

**7. Gleichbehandlungsbericht  
des Bundes  
2008**



# **Teil 1**

Stand der Verwirklichung  
der Gleichbehandlung und Frauenförderung  
im Bundesdienst

**Impressum:**

**Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:**

Bundeskanzleramt, Sektion II  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

**Druck:**

FRIEDRICH VDV, Linz, Vereinigte Druckereien- und Verlags-GmbH & Co KG

Alle Angaben ohne Gewähr. Für Fehler wird keine Haftung übernommen.

Wien, November 2008

## Inhaltsverzeichnis

<i>Einleitung</i> .....	3
<i>Gesamtübersicht</i> .....	7
<i>Ressortberichte im Detail</i> .....	15
<b>Bundeskanzleramt</b> .....	17
<b>Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten</b> .....	25
<b>Bundesministerium für Finanzen</b> .....	31
<b>Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend</b> .....	41
<b>Bundesministerium für Inneres</b> .....	47
<b>Bundesministerium für Justiz</b> .....	57
<b>Bundesministerium für Landesverteidigung</b> .....	67
<b>Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft</b> .....	77
<b>Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz</b> .....	85
<b>Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur</b> .....	93
<b>Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie</b> .....	107
<b>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit</b> .....	115
<b>Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung</b> .....	123
<b>Parlamentsdirektion</b> .....	129
<b>Präsidentschaftskanzlei</b> .....	135
<b>Rechnungshof</b> .....	141
<b>Verfassungsgerichtshof</b> .....	147
<b>Verwaltungsgerichtshof</b> .....	153
<b>Volksanwaltschaft</b> .....	159
<b>Arbeitsmarktservice</b> .....	165
<i>Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen</i> .....	171



# Einleitung

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG), BGBl.Nr. 100/1993, idF., sieht im § 12a den Bericht an den Nationalrat vor.

Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen.

Nachstehende Ressorts werden in diesem Bericht behandelt:

Bundeskanzleramt  
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten  
Bundesministerium für Finanzen  
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend  
Bundesministerium für Inneres  
Bundesministerium für Justiz  
Bundesministerium für Landesverteidigung  
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft  
Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz  
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur  
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit  
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung  
Parlamentsdirektion  
Präsidentschaftskanzlei  
Rechnungshof  
Verfassungsgerichtshof  
Verwaltungsgerichtshof  
Volksanwaltschaft  
Arbeitsmarktservice Österreich

Diesem gesetzlichen Auftrag entsprechend gibt der vorliegende Bericht Rechenschaft über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst, sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes.

Das außerordentlich umfangreiche Datenmaterial erfordert eine auszugsweise Darstellung, wobei als Zielsetzung eine möglichst hohe Aussagekraft und Vergleichbarkeit dient. Die Daten wurden von den Ressorts übermittelt. Weiters übermitteln die Ressorts Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung in ihrem Bereich (siehe Seite 171).

Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

- **Teil 1** stellt Daten sowohl stichtagsbezogen (1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005), bzw. auch zeitraumbezogen (vom 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Jänner 2004 bis 1. Juli 2005) dar in Bezug auf:
  - den Gesamtpersonalstand
  - die vollbeschäftigten Bediensteten
  - die vollbeschäftigten Bediensteten nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen
  - die vollbeschäftigten Bediensteten in höherwertige Verwendungen (Funktionen)
  - die teilbeschäftigten Bediensteten
  - die teilbeschäftigten Bediensteten gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen
  - Lehrlinge des Bundes
  - Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum
  - die Mitglieder der verschiedenen Kommissionen und Beiräte
  - die Zugänge und Abgänge
  - die Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen (Funktionen)
  - erteilte Zulassungen zu Ausbildungen
  - dienstrechtliche Maßnahmen aufgrund der Verletzung des Gleichbehandlungs- bzw. Frauenförderungsgebotes.



- **Teil 2** gibt Auskunft über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes im Zeitraum (seit 1. Juli 2004 – Senat I) 1. März 2006 – 1. März 2008. Weiters werden die Beschwerdefälle nach Ressort gegliedert in anonymisierter Form dargestellt. Danach sind die überprüften Diskriminierungsbereiche schlagwortartig aufgelistet. Den Abschluss bildet die Mitgliederliste des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Der erste Bundes-Gleichbehandlungsbericht hat die Daten zum Stichtag 1. Juli 1995 ausgewiesen.

Seither wurden Ressorts entsprechend diverser Novellen des Bundesministerien-gesetzes verändert, Teile „ausgliedert“ bzw. privatisiert. Dies ist bei einem Datenver-gleich mitzuberücksichtigen.

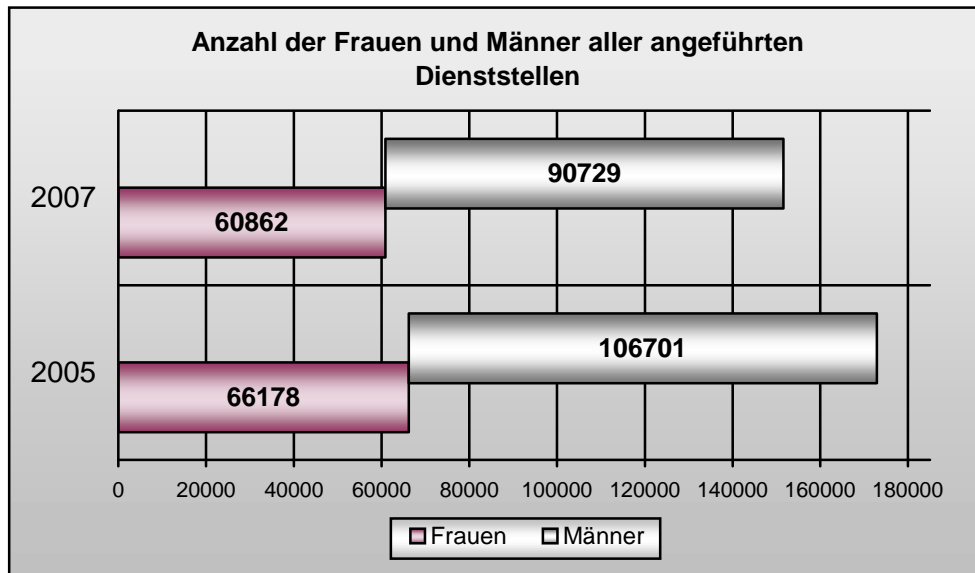
Die Gesamtübersicht aller voll- und teilbeschäftigten Bediensteten zeigt, dass der Prozentanteil der Frauen bei 40,1% liegt. Viele Ressorts liegen weit über diesem Frauenanteil. Sieht man sich allerdings die Aufteilung der Höherwertigen Verwen-dungen an, liegt der Frauenanteil nur mehr bei 27,3%.



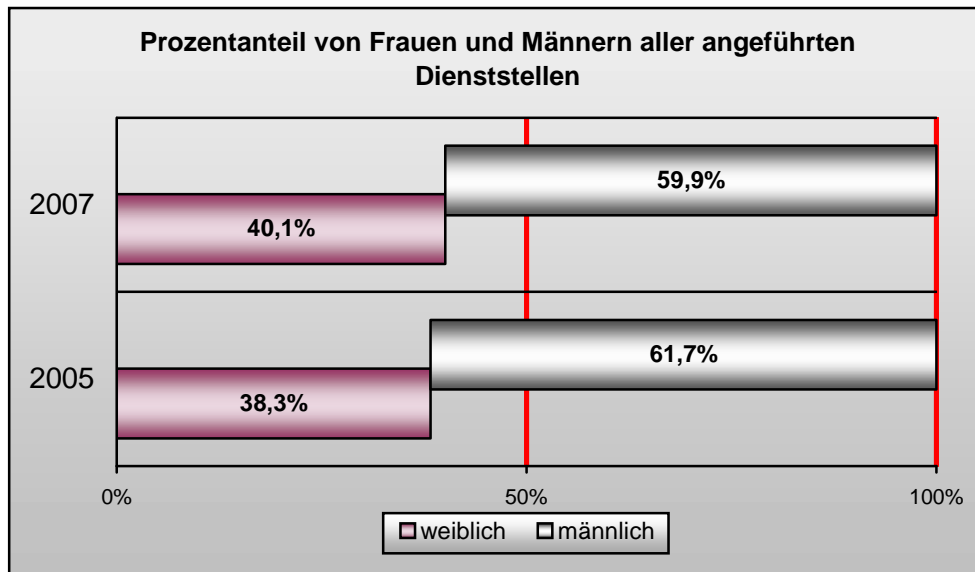
# Gesamtübersicht

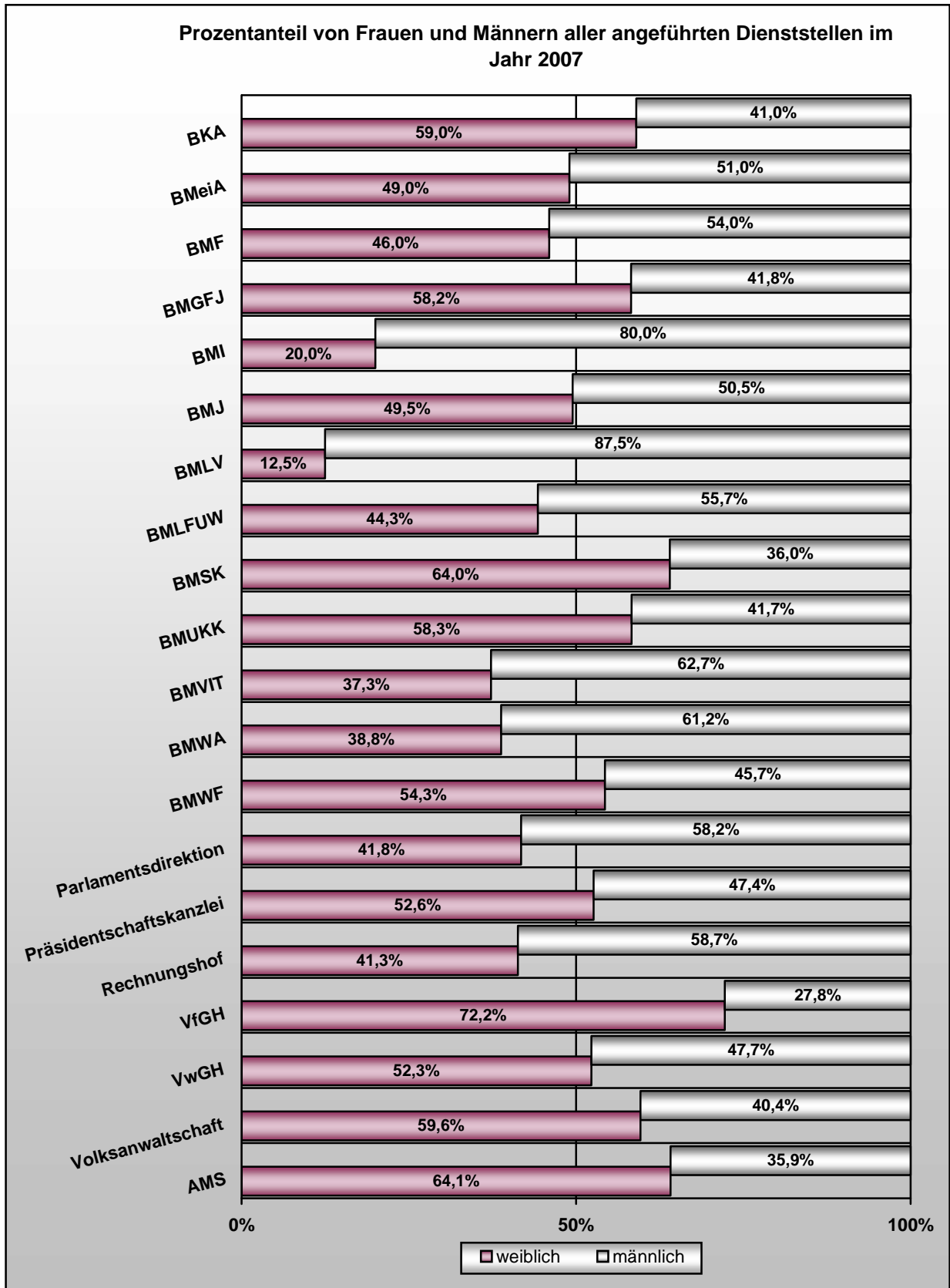


## GESAMTÜBERSICHT DER VOLL- UND TEILBESCHÄFTIGTEN BEDIENTETEN



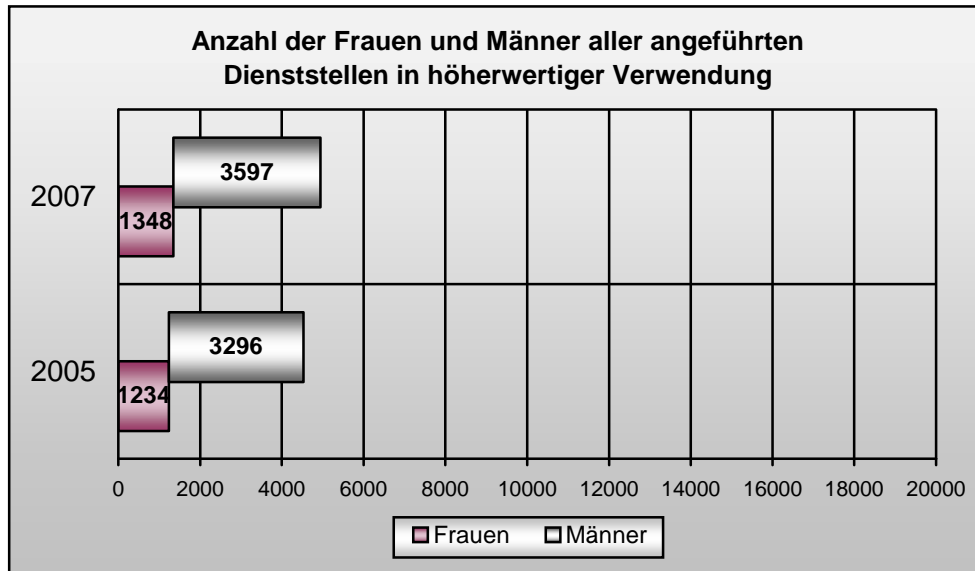
2007: insgesamt 151.591  
2005: insgesamt 172.879



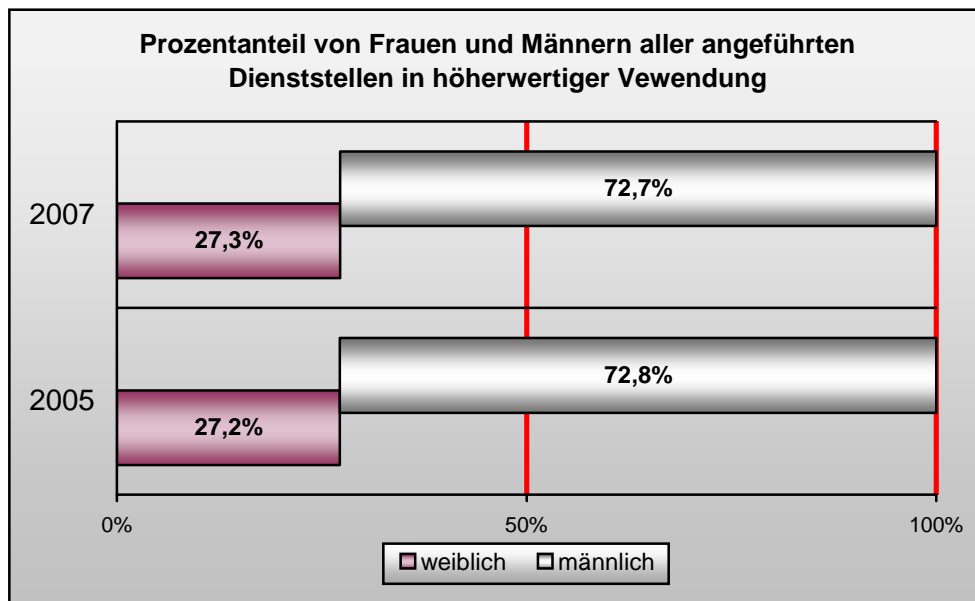




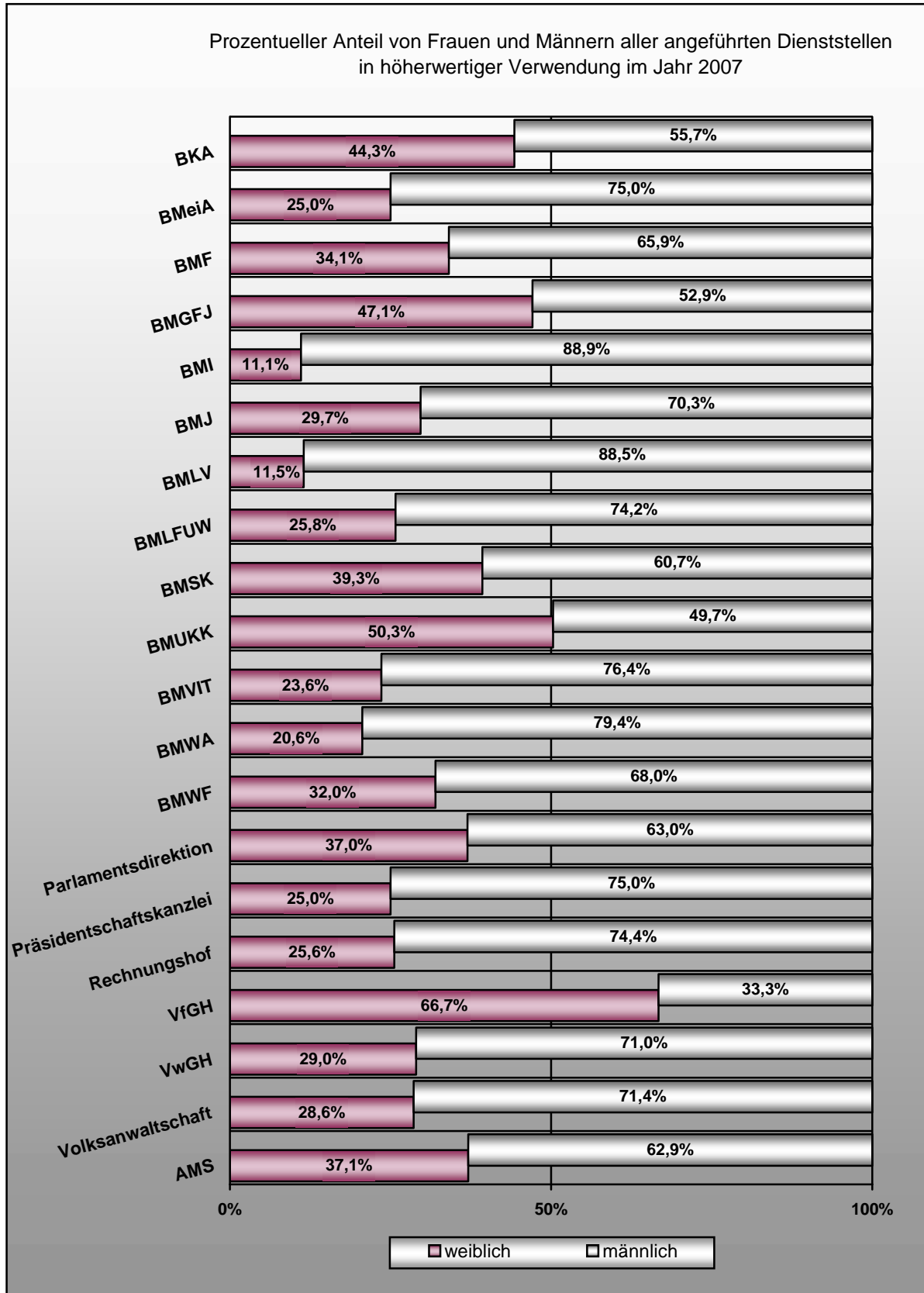
## GESAMTÜBERSICHT HINSICHTLICH HÖHERWERTIGER VERWENDUNGEN

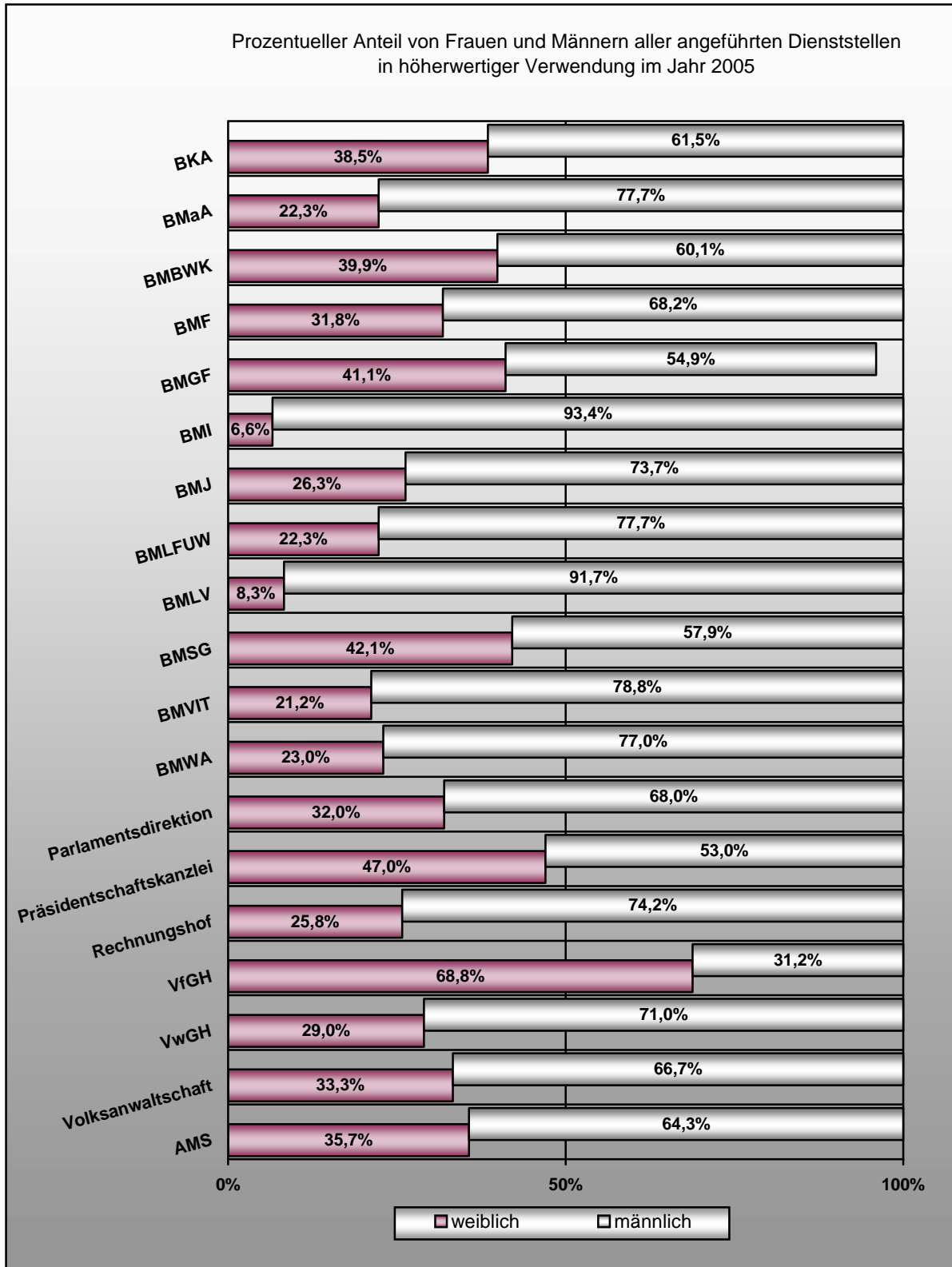


2007: insgesamt 4.945  
2005: insgesamt 4.530









## Ressortberichte im Detail



## Bundeskanzleramt

### Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005

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

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	617	<b>59,0%</b>	428	41,0%	1.045
2005	647	<b>55,2%</b>	526	44,8%	1.173

#### 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

##### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	510	<b>54,5%</b>	426	45,5%	936
2005	548	<b>52,2%</b>	501	47,8%	1.049

##### Zentralleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	352	<b>57,0%</b>	266	43,0%	618
2005	396	<b>54,6%</b>	329	45,4%	725

Nachgeordnete Dienstbehörden und -stellen (Österreichisches Staatsarchiv und Archivamt, Kommunikationsbehörde Austria (KommAustria), Amt des Österreichischen Statistischen Zentralamts, Amt der Österreichischen Staatsdruckerei, Amt der Bundessporteinrichtungen, Amt der Bundestheater)

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	158	<b>49,7%</b>	160	50,3%	318
2005	152	<b>47%</b>	172	53%	324

### 3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

#### Gesamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	132	<b>45,7%</b>	157	54,3%	289
	2005	131	<b>41,3%</b>	186	58,7%	317
B/A2/b/v2	2007	129	<b>58,1%</b>	93	41,9%	222
	2005	122	<b>54,2%</b>	103	45,8%	225

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	116	<b>51,1%</b>	111	48,9%	227
	2005	118	<b>46,5%</b>	136	53,5%	254
B/A2/b/v2	2007	73	<b>71,6%</b>	29	28,4%	102
	2005	73	<b>65,8%</b>	38	34,2%	111

Nachgeordnete Dienstbehörden und -stellen (Österreichisches Staatsarchiv und Archivamt, Kommunikationsbehörde Austria (KommAustria), Amt des Österreichischen Statistischen Zentralamts, Amt der Österreichischen Staatsdruckerei, Amt der Bundessporteinrichtungen, Amt der Bundestheater)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	16	<b>25,8%</b>	46	74,2%	62
	2005	13	<b>20,6%</b>	50	79,4%	63
B/A2/b/v2	2007	56	<b>46,7%</b>	64	53,3%	120
	2005	49	<b>43%</b>	65	57%	114

### 4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen

#### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	58	<b>44,3%</b>	73	55,7%	131
2005	52	<b>38,5%</b>	83	61,5%	135

**Zentralstelle**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	1	<b>14,3%</b>	6	85,7%	7
	2005	-	-	6	100%	6
Bereichsltg	2007	-	-	2	100%	2
Gruppenltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Abteilungsltg	2007	24	<b>51,1%</b>	23	48,9%	47
	2005	20	<b>41%</b>	29	59%	49
Referatsltg	2007	17	<b>58,6%</b>	12	41,4%	29
	2005	15	<b>62,5%</b>	9	37,5%	24

**Nachgeordnete Dienstbehörden und –stellen (Österreichisches Staatsarchiv und Archivamt, Kommunikationsbehörde Austria (KommAustria), Amt des Österreichischen Statistischen Zentralamts, Amt der Österreichischen Staatsdruckerei, Amt der Bundessporteinrichtungen, Amt der Bundestheater)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Generaldirektion	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	1	100%	1
Direktionen	2007	2	<b>15,4%</b>	11	84,6%	13
	2005	2	<b>18,2%</b>	9	81,8%	11
Abteilungsltg	2007	4	<b>28,6%</b>	10	71,4%	14
	2005	3	<b>20%</b>	12	80%	15
Bereichsltg	2007	8	<b>66,7%</b>	4	33,3%	12
	2005	8	<b>66,7%</b>	4	33,3%	12
Heimltg	2007	-	-	3	100%	3
	2005	-	-	5	100%	5
Referatsltg	2007	2	<b>100%</b>	-	-	2
	2005	3	<b>100%</b>	-	-	3
Leitung	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

**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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	107	<b>98,2%</b>	2	1,8%	109
2005	100	<b>80%</b>	25	20%	125

## 6. Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	27	<b>96,4%</b>	1	3,6%	28
	2005	14	<b>87,5%</b>	2	12,5%	16
B/A2/b/v2	2007	27	<b>100%</b>	-	-	27
	2005	20	<b>91%</b>	2	9%	22

## 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	6	<b>75%</b>	2	25%	8
2005	7	<b>70%</b>	3	30%	10

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2	<b>100%</b>	-	-	2
2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4

## 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommission	2007	6	<b>20%</b>	24	80%	30
	2005	6	<b>22,2%</b>	21	77,8%	27
Leistungsfeststellungskommission	2007	6	<b>35,3%</b>	11	64,7%	17
	2005	2	<b>25%</b>	6	75%	8
Disziplarkommission	2007	13	<b>54,2%</b>	11	45,8%	24
	2005	4	<b>23,5%</b>	13	76,5%	17
Disziplinaroberkommission	2007	5	<b>71,4%</b>	2	28,6%	7
	2005	6	<b>42,9%</b>	8	57,1%	14
Berufungskommission	2007	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12
	2005	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12



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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
St. Begutachtungskommission	2007	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12
	2005	4	<b>33,3%</b>	8	66,7%	12
Aufnahmekommission	2007	21	<b>67,7%</b>	10	32,3%	31
	2005	14	<b>53,8%</b>	12	46,2%	26

### **10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
	2007	48	<b>20,1%</b>	191	79,9%	239
	2005	44	<b>19,9%</b>	177	80,1%	221

## Zeitraumbezogene Daten

### Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007 im Vergleich zum Zeitraum 1. Jänner 2004 bis 1. Juli 2005

#### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	179	<b>75,5%</b>	58	24,5%	237
	2005	20	<b>54,1%</b>	17	45,9%	37

Inklusive der Zugänge laut BMG-Novelle 2007.

#### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	139	<b>60,7%</b>	90	39,3%	229
	2005	14	<b>48,3%</b>	15	51,7%	29

Inklusive der Abgänge laut BMG-Novelle 2007.

#### 3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
	2005	-	-	1	100%	1
Bereichsltg	2007	-	-	2	100%	2
Abteilungsltg	2007	7	<b>70,0%</b>	3	30,0%	10
	2005	6	<b>66,7%</b>	3	33,3%	9
Referatsltg	2007	3	<b>50,0%</b>	3	50,0%	6
	2005	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
Leiter	2007	6	<b>100%</b>	-	-	6
KommAustria	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

Inklusive Zugänge der Sektion II laut BMG-Novelle 2007.

#### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildung	2007	35	<b>74,5%</b>	12	25,5%	47
	2005	24	<b>57,1%</b>	18	42,9%	42
Berufsbegleitende Fortbildung	2007	326	<b>67,5%</b>	157	32,5%	483
	2005	242	<b>56,4%</b>	187	43,6%	429
Aufstiegskurse	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
	2005	-	-	2	100%	2

#### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen 0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen 0
- rechtskräftigen Schuldsprüche 0

#### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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



## Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

### Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005

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

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	649	<b>49%</b>	682	51%	1.331
2005	662	<b>48%</b>	723	52%	1.385

#### 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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	587	<b>46%</b>	680	54%	1.267
2005	609	<b>46%</b>	722	54%	1.331

#### 3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

Gesamt		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	129	<b>29%</b>	314	71%	443
	2005	135	<b>29%</b>	326	71%	461
B/A2/b/v2	2007	100	<b>40%</b>	150	60%	250
	2005	98	<b>38%</b>	157	61%	257

### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	61	<b>28%</b>	154	72%	215
	2005	71	<b>31%</b>	157	69%	228
B/A2/b/v2	2007	44	<b>41%</b>	64	59%	108
	2005	43	<b>39%</b>	66	61%	109

### Vertretungsbehörden/Ausland

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	68	<b>30%</b>	160	70%	228
	2005	64	<b>28%</b>	169	72%	233
B/A2/b/v2	2007	56	<b>39%</b>	86	61%	142
	2005	55	<b>37%</b>	93	63%	148

## 4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen

### Zentralstelle

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsleitung	2007	1	<b>17%</b>	5	83%	6
	2005	1	<b>14%</b>	6	86%	7
Generalinspektion	2007	1	<b>100%</b>	-	-	1
	2005	-	-	1	100%	1
Gruppenleitung	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	2	100%	2
Abteilungsleitung	2007	10	<b>22%</b>	35	78%	45
	2005	8	18%	36	82%	44
Referatsleitung	2007	24	<b>33%</b>	49	67%	73
	2005	21	31%	47	69%	68

### Vertretungsbehörden/Ausland

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Botschafter/innen	2007	13	<b>16%</b>	68	84%	81
	2005	13	<b>17%</b>	65	83%	78
Generalkonsul/innen	2007	8	<b>56%</b>	6	44%	14
	2005	6	<b>55%</b>	5	45%	11
Direktor/innen Kulturforen	2007	2	<b>33%</b>	4	67%	6
	2005	2	<b>33%</b>	4	67%	6
Leiter/innen von Außenstellen	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	2	100%	2
Konsularabteilungen/leitung	2007	-	-	2	100%	2
	2005	1	<b>11%</b>	8	89%	9
insgesamt	2007	58	<b>25%</b>	174	75%	232
	2005	52	<b>22%</b>	181	78%	233

## 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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	65	<b>97%</b>	2	3%	67
2005	53	<b>98%</b>	1	2%	54

## 6. Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	8	<b>100%</b>	-	-	8
	2005	6	<b>100%</b>	-	-	6
B/A2/b/v2	2007	8	<b>100%</b>	-	-	8
	2005	4	<b>100%</b>	-	-	4

## 7. Lehrlinge des Bundes:

2007: 0

2005: 0

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	16	<b>52%</b>	15	48%	31
2005	20	<b>61%</b>	13	39%	33

## 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Dienstprüfungs-komm.	2007	2	<b>22%</b>	7	78%	9
	2005	2	<b>25%</b>	6	75%	8
Leistungsfest-stellungskomm.	2007	2	<b>18%</b>	9	82%	11
	2005	2	<b>18%</b>	9	82%	11
Disziplarkomm.	2007	4	<b>33%</b>	8	67%	12
	2005	4	<b>31%</b>	9	69%	13
Disziplinarober-komm.	2007	2	<b>67%</b>	1	33%	3
	2005	2	<b>67%</b>	1	33%	3
Berufungs-komm.	2007	0	<b>0%</b>	2	100%	2
	2005	0	<b>0%</b>	2	100%	2

b) nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils gelten- den Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutach- tungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Begutachtungs-komm.	2007	0	<b>0%</b>	2	100%	2
	2005	1	<b>25%</b>	3	75%	4
Begutachtungs-komm.	2007	23	<b>48%</b>	25	52%	48
	2005	-	-	-	-	-
Einzelfall (2007)						
Auswahlkomm.	2007	6	<b>38%</b>	10	62%	16
	2005	5	<b>31%</b>	11	69%	16

## 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
	2007	7	<b>27%</b>	19	73%	26
	2005	6	<b>27%</b>	16	73%	22



## Zeitraumbezogene Daten

### Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007 im Vergleich zum Zeitraum 1. Jänner 2004 bis 1. Juli 2005

#### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	26	<b>63%</b>	15	37%	41
	2005	59	<b>62%</b>	36	38%	95

#### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	45	<b>53%</b>	40	47%	85
	2005	60	<b>52%</b>	56	48%	116

#### 3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Botschafter/in	2007	7	<b>22%</b>	25	78%	32
	2005	5	<b>15%</b>	28	85%	33
Abteilungsleitung	2007	2	<b>15%</b>	11	85%	13
	2005	3	<b>20%</b>	12	80%	15
Referatsleitung	2007	10	<b>30%</b>	23	70%	33
	2005	7	<b>27%</b>	19	73%	26
Kabinettschef/in	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	3	100%	3
Generalsekretär/in	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Kulturinstitutsleitung	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	<b>33%</b>	2	67%	3
(General)Konsul/in	2007	3	<b>60%</b>	2	40%	5
	2005	2	<b>40%</b>	3	60%	5
Leitung der Außenstelle einer Botschaft	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Ständige Vertretung	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Sektionsleitung	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

Konsularabteilungs/ leitung	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
insgesamt	2007	22	<b>26%</b>	63	74%	85
	2005	18	<b>21%</b>	70	79%	88

**4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	31	<b>72%</b>	12	28%	43
	2005	20	<b>50%</b>	20	50%	40
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräfte- lehrgänge)	2007	279	<b>48%</b>	301	52%	580
	2005	150	<b>60%</b>	101	40%	251
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

**5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

## Bundesministerium für Finanzen

### Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005

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

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	6.066	<b>46%</b>	6.998	54%	13.066
2005	6.000	<b>46%</b>	7.033	54%	13.033

#### 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

##### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4.039	<b>37,3%</b>	6.777	62,7%	10.816
2005	4.134	<b>37,4%</b>	6.927	62,6%	11.061

##### Zentraleleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	293	<b>41,5%</b>	413	58,5%	706
2005	279	<b>40,1%</b>	416	59,9%	695

##### Nachgeordneter Bereich (vormals Finanzlandesdirektionen)

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3.086	<b>34,9%</b>	5.761	65,1%	8.847
2005	3.113	<b>34,7%</b>	5.857	65,3%	8.970

Sonstige Dienststellen (Unabhängiger Finanzsenat, Finanzprokuratur, Bundesfinanzakademie, Österr. Postsparkassenamt, Amt der Münze Österreichs, Amt der Bundesbeschaffung Gesellschaft, Amt der Finanzmarktaufsicht, Amt der Buchhaltungsagentur, Amt für Bundespensionen)

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	660	<b>52,3%</b>	603	47,7%	1.263
2005	742	<b>53,1%</b>	654	46,8%	1.396

### 3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

#### Gesamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	380	<b>30,7%</b>	859	69,3%	1.239
	2005	329	<b>28,7%</b>	819	71,3%	1.148
B/A2/b/v2	2007	1.336	<b>28,7%</b>	3.312	71,3%	4.648
	2005	1.211	<b>27,3%</b>	3.214	72,7%	4.425
E1	2007	-	-	3	100%	3
	2005	-	-	3	100%	3
E2a	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	7	100%	7
E2b	2007	-	-	1	100%	1
	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2
W2	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	95	<b>33,5%</b>	189	66,5%	284
	2005	72	<b>29,1%</b>	175	70,9%	247
B/A2/b/v2	2007	61	<b>36,1%</b>	108	63,9%	169
	2005	52	<b>31,1%</b>	115	68,9%	167

#### Nachgeordneter Bereich (vormals Finanzlandesdirektionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	192	<b>27,9%</b>	497	72,1%	689
	2005	170	<b>26,8%</b>	465	73,2%	635
B/A2/b/v2	2007	1.128	<b>27,5%</b>	2.969	72,5%	4.097
	2005	1.000	<b>26,0%</b>	2.839	74,0%	3.839
E1	2007	-	-	3	100%	3
	2005	-	-	3	100%	3
E2a	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	3	100%	3
E2b	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	7	100%	7
W2	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

**Sonstige Dienststellen**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	93	<b>35,0%</b>	173	65,0%	266
	2005	87	<b>32,7%</b>	179	67,2%	266
B/A2/b/v2	2007	147	<b>38,5%</b>	235	61,5%	382
	2005	159	<b>38,0%</b>	260	62,0%	419

**4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen**

**Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	142	<b>34,1%</b>	274	65,9%	416
2005	135	<b>31,8%</b>	290	68,2%	425

**Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
General- sekretariat	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Sektionen	2007	-	-	6	100%	6
	2005	-	-	5	100%	5
Gruppen	2007	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6
	2005	-	-	5	100%	5
Abteilungen	2007	8	<b>17,0%</b>	39	83,0%	47
	2005	8	<b>16,3%</b>	41	83,7%	49
Gesamt	2007	10	<b>16,7%</b>	50	83,3%	60
	2005	8	<b>13,3%</b>	52	86,7%	60

**Nachgeordneter Bereich**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	27	<b>23,9%</b>	86	76,1%	113
2005	24	<b>20,2%</b>	95	79,8%	119

**Sonstige Dienststellen**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	105	<b>43,2%</b>	138	56,8%	243
2005	103	<b>41,9%</b>	143	58,1%	246

## 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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2.027	<b>90,2%</b>	221	9,8%	2.248
2005	1.866	<b>94,6%</b>	106	5,4%	1.972

## 6. Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	96	<b>88,9%</b>	12	11,1%	108
	2005	97	<b>89,8%</b>	11	10,2%	108
B/A2/b/v2	2007	608	<b>88,8%</b>	77	11,2%	685
	2005	557	<b>91,3%</b>	53	8,7%	610

## 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	14	<b>77,8%</b>	4	22,2%	18
2005	-	-	-	-	-

### Ausgegliederte Bereiche (keine Lehrlinge des Bundes!)

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	57	<b>77,0%</b>	17	23,0%	74

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4	<b>80%</b>	1	20%	5
2005	-	-	1	100%	1

## 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungs- kommissionen	2007	60	<b>22,7%</b>	204	77,3%	264
	2005	37	<b>19,7%</b>	151	80,3%	188
Leistungsfest- stellungs- kommission	2007	98	<b>41,5%</b>	138	58,5%	236
	2005	15	<b>50,0%</b>	15	50,0%	30
Disziplinar- kommission	2007	46	<b>39,3%</b>	71	60,7%	117
	2005	44	<b>37,6%</b>	73	62,4%	117
Disziplinar- oberkommissi- on	2007	7	<b>43,8%</b>	9	56,2%	16
	2005	7	<b>43,8%</b>	9	56,2%	16
Berufungs- kommission	2007	4	<b>36,4%</b>	7	63,6%	11
	2005	3	<b>25,0%</b>	9	75,0%	12

b) nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils gelten-  
den Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutach-  
tungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutach- tungskommis- sion im Einzel- fall x)	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	53	<b>36,1%</b>	94	63,9%	147
	2005	36	<b>39,6%</b>	55	60,4%	91
Aufnahme- kommission	2007					
	2005	9	<b>32,1%</b>	19	76,8%	28

x) Diese werden anlassbezogen eingerichtet, wobei beim Stichtag 1.7.2007 keine Kommission eingee-  
richtet war.

## 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	26	<b>31,0%</b>	58	69,0%	84
2005	21	<b>23,6%</b>	68	76,4%	89



## Zeitraumbezogene Daten

**Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007  
im Vergleich zum  
Zeitraum 1. Jänner 2004 bis 1. Juli 2005**

### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	342	<b>45,2%</b>	415	54,8%	757
	2005	35	<b>16,0%</b>	184	84,0%	219

### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	375	<b>34,2%</b>	723	65,8%	1.098
	2005	237	<b>45,0%</b>	190	36,0%	527

### 3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

#### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	8	<b>25,5%</b>	23	74,2%	31
2005	20	<b>29,9%</b>	47	70,1%	67

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
General- sekretariat	2007	-	-	-	-	-
Sektionen	2007	-	-	1	100%	1
Gruppen	2007	-	-	-	-	-
Abteilungen	2007	2	<b>22,2%</b>	7	77,8%	9
insgesamt	2007	2	<b>20,0%</b>	8	80,0%	10
	2005	2	<b>22,2%</b>	7	77,8%	9

#### Nachgeordneter Bereich

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	5	<b>26,3%</b>	14	73,7%	19
2005	16	<b>28,6%</b>	40	71,4%	56

**Sonstige Dienststellen**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
2005	2	<b>100%</b>	-	-	2

**4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungslehrgänge	2007	522	<b>45,6%</b>	623	54,4%	1.145
	2005	18	<b>39,1%</b>	28	60,9%	46
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2007	7.988	<b>41,5%</b>	11.250	58,5%	19.238
	2005	215	<b>42,4%</b>	292	57,6%	507
Aufstiegskurse	2007	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12
	2005	-	-	4	100%	4

Die hohe Diskrepanz des in diesem Punkt angeführten Zahlenmaterials ist darauf zurückzuführen, dass im Gleichbehandlungsbericht 2006 (oben dargestellt unter 2005) betreffend Grundausbildungslehrgänge und Berufsbegleitende Fortbildung lediglich die Zulassungen von Bediensteten der Zentralleitung erhoben wurden. Zu Zwecken der Gegenüberstellung werden daher die Gesamtressortdaten wie folgt dargestellt:

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungslehrgänge	2007	522	<b>45,6%</b>	623	54,4%	1.145
	2005	419	<b>48,8%</b>	439	51,2%	858
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2007	7.988	<b>41,5%</b>	11.250	58,5%	19.238
	2005	12.260	<b>49,4%</b>	12.577	50,6%	24.837
Aufstiegskurse	2007	7	<b>46,7%</b>	8	53,3%	15
	2005	-	-	4	100%	4

**5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

- erstatteten Disziplinaranzeigen	2007: 0 2005: 0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	2007: 0 2005: 0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	2007: 0 2005: 0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen	2007: 0
	2005: 0
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2007: 0
	2005: 0
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen	2007: 0
	2005: 0



## Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend

### Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 766 Bedienstete aus  
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 797 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 787 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	446	<b>58,2%</b>	320	41,8%	766 *)
2005	476	<b>59,7%</b>	321	40,3%	797

\*) BMG-Novelle mit Wirksamkeit vom 1.3.2007:

zuzüglich des Kompetenzbereiches Familie und Jugend : 93 weibl. / 33 männl.

abzüglich des Kompetenzbereiches Frauenangelegenheiten: 66 weibl. / 2 männl.

#### 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

##### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	340	<b>53,6%</b>	294	46,4%	634
2005	382	<b>55,3%</b>	309	44,7%	691

#### 3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:

##### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	107	<b>43,7%</b>	138	56,3%	245
	2005	116	<b>49,2%</b>	120	50,8%	236
B/A2/b/v2	2007	100	<b>52,4%</b>	91	47,6%	191
	2005	87	<b>53,4%</b>	76	46,6%	163

**Bundesinstitut für Arzneimittel, \*)**  
**Veterinärmedizinischer Grenzbeschaudienst**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	3	<b>30,0%</b>	7	70,0%	10
	2005	17	<b>41,5%</b>	24	58,5%	41
B/A2/b/v2	2007	-	-	-	-	-
	2005	8	<b>50%</b>	8	50%	16

\*) Mit Wirksamkeit vom 1.1.2006 wurde das Bundesinstitut für Arzneimittel ausgegliedert.

**4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg.	2007	1	<b>25,0%</b>	3	75,0%	4
	2005	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
Bereichsltg.	2007	-	-	4	100,0%	4
	2005	-	-	5	100,0%	5
Abteilungsltg.	2007	20	<b>50,0%</b>	20	50,0%	40
	2005	19	<b>50,0%</b>	19	50,0%	38
Referatsltg.	2007	3	<b>75,0%</b>	1	25,0%	4
	2005	3	<b>60,0%</b>	2	40,0%	5
insgesamt	2007	24	<b>47,1%</b>	27	52,9%	51
	2005	23	<b>45,1%</b>	28	54,9%	51

**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

**Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	100	<b>87,0%</b>	15	13,0%	115
2005	94	<b>88,7%</b>	12	11,3%	106

**6. Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:**

**Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	42	<b>79,2%</b>	11	20,8%	53
	2005	32	<b>88,9%</b>	4	11,1%	36
B/A2/b/v2	2007	30	<b>90,9%</b>	3	9,1%	33
	2005	17	<b>94,4%</b>	1	5,6%	18

**Bundesinstitut für Arzneimittel \*) und  
Veterinärmedizinischer Grenzbeschaudienst**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
	2005	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
B/A2/b/v2	2007	-	-	-	-	-
	2005	8	<b>61,5%</b>	5	38,5%	13

\*) Mit Wirksamkeit vom 1.1.2006 wurde das Bundesinstitut für Arzneimittel ausgegliedert.

**7. Lehrlinge des Bundes:**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	9	<b>75%</b>	3	25%	12
2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4

**8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2	<b>100%</b>	-	-	-
2005	4	<b>80%</b>	1	20%	5

**9. Mitglieder der Kommissionen**

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommission	2007	27	<b>61,4%</b>	17	38,6%	44
	2005	30	<b>61,2%</b>	19	38,8%	49
Leistungsfeststellungskommission	2007	6	<b>42,9%</b>	8	57,1%	14
	2005	8	<b>53,3%</b>	7	46,7%	15
Disziplarkommission	2007	3	<b>27,3%</b>	8	72,7%	11
	2005	5	<b>45,5%</b>	6	54,5%	11
Disziplinaroberkommission	2007	7	<b>100%</b>	-	-	7
	2005	6	<b>100%</b>	-	-	6
Berufungskommission	2007	4	<b>80%</b>	1	20%	5
	2005	4	<b>100%</b>	-	-	4

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Begutachtungskommission	2007	7	<b>46,7%</b>	8	53,3%	15
	2005	6	<b>42,9%</b>	8	57,1%	14
Aufnahmekommission	2007	6	<b>30,0%</b>	14	70,0%	20
	2005	10	<b>41,7%</b>	14	58,3%	24

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, \*

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	73	<b>51,4%</b>	69	48,6%	142
2005	35	<b>31,8%</b>	75	68,2%	110

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



## Zeitraumbezogene Daten

### Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007 im Vergleich zum Zeitraum 1. Jänner 2004 bis 1. Juli 2005

#### 1. Zugänge \*)

##### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	17	<b>73,9%</b>	6	26,1%	23
	2005	28	<b>66,7%</b>	14	33,3%	42

\*) exkl. Zugang aufgrund der BMG-Novelle mit Wirksamkeit vom 1.3.2007 – Kompetenzbereich Familie und Jugend

#### 2. Abgänge \*)

##### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	29	<b>60,4%</b>	19	39,6%	48
	2005	26	<b>52,0%</b>	24	48,0%	50

\*) exkl. Abgänge aufgrund der BMG-Novelle mit Wirksamkeit vom 1.3.2007 – Kompetenzbereich Frauenangelegenheiten

#### 3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Bereichsltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Abteilungsltg	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3
	2005	2	<b>100%</b>	-	-	2
Referatsltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	2	<b>100%</b>	-	-	2

#### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungslehrgänge	2007	27	<b>90,0%</b>	3	10,0%	30
	2005	35	<b>79,5%</b>	9	20,5%	44
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2007	221	<b>63,7%</b>	126	36,3%	347
	2005	328	<b>70,4%</b>	138	29,6%	466
Aufstiegskurse	2007	1	<b>100%</b>	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

#### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

#### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

## Bundesministerium für Inneres

### Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005

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

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	6.550	<b>20%</b>	26.204	80%	32.754
2005	5.817	<b>18,2%</b>	26.113	81,8%	31.930

#### 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

##### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	5.126	<b>16,5%</b>	25.878	83,5%	31.004
2005	4.538	<b>14,9%</b>	25.913	85,1%	30.451

##### Zentraleleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	548	<b>49,8%</b>	553	50,2%	1.101
2005	582	<b>36,8%</b>	1.000	63,2%	1.582

##### 2005: Bundespolizei

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4.217	<b>14,5%</b>	24.906	85,5%	29.123
2005	3.695	<b>13,1%</b>	24.547	86,9%	28.242



















## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

### Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

- erstatteten Disziplinaranzeigen	1
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	1
- rechtskräftigen Schuldsprüche	1

**BAA und UBAS:** keine

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen	keine
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	keine
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen:	..

Unter Maßgabe des Frauenförderungsplanes des BM.I (BGBl. II Nr. 532/2004) wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungen, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen sowie durch bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung und Zugehörigkeit zur Zielgruppe, besonders Bedacht genommen.









































## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen	..
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	..
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen	..

















## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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



















































## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Leermeldungen

..

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen:

LSR für Kärnten:

37 weiblich 1 männlich

















































## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen ..
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen ..
- rechtskräftigen Schuldsprüche ..

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen ..
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen ..
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen ..











## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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











## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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



























## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen	0
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen	10













## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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











## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen	0
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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













## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

- erstatteten Disziplinaranzeigen:	1 Disziplinarverfügung (Verweis)
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen	0
- rechtskräftigen Schuldsprüche	0

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

AN SPEZIELLEN WEITERBILDUNGSMÄßNAHMEN AUFGRUND DER FRAUENFÖRDERUNG GIBT ES IM AMS EINEN LEHRGANG ZUR KARRIEREFÖRDERUNG FÜR FRAUEN: 2006 + 2007 HABEN INSG. 82 TEILNEHMERINNEN BEGONNEN.



# Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen





Gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede/r Leiter/in einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen, Medien und Regionalpolitik Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Ressort zu berichten.

Ressorts im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sind die Zentralstellen mit den ihnen nachgeordneten Dienststellen und die Dienststellen, die keinem Bundesministerium nachgeordnet sind.

Die gemeldeten Vorschläge sind in diesem Berichtsteil wiedergegeben.

## **Bundeskanzleramt**

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

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

Im Bundeskanzleramt werden bei jenen Verwendungsgruppen/Entlohnungsgruppen bzw. bei Funktionen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GBG besteht, Bewerberinnen, die für die angestrebte Verwendung nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig aufgenommen. Erfolgt keine Bewerbung von Frauen für Leitungsfunktionen, werden Maßnahmen (z.B. Führungskräftebildungen) gesetzt, um im Rahmen einer Personal- bzw. Nachfolgeplanung Frauen für die Übernahme von Führungsverantwortung zu qualifizieren und zu motivieren.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

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

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

### 2. Beruflicher Aufstieg

- Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden. Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird speziell gefördert.
- Durch die Einführung der Ausbildung zu Teamassistentinnen wurde eine Möglichkeit geschaffen, gerade Mitarbeiterinnen berufliche Aufstiegschancen anzubieten.

### 3. Vertretung in Gremien

Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, werden von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass speziell in Arbeitsgruppen betreffend Verwaltungsreformmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung, Neuorganisation und Zukunftsprojekte des „Verwaltungs-Innovations-Programms“ viele Frauen mitwirken.

### 4. Förderung des Wiedereinstiegs

- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit allenfalls begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches 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 möglichst positiv erledigt.

### 6. Sprachliche Gleichbehandlung

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

## **Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten**

Die Förderung von Frauen ist dem BMeiA auf internationaler Ebene wie auch ressortintern ein besonderes Anliegen. Im BMeiA waren per 1.7.2007 insgesamt 25% der höherwertigen Funktionen mit weiblichen Bediensteten besetzt. Somit hat sich die Anzahl von Frauen in höherwertigen Funktionen seit dem 1.7.2005 um 3% erhöht. Das BMeiA bleibt auch weiterhin bestrebt, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu steigern.

Gemäß Frauenförderungsplan des BMeiA (BGBl. II Nr. 630/2003) gelten die folgenden Richtlinien, die zu diesem positiven Trend beigetragen haben:

- Bewerberinnen, die sich im Zuge des Auswahlverfahrens für die zu besetzenden Planstellen gleich geeignet erweisen wie die bestgeeigneten Mitbewerber, werden vorrangig aufgenommen.
- Auch werden Bewerberinnen, die für eine angestrebte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig ernannt oder bestellt, wenn der Anteil der von Frauen besetzten Arbeitsplätze an der Gesamtzahl der einer bestimmten Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplätze weniger als 40% beträgt.
- Vorgesetzte sind angehalten, geeignete Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen bzw. zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren zu motivieren und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern. Die Teilnahme weiblicher Bediensteter – auch jener mit herabgesetzter Wochendienstzeit – an Führungskräftelehrgängen wird gefördert.
- Es besteht die Vorgabe, dass sich Familienpausen und Teilzeitbeschäftigung nicht auf die Laufbahn- und Karriereplanung der Bediensteten diskriminierend auswirken dürfen.
- Um den Frauenanteil insgesamt zu erhöhen, werden bei Informationsveranstaltungen, Berufs- und Studieninformationsmessen, an denen das BMeiA teilnimmt, insbesondere Frauen zu einer Bewerbung für den auswärtigen Dienst eingeladen.

Erstmals wurde auch im BMeiA ein Seminar über Gender Mainstreaming und ein Seminar über die Umsetzung der VN-SR Resolution 1325 in das verpflichtend zu absolvierende Grundausbildungsprogramm für Mitarbeiter/innen des höheren auswärtigen Dienstes des BMeiA aufgenommen. Dies soll zur kontinuierlichen Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips in allen relevanten Bereichen des höheren diplomatischen Dienstes und zu einem vertieften Wissen über die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen in der Verhütung, Bewältigung und Beilegung von Konflikten beitragen.

# Bundesministerium für Finanzen

Zeitraum 1.1.2006 – 1.7.2007

## Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Finanzen, BGBl II Nr. 197/2006

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten. Die Strategie des Gender Mainstreaming ist als durchgängiges Prinzip zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen des Bundesministeriums für Finanzen zu verankern. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für Betreuungspflichten, Teilzeitbeschäftigung und karenzierte Bedienstete wenden sich daher auch an die Männer, da ein Ziel des Frauenförderungsplanes auch die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer im Ressort ist. Zur 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, wurden **spezielle Schulungen** angeboten. Ressortintern erfolgten Schulungen der Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) über ihre Rechte und Pflichten.

### Gender-Prüfung im Finanzressort

Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung hat im Auftrag des Bundesministerium für Finanzen im März 2006 eine Studie erstellt, die Grundlagen für die Umsetzung von Gender Budgeting (die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess) im Bundesministerium für Finanzen liefert und als weiterer konsequenter Schritt zur realen Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen bundespolitischer Maßnahmen zu sehen ist. Im Rahmen der Studie wurden spezielle Leitfäden mit handlungsrelevanten Vorgaben für die Verwaltung für die drei Bereiche Steuern, Ausgaben und Personal erarbeitet und für einige Bereiche Checklisten erstellt, die Fragen bzw. Prüfkriterien und Indikatoren enthalten, die einer Gender-Prüfung zugrunde gelegt werden können.

Die Entscheidungsträger/innen in Politik und Verwaltung erhalten damit ein Instrumentarium, das die die Einschätzung von Maßnahmen und Vorhaben im Bereich des Finanzressorts aus der Geschlechterperspektive ermöglicht.

Für die quantitative Analyse von **Beschäftigungsstruktur und Einkommen** sind wesentliche Kriterien der Status, die Arbeitszeit, die Karrieremöglichkeiten und die Entlohnung. Im Bereich der öffentlich Beschäftigten erfordert dies konkret eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Art des Beschäftigungsverhältnisses, des Beschäftigungsausmaßes (Vollzeit oder Teilzeit), der Verwendungs- und Entlohnungsstufe, des Bildungsniveaus, der Hierarchiestufe, von Karenzierungen sowie der Bruttojahreseinkommen. Die Analyse der Beschäftigung ist mit den Gleichstellungszielen im Personalbereich, die sich unter anderem aus den entsprechenden gesetzlichen Grundlagen (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz; B-GIBG) ergeben, zu verknüpfen. Die Studie ist auf der Homepage des BMF abrufbar [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at).

## **Veranstaltungen im Rahmen von Forum Finanz**

### **31. Jänner 2006**

#### **Gender Mainstreaming – aber wie?**

##### **Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?**

Nach zwei einführenden Vorträgen zur Geschichte der Frauenbewegungen und des Genderbegriffes erläuterte Petra Unger anhand praktischer Beispiele aus Gesellschaft, Wirtschaft und Politik mögliche Interpretationen und Anwendungsbereiche von Gender Mainstreaming.

Die Studie „Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?“

von Dr. Arnd Einhaus, Dr. Edith Kitzmantel und Dkfm. Dr. Anton Rainer bringt die bestehenden Einkommensunterschiede anhand der jüngsten verfügbaren Statistiken in Erinnerung und prüft, inwieweit die Besteuerung – die ja prinzipiell geschlechtsneutral formuliert ist – diese Unterschiede abmildert oder verschärft. Sie bietet auch Ansatzpunkte dafür, wie bei künftigen Steuerreformen auf diese Wirkung besonders Bedacht genommen werden kann.

### **18. Oktober 2006**

#### **Gender-Prüfung im Finanzressort**

Öffentliche Vorstellung der WIFO-Studie

### **Home- und Telearbeit**

Nach den Grundsätzen für Home- und Telearbeit konnte Telearbeit auch anlassbezogen in Anspruch genommen werden. Telearbeit unterstützt die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erleichterung der Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

Eine neue Richtlinie für Telearbeit in der Finanzverwaltung ist im Juli 2007 in Kraft getreten.

### **Frauenfrühstück am 8. März 2006 und 2007**

Zum Internationalen Frauentag haben die weiblichen Bediensteten bundesweit Gelegenheit, sich bei den von der Gleichbehandlungsbeauftragten oder der Kontaktfrau (Frauenbeauftragten) vor Ort in der jeweiligen Dienststelle organisiertem Frauenfrühstück auszutauschen und ihre Wünsche, Beschwerden und Anregungen zu formulieren, die an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen herangetragen werden.

2006 stand das Frauenfrühstück unter dem Motto „Balance Familie und Beruf“,

2007 war das Motto „Chancengleichheit – Realität oder Vision?“

## **Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend**

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend, BGBl. Teil II, Nr. 193/2007, gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

## **Bundesministerium für Inneres**

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

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

Weiters wurde im Berichtszeitraum eine ständige Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming implementiert, die u.a. auch Zulassungskriterien in Bezug auf Frauen zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Blickwinkel des Gender Mainstreamings prüft.

Nach kurzer Projektphase wurde auch ein Mentoring für WiedereinsteigerInnen (Zielgruppe hauptsächlich Frauen, die nach Mutterschafts- oder sonstiger Karenz ihre Tätigkeit im Ressort wieder aufnehmen) implementiert.

Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind geplant.

## **Bundesministerium für Landesverteidigung**

### **„Ausbildungsdienst neu“ durch Wehrrechtsänderungsgesetz 2005: Höhere Besoldung und Neueinführung der Möglichkeit der Leistung des – bisher nur Frauen zugänglichen – Ausbildungsdienstes für Wehrpflichtige:**

Mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, wurde mit Wirkung von 1. Jänner 1998 das Bundesheer für militärische Dienstleistungen von Soldatinnen auf ausschließlich freiwilliger Basis geöffnet.

Die geringe Besoldung – basierend auf der (verfassungsrechtlich gebotenen) Gleichstellung der Frauen im Ausbildungsdienst mit den Soldaten im Grundwehrdienst während der ersten sechs Monate des Ausbildungsdienstes bzw. den (männlichen) Zeitsoldaten ab dem siebenten Monat des Ausbildungsdienstes – stellte zunehmend einen Hinderungsgrund für eine große Anzahl von Frauen dar, den Beruf der Soldatin anzustreben.

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 (WRÄG 2005), BGBl. I Nr. 58, konnte hier eine entscheidende Besserstellung erreicht werden: Durch die Öffnung des bis dahin nur Frauen zugänglichen Ausbildungsdienstes auch für Wehrpflichtige konnten mit 1. Juli 2005 die Bezüge während des Ausbildungsdienstes – im vollen Einklang mit dem verfassungsrechtlich normierten Gleichheitssatz (Art. 7 Abs. 1 B-VG) – bereits ab dem ersten Monat dieses Wehrdienstes angehoben werden.

Die begleitende Evaluierung des Projektes „Frauen im Bundesheer“ hat deutlich gemacht, dass die geringe Besoldung während der ersten sechs Monate des Ausbildungsdienstes eine Hürde darstellte, durch die viele interessierte Frauen von einer militärischen Karriere abgehalten wurden. Die finanzielle Besserstellung bereits ab dem ersten Tag soll zumindest in dieser Hinsicht Frauen nicht vom Soldatenberuf abhalten.

Die Auswirkungen des WRÄG 2005 auf die Anzahl der Ausbildungsdienst leistenden Frauen kamen erst im Jahre 2006 zum Tragen: 2004 leisteten 63 Frauen den Ausbildungsdienst, 2005 65 Frauen und 2006 bereits 87 Frauen, was einer Steigerung von 33 % entspricht.

### **Streichung der zeitlichen Beschränkung der Möglichkeit der Leistung des Ausbildungsdienstes:**

Mit dem Gesetz über die Ausbildung von Frauen im Bundesheer (GAFB), BGBl. I Nr. 30/1998, wurde mit Wirkung vom 1. Jänner 1998 das Bundesheer für militärische Dienstleistungen von Soldatinnen auf ausschließlich freiwilliger Basis geöffnet.



Seit diesem Zeitpunkt durfte der Ausbildungsdienst nur bis zum Ablauf des Kalenderjahres geleistet werden, in dem die Betroffene das 40. Lebensjahr vollendet.

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 2005 (WRÄG 2005), BGBl. Nr. 58, wurde diese zeitliche Beschränkung der Möglichkeit der Leistung des Ausbildungsdienstes ersatzlos gestrichen. Frauen dürfen seitdem zum Ausbildungsdienst herangezogen werden bis

- zur Vollendung des 50. Lebensjahres oder
- zum Ablauf des Jahres, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, sofern sie Offiziere oder Unteroffiziere oder Spezialkräfte auf den Gebieten der Technik, des Sanitätswesens, des Seelsorgedienstes und der Fremdsprachen sind

Diese Maßnahme hat sich bereits in einigen Fällen positiv ausgewirkt, denn Frauen, die bis zum 1. Juli 2005 aufgrund ihres Alters von der Leistung des Ausbildungsdienstes ausgeschlossen waren, steht nunmehr der Ausbildungsdienst (und daran anschließend zumindest eine Milizlaufbahn) offen.

### **Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst: Änderung bei der Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit:**

Die im Rahmen der Eignungsprüfung für den Ausbildungsdienst durchzuführende Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit wurde folgendermaßen neu geregelt:

Unterdurchschnittliche Leistungen in einem Teilbereich (z.B. Laufen) können durch überdurchschnittliche Leistungen in einem anderen Bereich (z.B. Liegestütz) kompensiert werden, sofern in allen geprüften Teilbereichen eine festgelegte Mindestleistung erreicht wird.

Ziel der Maßnahme ist es, im Bereich der Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit gewisse Erleichterungen durch Kompensationsmöglichkeiten bei Aufrechterhaltung von Mindeststandards zu schaffen.

Durch diese Maßnahme konnte die Zahl jener Frauen, die – nach positiv absolvierter Eignungsprüfung – den Ausbildungsdienst leisten und allenfalls nachfolgend in ein Dienstverhältnis übernommen werden, gesteigert werden.

Vor der Neuregelung stellte die Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit eine große Hürde bei der Eignungsprüfung für die interessierten Frauen dar.

Die gegenständliche Maßnahme führte zu einer höheren Rate von positiv absolvierten Eignungsprüfungen bereits beim erstmaligen Antreten.

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

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

## **Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz**

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

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz wurde durch Verordnung, BGBl II, Nr. 329/2007, erlassen und am 27.11.2007 kundgemacht.

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

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

### **Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte**

Um das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument der verpflichtenden Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen - auch in jenen, die in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abgehalten werden - als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen stärker zum Einsatz zu bringen, haben Sitzungen der Begutachtungskommissionen außer in begründeten Fällen mit Hearings der (aussichtsreichsten) KandidatInnen, die die Formalvoraussetzungen erfüllen, stattzufinden. Weiters sind im Ausschreibungstext BewerberInnen aufzufordern, zu Fragen der Frauenförderung und Gleichbehandlung Stellung zu beziehen. Die (ständigen) Begutachtungskommissionen wurden seitens der Dienstgebervertreter ungeachtet der Übergangsfristen auch unverzüglich gemäß § 7 Abs. 2 AusG geschlechterparitätisch beschickt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

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

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

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

Informationen über geplante Organisationsänderungen, Belohnungsvergaben sowie geplante befristete und unbefristete Neuaufnahmen, Dienstzuteilungen und Versetzungen an die Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Zusätzlich wurde den Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Arbeitsgruppe das Recht eingeräumt, zu künftigen Organisationsänderungen Stellung zu beziehen, und präventiv werden sie bzw. einzelne Vertreterinnen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen.

## **Weiterbildungsmaßnahmen**

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

## **Teilzeitbeschäftigung**

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

## **Wiedereinstieg**

Der Wiedereinstieg nach Karenzurlauben wird durch Informationen und spezielle Bildungsmaßnahmen besonders unterstützt, wie beispielsweise das Angebot von Coaching bzw. Einzelsupervision für Wiedereinsteigerinnen.

## **Ergebnis der laufenden Vorgesetztenbeurteilung als Handlungsansatz nutzen**

Bei der Ausarbeitung der Fragen für die im Juni 2008 durchgeführte Vorgesetztenbeurteilung im Ressort wurden zahlreiche Indikatoren für ein diskriminierungsfreies bzw. diskriminierendes Klima, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für mögliche Hinweise auf geschlechtstypische Unterschiede berücksichtigt. Die Auswertung sollte auch dazu verwendet werden, einen eventuellen Handlungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

## **Ermunterung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs**

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

## **Implementierung der Strategie des Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz**

Ergänzend zur interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG) besteht seit 1999 die ressortinterne Arbeitsgruppe, die sich aus VertreterInnen der einzelnen Sektionen, sogenannten Gender Mainstreaming-Beauftragten, zusammensetzt. Die Arbeitsgruppe führt Schulungen sowie Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zur Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie durch. Weiters wurde umfangreiches Informationsmaterial an die Bediensteten des Ressorts verteilt. Die AG wurde gemäß dem Top-Down-Prinzip von der höchsten Führungsebene besetzt und besteht aus ExpertInnen aller Sektionen und des BASB, die KollegInnen bei der Umsetzung der Strategie unterstützen.

Es entstanden zwischenzeitlich folgende Initiativen, die auch dem Abbau der Benachteiligung von Frauen im Ressort dienen:

### **Mentoring - eine Strategie zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst:**

Das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz hat mehrere Projekte zu „Mentoring für Frauen“ initiiert und evaluiert. Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Führungskräfte und StellvertreterInnen, Mentees sind weibliche Bedienstete, die an ihrer beruflichen Weiterentwicklung interessiert sind. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Projekte wurden im Leitfaden „Mentoring – eine Strategie zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst“ vorgestellt.

Mentoring im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz ist ein auf die berufliche Entwicklung bezogenes, individuelles, zeitbegrenztes und innovatives Instrument. Die persönliche Weiterentwicklung wird dabei gefördert, Kompetenzen werden sichtbar gemacht. Mentoring soll eine Herausforderung für Führungskräfte sein und den Nachwuchskräften ein gesteigertes Selbstbewusstsein und klare Vorstellungen von der Arbeitswelt sowie ein facettenreicheres Bild der eigenen Stärken und Schwächen vermitteln.

Die bisherigen Erfahrungen machten deutlich, dass die Teilnahme am Projekt für alle Beteiligten vielfältige Lernerfahrungen brachte, welche die Karrierewege in der Bundesverwaltung erleichtern und unterstützen können. Es zeigte sich außerdem, dass die durch das Mentoring-Projekt entstandenen Reflexions- und Lernerfahrungen für die gesamte Organisation wichtige Impulse ermöglicht haben.

Ein **Skriptum zur Umsetzung der GM-Strategie** wurde für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Basiseinführung für neue Mitarbeiter/innen, der Grundausbildung, Lehrlingsausbildung und der Führungskräfteausbildung erstellt.

Ein **Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch** im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz und ein **Merkblatt** zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurden entwickelt.

**Genderaspekt des Budgets:** aktuell laufen in allen Sektionen Projekte im Rahmen des Gender Budgeting. In den vergangenen zwei Jahren waren interne Gender-Budgeting-Projekte die geschlechtergerechte Gesundheitsförderung und die Führungskräfteausbildung.

### Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung:

Bereits 1999 startete das Projekt "Gemeinsam in eine gesunde Zukunft" mit einer Fragebogenerhebung. Knapp 50 % der KollegInnen (54 % Frauen, 46 % Männer) haben sich beteiligt und ihre Reformvorschläge abgegeben.

Um dem Beschwerdeprofil gerecht zu werden, wurden viele der gewünschten Themen mit Unterstützung durch die Ausbildungsabteilung, Arbeitsmedizinerin, Personalvertretung und externe ExpertInnen umgesetzt. So entstand eine bunte Palette von gesundheitsfördernden Angeboten von Ernährungsvorträgen über Rückenschule, Qi Gong, NichtraucherInnen-Seminare bis zur Stressprävention. Aufgrund der hohen Akzeptanz durch die MitarbeiterInnen wurde der Angebotsradius wesentlich erweitert und jährliche Schwerpunkte festgelegt:

2004/2005 - ging es um das Thema geschlechtergerechte Ernährung;  
2006 - wurden geschlechtsspezifische, alter(n)sgerechte Maßnahmen angeboten;  
2007 - war der Schwerpunkt „gesundes Frauenherz - gesundes Männerherz“;  
2008 - steht unter dem Thema „Stress lass nach! Neue Wege zum geschlechtsspezifischen Stressmanagement und zur Burnout-Prävention“.

Zwei wichtige Aspekte sind in der letzten Zeit in das Programm eingegliedert worden:

#### 1. Gender und Gesundheit

Frauen und Männer haben verschiedene Zugänge zur Prävention und sie reagieren u.a. auch unterschiedlich auf Stressfaktoren.

## 2. Nachhaltigkeit

Gesundheitsprävention muss für jede/n Dienstgeber/in im Rahmen sozial verantwortlichen und nachhaltigen Handelns bei der Arbeitsplatzgestaltung im Vordergrund stehen. Durch die Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz werden die Motivation und damit die Effizienz der MitarbeiterInnen gefördert, wobei ein längerer und gesünderer Verbleib im Arbeitsprozess gewährleistet wird. Daher werden die Veranstaltungen auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit und im Rahmen von CSR angeboten.

Mit der Unterzeichnung der BGF-Charta setzte Bundesminister Dr. Erwin Buchinger auch nach außen hin ein Zeichen: Die betriebliche Gesundheit und die soziale Verantwortung für die MitarbeiterInnen ist dem Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz wichtig.

### **Mobbingprävention im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz**

Im Frauenförderplan des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz, als Verordnung mit Jänner 2006 in Kraft getreten, wird im § 3 – Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz – u. a. Mobbingprävention und Information über Mobbing, als Umsetzungsmaßnahme angeführt.

Seit 1. Juli 2004 ist die adaptierte „Fair Play Vereinbarung - für eine würdevolle Zusammenarbeit – die Mobbingpräventionsstrategie im BMSK“ in Kraft. Sie besteht grundsätzlich aus drei Säulen:

1. **Information:** Laufende Information (über verschiedene Medien) aller MitarbeiterInnen und Führungskräfte sowie Einbindung in viele Schulungsmaßnahmen.
2. Die **Fair Play Vereinbarung:** In dieser Vereinbarung verpflichtet sich das Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, Mobbing zu unterbinden sowie ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Festgelegt wird auch, dass jede/jeder Betroffene ein Recht auf Beschwerde hat und diese Beschwerde nicht zur Benachteiligung führen darf. Ebenso werden die genauen Fördermaßnahmen und die Unterstützungsangebote für die Betroffenen vereinbart. Diese Vereinbarung wurde zwischen der Ressortleitung und den Personalvertretungsorganen abgeschlossen.
3. **Mobbing(präventions)beauftragte:** Im Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz wurden acht Mobbing(präventions)beauftragte ernannt. 4 Frauen/ 4 Männer. Sie sind Vermittler/innen zwischen allen Beteiligten und zur Verschwiegenheit gegenüber unbeteiligten Dritten verpflichtet. Sie können über die Folgen von Mobbing für die Gesundheit und für das Arbeitsklima, bis hin zu dienstrechtlichen Folgen beraten und die Rechte als Betroffene/r erklären. Auf Wunsch können sie mit den mobbenden und den gemobbten Personen den Sachverhalt feststellen und eine Lösung erarbeiten. Sie werden laufend geschult.

# **Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur**

In vielen Bereichen wurde der Frauenanteil von 40 % bereits erreicht. Im Wirkungsbereich jener Dienstbehörden des Ressorts, in denen der Frauenanteil von 40% noch nicht erreicht ist, werden die im Frauenförderungsplan vorgesehenen Maßnahmen angewendet.

## **1. Rechtliches/Frauenförderungsplan**

Der allgemeine Teil des Frauenförderungsplanes gilt für das gesamte Ressort.

Auch für den Bereich Bildung und Kultur wurden einige spezielle Maßnahmen (§§ 17 bis 19) erlassen.

- Bei Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Schulmanagementseminaren der Pädagogischen Hochschulen, haben Direktorinnen und Direktoren sowie Beamtinnen und Beamte der Schulaufsicht bis zur Erreichung einer 40%-igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen.
- Im schulautonomen Bereich haben die Direktorinnen und Direktoren bei der Verteilung der ihnen im Rahmen der Budgetautonomie zugewiesenen Mittel die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die im FFP enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.
- Bei der Betrauung mit Funktionen haben die Direktorinnen und Direktoren im Zusammenwirken mit den Schulaufsichtsorganen bis zur Erreichung einer 40%-igen Frauenquote Frauen mit Funktionen (z.B. Direktorstellvertreterin, Administratorin, Fachvorständin, Klassenvorständin, Kustodin, Schulbibliothekarin, Sicherheitstechnikerin) zu betrauen.

## **2. Frauenfördernde Maßnahmen**

Im Berichtszeitraum wurde zur Förderung von Frauen eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nachhaltig zu verändern. Es wurden spezielle Schulungen, Workshops sowie auch Informationen wie z.B. Dienstrecht, Leitungsbestellungen, autonome Veränderungen an der Schule, Methodentraining, Kommunikationstraining, Vernetzung usw., organisiert und auch finanziert.

## **Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**

Die Unternehmenskultur des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit steht für die Schaffung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsumfeldes im Rahmen der bestehenden dienstrechtlichen Möglichkeiten.

Die im Frauenförderungsplan des BMWA (BGBl. II Nr. 246/2006) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- Die Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter auf 40% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungsfunktionen im Bereich des BMWA;
- Die gezielte Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Organisationsebenen, die Gewährung von Chancengleichheit für weibliche Bedienstete sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins weiblicher Bediensteter durch deren Vorgesetzte;
- Die Verankerung der Strategie des Gender Mainstreaming in allen Tätigkeitsbereichen des BMWA;
- Die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Ausgleich bestehender Belastungen und durch die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlauben von Männern;
- Die Förderung der Kommunikation von Mitarbeiterinnen untereinander und die Nutzung der Informationsnetzwerke zur umfassenden Information an Mitarbeiterinnen;
- Die Stärkung der Einbindung von Mitarbeiterinnen in Entscheidungsstrukturen und -prozesse (Repräsentanz in Leitungsfunktionen, Kommissionen und Gremien);
- Die Berücksichtigung des Potenzials von Frauen durch eine gezielte Personalplanung und -entwicklung und die Gewährleistung eines gleichberechtigten Teilhabens an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg.

Die Anhebung des Frauenanteils insbesondere in höherwertigen Verwendungen ist ein Ziel der Personalpolitik des BMWA. Zum Thema Gender Mainstreaming werden ressortintern Seminare angeboten, um auf allen Hierarchieebenen die Bewusstseinsbildung für diesen Bereich zu fördern.

Flexible Arbeitszeitgestaltung, die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Anordnung von Sitzungsterminen und das Angebot eines Betriebskindergartens tragen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Im Beobachtungszeitraum konnte allen Bediensteten, die aufgrund familiärer Verpflichtungen eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt haben, diese ermöglicht werden. Durch die Verleihung des Qualitätsgütesiegels Audits FAMILIE & BERUF an das BMWA am 21.09.2006 wurde das Engagement des BMWA für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt.



Die Bereitstellung von Informationen über Entwicklungen und gesetzliche Rahmenbedingungen im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung erfolgt umfassend durch das Intranet des BMWA; karenzierte Bedienstete werden durch spezifische Informationsveranstaltungen eingebunden.

Den Mitarbeiterinnen des BMWA steht ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Das BMWA nimmt weiters seit mehreren Jahren an dem Projekt Cross Mentoring im Bundesdienst teil.

## **Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung**

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

Mit Stichtag 1. Juli 2007 waren 63,18 % der Bediensteten des BMWF weiblich. Die im Frauenförderungsplan des BMWF (BGBl. II Nr. 97/2008), kundgemacht am 21. März 2008, definierten Ziele und Maßnahmen, bilden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen. Diese Bestimmungen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Bereiche „ Verbesserung der Karrierechancen“ und „ Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Eine aktive Gleichbehandlungs- und Frauenpolitik soll die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchie- und Entscheidungsebenen, die Behandlung von Frauen als gleichberechtigte und gleichwertige Mitarbeiterinnen , die Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen im Berufsleben sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Der geltende Frauenförderungsplan des BMWF sieht diesbezüglich folgende Maßnahmen vor:

- Setzung von frauenfördernden Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen
- Geschlechtsneutrale Formulierung von Ausschreibungstexten sowie vorrangige Aufnahme von Frauen bei gleicher Qualifikation
- Einbindung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in das Ausschreibungsverfahren mit der Möglichkeit zur Stellungnahme
- Bedachtnahme auf geschlechterspezifische Ausgewogenheit bei der Zusammensetzung von Beiräten, Kommissionen, Arbeitsgruppen etc.
- Maßnahmen im Bereich der Karriereplanung und im Bereich der Aus- und Weiterbildung , Spezielle Förderung von Teilzeitbeschäftigte durch Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen
- Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Familienorientierte Terminvereinbarung zum Beispiel bei Sitzungsterminen, zeitgerechte Übertragung von Aufgaben, Rücksichtnahme auf Kinderbetreuungspflichten uvm.)

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen und Männer noch besser zu gewährleisten wurden bzw. werden im BMWF weitere Maßnahmen durchgeführt:

- Förderung von Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Männer im Ressort
- Fortsetzung bzw. Ausweitung von Mentoring für Frauen
- Kinderbetreuung während der Schulferien
- Förderung des Wiedereinstieges nach der Karenz durch Fortbildungsseminare, Mentoringprojekten etc.
- Spezielle Fortbildung- und Führungskräftelehrgänge für Frauen
- Einrichtung einer Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe, deren Aufgabe in der Erarbeitung und Umsetzung von Gender Mainstreaming Projekten liegt

## **Parlamentsdirektion**

### **Arbeitszeit**

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

### **Arbeitsmodelle**

Verschiedene Arbeitsmodelle – wie z.B. Telearbeit, Herabsetzung der Wochenarbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung – werden ebenfalls individuell nach Bedarf verwirklicht. Derzeit nehmen im Konkreten zwei Mitarbeiterinnen Telearbeit im Ausmaß von 50 vH der Vollbeschäftigung in Anspruch.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist für Frauen auch in Führungspositionen möglich (siehe hierzu den Frauenförderungsplan).

## Rechnungshof

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 gemeinsam mitzuwirken.

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

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

1. Bei Stellenausschreibungen sollte auf die vermehrte Bewerbung von Frauen geachtet werden und insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen von höherwertigen Funktionen sollten Frauen aktiv angesprochen werden sich zu bewerben.
2. Die Förderung der Integration in die Organisation von aufgenommenen MitarbeiterInnen mittels eigener Integrationsmodule unter Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten.
3. Die Förderung des beruflichen Aufstieges von Mitarbeiterinnen durch die vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen insbesondere zur Führungskräfteausbildung.
4. Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen (insbesondere im Prüfdienst), um somit teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vollziehung ihres Aufgabenbereiches zu ermöglichen.
5. Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.

## **Verfassungsgerichtshof**

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

## **Verwaltungsgerichtshof**

Aus dem übermittelten Zahlenmaterial ist ersichtlich, dass, abgesehen von den Richtern, die Frauenquote erfüllt ist bzw. bei den vollbeschäftigten Bediensteten der Männer- und Frauenanteil gleich hoch ist. Eine Benachteiligung von Frauen im VwGH findet nicht statt, sodass ein Abbau von Benachteiligungen auch nicht erforderlich ist.

## **Volksanwaltschaft**

Betreffend der Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Ressort teilen wir Ihnen mit, dass in der Volksanwaltschaft, wie auch in den Jahren zuvor, keine Benachteiligungen von Frauen festgestellt werden konnten.

## **Arbeitsmarktservice**

Bewährt haben sich die im AMS durchgeführten Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen. Dabei steht v.a. die Verantwortung der Führungskräfte/ der Organisation im Vordergrund. (genaue Beschreibung siehe Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan 2007 - 2013)

- Die Führungskräfte benennen jährlich Mitarbeiterinnen, die aus ihrer Sicht Führungspotenzial haben für eine Teilnahme am Lehrgang „Karriereförderung“
- Mit den Teilnehmerinnen werden Laufbahngespräche geführt und Entwicklungspläne erstellt.

- Dezentrale Steuerungsteams in den Landesorganisationen begleiten die Teilnehmerinnen und achten darauf, dass deren neu erworbene Qualifikationen auch eingesetzt werden – als Projektleiterinnen, Vortragende in der Grundausbildung, Stellvertreterinnen ....

Durch diese Maßnahme konnte der Bewerberinnenanteil um Führungspositionen von 46,5% (2006) auf 51,6% (2007) gesteigert werden. Die Besetzungsquote (Frauen in Führungspositionen) ist auf 60% gestiegen.