem Interesse kann somit prinzipiell jedes seriöse privatwirtschaftlich angebotene Schulungsprogramm in Anspruch genommen werden. Zudem ist natürlich das Programm der Verwaltungsakademie des Bundes unbeschränkt offen für alle Interessentinnen.

### **Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter:**

Teil der Frauenförderungsstrategie des BMVIT ist die sprachliche Gleichbehandlung. In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des BMVIT wird darauf abgezielt Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Dadurch soll auch in textlicher Form vermittelt werden, dass sich Frauen wie Männer angesprochen fühlen dürfen und in ihren Funktionen und Leistungen auch sprachlich Vertretung finden.

### **Maßnahmen zum Genderbewusstsein/Genderziele des BMVIT:**

Das BMVIT hat im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr sowie Innovation und Forschung eigene Gleichstellungsziele formuliert. Aufgrund der Zielvorgaben werden in den nächsten Jahren sukzessive alle Politikfelder im Zuständigkeitsbereich des BMVIT einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende erforderliche Handlungsoptionen bzw. Maßnahmen entwickelt werden. Dies gilt sowohl für interne wie auch externe Genderbereiche. Als Beispiele für erste konkrete Umsetzungen auf Basis derart gewonnener Studienergebnisse können folgende genannt werden:

- ▶ Entwicklung von Methoden zur gendersensiblen Mobilitätserhebung
- ▶ Erkennen von Geschlechterkonstruktionen im Bereich der Mobilitätsforschung und Verkehrstechnologie in den Methoden, Verfahren, Theorien, Strukturen, Organisationen und auf Akteurinnen- und Akteuren-Ebene
- ▶ Aufzeigen der Potentialfelder im Bereich Mobilitätsforschung aus der Genderperspektive
- ▶ Berücksichtigung eines gegenderten Fragebogens bei der österreichweiten Erhebung „Österreich unterwegs“
- ▶ Umfassende Grundlagensammlung zu genderrelevanten Aspekten in der Verwaltung, Aufbereitung disaggregierter Daten für das Ressort
- ▶ Konzeptionierung / Durchführung eines Gender-Moduls ergänzend zur österreichweiten Mobilitätserhebung zu „Österreich unterwegs“
- ▶ Grundlagenstudie zur Integration von Genderaspekten in der Verkehrsplanung
- ▶ Sekundärdatenanalyse zu „Österreich unterwegs“ – Detailauswertung zu „Mobilität von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen“

Um zukünftig Indikatoren für eine gendergerechte Mobilität bzw. ein gendergerechtes Verkehrssystem identifizieren zu können, führte das BMVIT auch einige Workshops (mit internen und externen Fachexpertinnen und Fachexperten) durch. Als ein neuer Indikator wurde die „Schärfung der Genderkompetenz“ auserwählt, um im Rahmen von Gendertrainings mehr Bewusstsein für Genderaspekte in den ho. Ressort Aufgabengebieten zu erzielen.

Das BMVIT motiviert außerdem die zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften zur Erlassung eigener Frauenförderungspläne bzw. Frauenförderungsmaßnahmen. So ist u.a. der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten kontinuierlich gestiegen.

Seit dem Jahr 2017 beteiligt sich das BMVIT auf europäischer Ebene an der Initiative „Women in Transport – EU Platform for Change“, um sich für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verkehrssektor einzusetzen. Die Plattform, an der sich das BMVIT aktiv beteiligt, dient als Diskussionsplattform bzw. dem Austausch von Best-Practice-Beispielen.



## Gender-Intranet-Seite im BMVIT:

Im BMVIT Intranet steht ein eigener Bereich für Gleichstellungsfragen unter dem Reiter „Gleichgestellt im BMVIT“ zur Verfügung. Dieser Bereich soll in erster Linie dazu dienen im Sinne einer Serviceleistung Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzubieten. Neben den allgemeinen gesetzlichen Grundlagen wie dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere dem Frauenförderungsplan für das Ressort, wodurch Rechte und Pflichten für beide Geschlechter festgeschrieben werden, finden sich auch Informationen zu den verschiedenen Aktivitäten im Gender-Bereich auf Bundesebene.

## 2. FEMtech:

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

### 1. Talente – Der Förderschwerpunkt des BMVIT

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

- ▶ FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse
- ▶ FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- ▶ FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- ▶ FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation

Weiterführende Informationen wurden in einem Folder aufbereitet:

[https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/bmvit\\_talentefolder\\_final.pdf](https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/bmvit_talentefolder_final.pdf)

*FEMtech Expertin des Monats:* FEMtech macht erfolgreiche Frauen in der technologieorientierten Forschung für die Öffentlichkeit sichtbar! Seit 12 Jahren werden monatlich erfolgreiche Frauen in Forschung und Technologie, ihre Leistungen und ihre Expertise publikums- und medienwirksam präsentiert.

*FEMtech Expertinnendatenbank:* Es gibt exzellente Expertinnen – FEMtech zeigt sie! In der Datenbank sind bereits mehr als 2.000 Expertinnen erfasst, diese bilden mehr als 20 % der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihres Bestehens zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden und ist die größte Expertinnendatenbank Österreichs.

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

Weitere Informationen können unter [www.femtech.at](http://www.femtech.at) nachgelesen werden.

## 2. Erhebung

Im Rahmen der FEMtech wurde erstmals zwischen 2004 und 2008 ein jährliches Monitoring der wissenschaftlichen Beschäftigten in Einrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen

Forschung in Österreich durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden in einem Gender Booklet veröffentlicht. 2014 und 2016 (Stichtag 21.12.2015) wurde im Rahmen der Gleichstellungserhebung das Monitoring fortgeschrieben. Der Frauenanteil, über alle Einrichtungen berechnet, beträgt für das Jahr 2015 27% und hat sich gegenüber 2013 um rund 2%-Punkte erhöht.

Die Ergebnisse zeigen einen positiven Trend: Dem Gleichstellungsthema wird eine hohe Priorität attestiert, der Frauenanteil ist deutlich angestiegen, bei den neu eingestellten WissenschaftlerInnen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch und Teilzeitbeschäftigung wird sowohl bei Frauen als auch bei Männern häufiger. Dieses deutet auf einen Wandel der Arbeitsbedingungen in der außeruniversitären Forschung hin. Trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf. Denn die Entwicklung verläuft nicht in allen Forschungseinrichtungen gleichmäßig – während einige eine dynamische Entwicklung aufweisen, zeigen andere eher Anzeichen einer Stagnation.

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

<https://www.femtech.at/daten/au%C3%9Feruniversit%C3%A4re-forschung>

### 3. Genderkriterien

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

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

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

Im Zusammenhang mit der Implementierung der Haushaltsrechtsreform im Jahr 2013 wurden auf Bundesebene Wirkungsziele festgelegt, wobei mindestens ein Ziel je Untergliederung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern behandeln muss. Um die Erreichung des festgelegten Zieles „Erhöhung des Anteils von Frauen in qualifizierten Positionen im Bereich Forschung, Technologie und Innovation (FTI-Bereich)“ zu unterstützen, wird auf den Anteil an Projektleiterinnen in den geförderten Projekten der FFG und auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bewertungsgremien (FFG-Jury) besonderes Augenmerk gelegt.

## 2.13 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Mit BGBl. I Nr. 49/2016 wurde das Bundesministeriengesetz novelliert und mit 1. Juli 2016 in Kraft gesetzt. Die erhobenen und veröffentlichten Daten beziehen sich auf die am 31. 12. 2017 geltende Bundesministerienverteilung und Bundesministerienbezeichnung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.13.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 231 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	1.179	708	60%	471	40%	1.173	706	60%	467	40%
nachgeordneter Bereich	1.750	561	32%	1.189	68%	1.723	557	32%	1.166	68%
<b>Gesamt</b>	<b>2.929</b>	<b>1.269</b>	<b>43%</b>	<b>1.660</b>	<b>57%</b>	<b>2.896</b>	<b>1.263</b>	<b>44%</b>	<b>1.633</b>	<b>56%</b>

**Tabelle 232 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2.928	1.269	43%	1.659	57%	2.894	1.263	44%	1.631	56%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>2.929</b>	<b>1.269</b>	<b>43%</b>	<b>1.660</b>	<b>57%</b>	<b>2.896</b>	<b>1.263</b>	<b>44%</b>	<b>1.633</b>	<b>56%</b>

**Tabelle 233 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	842	331	39%	511	61%	868	348	40%	520	60%
Maturantinnen und Maturanten	1.013	404	40%	609	60%	1.010	395	39%	615	61%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.044	514	49%	530	51%	969	480	50%	489	50%

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Hilfsdienst	30	20	67%	10	33%	49	40	82%	9	18%
<b>Gesamt</b>	<b>2.929</b>	<b>1.269</b>	<b>43%</b>	<b>1.660</b>	<b>57%</b>	<b>2.896</b>	<b>1.263</b>	<b>44%</b>	<b>1.633</b>	<b>56%</b>

## 2.13.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 234 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Zentralleitung	191	181	95%	10	5%	191	177	93%	14	7%
nachgeordneter Bereich	221	180	81%	41	19%	247	205	83%	42	17%
<b>Gesamt</b>	<b>412</b>	<b>361</b>	<b>88%</b>	<b>51</b>	<b>12%</b>	<b>438</b>	<b>382</b>	<b>87%</b>	<b>56</b>	<b>13%</b>

**Tabelle 235 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	412	361	88%	51	12%	438	382	87%	56	13%
<b>Gesamt</b>	<b>412</b>	<b>361</b>	<b>88%</b>	<b>51</b>	<b>12%</b>	<b>438</b>	<b>382</b>	<b>87%</b>	<b>56</b>	<b>13%</b>

**Tabelle 236 Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Akademikerinnen und Akademiker	101	87	86%	14	14%	118	98	83%	20	17%
Maturantinnen und Maturanten	154	129	84%	25	16%	153	125	82%	28	18%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	147	136	93%	11	7%	135	127	94%	8	6%
Hilfsdienst	10	9	90%	1	10%	32	32	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>412</b>	<b>361</b>	<b>88%</b>	<b>51</b>	<b>12%</b>	<b>438</b>	<b>382</b>	<b>87%</b>	<b>56</b>	<b>13%</b>

## 2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 237 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW – Bereich Wissenschaft und Forschung**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	6	2	4	33,3%	7	2	5	28,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	103	40	63	38,8%	109	47	62	43,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	66	44	22	66,7%	65	43	22	66,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	28	21	7	75,0%	34	25	9	73,5%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>203</b>	<b>107</b>	<b>96</b>	<b>52,7%</b>	<b>215</b>	<b>117</b>	<b>98</b>	<b>54,4%</b>

\* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

**Tabelle 238 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW – Bereich Wirtschaft**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	15	4	11	26,7%	14	4	10	28,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	191	72	119	37,7%	211	79	132	37,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	139	39	100	28,1%	147	39	108	26,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	148	31	117	20,9%	147	34	113	23,1%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>493</b>	<b>146</b>	<b>347</b>	<b>29,6%</b>	<b>519</b>	<b>156</b>	<b>363</b>	<b>30,1%</b>

\* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 239 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung, Bereich Wissenschaft und Forschung**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin und Sektionsleiter, Bereichs- leiterin und Bereichsleiter	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
Gruppenleiterin und Gruppenleiter, Bereichs- stellvertretung, AL mit SL- Stellvertretung	2	2	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	28	22	6	21%	27	20	7	26%	2	0	2	100%
Fachexpertin und Fachexperte	7	2	5	71%	7	2	5	71%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	43	20	23	53%	38	16	22	58%	4	1	3	75%

**Tabelle 240 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentralleitung, Bereich Wirtschaft**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin und Generalsekre- tär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin und Sektionsleiter, Bereichslei- terin und Bereichsleiter	7	4	3	43%	7	4	3	43%	2	2	0	0%
Gruppenleiterin und Gruppenleiter, Bereichs- stellvertretung, AL mit SL- Stellvertretung	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	63	42	21	33%	67	42	25	37%	8	3	5	63%
Fachexpertin und Fachex- perte	4	2	2	50%	5	3	2	40%	2	1	1	50%
Referatsleiterin und Referatsleiter	29	17	12	41%	31	19	12	39%	7	4	3	43%

**Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMFWF – Nachgeordneter Bereich  
(Bereich Wissenschaft und Forschung)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0	0%
Bereichsleiterin und Bereichsleiter	4	3	1	25%	4	3	1	25%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	13	11	2	15%	12	11	1	8%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	11	10	1	9%	8	8	0	0%	0	0	0	0%
<b>Geologische Bundesanstalt</b>												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Hauptabteilung	2	2	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	11	10	1	9%	10	10	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Österreichische Akademie der Wissenschaften</b>												
Präsidentin und Präsident (virtuelle Plst.)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Hauptabteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Verwaltungsstellen	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Abteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bibliothek	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>Österreichisches Archäologisches Institut (wurde in die ÖAW integriert)</b>												
Direktorin und Direktor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Verwaltung bzw. Personal	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Zweigstellenleiterin und Zweigstellenleiter	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Österreichisches Institut für Geschichtsforschung</b> (wurde ausgegliedert)												
Stv. Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>Studienbeihilfenbehörde</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter = Leiterin und Leiter der Stipendienstelle	7	1	6	86%	7	1	6	86%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	9	2	7	78%	9	2	7	78%	2	0	2	100%
Leiterin und Leiter der Stipendienstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>Psychologischer Studentenberatungsdienst</b>												
Leiterin und Leiter Beratungsstelle	6	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter Beratungsstelle	6	2	4	67%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
<b>Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes</b>												
Leiterin und Leiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
<b>Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs</b>												
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Wissenschaftsrat</b>												
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin und Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%



**Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Nachgeordneter Bereich  
(Bereich Wirtschaft)**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
<b>Bundeswettbewerbsbehörde (BWB)</b>												
Generaldirektorin und Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin und Leiter der Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	0	0	0	0%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
<b>Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)</b>												
Präsidentin und Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter einer Gruppe oder eines Bereichs	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	14	12	2	14%	14	12	2	14%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Vermessungsamt	32	28	4	13%	38	33	5	13%	13	12	1	8%
Leiterin und Leiter Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	0	0	0	0%
<b>Burghauptmannschaft</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	20	13	7	35%	20	13	7	35%	0	0	0	0%
<b>Bundesimmobilienverwaltung</b>												
Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
<b>Beschussämter</b>												
Leiterin und Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

## 2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 243 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWFW**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	64	31	48%	33	52%	81	42	52%	39	48%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	43	29	67%	14	33%	42	21	50%	21	50%

## 2.13.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen *	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Leistungsfeststellungskommission	11	7	63,6%	4	36,4%	11	7	63,6%	4	36,4%
Disziplinar-kommission	10	4	40%	6	60%	10	4	40%	6	60%

\* Prüfungskommission: wird im Rahmen des Verwaltungsübereinkommens mit dem BMBF wahrgenommen

**Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	26	6	23%	20	77%	34	8	24%	26	76%
Leistungsfeststellungskommission	7	2	29%	5	71%*	7	2	29%	5	71%*
Disziplinar-kommission	10	4	25%	6	75%	10	4	25%	6	75%

\* Der Überhang an männlichen Mitgliedern resultiert daraus, dass die Mitglieder jeweils nur 1x gezählt wurden und die angeführten 2 weiblichen Mitglieder in allen 5 Senaten mit dem Vorsitz betraut sind.

**Tabelle 246 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungs- kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	4	3	75%	1	25%
Ständige Be- gutachungs- kommission	9	5	55,5%	4	44,5%	9	5	55,5%	4	44,5%
Aufnahme- kommission	14	7	50%	7	50%	14	7	50%	7	50%

**Tabelle 247 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungs- kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Be- gutachungs- kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahme- kommission	33	13	39,4%	20	60,6%	28	13	46%	15	54%

**Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

**Tabelle 248 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Mediation	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

**Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

Beirat	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	54	19	35,2%	35	64,8%*	51	20	39,2%	31	60,8%*

\* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

## 2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 250 Ausbildungen / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	22	12	55%	10	45%	13	5	38%	8	62%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.201	1.527	69%	674	31%	1.542	1.082	70%	460	30%

**Tabelle 251 Ausbildungen / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	96	58	60,4%	38	39,6%	216	105	49%	111	51%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.346	1.099	46,8%	1.247	53,2%	3.150	1.554	49%	1.596	51%

## 2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

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

**Tabelle 253 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

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

### 2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 254 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWFW  
Bereich Wissenschaft und Forschung**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	199

**Tabelle 255 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWFW  
Bereich Wirtschaft**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.554

### 2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

#### BEREICH WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft – Verwaltungsbereich Wissenschaft und Forschung (nunmehr: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung – Bereich Wissenschaft und Forschung) bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungs-politik um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu gewährleisten.

Der Frauenförderungsplan des BMWFW (BGBl II Nr. 388/2016), kundgemacht am 15. Dezember 2016, ist ein zentrales Instrument dazu und die dort definierten Ziele und Maßnahmen gilt es schrittweise umzusetzen.

### **Chancengleichheit:**

Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten.

### **Personalplanung und -entwicklung:**

Verstärkte Integration von Frauenförderung in die Personalplanung und -entwicklung des Ressorts, um das Potenzial der Frauen zu fördern und somit ein gleichberechtigtes Teilhaben von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu gewährleisten.

### **Bewusstseinsbildung:**

Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

### **Ausgleich bestehender Belastungen:**

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

### **Elternkarenz:**

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

### **Erhöhung des Frauenanteils:**

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

Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation (aus der als Anlagen II und III [Stand 31. Dezember 2015] zu dieser Verordnung angeschlossenen Statistik sind die Fälle einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen im Sinne § 11 Abs. 2 B-GIBG im Ressortbereich des Verwaltungsbereichs Wissenschaft und Forschung erkennbar).

Eine bereits erreichte Frauenquote in Bereichen mit einem Frauenanteil von unter 50% ist jedenfalls zu wahren. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten.

Im Jahr 2013 (Rezertifizierung 2016) wurde dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (nunmehr: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung Bereich Wissenschaft und Forschung) die Zertifizierung Audit berufundfamilie verliehen. Zuerkannt wurde diese Zertifizierung insbesondere wegen der Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben für alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, strategischer Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen und Ausbau von Angeboten in den Bereichen Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung, Service für Familien, Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr sowie der Gesundheitsförderung zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik.

## **BEREICH WIRTSCHAFT**

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

### **Frauenförderungsplan**

Die im Frauenförderungsplan (BGBl. II Nr. 388/2016) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

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

### **Zertifikat "Audit berufundfamilie"**

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit *berufundfamilie*" teil und ist mittlerweile seit 2002 im Rahmen des Audits zertifiziert. Im Juni 2016 wurde dem nunmehrigen BMDW letztlich das Zertifikat „Audit *berufundfamilie*“ verliehen und hiermit das kontinuierliche Engagement des BMDW für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt. Auch ist das Rezertifizierungsverfahren für das Ressort im Rahmen des Audits wieder in Aussicht gestellt.

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

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

### **Gender Mainstreaming und Work-Life-Balance in der Aus- und Weiterbildung**

Den Mitarbeiter/innen steht ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Zu den Themen "Gender Mainstreaming" sowie "Beruf und Familie – Work-Life-Balance" werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung dafür zu unterstützen und voranzutreiben. Durch das Angebot von „Inhouse-Kompaktseminaren“, die halbtägig am Vormittag stattfinden, sowie von Sprachkursen am Vormittag wird insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.

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

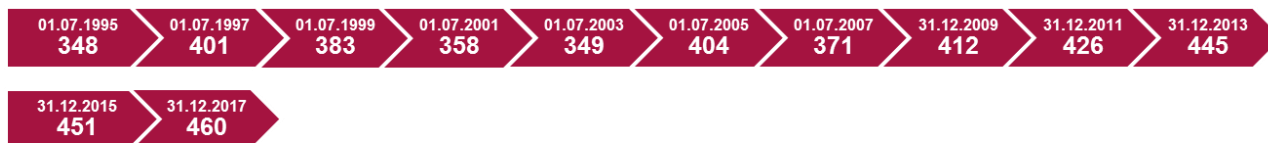
### **Arbeitsgruppe "Gender Mainstreaming/Gender Budgeting"**

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



## 2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.14.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 256 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>451</b>	<b>223</b>	<b>49%</b>	<b>228</b>	<b>51%</b>	<b>460</b>	<b>225</b>	<b>49%</b>	<b>235</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 257 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	451	223	49%	228	51%	460	225	49%	235	51%
<b>Gesamt</b>	<b>451</b>	<b>223</b>	<b>49%</b>	<b>228</b>	<b>51%</b>	<b>460</b>	<b>225</b>	<b>49%</b>	<b>235</b>	<b>51%</b>

**Tabelle 258 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	156	87	56%	69	44%	167	89	53%	78	47%
Maturantinnen und Maturanten	67	42	63%	25	37%	70	46	66%	24	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	193	76	39%	117	61%	194	77	40%	117	60%
Hilfsdienst	35	18	51%	17	49%	29	13	45%	16	55%
<b>Gesamt</b>	<b>451</b>	<b>223</b>	<b>49%</b>	<b>228</b>	<b>51%</b>	<b>460</b>	<b>225</b>	<b>49%</b>	<b>235</b>	<b>51%</b>

## 2.14.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der ParIDion nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>44</b>	<b>67%</b>	<b>22</b>	<b>33%</b>	<b>63</b>	<b>49</b>	<b>78%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 260 Alle Teilbeschäftigten der ParIDion nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	66	44	67%	22	33%	63	49	78%	14	22%
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>44</b>	<b>67%</b>	<b>22</b>	<b>33%</b>	<b>63</b>	<b>49</b>	<b>78%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 261 Alle Teilbeschäftigten der ParIDion nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	26	18	69%	8	31%	25	21	84%	4	16%
Maturantinnen und Maturanen	4	3	75%	1	25%	10	10	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	31	19	61%	12	39%	25	15	60%	10	40%
Hilfsdienst	5	4	80%	1	20%	3	3	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>44</b>	<b>67%</b>	<b>22</b>	<b>33%</b>	<b>63</b>	<b>49</b>	<b>78%</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>

## 2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 262 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	8	10	44,4%	19	9	10	47,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	87	49	38	56,3%	92	50	42	54,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	30	16	14	53,3%	29	15	14	51,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	19	9	10	47,4%	16	6	10	37,5%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>154</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>53,2%</b>	<b>156</b>	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>51,3%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 263 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Parlamentsdirektorin und Parlamentsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Parlamentsvizektorin und Parlamentsvizektor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Dienstleiterin und Dienstleiter	7	4	3	43%	7	3	4	57%	2	1	1	50%
Leiterin und Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	34	17	17	50%	33	16	17	52%	4	1	3	75%

## 2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 264 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	5	3	60%	2	40%	3	1	33%	2	67%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	4	2	50%	2	50%	13	5	38%	8	62%

## 2.14.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 265 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	44	21	47,7%	23	52,3%	39	20	51,3%	19	48,7%
Leistungsfeststellungskommission	7	6	85,7%	1	14,3%	7	5	71,4%	2	28,6%
Disziplinar-kommission	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%

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

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 266 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion**

Beirat	2015					2017				
	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 267 Ausbildungen / ParlDion**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	51	36	70,5%	15	29,5%	69	46	67%	23	33%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	402	254	63%	148	37%	252	140	56%	112	44%

## 2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 268 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion**

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

## 2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 269 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion**

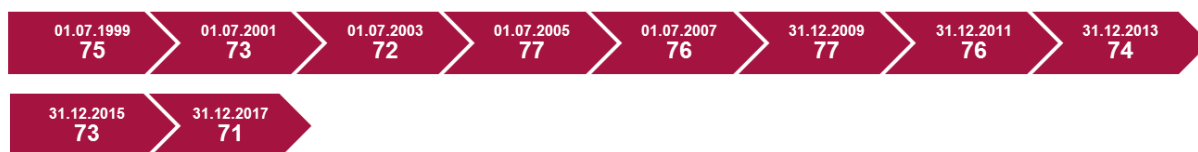
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

## 2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährt die Parlamentsdirektion den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle sowie Telearbeit.

## 2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.15.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 270 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>38</b>	<b>52%</b>	<b>35</b>	<b>48%</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>49%</b>

**Tabelle 271 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	71	38	54%	33	46%	70	36	51%	34	49%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>38</b>	<b>52%</b>	<b>35</b>	<b>48%</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>49%</b>

**Tabelle 272 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	16	6	38%	10	63%	18	8	4%	10	56%
Maturantinnen und Maturanten	24	17	71%	7	29%	23	16	70%	7	30%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29	12	41%	17	59%	27	9	33%	18	67%
Hilfsdienst	4	3	75%	1	25%	3	3	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>38</b>	<b>52%</b>	<b>35</b>	<b>48%</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>49%</b>

## 2.15.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Tabelle 275 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

## 2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 276 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	1	3	25,0%	4	1	3	25,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	8	3	5	37,5%	7	2	5	28,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	14	8	6	57,1%	15	9	6	60,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3	0	3	0,0%	4	0	4	0,0%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>41,4%</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>40,0%</b>

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

- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 277 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Kabinettsdirektorin und Kabinettsdirektor	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	0	100%
Kabinettsvizektorin und Kabinettsvizektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter und sonstige hervorgehobene Funktionen	10	8	2	20%	12	7	5	42%	6	2	4	66%

## 2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 278 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	0	0	0%	0	0	0%	0	0%



## 2.15.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 279 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Leistungsfeststellungskommission	4	4	100%	0	0%	6	4	66%	2	34%
Disziplinar-kommission	4	2	50%	2	50%	6	2	34%	4	66%

**Tabelle 280 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	4	2	50%	2	50%	8	4	50%	4	50%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 281 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

## 2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 282 Ausbildungen / PräsKanzlei**

Ausbildung	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	3	2	67%	1	33%	1	0	0%	1	100%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	0	0	0%	0	0%	12	8	66%	4	34%

## 2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 283 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei**

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

## 2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 284 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	4
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	5

## 2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Siehe dazu die Entschliessung des Bundespräsidenten betreffend den Frauenförderungsplan 2016-2021 der PrK BGBl Nr. 37/2016.

## 2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.16.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 285 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>294</b>	<b>139</b>	<b>47%</b>	<b>155</b>	<b>53%</b>	<b>289</b>	<b>136</b>	<b>47%</b>	<b>153</b>	<b>53%</b>

**Tabelle 286 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	294	139	47%	155	53%	289	136	47%	153	53%
<b>Gesamt</b>	<b>294</b>	<b>139</b>	<b>47%</b>	<b>155</b>	<b>53%</b>	<b>289</b>	<b>136</b>	<b>47%</b>	<b>153</b>	<b>53%</b>

**Tabelle 287 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	212	84	40%	128	60%	212	87	41%	125	59%
Maturantinnen und Maturanten	27	14	52%	13	48%	24	11	46%	13	54%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	48	39	81%	9	19%	45	36	80%	9	20%
Hilfsdienst	7	2	29%	5	71%	8	2	25%	6	75%
<b>Gesamt</b>	<b>294</b>	<b>139</b>	<b>47%</b>	<b>155</b>	<b>53%</b>	<b>289</b>	<b>136</b>	<b>47%</b>	<b>153</b>	<b>53%</b>

## 2.16.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>78%</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	35	28	80%	7	20%	36	28	78%	8	22%
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>78%</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>

**Tabelle 290 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	20	15	75%	5	25%	23	17	74%	6	26%
Maturantinnen und Maturanten	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	11	11	100%	0	100%	9	9	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>78%</b>	<b>8</b>	<b>22%</b>

## 2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 291 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	10	5	5	50,0%	9	5	4	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	191	72	119	37,7%	196	78	118	39,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	26	13	13	50,0%	21	9	12	42,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	12	9	3	75,0%	11	8	3	72,7%

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	239	99	140	41,4%	237	100	137	42,2%

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 292 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin und Sektionschef	5	3	2	40%	4	3	1	25%	4	3	1	25%
AL mit SL-Stellvertretung	5	2	3	60%	5	1	4	80%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	26	20	6	23%	28	21	7	25%	9	6	3	33%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin und Prüfungsleiter* <sup>*</sup>	54	36	18	33%	47	31	16	34%	11	9	2	18%

\*jeder AL-Stv ist auch Prüfungsleiterin und Prüfungsleiter

## 2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 293 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH**

Ausbildungsverhältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil		
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%

## 2.16.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 294 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	18	7	38,9%	11	61,1%	17	6	35,3%	11	64,7%
Leistungsfeststellungskommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	2	33,3%	4	66,7%
Disziplarkommissionen	13	5	38,5%	8	61,5%	13	5	38,5%	8	61,5%

**Tabelle 295 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	28	10	35,7%	18	64,3%	132	49	37,1%	83	62,9%
Aufnahmekommission	11	8	72,7%	3	27,3%	11	6	54,5%	5	45,5%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 296 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentralkommission	16	6	37,5%	10	62,5%	14	6	42,9%	8	57,1%
Nutzerbeirat/ Bundesbeschaffung	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungsagentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

## 2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 297 Ausbildungen / RH**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Grundausbildungslehrgänge	30	17	56,7%	13	43,3%	26	15	57,7%	11	42,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräftelehrgänge	2	1	50%	1	50%	0	0	0%	0	0%

## 2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 298 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 299 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH**

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

## 2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

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

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



## 2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.17.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>58</b>	<b>64%</b>	<b>33</b>	<b>36%</b>	<b>93</b>	<b>61</b>	<b>66%</b>	<b>32</b>	<b>34%</b>

**Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	91	58	64%	33	36%	93	61	66%	32	34%
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>58</b>	<b>64%</b>	<b>33</b>	<b>36%</b>	<b>93</b>	<b>61</b>	<b>66%</b>	<b>32</b>	<b>34%</b>

**Tabelle 302 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	45	23	51%	22	49%	48	28	58%	20	42%
Maturantinnen und Maturanten	8	7	88%	1	13%	8	7	88%	1	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	36	26	72%	10	28%	37	26	70%	11	30%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>58</b>	<b>64%</b>	<b>33</b>	<b>36%</b>	<b>93</b>	<b>61</b>	<b>66%</b>	<b>32</b>	<b>34%</b>

## 2.17.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>

**Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	11	9	82%	2	18%	8	7	88%	1	13%
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>

**Tabelle 305 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	8	6	75%	2	25%	6	5	83%	1	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88%</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>

## 2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 306 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	2	2	50,0%	4	2	2	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	27	13	14	48,1%	23	12	11	52,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	2	2	0	100,0%	2	2	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	5	1	83,3%	6	5	1	83,3%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>56,4%</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>60,0%</b>

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

- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 307 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Generalsekretärin und Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Generalsekretärin und Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Verfassungsrechtliches Grundsatzreferat	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Personalmanagement und Personalentwicklung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Internationale Beziehungen und Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Mediensprecherin und Mediensprecher	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	-	0%
Leiterin und Leiter Informations- und Kommunikationstechnologie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Evidenzbüro	1	0	1	100%	1	-	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bibliothek und Kommunikation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Organisation, Projektmanagement und Evidenzbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Präsidialdirektion	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Finanzen und Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin und Leiter Judizielle Angele- genheiten, und Qualitäts- und Wissensma- nagement	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

## 2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 308 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH**

Ausbildungsver- hältnis	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsprak- tikantinnen und Verwaltungsprak- tikanten	2	2	100%	0	0%	3	2	67%	1	33%

## 2.17.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 309 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH**

Kommissionen	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>36,8%</b>	<b>12</b>	<b>63,2%</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>40%</b>	<b>12</b>	<b>60%</b>

**Tabelle 310 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH**

Kommissionen	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	Männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

## Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 311 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>

## 2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 312 Ausbildungen/VfGH**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	6	42,8%	8	57,2%	18	12	66,7%	6	33,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	25	14	56%	11	44%	16	10	62,5%	6	37,5%

## 2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 313 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 314 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH**

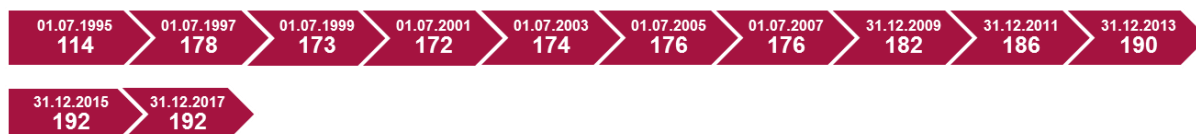
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

### 2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

## 2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.18.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 315 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>192</b>	<b>103</b>	<b>54%</b>	<b>89</b>	<b>46%</b>	<b>192</b>	<b>107</b>	<b>56%</b>	<b>85</b>	<b>44%</b>

**Tabelle 316 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	126	87	69%	39	31%	126	88	70%	38	30%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	66	16	24%	50	76%	66	19	29%	47	71%
<b>Gesamt</b>	<b>192</b>	<b>103</b>	<b>54%</b>	<b>89</b>	<b>46%</b>	<b>192</b>	<b>107</b>	<b>56%</b>	<b>85</b>	<b>44%</b>

**Tabelle 317 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	110	47	43%	63	57%	115	52	45%	63	55%
Maturantinnen und Maturanten	10	5	50%	5	50%	10	6	60%	4	40%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	59	40	68%	19	32%	54	37	69%	17	31%
Hilfsdienst	13	11	85%	2	15%	13	12	92%	1	8%
<b>Gesamt</b>	<b>192</b>	<b>103</b>	<b>54%</b>	<b>89</b>	<b>46%</b>	<b>192</b>	<b>107</b>	<b>56%</b>	<b>85</b>	<b>44%</b>

## 2.18.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>

**Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	16	16	100%	0	0%	15	14	93%	1	7%
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>

**Tabelle 320 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	4	4	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	8	8	100%	0	0%	8	7	88%	1	13%
Hilfsdienst	4	4	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>93%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>

## 2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 321 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	66	16	50	24,2%	66	19	47	28,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5	2	3	40,0%	5	2	3	40,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	2	1	1	50,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	6	1	85,7%	7	6	1	85,7%



Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	80	25	55	31,3%	79	28	51	35,4%

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen  
 \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten  
 \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung  
 \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 322 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Präsidentin und Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin und Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Richterin und Richter der Gehaltsgruppe R3	64	49	15	23,4%	65	47	18	27,7%	4	1	3	75%
Präsidentin und Präsidentin und Präsident (Richterin und Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter des Evidenzbüros (Richterin und Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Medienstelle (Richterin und Richter)	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung und allgemeine Präsidialangelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bereich Finanzen, Controlling und Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Bibliothek	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Budget und Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Wirt-	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
schaftsstelle												
Leiterin und Leiter Service-stelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

## 2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 323 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH**

Ausbildungs-verhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsprak-tikantinnen und Verwaltungsprak-tikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

## 2.18.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 324 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH**

Kommissionen	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>43%</b>	<b>13</b>	<b>57%</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>43%</b>	<b>13</b>	<b>57%</b>

**Tabelle 325 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%

## Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 326 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

## 2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 327 Ausbildungen/VwGH**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	16	11	68,8%	5	31,2%	28	24	85,7%	4	14,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	27	8	29,6%	19	70,4%	21	20	95,2%	1	4,8%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

## 2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 328 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 329 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	20

## 2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Bereich der richterlichen Mitglieder des Verwaltungsgerichtshofes, bei den ressortspezifischen Leitungsfunktionen wie auch bei den Zulassungen zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum erheblich gestiegen; im Übrigen ist auf den Frauenförderungsplan des Verwaltungsgerichtshofes hinzuweisen.

## 2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.19.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 330 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen**

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
<b>Gesamt</b>	<b>81</b>	<b>59</b>	<b>73%</b>	<b>22</b>	<b>27%</b>	<b>87</b>	<b>62</b>	<b>71%</b>	<b>25</b>	<b>29%</b>

**Tabelle 331 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	81	59	73%	22	27%	87	62	71%	25	29%
<b>Gesamt</b>	<b>81</b>	<b>59</b>	<b>73%</b>	<b>22</b>	<b>27%</b>	<b>87</b>	<b>62</b>	<b>71%</b>	<b>25</b>	<b>29%</b>

**Tabelle 332 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	46	32	70%	14	30%	49	35	71%	14	29%
Maturantinnen und Maturanten	11	10	91%	1	9%	13	11	85%	2	15%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	17	71%	7	29%	25	16	64%	9	36%
<b>Gesamt</b>	<b>81</b>	<b>59</b>	<b>73%</b>	<b>22</b>	<b>27%</b>	<b>87</b>	<b>62</b>	<b>71%</b>	<b>25</b>	<b>29%</b>

## 2.19.2 Teilbeschäftigte

**Tabelle 333 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 334 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen**

Berufsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	20	20	100%	0	0%	25	23	92%	2	8%
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

**Tabelle 335 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen**

Qualifikation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	14	14	100%	0	0%	18	17	94%	1	6%
Maturantinnen und Maturanten	2	2	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4	4	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>92%</b>	<b>2</b>	<b>8%</b>

## 2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

**Tabelle 336 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA**

Qualifikation	Einstufung	2015				2017			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	34	27	7	79,4%	35	27	8	77,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	10	9	1	90,0%	11	9	2	81,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	3	3	50,0%	5	2	3	40,0%
<b>alle Qualifikationsgruppen</b>	<b>höchste besoldungsrechtliche Einstufungen</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>71,9%</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>69,0%</b>

- \* zum Beispiel Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen
- \*\* zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung, Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen, Richterinnen in Landesgerichten
- \*\*\* Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
- \*\*\*\* Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

## 2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

**Tabelle 337 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA**

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2015				Stichtag 31.12.2017				Neubesetzungen 31.12.2015-31.12.2017			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Leiterin und Leiter Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
Stv Leiterin und Leiter Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv Leiterin und Leiter Administration	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Abt. Internationales I.O.I.-Generalsekretariat*	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

\*) vormals Leiterin und Leiter Abt. Internationales (IOI Generalsekretariat) und Kommunikation

## 2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 338 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten	7	5	71%	2	29%	10	3	30%	7	70%

## 2.19.6 Kommissionen und Beiräte

### Mitglieder der Kommissionen

**Tabelle 339 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	14	7	50%	7	50%	12	6	50%	6	50%
Leistungsfeststellungskommission	6	3	50%	3	50%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinar-kommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	3	50%	3	50%

**Tabelle 340 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		Männlich	
Aufnahme-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%



## Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**Tabelle 341 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA**

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat der Buchhaltungsagentur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

## 2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

**Tabelle 342 Ausbildungen / VA**

Ausbildung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4	3	75%	1	25%	7	7	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	38	25	65,8%	13	34,2%	75	56	79,4%	19	20,6%

## 2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 343 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 344 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA**

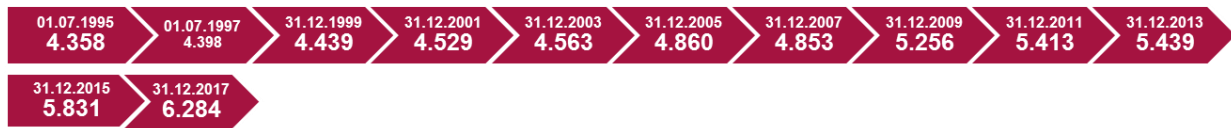
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

## 2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

## 2.20 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



### 2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 345 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	5.831	3.864	66,3%	1.967	33,7%	6.284	4.141	65,9%	2.143	34,1%

### 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 346 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2015				2017					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	4.045	2.281	56,4%	1.764	43,6%	4.346	2.430	55,9%	1.916	44,1%

### 2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

**Tabelle 347 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS**

Verwendungsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	603	305	50,6%	298	49,4%	524	263	50,2%	261	49,8%
kollektivvertraglich angestelltes Personal	3.442	1.976	57,4%	1.466	42,6%	3.822	2.167	56,7%	1.655	43,3%

## 2.20.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen

**Tabelle 348 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS**

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäftsführung BGS und LGS	11	3	27,2%	8	72,8%	11	2	22,2%	9	77,8%
Landesgeschäftsführung – Stv LGS	9	3	33,3%	6	66,7%	9	4	44,4%	5	55,6%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	102	48	47,1%	54	52,9%	98	44	44,9%	54	55,1%
Leitung RGS	98	29	29,6%	69	70,4%	98	32	32,7%	66	67,3%
Leitung und Stv RGS	98	42	42,9%	56	57,1%	96	42	43,8%	54	56,2%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	327	179	54,7%	148	45,3%	383	203	53,1%	180	46,9%
<b>Gesamt</b>	<b>525</b>	<b>250</b>	<b>47,6%</b>	<b>275</b>	<b>52,4%</b>	<b>533</b>	<b>262</b>	<b>49,2%</b>	<b>271</b>	<b>50,8%</b>

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

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

## 2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

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

**Tabelle 349 Alle Teilbeschäftigten des AMS**

Teilbeschäftigte	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.786	1.583	88,6%	203	11,4%	1.938	1.711	88,3%	227	11,7%

## 2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

**Tabelle 350 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS**

Verwendungsgruppe	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	187	166	88,8%	21	11,2%	177	157	88,7%	20	11,3%
KV	1.599	1.417	88,6%	182	11,4%	1.761	1.554	88,2%	207	11,8%

## 2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 351 Alle Lehrlinge des AMS**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	70	50	71%	20	29%	74	44	59,5%	30	40,5%
Gesamt	70	50	71%	20	29%	74	44	59,5%	30	40,5%

## 2.20.8 Kommissionen und Beiräte

**Tabelle 352 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS**

Kommission	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	73	37	51%	36	49%	70	40	57%	30	43%

### Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Beirat	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

## 2.20.9 Zugänge

**Tabelle 353 Zugänge / AMS**

Zugang	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	564	377	66,8%	187	33,2%	831	516	62,1%	315	37,9%

## 2.20.10 Abgänge

**Tabelle 354 Abgänge / AMS**

Abgang	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	335	227	67,8%	108	32,2%	395	257	65,1%	138	34,9%

## 2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

**Tabelle 355 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS**

Neubestellung	2015					2017				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	82	40	49%	42	51%	56	41	73,2%	15	26,8%

## 2.20.12 Weiterbildungstage

**Tabelle 356 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
(Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS**

Weiter- bildungstage	2015			2017		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
<b>Gesamt</b>	5,7 Tage	5,9 Tage	5,4 Tage	4,5 Tage	4,7 Tage	4 Tage

**Tabelle 357 Weiterbildungstage der Führungskräfte  
(Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS**

Weiter- bildungstage	2015			2017		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
<b>Gesamt</b>	8,4 Tage	9,7 Tage	7,4 Tage	6,8 Tage	7,8 Tage	5,9 Tage

## 2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 358 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS**

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

## 2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 359 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauen-  
förderungsgebotes / AMS**

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	59

## 2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Ermöglichung einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit zwischen 20 und 40 Stunden mit dem Ziel, bei gewünschter Arbeitszeitreduktion eine höhere Stundenanzahl als 20 Wochenstunden arbeiten zu können und dadurch eigenständige Existenzsicherung auch in Hinblick auf die Pension zu fördern.

## 2.21 Österreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

31.12.2017  
1.153

### 2.21.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 360 Alle Beschäftigten der OeNB**

Organisation	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	1.153	451	39%	702	61%

**Tabelle 361 Alle Vollbeschäftigten der OeNB**

Vollbeschäftigte	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	977	322	33%	655	67%

**Tabelle 362 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB**

Teilzeitbeschäftigte	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	176	129	73%	47	27%

### 2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB

**Tabelle 363 Führungskarriere in der OeNB**

Führungskarriere	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gruppenleitung	-	-	-	-	-	60	19	32%	41	68%
Abteilungsleitung	-	-	-	-	-	41	10	24%	31	76%
Stellvertretende Abteilungsleitung	-	-	-	-	-	33	10	30%	23	70%
Hauptabteilungsleitung	-	-	-	-	-	9	2	22%	7	78%
Gesamt	-	-	-	-	-	143	41	29%	102	71%



**Tabelle 364 Fachkarriere in der OeNB**

Fachkarriere	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	-	-	-	-	-	92	31	34%	61	66%
Senior Expert	-	-	-	-	-	49	15	31%	34	69%
Advisor	-	-	-	-	-	23	5	22%	18	78%
Senior Advisor	-	-	-	-	-	8	6	75%	2	25%
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>172</b>	<b>57</b>	<b>33%</b>	<b>115</b>	<b>67%</b>

### 2.21.3 Zugänge

**Tabelle 365 Zugänge / OeNB**

Zugänge	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>111</b>	<b>47</b>	<b>42%</b>	<b>64</b>	<b>58%</b>

### 2.21.4 Abgänge

**Tabelle 366 Abgänge / OeNB**

Abgänge	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>36%</b>	<b>65</b>	<b>64%</b>

### 2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere

**Tabelle 367 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB**

Neubestellungen	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich		männlich	
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35%</b>	<b>17</b>	<b>65%</b>

## 2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 368 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB**

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

## 2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 369 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB**

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

## 2.21.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Der gültige Frauenförderungsplan 2016-2021 auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes legt die Maßnahmen zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der OeNB fest.

## 2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:

31.12.2017  
415

### 2.22.1 Gesamtes Personal

**Tabelle 370 Alle Beschäftigten der FMA**

Organisation	2015				2017				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	415	223	54%	192	46%

**Tabelle 371 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA**

Vollzeitbeschäftigte	2015				2017				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	317	136	43%	181	57%

**Tabelle 372 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA**

Teilzeitbeschäftigte	2015				2017				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	98	87	89%	11	11%

### 2.22.1 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

**Tabelle 373 Beamtinnen und Beamte der FMA**

Beamtinnen und Beamte	2015				2017				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	15	7	47%	8	53%

## 2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA

**Tabelle 374 Führungskarriere in der FMA**

Führungskarriere	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	89	36	40%	53	60%

**Tabelle 375 Fachkarriere in der FMA**

Fachkarriere	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	73	32*	44%	41	56%

\* Ab 1.1.2017 wurden nur mehr jene Personen der Fachkarriere gezählt, welche keine Führungsfunktion ausüben!

## 2.22.3 Ausbildungsverhältnisse

**Tabelle 376 Alle Lehrlinge der FMA**

Ausbildungsverhältnis	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	-	-	-	-	-	1	1	100%	0	0%
Gesamt	-	-	-	-	-	1	1	100%	0	0%

## 2.22.4 Zugänge

**Tabelle 377 Zugänge / FMA**

Zugänge	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	-	-	-	-	-	44	23	52%	21	48%

## 2.22.5 Abgänge

**Tabelle 378 Abgänge / FMA**

Abgänge	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>47%</b>	<b>16</b>	<b>53%</b>

## 2.22.6 Neubestellungen

**Tabelle 379 Neubestellungen / FMA**

Neubestellungen	2015					2017				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Führungskarriere	-	-	-	-	-	18	8	44,4%	10	55,6%
Fachkarriere	-	-	-	-	-	35	23	65,7%	12	34,3%
<b>Gesamt</b>	-	-	-	-	-	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>58,5%</b>	<b>22</b>	<b>41,5%</b>

## 2.22.7 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

**Tabelle 380 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB**

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

## 2.22.8 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

**Tabelle 381 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA**

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

### **2.22.9 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen**

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch in Führungsfunktionen);
- Ausweitung der Möglichkeit von Telearbeit;
- Konstante Beachtung der Erhöhung der Frauenquote bei Besetzungen in der Führungskarriere bzw. bei Nominierungen für die Fachkarriere;
- Förderung bei der Teilnahme an Qualifizierungsangeboten und der „Themenführerschaft“ auch in Teilzeit;
- Rollenvorbilder für Frauen sichtbar machen



## **3**      **Technischer Annex**

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

### **Bezugszeitraum**

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31. Dezember 2015 bzw. 31. Dezember 2017.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d.h. vom 31. Dezember 2015 bis 31. Dezember 2017, ausgewiesen.

### **Kommissionen/Beiräte**

Die Mitglieder der Kommissionen werden

- 1.** nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplinarcommissionen, 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 und Mitarbeiter in Vorruhestandskarenz mit ein, schließt jedoch karencierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

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

Ausgliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.



## Messgröße

Für die Errechnung der Frauen- bzw. Männeranteile werden grundsätzlich Köpfe herangezogen. Das heißt, dass Personen nicht entsprechend des Beschäftigungsausmaßes dargestellt werden.

## Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich Ärzte.

## Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?

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

Zur ersten Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1) zählen: v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9, SV-lph/Rektorinnen, PH/Rektorinnen, R 3, R III, StA 3, StA III, Präsidentin OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie Vizepräsidentin OGH und VwGH, Leiterin Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria.

Die zweite Ebene (Akademikerinnen Gruppe 2) beinhaltet: v1/3-4, ADV-SV/1-2, E1/9-11, M BO 1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SV-lph/Vizerektorinnen, PH/Vizerektorinnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., I1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Vizepräsidentin BVwG und BFinG sowie Richterinnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitglied Komm.Austria.

Zur dritten Ebene (Maturantinnen) gehören A2/5-8, v2/4-6, ADV-SV3, E1/5-8, MBO 2/5-9.

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8, v3/4-5, h1/4, ADV-SV6, E2a/5-7, MBUO 1/5-7.

## Qualifikation

Um die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (Akademikerinnen Gruppe I, Akademikerinnen Gruppe 2, Maturantinnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, SI1, SI2, S1 und S2 von den Maturantinnen aufgrund der Ähnlichkeit mit Akademikerinnen zu den Akademikerinnen Gruppe 2 übergeleitet. Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für internationale Operationen (KIOP) und Militärpilotinnen und Militärpiloten mit einem besonders hohen Männeranteil.

## 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 und Mitarbeiter jeweils bei der höheren Funktion gezählt. Vorübergehend betraute Bedienstete werden im Normalfall nicht ausgewiesen.

### **Daten- und Informationsquellen**

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

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

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse, 2015 und 2017 .....	17
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen, 2015 und 2017 .....	22
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen, 2015 und 2017 .....	24
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen, 2015 und 2017 .....	24
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2015 und 2017 .....	24
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen, 2015 und 2017 .....	25
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen, 2015 und 2017 .....	25
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen, 2015 und 2017 .....	25
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, 2015 und 2017 .....	26
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen .....	27
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen .....	27
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen .....	28
Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen .....	28
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen .....	28
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen .....	28
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA .....	29
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentraleitung .....	29
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich .....	30
Tabelle 19 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	31
Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA .....	32
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA .....	32
Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA .....	32
Tabelle 23 Ausbildungen / BKA .....	33
Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA .....	33
Tabelle 25 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA .....	33
Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen .....	36
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen .....	36
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen .....	36
Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen .....	37
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen .....	37
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen .....	37
Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA .....	38
Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentraleitung .....	38
Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich .....	39
Tabelle 35 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA .....	40
Tabelle 36 Mitglieder* der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA.....	40
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA .....	40
Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA.....	41
Tabelle 39 Ausbildungen / BMEIA.....	41
Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA.....	41

Tabelle 41 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA .....	42
Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASK nach Organisationen .....	43
Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen .....	43
Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	43
Tabelle 45 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Organisationen .....	44
Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Berufsgruppen .....	44
Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASK nach Qualifikationsgruppen.....	44
Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASK.....	45
Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Zentralleitung .....	45
Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASK – Nachgeordneter Bereich.....	46
Tabelle 51 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASK .....	46
Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASK .....	47
Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASK .....	47
Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASK .....	47
Tabelle 55 Ausbildungen / BMASK .....	48
Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASK .....	48
Tabelle 57 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASK.....	48
Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen .....	51
Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen .....	51
Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen.....	52
Tabelle 61 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen .....	52
Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen .....	52
Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen.....	53
Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB.....	53
Tabelle 65 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMB – Zentralleitung .....	54
Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich.....	54
Tabelle 67 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB .....	55
Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle .....	55
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Stadtschulrat für Wien .....	56
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Niederösterreich	56
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Burgenland .....	56
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Oberösterreich..	56
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Salzburg .....	57
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Steiermark .....	57
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Kärnten .....	57
Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Tirol .....	57
Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Landesschulrat für Vorarlberg .....	58
Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle .....	58
Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Stadtschulrat für Wien .....	58
Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Niederösterreich	58
Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Burgenland .....	59

Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Oberösterreich	59
Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Salzburg	59
Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Steiermark	59
Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Kärnten	59
Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Tirol	60
Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Landesschulrat für Vorarlberg	60
Tabelle 88 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle	60
Tabelle 89 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle	60
Tabelle 90 Ausbildungen / BMB – Stadtschulrat für Wien	61
Tabelle 91 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Niederösterreich	61
Tabelle 92 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Burgenland	61
Tabelle 93 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Oberösterreich	61
Tabelle 94 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Steiermark	62
Tabelle 95 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Salzburg	62
Tabelle 96 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Kärnten	62
Tabelle 97 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Tirol	62
Tabelle 98 Ausbildungen / BMB – Landesschulrat für Vorarlberg	63
Tabelle 99 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB	63
Tabelle 100 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB	63
Tabelle 101 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Organisationen	64
Tabelle 102 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen	64
Tabelle 103 Alle Beschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen	64
Tabelle 104 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Organisationen	65
Tabelle 105 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Berufsgruppen	65
Tabelle 106 Alle Teilbeschäftigten des BMFJ nach Qualifikationsgruppen	65
Tabelle 107 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFJ	65
Tabelle 108 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMFJ – Zentraleitung	66
Tabelle 109 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFJ	66
Tabelle 110 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFJ	67
Tabelle 111 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFJ	67
Tabelle 112 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFJ	67
Tabelle 113 Ausbildungen / BMFJ	68
Tabelle 114 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFJ	68
Tabelle 115 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFJ	68
Tabelle 116 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen	69
Tabelle 117 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	69
Tabelle 118 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	69
Tabelle 119 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	70
Tabelle 120 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	70
Tabelle 121 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	70
Tabelle 122 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	71

Tabelle 123 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentraleitung .....	71
Tabelle 124 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich .....	72
Tabelle 125 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF .....	74
Tabelle 126 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF .....	74
Tabelle 127 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF .....	75
Tabelle 128 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF .....	75
Tabelle 129 Ausbildungen / BMF .....	75
Tabelle 130 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF .....	76
Tabelle 131 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF .....	76
Tabelle 132 Alle Beschäftigten des BMGF nach Organisationen .....	78
Tabelle 133 Alle Beschäftigten des BMGF nach Berufsgruppen .....	78
Tabelle 134 Alle Beschäftigten des BMGF nach Qualifikationsgruppen .....	78
Tabelle 135 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Organisationen .....	79
Tabelle 136 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Berufsgruppen .....	79
Tabelle 137 Alle Teilbeschäftigten des BMGF nach Qualifikationsgruppen .....	79
Tabelle 138 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMGF .....	80
Tabelle 139 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMGF .....	80
Tabelle 140 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMGF .....	81
Tabelle 141 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMGF .....	81
Tabelle 142 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMGF .....	81
Tabelle 143 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMGF .....	82
Tabelle 144 Ausbildungen / BMGF .....	82
Tabelle 145 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMGF .....	82
Tabelle 146 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMGF .....	83
Tabelle 147 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen .....	84
Tabelle 148 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen .....	84
Tabelle 149 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen .....	84
Tabelle 150 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen .....	85
Tabelle 151 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen .....	85
Tabelle 152 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen .....	85
Tabelle 153 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI .....	86
Tabelle 154 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentraleitung (inkl. Gedenkstätte Mauthausen <sup>1</sup> , ZMR) .....	86
Tabelle 155 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich .....	88
Tabelle 156 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI .....	89
Tabelle 157 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentraleitung und GD-Nachgeordnete <sup>90</sup>	
Tabelle 158 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – BFA .....	90
Tabelle 159 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentraleitung u. GD-Nachgeordnete <sup>90</sup>	
Tabelle 160 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – BFA .....	90
Tabelle 161 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI .....	91
Tabelle 162 Ausbildungen / BMI .....	91
Tabelle 163 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI .....	91

Tabelle 164 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA.....	92
Tabelle 165 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI .....	92
Tabelle 166 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen.....	94
Tabelle 167 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen.....	94
Tabelle 168 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen .....	95
Tabelle 169 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen.....	95
Tabelle 170 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen.....	95
Tabelle 171 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen .....	96
Tabelle 172 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ .....	96
Tabelle 173 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Zentraleitung .....	97
Tabelle 174 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich .....	97
Tabelle 175 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ .....	99
Tabelle 176 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ .....	99
Tabelle 177 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ .....	100
Tabelle 178 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ.....	100
Tabelle 179 Ausbildungen / BMJ .....	100
Tabelle 180 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ.....	101
Tabelle 181 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ .....	101
Tabelle 182 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Organisationen .....	102
Tabelle 183 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen.....	102
Tabelle 184 Alle Beschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen .....	102
Tabelle 185 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Organisationen.....	103
Tabelle 186 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Berufsgruppen.....	103
Tabelle 187 Alle Teilbeschäftigten des BMLVS nach Qualifikationsgruppen .....	103
Tabelle 188 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLVS.....	104
Tabelle 189 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Zentraleitung .....	104
Tabelle 190 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLVS – Nachgeordneter Bereich .....	105
Tabelle 191 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLVS.....	107
Tabelle 192 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLVS .....	107
Tabelle 193 Prüfungskommissionen militärisch – BMLVS .....	107
Tabelle 194 Diverse Kommissionen – BMLVS .....	108
Tabelle 195 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLVS .....	108
Tabelle 196 Ausbildungen / BMLVS .....	109
Tabelle 197 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLVS .....	109
Tabelle 198 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLVS .....	109
Tabelle 199 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Organisationen .....	110
Tabelle 200 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen .....	110
Tabelle 201 Alle Beschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen.....	110
Tabelle 202 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Organisationen .....	111
Tabelle 203 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Berufsgruppen.....	111
Tabelle 204 Alle Teilbeschäftigten des BMLFUW nach Qualifikationsgruppen.....	111

Tabelle 205	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLFUW .....	112
Tabelle 206	Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Zentraleitung .....	112
Tabelle 207	Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLFUW – Nachgeordneter Bereich.....	113
Tabelle 208	Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLFUW .....	113
Tabelle 209	Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLFUW .....	114
Tabelle 210	Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLFUW .....	114
Tabelle 211	Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLFUW .....	114
Tabelle 212	Ausbildungen / BMLFUW .....	114
Tabelle 213	Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLFUW .....	115
Tabelle 214	Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLFUW.....	115
Tabelle 215	Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen .....	117
Tabelle 216	Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen .....	117
Tabelle 217	Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen .....	117
Tabelle 218	Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen .....	118
Tabelle 219	Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen.....	118
Tabelle 220	Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen .....	118
Tabelle 221	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT.....	119
Tabelle 222	Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentraleitung .....	119
Tabelle 223	Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich .....	120
Tabelle 224	Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT.....	120
Tabelle 225	Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT .....	121
Tabelle 226	Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT .....	121
Tabelle 227	Mitglieder der Beiräte / BMVIT .....	121
Tabelle 228	Ausbildungen / BMVIT .....	125
Tabelle 229	Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT .....	125
Tabelle 230	Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVIT .....	125
Tabelle 231	Alle Beschäftigten des BMWFW nach Organisationen .....	130
Tabelle 232	Alle Beschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen .....	130
Tabelle 233	Alle Beschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen.....	130
Tabelle 234	Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Organisationen .....	131
Tabelle 235	Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Berufsgruppen .....	131
Tabelle 236	Alle Teilbeschäftigten des BMWFW nach Qualifikationsgruppen.....	131
Tabelle 237	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW – Bereich Wissenschaft und Forschung	132
Tabelle 238	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWFW – Bereich Wirtschaft .....	132
<b>Tabelle 239</b>	<b>Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentraleitung, Bereich Wissenschaft und Forschung .....</b>	<b>133</b>
<b>Tabelle 240</b>	<b>Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Zentraleitung, Bereich Wirtschaft</b>	<b>133</b>
<b>Tabelle 241</b>	<b>Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Nachgeordneter Bereich (Bereich Wissenschaft und Forschung) .....</b>	<b>134</b>
Tabelle 242	Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMWFW – Nachgeordneter Bereich (Bereich Wirtschaft).....	136
Tabelle 243	Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWFW .....	137



Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	137
Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWFW Bereich Wirtschaft.....	137
Tabelle 246 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	138
Tabelle 247 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWFW Bereich Wirtschaft.....	138
Tabelle 248 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung ...	138
Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW Bereich Wirtschaft .....	139
Tabelle 250 Ausbildungen / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung .....	139
Tabelle 251 Ausbildungen / BMWFW Bereich Wirtschaft.....	139
Tabelle 252 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung	139
Tabelle 253 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWFW Bereich Wirtschaft.....	140
Tabelle 254 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWFW Bereich Wissenschaft und Forschung.....	140
Tabelle 255 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWFW Bereich Wirtschaft.....	140
Tabelle 256 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen.....	144
Tabelle 257 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen.....	144
Tabelle 258 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen .....	144
Tabelle 259 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen.....	145
Tabelle 260 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen.....	145
Tabelle 261 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen .....	145
Tabelle 262 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion .....	146
Tabelle 263 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion .....	146
Tabelle 264 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion .....	147
Tabelle 265 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion .....	147
Tabelle 266 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion .....	147
Tabelle 267 Ausbildungen / ParlDion .....	148
Tabelle 268 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion .....	148
Tabelle 269 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion.....	148
Tabelle 270 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen .....	149
Tabelle 271 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen .....	149
Tabelle 272 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	149
Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen .....	150
Tabelle 274 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen .....	150
Tabelle 275 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	150
Tabelle 276 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei.....	150
Tabelle 277 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei.....	151
Tabelle 278 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei..	151
Tabelle 279 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei.....	152
Tabelle 280 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei.....	152
Tabelle 281 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei.....	152
Tabelle 282 Ausbildungen / PräsKanzlei.....	153

Tabelle 283 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei.....	153
Tabelle 284 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei .....	153
Tabelle 285 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen .....	154
Tabelle 286 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen.....	154
Tabelle 287 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen .....	154
Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen .....	155
Tabelle 289 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen.....	155
Tabelle 290 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen .....	155
Tabelle 291 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH .....	155
Tabelle 292 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH .....	156
Tabelle 293 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH.....	156
Tabelle 294 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH .....	157
Tabelle 295 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH .....	157
Tabelle 296 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH .....	157
Tabelle 297 Ausbildungen / RH .....	158
Tabelle 298 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH .....	158
Tabelle 299 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH .....	158
Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen .....	160
Tabelle 301 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	160
Tabelle 302 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	160
Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen .....	161
Tabelle 304 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen .....	161
Tabelle 305 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen.....	161
Tabelle 306 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH.....	161
Tabelle 307 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH.....	162
Tabelle 308 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH.....	163
Tabelle 309 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH .....	163
Tabelle 310 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH .....	163
Tabelle 311 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH .....	164
Tabelle 312 Ausbildungen/VfGH .....	164
Tabelle 313 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH .....	164
Tabelle 314 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH.....	165
Tabelle 315 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	166
Tabelle 316 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen .....	166
Tabelle 317 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen .....	166
Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen .....	167
Tabelle 319 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen .....	167
Tabelle 320 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	167
Tabelle 321 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH .....	167
Tabelle 322 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH.....	168
Tabelle 323 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH .....	169

Tabelle 324 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH.....	169
Tabelle 325 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH.....	169
Tabelle 326 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH .....	170
Tabelle 327 Ausbildungen/VwGH.....	170
Tabelle 328 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH.....	170
Tabelle 329 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH .....	171
Tabelle 330 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen .....	172
Tabelle 331 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen .....	172
Tabelle 332 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	172
Tabelle 333 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen .....	173
Tabelle 334 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen .....	173
Tabelle 335 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen.....	173
Tabelle 336 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	174
Tabelle 337 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	174
Tabelle 338 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA.....	175
Tabelle 339 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA.....	175
Tabelle 340 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA.....	175
Tabelle 341 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA.....	176
Tabelle 342 Ausbildungen / VA.....	176
Tabelle 343 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA.....	177
Tabelle 344 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA .....	177
Tabelle 345 Alle Beschäftigten des AMS .....	178
Tabelle 346 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS .....	178
Tabelle 347 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS .....	179
Tabelle 348 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS .....	179
Tabelle 349 Alle Teilbeschäftigten des AMS .....	180
Tabelle 350 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs-bzw. Entlohnungsgruppen des AMS .....	180
Tabelle 351 Alle Lehrlinge des AMS.....	180
Tabelle 352 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS.....	180
Tabelle 353 Zugänge / AMS .....	181
Tabelle 354 Abgänge / AMS .....	181
Tabelle 355 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS.....	181
Tabelle 356 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS .....	182
Tabelle 357 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS.....	182
Tabelle 358 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS .....	182
Tabelle 359 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS.....	182
Tabelle 360 Alle Beschäftigten der OeNB .....	183

Tabelle 361 Alle Vollbeschäftigten der OeNB .....	183
Tabelle 362 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB .....	183
Tabelle 363 Führungskarriere in der OeNB .....	183
Tabelle 364 Fachkarriere in der OeNB.....	184
Tabelle 365 Zugänge / OeNB .....	184
Tabelle 366 Abgänge / OeNB.....	184
Tabelle 367 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB.....	184
Tabelle 368 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB .....	185
Tabelle 369 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB.....	185
Tabelle 370 Alle Beschäftigten der FMA .....	186
Tabelle 371 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA.....	186
Tabelle 372 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA .....	186
Tabelle 373 Beamtinnen und Beamte der FMA.....	186
Tabelle 374 Führungskarriere in der FMA .....	187
Tabelle 375 Fachkarriere in der FMA.....	187
Tabelle 376 Alle Lehrlinge der FMA .....	187
Tabelle 377 Zugänge / FMA .....	187
Tabelle 378 Abgänge / FMA .....	188
Tabelle 379 Neubestellungen / FMA.....	188
Tabelle 380 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB .....	188
Tabelle 381 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA.....	188

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe, 2015 und 2017.....	18
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe, 2015 und 2017 .....	19
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe, 2015 und 2017 .....	20
Abbildung 4 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen, 2015 und 2017.....	23

# **Teil 2: Bundes- Gleichbehandlungskommission**



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission .....</b>	<b>211</b>
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.....	214
<b>2</b>	<b>Anonymisierte Gutachten des Senates I .....</b>	<b>215</b>
2.1	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres .....	216
2.1.1	Fall 1: .....	216
2.1.2	Fall 2: .....	216
2.2	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.....	217
2.2.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich .....	217
2.2.2	Fall 2: Nachgeordneter Bereich .....	217
2.2.3	Fall 3: .....	218
2.3	Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung .....	219
2.3.1	Fall 1: LSR / SSR.....	219
2.3.2	Fall 2: .....	220
2.4	Bundesministerium für Finanzen .....	221
2.4.1	Fall 1: FA.....	221
2.4.2	Fall 2: .....	221
2.5	Bundesministerium für Inneres.....	222
2.5.1	Fall 1: LPD .....	222
2.5.2	Fall 2: Nachgeordneter Bereich .....	223
2.5.3	Fall 3: Nachgeordneter Bereich .....	224
2.5.4	Fall 4: LPD .....	225
2.5.5	Fall 5: LPD .....	226
2.5.6	Fall 6: LPD .....	227



2.5.7 Fall 7: LPD .....	228
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	229
2.5.2 Fall 2: LPD	
2.6 Bundesministerium für Justiz.....	230
2.6.1 Fall 1: OLG X .....	230
2.6.2 Fall 2: JA .....	230
2.6.3 Fall 3: JA .....	231
2.6.4 Fall 4: .....	232
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	233
2.4.12 Fall 12: JA	
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....	234
2.7.1 Fall 1: .....	234
2.7.2 Fall 2: .....	235
2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft.....	236
2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich .....	236
2.9 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft .....	237
2.9.1 Fall 1: .....	237
2.10 Universitätsbereich .....	239
2.10.1 Fall 1: .....	239
2.10.2 Fall 2: .....	239
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	240
2.10.1 Fall 1: Universität X	
2.10.2 Fall 2: Universität Y	
2.11 Bundesmuseen .....	242
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	242
2.11.1 Fall 1:	
2.12 Bundesverwaltungsgericht .....	243
2.12.1 Fall 1: .....	243
2.13 Unternehmensbereich Post AG .....	245
2.13.1 Fall 1: .....	245
2.13.2 Fall 2: .....	246
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	247
2.14.1 Fall 1:	
2.14.2 Fall 2:	
2.14 Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH.....	250
2.14.1 Fall 1: .....	250

<b>3</b>	<b>Anonymisierte Gutachten des Senates II .....</b>	<b>253</b>
3.1	Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung .....	254
3.1.1	Fall 1: LSR / SSR .....	254
3.1.2	Fall 2: LSR / SSR .....	255
3.1.3	Fall 3: .....	255
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	257
	3.1.1 Fall 1: LSR / SSR	
	3.1.2 Fall 2: LSR / SSR	
	3.1.3 Fall 3: LSR / SSR	
3.2	Bundesministerium für Finanzen .....	260
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	260
	3.1.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich:	
	3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich:	
3.3	Bundesministerium für Inneres .....	262
3.3.1	Fall 1: Nachgeordneter Bereich .....	262
3.3.2	Fall 2: LPD .....	262
3.3.3	Fall 3: LPD .....	263
3.3.4	Fall 4: LPD .....	264
3.3.5	Fall 5: LPD .....	265
3.3.6	Fall 6: LPD .....	266
3.3.7	Fall 7: LPD .....	267
3.3.8	Fall 8: LPD .....	268
3.3.9	Fall 9: LPD .....	269
3.3.10	Fall 10: Nachgeordneter Bereich .....	270
3.3.11	Fall 11: LPD .....	270
3.3.12	Fall 12a bis 12d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen .....	270
	3.3.12 Fall 12b: LPD	
	3.3.12 Fall 12c: LPD	
	3.3.12 Fall 12d: LPD	
3.3.13	Fall 13: .....	271
3.3.14	Fall 14: .....	272
	Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	273
	3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen:	
	3.2.31 Fall 31b: LPD	
	3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich	
	3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich	
	3.3.4 Fall 4: LPD	
	3.3.5 Fall 5: LPD	
	3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	
	3.3.7 Fall 6b: LPD	
	3.3.8 Fall 8: LPD	

3.3.9 Fall 9: LPD	
3.3.10 Fall 10: LPD	
<b>3.4 Bundesministerium für Justiz.....</b>	<b>283</b>
3.4.1 Fall 1: LG .....	283
Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016 .....	284
3.4.1 Fall 1: JA	
<b>3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport.....</b>	<b>286</b>
3.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich .....	286
<b>3.6 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie .....</b>	<b>287</b>
3.6.1 Fall 1: .....	287
<b>3.7 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft .....</b>	<b>288</b>
3.7.1 Fall 1a und 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen .....	288
3.7.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich	
<b>3.8 Bundesrechenzentrum GmbH.....</b>	<b>289</b>
3.8.1 Fall 1: .....	289
<b>3.9 Bundesverwaltungsgericht .....</b>	<b>290</b>
3.9.1 Fall 1: .....	290
<b>4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK.....</b>	<b>292</b>
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	292
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	293
4.3 B-GBK – Geschäftsführung .....	294
<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>295</b>

# 1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

## 1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK

### 1.1.1 Aufgaben

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

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

### 1.1.2 Zuständigkeit

**Zuständigkeit:**

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

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

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

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

Alle Gutachten sind, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Form) veröffentlicht.<sup>1</sup>

Auch im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) sind die Entscheidungen der B-GBK zu finden. Seit 1. Jänner 2014 gibt es für die Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) und der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (Senat I, II und III) eine eigene Suchapplikation.

Eigene Domain: [www.gleichbehandlungskommission.gv.at](http://www.gleichbehandlungskommission.gv.at)

## 1.2 Verfahren vor der B-GBK

### 1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 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; aber Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin bzw. des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin bzw. des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)
- Aufforderung an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)

---

<sup>1</sup> Gutachten Senat I:

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-I.html>

Gutachten Senat II:

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-II.html>

- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

### 1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017 sind 93 Anträge behandelt worden.

Von den 93 Antragsfällen wurden 37 von weiblichen Bediensteten bzw. für weibliche Bedienstete eingebracht und 55 von männlichen Bediensteten bzw. für männliche Bedienstete. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

**Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum**

Senat	Anträge		weiblich		männlich		Arbeitskreis
B-GBK Senat I	44	29	65,9%	14	31,8%	1	2,3%
B-GBK Senat II	49	8	16,3%	41	83,7%	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>93</b>	<b>37</b>	<b>39,8%</b>	<b>55</b>	<b>59,1%</b>	<b>1</b>	<b>1,1%</b>

## 1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen statt:

**Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen**

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2016	7	5
2017	6	5
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

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

## 2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts, Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundesgleichbehandlungsgesetz 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 – <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungskommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-i.html> (Gleichbehandlungskommissionen).

**Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK**

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	1 (1 offen)
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	2 (1 offen)
BM für Bildung und Frauen bzw. BM für Bildung	1 (1 offen)
BM für Finanzen	(2 offen)
BM für Inneres	7 (1 offen)
BM für Justiz	4 (1 offen)
BM für Landesverteidigung und Sport	1 (1 offen)
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	(1 offen)
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	1
Universitätsbereich	4
Bundesmuseen	1
Bundesverwaltungsgericht	1
Unternehmensbereich Post AG	3 (1 offen)
Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	1
<b>Insgesamt</b>	<b>27 (10 offen)</b>

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministerengesetz.



## 2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

### 2.1.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) auf Grund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Weltanschauung

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Leitung der Abteilung X im BMEIA stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes des Antragstellers gemäß § 4 Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Empfehlung:** Dem BMEIA wird empfohlen, vor Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anhand der Ausschreibungskriterien anzustellen.

**Verfahrensdauer:** 23. Februar 2017 bis 13. November 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 194

### 2.1.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Sexuelle Belästigung

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 27. April 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

### 2.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Referentin bzw. eines Referenten mit Approbationsbefugnis auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei. Sie erfülle alle Erfordernisse und sie wundere sich, warum der Mitbewerber (B) mit der kürzesten Referententätigkeit zum Zug gekommen sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.

Die Vertreterin der Dienstbehörde hat zwar bestätigt, dass die Antragstellerin hochwertige Qualität ihrer Arbeit liefert, aber den Senat überzeugen können, dass es der Antragstellerin an Eigenverantwortlichkeit fehle, sie mit hierarchischen Systemen bzw. Vorgaben Probleme habe und die Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung noch fehle.

**Verfahrensdauer:** 18. April 2017 bis 8. Mai 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 205

### 2.2.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz einer Referentin bzw. eines Referenten mit Approbationsbefugnis auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden sei. Sie erfülle alle Erfordernisse, verfüge über großes Fachwissen, arbeite aber nur Teilzeit. Da der Mitbewerber (B) mit der kürzesten Referententätigkeit zum Zug gekommen sei, lasse dies die Vermutung zu, dass Bewerberinnen mit hohem Dienst- und Lebensalter von vornherein benachteiligt worden seien.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters der Antragstellerin dar.

Die fachlichen Kenntnisse der Antragstellerin wurden nicht in Frage gestellt, wohl aber wurden ihre mangelnde Bereitschaft zu den notwendigen Nachmittagsdiensten und ihre minimalistische Arbeitsweise thematisiert. Die Gegenüberstellung der Stärken und Schwächen der Bewerberin und des Bewerbers überzeugten den Senat, dass die Personalentscheidung auf der Basis von sachlichen Überlegungen getroffen wurde.

**Verfahrensdauer:** 18. April 2017 bis 8. Mai 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 206

### 2.2.3 Fall 3:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 6. Dezember 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.3 Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung

### 2.3.1 Fall 1: LSR / SSR

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des Landesschulrates (LSR) für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors an der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) in X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Die Antragstellerin führte aus, sie sei Lehrerin an der HLW X und habe sich um die Stelle der Direktorin beworben. Die Landesschulinspektorin (LSI) habe sie in ihrem Gutachten an die zweite Stelle gereiht, Erstgereihter sei der Mitbewerber gewesen. Das Kollegium des LSR für X sei mit seinem Dreivorschlag zur Besetzung der Stelle an das Bundesministerium für Bildung dieser Reihung gefolgt. Sie meine, dass ihre Qualifikationen nicht angemessen bewertet worden bzw. ihre Befähigungsnachweise unberücksichtigt geblieben seien. Es hätte sich – im schlechtesten Fall – jedenfalls gleiche Eignung des Mitbewerbers und ihr ergeben müssen und daher wäre sie gemäß dem Frauenförderungsgebot zu bevorzugen gewesen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG durch die Reihung an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors der HLW X kann nicht ausgeschlossen werden.

In ihrer „Zusammenfassenden Beurteilung unter Berücksichtigung der Eingaben“ der Antragstellerin führte die LSI aus, dass sich alle drei Bewerberinnen bzw. Bewerber bei der Erfüllung der pädagogischen Aufgaben an den jeweiligen Schulen bewährt haben. Die Bewährung bei administrativen, schulischen, organisatorischen Aufgaben insbesondere an der betreffenden Schulart und der zu besetzenden Schule sei bei dem Mitbewerber durch die Funktionen bzw. Tätigkeiten im Rahmen des „Mittleren Managements“, der ...- und ...-ARGE-Leitungen, im Rahmen des Qualitätsmanagements etc. nachgewiesen. Der Mitbewerber habe durch diese Funktionen den weitestgehenden Einblick und die meiste praktische Erfahrung in schulischen Entscheidungsabläufen gewinnen können.

Zusammengefasst hält der Senat I der B-GBK fest, dass die Eignungsbeurteilungen in wesentlichen Punkten nicht nachvollziehbar sind, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Reihung der Antragstellerin an die zweite Stelle des Dreivorschlages des LSR für X zur Besetzung der Stelle einer Direktorin bzw. eines Direktors der HLW X aus geschlechtsspezifischen Motiven erfolgte und die Bestellung des Mitbewerbers zum Direktor eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des § 4 B-GIBG darstellen würde.

**Empfehlung:** Der Senat I der B-GBK empfiehlt daher dem BMB, den vorliegenden Besetzungsvorschlag vor allem auch im Hinblick auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsgebotes zu prüfen.

**Verfahrensdauer:** 11. Juli 2016 bis 3. April 2017

**Reaktion des Dienstgebers:**

*„In der obigen Angelegenheit kann mitgeteilt werden, dass im Hinblick auf die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes und des Frauenförderungsgebotes zu prüfen, im Rahmen des Parteiengehörs weitere Sachverhaltsermittlungen getätigt wurden. Diese sind einer umfangreichen Prüfung und Abwägung der Argumente zu unterziehen. Diese Prüfungen laufen derzeit und ist eine Entscheidung bis dato noch nicht gefällt worden.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 190

### 2.3.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Sonstige Arbeitsbedingungen

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 28. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.4 Bundesministerium für Finanzen

### 2.4.1 Fall 1: FA

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 14. Juni 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 2.4.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 22. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.5 Bundesministerium für Inneres

### 2.5.1 Fall 1: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Büros X und zugleich Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches X in der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß §§ 4 und 13 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei und dass das Frauenförderungsgebot verletzt und gegen das für Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) geltende Benachteiligungsverbot (§ 37 (4) B-GIBG) verstoßen worden sei.

Beworben haben sich neben der Antragstellerin vier männliche Bewerber; einer wurde letztendlich betraut. Nachdem die Begutachtungskommission zu dem Ergebnis gekommen sei, dass alle Bewerber und die Bewerberin auf Grund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung sowie ihrer bisherigen Berufserfahrung für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion in höchstem Ausmaß geeignet seien, hätte sie entsprechend den Bestimmungen der §§ 11 und 11c B-GIBG bestellt werden müssen, da der Frauenförderungsplan anzuwenden gewesen sei. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I habe in ihrer Stellungnahme zu den Bewerbungen ausgeführt, dass die Antragstellerin als am besten geeignet für die Funktion anzusehen sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Weltanschauung, Benachteiligung als GGB

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Leitung des Büros X und zugleich Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Leiters des Geschäftsbereiches X der LPD X stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG wurde nicht festgestellt.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass der Dienstgeber von einer unabhängigen Kommission einen Vorschlag bekomme. Die Kommission habe alle als in höchstem Ausmaß geeignet eingestuft und dann den Mitbewerber zur Besetzung vorgeschlagen.

Nachdem die Begutachtungskommission feststellte, dass die Antragstellerin – als einzige Bewerberin – für die ausgeschriebene Funktion im höchsten Ausmaß geeignet sei, wäre der Herr Bundesminister für Inneres auf das anzuwendende Frauenförderungsgebot hinzuweisen gewesen. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Begutachtungskommission eine Person aus dem Kreis der in einem Kalkül befindlichen Personen herausgriff und „beschlossen wurde“, dass einem Mitbewerber der „Vorzug gegenüber den anderen Bewerbern bzw. der Bewerberin zu geben ist“.

**Empfehlung:** Dem BMI wird empfohlen, vor Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anhand der Ausschreibungskriterien anzustellen und auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes besonderes Augenmerk zu richten.

**Verfahrensdauer:** 5. Juli 2016 bis 30. November 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 195

## 2.5.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Funktion einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion (RD) X, auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Im Vergleich zu allen anderen Referenten und Referentinnen in der RD X sei sie am längsten einschlägig tätig. Sie kenne auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit die Organisation des Innenressorts und habe bei ihrer bisherigen Tätigkeit bewiesen, dass sie rechtliche Verantwortung tragen und fremdenrechtliche Verfahren führen könne.

Die Antragstellerin erfülle sämtliche Anforderungen der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche, die Bestellung zur Teamleiterin wäre ein beruflicher Aufstieg gewesen und hätte einen höheren Verdienst bedeutet.

In der Ausschreibung sei darauf hingewiesen worden, dass Bewerbungen von Frauen besonders wünschenswert seien und besonders berücksichtigt würden.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin und Bestellung der männlichen Mitbewerber B und C zu Teamleitern der RD X des BFA stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Feststellung der besseren Eignung der Bewerber C und B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar war. Mangels einer überzeugenden Argumentation der Dienstbehörde für ihre Personalentscheidung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass geschlechtsspezifische Erwägungen bei der Auswahl zwischen den Bewerbern und der Bewerberin eine Rolle spielten.

Zu erwähnen ist schließlich, dass (auch) in keiner Weise dargelegt wurde, worin die „maßgebliche Beteiligung am organisatorischen Aufbau bzw. an der organisatorischen Weiterentwicklung der RD X“ der zum Zug gekommenen Bewerber bestand und inwiefern diese für die zu besetzenden Stellen relevant gewesen wäre.

**Empfehlung:** Der Regionaldirektion und dem BFA wird empfohlen,



1. in den Ausschreibungen / Interessentinnen- bzw. Interessentensuchen die tatsächlichen Anforderungen an die Arbeitsplatzinhaber bzw. Arbeitsplatzinhaberinnen und Funktionsträger bzw. Funktionsträgerinnen präzise zu formulieren und die Prüfung der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber ausschließlich anhand der genannten Kriterien und nach einem für Frauen und Männer gleichen Maßstab vorzunehmen,
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten bereits in der jeweiligen Regionaldirektion in das Auswahlverfahren einzubinden und nicht erst auf der Ebene der Zentralstelle.

**Verfahrensdauer:** 9. September 2016 bis 23. Oktober 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 193

### 2.5.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin (A) sei seit ... in der Regionaldirektion (RD) X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) beschäftigt. Von Anfang an habe sie sämtliche Teamleitungstätigkeiten ausgeübt, deshalb habe sie sich am ... um die Planstelle einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters beworben. Mit der Teamleitung sei die Betreuung, Schulung und Führung eines Teams verbunden, erforderlich seien umfangreiches Wissen über asyl- und fremdenrechtliche Verfahren, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit sowie organisatorisches Wissen. Sie habe dieses Wissen. Die Funktion habe aber ihr Kollege bekommen, er sei der Wunschkandidat des Regionaldirektors gewesen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle einer Teamleiterin bzw. eines Teamleiters in der RD X des BFA stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

**Empfehlung:** Der RD X wird im Hinblick auf das Arbeitsklima und die „Wiedereingliederung“ der Antragstellerin ins Team empfohlen, Unterstützung von außen hinzuzuziehen, um die unbestrittene fachliche Qualifikation der Antragstellerin wieder zum Einsatz zu bringen.

**Verfahrensdauer:** 5. Jänner 2017 bis 17. Jänner 2018

#### **Reaktion des Dienstgebers:**

*„Im Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes, Senat I betreffend den Antrag von A wurde der RD X des BFA im Hinblick auf das Arbeitsklima und die „Wiedereingliederung“ von A ins Team empfohlen, Unterstützung von außen hinzuzuziehen, um die unbestrittene fachliche Qualifikation von A wieder zum Einsatz zu bringen.*

*Folgende Maßnahmen wurden gesetzt:*

- *Via soziale Vertrauensperson der RD X (Frau ...) wurde schon vor der ... von A am ... der Psychologische Dienst des BM.I, Herr ... kontaktiert und um Unterstützung dahingehend gebeten, zwischen A und den MitarbeiterInnen bzw. der Leitung der RD X ein moderiertes Gruppengespräch herbeizuführen. Diese Initiative ist gemäß Herrn ... gescheitert, da es ihm nicht gelang, einen Termin mit A zu vereinbaren. Gemäß Herrn ... sei dieses Gespräch auch durch A initiiert worden, aber an ihren Krankenständen und Abwesenheiten gescheitert. Seit der Suspendierung gab es diesbezüglich keine Kontakte mehr. Laut Herrn ... wird seinerseits das Angebot an A spätestens mit der Aufhebung der Suspendierung und Rückkehr von A aktualisiert.*
- *Um A eine bessere Möglichkeit des Wiedereinstiegs zu geben, wurden seitens der Leitung im Zuge der Neuorientierung des BFA in Richtung verstärkte Führung fremdenbehördlicher Verfahren und damit auch Neustrukturierung der OrgE offengelassen, ob A einerseits in ihrem alten Arbeitsbereich Asyl weiterarbeiten oder lieber in den Arbeitsbereich Fremdenbehörde, in welchem sie vor ihrer Tätigkeit im BFA tätig war, wechseln möchte. Andererseits wurde in der Strukturierung auch die Möglichkeit für A offengelassen, auf einen Arbeitsplatz in die Außenstelle X zu wechseln oder in der Regionaldirektion X zu verbleiben.*

*Ergänzend wird festgehalten, dass noch nicht absehbar ist, wann das Disziplinarverfahren und damit die ... enden werden, da derzeit das gegen die Beamtin laufende Strafverfahren noch nicht abgeschlossen ist.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 197

## 2.5.4 Fall 4: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden zu sein. Die Entscheidung beim BM.I sei jedoch zu Gunsten der Kollegin B getroffen worden. Da er für die Funktion besser geeignet sei, stelle die Auswahlentscheidung eine Diskriminierung auf Grund seines Geschlechtes dar.

Überdies erachte er sich auch auf Grund des Alters diskriminiert. Er sei bereits seit ... in der Verwendungsgruppe E2a, das sei 17 Jahre länger als B, und er sei seit mehr als 15 Jahren mit Führungsaufgaben betraut. Er besitze Ortskenntnisse des gesamten Stadtgebietes von X, sein derzeitiger Rayon sei ihm nach mehr als x-jähriger Dienstverrichtung bestens vertraut, auch hinsichtlich der Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, er kenne die PI X am besten von allen Bewerbern.

Weiters sei er auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert worden. B sei Mitglied des Dienststellenausschusses beim Stadtpolizeikommando X für die Fraktion der F.G (Fraktion ... Gewerkschafter).

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass insgesamt eindeutig die Tendenz der LPD X zu erkennen war, die bisherigen Leistungen der Bewerberin übermäßig zu betonen und jene des Bewerbers unter zu bewerten.

**Empfehlung:** Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Weiters wird auf den § 20b B-GIBG – Benachteiligungsverbot – hingewiesen.

**Verfahrensdauer:** 20. Jänner 2017 bis 23. Jänner 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 198

## 2.5.5 Fall 5: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden zu sein. Als langjähriger Sachbearbeiter (seit ...) an dieser Dienststelle und danach 3. Stellvertreter des Kommandanten (seit ...) habe er seine Bewerbung dafür vorgelegt. Die Stelle habe jedoch eine Kollegin einer anderen Dienststelle bekommen. Die Bedienstete habe bedeutend weniger Dienst Erfahrung, sowohl im allgemeinen Polizeidienst als auch als dienstführende Beamtin, als auch in der Stellvertretung eines Kommandanten.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle des 1. Stellvertreters bzw. der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5

B-GIBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Unabhängig davon, wem von mehreren geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern letztlich eine Planstelle verliehen wird, ist grundsätzlich das zur Feststellung der besten Eignung durchzuführende gesamte Auswahlverfahren diskriminierungsfrei zu führen, die Vornahme von tendenziösen Wertungen / Beurteilungen ist nicht im Sinne des B-GIBG.

**Empfehlung:** Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Gerade angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die B-GBK zu erleichtern. Es wird daher empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und diese auch schriftlich zu dokumentieren.

Auf § 20b B-GIBG – Benachteiligungsverbot – wird hingewiesen.

**Verfahrensdauer:** 10. März 2017 bis 30. Jänner 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 199

## 2.5.6 Fall 6: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle des stellvertretenden Leiters bzw. der stellvertretenden Leiterin des Ermittlungsbereiches (Menschenhandel, Schlepperei) beim Landeskriminalamt (LKA) ... auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden zu sein. Die Antragstellerin behauptete ihre Qualifikationen seien nicht angemessen bewertet worden bzw. unberücksichtigt geblieben.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar.

Der Leiter des LKA hat zwar in einem Raster verschiedene Kategorien aufgestellt und mit Verbal- und Punktebewertungen unterstützt, aber es handelte sich um Feststellungen ohne Begründungen. Es handelte sich aus Sicht des Senates um keine aussagekräftige Gegenüberstellung der Qualifikationen und Eignungen und die Dienstbehörden haben diese „Bewertung“ nicht mehr hinterfragt.

**Empfehlung:** Dem BM.I wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass die Feststellung der fachlichen und persönlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern anhand von Kriterien

erfolgt, die den Anforderungen für die jeweilige zu besetzende Planstelle bzw. Funktion entsprechen.

**Verfahrensdauer:** 29. Mai 2017 bis 24. April 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 203

### 2.5.7 Fall 7: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 16. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 2.5.2 Fall 2: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung eines Referates beim Bezirkspolizeikommando X einer Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurde und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliege. Weiters behauptet sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt worden zu sein.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Besetzung der Funktion „Leitung des Referates mit B stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar. Auf eine allfällige Verletzung des Frauenförderungsgebotes war daher nicht mehr einzugehen.

Auch ist nicht auszuschließen, dass die Tätigkeit als stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Personalentscheidung eine nachteilige Rolle für die Antragstellerin spielte.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt wurde, wurde gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen:

Die Einhaltung des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes ist zu gewährleisten. Es wird der LPD X weiters empfohlen, Beschreibungen weiblicher Bediensteter durch Vorgesetzte in Bewerbungsverfahren auf ihre Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den in der Ausschreibung vorgesehenen Anforderungen zu vergleichen und die Reihungen auch dahingehend zu prüfen, damit nicht männliche Bedienstete zu Lasten von qualifizierten weiblichen Bediensteten in Führungspositionen gehoben werden.

**Verfahrensdauer:** 20. Juli 2015 bis 2. September 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 182

## 2.6 Bundesministerium für Justiz

### 2.6.1 Fall 1: OLG X

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines Senatspräsidenten bzw. einer Senatspräsidentin des Oberlandesgerichtes X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten, mit dem keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 20. April 2016 bis 6. März 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 189

### 2.6.2 Fall 2: JA

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Betriebsleiter bzw. Betriebsleiterin Unternehmerbetrieb X“ auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Sie habe allgemeinen Justizwachdienst versehen, d. h., sie kenne das Wachzimmer mit all seinen Facetten (Ausführungen, Postendienst, Vorführzone, Besuch, Torwache usw.); sie sei Stellvertreterin im „Unternehmerbetrieb ...“ und Stellvertreterin im „Anstaltsbetrieb ...“ gewesen, sie habe Abteilungsdienst verrichtet. Auf Grund dieser Tätigkeiten könne sie behaupten, dass sie sich als eine von wenigen Beamten bzw. Beamtinnen der JA X in all diesen Bereichen hervorragend auskenne.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle „Betriebsleiterin bzw. Betriebsleiter Unternehmerbetrieb X“ stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.

Die Generaldirektion habe nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen, des Vorschlages der Anstaltsleitung sowie der Personalakten am ... beschlossen, den Mitbewerber B mit dem

Arbeitsplatz zu betrauen. Ausschlaggebend sei gewesen, dass der neu eingerichtete Unternehmerbetrieb X künftig in Kooperation mit dem Unternehmerbetrieb Y geführt werde und B bereits die Usancen des Unternehmerbetriebs Y gekannt und über Kenntnisse und Erfahrungen zur Führung eines Betriebs verfügt habe.

Die gegenständliche Arbeitsplatzvergabe erscheint zwar zunächst sachlich begründet, der Aufstieg des stellvertretenden Leiters (oder einer stellvertretenden Leiterin) einer Organisationseinheit zum Leiter (zur Leiterin) ist jedenfalls nicht unnachvollziehbar. Bei genauerer Betrachtung der Situation der Frauen und der Frauenquote an Justizanstalten im Allgemeinen (zu der der Senat I der B-GBK im Rahmen diverser Verfahren Gelegenheit hatte) sind für weibliche Bedienstete benachteiligende Entscheidungsmuster erkennbar, und die JA X stellt in diesem Punkt keine Ausnahme dar.

Die Antragstellerin war im gegenständlichen Auswahlverfahren die einzige Bewerberin und als einzige wurde sie als bloß geeignet für die Funktion erachtet.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass in gegebenem Zusammenhang die Fähigkeiten und Kenntnisse der Bewerberin, welche auf Grund der geringen Größe der JA X und als 2. Stellvertreterin in der ... auch Erfahrungen in der Dienstführung sammeln konnte, unterbewertet und die einschlägigen Kenntnisse des Bewerbers B überbewertet wurden. Bei Mitberücksichtigung der schulischen Ausbildung der Antragstellerin und ihrer praktischen Erfahrungen in den diversen Bereichen der JA X wäre von gleicher Eignung mit B auszugehen gewesen. Die getroffene Auswahlentscheidung stellt daher eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG dar.

**Empfehlung:** Dem BMJ wird empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass die Antragstellerin und generell weibliche Bedienstete an Justizanstalten dieselben Aufstiegschancen und dieselben Vorbedingungen für einen künftigen beruflichen Aufstieg bekommen wie männliche Bedienstete.

**Verfahrensdauer:** 10. Juni 2016 bis 29. Juni 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 192

### 2.6.3 Fall 3: JA

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung einer Justizanstalt auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert worden sei. Da er ein externer Bewerber war hegte er den Verdacht, dass letztendlich Kenntnisse und Erfahrungen unverzichtbar waren, die in der Ausschreibung so nicht gefordert waren und man somit möglicherweise eine nicht so gute interne Bewerberin bestellen konnte.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter



**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Leitung der JA X stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder des Alters dar.

Das BMVRDJ konnte in der schriftlichen Stellungnahme den Senat überzeugen, dass die „unverzichtbaren“ Kenntnisse aus der Ausschreibung der Leitungsfunktion eindeutig – sowohl für Insider aber auch für externe Personen – hervorgehen und der Bewerber diese nicht vorweisen konnte. Daher waren keine weiteren Verfahrenshandlungen zu setzen.

**Empfehlung:** Dem BMVRDJ wird empfohlen, im Ausschreibungstext für die Funktion der Leitung einer JA die Wortfolge „... langjährige Praxis und Erfahrung im Justizdienst“ zu überdenken und eventuell zu präzisieren.

**Verfahrensdauer:** 19. Oktober 2017 bis 7. Mai 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 204

#### 2.6.4 Fall 4:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 21. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 2.4.12 Fall 12: JA

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst, allerdings war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 die Ausfertigung des Gutachtens noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie bei der Besetzung der Leitung einer Justizanstalt auf Grund des Geschlechtes und ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** Der Umstand, dass der Mitbewerber im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung der Justizanstalt X gegenüber der Antragstellerin der Vorzug gegeben wurde stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin gemäß § 4 und § 13 B-GIBG dar.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg festgestellt wurde, wurde gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Empfehlung:** Dem BMJ wird empfohlen, zukünftig

- die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand der Ausschreibungskriterien zu beurteilen und
- in den Gutachten über die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber die Gewichtung der Ausschreibungskriterien zum Ausdruck zu bringen.

**Verfahrensdauer:** 10. Jänner 2014 bis 13. Juni 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 181

## 2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

### 2.7.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Referentin in einer inhaltlich sehr spezifischen Abteilung X des BMLVS auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurde. Es habe zwar ein Bewerbungsgespräch stattgefunden, das sehr korrekt verlaufen sei, letztendlich habe sie aber die Mitteilung bekommen, dass die Planstelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.

Sie glaube auf Grund ihrer Ausbildung und der Tatsache, dass sie seit Jahren in der historischen Forschung arbeitet, sei sie eben für die ausgeschriebene Planstelle in höchstem Ausmaß geeignet.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Planstelle einer Referentin bzw. eines Referenten in der Abteilung X des BMLVS stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 1 B-GIBG dar.

Vorneweg ist festzuhalten, dass anhand der Anforderungen „Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Bundesverwaltung insbesondere der Heeresverwaltung“ sowie „Beherrschung moderner Planungstechniken und -werkzeuge einschließlich relevanter (!) Informationssysteme ...“ nicht zu übersehen war und vom Vertreter des BMLVS auch nicht in Abrede gestellt wurde, dass in erster Linie Personen mit Erfahrungen im Bereich des BMLVS Adressaten bzw. Adressatinnen der „ressortinternen Bekanntgabe in der Job-Börse“ waren. Der zum Zug gekommene Bewerber hatte der Antragstellerin voraus, bereits Bediensteter des BMLVS gewesen zu sein.

Die in der Ausschreibung verlangten Fähigkeiten und Kenntnisse waren sehr allgemein – aus Sicht von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern von außen wohl zu allgemein – formuliert. Legt man bei der Eignungsbeurteilung den Fokus nicht nur auf die aufgezählten geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch auf die Arbeitsplatzbeschreibung (vgl. Seite 2), wird angesichts der militärspezifischen Aufgaben und Tätigkeiten nachvollziehbarer, dass das BMLVS dem Bewerber B den Vorzug gab.

Aus den dargestellten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das Ergebnis des Auswahlverfahrens des BMLVS, nämlich B sei im Vergleich zur Antragstellerin für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet, nicht auf unsachlichen, geschlechtsspezifischen Erwägungen oder Motiven beruht. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin liegt daher nicht vor.

**Empfehlung:** Dem BMLVS wird empfohlen, die in der Sitzung des Senates und die bereits in der Behörde thematisierten „Ungereimtheiten“ (Stichwort Verlässlichkeitsbescheinigung) zu beseitigen, Gepflogenheiten bei Punktevergaben (z. B. Punktevergabe für die Zusage, den Grundausbildungslehrgang zu besuchen) zu überdenken und die Ergebnisse der Eignungsprüfung sachlich zu begründen und nicht bloß festzuhalten.

**Verfahrensdauer:** 1. März 2016 bis 31. Jänner 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 188

## 2.7.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 9. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.8 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

### 2.8.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 23. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 2.9 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

### 2.9.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG diskriminiert worden sei. Und zwar auf Grund ihrer derzeitigen Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer Kinder.

In Vorgesprächen habe ihr ihr Vorgesetzter, der Leiter der Abteilung X, nahegelegt, von einer Bewerbung Abstand zu nehmen, um eine Terminkollision bei der Urlaubsplanung (beide haben schulpflichtige Kinder) gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. habe er auf bestimmte Urlaubszeiten beharrt.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die stellvertretende Leitung der Abteilung X im BMWFW stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 iVm § 5 B-GIBG dar.

Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist an den Aufgaben und den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu messen.

Der einzige Bereich, der der Antragstellerin nicht vertraut war, war der Bereich „...“. Dieser war in der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche an vorletzter Stelle genannt (an letzter Stelle rangierte die Stellvertretung der AL), und in der Geschäftseinteilung für die Abteilung X kommt die Aufgabe „...“ nicht vor ... und genau jener Bereich war letztendlich für die Besetzung der stellvertretenden Leitung mit der Mitbewerberin ausschlaggebend.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK betonten der Vertreter des BMWFW und die Personalreferentin, die Bemerkungen des Leiters der Abteilung X zur Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin hätten keine Rolle gespielt.

Nachdem allerdings seitens der Dienstbehörde keine Kriterien für die Auswahlentscheidung genannt wurden, die nicht auch jene von dem Leiter der Abteilung X gewesen wären, kommt der Senat zu dem Schluss, dass die Dienstbehörde schlicht dem Wunsch des Leiters der Abteilung X folgte, und dessen Präferenz für die Mitbewerberin basierte offensichtlich auf seiner Meinung, die Antragstellerin wäre wegen der Betreuung ihrer Kinder nicht in dem Ausmaß disponibel wie die Mitbewerberin.

Im Übrigen genügt für das Vorliegen einer Diskriminierung gemäß dem B-GIBG nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y), wenn das geschützte Merkmal (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielte, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung von Bewerbern und Bewerberinnen war.

Zweifelsohne war die Teilzeitbeschäftigung wegen der Betreuung ihrer Kinder mitursächlich für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin.

**Empfehlung:** Dem BMWFW wird empfohlen, sich im Falle, dass in die Beurteilung eines Experten bzw. einer Expertin unzulässige Wertungen – etwa nach § 5 B-GIBG – eingeflossen sind, nicht auf diese Beurteilung zu stützen, sondern eine eigenständige Beurteilung auf sachlich nachvollziehbarer Basis vorzunehmen.

**Verfahrensdauer:** 29. März 2016 bis 29. Dezember 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 186

## 2.10 Universitätsbereich

### 2.10.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Arbeitskreis einer Universität behauptet in einem Antrag (mit Zustimmung der betroffenen Frau), dass durch die Nichtaufnahme einer Bewerberin in den Dreivorschlag diese auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei bzw. dass das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 24. April 2017 bis 23. März 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 202

### 2.10.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Professur an der Universität auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 15. Mai 2017 bis 26. Juni 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 207



## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 2.10.1 Fall 1: Universität X

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtaufnahme in den Dreivorschlag des Senates der Universität X zur Wahl des Rektors bzw. der Rektorin gemäß § 4 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei und dass auch das Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG verletzt worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Der Senat konnte weder feststellen, dass die Nichtaufnahme der Antragstellerin in den Dreivorschlag für die Wahl der Rektorin bzw. des Rektors der Universität X eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt, noch konnte festgestellt werden, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vorliegt.

Das gegenständliche Gutachten, mit dem das Vorliegen einer Diskriminierung weder festgestellt, noch ausgeschlossen werden konnte, wurde gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 20. Oktober 2015 bis 14. Dezember 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 185

### 2.10.2 Fall 2: Universität Y

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** angemessene Abhilfe

**Sachverhalt:** Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der Universität Y verlangt in seinem Antrag in einem Gutachten festzustellen, dass Studierende und Mitarbeiterinnen (namentlich genannt) des Institutes X der Universität Y durch unzureichende Abhilfemaßnahmen gegen die geschlechtsbezogene Belästigungen von B (Belästiger) diskriminiert wurden sowie dem Rektorat der Universität Y einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und diese aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

Der Hauptvorwurf des AKG geht dahin, dass in der Zeit des laufenden Disziplinarverfahrens (gegen den Belästiger) kein Maßnahmenkatalog erarbeitet wurde, und auch nach dem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens seien keine oder nur unzureichende Schritte zum Schutz der Betroffenen gesetzt worden. Außerdem ist die Kommunikation zu den Betroffenen mangelhaft gewesen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Universität Y / das Amt der Universität Y hat es nicht (schuldhaft) unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogenen Belästigungen durch B zu schaffen. Studierende und Mitarbeiterinnen der Universität Y wurden somit nicht gem. § 8 (1) Z 2 B-GIBG diskriminiert.

**Verfahrensdauer:** 6. November 2015 bis 16. Mai 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 191

## 2.11 Bundesmuseen

### Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

#### 2.11.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Sonstige Arbeitsbedingungen

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass ihr Beschäftigungsausmaß nicht erhöht wurde und zwar auf Grund des Geschlechtes. Außerdem sei ihr Loyalitätsbruch vorgeworfen worden, da sie in Bildungskarenz gegangen ist. Weiters habe sie die Verrechnung von Mehrdienstleistungen bzw. Überstunden nachgefragt.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Nichterhöhung des Beschäftigungsausmaßes der Antragstellerin stellt eine sachlich nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung dar, aber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes.

**Empfehlung:** Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem Museum X, Personalentscheidungen – insbesondere auch solche über das Beschäftigungsausmaß – ausschließlich nach sachlichen und für die Betroffenen nachvollziehbaren Kriterien zu treffen.

**Verfahrensdauer:** 24. November 2015 bis 17. Jänner 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 187

## 2.12 Bundesverwaltungsgericht

### 2.12.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin hat in ihrem Antrag behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Planstelle als Richterin des Bundesverwaltungsgerichts (BVwG) auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Sie erachte sich auf Grund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert, weil sie im Auswahlverfahren in keinen der Dreivorschläge des Personalsenates des BVwG für die Besetzung einer Richterinnenstelle bzw. Richterstelle am BVwG aufgenommen worden sei. Insbesondere sei der Mitbewerber B, der Erst- bzw. Zweitgereichte der Dreivorschläge Nr. ..., wesentlich schlechter qualifiziert als sie. Und er sei um zwölf Jahre jünger.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht, Alter

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um eine Planstelle als Richterin des BVwG stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Einleitend wurden in der Stellungnahme die gesetzlichen Grundlagen zum Bewerbungsverfahren und der Ernennung von Richtern und Richterinnen des BVwG des Bundesverwaltungsgerichtsgesetzes dargelegt. Insbesondere wurde dabei auf die vorgesehene Erstattung von Dreivorschlägen durch den Personalsenat des BVwG an die Bundesregierung eingegangen.

Es wurde ausgeführt, dass es diesem Senat obliege, sich einen Gesamteindruck über die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für die Ausübung als Richterin bzw. als Richter zu verschaffen. Die Vorschläge seien für das ernennende Organ jedoch nicht bindend. Im Rahmen des Auswahlprozesses stehe es dem Personalsenat frei, erforderlichenfalls Anhörungen der Bewerberinnen und Bewerber durchzuführen.

Neben der juristischen Berufserfahrung stelle in gleichem Maße die persönliche Eignung eine unabdingbare Voraussetzung für die Funktion einer Richterin bzw. eines Richters dar. Richterinnen bzw. Richter müssten insbesondere Entschlusskraft, hohe Selbstorganisation und auch hohe Kommunikationsfähigkeit besitzen. Es sei notwendig, dass Richterinnen bzw. Richter in der Lage seien, Verhandlungen, alleine oder gegebenenfalls gemeinsam mit anderen Berufsrichterinnen und Berufsrichtern bzw. fachkundigen Laienrichterinnen und Laienrichtern, führen zu können. Überdies gelte es zu beurteilen, ob die jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber eine Führungsfunktion sowohl gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch gegenüber den am Verfahren beteiligten Personen einnehmen könnten.

Die Antragstellerin habe sich bereits mehrfach für die Funktion einer Richterin des BVwG beworben. In allen Bewerbungsverfahren sei die Antragstellerin nach Durchführung von persönlichen Anhörungen nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen worden.

Die Antragstellerin habe in den abgehaltenen Anhörungen einen fordernden, überheblich anmutenden, gleichzeitig auch unsicheren Eindruck gemacht. Sie habe etwa die ihr gestellten Fragen teilweise nicht in ganzen Sätzen und widersprüchlich beantwortet. Die Antragstellerin habe den Personalsenat in einer Gesamtschau daher nicht überzeugen können. Die im Besetzungsvorschlag genannten Bewerberinnen und Bewerber – so auch B – hätten sich im Ergebnis in Zusammenschau aller Kriterien als klar besser geeignet dargestellt.

Gute und hervorragende juristische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sind nicht zwangsläufig die am besten geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber für die Funktion einer Richterin bzw. eines Richters. Den beiden Aufgabenfeldern liegt ein unterschiedliches Anforderungsprofil zugrunde. Insofern kann – auch bei unbestrittener fachlicher Kompetenz – kein Automatismus im Hinblick auf einen Aufstieg in die Funktion der Richterin oder des Richters für gute juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen.

Im Ergebnis waren daher die Ausführungen des BVwG, ausschlaggebend für die Personalentscheidung sei gewesen, dass die Antragstellerin den Eindruck vermittelt habe für die ausgeschriebenen Planstellen weniger persönliche Eignung als ihre Mitbewerberinnen und Mitbewerber aufzuweisen, glaubhaft und nachvollziehbar. Es ergaben sich im Verfahren vor dem Senat keine Anhaltspunkte, dass das Geschlecht oder das Alter der Antragstellerin für die Personalentscheidung des BVwG eine Rolle spielten

**Empfehlung:** Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualitätsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen und dafür Aufzeichnungen über das Auswahlverfahren zu führen. Das Aufbewahren und etwaige Vorlegen solcher schriftlichen Aufzeichnungen erleichtern eine spätere Überprüfung der Nachvollziehbarkeit der getroffenen Personalentscheidung.

**Verfahrensdauer:** 21. Oktober 2016 bis 19. Dezember 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 196

## 2.13 Unternehmensbereich Post AG

### 2.13.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Sexuelle Belästigung

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass 1. das Verhalten ihres Vorgesetzten B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 (1) Z 1 B-GIBG darstelle, dass 2. die Österreichische Post AG keine angemessene Abhilfe gemäß § 8 (1) Z 2 B-GIBG geschaffen habe und dass 3. die Kündigung ihres Dienstverhältnisses einen Verstoß gegen das B-GIBG darstelle.

Seit ... sei es immer wieder zu „sexuellen Aufforderungen“ durch den unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, den ...leiter B, über WhatsApp gekommen. Die Antragstellerin habe anfänglich auch „mitgespielt“, weil sie „das“ einerseits als Spaß aufgefasst habe, und andererseits habe sie sich nicht als „blöde Zicke“ außerhalb des Teams stellen wollen. Sie habe deshalb die „Aufforderungen teilweise lustig, teilweise gar nicht kommentiert“. Als die Antragstellerin letztendlich jeglichen sexuellen Kontakt mit B abgelehnt habe, habe das Auswirkungen auf ihre Beschäftigung gehabt. Entgegen der Zusage sei sie nicht als seine Stellvertreterin eingesetzt, sondern plötzlich „umgangen“ worden, jegliche Kommunikation mit ihr sei eingestellt worden. Die Dienstfreistellung der Antragstellerin sei keine angemessene Abhilfe, zwischenzeitlich befinde sie sich im Krankenstand und nehme psychologische Hilfe in Anspruch.

Mit Schreiben vom ... teilte die rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin mit, dass die Post das Dienstverhältnis mit Wirksamkeit ... gekündigt habe. Der „Personalausschuss“ habe der Kündigung widersprochen. Es handle sich um eine „Motivkündigung“, die Antragstellerin habe eine gerichtliche Klage eingebracht und beantrage bei der B-GBK, die Kündigung im Hinblick auf eine Verletzung des B-GIBG zu prüfen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

#### **Ergebnis:**

1. Das Verhalten von B stellt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 (1) Z 1 B-GIBG dar.
2. Die Post X hat schuldhaft nicht die in § 8 (1) Z 2 B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen.
3. Die Kündigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin stellt einen Verstoß gegen § 20b iVm § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Dass das Übermitteln von Abbildungen von Geschlechtsorganen ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ darstellt, bedarf keiner weiteren Erläuterung. Die Ausführungen von B in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, es habe sich um „Spaßfotos“ gehandelt, um

Fotos „ohne jeglichen sexuellen Hintergrund“, die die Antragstellerin aufheitern sollten, ist angesichts der gegenständlichen Abbildungen geradezu skurril.

Das Zuwarten und Hoffen auf ein Ende der Belästigungen erscheint – nachvollziehbarer Weise angesichts der Reaktionen vieler Dienstgeberinnen und Dienstgeber – betroffenen Frauen als einzige Möglichkeit ihren Berufsalltag zumindest für einige Zeit bewältigen zu können und beweist nicht im Geringsten, dass die Nachrichten erwünscht gewesen, oder nicht als unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden worden wären. Besonders der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von Kolleginnen und Kollegen untereinander von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Davon kann im vorliegenden Fall wohl keine Rede sein.

**Empfehlung:** Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, den Bediensteten ernsthaft das Verbot der sexuellen Belästigung zu kommunizieren, und zwar sowohl den Zustellern und Zustellerinnen (Beschwerden kommen hauptsächlich aus diesem Bereich) als auch den Bediensteten die Personal(management)aufgaben wahrzunehmen haben. Ein respektvoller Umgang mit und innerhalb der Belegschaft und die Einhaltung von Verhaltensregeln sollten in einem Unternehmen wie der Post AG eine Selbstverständlichkeit sein.

**Verfahrensdauer:** 28. April 2017 bis 13. Februar 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 200

### 2.13.2 Fall 2:

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 13. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 2.14.1 Fall 1:

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Sexuelle Belästigung

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Zustellbasis X der Österreichischen Post AG von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten B durch eine Bemerkung „verbal“ belästigt wurde.

Dieser bestritt den Vorfall, räumte aber ein, dass an der Dienststelle ein sehr „lockerer“ Umgang untereinander, aber auch zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten geherrscht habe. Aus den Befragungsprotokollen der Post AG mit Bediensteten der Zustellbasis X ergaben sich Hinweise von einigen weiblichen Bediensteten, dass B mitunter Bemerkungen mit Bezug auf die sexuelle Sphäre gemacht habe. Eine Bedienstete schilderte folgenden Vorfall: Sie habe B nach „grauen Kisten“ gefragt, die sie benötigt habe und B habe geantwortet, er habe sie nicht, auch nicht in seiner Hose, ob sie selbst nachsehen wolle. Dabei habe er seinen Hosenbund nach vorne gezogen.

Insgesamt erwecken die Darstellungen diverser Situationen durch die Befragten den Eindruck, dass B gedacht habe, seine Bemerkungen seien „lustig“.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Bemerkung von B gegenüber der Antragstellerin, stellt eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG dar.

### Empfehlungen:

1. Der Senat empfiehlt B, in Zukunft in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass die sexuelle Sphäre berührende oder betreffende Bemerkungen, Anspielungen, „Scherze“ und körperliche Verhaltensweisen im Rahmen der Dienstverrichtung zu unterlassen sind.
2. Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf die Bestimmung des § 8 B-GIBG zu unterweisen bzw. zu schulen.

**Verfahrensdauer:** 3. August 2015 bis 27. Oktober 2016

### Reaktion des Dienstgebers:

*„Im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat I, vom ..., GZ ..., wurde unter anderem die Empfehlung ausgesprochen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf § 8 B-GIBG zu unterweisen.“*



*Bezugnehmend auf Ihre nunmehrige Nachfrage hinsichtlich der am ... ausgesprochenen Empfehlung, dürfen wir mitteilen, dass die Österreichische Post AG die von den beiden Mitarbeiterinnen der Zustellbasis ... letztendlich als richtig erwiesenen Vorwürfe von Beginn an sehr ernst genommen hat und umgehend gegen den betreffenden Bediensteten B Disziplinaranzeige erstattet hat. Gleichzeitig wurden die Vorfälle zum Anlass genommen, sukzessive entsprechende Nachschulungen der Führungskräfte durchzuführen. Die Führungskräfte der Zustellbasis (Dienststelle der beiden damals betroffenen Mitarbeiterinnen) wurden nachweislich am ... diesbezüglich nachgeschult.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 183

### **2.14.2 Fall 2:**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Sexuelle Belästigung

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet in ihrem Antrag, dass sie im Rahmen ihrer Dienstverrichtung an der Zustellbasis X der Österreichischen Post AG von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten B durch diverse Verhaltensweisen und Äußerungen, insbesondere durch die Bemerkung, er wäre gern der Hund gewesen, der sie einmal „in den Po gebissen“ habe, gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei.

Die Antragstellerin führte aus, dass B von Beginn seiner Tätigkeit in der Zustellbasis X körperlichen Kontakt zu ihr gesucht habe. Er habe sie auf dem Weg vom Aufzug zum Cola-Automaten „seitlich umarmt“, seine Hand auf ihre Taille gelegt und gefragt, ob sie einen Freund habe. Nachdem sie ja gesagt habe, habe er seine Hand sofort zurückgezogen.

Bei einem zweiten Vorfall habe B sie unter dem Vorwand, er müsse ihr etwas die Arbeit betreffendes auf dem Computer zeigen, in sein Büro gebeten. Dort habe er ihre Hand genommen und sie gestreichelt. Sie habe ihn gerade darauf hinweisen wollen, dass sie das nicht wolle, da sei ein Kollege ins Büro gekommen und B habe ihre Hand sofort losgelassen.

Im Zuge der „Einschulung“ von Urlaubskräften habe sie diese gewarnt, ein fremdes Grundstück zu betreten, damit ihnen nicht passiere, was ihr einmal passiert sei, nämlich von einem Hund in die „Pobacke“ gebissen zu werden. B habe dazu gesagt: „Ich wäre gern dieser Hund gewesen, weil ich hätte dich gerne in den Po gebissen“. Diese Bemerkung sei ihr peinlich gewesen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Bemerkung von B (unmittelbarer Vorgesetzter), nämlich er wäre gern der Hund gewesen, der sie einmal „in den Po gebissen“ habe, stellt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin gemäß § 8 B-GIBG dar.

**Empfehlung:**

1. Der Senat empfiehlt B, in Zukunft in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass die sexuelle Sphäre berührende oder betreffende Bemerkungen, Anspielungen, „Scherze“ und körperliche Verhaltensweisen im Rahmen der Dienstverrichtung zu unterlassen sind.
2. Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf die Bestimmung des § 8 B-GIBG zu unterweisen bzw. zu schulen.

**Verfahrensdauer:** 3. August 2015 bis 27. Oktober 2016

**Reaktion des Dienstgebers:**

*„Im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission, Senat I, vom ..., GZ ..., wurde unter anderem die Empfehlung ausgesprochen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf § 8 B-GIBG zu unterweisen.*

*Bezugnehmend auf Ihre nunmehrige Nachfrage hinsichtlich der am ... ausgesprochenen Empfehlung, dürfen wir mitteilen, dass die Österreichische Post AG die von den beiden Mitarbeiterinnen der Zustellbasis ... letztendlich als richtig erwiesenen Vorwürfe von Beginn an sehr ernst genommen hat und umgehend gegen den betreffenden Bediensteten B Disziplinaranzeige erstattet hat. Gleichzeitig wurden die Vorfälle zum Anlass genommen, sukzessive entsprechende Nachschulungen der Führungskräfte durchzuführen. Die Führungskräfte der Zustellbasis (Dienststelle der beiden damals betroffenen Mitarbeiterinnen) wurden nachweislich am ... diesbezüglich nachgeschult.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 184

## 2.14 Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH

### 2.14.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Festsetzung des Entgelts

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptet durch die Festsetzung des Entgelts für ihre Tätigkeit als ...-Expertin im Supportbereich IT-Services, Facility Management und Organisation in der Österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES) auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 2 B-GIBG diskriminiert worden zu sein.

Sie sei seit ... bei der AGES als ...-Systemadministratorin beschäftigt und arbeite in einem Team mit drei Kollegen, welche alle dieselben Aufgaben erfüllen und dieselbe Kompetenz vorweisen würden. Dies sei erforderlich, um sich gegenseitig vertreten zu können und auch in den Bereitschaftsdiensten die Probleme gleich schnell und gleich gut erledigen zu können. Auch die Berechtigungen und die Zugänge zu den Systemen seien gleichwertig vergeben.

Da sie alle erst vor kurzem den Dienst angetreten hätten, würden sie über einen sehr ähnlichen Wissensstand verfügen. Trotzdem bekomme sie weniger Gehalt als ihre Kollegen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Geschlecht

**Ergebnis:** Die Entlohnung der Antragstellerin im Vergleich zur Entlohnung ihrer männlichen Kollegen im Supportbereich IT-... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 2 B-GIBG dar.

Während die unterschiedlich lange Berufserfahrung bei den Männern nicht zu einem Gehaltsunterschied führte, war das bei der Antragstellerin sehr wohl der Fall. Der Eindruck, dass bei der Bezahlung der Antragstellerin und der Bezahlung der Männer nicht mit gleichem Maß gemessen wurde, wurde dadurch verstärkt, dass der Betriebsrat angab, es sei schon einmal vorgekommen, dass eine Kollegin geringer entlohnt worden sei als ihre Kollegen (allerdings kam es in diesem Fall zu einer Angleichung).

Da es der AGES nicht gelungen ist darzulegen, dass die Entlohnung der Antragstellerin sachlich begründet war, stellt der Senat fest, dass das von der Antragstellerin behauptete geschlechtsspezifische Motiv für das im Vergleich zu ihren Teamkollegen geringere Gehalt ausschlaggebend war. Es liegt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 2 B-GIBG vor.

Auch der Hinweis ein „familienfreundliches“ Unternehmen zu sein schützt Einzelpersonen nicht automatisch vor Diskriminierungen unterschiedlicher Art, schon gar nicht in Entgeltfragen.

**Empfehlung:** Der AGES wird empfohlen, nachvollziehbare diskriminierungsfreie Abschlüsse der Dienstverträge zu gewährleisten.

**Verfahrensdauer:** 10. April 2017 bis 21. Februar 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 201



### 3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts und ausgegliederten Unternehmen 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 – <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/bundes-gleichbehandlungskommission/gutachten-senat-II.html> (Gleichbehandlungskommissionen).

**Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK**

Ressort	Gutachten
BM für Bildung und Frauen bzw. BM für Bildung	5 (1 offen)
BM für Finanzen	2
BM für Inneres	20 (8 offen)
BM für Justiz	2
BM für Landesverteidigung und Sport	(1 offen)
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	1
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	(2 offen)
Bundesrechenzentrum GmbH	1
Bundesverwaltungsgericht	1
<b>insgesamt</b>	<b>32 (12 offen)</b>

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

## 3.1 Bundesministerium für Bildung und Frauen bzw. Bundesministerium für Bildung

### 3.1.1 Fall 1: LSR / SSR

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Direktorin bzw. eines Direktors auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Nach dem Einreichen ihrer Unterlagen, nach Durchlaufen des Assessment-Centers (AC), nach dem Hearing und allen anderen erforderlichen Bewerbungsmaßnahmen habe sie bei der Akteneinsicht beim Landesschulrat (LSR) X erfahren, dass sie trotz ihrer eindeutig besseren Berufsbiographie und höheren Qualifikationen im Reihungsvorschlag des politisch besetzten Kollegiums des LSR X, für die Leitung der Schule nur Zweitgereichte sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Der LSR begründete die Entscheidung zugunsten der Mitbewerberin damit, dass gemäß der Aufzählung nach § 207 f Abs. 2 Z 1 BDG B die angeführten fachspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten im weitergehenden Ausmaß als die Antragstellerin erfülle, weshalb gemäß den Bestimmungen des Beamtendienstrechtsgesetzes (BDG) eine Erstreihung der Mitbewerberin erfolgt sei. Die Mitbewerberin habe durch die Implementierung und Leitung der Nachmittagsbetreuung höhere Kompetenzen bewiesen. Im Fortbildungsbereich liege die Mitbewerberin vor allem durch den Abschluss eines Lehrgangs zur Schulentwicklung vorne, sie habe konkretere Vorstellungen von der Zukunft der Schule.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht auf Grund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass die Weltanschauung als Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Antragstellerin bei der Besetzung der Planstelle nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde, da diesbezüglich keine Anhaltspunkte im Bewerbungsverfahren feststellbar waren.

**Empfehlung:** Dem LSR X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

**Verfahrensdauer:** 14. März 2016 bis 24. Jänner 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 94

### 3.1.2 Fall 2: LSR / SSR

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin behauptete, die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung einer berufsbildenden höheren Schule stelle eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar. Die Antragstellerin begründete diesen Verdacht damit, dass die erstgereichte Bewerberin X Personalvertreterin der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei und die im Auswahlverfahren maßgeblichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Personalvertreterinnen und Personalvertreter (PV) ebenfalls der ÖVP angehören bzw. dieser Partei nahe stehen würden. Sie selbst sei weder Mitglied einer politischen Partei, noch für eine Partei in der Gewerkschaft oder der PV tätig. Es sei belegbar, dass sie für die Leitung der Schule X deutlich besser qualifiziert sei als ihre Mitbewerberin.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, da das Hauptargument des LSR für die Vorreihung der Bewerberin X, nämlich deren Administratorentätigkeit, sachlich nicht nachvollziehbar ist. Zum einen kommt der Administratorinnen- bzw. Administratorentätigkeit im Allgemeinen nicht jene entscheidende Rolle zu, die vom LSR behauptet wurde, zum anderen lag die Ausübung dieser Tätigkeit durch die Bewerberin X schon Jahre zurück, wobei die Tätigkeit auch nicht mehrjährig – wie vom LSR vorgebracht – ausgeübt wurde, sondern knapp zwei Jahre. Auf der anderen Seite wurden die von der Antragstellerin ausgeübten Tätigkeiten oder Funktionen nicht adäquat gewertet. Angesichts des Umstandes, dass sie sich auch für bildungspolitische Projekte einsetzte, die von der FCG nicht befürwortet wurden, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass für die Reihung sehr wohl weltanschauliche Überlegungen maßgebend waren.

**Empfehlung:** Der Senat empfahl dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, dem Besetzungsvorschlag des LSR nicht zu folgen, sondern die Antragstellerin mit der Schulleitung zu betrauen.

**Verfahrensdauer:** 26. Juli 2017 bis 7. Juni 2018

#### **Reaktion des Dienstgebers:**

*Darüber wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 100

### 3.1.3 Fall 3:

**Tatbestand:** Sonstige Arbeitsbedingungen

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter



**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 8. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 3.1.1 Fall 1: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Abteilungsvorständin bzw. eines Abteilungsvorstandes an der Höheren Technischen Bundeslehranstalt auf Grund der Weltanschauung und des Alter diskriminiert. Mit Schreiben des ... sei er davon in Kenntnis gesetzt worden, dass er in dem Reihungsvorschlag als Zweitgereihter aufgenommen worden sei und ihm im weiteren Besetzungsverfahren Parteistellung zukomme. Bei der Wahrnehmung der Akteneinsicht habe er feststellen können, dass er im Verhältnis zu seinem Mitbewerber deutlich schlechter behandelt worden sei. Trotz nachgewiesener zahlreicher überdurchschnittlicher und spezieller Tätigkeiten sei er lediglich als geeignet eingestuft, während sein Mitbewerber trotz Fehlens der von ihm nachgewiesenen überdurchschnittlichen Leistungen als besonders geeignet qualifiziert worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert wurde, eine Diskriminierung auf Grund des Alters konnte nicht ausgeschlossen werden.

Zur Weltanschauung: Der Antragsteller gab an, dass er Mitglied der Fachgruppe der BMHS (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen)-Lehrerinnen und Lehrer im X sei und außerdem dem Bezirksclub des X angehöre. Er sei Mitglied der SPÖ. Der Antragsteller behauptete, dass er im Zuge des Bewerbungsverfahrens erfahren habe, dass sich der präferierte Bewerber in der HTL (Höhere Technische Lehranstalt) in einer nicht der SPÖ nahe stehenden Liste engagiert habe und es zu dieser Zeit dort auch eine Liste die der SPÖ nahe stand gegeben habe. Der Antragsteller legte aber nicht dar, dass der Mitbewerber und er verschiedene Weltanschauungen haben.

Festgehalten wird, dass im Kollegium die SPÖ und die Grünen die Mehrheit haben und dass es somit im Hinblick auf die Weltanschauung des Antragstellers und des Kollegiums keine Diskrepanz geben kann, da der Antragsteller Mitglied der SPÖ ist.

Zum Alter: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweise des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren nicht auf sachlich hinreichenden Erwägungen beruht. Der Dienstgeber konnte weder mit den vorgelegten Unterlagen, noch mit dem Vorbringen des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates die getroffene Auswahlentscheidung hinreichend transparent darlegen und den Senat davon überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht hat und dass eben nicht das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung zumindest (mit)ausschlaggebend war.

**Empfehlung:** Dem XXX wird empfohlen,

1. objektive Auswahlverfahren durchzuführen und Qualifikationsvergleiche transparent und nachvollziehbar zu gestalten;
2. Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen und den Bewerberinnen und Bewerbern zur Kenntnis zu bringen.

**Verfahrensdauer:** 15. April 2014 bis 31. Jänner 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 79

### 3.1.2 Fall 2: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich im Rahmen seines Dienstverhältnisses auf Grund seiner Religionszugehörigkeit sowie der Religionsausübung diskriminiert.

**Diskriminierungsmerkmal:** Religion

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten, mit dem keine Diskriminierung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 13. Mai 2015 bis 7. März 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 80

### 3.1.3 Fall 3: LSR / SSR

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich im Rahmen seines Dienstverhältnisses auf Grund seiner Religionszugehörigkeit sowie Religionsausübung durch Mobbing sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert. Sein direkter Vorgesetzter sei der Direktor gewesen. An seinem Arbeitsplatz habe es massive rassistische Vorfälle und Mobbingattacken gegen seine Person gegeben. Der Direktor habe ihn gefragt, ob er ein strenger Muslim sei, der kein Schweinefleisch esse und keinen Alkohol trinke. Auf die Antwort, er sei kein strenger Muslim, esse aber nie Schweinefleisch und trinke keinen Alkohol, habe dieser erwidert, er müsse wenigstens kosten, da dies unhöflich sei und er sich das von seinen Mitarbeitern erwarte. Er habe dem Direktor klar und deutlich gesagt, dass er dies nicht machen werde, da es seine Entscheidung sei, was er esse und trinke.

**Diskriminierungsmerkmal:** Religion

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der Religion vorliegt.

Durch seine Arbeit in der Direktionskanzlei habe der Antragsteller viel mit dem Direktor zu tun gehabt. Dabei seien viele Sachen vorgefallen, die ihn diskriminiert hätten. Die Frage, ob er genötigt oder aufgefordert worden sei, Schweinefleisch oder Alkohol zu kosten, verneinte der Antragsteller. Es sei nur darüber gesprochen worden.

Zum Thema Schweinefleisch gab der Direktor an, der Lehrplan beinhalte auch „österreichische Küche“, weswegen Schülerinnen und Schüler solches manchmal kosten, jedoch nicht hinunterschlucken, müssten. Darüber würden sowohl Eltern als auch Schülerinnen und Schüler beim Einschreiben in die Schule informiert. Deshalb habe er mit dem Antragsteller darüber gesprochen, dass dieser die Eltern, die diese schriftliche Information auf Grund mangelnder Deutschkenntnisse eventuell nicht lesen hätten können, bei Bedarf aufkläre.

Der Direktor erklärte weiters, dass er nie jemanden vom Personal dazu aufgefordert habe Schweinefleisch zu essen oder Alkohol zu trinken. In der Betriebsküche gebe es ein vegetarisches Menü; dort kann auch das Verwaltungspersonal essen.

**Verfahrensdauer:** 28. Juli 2015 bis 30. August 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 87

## 3.2 Bundesministerium für Finanzen

### Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

#### 3.1.2 Fall 2: Nachgeordneter Bereich:

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ auf Grund des Alters diskriminiert worden ist. Er sei seit mehr als 37 Jahren in der Finanzverwaltung tätig. Weiters sei er zum Betriebsprüfer (BP) bestellt worden und er habe das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen. Er sei Fachbuchautor und er habe unzählige Fachartikel in diversen Fachzeitschriften geschrieben. Er hielt Vorträge auf allerhöchstem Niveau (Finanzakademie, Akademie der Wirtschaftstreuhänder, Fachhochschule Wien, Großveranstaltungen bundesweit uvm.). Da er davon ausgehe, dass seine Qualifikationen und Erfahrungen wohl kaum zu übertreffen seien bzw. andere Bewerber diese auch nicht annähernd erreichen können, könne er nicht nachvollziehen, dass er übergangen worden sei. Er gehe davon aus, dass sein Alter der entscheidende Hinderungsgrund gewesen sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Besetzung der Planstelle „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Für den Senat ist auf Grund des bei der Befragung gewonnenen Eindrucks nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller „harmoniebedürftig“ sein soll. Diese Charaktereigenschaft, die ihm im Bewerbungsverfahren zum Nachteil gereicht hat, wurde seitens des Dienstgebers intransparent erhoben – intransparente Auswahlverfahren sind allerdings gewichtige Indizien für eine Diskriminierung. Zu den vom BMF übermittelten Beurteilungen durch die Begutachtungskommission hält der Senat fest, dass die Qualifikationen von D im Vergleich zu denen des Antragstellers besonders hervorgehoben wurden. Nach Durchsicht der Verwendungsdaten kann jedoch festgestellt werden, dass der Antragsteller einen sehr intensiven beruflichen Werdegang hatte.

Die sachlich nicht nachvollziehbaren Begründungen in der Stellungnahme des BMF sind nicht geeignet, den Senat davon zu überzeugen, dass andere Gründe als das vom Antragsteller im Sinne der Beweismaßregeln dem Senat glaubhaft gemachte Motiv des „Alters“ im Verfahren zur Besetzung der Funktion „Hauptberufliches Mitglied des Unabhängigen Finanzsenates“ maßgeblich waren.

**Verfahrensdauer:** 20. Dezember 2013 bis 13. Juli 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 73

### **3.2.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich:**

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Richter oder Richterin des Bundesfinanzgerichtes (BFG)“ auf Grund des Alters diskriminiert worden sei. Er sei seit mehr als 37 Jahren in der Finanzverwaltung tätig. Weiters sei er zum Betriebsprüfer (BP) bestellt worden und er habe das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen. Er sei Fachbuchautor und er habe unzählige Fachartikel in diversen Fachzeitschriften geschrieben. Er hielt Vorträge auf allerhöchstem Niveau (Finanzakademie, Akademie der Wirtschaftstreuhänder, Fachhochschule Wien, Großveranstaltungen bundesweit uvm.). Er habe daher die Anforderungen für die ausgeschriebene Planstelle im BFG im höchsten Ausmaß erfüllt. Ein Hearing habe im Gegensatz zu früheren Ausschreibungen für den Unabhängigen Finanzsenat (UFS) nicht stattgefunden.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Besetzung der Planstelle „Richter oder Richterin des BFG“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Kritisch angemerkt wird, dass es in dem Bewerbungsverfahren um die Funktion „Richter oder Richterin des BFG“ kein neues Ermittlungsverfahren gegeben hat, sondern die Behörde sich auf die Bewertungsunterlagen der Begutachtungskommission im Bewerbungsverfahren „Hauptberufliches Mitglied des UFS“ verlassen und diese als Entscheidungsgrundlage herangezogen hat. Zu den vom BMF übermittelten Beurteilungen durch die Begutachtungskommission hält der Senat fest, dass die Qualifikationen des Mitbewerbers im Vergleich zu denen des Antragstellers besonders hervorgehoben wurden. Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Vorgehensweise des Dienstgebers im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren jedenfalls nicht auf für den Senat sachlich hinreichend nachvollziehbaren Erwägungen beruht.

**Verfahrensdauer:** 13. Oktober 2014 bis 13. Juli 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 74

## 3.3 Bundesministerium für Inneres

### 3.3.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Sachbearbeiterin bzw. eines Sachbearbeiters im Vollzug der Regionaldirektion X des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Die Antragstellerin begründete den Antrag damit, dass sie auf Grund ihrer jahrelangen Tätigkeit bei der LPD X das Anforderungsprofil zur Gänze erfülle und dass sie die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben im Wesentlichen bereits wahrgenommen habe. Die zum Zug gekommene Bewerberin, eine Personalvertreterin der FCG, sei um viele Jahre jünger, könne viel weniger Dienstjahre vorweisen und habe bislang noch keine Vollzugsangelegenheiten bearbeitet.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde von der behaupteten besseren Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin absolut nicht überzeugen konnte.

**Empfehlung:** Dem BFA wurde empfohlen, die Qualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern ausschließlich an den konkreten Aufgaben des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu messen und unsachliche Motive nicht in die Personalentscheidung (mit)einfließen zu lassen.

**Verfahrensdauer:** 1. März 2016 bis 3. August 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 85

### 3.3.2 Fall 2: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Er habe sich für die Planstelle beworben. Aus für den Antragsteller nicht nachvollziehbaren Gründen wurde von der LPD sein Mitbewerber vorgeschlagen. Er selbst sei von sämtlichen Gremien der Personalvertretung, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten sowie der Abteilungsleitung für diese Planstelle vorgeschlagen worden. Es sei hier auf keinen Fall auf seine im Laufbahndatenblatt angeführten Qualifikationen Rücksicht genommen worden. Die Unterschiede zwischen ihm und seinem Mitbewerber seien sehr groß.

Vermutlich werde er von den FCG Vertretern als sogenannter „Roter“ (= zur Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) gehörig) geführt. Sein Bruder sei SPÖ Bürgermeister einer Stadtgemeinde.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, allerdings keine Diskriminierung auf Grund des Alters.

Insgesamt erscheint dem Senat die Argumentation des Dienstgebers willkürlich, denn auf die Berufserfahrung wird nur Bezug genommen, wenn dies für die Qualifikation des Mitbewerbers günstig ist.

Die Argumentation des Antragstellers, die politische Funktion seines Bruders sei bei seinen Vorgesetzten und der LPD bekannt gewesen und er sei dadurch als SPÖ nahe geführt worden, erscheint durchaus glaubhaft.

Das BM.I gab selbst an, der Antragsteller liege hinsichtlich der Laufbahndaten vor seinem Mitbewerber und konnte „entsprechende Vorzüge in der Qualifikation“ des Mitbewerbers, die diesen Umstand kompensieren würden, nicht glaubhaft darstellen.

Da der Antragsteller lediglich vier Jahre älter als sein Mitbewerber ist konnte für eine allfällige Altersdiskriminierung kein Anhaltspunkt gefunden werden.

**Empfehlung:** Dem BMI wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

**Verfahrensdauer:** 11. Oktober 2016 bis 28. September 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 90

### 3.3.3 Fall 3: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Derzeit sei er als 3. Stellvertreter des Kommandanten auf der Polizeiinspektion (PI) eingeteilt. Er sei der Meinung, dass er über die notwendige Qualifikation und fachliche Eignung sowie über große Erfahrung auf seiner Dienststelle verfüge, die ihn für den 1. oder 2. Kommandanten-Stellvertreter befähigen würden.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter



**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Von den übrigen Bewerbern sei der Antragsteller mit Abstand der am längsten dienende Beamte auf der PI. Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Führungs- und Fachkompetenz besitze als der Antragsteller. Der Senat hat im gegenständlichen Fall aber zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde auf Grund des Alters zustande kam. Im Verfahren haben sich allerdings keine Hinweise ergeben, dass das Lebensalter noch das Dienstalter eine Rolle in der Entscheidungsfindung der Behörde spielte.

Die Frage der Vorsitzenden, ob sich sein Antrag nur auf Altersdiskriminierung beziehe, bejahte der Antragsteller. Er wolle den Antrag nicht auf Weltanschauung ausdehnen.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht auf Grund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Alter als Motiv ausschlaggebend war.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

**Verfahrensdauer:** 3. Februar 2017 bis 25. Oktober 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 91

### 3.3.4 Fall 4: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Er habe die Funktion des Abteilungsleiters der Abteilung für Personal und Logistiksteuerung (Arbeitsplatzwertigkeit E1 / 8) im vormaligen Landespolizeikommando (LPK) X ausgeübt. Diese Abteilung sei infolge von Reformmaßnahmen und Organisationsänderungen im damaligen LPK X aufgelassen worden. Ihm sei eine Aufwertung seiner Planstelle, die er gegenwärtig innehabe, zugesichert worden. Da dies nicht geschehen sei, habe er sich um die gegenständliche Planstelle beworben.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Aus dem Vorbringen des Antragstellers war für den Senat klar ersichtlich, dass die Hauptmotivation für seine Bewerbung in seiner derzeitigen besoldungsrechtlichen Situation gelegen war. Seitens des Dienstgebers wurde ausgeführt, dass es mehrere Gründe gebe, warum der Mitbewerber als einziger Bewerber im höchsten Ausmaß gereiht worden sei. In seiner Bewerbung habe er in umfassender Form auf Erfahrungen und Ziele des Arbeitsplatzes hinweisen können und sehr innovationshaltige Vorschläge gemacht. All dies habe in der Bewerbung des Antrag-

stellers gefehlt. Die Entscheidung der Behörde und die vorgenommene Eignungsbeurteilung der Bewerber sind daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

**Verfahrensdauer:** 22. Februar 2017 bis 2. November 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 92

### 3.3.5 Fall 5: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Ursprünglich erstgereiht, wurde auf Grund des „politischen Drucks“ sein Mitbewerber vorgeschlagen und bestellt. Es ist der Dienstbehörde bekannt, dass der Antragsteller der SPÖ zuzurechnen sei, während der Mitbewerber B aus dem Lager der ÖVP komme.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters kann nicht ausgeschlossen werden.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass der Dienstgeber die Personal- und Lokalkenntnisse des B höher bewertet hat, als die längere Führungserfahrung des Antragstellers. Auf Grund des schriftlichen und mündlichen Vorbringens geht hervor, dass der Antragsteller eine weitaus höhere Führungserfahrung hat als sein Mitbewerber B und deshalb ist er aus Sicht des Senates für die Besetzung der Planstelle des Kommandantenstellvertreters eindeutig besser qualifiziert als sein Mitbewerber. Auch der Bezirkspolizeikommandant, als gemeinsamer Vorgesetzter, der die Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen am besten durch die tägliche Zusammenarbeit beurteilen kann, reihte den Antragsteller an die erste Stelle.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar warum der Landespolizeidirektor die Reihung der Bewerber umgedreht hat. Es liegt die Vermutung nahe, dass es diesen „politischen Druck“ gegeben hat. Ein weiteres Indiz dafür, dass es diesen „politischen Druck“ gegeben hat ist, dass die Erstreichung von B ohne Begründung erfolgt ist.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass er keine Kenntnis der Parteizugehörigkeit der Bewerber gehabt hat und dass die Parteizugehörigkeit des B bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

**Empfehlung:** Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

**Verfahrensdauer:** 28. März 2017 bis 6. April 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 98

### 3.3.6 Fall 6: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert. Der Bezirkspolizeikommandant habe den Antragsteller auf die gegenständliche Bewerbung angesprochen und gemeint, dass diese Planstelle „ohnehin eine Nummer zu groß“ für ihn sei. Diese Meinung äußerte er auch in seiner Stellungnahme zur Bewerbung: „Die Zukunft des Antragstellers liegt in einer Kommandantenfunktion auf einer mittelgroßen Dienststelle. Die angestrebte Funktion, in ihrer gesamten Komplexheit, scheint für den Bewerber noch zu früh.“

Der Antragsteller habe aus Erzählungen von Kollegen erfahren, dass sein Mitbewerber als möglicher Nachfolger für diese Planstelle gehandelt würde. Dieser sei aber erst acht oder neun Jahre nach dem Antragsteller der Österreichischen Bundesgendarmerie beigetreten und habe auch erst zwei Jahre später den Grundlehrgang für dienstführende Wachebeamte (Fachkurs) absolviert.

Der Mitbewerber sei ihm bereits bei der gemeinsamen Bewerbung für eine andere Planstelle vorgezogen worden.

Auch Bewerbungen des Antragstellers in der Vergangenheit seien zugunsten von Kollegen entschieden worden, welche über weniger Dienstalder verfügen würden, den Fachkurs nach dem Antragsteller absolviert hätten und der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) angehören würden.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, aber keine auf Grund des Alters.

Die Landespolizeidirektion begründete ihre Entscheidung zugunsten des Mitbewerbers grundsätzlich damit, dass dieser vom Bezirkspolizeikommandanten vorgeschlagen und dessen Begründung klar nachvollziehbar gewesen sei. Daher sei der Mitbewerber auch nach Ansicht der Landespolizeidirektion der für die gegenständliche Funktion bestgeeignetste Bewerber gewesen.

Gerade wenn beide Bewerber sich nur durch „Nuancen“ in ihrer Qualifikation unterscheiden, ist im Auswahlverfahren genauestens und objektiv zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen ihnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters ist festzuhalten, dass der Mitbewerber mehr als drei Jahre älter als der Antragsteller ist. Es waren darüber hinaus keine Anhaltspunkte

erkennbar, dass das Lebensalter und / oder das Dienstalter für die Personalentscheidung ausschlaggebend war.

Unter Zugrundelegung der Beweismaßregelung des B-GIBG ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen den Senat davon zu überzeugen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war und die Zurechnung des Antragstellers zur SPÖ im Auswahlprozess keinerlei Rolle gespielt hat.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen,

- a) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insbesondere die fachliche und persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

**Verfahrensdauer:** 10. Mai 2017 bis 19. Februar 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 95

### 3.3.7 Fall 7: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptete eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiterin bzw. Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des Inspektionskommandanten“ einer Autobahninspektion (API). Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass er vom Leiter der Landesverkehrsabteilung zur Besetzung vorgeschlagen worden sei, während der zum Zug gekommene Bewerber nur Drittgereihter gewesen sei. Der erfolgreiche Bewerber sei mehr als zehn Jahre jünger und – wie ein Entscheidungsträger in der Landespolizeidirektion (LPD) – Angehöriger der ÖVP, der Antragsteller gehöre der SPÖ an.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest und hielt eine Diskriminierung auf Grund des Alters für nicht ausgeschlossen. Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die LPD keinen nachvollziehbaren Qualifikationsvergleich angestellt hatte, die Behörde stütze sich fast ausschließlich auf die Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten des zum Zug gekommenen Bewerbers. Als wesentliches Argument nannte die Behörde, dass der zum Zug Gekommene bereits an der API X Dienst versehen habe, tatsächlich waren das bis zur Bewerbung aber lediglich drei Monate.

**Verfahrensdauer:** 26. Juni 2017 bis 4. April 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 97

### 3.3.8 Fall 8: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Funktionsplanstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Ein Funktionär der Kameradschaft der Exekutive Österreichs Gewerkschaft habe ihm mitgeteilt, es sei vom Dienstgeber ein um 20 Jahre jüngerer Kollege („Junge an die Macht“) für die Planstelle vorgeschlagen worden. Der Fachausschuss habe bei der Landespolizeidirektion (LPD) Einspruch erhoben. Es sei dann entschieden worden, die Planstelle nun einem um acht Jahre jüngeren Kollegen zu verleihen.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Insgesamt hätten sich auf die Planstelle fünf Kolleginnen bzw. Kollegen beworben. Es sei von Anfang an nicht geplant gewesen, den Antragsteller mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen; beim entscheidungsrelevanten Beratungsgespräch sei es um die Entscheidung zwischen C und B gegangen.

Auf die Frage, wo die Unterschiede zwischen dem Antragsteller und B lägen, wiederholte der Dienstgebervertreter, B sei als „bestens geeignet“ beschrieben worden und der Antragsteller als „sehr gut“. Es gebe die Abstufungen „gut geeignet“, „sehr gut geeignet“, „bestens geeignet“ und „am besten geeignet“. Natürlich gebe es im Vorfeld auch Gespräche. Da sei man zu dem Ergebnis gekommen, dass B im Interesse der Polizeiinspektion (PI) und des Bezirkes der Bestgeeignetste sei.

Der Senat hatte den Eindruck als habe man den Antragsteller aus einem anderen Motiv von vornherein ausgeschlossen, ohne sich näher mit seiner Qualifikation befasst zu haben und erst im Nachhinein aus Anlass des Verfahrens vor dem Senat Gründe dafür vorzubringen versucht.

Als weiteres Motiv für die Auswahlentscheidung wurde seitens der LPD in der Sitzung des Senates die mangelnde Mobilität des Antragstellers genannt. Dazu wurde ausgeführt, der Antragsteller habe sich nicht auf andere Stellen beworben.

Die Entscheidung sei zwischen zwei Bewerbern aus einem anderen Bezirk, B und C – gefallen.

Unter den in der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche geforderten Qualifikationen findet sich jedenfalls kein Hinweis auf die „Mobilität“ der Bewerber als ein Auswahlkriterium. Es entspricht nicht den Grundsätzen der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren, wenn Kriterien herangezogen werden, welche in der Ausschreibung nicht genannt wurden.

Für die ausgeschriebene Planstelle wurde zunächst ein wesentlich jüngerer Kollege C (ca. 20 Jahre jünger als der Antragsteller) und dann der im Vergleich zum Antragsteller um acht Jahre jüngere B vorgesehen.

Die LPD konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates objektiv nachvollziehbar darlegen, woraus sich die bessere Eignung des B für die Planstelle ergeben soll.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen,

1. Auswahlverfahren transparent zu gestalten und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen;
2. Führungskräfte im Bereich der Mitarbeiterinnenkommunikation bzw. Mitarbeiterkommunikation zu schulen, insbesondere auch im Hinblick auf das Geben von ehrlichem und konstruktivem Feedback zur Arbeitsleistung.

**Verfahrensdauer:** 13. Juli 2017 bis 7. März 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 96

### 3.3.9 Fall 9: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden sei. Der Antragsteller habe in seiner langjährigen Tätigkeit auf den verschiedenen Dienststellen umfangreiche Erfahrungen in der Leitung von sicherheitsdienstlichen Einsätzen im Kriminaldienst und Verkehrsdienst gesammelt. Der Antragsteller sei als Personalvertreter tätig. In der Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandos (BPK) werde ausgeführt, dass der Antragsteller für die angestrebte Stelle bestens geeignet sei, weshalb keine objektive Begründung vorliege, warum der Antragsteller nicht mit dieser Position betraut werde. Der mit der Stelle betraute Beamte sei weitaus geringer qualifiziert.

Die gänzliche oder eine teilweise Dienstfreistellung könne nicht als Begründung herangezogen werden, da der Antragsteller auf Grund seiner politischen Tätigkeit als Personalvertreter nicht diskriminiert werden dürfe.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung, aber nicht des Alters, fest.

Generell zeigt sich für den Senat in der Argumentation der Dienstbehörde die klare Tendenz, nur die Erfahrung und Qualifikation des zum Zug gekommenen Bewerbers B besonders hervorzuheben. Gleichzeitig wurde offenbar die negative Stellungnahme des BPK zu dessen Eignung für irrelevant befunden. Der Bezirkspolizeikommandant bewertete B darin als für die ausgeschriebene Planstelle „nicht geeignet“ und sprach ihm die Kompetenz in den Bereichen ‚Verständnis im Umgang mit Menschen‘, ‚Kompetenz in der Mitarbeiterführung‘, ‚sozialkommunikative Kompetenz‘, ‚Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit‘ und ‚Vorbildwirkung‘ ab.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung aller Bewerber auseinandergesetzt hatte. Mangels eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern ist die behauptete bessere Eignung des B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

**Verfahrensdauer:** 13. Juli 2017 bis 7. Mai 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 99

### 3.3.10 Fall 10: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 2. August 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.11 Fall 11: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 2. Oktober 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.12 Fall 12a bis 12d: LPD – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.12 Fall 12b: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.12 Fall 12c: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.12 Fall 12d: LPD

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 6. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

### 3.3.13 Fall 13:

**Tatbestand:** Festsetzung des Entgelts; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen; Belästigung

**Diskriminierungsmerkmal:** Ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 29. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.



### 3.3.14 Fall 14:

**Tatbestand:** Festsetzung des Entgelts; Gewährung freiwilliger Sozialleistungen; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen, Belästigung

**Diskriminierungsmerkmal:** Ethnische Zugehörigkeit, Alter

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 29. November 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 3.2.31 Fall 31a bis 31b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen:

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Sachbereichsleiterin bzw. eines Sachbereichsleiters und 2. Stellvertreterin bzw. 2. Stellvertreters des Inspektionskommandanten bzw. der Inspektionskommandantin der PI ... auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Der Antragsteller gab an, dass er im Laufe seiner Dienstzeit wiederholt auf Grund außerordentlicher Leistungen belobigt und belohnt worden sei. Außerdem sei für ihn eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung erstellt worden, welche bis dato aufrecht sei. Bis zum Versetzungsverfahren seien seine Leistungen weder durch seine unmittelbaren noch durch seine mittelbaren Vorgesetzten jemals beanstandet worden. Im Gegenteil sei er vorübergehend Polizeiinspektionen (PI) zugeteilt worden, um dort die Tätigkeit als Dienststellenleiter auszuführen bzw. zur Führungsunterstützung während eines länger währenden Krankenstandes des Kommandanten zu fungieren.

Es sei Tatsache, dass er seit dem Eintritt in die Gendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Sein Mitbewerber sei der ... des ÖVP-Dienststellenausschussvorsitzenden des Bezirkes .... Es sei offensichtlich, dass seine politische Einstellung in Kontrast zu der seines Mitbewerbers dazu geführt habe, dass er für die Planstelle nicht berücksichtigt worden sei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde. Hinsichtlich der fachlichen Eignung war zwischen den Bewerbern kein wesentlicher Unterschied erkennbar, allerdings bei der Beurteilung der persönlichen Eignung wurden Unterschiede aufgelistet, die die Personalentscheidung für den Senat nachvollziehbar machte. Zusammenfassend ergaben sich im Zuge des Verfahrens keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen,

1. im Interesse der Bereinigung der persönlichen Differenzen, welche zwischen dem Bezirkspolizeikommandanten und dem Antragsteller bestehen, eine Mediation anzuberaumen oder
2. die Möglichkeit einer Versetzung des Antragstellers auf eine andere PI zu prüfen, um eine Lösung à la longue zu erreichen.

**Verfahrensdauer:** 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 70

### 3.2.31 Fall 31b: LPD

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle einer Inspektionskommandantin bzw. eines Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Mit der Planstelle sei ein jüngerer Mitbewerber betraut worden. Der Bezirkspolizeikommandant habe ihm mitgeteilt, dass die Entscheidung auf der grundsätzlichen Einstellung, dass der Stellvertreter immer nachziehen müsse, basiere. Auch habe er ihm nahegelegt, sich anderweitig zu orientieren. Eine Dienstverrichtung in einem anderen Bezirk komme für den Antragsteller jedoch aus familiären und sozialen Gründen nicht in Betracht. Der Antragsteller führte aus, dass er seit dem Eintritt in die Gendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Es sei offensichtlich, dass die Auswahlentscheidung auf parteipolitischen Gründen fuße.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Im Zuge des Verfahrens haben sich für den Senat keine Anhaltspunkte ergeben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung gespielt hat, sondern sachliche Kriterien für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Der Senat stellte daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt.

**Empfehlungen:** Der LPD X wird empfohlen,

1. im Interesse der Bereinigung der persönlichen Differenzen, welche zwischen dem Bezirkspolizeikommandanten und dem Antragsteller bestehen, eine Mediation anzuberaumen oder
2. die Möglichkeit einer Versetzung des Antragstellers auf eine andere PI zu prüfen, um eine Lösung à la longue zu erreichen.

**Verfahrensdauer:** 24. Jänner 2014 bis 27. Juni 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 71

### 3.2.32 Fall 32: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits in den letzten Bundes-Gleichbehandlungsberichten 2014 und 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Arbeitsplatz eines bzw. einer hauptamtlichen Vortragenden und Mentors bzw. Mentorin beim Bildungszentrum der X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Er sei sowohl durch die Leitung des Bildungszentrums in ... als auch durch die zuständige Dienstbehörde an die erste Stelle gereiht worden. Der Dienststellenausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Sicherheitsakademie und den Bildungszentren habe der beabsichtigten Personalmaßnahme zugestimmt. Zu einer Einteilung auf die angestrebte Verwendung sei es jedoch nicht gekommen. Stattdessen sei das bereits im ... abgeschlossene Besetzungsverfahren vom Bundesministerium für Inneres (BM.I) ohne sachliche Begründung neuerlich aufgenommen worden. Das BM.I habe einen Mitbewerber für die Einteilung vorgeschlagen und sich letztendlich für diesen entschieden. Der Antragsteller sehe darin eine Diskriminierung seiner Person auf Grund seiner Weltanschauung, da von seiner Person bekannt sei, dass er Mitglied der „Fraktion der Sozialdemokratischen Gewerkschafter (FSG)“ sei. Für seinen Mitbewerber habe sich ein hoher Vertreter der „Fraktion der Christlichen Gewerkschafter (FCG)“ im Zentralausschuss eingesetzt.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Zum Auswahlverfahren wird von Seiten des Senates kritisch angemerkt, dass sich das BM.I eine Zuständigkeit angemaßt hat, die ihm nicht zustand.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerberinnen und Bewerber festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Auf Grund der glaubwürdigen Ausführungen des Antragstellers und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung fest.

**Verfahrensdauer:** 19. Februar 2014 bis 29. Juni 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 72

### 3.3.3 Fall 3: Nachgeordneter Bereich

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsplanstelle auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert. Seit Jahren würden die Postenbesetzungen im X unter Einbeziehung der weltanschaulichen Orientierung

bzw. der politischen Gesinnung erfolgen. Mitarbeiter, die dem sozialdemokratischen Umfeld zugeordnet werden würden, würden nachteilig behandelt werden. Die Darstellung und Gewichtung der einzelnen Kriterien sei aus seiner Sicht nicht umfassend und auch nicht in der erforderlichen Objektivität erfolgt. Die Dienstgebervertreterin erläuterte, dass es in der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten nicht darum gegangen sei, jemanden als minderqualifiziert darzustellen, sondern der zuständige Abteilungsleiter habe geschrieben, dass beide in unterschiedlichen Bereichen über diverse Qualifikationen verfügen und der erfolgreiche Mitbewerber habe eben über eine breitere Führungserfahrung verfügt.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller bei der Planstellenbesetzung nicht auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen des Antragstellers und des Mitbewerbers auf der Grundlage der „Interessentinnen- bzw. Interessentensuche“, so ist die Feststellung einer höheren Qualifikation des Mitbewerbers, da er über eine umfangreiche Ausbildung und über eine langjährige praktische Erfahrung bei der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfüge, für den Senat nachvollziehbar. Für eine „weltanschaulich“ begründete Diskriminierung finden sich sowohl in den schriftlichen Unterlagen als auch in der mündlichen Verhandlung keine verwertbaren Anhaltspunkte.

**Verfahrensdauer:** 23. April 2014 bis 24. August 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 76

### 3.3.4 Fall 4: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst.

Die Ausfertigung des Gutachtens war zum Zeitpunkt der Berichtslegung 2016 bereits erfolgt, allerdings war die Veröffentlichung auf der Homepage noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten, mit dem eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 30. Juni 2014 bis 3. August 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 75

### 3.3.5 Fall 5: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alter und der Weltanschauung diskriminiert.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:** Das gegenständliche Gutachten mit dem keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung festgestellt wurde, kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Empfehlung:** Dem BM.I wird empfohlen,

- a) Im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen;
- b) Keine nicht objektivierbaren Aussagen von Dritten als Grundlage für Personalentscheidungen heranzuziehen.

**Verfahrensdauer:** 25. Februar 2015 bis 2. Dezember 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 78

### 3.3.6 Fall 6a bis 6b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle habe er zig Ansuchen um Versetzung gestellt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalter vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die LPD in ihrer schriftlichen Stellungnahme an den Senat überzeugend darlegen konnte, dass das Alter (Lebens- und Dienstalter) bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hätte. Der Dienstgeber hielt weiters in seinem schriftlichen Vorbringen fest, dass die politische Gesinnung kein Entscheidungskriterium für die Besetzung der Planstelle gewesen sei, da der Personalabteilung weder die politischen Gesinnungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt seien noch entsprechende Aufzeichnungen geführt werden würden.

**Empfehlung:** Der LPD X wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziales Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass der Antragsteller bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

**Verfahrensdauer:** 15. April 2015 bis 20. April 2017

**Reaktion des Dienstgebers:**

*„Sehr geehrte Damen und Herrn!*

*Vorerst herzlichen Dank für die Übermittlung der Entscheidung und der Empfehlung.*

*Der Empfehlung konnte bis dato leider noch nicht nachgekommen werden, da eine für die Umsetzung der Empfehlung entsprechende Planstelle*

- unter Beachtung aller bisherigen Erwägungen (insbesondere auch der zwei in seinem Fall seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergangenen Gutachten) einer geordneten Personalentwicklung und*
- der gegenwärtigen Rahmenbedingungen (unter anderem Neustrukturierung der AGM-Dienststellenstruktur im XXX) bei Planstellenbesetzungen*

*im Heimatbezirk des Antragstellers nicht zur Verfügung stand.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 81

### 3.3.7 Fall 6b: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle habe er zig

Ansuchen um Versetzung gestellt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalter vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers damit, dass dieser im Gegensatz zum Beschwerdeführer bereits die Funktion eines qualifizierten Sachbearbeiters auf der Polizeiinspektion (PI) innehatte. Die Erfahrungen und Kenntnisse des Mitbewerbers, die er in seiner Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter erworben hat sind aus Sicht der LPD als Dienstbehörde für eine langfristige kontinuierliche Personalentwicklung auf der PI aus dienstlichen Gründen wichtiger als die längere Diensterfahrung des Antragstellers. Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

Weder im schriftlichen, noch im mündlichen Vorbringen legte der Antragsteller dem Senat dar, welche Weltanschauung der Mitbewerber hat und warum er der Meinung ist, dass das sachfremde Motiv für die Auswahlentscheidung des Dienstgebers ausschlaggebend war.

**Empfehlung:** Der LPD wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziales Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass der Antragsteller bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

**Verfahrensdauer:** 15. April 2015 bis 20. April 2017

**Reaktion des Dienstgebers:**

*„Sehr geehrte Damen und Herrn!*

*Vorerst herzlichen Dank für die Übermittlung der Entscheidung und der Empfehlung.*

*Der Empfehlung konnte bis dato leider noch nicht nachgekommen werden, da eine für die Umsetzung der Empfehlung entsprechende Planstelle*

- *unter Beachtung aller bisherigen Erwägungen (insbesondere auch der zwei in seinem Fall seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergangenen Gutachten) einer geordneten Personalentwicklung*



- *und der gegenwärtigen Rahmenbedingungen (unter anderem Neustrukturierung der ...) bei Planstellenbesetzungen*

*im Heimatbezirk des Antragstellers nicht zur Verfügung stand.“*

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 82

### 3.3.8 Fall 8: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller habe sich, wie auch sein Mitbewerber, um die Planstelle auf der Polizeiinspektion (PI) beworben. Obwohl er auf Grund seiner Qualifikation, sowohl von seinem PI-Kommandanten als auch vom Bezirkspolizeikommandanten als Erstgereihter bewertet worden sei, habe die Landespolizeidirektion dem Fachausschuss seinen Mitbewerber für die Einteilung auf die ausgeschriebene Planstelle vorgeschlagen.

Über Einladung des ehemaligen Landespolizeidirektors habe ein Gespräch stattgefunden, an welchem die beiden Bewerber, der LPD-Direktor, der Kommandant der PI, der Bezirkspolizeikommandant und der Vorsitzende des Fachausschusses teilgenommen hätten. Im Zuge dieses Gespräches habe sich der LPD-Direktor für die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber ausgesprochen und dies mit dessen höherem Lebensalter argumentiert und ihm in Aussicht gestellt, dass er nach Pensionierung des Mitbewerbers in voraussichtlich fünf Jahren dessen Nachfolge antreten und auf Grund seines Lebensalters dann noch für fünf Jahre diese Funktion ausüben könne. Es sei also seine Qualifikation für die ausgeschriebene Planstelle nicht angezweifelt worden.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Den Beweislastregeln des B-GIBG folgend konnte seitens des Antragstellers glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass das Alter für die Besetzung der Planstelle maßgeblich war.

**Verfahrensdauer:** 10. Juni 2015 bis 19. Mai 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 83

### 3.3.9 Fall 9: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Sein unmittelbarer Dienstvorgesetzter, der Fachbereichsleiter, habe in seiner Stellungnahme geschrieben, dass der Antragsteller für die mit der Funktion verbundenen Aufgaben und Anforderungen prädestiniert sei. Den Bewerbern sei es lediglich an der Dotation der Bewertung gelegen. Offensichtlich sei seine Bewerbung vom Stadtpolizeikommandanten nicht berücksichtigt worden. Als am besten qualifizierter Bewerber sei sein Mitbewerber gereiht worden, wobei bekannt sei, dass dieser kein tatsächliches Interesse an der ausgeschriebenen Planstelle aufweise und auch keinerlei Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der ...kriminalität besitze. Kolportiert worden sei, dass der SP-Kommandant die Ansicht vertrete, dass den „älteren“ bzw. „alten“ Beamten, denen bis dato im eigenen Fachbereich auf Grund der dortigen Personal- bzw. Arbeitsplatzsituation eine Bewertung versagt geblieben sei, eine Bewertung zustehen solle und „jüngere“ Bewerber warten sollten, bis sie an der Reihe seien.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers um die Planstelle keine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellte.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser eine zehn Jahre längere Diensterfahrung als Exekutivbeamter, eine 20 Jahre längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter und eine mehr als 20 Jahre längere Diensterfahrung als Kriminalbeamter habe.

Für den Senat steht fest, dass dieser Fall ein „Systemthema“ ist, aber keine Altersdiskriminierung darstellt.

**Verfahrensdauer:** 27. Juni 2015 bis 8. Juni 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 84

### 3.3.10 Fall 10: LPD

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich bei der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle mit Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Er sei bei der Planstellenbesetzung nur deswegen nicht berücksichtigt worden, weil er in verschiedenen Funktionen für die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) tätig gewesen sei und seine Weltanschauung der sozialdemokratischen Partei zugeordnet werde.

Von der LPD sei eine nicht überprüfbare und nicht nachvollziehbare Reihung seiner Person an dritter Stelle vorgenommen worden, obwohl er auf Grund des Quervergleiches, der Aktenlage und des Qualifikationsvorsprunges deutlich besser gereiht hätte werden müssen. Im Zuge eines persönlichen Gespräches mit seinem Mitbewerber sei ihm (dem Antragsteller) von diesem folgendes mitgeteilt worden: Man habe ihn von der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) vor dem Bewerbungsschluss angerufen und ihn aufgefordert, dass er der Gegenkandidat der FCG sein soll, weil die FSG so großspurig auftrete und sich so sicher fühle, soll er der Gegenkandidat werden, damit der Antragsteller es nicht werde. Das sei eine politische Geschichte.

In einem Gespräch mit einem FCG-Vertreter habe der Antragsteller von diesem wissen wollen, ob es etwas gegen seine Person gebe. Der Personalvertreter habe angegeben, dass er nur Gutes über ihn als Kommandant gehört habe. Er habe ihm gesagt, dass im Hintergrund gegen seine Person gearbeitet werde. Der Personalvertreter der FCG habe angegeben, dass das ausschließlich etwas mit der „Farbe“ und damit zu tun habe, wo man politisch hingehöre.

**Diskriminierungsmerkmal:** Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Führungserfahrung besitze als der Antragsteller. Der Mitbewerber sei zwei Jahre und drei Monate stellvertretender Postenkommandant des Gendarmeriepostens X, Pressesprecher der LPD X und hauptamtlicher Lehrer gewesen. Die Aufgabe als Pressesprecher sei sehr anspruchsvoll und eine ganz starke Führungsaufgabe. Daher habe die LPD die höhere Führungskompetenz beim Mitbewerber gesehen.

Da die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates sachlich nachvollziehbar darlegen konnte, inwiefern der Mitbewerber für die gegenständliche Funktion besser qualifiziert sein sollte als der Antragsteller, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung zumindest mitausschlaggebend war. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des B-GIBG war daher davon auszugehen, dass es dem Dienstgeber nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf die Weltanschauung des Antragstellers mitausschlaggebend für die Ablehnung seiner Bewerbung gewesen ist. Es genüge, wenn das geschützte Merkmal bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände – wie hier die Weltanschauung des Betroffenen – innerhalb des „Motivbündels“ mitursächlich für die Personalentscheidung ist.

**Verfahrensdauer:** 22. Juli 2015 bis 10. August 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 86

## 3.4 Bundesministerium für Justiz

### 3.4.1 Fall 1: LG

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptete, durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass weder eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung noch des Alters erfolgte. Gemäß § 23a Z 10 B-GIBG wurde das Gutachten nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

**Verfahrensdauer:** 20. April 2016 bis 14. September 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 89

## Nachtrag zum 11. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2016

### 3.4.1 Fall 1: JA

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2016 erfasst, allerdings noch offen.

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Ausbildungsstelle – Hauptsachbearbeiterin bzw. Hauptsachbearbeiter, E2a / 4“ auf Grund des Alters und auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller bringt vor, dass es immer schon sein Wunsch gewesen sei, in der Ausbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen tätig zu sein und er sei es auch. Er habe daher seit langer Zeit die Weichen in diese Richtung gestellt und habe sich bereits dreimal um die Betrauung mit diesem Funktionsposten beworben, bzw. bereits dreimal um Zulassung zu der Seminarreihe „Ausbildungsstelle“ angesucht. Er sei bisher immer mit der Begründung „nicht in der Ausbildungsstelle tätig zu sein“ abgelehnt worden. Gerade diese Tätigkeit in der Ausbildungsstelle bilde das einzige Kriterium, warum ihm sein Mitbewerber vorgezogen worden sei. Er selbst gehöre der „Fraktion Christlicher Gewerkschafter“ (FCG) an. Er spüre auch große Akzeptanz durch die jungen Kolleginnen und Kollegen, doch er sei für die Justizanstalt in der falschen Partei.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter, Weltanschauung

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung oder des Alters fest.

Das Alter der beiden Bewerber habe im Besetzungsverfahren überhaupt keine Rolle gespielt. Vielmehr habe der Mitbewerber dem Anforderungsprofil im Vergleich zum Antragsteller deutlich besser entsprochen. Der Mitbewerber verfüge über eine langjährige Führungserfahrung auf Grund seiner Tätigkeit im Wachzimmerkommando, in der er auch für die praktische Verwendung von in Ausbildung befindlichen Justizwachebediensteten mitverantwortlich gewesen sei. Der Antragsteller sei zwar an Lebens- und Dienstjahren erfahrener, erfülle auf Grund seiner bisherigen Tätigkeiten das Anforderungsprofil aber nicht im selben hohen Ausmaß wie der Mitbewerber. Er habe bei seinen bisherigen Tätigkeiten Führungsaufgaben nur in untergeordnetem Ausmaß wahrzunehmen gehabt.

Vorneweg hält der Senat fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen. Der Senat stellte im Rahmen des Prüfungsverfahrens fest, dass die Dienstbehörde im gegenständlichen Fall diesen Geboten nicht ausreichend nachgekommen ist. Aus Sicht des Senates ist das Auswahlverfahren insofern zu kritisieren, als es keinen ausreichend nachvollziehbaren Qualifikationsvergleich auf Basis der Ausschreibungskriterien gibt.

Anhaltspunkte, dass weltanschauliche Gründe oder das Alter eine Rolle gespielt hätten, konnten allerdings seitens des Senates im Verfahren nicht festgestellt werden.

**Verfahrensdauer:** 15. Juli 2014 bis 2. September 2016

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 77

## 3.5 Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport

### 3.5.1 Fall 1: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Diskriminierungsmerkmal:** Ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 20. Dezember 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 3.6 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

### 3.6.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Beruflicher Aufstieg

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert. Er habe sich für die Planstelle einer Referentin bzw. eines Referenten beworben. Mit der Planstelle sei sein Mitbewerber betraut worden. Dieser sei 35 Jahre jünger und weniger qualifiziert.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Auf die zentralleitungsinterne Interessentinnen- bzw. Interessentensuche seien zwei Bewerbungen eingelangt. In der Folge seien mit beiden Bewerbern Bewerbungsgespräche geführt worden.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters ist festzuhalten, dass zwischen dem Antragsteller und seinem Mitbewerber ein Altersunterschied von 35 Jahren besteht, was als ein großer Altersunterschied bezeichnet werden kann.

Dem Antragsteller ist es aber weder in seinem schriftlichen noch in seinem mündlichen Vorbringen gelungen, eine Diskriminierung auf Grund des Alters glaubhaft zu machen. Alleiniger Umstand, dass der zum Zug gekommene Bewerber jünger als er selbst ist, lässt nicht automatisch auf eine Diskriminierung schließen. Nur wenn sich nach Vornahme eines Laufbahndatenvergleichs herausstellt, dass dem älteren Bewerber trotz dessen besserer Eignung und Qualifikation der Jüngere vorgezogen worden ist, handelt es sich um eine Diskriminierung. Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung der Dienstbehörde eine Rolle spielte.

**Verfahrensdauer:** 11. Jänner 2016 bis 8. September 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 88



## 3.7 Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

### 3.7.1 Fall 1a und 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Diskriminierungsmerkmal:** Ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 7. September 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

#### 3.7.1 Fall 1b: Nachgeordneter Bereich

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Diskriminierungsmerkmal:** Ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** offen

**Verfahrensdauer:** 7. September 2017 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

## 3.8 Bundesrechenzentrum GmbH

### 3.8.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Belästigung

**Sachverhalt:** Der Antragsteller behauptet im Rahmen seines Dienstverhältnisses durch einen Kollegen auf Grund der Religion und ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein. Durch Aussagen, verschlechternde Arbeitsbedingungen und inhaltliche Veränderung fühle er sich diskriminiert und ausgegrenzt.

**Diskriminierungsmerkmal:** Religion, ethnische Zugehörigkeit

**Ergebnis:** Der Senat stellt keine Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit fest.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der beschuldigte Kollege B bestimmt vieles allgemein, politisch unkorrekt und undiplomatisch geäußert hat. Der Antragsteller ist auf Grund seiner Vergangenheit vielleicht traumatisiert und verständlicherweise sehr sensibel. Es ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar, wenn der Antragsteller meint, dass er sich ausgegrenzt fühlt, wenn er die ... nicht mehr benutzen kann. Aus Sicht des Senates hätte sich B dieser Sensibilität bewusst sein sollen, sich in seiner Direktheit zurücknehmen und keine politischen, religiösen Diskussionen mit dem Antragsteller führen sollen.

Es scheint, dass zwei „Streithähne“ aneinandergeraten sind und mit der Zeit ist die Diskussion dann eskaliert und erst dann wurde die Personalleitung darüber informiert, die unverzüglich die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhaltes und auch zur Hintanhaltung von diskriminierenden oder herabwürdigenden Handlungen gesetzt hat. Es sind Gespräche mit allen betroffenen Personen geführt worden und es sind alle Beteiligten auf die korrekte Vorgangsweise hingewiesen worden.

**Verfahrensdauer:** 28. April 2017 bis 14. Juni 2018

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 101

## 3.9 Bundesverwaltungsgericht

### 3.9.1 Fall 1:

**Tatbestand:** Begründung des Dienstverhältnisses

**Sachverhalt:** Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle als juristischer Mitarbeiter beim Bundesverwaltungsgericht (BVwG) auf Grund des Alters diskriminiert. Der Antragsteller verfüge über jahrelange Berufserfahrung in jenen juristischen Bereichen, welche auch im Rahmen der ausgeschriebenen Position vorrangig bearbeitet werden würden. Im Rahmen eines mündlichen Bewerbungsgesprächs sei er unter anderem gefragt worden, wieso er auf die Idee komme, sich „jetzt noch“ als juristischer Mitarbeiter beim BVwG zu bewerben, wo er doch über mannigfache Berufserfahrung verfüge.

Der Antragsteller stützte die Glaubhaftmachung auf den Inhalt des Bewerbungsgesprächs sowie darauf, dass im Rahmen des hier gegenständlichen Bewerbungsverfahrens ausschließlich Personen berücksichtigt worden seien, welche vom Lebensalter her wesentlich jünger als der Antragsteller gewesen wären sowie auf die generelle Praxis des BVwG, dass die Position des „juristischen Mitarbeiters“ üblicherweise nur an Personen vergeben werde, welche das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hätten.

**Diskriminierungsmerkmal:** Alter

**Ergebnis:** Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Die Vertreter des BVwG legten allerdings glaubhaft als ausschlaggebenden Faktor für die Entscheidung gegen den Antragsteller dar, dass er ihnen beim Gespräch den Eindruck vermittelt habe, sich für die ausgeschriebene Position nicht hinreichend unterordnen zu können.

Für den Senat war auf Grund des persönlichen Auftretens des Antragstellers grundsätzlich nachvollziehbar, dass der BVwG beim Aufnahmegespräch keinen hinreichend positiven Eindruck von der persönlichen Eignung des Antragstellers in punkto „Unterordnungsbereitschaft“ gewonnen hat und man deswegen von einer Betrauung mit der Planstelle abgesehen hat. Die Dienstgebervertreterin erklärte, ein juristischer Mitarbeiter bzw. eine juristische Mitarbeiterin arbeite für drei Richterinnen bzw. Richter. Das müsse vom Team her passen und die Leute müssen gut miteinander auskommen können. Auch ältere juristische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden dabei für jüngere Richterinnen und Richter arbeiten.

Im Ergebnis waren daher die Ausführungen des BVwG, das Motiv für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung sei in der Persönlichkeit des Antragstellers und nicht in dessen Alter begründet gewesen, für den Senat glaubhaft und nachvollziehbar.

**Empfehlung:** Unabhängig davon ist abschließend auf die Notwendigkeit eines transparenten Auswahlverfahrens hinzuweisen. Personalentscheidungen sollen auf Basis von sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien getroffen werden. Ein intransparentes Auswahlverfahren kann ein

Hinweis auf eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es ist daher etwa wichtig, dass den Bewerbern und Bewerberinnen im Rahmen von Aufnahmegesprächen vergleichbare Fragen gestellt werden, um einen objektiven Wertungsvergleich zwischen diesen zu ermöglichen. Weiters empfiehlt es sich die Unterlagen aus dem Bewerbungsverfahren bis zum Ende gesetzlicher Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen sowie zur Antragstellung an die B-GBK aufzubewahren, um eine nachträgliche Überprüfung der Nachvollziehbarkeit der Entscheidung zu erleichtern.

**Verfahrensdauer:** 22. März 2017 bis 19. Dezember 2017

**Homepage:** anonymisiertes Gutachten Nr. 93

## **4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK**

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

### **4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder**

*Vorsitzende:*

Mag.<sup>a</sup> Ingrid LÖSCHER-WENINGER  
Bundeskanzleramt

*Stellvertretende Vorsitzende:*

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Anita PLEYER  
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Dr.<sup>in</sup> Brigitte SANDARA  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Dr.<sup>in</sup> Maria WAIS  
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMVRDJ

Monika GABRIEL  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Korinna SCHUMANN  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Eveline KÖBERL  
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Ulrike ERNSTBRUNNER  
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

## 4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

*Vorsitzende:*

Dr.<sup>in</sup> Silvia BALDINGER

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMNT

*Stellvertretende Vorsitzende:*

Mag.<sup>a</sup> Ingrid LÖSCHER-WENINGER

Bundeskanzleramt

Mag.<sup>a</sup> Susanne HAUNOLD-THIEL

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Mag.<sup>a</sup> Gerlinde WEILINGER

Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Mag.<sup>a</sup> Ursula HAFNER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Dr.<sup>in</sup> Andrea EISLER

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Kerstin KOSKARTI

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Silvia BAUER

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

## 4.3 B-GBK – Geschäftsführung

### Senat I und II:

Mag.<sup>a</sup> Beatrix GOJAKOVICH  
Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3  
1010 Wien  
Tel.: 01 531 15/632433  
E-Mail: [gleichbehandlung@bka.gv.at](mailto:gleichbehandlung@bka.gv.at)

### Senat II:

Mag.<sup>a</sup> Sandra Ulrich  
Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3  
1010 Wien  
Tel.: 01 531 15/632438  
E-Mail: [gleichbehandlung@bka.gv.at](mailto:gleichbehandlung@bka.gv.at)

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum .....	213
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen .....	214
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK .....	215
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK .....	253



