

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Teil 1

Inhalt

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten	18
1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse	18
1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe	19
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe.....	20
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe	22
Teilbeschäftigung im Bundesdienst.....	23
Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	24
Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen.....	25
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	25
1.6 Gesamtpersonal des Bundes	27
1.7 Teilbeschäftigte des Bundes	28
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30
2 Ressortberichte im Detail	31
2.1 Bundeskanzleramt	31
2.1.1 Gesamtes Personal	31
2.1.2 Teilbeschäftigte	32
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	33
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	34
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse.....	36
2.1.6 Kommissionen und Beiräte.....	37
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	38
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	38
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	39
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	39
2.2 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	42
2.2.1 Gesamtes Personal	42
2.2.2 Teilbeschäftigte	43
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	44
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	45
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse.....	47
2.2.6 Kommissionen und Beiräte.....	47
2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	48
2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	49
2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	49
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	49

2.3	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	51
2.3.1	Gesamtes Personal	51
2.3.2	Teilbeschäftigte	52
2.3.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	54
2.3.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	55
2.3.5	Ausbildungsverhältnisse	56
2.3.6	Kommissionen und Beiräte.....	57
2.3.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	58
2.3.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	58
2.3.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	58
2.3.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	59
2.4	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	62
2.4.1	Gesamtes Personal	62
2.4.2	Teilbeschäftigte	63
2.4.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	65
2.4.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	67
2.4.5	Ausbildungsverhältnisse	72
2.4.6	Kommissionen und Beiräte.....	72
2.4.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	80
2.4.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	85
2.4.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	86
2.4.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	87
2.5	Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport	90
2.5.1	Gesamtes Personal	90
2.5.2	Teilbeschäftigte	91
2.5.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	93
2.5.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	94
2.5.5	Ausbildungsverhältnisse	95
2.5.6	Kommissionen und Beiräte.....	95
2.5.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	97
2.5.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	97
2.5.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	98
2.5.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	98
2.6	Bundesministerium für Finanzen	101
2.6.1	Gesamtes Personal	101
2.6.2	Teilbeschäftigte	102
2.6.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	104

2.6.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	105
2.6.5	Ausbildungsverhältnisse.....	108
2.6.6	Kommissionen und Beiräte.....	109
2.6.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	110
2.6.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	110
2.6.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	111
2.6.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	111
2.7	Bundesministerium für Inneres.....	113
2.7.1	Gesamtes Personal.....	113
2.7.2	Teilbeschäftigte.....	114
2.7.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	115
2.7.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	116
2.7.5	Ausbildungsverhältnisse.....	120
2.7.6	Kommissionen und Beiräte.....	120
2.7.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	122
2.7.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	123
2.7.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	123
2.7.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	124
2.8	Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz.....	126
2.8.1	Gesamtes Personal.....	126
2.8.2	Teilbeschäftigte.....	128
2.8.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	129
2.8.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	130
2.8.5	Ausbildungsverhältnisse.....	134
2.8.6	Kommissionen und Beiräte.....	134
2.8.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	135
2.8.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	136
2.8.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	136
2.8.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	136
2.9	Bundesministerium für Landesverteidigung.....	138
2.9.1	Gesamtes Personal.....	138
2.9.2	Teilbeschäftigte.....	139
2.9.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	141
2.9.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	142
2.9.5	Ausbildungsverhältnisse.....	145
2.9.6	Kommissionen und Beiräte.....	145
2.9.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	147

2.9.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	148
2.9.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	148
2.9.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	148
2.10	Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus.....	149
2.10.1	Gesamtes Personal.....	149
2.10.2	Teilbeschäftigte.....	150
2.10.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	152
2.10.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	153
2.10.5	Ausbildungsverhältnisse.....	155
2.10.6	Kommissionen und Beiräte.....	155
2.10.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	156
2.10.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	157
2.10.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	157
2.10.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	157
2.11	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie.....	159
2.11.1	Gesamtes Personal.....	159
2.11.2	Teilbeschäftigte.....	160
2.11.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	161
2.11.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	162
2.11.5	Ausbildungsverhältnisse.....	163
2.11.6	Kommissionen und Beiräte.....	164
2.11.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	167
2.11.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	167
2.11.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	168
2.11.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	168
2.12	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort.....	175
2.12.1	Gesamtes Personal.....	175
2.12.2	Teilbeschäftigte.....	176
2.12.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	177
2.12.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	178
2.12.5	Ausbildungsverhältnisse.....	180
2.12.6	Kommissionen und Beiräte.....	181
2.12.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	182
2.12.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	183
2.12.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	183
2.12.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	183
2.13	Parlamentsdirektion.....	186

2.13.1	Gesamtes Personal	186
2.13.2	Teilbeschäftigte	187
2.13.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	188
2.13.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	189
2.13.5	Ausbildungsverhältnisse	189
2.13.6	Kommissionen und Beiräte.....	190
2.13.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	191
2.13.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	191
2.13.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	192
2.13.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	192
2.14	Präsidentenkanzlei	193
2.14.1	Gesamtes Personal	193
2.14.2	Teilbeschäftigte	194
2.14.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufung.....	195
2.14.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	196
2.14.5	Ausbildungsverhältnisse	196
2.14.6	Kommissionen und Beiräte.....	197
2.14.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	198
2.14.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	198
2.14.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	199
2.14.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	199
2.15	Rechnungshof	200
2.15.1	Gesamtes Personal	200
2.15.2	Teilbeschäftigte	201
2.15.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	202
2.15.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	203
2.15.5	Ausbildungsverhältnisse	203
2.15.6	Kommissionen und Beiräte.....	204
2.15.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen	205
2.15.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	206
2.15.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	206
2.15.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	206
2.16	Verfassungsgerichtshof	208
2.16.1	Gesamtes Personal	208
2.16.2	Teilbeschäftigte	209
2.16.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	210
2.16.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	211

2.16.5	Ausbildungsverhältnisse.....	212
2.16.6	Kommissionen und Beiräte.....	213
2.16.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	214
2.16.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	214
2.16.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	215
2.16.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	215
2.17	Verwaltungsgerichtshof.....	216
2.17.1	Gesamtes Personal.....	216
2.17.2	Teilbeschäftigte.....	217
2.17.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	218
2.17.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	219
2.17.5	Ausbildungsverhältnisse.....	220
2.17.6	Kommissionen und Beiräte.....	220
2.17.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	221
2.17.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	222
2.17.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	222
2.17.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	222
2.18	Volksanwaltschaft.....	223
2.18.1	Gesamtes Personal.....	223
2.18.2	Teilbeschäftigte.....	224
2.18.3	Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen.....	225
2.18.4	Ressortspezifische Leitungsfunktionen.....	226
2.18.5	Ausbildungsverhältnisse.....	226
2.18.6	Kommissionen und Beiräte.....	227
2.18.7	Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen.....	228
2.18.8	Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung.....	229
2.18.9	Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	229
2.18.10	Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	229
2.19	Arbeitsmarktservice.....	230
2.19.1	Gesamtes Personal.....	230
2.19.2	Vollbeschäftigte Bedienstete.....	230
2.19.3	Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen.....	231
2.19.4	Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen.....	231
2.19.5	Teilbeschäftigte Bedienstete.....	232

2.19.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen	232
2.19.7 Ausbildungsverhältnisse	233
2.19.8 Kommissionen und Beiräte.....	233
2.19.9 Zugänge	234
2.19.10 Abgänge	234
2.19.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)	234
2.19.12 Weiterbildungstage	235
2.19.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	235
2.19.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	236
2.19.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen.....	236
2.20 Österreichische Nationalbank.....	237
2.20.1 Gesamtes Personal	237
2.20.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB	238
2.20.3 Zugänge	239
2.20.4 Abgänge	239
2.20.5 Neubestellungen Führungskarriere	239
2.20.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	240
2.20.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	240
2.20.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.....	240
2.21 Finanzmarktaufsichtsbehörde	241
2.21.1 Gesamtes Personal	241
2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA	242
2.21.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA.....	242
2.21.4 Ausbildungsverhältnisse	243
2.21.5 Zugänge	243
2.21.6 Abgänge	243
2.21.7 Neubestellungen	244
2.21.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung	244
2.21.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes.....	244
2.21.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen.....	245
3 Technischer Annex	246
Bezugszeitraum	246
Kommissionen/Beiräte	246
Datenabgrenzung	246

Messgröße.....	247
Berufsgruppe.....	247
Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?.....	247
Qualifikation.....	248
Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen .	248
Daten- und Informationsquellen	248
Tabellenverzeichnis.....	249
Abbildungsverzeichnis	262
Abkürzungen.....	263

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 2017 auf 2019 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 42,1 Prozent auf 42,5 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 unter dem Quicklink „Publikationen“ abrufbar sind.

1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

Ende 2019 sind zwei Drittel der 655 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (67 Prozent). Rund 6 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2017 blieb der Frauenanteil bei den Lehrlingen konstant und bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten stieg der Anteil leicht.

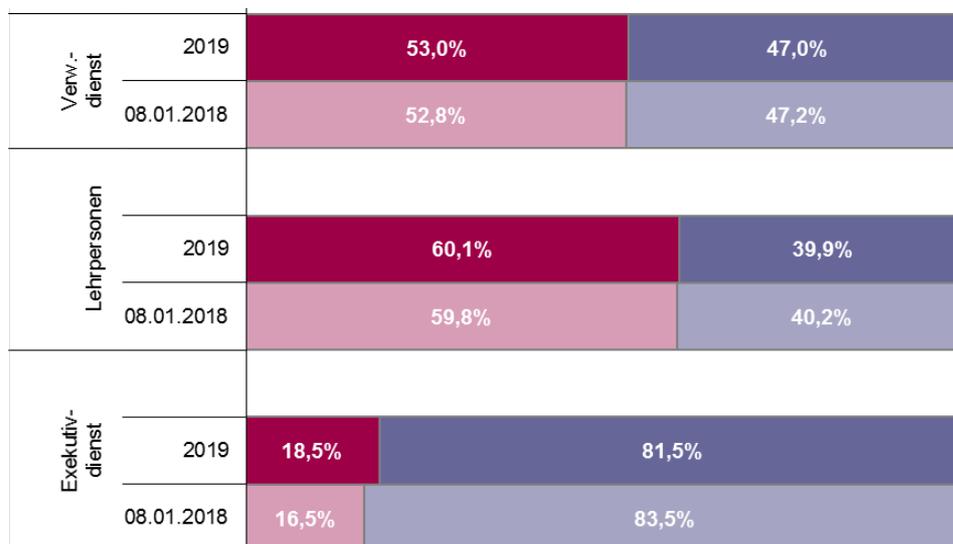
Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

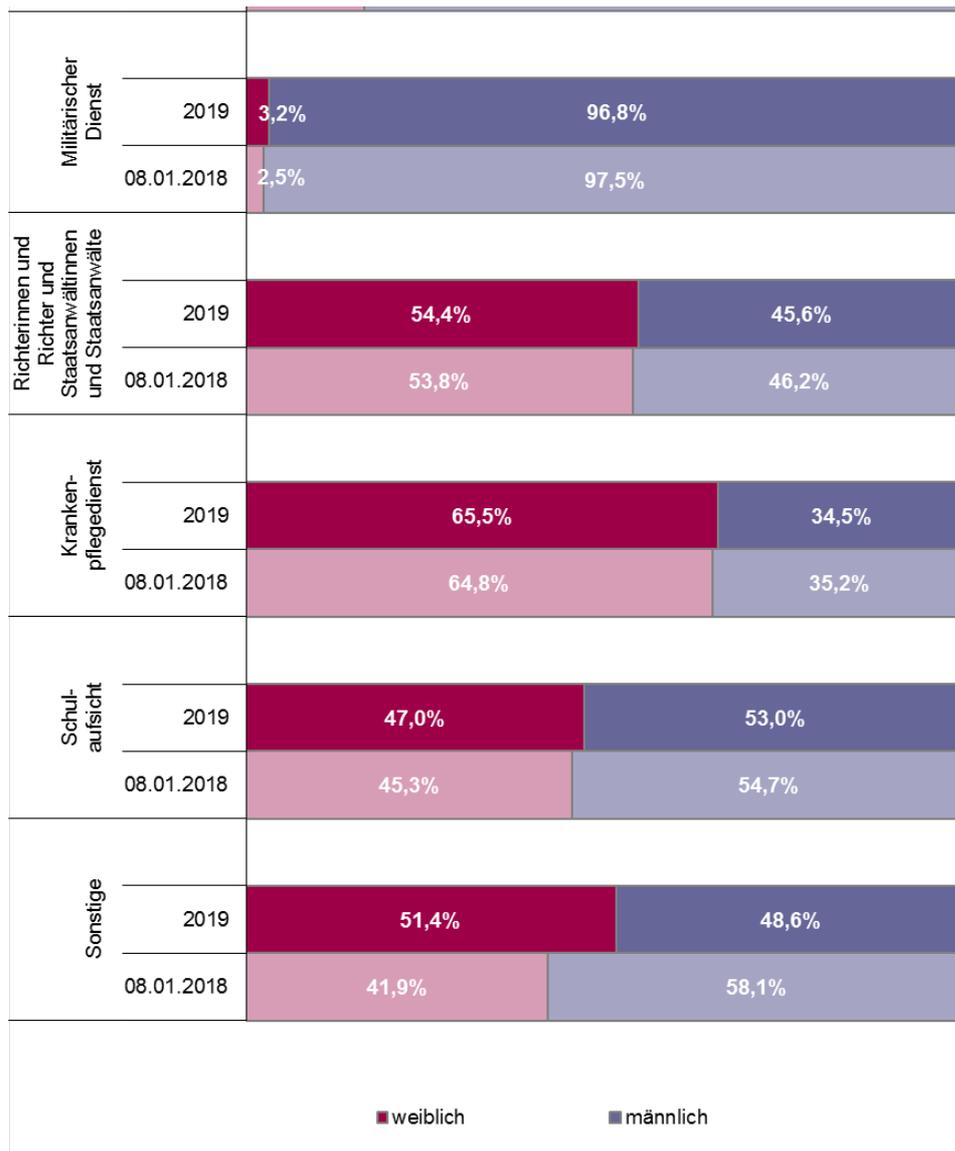
Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	1.414	841	59%	573	41%	1.341	796	59%	545	41%
Verwaltungs- praktikantinnen u. -praktikanten	943	617	65%	335	35%	655	440	67%	215	33%

1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Krankenpflagedienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Verwaltungsdienst und Sonstige 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 16,5 Prozent auf 18,5 Prozent und im Militärischen Dienst von 2,5 Prozent auf 3,2 Prozent. Weiters erhöht sich der Frauenanteil im Bereich der Schulaufsicht um 1,6 Prozentpunkte auf 47,0 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärzte und eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe





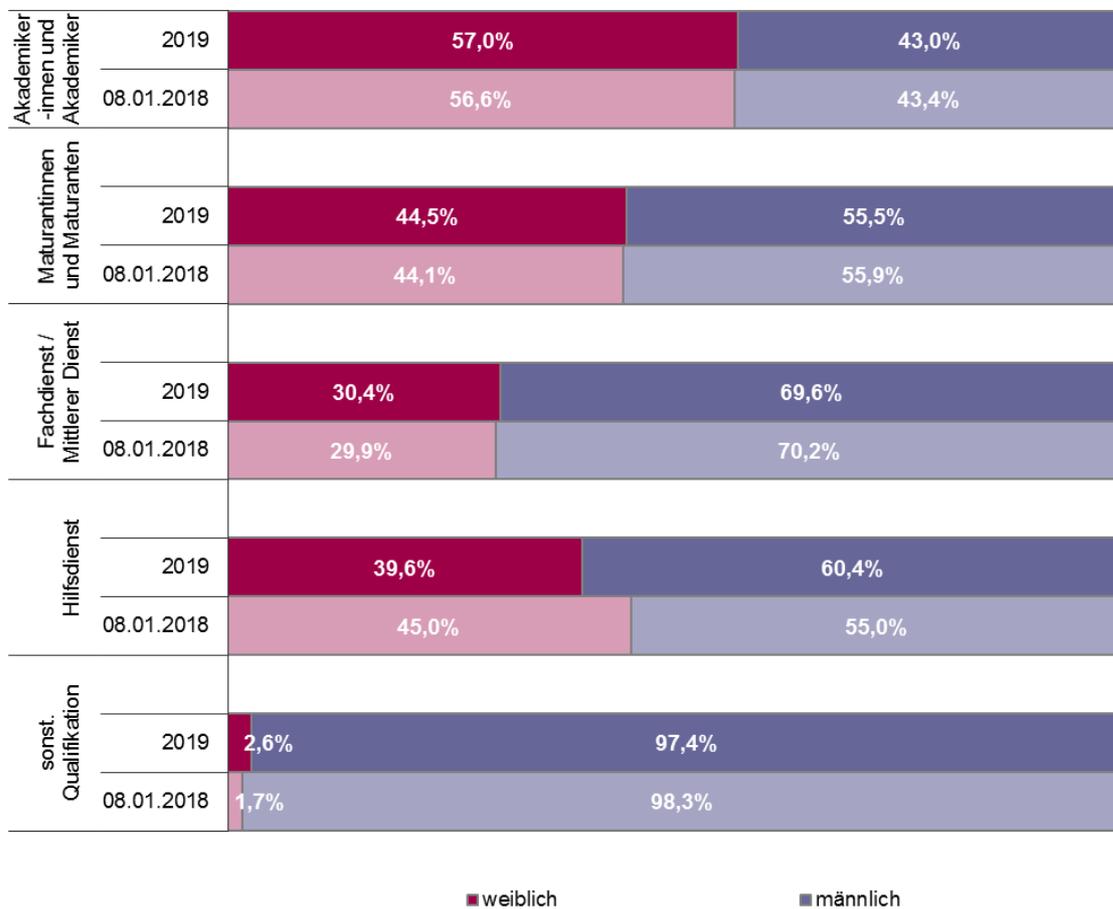
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

Im Vergleich 2017 zu 2019 erhöht sich der Frauenanteil beim Fachdienst und Mittleren Dienst, bei den Akademikerinnen und Akademikern und Maturantinnen und Masanten. Der Anstieg des Frauenanteils unter den Akademikerinnen und Akademikern ist eng mit dem Anstieg bei den Lehrpersonen, Richterinnen und Richtern und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten zu sehen. Die Berufsgruppe der Lehrpersonen hat aufgrund des hohen Anteils an Akademikerinnen und Akademikern einen starken Einfluss auf die Geschlechterzusammensetzung dieser Qualifikationsgruppe.

Rund 63 Prozent der Beschäftigten im Fachdienst und Mittleren Dienst sind Beschäftigte des Exekutivdienstes und Militärischen Dienstes. Der geringe Frauenanteil in diesen Berufsgruppen resultiert – trotz Steigerungen – aus 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.

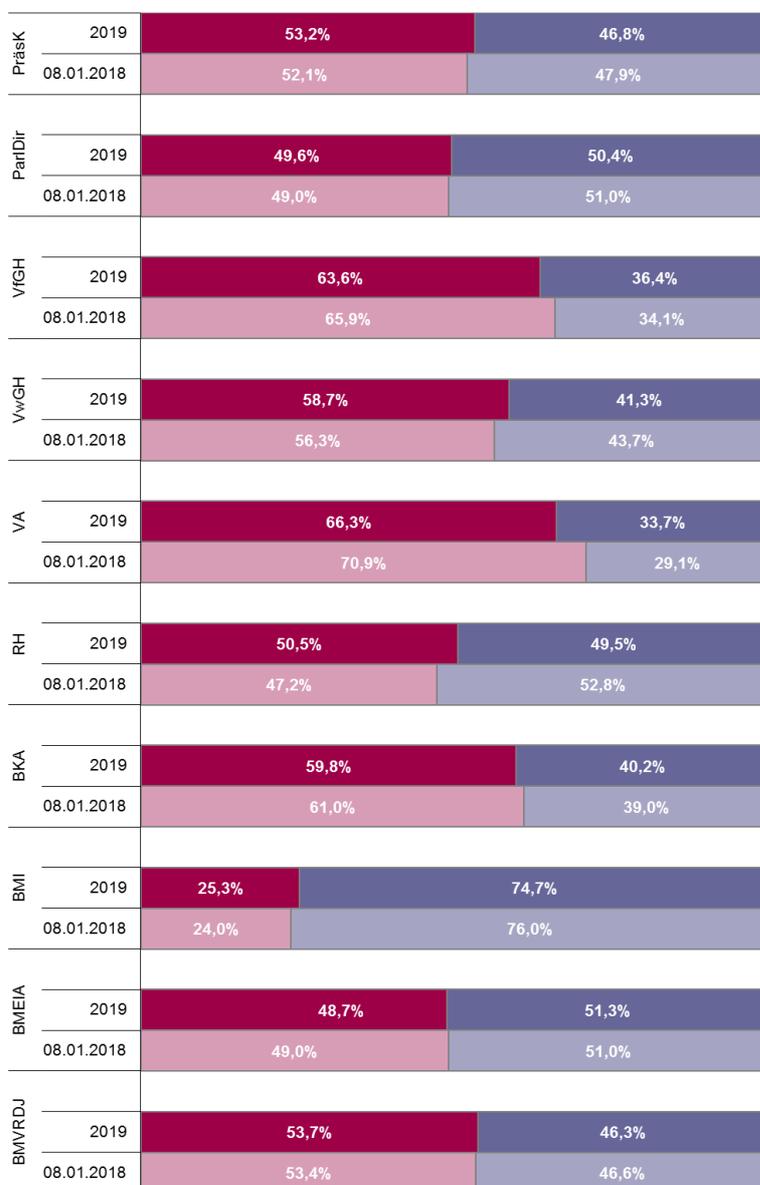
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe

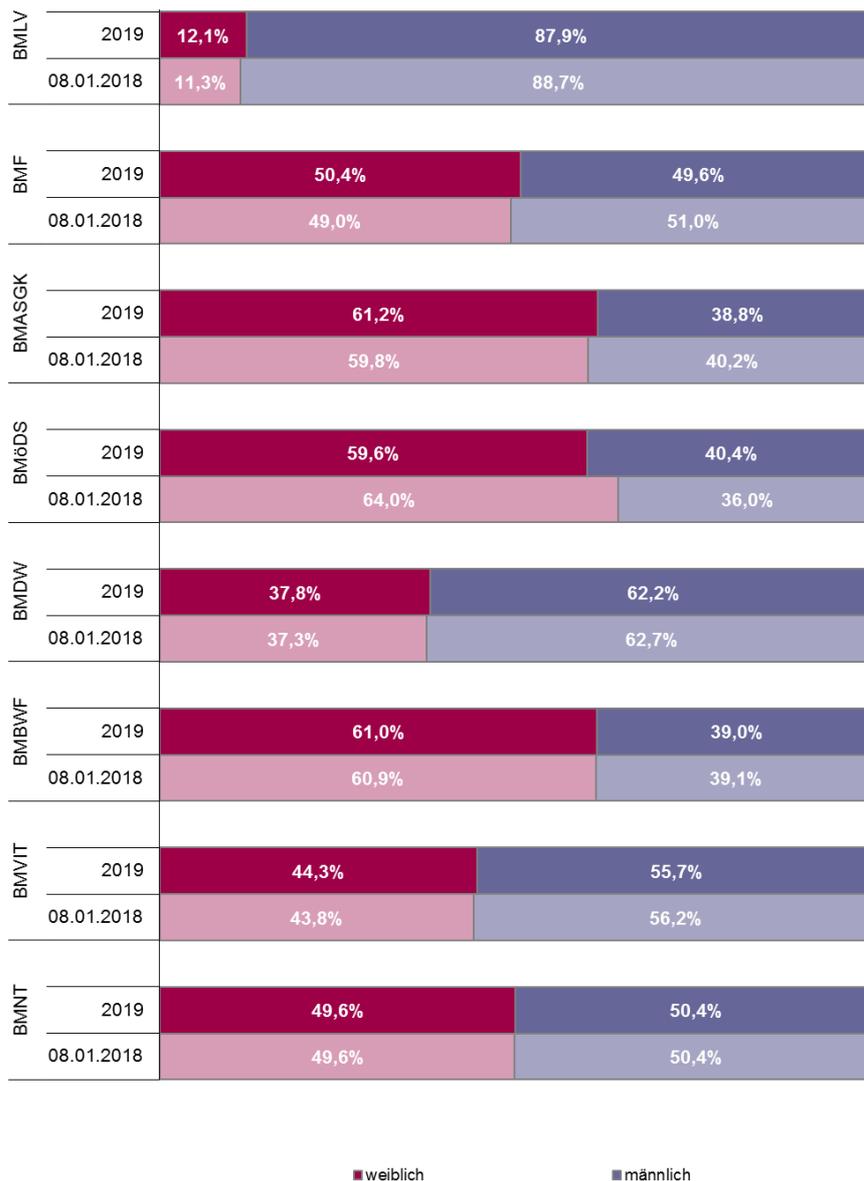


1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Verglichen mit 2017 erhöht sich der Frauenanteil in 13 von 18 Ressorts und sonstigen Obersten Organen. Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielen der Rechnungshof, Verwaltungsgerichtshof, das BMI, BMF, BMASGK und die Präsidentschaftskanzlei.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts und sonstige Oberste Organe





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.

28,5 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2019). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 17,2 Prozent relativ niedrig. Die Teilzeitquote der

unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 48,5 Prozent und liegt damit um 16,9 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 31,6 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (9,8 Prozent bei den unselbstständig Erwerbstätigen und 6,5 Prozent im Bundesdienst).¹

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

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

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018			2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	16,8%	29,0%	3,1%	16,6%	28,3%	3,3%
Lehrpersonen	32,9%	39,5%	23,2%	32,3%	38,8%	22,4%
Exekutivdienst	4,8%	20,2%	1,8%	4,8%	18,6%	1,6%
Militärischer Dienst	1,5%	11,0%	1,2%	1,3%	10,1%	1,0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	11,9%	20,7%	1,8%	13,2%	22,4%	2,1%
Krankenpflegedienst	25,6%	33,3%	11,4%	26,1%	34,6%	9,8%
Schulaufsicht	2,6%	3,3%	2,1%	3,6%	4,2%	3,0%
Sonstige	30,2%	50,0%	16,0%	35,1%	57,9%	11,1%

¹

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/index.html (17.06.2020)

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

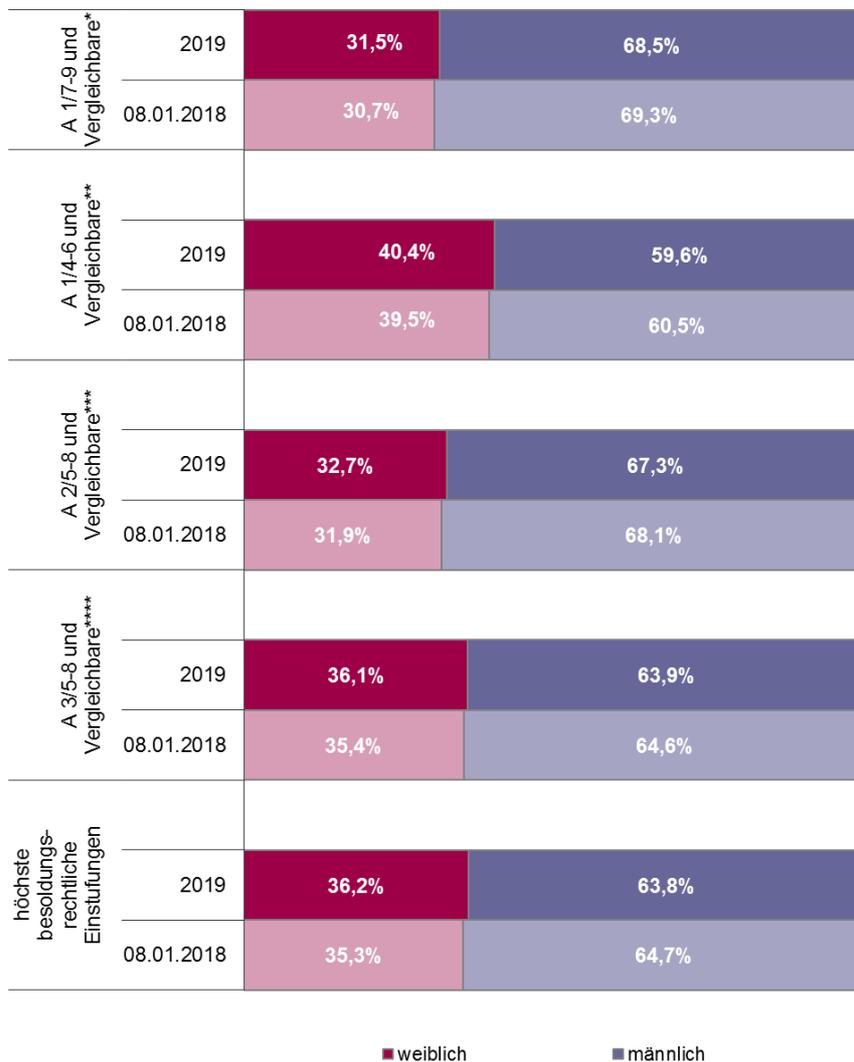
Im BMBWF, BMNT, BMDW und der Volksanwaltschaft liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 31,6 Prozent. Im BMBWF und BMNT ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 19,9 Prozent im BMBWF und 13,5 Prozent im BMNT am höchsten. Im BMEIA, in der Präsidentschaftskanzlei, im Verfassungsgerichtshof, Verwaltungsgerichtshof, BMLV und BMI ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 81 Prozent)

1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten sind. Führungsverantwortung geht einerseits mit Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einher, andererseits korreliert sie mit der Einkommenshöhe und ist damit einer der Gründe des Einkommensunterschieds (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern.

Von 2017 auf 2019 steigt der Anteil von Frauen in allen höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen. Der stärkste Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen Gruppe 2 A1/4-6 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2019 war mehr als ein Drittel der Frauen (36,2 Prozent) in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (42,5 Prozent) besteht trotz der Verbesserungen in der Vergangenheit Aufholbedarf.

Abbildung 4 Frauen- und Männerteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufung



- A 1/7-9 und Vergleichbare sind zum Beispiel: Generalsekretärinnen, Sektionsleitung, Gruppenleitung und Leitung großer nachgeordneter Dienststellen.
- A 1/4-6 und Vergleichbare sind zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen.
- 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.

1.6 Gesamtpersonal des Bundes

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.175	621	53%	554	47%	1.204	649	54%	555	46%
Zentralleitungen	12.277	6.165	50%	6.112	50%	12.130	6.079	50%	6.051	50%
Nachgeordneter Bereich	130.358	53.755	41%	76.603	59%	130.381	54.332	42%	76.049	58%
Gesamt	143.810	60.541	42%	83.269	58%	143.715	61.060	42%	82.655	58%

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	48.998	25.889	53%	23.109	47%	48.074	25.493	53%	22.581	47%
Lehrpersonen	45.166	27.016	60%	18.150	40%	44.774	26.901	60%	17.873	40%
Exekutivdienst	32.337	5.320	16%	27.017	84%	33.954	6.275	18%	27.679	82%
Militärischer Dienst	13.628	337	2%	13.291	98%	13.311	425	3%	12.886	97%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.123	1.679	54%	1.444	46%	3.076	1.673	54%	1.403	46%
Krankenpflege-dienst	250	162	65%	88	35%	238	156	66%	82	34%
Schulaufsicht	265	120	45%	145	55%	251	118	47%	133	53%
Sonstige	43	18	42%	25	58%	37	19	51%	18	49%
Gesamt	143.810	60.541	42%	83.269	58%	143.715	61.060	42%	82.655	58%

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	49.721	28.163	57%	21.558	43%	50.173	28.596	57%	21.577	43%
Maturantinnen und Maturanten	25.106	11.082	44%	14.061	56%	24.116	10.742	45%	13.374	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	61.436	18.361	30%	43.101	70%	61.260	18.617	30%	42.643	70%
Hilfsdienst	6.581	2.964	45%	3.618	55%	7.817	3.096	40%	4.721	60%
sonstige Qualifikation	996	16	2%	950	98%	349	9	3%	340	97%
Gesamt	143.810	60.541	42%	83.269	58%	143.715	61.060	42%	82.655	58%

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	145	120	83%	25	17%	153	130	85%	23	15%
Zentralleitungen	1.227	1.101	90%	126	10%	1.282	1.138	89%	144	11%
Nachgeordneter Bereich	23.930	18.457	77%	5.473	23%	23.266	18.048	78%	5.218	22%
Gesamt	25.302	19.678	78%	5.624	22%	24.701	19.316	78%	5.385	22%

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8.216	7.496	91%	720	9%	7.968	7.221	91%	747	9%
Lehrpersonen	14.866	10.658	72%	4.208	28%	14.450	10.439	72%	4.011	28%
Exekutivdienst	1.564	1.073	69%	491	31%	1.618	1.168	72%	450	28%
Militärischer Dienst	199	37	19%	162	81%	176	43	24%	133	76%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	373	347	93%	26	7%	405	375	93%	30	7%
Krankenpflege-dienst	64	54	84%	10	16%	62	54	87%	8	13%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	5	56%	4	44%
Sonstige	13	9	69%	4	31%	13	11	85%	2	15%
Gesamt	25.302	19.678	78%	5.624	22%	24.701	19.316	78%	5.385	22%

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	13.175	9.878	75%	3.297	25%	13.457	10.093	75%	3.364	25%
Maturantinnen und Maturanten	5.038	3.606	72%	1.432	28%	4.508	3.299	73%	1.209	27%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.795	4.941	85%	854	15%	5.662	4.885	86%	777	14%
Hilfsdienst	1.289	1.253	97%	36	3%	1.068	1.037	97%	31	3%
sonstige Qualifikation	5	0	0%	5	100%	6	2	33%	4	67%
Gesamt	25.302	19.678	78%	5.624	22%	24.701	19.316	78%	5.385	22%

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	479	147	332	30,7%	476	150	326	31,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	4.952	1.954	2.998	39,5%	5.072	2.050	3.022	40,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	5.421	1.730	3.691	31,9%	5.448	1.784	3.664	32,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	8.991	3.183	5.808	35,4%	8.772	3.167	5.605	36,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	19.843	7.014	12.829	35,3%	19.768	7.151	12.617	36,2%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

*** 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	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	997	618	62%	379	38%	960	585	61%	375	39%
nachgeordneter Bereich	105	54	51%	51	49%	107	53	50%	54	50%
Gesamt	1.102	672	61%	430	39%	1.067	638	60%	429	40%

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.102	672	61%	430	39%	1.066	638	60%	428	40%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.102	672	61%	430	39%	1.067	638	60%	429	40%

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	500	283	57%	217	43%	499	282	57%	217	43%
Maturantinnen und Maturanten	264	170	64%	94	36%	253	153	60%	100	40%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	317	208	66%	109	34%	295	192	65%	103	35%
Hilfsdienst	21	11	52%	10	48%	20	11	55%	9	45%
Gesamt	1.102	672	61%	430	39%	1.067	638	60%	429	40%

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	152	136	89%	16	11%	146	127	87%	19	13%
nachgeordneter Bereich	12	10	83%	2	17%	11	10	91%	1	9%
Gesamt	164	146	89%	18	11%	157	137	87%	20	13%

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	164	146	89%	18	11%	157	137	87%	20	13%
Gesamt	164	146	89%	18	11%	157	137	87%	20	13%

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	55	51	93%	4	7%	54	49	91%	5	9%
Maturantinnen und Maturanten	59	49	83%	10	17%	53	42	79%	11	21%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	47	44	94%	3	6%	48	44	92%	4	8%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	164	146	89%	18	11%	157	137	87%	20	13%

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	10	10	50,0%	22	9	13	40,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	185	108	77	58,4%	200	115	85	57,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	124	71	53	57,3%	122	72	50	59,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	40	29	11	72,5%	38	28	10	73,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	369	218	151	59,1%	382	224	158	58,6%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

*** 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 – Zentrallleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018 -31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiter u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	3	2	1	33%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	8	3	5	63%	10	6	4	40%	6	5	1	17%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	16	26	62%	46	16	30	65%	11	5	6	55%
Fachexpertin u. Fachexperte	0	0	0	0%	6	1	5	83%	6	1	5	83%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	30	11	19	63%	38	18	20	53%	15	8	7	47%

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018 -31.12.2019			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Ständige Vertretungen												
Leiterin u. Leiter ständige Vertretung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Österreichisches Staatsarchiv												
Generaldirektorin u Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Direktorin u. Direktor	3	3	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Bestandsgruppe	22	13	9	41%	27	16	11	41%	6	4	2	33%
Kommunikationsbehörde Austria												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Büroleiterin u. Büroleiter	6	0	6	100%	6	0	6	100%	1	0	1	100%
Bundesdenkmalamt												
Präsidentin u. Präsident	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachdirektorin u. Fachdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung im Fachbereich	5	3	2	40%	8	3	2	40%	0	0	0	0%
Verwaltungsdirek- torin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Landes- konservatorin u. - konservator	9	6	3	33%	9	6	3	33%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018 - 31.12.2019			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil
Museen (Museum für Volkskunde)												
Museums- direktorin u. Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Hofmusikkapelle												
Administrative Leiterin u. Administrativer Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Künstlerische Leiterin u. 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

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	11	7	64%	4	36%	17	14	82%	3	18%
Verwaltungsprakti- kantinnen u. - praktikanten	23	18	78%	5	22%	43	31	72%	12	28%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	22	11	50%	11	50%	5	2	40%	3	60%
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0*	0	0%	0	0%
Disziplinarkommission	11	7	64%	4	36%	15	8	53%	7	47%

* Zum Stichtag 31.12.2019 wurde an der Bestellung einer neuen Leistungsfeststellungskommission gearbeitet, da die Funktionsperiode der bisherigen Kommission abgelaufen war.

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	8	5	63%	3	37%	11	5	45%	6	55%
Aufnahme-kommission	25	18	72%	7	28%	33	15	45%	18	55%

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-Zentralleitung von diesem nominiert oder bestellt wurden:

Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	16	10	63%	6	37%	42	19	45%	23	55%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 23 Ausbildungen / BKA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	176	131	74%	45	26%	74	48	65%	26	35%
Berufsbegleitende Fortbildung	2.999	1.915	64%	1.084	36%	1.271	868	68%	403	32%

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	383
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	868

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des Frauenförderungsplans (BGBl. II Nr. 261/2019) 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 Dienstort 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 Einzelsupervisionen 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.
 - Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden.

3. 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 hervorzuheben ist die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens, einem Zugriff von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz.

4. 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. flexible Arbeitszeiten, (Wieder)Einstiegsprogramme 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.
- Die durch die interne Projektgruppe im Audit *berufundfamilie* entwickelten und in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen werden im Projektzeitrahmen (3 Jahre) adaptiert bzw. erarbeitet und umgesetzt.

5. 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.

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	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	577	298	52%	279	48%	577	298	52%	279	48%
nachgeordneter Bereich	574	266	46%	308	54%	539	246	46%	293	54%
Gesamt	1.151	564	49%	587	51%	1.116	544	49%	572	51%

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.151	564	49%	587	51%	1.116	544	49%	572	51%
Gesamt	1.151	564	49%	587	51%	1.116	544	49%	572	51%

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	459	181	39%	278	61%	431	167	39%	264	61%
Maturantinnen und Maturanten	244	106	43%	138	57%	245	106	43%	139	57%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	421	271	64%	150	36%	413	264	64%	149	36%
Hilfsdienst	27	6	22%	21	78%	27	7	26%	20	74%
Gesamt	1.151	564	49%	587	51%	1.116	544	49%	572	51%

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
nachgeordneter Bereich	43	40	93%	3	7%	42	37	88%	5	12%
Gesamt	43	40	93%	3	7%	42	37	88%	5	12%

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	43	40	93%	3	7%	42	37	88%	5	12%
Gesamt	43	40	93%	3	7%	42	37	88%	5	12%

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	10	9	90%	1	10%	13	12	92%	1	8%
Maturantinnen und Maturanten	6	5	83%	1	17%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	24	100%	0	0%	21	19	90%	2	10%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	43	40	93%	3	7%	42	37	88%	5	12%

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	51	17	34	33,3%	56	20	36	35,7%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	238	80	158	33,6%	227	82	145	36,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	175	66	109	37,7%	176	66	110	37,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	11	5	68,8%	15	10	5	66,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	480	174	306	36,3%	474	178	296	37,6%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

*** 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 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauenan- teil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	8	4	4	50%	8	3	5	63%	3	2	1	33%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	6	2	25%	8	5	3	38%	7	4	3	43%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter, Generalinspektorin und Generalinspektor	48	32	16	33%	50	30	20	40%	7	4	3	43%
Fachexpertin u. Fachexperte	3	3	0	0%	3	3	0	0%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	82	49	33	40%	89	57	32	36%	60	44	16	27%

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
Leiterin u. Leiter österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	6	3	3	50%	6	4	2	33%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter österreichische Botschaft	81	55	26	32%	82	55	27	33%	37	27	10	27%
Leiterin u. Leiter österr. Genera- lkonsulat	8	5	3	38%	10	9	1	10%	4	4	0	0%
Leiterin u. Leiter Kulturforum (vormals Leiterin u. Leiter selbst- ständiges Kulturforum)	29	15	14	48%	29	18	11	38%	16	12	4	25%
Leiterin u. Leiter Konsularabteilung	11	8	3	27%	8	5	3	38%	4	2	2	50%
Erstzugeteilte u. Erstzugeteilter an der österr. Ver- tretungsbehörde	47	34	13	28%	57	37	20	35%	35	21	14	40%
Kanzlerin u. Kanzler an der österr. Ver- tretungsbehörde ohne Funktion einer/eines Erstzugeteilten	67	43	24	36%	69	47	22	32%	40	26	14	35%
Kanzlerin u. Kanzler an österr. Vertretungs- behörde (ÖB) mit Funktion einer/eines Erstzugeteilten	29	20	9	31%	31	20	11	35%	19	12	7	37%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 35 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	17	10	59%	7	41%	12	4	33%	8	67%
Verwaltungspraktikantinnen u. -spraktikanten	48	35	73%	13	27%	57	39	68%	18	32%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungskommission	18	6	33%	12	67%	21	11	52%	10	48%
Leistungsfeststellungskommission	7	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%
Disziplinar-kommission	8	3	38%	5	62%	8	4	50%	4	50%

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	45	21	47%	24	53%
Begutachtungskommission im Einzelfall	4	2	50%	2	50%	25	10	40%	15	60%
Auswahlkommission	24	11	46%	13	54%	19	9	47%	10	53%

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	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	30	11	37%	19	63%	43	15	35%	28	65%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 39 Ausbildungen / BMEIA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	228	126	55%	102	45%	305	167	55%	138	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	283	170	60%	113	40%	208	83	40%	125	60%

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	31 (45%)
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	31 (35,5%)
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	127 (43,7%)

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. Mit 31.12.2019 beträgt der Frauenanteil im höheren auswärtigen Dienst (Gruppe A1/v1 A/a), der Verwendungsgruppe aus der die Führungskräfte rekrutiert werden, 39,4 Prozent. Er steigt jährlich konstant an. Bei den Jahrgängen ab 1975 beträgt der Frauenanteil 50 Prozent.

Gender Mainstreaming wird im BMEIA laufend umgesetzt und hat auch in der Grundausbildung aller Bediensteten eine prominente Stelle. Eine Zielvorgabe ist es, in allen Verwendungsgruppen einen 50/50-Anteil an Frauen und Männern zu erreichen und zu halten.

Mit der Einführung von Telearbeit, Gleitzeit, Ferienbetreuung von Kindern der Bediensteten sowie des Betriebskindergartens, fördert das BMEIA die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht seinen Bediensteten eine optimale Karriereplanung. Mit 31.12.2019 zählte das BMEIA 74 Bedienstete, die an einem oder mehreren Tagen in der Woche Telearbeit verrichten, darunter befinden sich konstant mehr Frauen als Männer.

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Organisationen

Organisation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Zentralleitung	894	527	59%	367	41%	840	508	60%	332	40%
nachgeordneter Bereich	1.018	617	61%	401	39%	998	616	62%	382	38%
Gesamt	1.912	1.144	60%	768	40%	1.838	1.124	61%	714	39%

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	1.900	1.133	60%	767	40%	1.824	1.112	61%	712	39%
Sonstige	10	10	100%	0	0%	12	11	92%	1	8%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Krankenpflegedienst	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	1.912	1.144	60%	768	40%	1.838	1.124	61%	714	39%

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	744	370	50%	374	50%	724	376	52%	348	48%
Maturantinnen und Maturanten	750	444	59%	306	41%	733	440	60%	293	40%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	416	330	79%	86	21%	381	308	81%	73	19%
Hilfsdienst	2	0	0%	2	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	1.912	1.144	60%	768	40%	1.838	1.124	61%	714	39%

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 45 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	129	114	88%	15	12%	135	117	87%	18	13%
nachgeordneter Bereich	256	228	89%	28	11%	264	237	90%	27	10%
Gesamt	385	342	89%	43	11%	399	354	89%	45	11%

Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	379	336	89%	43	11%	392	347	89%	45	11%
Sonstige	5	5	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Krankenpflegedienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	385	342	89%	43	11%	399	354	89%	45	11%

Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	122	99	81%	23	19%	139	115	83%	24	17%
Maturantinnen und Maturanten	160	141	88%	19	12%	159	139	87%	20	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	103	102	99%	1	1%	101	100	99%	1	1%
Gesamt	385	342	89%	43	11%	399	354	89%	45	11%

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGK

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	29	11	18	37,9%	27	10	17	37,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	314	149	165	47,5%	315	158	157	50,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	188	112	76	59,6%	185	112	73	60,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	90	71	19	78,9%	82	65	17	79,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	621	343	278	55,2%	609	345	264	56,7%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

*** 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 BMASGK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	3	4	57%	7	3	4	57%	2	1	1	50%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	14	8	6	43%	18	11	7	39%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	50	28	22	44%	76	38	38	50%	14	6	8	57%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	5	1	17%	9	5	4	44%	2	0	2	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	3	4	57%	12	4	8	67%	0	0	0	0%

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASGK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Sozialministeriumservice												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Landesstelle, Support	10	5	5	50%	10	5	5	50%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Ärztlicher Dienst	8	3	5	63%	9	3	6	67%	3	1	2	67%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	41	21	20	49%	41	17	24	59%	4	1	3	75%
Arbeitsinspektorate												
Leiterin u. Leiter	17	14	3	18%	16	13	3	19%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	19	9	32%	28	18	10	36%	3	2	1	34%

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 51 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGK

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	50	33	66%	17	34%	53	36	68%	17	32%
Verwaltungsprak- tikantinnen u.- praktikanten	46	29	63%	17	37%	51	29	57%	22	43%

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorate

Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGK

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	82	35	42,7%	47	57,3%	120	57	47,5%	63	52,5%
Leistungsfeststellungs-kommission	16	6	37,5%	10	62,5%	22	10	45,5%	12	54,5%
Disziplinarkommission	18	8	44,4%	10	55,6%	20	9	45%	11	55%

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGK

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommis-sion	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	100	69	69%	31	31%	103	69	67%	34	33%

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 / BMASGK

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	146	81	55,5%	65	44,5%	139	73	52,5%	66	47,5%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate

Tabelle 55 Ausbildungen / BMASGK

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017 (BMASK)					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	76	55	72,4%	21	27,6%	137	88	64,2%	49	35,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	4.521	2.636	58,3%	1.885	41,7%	3.823	2.373	62,1%	1.450	37,9%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGK

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 / BMASGK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0

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

Der Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, BGBl. II Nr. 280/2018 idF BGBl. II Nr. 176/2019, ist als Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz neu kundzumachen und die Anlage an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Da die mit In-Kraft-Treten der BMG-Novelle, BGBl. I Nr. 8/2020, am 29.1.2020 in das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend übergeleiteten Bediensteten zu dem laut § 11a Abs. 2 B-GIBG für die Ermittlung des Frauenanteils maßgeblichen Stichtag 31.12.2019 noch dem Personalstand des damaligen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz angehörten, ist vorgesehen, eine diesen Umstand berücksichtigende Datenbasis für die Entwicklung von Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile zu erheben.

Generell erfordern Ressortumschichtungen mitunter eine Neukonstituierung von Arbeitsgruppen, die Bestellung neuer Gleichbehandlungsbeauftragter oder die Wiederverlautbarung bzw. Neufassung von Frauenförderungsplänen. Die Tätigkeit von Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragten wird dadurch vorübergehend oftmals erschwert. Hier könnte eine flexiblere Gestaltung der Fristen für die Erstellung bzw. Anpassung von Frauenförderungsplänen bzw. ihre Weitergeltung während einer Übergangsphase sowie die Ermöglichung der Fortsetzung der Tätigkeit der bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten Abhilfe schaffen und dadurch die Kontinuität der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit gewährleisten sowie den Verlust von Know-how vermeiden.

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“:

Auswahlkommissionen, Hearing, 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 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 Vorgabe von Belohnungen an Führungskräfte und als Teil des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Funktion sollte die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen werden und langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

Information, Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

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

an die zuständigen Gleichbehandlungs- 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 Belohnungsvergabe soll mögliche Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, und die entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.

Organisationsänderungen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen.

Einzelne Vertreterinnen und Vertreter 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

Verstärkte Akzeptanz und Motivation, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen, können durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z.B. auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, erfolgen. § 8a des Frauenförderungsplans regelt die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitlicher Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen. § 16 Abs. 4 des Frauenförderungsplans regt an, die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentraleitung	998	644	65%	354	35%	958	623	65%	335	35%
nachgeordneter Bereich	51.171	31.112	61%	20.059	39%	50.508	30.758	61%	19.750	39%
Gesamt	52.169	31.756	61%	20.413	39%	51.466	31.381	61%	20.085	39%

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	7.331	4.887	67%	2.444	33%	7.046	4.645	66%	2.401	34%
Lehrpersonen	44.548	26.727	60%	17.821	40%	44.147	26.599	60%	17.548	40%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Krankenpflege-dienst	23	21	91%	2	9%	21	18	86%	3	14%
Schulaufsicht	265	120	45%	145	55%	251	118	47%	133	53%
Sonstige*	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	52.169	31.756	61%	20.413	39%	51.466	31.381	61%	20.085	39%

*Schulärztinnen und Schulärzte

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	37.957	23.062	61%	14.895	39%	38.344	23.418	61%	14.926	39%
Maturantinnen und Maturanten	8.972	5.073	57%	3.899	43%	8.165	4.606	56%	3.559	44%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.186	2.101	66%	1.085	34%	3.117	2.054	66%	1.063	34%
Hilfsdienst	2.054	1.520	74%	534	26%	1.839	1.302	71%	537	29%
Sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	52.169	31.756	61%	20.413	39%	51.466	31.381	61%	20.085	39%

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 61 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	137	129	94%	8	6%	145	137	94%	8	6%
nachgeordneter Bereich	16.726	12.522	75%	4.204	25%	16.130	12.132	75%	3.998	25%
Gesamt	16.863	12.651	75%	4.212	25%	16.275	12.269	75%	4.006	25%

Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.243	2.114	94%	129	6%	2.083	1.958	94%	125	6%
Lehrpersonen	14.601	10.523	72%	4.078	28%	14.171	10.297	73%	3.874	27%
Krankenpflege- dienst	11	9	82%	2	18%	11	8	73%	3	27%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	5	56%	4	44%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	16.863	12.651	75%	4.212	25%	16.275	12.269	75%	4.006	25%

Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	8.1.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	11.772	8.741	74%	3.031	26%	11.942	8.883	74%	3.059	26%
Maturantinnen und Maturanten	3.207	2.114	66%	1.093	34%	2.640	1.768	67%	872	33%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	908	837	92%	71	8%	880	820	93%	60	7%
Hilfsdienst	976	959	98%	17	2%	812	797	98%	15	2%
Sonstige Qualifikation	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	16.863	12.651	75%	4.212	25%	16.275	12.269	75%	4.006	25%

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	31	8	23	25,8%	43	14	29	32,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	960	404	556	42,1%	959	433	526	45,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	158	85	73	53,8%	154	86	68	55,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	515	474	41	92,0%	501	459	42	91,6%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungs- rechtliche Einstufungen	1.664	971	693	58,4%	1.657	992	665	59,9%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich
Wissenschaft und Forschung

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	7	2	5	28,6%	8	2	6	25,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	110	47	63	42,7%	114	50	64	43,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	66	44	22	66,7%	65	41	24	63,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	36	27	9	75,0%	38	26	12	68,4%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungs- rechtliche Einstufungen	219	120	99	54,8%	225	119	106	52,9%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	2*	2	0	0%
Sektionsleiterin und Sektionsleiter	7	4	3	43%	6	3	3	50%	3	2	1	33%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	12	9	3	25%	9	7	2	11%	5	3	2	40%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	69	44	25	36%	70	42	28	40%	12	5	7	58%
Fachexpertin u. Fachexperte	14	7	7	50%	12	8	4	33%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	85	38	47	55%	89	39	50	56%	10	3	7	70%

*im Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019 gab es zwei Neubesetzungen, insgesamt gibt es einen Generalsekretär

Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Landesschulräte und Stadtschulrat (bis 31.12.2018)												
Landesschulratsdirek- torin u. -direktor	9	7	2	22%								
Dezernatsleiterin u. - leiter	6	4	2	33%								
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	36	21	15	42%								
Referatsleiterin u. Referatsleiter	125	53	72	58%					7	3	4	57%
Landesschul-, Pflichtschul-, Berufsschul-, Fachinspektorin –u. - inspektor	273	148	125	46%					17	6	11	65%
Bildungsdirektionen – Bundesbedienstete (ab 01.01.2019)												
Bildungsdirektorin u. -direktor					9	7	2	22%	1	0	1	100%
Bildungsdirektorin u. -direktor (ab 01.08.2018)									2	2	0	0%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter					11	8	3	27%				
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter*					30	20	10	33%				
Referatsleiterin und Referatsleiter					77	40	37	48%	1	0	1	100%
Schulaufsicht: Schulqualitätsmanage- rinnen und -manager und Fachinspektorinnen und -inspektoren					249	129	120	48%	8	5	3	38%

*Abteilungsleitungen im Bereich Pädagogischer Dienst wurden nicht erfasst, da es sich um Schulqualitätsmanagerinnen und -manager handelt

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil

Bundesschulen, Bundesschülerheime

Direktorin und Direktor	716	432	284	40%	716	420	296	41%	49	28	21	43%
Fach-/Abteilungs- lungsvorstand	302	166	136	45%	295	165	130	44%	51	38	13	25%
Erziehungsleiterin und -leiter	9	4	5	56%	8	4	4	50%	1	1	0	0%

Pädagogische Hochschulen

Rektorin und Rektor	13	8	5	38%	13	7	6	46%	1	1	0	0%
Vizerektorin und Vizerektor	25	12	13	52%	23	9	14	61%	6	2	4	67%
Institutsleiterin und - leiter	69	26	43	62%	68	26	42	62%	26	10	16	62%
Praxisschulleiterin und -leiter	20	5	15	75%	19	6	13	68%	8	4	4	50%

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Leiterin und Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
---------------------	---	---	---	----	---	---	---	----	---	---	---	----

Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik

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%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	12	11	1	8%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	8	8	0	0%	8	8	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Geologische Bundesanstalt												
Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Hauptabteilung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	11	11	0	0%	11	11	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Verwaltung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Österreichische Akademie der Wissenschaften (inkl. Österreichisches Archäologisches Institut)												
Präsidentin und Präsident (virtuelle Plst.)	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Direktorin und Direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter und Leiter Hauptabteilung	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin und Leiter Verwaltungsstellen	3	1	2	67%	3	1	2	67%	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%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Zweigstellenleiterin und -leiter	2	1	1	50%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Studienbeihilfebehörde												
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%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter = Leiterin und Leiter der Stipendienstelle	8	1	7	88%	8	1	7	88%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	9	2	7	78%	9	2	7	78%	1	0	1	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	3	3	50%	6	4	2	33%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	2	4	67%	6	0	6	100%	2	0	2	100%
Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstandes												
Leiterin u. Leiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Wissenschaftsrat												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 68 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	193	143	74%	50	26%	193	140	73%	53	27%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	89	64	72%	25	28%	98	79	81%	19	19%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	28	13	46%	15	54%	47	18	38%	29	62%
Leistungsfeststellungs- kommission**	7	3	43%	4	57%	9	3	33%	6	67%
Disziplinarkommission ***	10	5	50%	5	50%	98	33	34%	65	66%

* Prüfungskommissionen: Diese werden sowohl für den Bereich Bildung (UG30) als auch für den Bereich Wissenschaft und Forschung (UG31) gemeinsam wahrgenommen. Die Darstellung in Tabelle 1 erfolgt im Gegensatz zu 2017 aufgrund der Bundesministeriengesetz-Novelle, BGBl. I Nr. 164/2017 für UG 30 und UG 31 gesamt. Gezählt wurden lediglich Mitglieder aus der Zentralstelle, wobei Prüfer/innen für mehrere Fächer einmal gezählt wurden.

** Leistungsfeststellungskommissionen: Es handelt sich um die Leistungsfeststellungskommission im Bereich Bildung (UG30), hinsichtlich Bereich UG 31 Wissenschaft und Forschung wird auf Tabelle 79 verwiesen.

*** Disziplinarkommissionen: Die Darstellung in Tabelle 69 erfolgt im Gegensatz zu 2017 aufgrund der Bundesministeriengesetz-Novelle, BGBl. I Nr. 164/2017 für UG 30 und UG 31 gesamt und umfasst im Bereich der Zentralstelle auch Universitätslehrpersonen. Davon entfallen in der Zentralstelle auf den Bereich Bildung 10 Personen, davon 5 weibliche und 5 männliche Personen. Hinsichtlich Bereich Wissenschaft und Forschung UG 31 wird auf Tabelle 79 hingewiesen. Personen in mehreren Senaten wurden lediglich einmal gezählt. Weiters wird hingewiesen, dass die Disziplinarkommission mit Ablauf des 30. September 2020 entfällt.

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	12	4	33%	8	67%	0	0	0%	0	0%
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommissionen	9	6	67%	3	33%	20	10	50%	10	50%

Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	26	8	31%	18	69%	22	12	55%	10	45%
Disziplinarcommission	25	10	40%	15	60%	29	13	45%	16	55%

Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommissionen	24	10	42%	14	58%	18	8	44%	10	56%

Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
 Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	24	7	29%	17	71%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommission	27	11	41%	16	59%	26	9	35%	17	65%

 Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
 Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	derzeit nicht besetzt					0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommission	23	7	30%	16	70%	29	10	34%	19	66%

 Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
 Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinarcommission	6	0	0%	6	100%	19	9	47%	10	53%

Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Disziplinar-kommissionen	26	10	38%	16	62%	20	8	40%	12	60%

Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	33	14	42%	19	58%	derzeit nicht bestellt				
Disziplinar-kommission	41	15	37%	26	63%	23	9	39%	14	61%

Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	11	6	55%	5	45%	11	6	55%	5	45%
Disziplinar-kommission	10	4	40%	6	60%	20	6	30%	14	70%

Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	0	0	0%	0	0%					
Leistungsfeststellungs-kommission	11	7	63,6%	4	36,4%	derzeit nicht bestellt				
Disziplinar-kommission	10	4	40%	6	60%	11	5	45%	6	55%

* Diese werden sowohl für den Bereich Bildung (UG30) als auch für den Bereich Wissenschaft und Forschung (UG31) gemeinsam wahrgenommen, siehe Tabelle 69

Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	23	10	43%	13	57%	19	10	53%	9	47%

Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	14	7	50%	7	50%	32	11	34%	21	66%

Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be- gutachungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommissionen	13	3	23%	10	77%	12	4	32%	8	67%

Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskom- missionen	8	5	63%	3	37%	8	5	63%	3	37%

Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Be- gutachungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Begutachungskommission	14	4	29%	10	71%	14	4	29%	10	71%

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	14	10	71%	4	29%	14	10	71%	4	29%

Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	11	3	27%	8	73%	14	7	50%	7	50%

Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	20	10	50%	10	50%	20	10	50%	10	50%

Tabelle 88 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	20	7	35%	13	65%	22	6	27%	16	73%
Ständige Begutachtungskommission	-	-	-	-	-	4	2	50%	2	50%

Tabelle 89 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	9	6	67%	3	33%	9	7	78%	2	22%

Tabelle 90 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungskommission im Einzelfall	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Ständige Begutachungskommission	9	5	55,5%	4	44,5%	9	5	55,5%	4	44,5%
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%	15	6	40%	9	60%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 91 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	7	3	43%	4	57%	8	5	62,5%	3	37,5%

Tabelle 92 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Mediation	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Anmerkung: Die Zahlen für Berufsbegleitende Fortbildung inkl. Führungskräftelehrgänge (Zentralstelle und Bildungsdirektionen) enthalten keine Teilnahmen an Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes

Tabelle 93 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	128	85	66%	43	34%	118	75	64%	43	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte- lehrgänge)	454	317	70%	137	30%	191	123	64%	68	36%

Tabelle 94 Ausbildungen / BMBWF –
 Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	51	24	47%	27	53%	66	40	61%	26	39%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	42	32	76%	10	24%	23	14	61%	9	39%

Tabelle 95 Ausbildungen / BMBWF –
 Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	32	11	34%	21	66%	33	21	64%	12	36%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	33	25	76%	8	24%	33	26	79%	7	21%

Tabelle 96 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	17	9	53%	8	47%	9	6	67%	3	33%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	22	17	77%	5	23%	9	8	89%	1	11%

Tabelle 97 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	44	28	64%	16	36%	49	25	51%	24	49%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	23	11	48%	12	52%	18	14	78%	4	22%

Tabelle 98 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	28	20	71%	8	29%	28	14	50%	14	50%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	51	38	75%	13	25%	30	17	56%	13	43%

Tabelle 99 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	22	12	55%	10	45%	16	12	75%	4	25%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	13	10	77%	3	23%	7	6	86%	1	14%

Tabelle 100 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	13	7	54%	6	46%	14	12	86%	2	14%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	18	14	78%	4	22%	15	13	87%	2	13%

Tabelle 101 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	21	18	86%	3	14%	16	12	75%	4	25%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräftelehrgänge	21	14	67%	7	33%	9	5	56%	4	44%

Tabelle 102 Ausbildungen / BMBWF –
Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	14	8	57%	6	43%	15	10	67%	5	33%
Berufsbegleitende Fortbildung	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

Tabelle 103 Ausbildungen / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	13	5	38%	8	62%	7	7	100%	0	0%
Berufsbegleitende Fortbildung	1.542	1.082	70%	460	30%	429	305	71%	124	29%

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF

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

Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 106 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes / BMBWF

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

Tabelle 107 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des
Frauenförderungsgebotes / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

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

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Für den Verwaltungsbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung war die Erstellung eines gemeinsamen Frauenförderungsplanes im Besonderen notwendig, da die Verordnung der Bundesministerin für Bildung betreffend den Frauenförderungsplan für das BMB (Frauenförderungsplan BMB, BGBl. II Nr. 316/2017) mit Ablauf des 30. November 2019 außer Kraft getreten ist. Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, hat mit Verordnung BGBl. II Nr. 370/2018 einen neuen Frauenförderungsplan erlassen, wodurch der Frauenförderungsplan des ehemaligen BMBWF zur Gänze außer Kraft gesetzt wurde.

Die Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen für Frauen sind im neuen Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (FFP BMBWF, BGBl. II Nr. 16/2020) zusammengefasst.

Das BMBWF bekennt sich darin zu einer aktiven, mehrgliedrigen Gleichstellungspolicy und einer gelebten Umsetzung der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming. Darunter ist die Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen und Prozessen zur Förderung geschlechtergerechter Organisationskulturen, das Hinwirken auf ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen sowie das systemimmanente Monitoring derselben und die Berücksichtigung der Geschlechterdimension auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, zu verstehen.

Diese Ziele werden durch konkrete Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Betreuungspflichten (flexible Arbeitszeitgestaltung) sowie Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung (bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote), unterstützt und in die Arbeitsprozesse integriert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Betreuungspflichten

Hinsichtlich der Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf die im Bereich der Zentralstelle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, erfolgte Zertifizierung mit dem Audit „*berufundfamilie*“ verwiesen. Das Audit „*berufundfamilie*“ ist ein strategisches Managementinstrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik für die Bediensteten der Zentralleitung. Es erfasst den Status quo der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit und ermittelt

anhand eines Kriterienkatalogs systematisch das unternehmensspezifische Entwicklungspotenzial in den zehn relevanten Handlungsfeldern (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskultur, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile/Geldwerte Leistungen, Service für Familien, Elternschaft, Karenz und Berufsrückkehr und gesundheitsfördernde Maßnahmen).

Personalentwicklung

Im Frauenförderungsplan sind die jeweiligen Dienstvorgesetzten angehalten, Frauen über die Möglichkeit der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte zu informieren und durch entsprechende Mitarbeiterinnengespräche zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen. Dabei sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, vorrangig zuzulassen. Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen.

Karriereplanung

Die Vertretung von Frauen in Kommissionen zur Entscheidung in Personalangelegenheiten ist im Frauenförderungsplan des BMBWF verstärkt verankert. In Verbindung mit den Bestimmungen im Ausschreibungsgesetz, BGBl. Nr. 85/1989, ist die Vorsitzende/der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nachweislich in die Besetzungsverfahren, bereits mit der Ausschreibung von zu besetzenden Stellen, auch im nachgeordneten Bereich einzubinden. Zur ausreichenden Repräsentanz von Frauen in den Bestellungskommissionen wird auf das Netzwerk an Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen gemäß § 35 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) aus allen Bundesländern referenziert.

Informationsarbeit

Neben der strukturellen Unterstützung für Frauen im Bewerbungs- und Besetzungsverfahren, wird im vorliegenden Frauenförderungsplan des BMBWF auch auf reale Entwicklungen im Erwerbsleben von Frauen, im Speziellen auf den relativ hohen Anteil an Teilzeitarbeit, referenziert. Eine dienstgeberseitige Verpflichtung zur Information über nachteilige Folgewirkungen von langjähriger Teilzeitbeschäftigung in der Pension (Lebensverdienstsumme), wie im neuen Frauenförderungsplan festgelegt, soll zu einer

Sensibilisierung im Hinblick auf mögliche wirtschaftliche Nachteile und so zur Vermeidung von Altersarmut beitragen.

Bewusstseinsbildung

Bewusstseinsbildung beginnt bei der sprachlichen Gleichbehandlung. Die geschlechtergerechte Formulierung ist daher in allen Rechtsvorschriften, internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen des Ressorts zu verwenden.

Dem Abbau von Benachteiligungen von Frauen dienen weiters sämtliche Maßnahmen zur Sensibilisierung für geschlechterbezogene Gewalt. Zur Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wird der Schutz der Würde am Arbeitsplatz verankert. Damit sind Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere eine herabwürdigende Äußerung und Vorgangsweise, Mobbing sowie geschlechtsbezogene und sexuelle Belästigung, zu unterlassen. Der Dienstgeber hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen und bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu schaffen. Dabei fungieren die Mitglieder der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Kontaktfrauen an den Schulstandorten und in den Verwaltungseinrichtungen als Anlaufstellen für alle Bediensteten in der Zentraleitung des Bundesministeriums, den direkt dem BMBWF nachgeordneten sowie den nachgeordneten Dienststellen.

Mit dem gemeinsamen Frauenförderungsplan für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird die diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik des Ressorts unterstützt und sind Maßnahmen zum Abbau der vertikalen und horizontalen Geschlechtersegregation entlang der gesamten Bildungskette umgesetzt.

2.5 Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

Aufgrund der Neugründung des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport zum 08.01.2018 liegen erst Daten ab dem Stichtag 08.01.2018 vor.

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	214	137	64%	77	36%	218	130	60%	88	40%
Gesamt	214	137	64%	77	36%	218	130	60%	88	40%

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	214	137	64%	77	36%	218	130	60%	88	40%
Gesamt	214	137	64%	77	36%	218	130	60%	88	40%

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	104	59	57%	45	43%	109	56	51%	53	49%
Maturantinnen und Maturanten	55	39	71%	16	29%	55	36	65%	19	35%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	54	39	72%	15	28%	53	38	72%	15	28%
Hilfsdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	214	137	64%	77	36%	218	130	60%	88	40%

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 111 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	35	33	94%	2	6%	34	32	94%	2	6%
Gesamt	35	33	94%	2	6%	34	32	94%	2	6%

Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	35	33	94%	2	6%	34	32	94%	2	6%
Gesamt	35	33	94%	2	6%	34	32	94%	2	6%

Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	10	10	100%	0	0%	12	11	92%	1	8%
Maturantinnen und Maturanten	12	11	92%	1	8%	9	9	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13	12	92%	1	8%	13	12	92%	1	8%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	35	33	94%	2	6%	34	32	94%	2	6%

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMöDS

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	6	2	4	33,3%	9	2	7	22,2%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	48	30	18	62,5%	50	29	21	58,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	42	31	11	73,8%	41	27	14	65,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	13	3	81,3%	17	13	4	76,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	112	76	36	67,9%	117	71	46	60,7%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMöDS – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	2	1	1	50%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	3	2	1	33%	6	4	2	33%	3	2	1	33%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	17	6	11	65%	20	10	10	50%	8	5	3	38%
Fachexpertin u. Fachexperte	1	1	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	10	6	4	40%	9	6	3	33%	2	2	0	0%

Zum Stichtag 31.12.2019 gab es vier provisorisch betraute Leiterinnen und Leiter, die in die Tabelle „Stichtag 31.12.2019“ aufgenommen wurden, nicht jedoch in die Tabelle „Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019“.

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 116 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMöDS

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	5	4	80%	1	20%	3	2	67%	1	33%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	6	2	33%	4	67%	5	2	40%	3	60%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMöDS

Kommission	Stichtag 08.01.2018			Stichtag 31.12.2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Prüfungskommission				22	11	50%
Leistungsfeststellungskommission				9	3	33,3%
Disziplinarkommission				8	6	75%

Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMöDS

Kommission	Stichtag 08.01.2018			Stichtag 31.12.2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Begutachtungskommission im Einzelfall*	*			*		
Ständige Begutachtungskommission	-	-	-	-	-	-
Aufnahmekommission	11	5	45,5%	6	54,5%	

*Bei Begutachtungskommissionen im Einzelfall hat der Leiter der Zentralstelle immer ein weibliches und ein männliches Mitglied zu bestellen, die Besetzung war sohin bei jeder einzeln eingerichteten Kommission ausgewogen, nämlich 50% zu 50%. Eine Stichtagsabfrage zum 8.1.2018 bzw. zum 31.12.2019 erscheint wenig zweckmäßig, da die Kommissionen immer nur im Anlassfall für die Besetzung einer konkreten Stelle eingerichtet werden.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMöDS

Beirat	Stichtag 08.01.2018*			Stichtag 31.12.2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Beiräte	52	35	67%	71	42	57%
			17	29		43%

*Da das BMöDS erst durch die BMG-Novelle 164/2017 geschaffen wurde und somit erst seit dem 8.1.2018 existiert, sind die Beiräte mit Stichtag 8.1.2018 nicht bekannt. Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf den kompletten Zeitraum 2018.

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 120 Ausbildungen / BMöDS

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017			Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Grundausbildungslehrgänge	-	-	-	55	29	52,73%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	-	-	-	383	268	69,97%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMöDS

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

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport, BGBl. II Nr. 288/2019, sollen vor dem Hintergrund des oben formulierten Leitgedankens, folgende Ziele erreicht werden:

- die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und eine positive Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
- die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
- die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern,
- der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
- die Voraussetzungen zur Vereinbarkeit familiärer Betreuungspflichten und beruflicher Interessen durch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen, um Benachteiligungen aus Betreuungspflichten von vorneherein auszuschließen,
- die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub, Elternkarenz und Teilzeit von Männern im Ressort,

- die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen,
- die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die Umsetzung der Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen in sämtlichen Maßnahmen und Politiken sowie spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung im System der Personalplanung und Personalentwicklung.

Besetzung von Führungspositionen

Die Bestellungskommissionen haben die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder eine von ihr/ihm namhaft gemachte Bedienstete oder Bediensteten als nicht stimmberechtigte Sachverständige oder nicht stimmberechtigten Sachverständigen beizuziehen.

Cross Mentoring im Bundesdienst

Das seit vielen Jahren von der Sektion III „öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“ des BMöDS durchgeführte Programm "Mentoring für Frauen" ist fest in der Personalentwicklung des Bundes integriert und wird in Kooperation mit den Personalentwicklerinnen und -entwicklern der Bundesministerien und den obersten Organen durchgeführt.

Da Frauen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung und im Bereich der Privatwirtschaft gleichberechtigt vertreten sein sollen, ist es wesentlich Führungspositionen auch mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Speziell auf Frauen zugeschnittene Entwicklungsprogramme können dazu beitragen, Frauen den Zugang zu Spitzenfunktionen zu erleichtern.

Gleichstellung und Wirkungsorientierung

In Österreich ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern verfassungsrechtlich verankert. Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann und haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung

von Frauen und Männern anzustreben. Das B-VG bestimmt, dass bei der Haushaltsführung des Bundes die Grundsätze der Wirkungsorientierung, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten sind.

Die Bundesministerien haben für jede Untergliederung zumindest ein Wirkungsziel zu definieren, das dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dient.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Politikfeldern kann jedoch als herausfordernde horizontale Materie nur unzureichend durch Bestrebungen eines einzelnen Ressorts verfolgt und erreicht werden. Die Koordinierung der Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung, angesiedelt in der Sektion III „öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation“ des BMöDS, bündelt für dieses anspruchsvolle Ziel das Engagement und das Know-how der obersten Organe und Ressorts.

2.6 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	723	362	50%	361	50%	739	342	46%	397	54%
nachgeordneter Bereich	10.622	5.196	49%	5.426	51%	10.372	5.260	51%	5.112	49%
Gesamt	11.345	5.558	49%	5.787	51%	11.111	5.602	50%	5.509	50%

Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.141	5.460	49%	5.681	51%	10.896	5.501	50%	5.395	50%
Exekutivdienst	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Militärischer Dienst	0	0	0%	0	0%	3	0	0%	3	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	201	98	49%	103	51%	209	101	48%	108	52%
Gesamt	11.345	5.558	49%	5.787	51%	11.111	5.602	50%	5.509	50%

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.749	720	41%	1.029	59%	1.775	741	42%	1.034	58%
Maturantinnen und Maturanten	5.124	2.191	43%	2.933	57%	5.047	2.268	45%	2.779	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.406	2.597	59%	1.809	41%	4.238	2.558	60%	1.680	40%
Hilfsdienst	66	50	76%	16	24%	51	35	69%	16	31%
Gesamt	11.345	5.558	49%	5.787	51%	11.111	5.602	50%	5.509	50%

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	57	52	91%	5	9%	64	58	91%	6	9%
nachgeordneter Bereich	1.891	1.718	91%	173	9%	1.840	1.669	91%	171	9%
Gesamt	1.948	1.770	91%	178	9%	1.904	1.727	91%	177	9%

Tabelle 127 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.941	1.764	91%	177	9%	1.898	1.722	91%	176	9%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	6	6	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	1.948	1.770	91%	178	9%	1.904	1.727	91%	177	9%

Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	171	151	88%	20	12%	189	164	87%	25	13%
Maturantinnen und Maturanten	768	667	87%	101	13%	779	675	87%	104	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	991	934	94%	57	6%	923	875	95%	48	5%
Hilfsdienst	18	18	100%	0	0%	13	13	100%	0	0%
Gesamt	1.948	1.770	91%	178	9%	1.904	1.727	91%	177	9%

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	9	11	45,0%	14	6	8	42,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	555	237	318	42,7%	573	238	335	41,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.050	331	719	31,5%	1.005	330	675	32,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.371	1.915	1.456	56,8%	3.136	1.835	1.301	58,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	4.996	2.492	2.504	49,9%	4.728	2.409	2.319	51,0%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	3	1	25%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung	11	5	6	55%	10	5	5	50%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	38	23	15	39%	39	24	15	38%	8	5	3	38%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	8	2	20%	9	8	1	11%	0	0	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Steuer- und Zollkoordination												
Regionalmanagerin u. Regionalmanager	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	0
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter eines Fachbereiches	7	5	2	29%	7	5	2	29%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter Predictive Analytics Competence Center (PACC)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Personalleiterin u. Personalleiter	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0
Finanz- bzw. Zollämter, Steuerfahndung, Großbetriebsprüfung, Finanzpolizei (FA/ZA/SF/GBP/FP)												
Vorständin u. Vorstand (FA/ZA, bzw FAGVG)	49	33	16	33%	38	22	16	40%	2	0	2	100%
Vorständin u. Vorstand der Steuerfahndung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vorständin u. Vorstand der GBP	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter FP	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Fachvorständin u. Fachvorstand (FA, ZA, GBP, SF)	50	33	17	34%	50	33	17	34%	2	1	1	50%
Regionen- bzw. Standortverantwort- liche u. Standort- verantwortlicher (GBP)	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Regionale Leiterin u. regionaler Leiter FP	4	4	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Teamleiterin u. Teamleiter GBP	38	26	12	32%	39	27	12	31%	3	3	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Teamleiterin u. Teamleiter FP u. Organisations- leiterin u. -leiter	47	38	9	19%	45	38	7	16%	4	3	1	25%
Teamleiterin u. - leiter (FA, ZA, SF bzw. FAGVG) und Organisationleiterin u. -leiter (inkl. Teamleitung Organisation GBP)	592	404	188	32%	564	367	197	35%	54	30	24	44%
Regionale Kordinatorin u. regionaler Kordinator Strafsachen	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Strafsachen	49	38	11	22%	49	39	10	20%	1	1	0	0%

Bundesfinanzgericht (BFG)

Präsidentin u. Präsident	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Richterin u. Richter des BFG	199	102	97	49%	208	107	101	49%	24	12	12	50%

Finanzprokurator

Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leitende Prokurator- anwältin u. leitender Prokuratoranwalt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	1	1	0	0%
Prokuratoranwältin u. Prokuratoranwalt	25	11	14	56%	24	10	14	58%	2	1	1	50%
Prokuratoranwalts- anwärterin u. Prokuratoranwalts- anwärter	17	7	10	59%	22	12	10	45%	8	7	1	13%
Leiterin u. Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Bundesfinanzakademie												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 132 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	202	113	56%	89 44%	208	131	63%	77 37%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	44	27	61%	17 39%	50	32	64%	18 36%

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 133 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	316	107	33,86%	209	66,14%	259	103	39,8%	156	60,2%
Leistungsfeststellungs-kommission	39	16	41%	23	59%	40	17	42,5%	23	57,5%
Disziplinarkommission	90	40	44,4%	50	55,6%	84	40	47,6%	44	52,4%

Tabelle 134 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Ständige Begutach-tungskommission	77	21	27,27%	56	72,73%	80	24	30%	56	70%
Aufnahmekommission	90	42	46,7%	48	53,3%	118	56	47,5%	62	52,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 135 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	130	26	20%	104	80%	143	37	25,9%	106	74,1%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 136 Ausbildungen / BMF

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	1.142	619	54%	523	45,8%	1.542	889	57,7%	653	42,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	46.136	21.397	46,4%	24.739	53,6%	68.329*	33.969	49,7%	34.360	50,3%

* Umfasst auch die E-Learning Programme (21.722 – männlich: 10.823 (49,8%), weiblich: 10.899 (50,2%))
Datenschutzgrundverordnung – verpflichtend für alle

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 137 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 138 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF

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

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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
- Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen auf ein dem Anteil der weiblichen Bediensteten an der gesamten Belegschaft entsprechendes Ausmaß
- Die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung- und Entwicklung
- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z.B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort
- 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
- 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.

Gleichbehandlung und Frauenförderung sowie deren gesetzliche Grundlagen sind auch Teil der Grundausbildung im Finanzressort.

2.7 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	3.988	1.642	41%	2.346	59%	4.093	1.723	42%	2.370	58%
nachgeordneter Bereich	31.311	6.818	22%	24.493	78%	32.924	7.656	23%	25.268	77%
Gesamt	35.299	8.460	24%	26.839	76%	37.017	9.379	25%	27.638	75%

Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	6.146	3.605	59%	2.541	41%	6.327	3.652	58%	2.675	42%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	29.151	4.855	17%	24.296	83%	30.689	5.727	19%	24.962	81%
Gesamt	35.299	8.460	24%	26.839	76%	37.017	9.379	25%	27.638	75%

Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.142	388	34%	754	66%	1.221	428	35%	793	65%
Maturantinnen und Maturanten	2.109	768	36%	1.341	64%	2.198	821	37%	1.377	63%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29.519	6.409	22%	23.110	78%	29.901	6.901	23%	23.000	77%
Hilfsdienst	2.529	895	35%	1.634	65%	3.697	1.229	33%	2.468	67%
Gesamt	35.299	8.460	24%	26.839	76%	37.017	9.379	25%	27.638	75%

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	244	214	88%	30	12%	275	238	87%	37	13%
nachgeordneter Bereich	1.920	1.477	77%	443	23%	1.928	1.526	79%	402	21%
Gesamt	2.164	1.691	78%	473	22%	2.203	1.764	80%	439	20%

Tabelle 143 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	779	720	92%	59	8%	759	695	92%	64	8%
Exekutivdienst	1.385	971	70%	414	30%	1.444	1.069	74%	375	26%
Gesamt	2.164	1.691	78%	473	22%	2.203	1.764	80%	439	20%

Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	96	70	73%	26	27%	104	81	78%	23	22%
Maturantinnen und Maturanten	124	106	85%	18	15%	148	127	86%	21	14%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.775	1.351	76%	424	24%	1.826	1.437	79%	389	21%
Hilfsdienst	169	164	97%	5	3%	125	119	95%	6	5%
Gesamt	2.164	1.691	78%	473	22%	2.203	1.764	80%	439	20%

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 145 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	28	2	26	7,1%	26	1	25	3,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	383	105	278	27,4%	407	119	288	29,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1.314	392	922	29,8%	1.387	429	958	30,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	3.754	322	3.432	8,6%	3.827	404	3.423	10,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	5.479	821	4.658	15,0%	5.647	953	4.694	16,9%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 146 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Generaldirektorin u. Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	4	3	1	25%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL- Stellvertretung.	10	10	0	0%	11	11	0	0%	4	4	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	29	13	31%	41	28	13	32%	11	8	3	27%
Fachexpertin u. Fachexperte	17	9	8	47%	17	8	9	53%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	92	63	29	32%	88	59	29	33%	22	6	16	73%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil

Bundeskriminalamt

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	7	5	2	29%	7	5	2	29%	0	0	0	0%
Büroleiterin u. Büroleiter	28	20	8	29%	28	21	7	25%	4	3	1	25%
Referatsleiterin u. Referatsleiter, Fachbereichsleiterin u. -leiter	50	39	11	22%	56	45	11	20%	19	16	3	16%
Gruppenführerin u. Gruppenführer	22	22	0	0%	23	23	0	0%	3	3	0	0%

Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter *)	10	10	0	0%	10	10	0	0%	0	0	0	0%
*) davon Kommandantinnen und Kommandanten AST (E1 und E2a)	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	0%

Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	3	3	0	0%	5	4	1	20%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	14	10	4	29%	16	12	4	25%	5	4	1	20%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	4	3	1	25%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	10	6	4	40%	10	7	3	30%	2	2	0	0%

Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA – vormals Bundesasylamt)												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizedirektorin u. Vizedirektor	2	1	1	50%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	8	6	2	25%	9	7	2	22%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Regionaldirektorin u. - direktor	8	6	2	25%	8	6	2	25%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. - leiter (+ Leiterin u.	15	11	4	27%	14	9	5	36%	1	0	1	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiter Koordinationsbüro)												
Referatsleiterin u. Referatsleiter	6	1	5	83%	4	1	3	75%	1	1	0	0%
Teamleiterin u. Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen u. Außenstellen	75	52	23	31%	69	48	21	30%	3	2	1	33%
Landespolizeidirektionen (LPD)												
Polizeipräsidentin u. Polizeipräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Polizeivizepräsidentin u. Polizeivizepräsident	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Landespolizeidirektorin u. -direktor	8	7	1	13%	7	6	1	14%	0	0	0	0%
Stv Landespolizei- direktorin u. -direktor	16	16	0	0%	16	16	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter LPD	62	60	2	3%	70	66	4	6%	22	21	1	5%
Leiterin u. Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter PK der LPD Wien	12	11	1	8%	14	13	1	7%	3	3	0	0%
Leiterin u. Leiter Bezirkspolizei- kommando	76	73	3	4%	71	67	4	6%	10	9	1	10%
Leiterin u. Leiter Stadtpolizeikommando	27	27	0	0%	26	26	0	0%	4	4	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Inspektionskommandantin u. –kommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	969	957	12	1%	969	948	21	2%	262	250	12	5%
Bildungszentren												
Leiterin u. Leiter	11	9	2	18%	10	9	1	10%	1	1	0	0%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 148 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	137	89	65%	48	35%	147	104	71%	43	29%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	280	172	61%	108	39%	67	46	69%	21	31%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 149 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommissionen	800	163	20,4%	637	79,6%	755	174	23%	581	77%

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission seit 1.1.2012 keine bei Nachgeordnete	26	2	7,7%	24	92,3%	26	2	7,7%	24	92,3%
Disziplinarkommission	78	14	17,9%	64	82,1%	71	14	19,7%	57	80,3%

Tabelle 150 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – BFA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission*	8	3	37,5%	5	62,5%	6	3	50%	3	50%

* Die BFA-Begutachtungskommission gehört korrekt in die Tabelle 146. Mittlerweile bestehen beim BFA keine eigenen Kommissionen nach dem BDG mehr.

Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungs-kommission	44	12	27,3%	32	72,7%	44	12	27,3%	32	72,7%
Aufnahmekommission	66	15	22,7%	51	77,3%	74	23	31%	51	69%

Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – BFA

Kommission	Stichtag 08.01.2018					2019* seit 1.1.2019 keine eigene Aufnahmekommission beim BFA				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	4	2	50%	2	50%	-	-	-	-	-

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Unabhängiger Beirat für Zivildienstbeschwerdeangelegenheiten	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Sicherheitsakademiebeirat	10	4	40%	6	60%	10	4	40%	6	60%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 154 Ausbildungen / BMI

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	4.120	1.277	31%	2.843	69%	5.204	1.566	30%	3.638	70%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge) * **	40	6	15%	34	85%	43	3	7%	40	93%

* 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.

** inkl. 25 TN (3w und 22m) PUMA

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

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

Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA

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

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 157 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*	

* 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 und BGBl. II Nr. 346/2019 vom 25.11.2019) 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 37.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen / Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.7.10 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. 346/2019, kundgemacht am 25.11.2019, 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.

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.

Im Bereich der E2a-Ausbildung (Dienstführendenausbildung) und der E1-Ausbildung (Offiziersausbildung) werden verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt. Ebenso werden in sämtlichen A1, A2 und A3 Kursen

(Grundausbildung) verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt.

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

2.8 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	451	252	56%	199	44%	445	247	56%	198	44%
nachgeordneter Bereich	11.958	6.371	53%	5.587	47%	11.790	6.325	54%	5.465	46%
Gesamt	12.409	6.623	53%	5.786	47%	12.235	6.572	54%	5.663	46%

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	6.211	4.505	73%	1.706	27%	6.032	4.384	73%	1.648	27%
Lehrpersonen	14	2	14%	12	86%	15	3	20%	12	80%
Exekutivdienst	3.180	464	15%	2.716	85%	3.259	548	17%	2.711	83%
Militärischer Dienst	5	0	0%	5	100%	1	0	0%	1	100%

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.856	1.562	55%	1.294	45%	2.797	1.550	55%	1.247	45%
Krankenpflegedienst	131	86	66%	45	34%	123	83	67%	40	33%
Sonstige	12	4	33%	8	67%	8	4	50%	4	50%
Gesamt	12.409	6.623	53%	5.786	47%	12.235	6.572	54%	5.663	46%

Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3.192	1.781	56%	1.411	44%	3.129	1.772	57%	1.357	43%
Maturantinnen und Maturanten	1.798	1.114	62%	684	38%	1.803	1.136	63%	667	37%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.212	3.675	51%	3.537	49%	7.075	3.590	51%	3.485	49%
Hilfsdienst	206	53	26%	153	74%	228	74	32%	154	68%
sonstige Qualifikation	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	12.409	6.623	53%	5.786	47%	12.235	6.572	54%	5.663	46%

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	48	44	92%	4	8%	52	50	96%	2	4%
nachgeordneter Bereich	1.833	1.673	91%	160	9%	1.814	1.653	91%	161	9%
Gesamt	1.881	1.717	91%	164	9%	1.866	1.703	91%	163	9%

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.281	1.238	97%	43	3%	1.243	1.197	96%	46	4%
Lehrpersonen	10	0	0%	10	100%	11	1	9%	10	91%
Exekutivdienst	177	101	57%	76	43%	173	99	57%	74	43%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	367	341	93%	26	7%	400	370	93%	30	8%
Krankenpflegedienst	39	34	87%	5	13%	34	32	94%	2	6%
Sonstige	7	3	43%	4	57%	5	4	80%	1	20%
Gesamt	1.881	1.717	91%	164	9%	1.866	1.703	91%	163	9%

Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	430	390	91%	40	9%	457	417	91%	40	9%
Maturantinnen und Maturanten	292	260	89%	32	11%	315	283	90%	32	10%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.150	1.059	92%	91	8%	1.088	998	92%	90	8%
Hilfsdienst	9	8	89%	1	11%	6	5	83%	1	17%
Gesamt	1.881	1.717	91%	164	9%	1.866	1.703	91%	163	9%

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVRDJ

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	95	31	64	32,6%	92	33	59	35,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	625	272	353	43,5%	622	270	352	43,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	404	204	200	50,5%	405	201	204	49,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	329	136	193	41,3%	321	133	188	41,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	1.453	643	810	44,3%	1.440	637	803	44,2%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

*** Referatsleitung, Leitung mittlerer kleinerer nachgeordneter Dienststellen, Referentinnen in höherer Verwendung
 **** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	5	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL- Stellvertretung	6	5	1	17%	5	4	1	20%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	29	20	9	31%	30	19	11	37%	7	4	3	43%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Fachexpertin u. Fachexperte	0	0	0	0%	5	3	2	40%	5	3	2	40%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	19	14	5	26%	19	13	6	32%	7	5	2	29%

Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Oberster Gerichtshof (OGH) Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte (OLG) Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
Präsidentin u. Präsident des OGH	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OGH	2	1	1	50%	2	1	1	50%	2	1	1	50%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OGH	13	12	1	8%	14	13	1	7%	5	5	0	0%
Richterin u. Richter des OGH	44	26	18	41%	43	23	20	47%	4	2	2	50%
Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der General- prokuratur	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	13	8	5	38%	13	8	5	38%	1	1	0	0%
Präsidentin u. Präsident des OLG	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OLG	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
Bundeskartell- anwältin u. -anwalt	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OLG	54	32	22	41%	55	32	23	42%	5	2	3	60%
Richterin u. Richter des OLG	132	72	60	45%	125	67	58	46%	8	4	4	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter OLG	46	33	13	28%	47	33	14	30%	6	2	4	67%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Präsidentin u. Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	20	12	8	40%	20	12	8	40%	2	2	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	29	19	10	34%	29	17	12	41%	7	3	4	57%
Vorsteherin u. Vorsteher des Bezirksgerichtes (vormals Gerichtsvorsteherin u. -vorsteher)	114	65	49	43%	114	61	53	46%	14	5	9	64%
Leiterin u. Leiter der OStA	4	2	2	50%	4	3	1	25%	1	1	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	4	4	0	0%	5	4	1	20%	1	0	1	100%
Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	24	15	9	38%	25	15	10	40%	3	1	2	67%
Leiterin u. Leiter der WKStA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	36	25	11	31%	38	25	13	34%	6	1	5	83%
Leiterin u. Leiter der StA	16	10	6	38%	16	10	6	38%	5	3	2	40%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der StA	26	18	8	31%	26	20	6	23%	5	3	2	40%
Leiterin u. Leiter einer staatsanwaltschaft. Gruppe	47	24	23	49%	43	19	24	56%	6	1	5	83%
Vorsteherin u. Vorsteher der Geschäftsstellen	152	77	75	49%	151	75	76	50%	25	10	15	60%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Datenschutzbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Bundesverwaltungsgerichtshof												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. -präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Senatsvorsitzende u. -vorsitzender	7	6	1	14%	7	6	1	14%	0	0	0	0%
Justizanstalten												
Anstaltsleiterin u. -leiter	26	19	7	27%	26	18	8	31%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter der Strafvollzugsakademie	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Bewährungshilfe												
Leiterin u. Leiter Außenstelle (vormals Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle, Dienststelle, Außenstelle)	3	3	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 167 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVRDJ

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	378	278	74%	100	26%	273	207	76%	66	24%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	180	138	77%	42	23%	136	102	75%	34	25%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVRDJ

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	191	66	35%	125	65%	316	122	39%	194	61%
Leistungsfeststellungskommission	11	5	45%	6	55%	11	5	45%	6	55%
Disziplinar Kommission	36	8	22%	28	78%	36	8	22%	28	78%

Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVRDJ

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	101	40	40%	61	60%	105	45	43%	60	57%
Aufnahmekommission	289	130	45%	159	55%	217	98	45%	119	55%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 170 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMVRDJ

Beirat	Stichtag 08.01.2018					31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	18	7	38%	11	62%	20	8	40%	12	60%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 171 Ausbildungen / BMVRDJ

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1.111* (1.113)	768 (770)	69%	343 (343)	31%	1.084 (890)	694 (566)	64%	390 (324)	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	11.196 (11.200)	7.007 (7.011)	63%	4.189 (4.189)	37%	9.543 (9.805)	5.794 (5.993)	61%	3.749 (3.812)	39%

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

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 172 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVRDJ

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 173 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVRDJ

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

2.8.10 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 bei jeweils rund 62 Prozent. In höheren Funktionen liegt die Quote demgegenüber noch unter 50 Prozent. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird angestrebt; dies soll durch spezifische Maßnahmen erreicht werden, wobei etwa auf das Cross-Mentoring-Programm verwiesen

werden kann, bei dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentor*innen) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden.

Das Bundesministerium für Justiz verweist darüber hinaus auf die Verordnung des Bundesministers für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2024.

2.9 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentraleitung	933	318	34%	615	66%	909	308	34%	601	66%
nachgeordneter Bereich	20.208	2.072	10%	18.136	90%	19.842	2.189	11%	17.653	89%
Gesamt	21.141	2.390	11%	18.751	89%	20.751	2.497	12%	18.254	88%

Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.401	1.996	27%	5.405	73%	7.331	2.016	27%	5.315	73%
Lehrpersonen	7	0	0%	7	100%	7	0	0%	7	100%
Exekutivdienst	3	1	33%	2	67%	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	13.617	337	2%	13.280	98%	13.305	425	3%	12.880	97%
Krankenpflege-dienst	94	54	57%	40	43%	92	54	59%	38	41%
Sonstige	19	2	11%	17	89%	15	2	13%	13	87%
Gesamt	21.141	2.390	11%	18.751	89%	20.751	2.497	12%	18.254	88%

Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.154	180	16%	974	84%	1.186	177	15%	1.009	85%
Maturantinnen und Maturanten	3.888	361	9%	3.527	91%	3.756	389	10%	3.367	90%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13.682	1.562	11%	12.120	89%	13.690	1.616	12%	12.074	88%
Hilfsdienst	1.453	272	19%	1.181	81%	1.772	308	17%	1.464	83%
sonstige Qualifikation	964	15	2%	949	98%	347	7	2%	340	98%
Gesamt	21.141	2.390	11%	18.751	89%	20.751	2.497	12%	18.254	88%

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	47	40	85%	7	15%	57	48	84%	9	16%
nachgeordneter Bereich	610	344	56%	266	44%	594	353	59%	241	41%
Gesamt	657	384	58%	273	42%	651	401	62%	250	38%

Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	444	336	76%	108	24%	458	345	75%	113	25%
Exekutivdienst	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Militärischer Dienst	199	37	19%	162	81%	176	43	24%	133	76%
Krankenpflege- dienst	13	10	77%	3	23%	16	13	81%	3	19%
Sonstige	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	657	384	58%	273	42%	651	401	62%	250	38%

Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	71	44	62%	27	38%	77	46	60%	31	40%
Maturantinnen und Maturanten	120	58	48%	62	52%	112	55	49%	57	51%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	428	258	60%	170	40%	414	263	64%	151	36%
Hilfsdienst	33	24	73%	9	27%	43	36	84%	7	16%
sonstige Qualifikation	5	0	0%	5	100%	5	1	20%	4	80%
Gesamt	657	384	58%	273	42%	651	401	62%	250	38%

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 180 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	33	0	33	0,0%	22	0	22	0,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	343	26	317	7,6%	359	27	332	7,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.369	146	1.223	10,7%	1.375	164	1.211	11,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	500	42	458	8,4%	490	46	444	9,4%
alle Qualifikations- gruppen	höchste besoldungs- rechtliche Einstufungen	2.245	214	2.031	9,5%	2.246	237	2.009	10,6%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Chef u. Chefin des Generalstabes	5	5	0	0%	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Stabs-/Gruppen- u. Bereichsleiterin und -leiter, AL mit SL- Stellvertretung	14	14	0	0%	14	14	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	48	42	6	13%	50	45	5	10%	10	10	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	1	1	0	0%	3	3	0	0%	2	2	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	200	172	28	14%	203	170	33	16%	43	34	9	21%

Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiterin u. Leiter (Militärvertretung u. Büros) u. Attachés	23	23	0	0%	27	27	0	0%	11	11	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Ämter (inkl. Heeresgeschichtlichem Museum)												
Leiterin u. Leiter, Kommandantin u. Kommandant (Ämter)	6	6	0	0%	6	6	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	33	30	3	9%	30	27	3	10%	15	12	3	20%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	174	158	16	9%	228	205	23	10%	68	56	12	18%
Akademien und Schulen												
Kommandantin u. Kommandant	8	7	1	13%	6	6	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin u. Abteilungs- bzw. Institutsleiter	44	44	0	0%	43	43	0	0%	25	25	0	0%
Kommando Streitkräfte (bis 31.03.2019 Kommando Landstreitkräfte und Kommando Luftstreitkräfte)												
Kommandantin u. Kommandant	2	2	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	4	4	0	0%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter Ausbildung, Gruppe Militärmedizin, Gruppe Spezialeinsätze, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	8	7	1	13%	10	9	1	10%	11	10	1	9%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter übrige Führungs- grundgebiete, Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	6	5	1	17%	6	5	1	17%	5	4	1	20%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	69	67	2	3%	70	67	3	4%	69	66	3	4%
Militärkommanden												
Militärkommandantin u. -kommandant	9	9	0	0%	8	8	0	0%	8	8	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Leiterin u. Leiter Stabsarbeit	26	26	0	0%	26	26	0	0%	27	27	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	47	47	0	0%	52	52	0	0%	53	53	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Truppenübungsplätze	4	4	0	0%	4	4	0	0%	4	4	0	0%
Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände												
Kommandantin u. Kommandant	5	5	0	0%	5	5	0	0%	7	7	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	9	9	9	0%	11	11	0	0%	12	12	0	0%
Leiterin u. Leiter Führungsgrundgebiet	56	56	0	0%	60	60	0	0%	72	72	0	0%
Kommando Streitkräftebasis (bis 31.3.2019 Kommando Logistik)												
Kommandantin u. Kommandant	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	6	6	0	0%	11	11	0	0%	11	11	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	36	29	7	19%	40	34	6	15%	42	36	6	14%

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 183 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	244	90	37%	154	63%	246	78	32%	168	68%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	150	88	59%	62	41%	65	39	60%	26	40%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 184 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	99	14	14,1%	85	85,9%	100	14	14%	86	86%
A2	95	12	12,6%	83	87,4%	98	12	12,2%	86	87,8%
A3	194	18	9,3%	176	90,7%	220	21	9,5%	199	90,5%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	98	15	15,3%	83	84,7%	106	18	17%	88	83%
Gesamt	486	59	12,1%	427	87,9%	524	65	12,4%	459	87,6%

Tabelle 185 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO	896	92	10,3%	804	89,7%	1.402	126	9%	1.276	91%
M BO 1	180	22	12,2%	158	87,8%	24	3	12,5%	21	87,5%
M BO 2	343	8	2,3%	335	97,7%	346	8	2,3%	338	97,7%
Generalstabsausbildung	78	10	12,8%	68	87,2%	37	2	5,4%	35	94,6%
Auswahlkommission beim SKFüKdo zur Generalstabsausbildung	41	7	17,1%	34	82,9%	*)				
Musikoffiziere	9	0	0%	9	100%	*)				
Auswahlkommission bei der LVAK zur Generalstabsausbildung	48	10	20,8%	38	79,2%	19	4	21,1%	15	78,9%
Gesamt	1.595	149	9,3%	1.446	90,7%	1.828	143	7,8%	1.685	92,2%

*)bestellte Kommission ausgelaufen, Neubestellung im Gange

Tabelle 186 Diverse Kommissionen – BMLV

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	61	22	36,1%	39	63,9%	38	13	34,2%	25	65,8%
Ständige Begutachtungskommission	63	22	34,9%	41	65,1%	39	8	20,5%	31	79,5%
Disziplinarkommission für Soldaten	130	26	20%	104	80%	123	24	19,5%	99	80,5%
Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer	37	14	37,8%	23	62,2%	43	20	46,5%	23	53,5%
Leistungsfeststellungskommission	17	3	17,6%	14	82,4%	18	3	16,7%	15	83,3%
Gesamt	308	87	28,2%	221	71,8%	261	68	26,1%	193	73,9%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	23	4	17,4%	19	82,6%	27	3	11,1%	24	88,9%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 188 Ausbildungen / BMLV

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	2.532	156	6,2%	2.376	93,8%	4.265	358	8,4%	3.907	91,6%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	6.215	851	13,7%	5.364	86,3%	7.007	980	14%	6.027	86%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 190 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV

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

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der aktuelle Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung wurde im BGBl. II Nr. 126/2020 kundgemacht.

2.10 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMNT nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentraleitung	1.101	656	60%	445	40%	1.061	633	60%	428	40%
nachgeordneter Bereich	1.797	780	43%	1.017	57%	1.753	764	44%	989	56%
Gesamt	2.898	1.436	50%	1.462	50%	2.814	1.397	50%	1.417	50%

Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2.300	1.148	50%	1.152	50%	2.208	1.097	50%	1.111	50%
Lehrpersonen	597	287	48%	310	52%	605	299	49%	306	51%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.898	1.436	50%	1.462	50%	2.814	1.397	50%	1.417	50%

Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.198	510	43%	688	57%	1.194	510	43%	684	57%
Maturantinnen und Maturanten	723	352	49%	371	51%	708	356	50%	352	50%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	850	484	57%	366	43%	806	457	57%	349	43%
Hilfsdienst	126	89	71%	37	29%	105	73	70%	32	30%
sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	2.898	1.436	50%	1.462	50%	2.814	1.397	50%	1.417	50%

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	210	185	88%	25	12%	209	182	87%	27	13%
nachgeordneter Bereich	463	313	68%	150	32%	482	317	66%	165	34%
Gesamt	673	498	74%	175	26%	691	499	72%	192	28%

Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	418	363	87%	55	13%	423	358	85%	65	15%
Lehrpersonen	255	135	53%	120	47%	268	141	53%	127	47%
Gesamt	673	498	74%	175	26%	691	499	72%	192	28%

Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	271	179	66%	92	34%	293	179	61%	114	39%
Maturantinnen und Maturanten	181	115	64%	66	36%	181	120	66%	61	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	182	167	92%	15	8%	184	168	91%	16	9%
Hilfsdienst	39	37	95%	2	5%	33	32	97%	1	3%
Gesamt	673	498	74%	175	26%	691	499	72%	192	28%

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMNT

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	20	5	15	25,0%	19	5	14	26,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	382	161	221	42,1%	390	172	218	44,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	190	114	76	60,0%	187	115	72	61,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	84	58	26	69,0%	79	56	23	70,9%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	676	338	338	50,0%	675	348	327	51,6%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	8	7	1	13%	9	7	2	22%	5	3	2	40%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	4	4	50%	9	5	4	44%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	71	43	28	39%	69	38	31	45%	5	1	4	80%
Fachexpertin u. Fachexperte	8	5	3	38%	8	4	4	50%	3	1	2	67%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	36	26	10	28%	39	29	10	26%	3	2	1	33%

Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	13	10	3	23%	13	9	4	31%	0	0	0	0%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten (Teil der HBLFA f. Gartenbau), Bundesanstalten (Agrarwirtschaft (Zusammenlegung mit Bergbauernfragen), Milchwirtschaft (Teil der HBLFA Tirol), Bergbauernfragen (Zusammenlegung mit Agrarwirtschaft))												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	4	3	1	25%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	7	0	0%	7	7	0	0%	0	0	0	0%
Gebietsbauleiterin u. Gebietsbauleiter	21	21	0	0%	21	21	0	0%	1	1	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMNT

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	116	48	41%	68	59%	105	41	39%	64	61%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	26	19	73%	7	27%	40	24	60%	16	40%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 201 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMNT

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungskommission	21	9	43%	12	57%	21	9	43%	12	57%
Disziplinarkommission	59	23	39%	36	61%	60	20	33%	40	67%

Tabelle 202 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMNT

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Begutachtungskommission im Einzelfall	6	3	50%	3	50%	10	5	50%	5	50%
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%	19	10	53%	9	47%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 203 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMNT

Beirat	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Beiräte	60	16	27%	44	73%	60	16	27%	44	73%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 204 Ausbildungen / BMNT

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	74	42	57%	32	43%	119	67	56%	52	44%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.922	1.730	44%	2.192	56%	3.670	1.781	49%	1.889	51%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 205 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMNT

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 206 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMNT

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	1
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	1.781

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen 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 und mobiler Arbeit;

- 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 fast ausschließlich 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.

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	662	302	46%	360	54%	633	297	47%	336	53%
nachgeordneter Bereich	289	115	40%	174	60%	286	110	38%	176	62%
Gesamt	951	417	44%	534	56%	919	407	44%	512	56%

Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	950	417	44%	533	56%	919	407	44%	512	56%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	951	417	44%	534	56%	919	407	44%	512	56%

Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	426	160	38%	266	62%	425	164	39%	261	61%
Maturantinnen und Maturanten	286	117	41%	169	59%	266	111	42%	155	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	238	139	58%	99	42%	227	131	58%	96	42%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	951	417	44%	534	56%	919	407	44%	512	56%

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	64	58	91%	6	9%	70	64	91%	6	9%
nachgeordneter Bereich	44	30	68%	14	32%	40	26	65%	14	35%
Gesamt	108	88	81%	20	19%	110	90	82%	20	18%

Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	108	88	81%	20	19%	110	90	82%	20	18%
Gesamt	108	88	81%	20	19%	110	90	82%	20	18%

Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Akademikerinnen und Akademiker	44	30	68%	14	32%	44	29	66%	15	34%
Maturantinnen und Maturanten	19	16	84%	3	16%	21	19	90%	2	10%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	45	42	93%	3	7%	45	42	93%	3	7%
Gesamt	108	88	81%	20	19%	110	90	82%	20	18%

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 213 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	16	8	8	50,0%	12	7	5	58,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	229	85	144	37,1%	249	92	157	36,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	107	49	58	45,8%	107	49	58	45,8%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	45	26	19	57,8%	49	29	20	59,2%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	397	168	229	42,3%	417	177	240	42,4%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 214 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	3	2	1	33%	4	4	0	0%	0	0	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	9	4	5	56%	8	3	5	63%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	37	18	19	51%	37	21	16	43%	5	3	2	40%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	6	3	3	50%	3	2	1	33%	0	0	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Österreichisches Patentamt												
Präsidentin u. Präsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Vorsitzende u. Vorsitzender	2	0	2	100%	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	16	12	4	25%	15	11	4	27%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 216 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	13	6	46%	7	54%	9	3	33%	6	67%
Verwaltungsprakti- kantinnen u. - praktikanten	15	6	40%	9	60%	19	8	42%	11	58%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 217 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	28	16	57,2%	12	42,8%	33	18	59%	15	41%
Leistungsfeststellungs-kommission	11	6	54,5%	5	45,5%	12	6	50%	6	50%
Disziplinarkommission	12	6	50%	6	50%	18	8	44,4%	10	55,6%

Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall u. Ständige Begutachtungs-kommission	25	10	40%	15	60%	28	12	42,8%	16	57,2%
Aufnahmekommission	53	25	47,2%	28	52,8%	49	24	49%	25	51%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 219 Mitglieder der Beiräte / BMVIT

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Bundesbeschaffungs ges.m.b.H.	3	1	33,3%	2	66,7%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat Buchhaltungsagentur	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat des österr. Verkehrssicherheitsfonds	4	1	25%	3	75%	3	0	0%	3	100%
Verkehrssicherheitsbeirat	6	3	50%	3	50%	7	2	28,5%	5	71,5%
Beirat für historische Fahrzeuge	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	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	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat für Baukultur	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	8	1	12,5%	7	87,5%	10	1	10%	9	90%
Fachbeirat für Register und Systematiken	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat für Außenhandelsstatistik	3	1	33,3%	2	66,7%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Unternehmensstatistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
NES-Beirat						2	1	50%	1	50%
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE						1	0	0%	1	100%
Fahrgastbeirat						1	0	0%	1	100%
Nutzerbeirat BRZ GmbH	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Forschung Austria	1	1	100%	0	0%	2	1	50%	1	50%
ACR	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Öst. Nationalstiftung für Forschung, Technologie u. Entwicklung	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Innovationsstiftung für Bildung	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Kommission zur betriebl. Umweltförderung im In- u. Ausland	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
JI/CDM Joint Implementation Clean Development Mechanism Commission	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
ERP-Verkehrskrediet-Komm.	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 220 Ausbildungen / BMVIT

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	109	49	45%	59	55%	96	52	54,2%	44	45,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	2.088	1.123	53,8%	965	46,2%	2.271	1.199	53%	1.072	47%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 221 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 222 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVIT

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

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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 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.

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

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“

Basierend auf den umfangreichen Studienerkenntnissen wurden gemeinsam mit internen und externen Fachexpertinnen und Fachexperten Indikatoren zur Messung gendergerechter Mobilität bzw. für ein gendergerechtes Verkehrssystem identifiziert. In einem ersten Schritt zeigte sich, dass wesentliche Aufgabe sein muss, für mehr Bewusstsein für genderrelevante Aspekte in den Aufgabengebieten des Ressorts zu sorgen. Zu diesem Zwecke wurde 2018 und 2019 je ein spezifisches ganztägiges Gendertraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Verkehrsplanung- und Steuerung abgehalten.

Künftig wird angestrebt vergleichbare Gendertrainings auch in den zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften durchzuführen. Neben der Herausforderung für mehr Gender-Bewusstsein zu sorgen, ist auch vorgesehen Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur, Leistbarkeit und Qualität im Verkehrssystem umzusetzen, um mehr Gleichbehandlung der Geschlechter sicherzustellen.

Auch auf europäischer Ebene hat sich gezeigt, dass Frauen im Verkehrssektor nach wie vor benachteiligt sind. Seit dem Jahr 2017 beteiligt sich daher das BMVIT auf EU-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. 2019 wurde auch eine eigene nationale Plattform zu „Women in Transport“ ins Leben gerufen und Vernetzungsworkshops organisiert.

Gender-Intranet-Seite im BMVIT

Im BMVIT Intranet steht ein eigener Bereich für Fragen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung der Geschlechter und BMVIT-Maßnahmen in einem eigenen Reiter 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/Maßnahmen im Gender-Bereich.

FEMtech

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

Talente –Der Förderschwerpunkt des BMVIT

Die bisherigen Programmlinien von FEMtech werden in überarbeiteter Form im Schwerpunkt Talente nutzen: 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 (bis Ende 2018)
- 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

FEMtech Expertin des Monats: FEMtech macht erfolgreiche Frauen in der technologieorientierten Forschung für die Öffentlichkeit sichtbar! Seit einigen 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 2000 Expertinnen erfasst, diese bilden mehr als 20 Prozent der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihres Bestehens zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden und ist die größte Expertinnendatenbank Österreichs.

FEMtech Netzwerktreffen: In den regelmäßig stattfindenden FEMtech Netzwerktreffen werden relevante Themen vorgestellt und diskutiert. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in

Forschung und Technologie relevant sind. Das BMVIT informiert über Neuigkeiten aus dem Förderschwerpunkt und zeigt aktuelle Themen auf.

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

Erhebung

Im Rahmen von 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, 2016 und 2018 (Stichtag 31.12.2017) wurde im Rahmen der Gleichstellungserhebung das Monitoring fortgeschrieben. Der Frauenanteil, über alle Einrichtungen berechnet, beträgt für das Jahr 2017 28% und hat sich gegenüber 2015 um 1%-Punkt erhöht.

Insgesamt zeigt sich bei den Monitoringdaten der Beschäftigten in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich ein positiver Trend in Richtung einer höheren Partizipation von Frauen. Die positive Entwicklung die seit 2013 zu beobachten ist, setzt sich auch 2017, wenn auch etwas abgeschwächt, fort. Bei den im Jahr 2017 neu eingestellten Wissenschaftlerinnen zeigt sich, dass dieser Anteil deutlich höher ist als der Durchschnitt aller wissenschaftlichen Beschäftigten in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen. Dies kann als positives Zeichen gesehen werden, dass die Forschungseinrichtungen bemüht sind, Frauen zu rekrutieren und dass sie auch ein entsprechendes Angebot vorfinden – auch wenn dies nach wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich hoch ist.

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

https://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202018_final.pdf

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.

2.12 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Zentralleitung	739	409	55%	330	45%	697	385	55%	312	45%
nachgeordneter Bereich	1.305	354	27%	951	73%	1.262	355	28%	907	72%
Gesamt	2.044	763	37%	1.281	63%	1.959	740	38%	1.219	62%

Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsdienst	2.043	763	37%	1.280	63%	1.959	740	38%	1.219	62%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	2.044	763	37%	1.281	63%	1.959	740	38%	1.219	62%

Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	496	173	35%	323	65%	494	180	36%	314	64%
Maturantinnen und Maturanten	745	221	30%	524	70%	736	224	30%	512	70%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	760	331	44%	429	56%	695	307	44%	388	56%
Hilfsdienst	43	38	88%	5	12%	34	29	85%	5	15%
Gesamt	2.044	763	37%	1.281	63%	1.959	740	38%	1.219	62%

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	104	96	92%	8	8%	95	85	89%	10	11%
nachgeordneter Bereich	132	102	77%	30	23%	121	88	73%	33	27%
Gesamt	236	198	84%	38	16%	216	173	80%	43	20%

Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	236	198	84%	38	16%	216	173	80%	43	20%
Gesamt	236	198	84%	38	16%	216	173	80%	43	20%

Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	52	44	85%	8	15%	56	42	75%	14	25%
Maturantinnen und Maturanten	70	47	67%	23	33%	65	41	63%	24	37%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	82	75	91%	7	9%	71	66	93%	5	7%
Hilfsdienst	32	32	100%	0	0%	24	24	100%	0	0%
Gesamt	236	198	84%	38	16%	216	173	80%	43	20%

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 229 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare *	15	4	11	26,7%	16	3	13	18,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	212	72	140	34,0%	214	72	142	33,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	153	39	114	25,5%	154	42	112	27,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	144	31	113	21,5%	122	27	95	22,1%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	524	146	378	27,9%	506	144	362	28,5%

* zum Beispiel Generalsekretärinnen, 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 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	3	2	40%	6	4	2	33%	5	4	1	20%
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	6	2	25%	9	6	3	33%	6	4	2	33%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	50	32	18	36%	38	27	11	29%	16	10	6	38%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	3	1	25%	7	6	1	14%	3	3	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	29	14	15	52%	21	8	13	62%	7	2	5	71%

Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Bundeswettbewerbsbehörde (BWB)												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen (BEV)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Gruppe oder eines Bereichs	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	13	11	2	15%	14	12	2	14%	3	3	0	0%
Leiterin u. Leiter Vermessungsamt	28	24	4	14%	28	24	4	14%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	0	0	0	0%
Burghauptmannschaft												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	18	11	7	39%	18	11	7	39%	3	1	2	67%
Bundesimmobilienverwaltung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Beschussämter												
Leiterin u. Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 232 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	45	19	42%	26	58%	72	34	47%	38	53%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	9	3	33%	6	67%	12	2	17%	10	83%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	32	6	19%	26	81%	31	10	32%	21	68%
Leistungsfeststellungs-kommission	7	2	29%	5	71%*	7	2	29%	5	71%*
Disziplinarkommission	12	5	42%	7	58%	10	4	40%	6	60%

* 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 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Be-gutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	26	12	46%	14	54%	50*	19	38%	31	62%

* Umfasst nunmehr auch die Aufnahmekommissionen aller nachgeord. Dienststellen.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 235 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW
Bereich Wirtschaft

Beirat	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Beiräte	48	17	35%	31	65%*	73	28	38%	45	62%*

*Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 236 Ausbildungen / BMDW

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	216	105	49%	111	51%	128	65	51%	63	49%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.150	1.554	49%	1.596	51%	5.736	2.880	50%	2.856	50%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 237 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 238 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMDW

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	34
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	603

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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 BMDW (BGBl. II Nr. 370/2018) festgeschriebenen und vom Ressort angestrebten Ziele beinhalten:

- die nachhaltige Erzielung von Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktiver Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen bei allen Bediensteten des Ressorts. Die gezielte Personalplanung und -entwicklung hat die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und Aufstieg zu sichern;
- die aktive Mitgestaltung durch alle Führungskräfte, Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mit zu gestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen, zu treffen;
- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50 Prozent;
- die verstärkte Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse, die sichtbare und nachhaltige Anhebung des Frauenanteils in allen Entscheidungsstrukturen (Leitungsfunktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien) auf 50%;
- die Verankerung der Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting Strategie in allen Tätigkeitsbereichen;
- die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenzurlaub durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen.

Dazu zählt auch proaktives Recruiting von Frauen im technischen Bereich (insb. Bundesamt für Eich- und Vermessungswesen) um den Frauenanteil insgesamt signifikant zu erhöhen.

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. Im Mai 2019 wurde das Rezertifizierungsverfahren positiv abgeschlossen.

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.

2.13 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 239 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	447	219	49%	228	51%	452	224	50%	228	50%

Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	447	219	49%	228	51%	449	223	50%	226	50%
Exekutivdienst	0	0	0%	0	0%	2	0	0%	2	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	0	0	0%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	447	219	49%	228	51%	452	224	50%	228	50%

Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	162	87	54%	75	46%	186	97	52%	89	48%
Maturantinnen und Maturanten	70	47	67%	23	33%	70	45	64%	25	36%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	187	73	39%	114	61%	175	71	41%	104	59%
Hilfsdienst	28	12	43%	16	57%	21	11	52%	10	48%
Gesamt	447	219	49%	228	51%	452	224	50%	228	50%

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	61	47	77%	14	23%	60	49	82%	11	18%

Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	61	47	77%	14	23%	60	49	82%	11	18%
Gesamt	61	47	77%	14	23%	60	49	82%	11	18%

Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	23	19	83%	4	17%	26	21	81%	5	19%
Maturantinnen und Maturanten	11	11	100%	0	0%	13	11	85%	2	15%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	14	58%	10	42%	18	14	78%	4	22%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	61	47	77%	14	23%	60	49	82%	11	18%

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 245 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	19	9	10	47,4%	17	8	9	47,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	96	53	43	55,2%	113	57	56	50,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	31	16	15	51,6%	32	19	13	59,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	18	7	11	38,9%	19	9	10	47,4%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	164	85	79	51,8%	181	93	88	51,4%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Parlamentsdirektorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Parlamentsvize-direk- torin u. -direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	0%
Dienstleiterin u. Dienstleiter	7	3	4	57%	7	2	5	71%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	33	16	17	52%	30	13	17	57%	4	1	3	75%

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	3	1	33%	2	67%	3	2	67%	1	33%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. -praktikanten	13	5	38%	8	62%	6	4	67%	2	33%

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	39	20	51,3%	19	48,7%	40	21	53%	19	47%
Leistungsfeststellungs-kommission	7	5	71,4%	2	28,6%	7	5	71%	2	29%
Disziplinarkommission	12	6	50%	6	50%	12	5	42%	7	58%

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 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 250 Ausbildungen / ParlDion

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	* 29	18	62,1%	11	37,9%	21	14	67%	7	33%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	** 494	245	49,6%	249	50,4%	781	400	51%	381	49%

* Korrektur: Im Jahr 2017 sind die Zahlen aufgrund einer Fehlinterpretation falsch gemeldet worden. Anbei die Korrektur.

** Korrektur: hier wurde nur das Jahr 2017 berücksichtigt, 494 sind nun die Jahre 2016 und 2017.

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 251 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 252 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion

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

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Abbau von Benachteiligungen bzw. die Erhaltung bereits erreichter Erfolge findet innerhalb der Parlamentsdirektion durch laufende Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Umsetzung des Frauenförderungsplans und ständige Kontrolle des Umsetzungsgrads der Wirkungsziele sowie konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit) statt.

2.14 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 253 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	73	38	52%	35	48%	77	41	53%	36	47%

Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	72	38	53%	34	47%	77	41	53%	36	47%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	73	38	52%	35	48%	77	41	53%	36	47%

Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	19	9	47%	10	53%	19	10	53%	9	47%
Maturantinnen und Maturanten	23	16	70%	7	30%	25	17	68%	8	32%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	28	10	36%	18	64%	29	11	38%	18	62%
Hilfsdienst	3	3	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	73	38	52%	35	48%	77	41	53%	36	47%

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 256 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	2	2	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 259 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		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**	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	9	6	60,0%	15	9	6	60,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	4	0	4	0,0%	4	0	4	0,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30	12	18	40,0%	30	12	18	40,0%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 260 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Kabinettsdirektorin u. Kabinettsdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Kabinettsvizedirektor in u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter u. sonstige hervorgehobene Funktionen	14	9	5	36%	14	9	5	36%	2	0	2	100%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 261 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 262 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	0	0%	3	100%	3	0	0%	3	100%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66%	2	34%	6	4	66%	2	34%
Disziplinarkommission	6	2	34%	4	66%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	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 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 265 Ausbildungen / PräsKanzlei

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	1	0	0%	1	100%	6	4	67%	2	33%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	12	8	66%	4	34%	14	9	64%	5	36%

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 267 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	2
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	3

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.15 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 268 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	288	136	47%	152	53%	289	146	51%	143	49%

Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	288	136	47%	152	53%	289	146	51%	143	53%
Gesamt	288	136	47%	152	53%	289	146	51%	143	49%

Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	211	87	41%	124	59%	216	98	45%	118	55%
Maturantinnen und Maturanten	24	11	46%	13	54%	22	10	45%	12	55%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	45	36	80%	9	20%	45	36	80%	9	20%
Hilfsdienst	8	2	25%	6	75%	6	2	33%	4	67%
Gesamt	288	136	47%	152	53%	289	146	51%	143	49%

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	35	28	80%	7	20%	40	33	83%	7	17%

Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	35	28	80%	7	20%	40	33	83%	7	17%
Gesamt	35	28	80%	7	20%	40	33	83%	7	17%

Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	22	17	77%	5	23%	27	21	78%	6	22%
Maturantinnen und Maturanten	4	2	50%	2	50%	3	2	67%	1	33%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	9	9	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	35	28	80%	7	20%	40	33	83%	7	17%

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	9	5	4	55,6%	10	5	5	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	195	78	117	40,0%	205	92	113	44,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	21	9	12	42,9%	21	9	12	42,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	11	8	3	72,7%	14	11	3	78,6%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	236	100	136	42,4%	250	117	133	46,8%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Sektionschefin u. Sektionschef	5	3	2	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%
AL mit SL- Stellvertretung	4	1	3	75%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	21	7	25%	29	19	10	34%	7	3	4	57%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin u. Prüfungsleiter*	47	31	16	34%	48	31	17	35%	22	10	12	55%

*jeder AL-Stv ist auch Prüfungsleiterin und Prüfungsleiter

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsprak- tikantinnen u. -praktikanten	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2017				Stichtag 31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Prüfungskommissionen	17	6	35,3%	11	64,7%	7	2	29%	5	71%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	2	33,3%	4	66,7%	6	2	33%	4	67%
Disziplinarkommissionen	13	5	38,5%	8	61,5%	13	5	38%	8	62%

Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2017				Stichtag 31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	132	49	37,1%	83	62,9%	76	29	38%	47	62%
Aufnahmekommission	11	6	54,5%	5	45,5%	11	6	55%	5	45%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral- kommission	14	6	42,9%	8	57,1%	16	9	56%	7	44%
Nutzerbeirat/Bun- desbeschaffung	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat/Buch haltungsagentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 280 Ausbildungen / RH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs- lehrgänge	26	15	57,7%	11	42,3%	47	29	61,7%	18	38,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte- lehrgänge	0	0	0%	0	0%	3	0	0%	3	100%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 282 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

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Maßnahmen zur Frauenförderung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an. Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten

gegenüber Frauen ist entgegenzutreten. Diese Maßnahmen sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen im Rechnungshof mit zu tragen.

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

1. Bei Stellenausschreibungen sollte auf die vermehrte Bewerbung von Frauen geachtet werden und insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen von höherwertigen Funktionen sollten Frauen aktiv angesprochen werden sich zu bewerben.
2. Genderseminare für Führungskräfte zur Bewusstseinschaffung, weil diese erste Personalentwickler sind.
3. Eine möglichst flexible Verwendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch im Prüfdienst), um Voll- und Teilzeitbeschäftigten die effiziente Erfüllung ihres Aufgabenbereiches sowohl im Sinne einer Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen als auch einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu ermöglichen.
4. Die aktive Förderung des Wiedereinstieges von Mitarbeiterinnen in den Beruf nach Beendigung eines Karenzurlaubes durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Integrationsmodulen.
5. Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen ist durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, zu fördern.

2.16 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 283 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	91	60	66%	31	34%	99	63	64%	36	36%

Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	91	60	66%	31	34%	99	63	64%	36	36%
Gesamt	91	60	66%	31	34%	99	63	64%	36	36%

Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	46	27	59%	19	41%	54	30	56%	24	44%
Maturantinnen und Maturanten	8	7	88%	1	13%	8	7	88%	1	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	37	26	70%	11	30%	37	26	70%	11	30%
Hilfsdienst	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gesamt	91	60	66%	31	34%	99	63	64%	36	36%

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	8	7	88%	1	13%	7	7	100%	0	0%

Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8	7	88%	1	13%	7	7	100%	0	0%
Gesamt	8	7	88%	1	13%	7	7	100%	0	0%

Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	6	5	83%	1	17%	4	4	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	0%	0	00%	1	1	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	8	7	88%	1	13%	7	7	100%	0	0%

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	3	2	1	66,7%	3	1	2	33,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	30	16	14	53,3%	30	15	15	50,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	2	2	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	6	5	1	83,3%	6	5	1	83,3%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	41	25	16	61,0%	40	22	18	55,0%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	1	0	0%
Präsidentialdirektor u. Präsidentialdirektorin	0	0	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Präsidentialdirektorin u. Präsidentialdirektor	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Büro Präsidentin u. Büro Präsident u. Büro Vizepräsidentin u. Vizepräsident	2	0	2	100%	2	0	2	100%	2	0	2	100%
Leiterin u. Leiter Judizielle Angelegen- heiten, Qualitäts- u. Wissensmanagement- zum 31.12.2019: Rechtsangelegenheiten u. Evidenzbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Personalmanagement u. Personal- entwicklung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Internationale Beziehungen u. Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Mediensprecherin u. Mediensprecher	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Informations- u. Kommunikations- technologie	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Bibliothek u. Kommunikation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Organisation, Projekt- management u. Evidenzbüro	1	0	1	100%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Präsidialdirektion	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Finanzen und Wirtschaft	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Judizielle Angelegen- heiten, Qualitäts- u. Wissensmanagement	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	4	1	25%	3 75%	0	0	0%	0 0%

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	20	8	40%	12	60%	25	11	44%	14	56%

Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2	1	50%	1	50%	3	2	67%	1	33%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 295 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017				Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Grundausbildungslehrgänge	18	12	66,7%	6	33,3%	11	6	55%	5	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	16	10	62,5%	6	37,5%	7	4	57%	3	43%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 297 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

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

2.16.10 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.

2.17 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	190	107	56%	83	44%	201	118	59%	83	41%

Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	124	88	71%	36	29%	132	97	73%	35	27%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	66	19	29%	47	71%	69	21	30%	48	70%
Gesamt	190	107	56%	83	44%	201	118	59%	83	41%

Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	114	52	46%	62	54%	123	61	50%	62	50%
Maturantinnen und Maturanten	10	6	60%	4	40%	10	6	60%	4	40%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	53	37	70%	16	30%	57	40	70%	17	30%
Hilfsdienst	13	12	92%	1	8%	11	11	100%	0	0%
Gesamt	190	107	56%	83	44%	201	118	59%	83	41%

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	15	14	93%	1	7%	18	16	89%	2	11%

Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	15	14	93%	1	7%	18	16	89%	2	11%
Gesamt	15	14	93%	1	7%	18	16	89%	2	11%

Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Akademikerinnen und Akademiker	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	8	7	88%	1	13%	12	10	83%	2	17%
Hilfsdienst	4	4	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%
Gesamt	15	14	93%	1	7%	18	16	89%	2	11%

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	66	19	47	28,8%	69	21	48	30,4%
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***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	6	1	85,7%	8	7	1	87,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	79	28	51	35,4%	83	31	52	37,3%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Richterin u. Richter der Gehaltsgruppe R3	64	46	18	28%	67	47	20	30%	7	4	3	43%
Präsidentialvorständin u. Präsidentialvorstand (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter des Evidenzbüros (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Medienstelle (Richterin u. Richter)	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Personalmanagement, Personalentwicklung u. allgemeine Präsidentialangelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Informations- u. Kommunikationstechnologie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bereich Finanzen, Controlling u. Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Bibliothek	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Budget u. Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Wirtschaftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Servicestelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Verwaltungsprak- tikantinnen u. - praktikanten	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2017				Stichtag 31.12.2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	23	10	43%	13	57%	23	10	43%	13	57%

Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	8	4	50%	4	50%	8	3	37,5%	5	62,5%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 310 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	28	24	85,7%	4	14,3%	45	34	75,6%	11	24,4%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	21	20	95,2%	1	4,8%	89	71	79,8%	18	20,2%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 312 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	0

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Es wird auf den Frauenförderungsplan des VwGH (derzeitige Fassung BGBl. II Nr. 175/2028) hingewiesen.

Wie schon im Frauenförderungsplan des VwGH angeführt, liegt eine Unterrepräsentation von Frauen nur in bestimmten Teilbereichen des VwGH vor, wo die Altersstruktur der Bediensteten und die geringe Personalfuktuation realistischere keine schnellere Erhöhung des Frauenanteils ermöglicht.

2.18 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 313 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	86	61	71%	25	29%	86	57	66%	29	34%

Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Verwaltungsdienst	86	61	71%	25	29%	86	57	66%	29	34%
Gesamt	86	61	71%	25	29%	86	57	66%	29	34%

Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	48	34	71%	14	29%	44	29	66%	15	34%
Maturantinnen und Maturanten	13	11	85%	2	15%	16	11	69%	5	31%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	25	16	64%	9	36%	26	17	65%	9	35%
Gesamt	86	61	71%	25	29%	86	57	66%	29	34%

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	24	22	92%	2	8%	25	22	88%	3	12%

Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	24	22	92%	2	8%	25	22	88%	3	12%
Gesamt	24	22	92%	2	8%	25	22	88%	3	12%

Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	08.01.2018					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	17	16	94%	1	6%	17	16	94%	1	6%
Maturantinnen und Maturanten	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3	3	100%	0	0%	4	3	75%	1	25%
Gesamt	24	22	92%	2	8%	25	22	88%	3	12%

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Ge-samt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
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**	35	27	8	77,1%	33	25	8	75,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	11	9	2	81,8%	15	11	4	73,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	5	2	3	40,0%	6	4	2	66,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	58	40	18	69,0%	61	42	19	68,9%

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

** zum Beispiel Abteilungsleitung und deren Stellvertretung, Referatsleitung und Leitung größerer nachgeordneter Dienststellen

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018-31.12.2019			
	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil	Ge- samt	M	F	Frauen- anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	0%
Stv Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Administration	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv Leiterin u. Leiter Administration	1	0	1	100%	1	-	1	100%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter Abt. Internationales I.O.I.- General-sekretariat*	1	-	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

*) vormals Leiterin und Leiter Abt. Internationales (IOI Generalsekretariat) und Kommunikation

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

Ausbildungsverhältnis	08.01.2018				2019			
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich	
Verwaltungspraktikan- tinnen u. praktikanten	10	3	30%	7 70%	6	3	50%	3 50%

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommissionen	12	6	50%	6	50%	12	6	50%	6	50%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	4	66,7%	2	33,3%
Disziplinarkommission	6	3	50%	3	50%	6	2	33,3%	4	66,7%

Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Aufnahmekommis-sion	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 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	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%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 325 Ausbildungen / VA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017					Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	7	7	100%	0	0%	12	8	66,7%	4	33,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	75	56	79,4%	19	20,6%	50	39	78%	11	22%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 327 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

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.19 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 328 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2017				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	6.284	4.141	65,9%	2.143	34,1%	6.181	4.108	66,5%	2.073	33,5%

2.19.2 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 329 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2017				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	4.346	2.430	55,9%	1.916	44,1%	4.157	2.351	56,6%	1.806	43,4%

2.19.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 330 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungsgruppe	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	524	263	50,2%	261	49,8%	447	237	53%	210	47%
Kollektivvertraglich angestelltes Personal	3.822	2.167	56,7%	1.655	43,3%	3.710	2.114	57%	1.596	43%

2.19.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen

Tabelle 331 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäftsführung BGS und LGS	11	2	22,2%	9	77,8%	11	3	27,3%	8	72,7%
Landesgeschäftsführung – Stv LGS	9	4	44,4%	5	55,6%	9	7	77,8%	2	22,2%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	98	44	44,9%	54	55,1%	112	54	48,2%	58	51,8%
Leitung RGS	98	32	32,7%	66	67,3%	98	36	36,7%	62	63,3%
Stv RGS	96	42	43,8%	54	56,2%	97	46	47,4%	51	52,6%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	383	203	53,1%	180	46,9%	311	177	56,9%	134	43,1%
Gesamt	533	262	49,2%	271	50,8%	524	266	51%	258	49%

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

2.19.5 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 332 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teilbeschäftigte	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.938	1.711	88,3%	227	11,7%	2.024	1.757	86,8%	267	13,2%

2.19.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 333 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs- gruppe	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	177	157	88,7%	20	11,3%	163	143	87,7%	20	13,2%
KV	1.761	1.554	88,2%	207	11,8%	1.861	1.614	86,7%	247	13,3%

2.19.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 334 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs- verhältnis	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	74	44	59,5%	30	40,5%	59	33	55,9%	26	44,1%
Gesamt	74	44	59,5%	30	40,5%	59	33	55,9%	26	44,1%

2.19.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 335 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

Kommission	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	70	40	57%	30	43%	83	43	51,8%	40	48,2%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 336 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

Beirat	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	98	36	36,7%	62	63,3%

*RegionalbeirätInnen: RGL als Mitglieder

2.19.9 Zugänge

Tabelle 337 Zugänge / AMS

Zugang	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	831	516	62,1%	315	37,9%	401	256	63,8%	145	36,2%

2.19.10 Abgänge

Tabelle 338 Abgänge / AMS

Abgang	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	395	257	65,1%	138	34,9%	537	322	60%	215	40%

2.19.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 339 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

Neubestellung	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	56	41	73,2%	15	26,8%	67	37	55,2%	30	44,8%

2.19.12 Weiterbildungstage

Tabelle 340 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS

Weiter- bildungstage	2017			2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	4,5 Tage	4,7 Tage	4 Tage	4,7 Tage	4,8 Tage	4,6 Tage

Tabelle 341 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS

Weiter- bildungstage	2017			2019		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	6,8 Tage	7,8 Tage	5,9 Tage	8,4 Tage	9,4 Tage	7,5 Tage

2.19.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 342 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS

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

2.19.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 343 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	15
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	94

2.19.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das AMS hat 2020 den neuen Gleichstellungs- und Frauenförderplan für die Periode 2020 – 2025 herausgebracht, der ein umfassendes Programm zu Absicherung und Erreichung der gesetzlichen Quote vorsieht. Darüber hinaus wurde ein neues internes Gleichstellungsziel mit 55 Prozent Frauen in Führung vorgesehen. Langfristig ist durch den Frauenförderplan vorgesehen, dass der Frauenanteil in Führung dem Frauen-Beschäftigungsanteil entsprechen soll, der im AMS knapp 70 Prozent ist.

2.20 Österreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 344 Alle Beschäftigten der OeNB

Organisation	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.153	451	39%	702	61%	1.132	445	39%	687	61%

Tabelle 345 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

Vollbeschäftigte	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	977	322	33%	655	67%	925	294	32%	631	68%

Tabelle 346 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

Teilzeitbeschäftigte	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	176	129	73%	47	27%	207	151	73%	56	27%

2.20.2 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB

Tabelle 347 Führungskarriere in der OeNB

Führungskarriere	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gruppenleitung	60	19	32%	41	68%	58	15	26%	43	74%
Abteilungsleitung	41	10	24%	31	76%	39	12	31%	27	69%
Stellvertretende Abteilungsleitung	33	10	30%	23	70%	33	11	33%	22	67%
Hauptabteilungsleitung	9	2	22%	7	78%	9	2	22%	7	78%
Gesamt	143	41	29%	102	71%	139	40	29%	99	71%

Tabelle 348 Fachkarriere in der OeNB

Fachkarriere	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	92	31	34%	61	66%	112	41	37%	71	63%
Senior Expert	49	15	31%	34	69%	57	22	39%	35	61%
Advisor	23	5	22%	18	78%	28	6	21%	22	79%
Senior Advisor	8	6	75%	2	25%	10	6	60%	4	40%
Gesamt	172	57	33%	115	67%	207	75	36	132	64%

2.20.3 Zugänge

Tabelle 349 Zugänge / OeNB

Zugänge	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	111	47	42%	64	58%	102	37	36%	65	64%

2.20.4 Abgänge

Tabelle 350 Abgänge / OeNB

Abgänge	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	101	36	36%	65	64%	142	55	39%	87	61%

2.20.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 351 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

Neubestellungen	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	26	9	35%	17	65%	25	8	32%	17	68%

2.20.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 352 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.20.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 353 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	-

2.20.8 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.

2.21 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 354 Alle Beschäftigten der FMA

Organisation	2017				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	415	223	54%	192	46%	420	222	53%	198	47%

Tabelle 355 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

Vollzeit- beschäftigte	2017				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	317	136	43%	181	57%	310	130	42%	180	58%

Tabelle 356 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

Teilzeit- beschäftigte	2017				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Gesamt	98	87	89%	11	11%	110	92	84%	18	16%

2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 357 Beamtinnen und Beamte der FMA

Beamtinnen und Beamte	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	15	7	47%	8	53%	13	6	46%	7	54%

2.21.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA

Tabelle 358 Führungskarriere in der FMA

Führungskarriere	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	89	36	40%	53	60%	88	37	42%	51	58%

Tabelle 359 Fachkarriere in der FMA

Fachkarriere	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	73	32*	44%	41	56%	91	40	44%	51	56%

* Ab 1.1.2017 wurden nur mehr jene Personen der Fachkarriere gezählt, welche keine Führungsfunktion ausüben!

2.21.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 360 Alle Lehrlinge der FMA

Ausbildungs- verhältnis	2017					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Lehrlinge	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	1	1	100%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.21.5 Zugänge

Tabelle 361 Zugänge / FMA

Zugänge	2017					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	44	23	52%	21	48%	36	15	42%	21	58%

2.21.6 Abgänge

Tabelle 362 Abgänge / FMA

Abgänge	2017					2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Gesamt	30	14	47%	16	53%	32	17	53%	15	47%

2.21.7 Neubestellungen

Tabelle 363 Neubestellungen / FMA

Neubestellungen	2017					2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Führungskarriere	18	8	44,4%	10	55,6%	3	3	100%	0	0%
Fachkarriere	35	23	65,7%	12	34,3%	26	9	34,6%	17	65,4%
Gesamt	53	31	58,5%	22	41,5%	30	12	40%	18	60%

2.21.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 364 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.21.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 365 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	37
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	-

2.21.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Rahmen der Re-Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch in Führungsfunktionen);
- Flächendeckende Umsetzung der Richtlinie zu Telearbeit und Home Office;
- Laufendes Monitoring 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
- Laufende Unterstützung des von FMA-Mitarbeiterinnen etablierten Frauennetzwerks

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 08.01.2018 bzw. 31.12.2019.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d.h. vom 08.01.2018 bis 31.12.2019, 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, Disziplarkommissionen, 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 im Personalaufwand (UT 0) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ schließt karenzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Zusätzlich zum Personalaufwand werden Ausbildungsverhältnisse, d.h. Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ausgewiesen. Der Aufwand für diese Personengruppe wird im Sachaufwand (UT 7) 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 vier 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 OStA, 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, SQM, sqm, SV-lph/Vizerektorinnen, PH/Vizerektorinnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., l1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Präsidentin LG, Präsidentin HG, Präsidentin ASG und Leiterin STA Vizepräsidentin BVwG und BFinG sowie Richterinnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria, Stv. Leiterin OSTA, Bundeskartellanwältin und Stv. Bundeskartellanwältin

Zur dritten Ebene (Maturantinnen) gehören A2/5-8: v2/4-6, ADV-SV/3, E1/5-8, M BO 2/5-9.

Die vierte Ebene (Fachdienst) beinhaltet A3/5-8: v3/4-5, h1/4, ADV-SV/6, E2a/5-7, M BUO/5-7

Qualifikation

Um die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1, 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, S2, SQM und sqm 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	26
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	31
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen.....	34
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen	34
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen.....	35
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen	35
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen	36
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen	36
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	37
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen	38
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	38
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	39
Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen	39
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	39
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	40
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA.....	40
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentraleitung.....	41
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich	42
Tabelle 19 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	43
Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA	44
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA.....	44
Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA.....	45
Tabelle 23 Ausbildungen / BKA.....	45
Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA.....	45
Tabelle 25 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA	46
Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen.....	49
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	49
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen.....	50
Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	50
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	50
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	51
Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA.....	51
Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentraleitung	52

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich.	53
Tabelle 35 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA	54
Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA.....	54
Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA.....	55
Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA	55
Tabelle 39 Ausbildungen / BMEIA	55
Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA.....	56
Tabelle 41 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA	56
Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Organisationen	58
Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen	58
Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen	59
Tabelle 45 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Organisationen.....	59
Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen	60
Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen.....	60
Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGK	61
Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASGK – Zentralleitung.....	62
Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASGK – Nachgeordneter Bereich	63
Tabelle 51 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGK	63
Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGK	64
Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGK	64
Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGK.....	64
Tabelle 55 Ausbildungen / BMASGK	65
Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGK	65
Tabelle 57 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGK.....	65
Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen	69
Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen	69
Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen	70
Tabelle 61 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen.....	70
Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen.....	71
Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen.....	71
Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung....	72

Tabelle 65 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	73
Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Zentraleitung	74
Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich	75
Tabelle 68 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF	79
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Zentralstelle ..	79
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien	80
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich	80
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland.....	80
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich.....	81
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg	81
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark	81
Tabelle 76 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten.....	82
Tabelle 77 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol.....	82
Tabelle 78 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg.....	82
Tabelle 79 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	83
Tabelle 80 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Zentralstelle.	83
Tabelle 81 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien	83
Tabelle 82 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich	84
Tabelle 83 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland.....	84
Tabelle 84 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich.....	84

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg	85
Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark	85
Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten	85
Tabelle 88 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol	85
Tabelle 89 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg	86
Tabelle 90 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	86
Tabelle 91 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle	86
Tabelle 92 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	87
Tabelle 93 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle	87
Tabelle 94 Ausbildungen / BMBWF – Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien	88
Tabelle 95 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich	88
Tabelle 96 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland	89
Tabelle 97 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich	89
Tabelle 98 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark	90
Tabelle 99 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg	90
Tabelle 100 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten	91
Tabelle 101 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol	91
Tabelle 102 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg	92
Tabelle 103 Ausbildungen / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	92
Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF	92
Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	93

Tabelle 106 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF	93
Tabelle 107 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung.....	93
Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Organisationen.....	97
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen	97
Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen.....	98
Tabelle 111 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Organisationen	98
Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen.....	99
Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen	99
Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMöDS	100
Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMöDS – Zentraleitung	101
Tabelle 116 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMöDS	102
Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMöDS.....	102
Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMöDS	103
Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMöDS	103
Tabelle 120 Ausbildungen / BMöDS	104
Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMöDS	104
Tabelle 122 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMöDS	105
Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen	108
Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen.....	108
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	109
Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	109
Tabelle 127 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	110
Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	110
Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF.....	111
Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentraleitung.....	112
Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	113
Tabelle 132 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF.....	115
Tabelle 133 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF	116
Tabelle 134 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF	116
Tabelle 135 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF.....	116
Tabelle 136 Ausbildungen / BMF.....	117
Tabelle 137 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF	117

Tabelle 138 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF.....	118
Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen.....	120
Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	120
Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen.....	121
Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen	121
Tabelle 143 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	121
Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	122
Tabelle 145 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI.....	122
Tabelle 146 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentraleitung (inkl. ZMR)	123
Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich .	125
Tabelle 148 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI.....	127
Tabelle 149 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentraleitung und GD-Nachgeordnete.....	127
Tabelle 150 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – BFA.....	128
Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentraleitung u. GD-Nachgeordnete.....	128
Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – BFA.....	128
Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI	129
Tabelle 154 Ausbildungen / BMI.....	129
Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI.....	130
Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA.....	130
Tabelle 157 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI	130
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen.....	133
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen.....	133
Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen.....	134
Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen	135
Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen	135
Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen	136
Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVRDJ.....	136
Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Zentraleitung	137
Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Nachgeordneter Bereich	138
Tabelle 167 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVRDJ.....	141

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVRDJ	141
Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVRDJ.....	142
Tabelle 170 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMVRDJ	142
Tabelle 171 Ausbildungen / BMVRDJ.....	142
Tabelle 172 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVRDJ.....	143
Tabelle 173 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVRDJ	143
Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen	145
Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen.....	145
Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	146
Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen	146
Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	147
Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	147
Tabelle 180 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV	148
Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentraleitung.....	149
Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich	150
Tabelle 183 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV.....	152
Tabelle 184 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV	152
Tabelle 185 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV	153
Tabelle 186 Diverse Kommissionen – BMLV	153
Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV.....	154
Tabelle 188 Ausbildungen / BMLV.....	154
Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV	155
Tabelle 190 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV	155
Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMNT nach Organisationen	156
Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen	156
Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen	157
Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Organisationen.....	157
Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen.....	158
Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen.....	158
Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMNT	159
Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Zentraleitung	160
Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Nachgeordneter Bereich	161

Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMNT	162
Tabelle 201 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMNT.....	162
Tabelle 202 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMNT	163
Tabelle 203 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMNT	163
Tabelle 204 Ausbildungen / BMNT	163
Tabelle 205 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMNT	164
Tabelle 206 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMNT.....	164
Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen.....	166
Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	166
Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen.....	167
Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen	167
Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	167
Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	168
Tabelle 213 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT.....	168
Tabelle 214 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung	169
Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich	170
Tabelle 216 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT	170
Tabelle 217 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT	171
Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT.....	171
Tabelle 219 Mitglieder der Beiräte / BMVIT	172
Tabelle 220 Ausbildungen / BMVIT.....	174
Tabelle 221 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT.....	174
Tabelle 222 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVIT	175
Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen	182
Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen.....	182
Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen	183
Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen	183
Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen	183
Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen	184
Tabelle 229 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW	184
Tabelle 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentralleitung.....	185

Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich	186
Tabelle 232 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW.....	187
Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW	188
Tabelle 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW	188
Tabelle 235 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW Bereich Wirtschaft .	189
Tabelle 236 Ausbildungen / BMDW.....	189
Tabelle 237 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW	190
Tabelle 238 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMDW	190
Tabelle 239 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen.....	193
Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen.....	193
Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen.....	194
Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen	194
Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	194
Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	195
Tabelle 245 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion.....	195
Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion.....	196
Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion.....	196
Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion.....	197
Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion	197
Tabelle 250 Ausbildungen / ParlDion.....	198
Tabelle 251 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion.....	198
Tabelle 252 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion	199
Tabelle 253 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen	200
Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen	200
Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen	201
Tabelle 256 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen.....	201
Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen.....	201
Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	202
Tabelle 259 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei	202
Tabelle 260 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei	203
Tabelle 261 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei	203

Tabelle 262 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei	204
Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei	204
Tabelle 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei	204
Tabelle 265 Ausbildungen / PräsKanzlei	205
Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei	205
Tabelle 267 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei	206
Tabelle 268 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen	207
Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen	207
Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	208
Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen	208
Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	208
Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	209
Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH	209
Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	210
Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH	210
Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH	211
Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH	211
Tabelle 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH	212
Tabelle 280 Ausbildungen / RH	212
Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH	213
Tabelle 282 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH	213
Tabelle 283 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen	215
Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	215
Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	216
Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen	216
Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	216
Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	217
Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH	217
Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH	218
Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH	219
Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	220
Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH	220
Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	220

Tabelle 295 Ausbildungen/VfGH.....	221
Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH.....	221
Tabelle 297 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH	222
Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen	223
Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	223
Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	224
Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	224
Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	224
Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	225
Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH	225
Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH	226
Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH	227
Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH	227
Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	228
Tabelle 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH.....	228
Tabelle 310 Ausbildungen/VwGH.....	228
Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	229
Tabelle 312 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH.....	229
Tabelle 313 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen.....	230
Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	230
Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	231
Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen	231
Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen	231
Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	232
Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	232
Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	233
Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA.....	233
Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA.....	234
Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA.....	234
Tabelle 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA	235
Tabelle 325 Ausbildungen / VA.....	235
Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA.....	236

Tabelle 327 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA	236
Tabelle 328 Alle Beschäftigten des AMS.....	237
Tabelle 329 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS	237
Tabelle 330 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	238
Tabelle 331 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS.....	238
Tabelle 332 Alle Teilbeschäftigten des AMS	239
Tabelle 333 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	239
Tabelle 334 Alle Lehrlinge des AMS.....	240
Tabelle 335 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS.....	240
Tabelle 336 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*.....	240
Tabelle 337 Zugänge / AMS.....	241
Tabelle 338 Abgänge / AMS.....	241
Tabelle 339 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS	241
Tabelle 340 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS.....	242
Tabelle 341 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS	242
Tabelle 342 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS.....	242
Tabelle 343 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS	243
Tabelle 344 Alle Beschäftigten der OeNB	244
Tabelle 345 Alle Vollbeschäftigten der OeNB	244
Tabelle 346 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB.....	244
Tabelle 347 Führungskarriere in der OeNB.....	245
Tabelle 348 Fachkarriere in der OeNB	245
Tabelle 349 Zugänge / OeNB	246
Tabelle 350 Abgänge / OeNB.....	246
Tabelle 351 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB	246
Tabelle 352 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	247
Tabelle 353 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB.....	247
Tabelle 354 Alle Beschäftigten der FMA.....	248
Tabelle 355 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA	248

Tabelle 356 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA.....	248
Tabelle 357 Beamtinnen und Beamte der FMA.....	249
Tabelle 358 Führungskarriere in der FMA	249
Tabelle 359 Fachkarriere in der FMA.....	249
Tabelle 360 Alle Lehrlinge der FMA	250
Tabelle 361 Zugänge / FMA	250
Tabelle 362 Abgänge / FMA.....	250
Tabelle 363 Neubestellungen / FMA	251
Tabelle 364 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	251
Tabelle 365 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA	251

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe	26
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe	28
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts und sonstige Oberste Organe.....	29
Abbildung 4 Frauen- und Männerteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufung	33

Abkürzungen

ACR	Austrian Cooperative Research
AMS	Arbeitsmarktservice
APK	Allgemeine Pensionskasse
AST	Außenstelle
AusG	Ausschreibungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
B-GBK	Bundes-Gleichbehandlungskommission
BGBL	Bundesgesetzblatt
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BHAG-G	Buchhaltungsagenturgesetz
BKA	Bundeskanzleramt
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMEIA	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMNT	Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus
BMÖDS	Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
BMVRDJ	Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
BRZ	Bundesrechenzentrum
ECDL	European Computer Driving Licence
EDV	Elektronische Datenverarbeitung

ERP	European Recovery Program
EU	Europäische Union
F&E	Forschung und Entwicklung
FA	Finanzamt
FAGVG	Finanzamt für Gebühren, Verkehrssteuerung und Glücksspiel
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FHWN	Fachhochschule Wiener Neustadt
FMA	Finanzmarktaufsicht
FP	Finanzpolizei
FTE	Forschung, Technologie und Entwicklung
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GBP	Großbetriebsprüfung
HBLFA	Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Gartenbau
I.O.I	International Ombudsman Institute
JI/CDM	Joint Implementation / Clean Development Mechanism Commission
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KV	Kollektivvertrag
LGS	Landesgeschäftsstelle
LPD	Landespolizeidirektion
NES	Nuclear Engineering Seibersdorf
OeNB	Österreichische Nationalbank
OGH	Oberster Gerichtshof
OGL	Oberlandesgericht
OStA	Oberstaatsanwaltschaft
PACC	Predictive Analytics Competence Center
ParlDion	Parlamentsdirektion
PK	Polizeikommissariat
PräsKanzlei	Präsidenschaftskanzlei
PUMA	fremden- und grenzpolizeiliche Einheit
RGL	Regionalbeirat

Abkürzungen

RH	Rechnungshof
Ri/StA	Richterinnen und Richter / Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
SEL	Serviceline
SIAK	Sicherheitsakademie
Stv.	Stellvertretung
u.v.m	und vieles mehr
VA	Volksanwaltschaft
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalenten
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZA	Zollamt