Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

16. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2026

Teil 1

Inhalt

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten 19
1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse 19
1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe 20
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe 21
1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe 22
Teilbeschäftigung im Bundesdienst 25
Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen 25
Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen 26
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 26
1.6 Gesamtpersonal des Bundes 28
1.7 Teilbeschäftigte des Bundes 30
1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 31
1.9 Elternkarenzen 32

2 Ressortberichte im Detail 35
2.1 Bundeskanzleramt 35
2.1.1 Gesamtes Personal 35
2.1.2 Teilbeschäftigte 37
2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 38
2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 39
2.1.5 Ausbildungsverhältnisse 41
2.1.6 Kommissionen und Beiräte 41
2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 42
2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 42
2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 43
2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 43
2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz 47
2.2.1 Gesamtes Personal 47
2.2.2 Teilbeschäftigte 48
2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 49
2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 50
2.2.5 Ausbildungsverhältnisse 51
2.2.6 Kommissionen und Beiräte 52

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 53
2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 53
2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 53
2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 54
2.3 Bundesministerium für Bildung 57
2.3.1 Gesamtes Personal 57
2.3.2 Teilbeschäftigte 59
2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 60
2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 61
2.3.5 Ausbildungsverhältnisse 63
2.3.6 Kommissionen und Beiräte 64
2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 70
2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 74
2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 74
2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 74
2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten 77
2.4.1 Gesamtes Personal 77
2.4.2 Teilbeschäftigte 78
2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 79
2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 80
2.4.5 Ausbildungsverhältnisse 82
2.4.6 Kommissionen und Beiräte 82
2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 83
2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 84
2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 84
2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 84
2.5 Bundesministerium für Finanzen 86
2.5.1 Gesamtes Personal 86
2.5.2 Teilbeschäftigte 87
2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 89
2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 90
2.5.5 Ausbildungsverhältnisse 96
2.5.6 Kommissionen und Beiräte 96
2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 97

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 98
2.5.8 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 98
2.5.9 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 98
2.6 Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung 100
2.6.1 Gesamtes Personal 100
2.6.2 Teilbeschäftigte 101
2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 102
2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 103
2.6.5 Ausbildungsverhältnisse 105
2.6.6 Kommissionen und Beiräte 106
2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 107
2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 108
2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 108
2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 108
2.7 Bundesministerium für Inneres 111
2.7.1 Gesamtes Personal 111
2.7.2 Teilbeschäftigte 112
2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 114
2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 115
2.7.5 Ausbildungsverhältnisse 119
2.7.6 Kommissionen und Beiräte 119
2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 120
2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 121
2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 121
2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 121
2.8 Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur 124
2.8.1 Gesamtes Personal 124
2.8.2 Teilbeschäftigte 125
2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 126
2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 127
2.8.5 Ausbildungsverhältnisse 129
2.8.6 Kommissionen und Beiräte 129
2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 134
2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 134

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 134
2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 135
2.9 Bundesministerium für Justiz 138
2.9.1 Gesamtes Personal 138
2.9.2 Teilbeschäftigte 140
2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 141
2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 142
2.9.5 Ausbildungsverhältnisse 146
2.9.6 Kommissionen und Beiräte 147
2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 148
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 149
2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung 151
2.10.1 Gesamtes Personal 151
2.10.2 Teilbeschäftigte 152
2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 154
2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 155
2.10.5 Ausbildungsverhältnisse 158
2.10.6 Kommissionen und Beiräte 158
2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 161
2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 161
2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 162
2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 162
2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft 165
2.11.1 Gesamtes Personal 165
2.11.2 Teilbeschäftigte 166
2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 168
2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 169
2.11.5 Ausbildungsverhältnisse 170
2.11.6 Kommissionen und Beiräte 171
2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 172
2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 172

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 172
2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 173
2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus 175
2.12.1 Gesamtes Personal 175
2.12.2 Teilbeschäftigte 176
2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 178
2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 179
2.12.5 Ausbildungsverhältnisse 181
2.12.6 Kommissionen und Beiräte 182
2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 183
2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 183
2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 184
2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 184
2.13 Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport 190
2.13.1 Gesamtes Personal 190
2.13.2 Teilbeschäftigte 191
2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 192
2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 193
2.13.5 Ausbildungsverhältnisse 195
2.13.6 Kommissionen und Beiräte 195
2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 197
2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 197
2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 198
2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 198
2.14 Parlamentsdirektion 199
2.14.1 Gesamtes Personal 199
2.14.2 Teilbeschäftigte 200
2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 201
2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 202
2.14.5 Ausbildungsverhältnisse 203
2.14.6 Kommissionen und Beiräte 203
2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 204
2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 204
2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 205

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 205
2.15 Präsidentschaftskanzlei 206
2.15.1 Gesamtes Personal 206
2.15.2 Teilbeschäftigte 207
2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung 208
2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 209
2.15.5 Ausbildungsverhältnisse 209
2.15.6 Kommissionen und Beiräte 210
2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 211
2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 211
2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 211
2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 212
2.16 Rechnungshof 213
2.16.1 Gesamtes Personal 213
2.16.2 Teilbeschäftigte 214
2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 215
2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 216
2.16.5 Ausbildungsverhältnisse 217
2.16.6 Kommissionen und Beiräte 217
2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 218
2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 219
2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 219
2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 219
2.17 Verfassungsgerichtshof 221
2.17.1 Gesamtes Personal 221
2.17.2 Teilbeschäftigte 222
2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 223
2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 224
2.17.5 Ausbildungsverhältnisse 225
2.17.6 Kommissionen und Beiräte 225
2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 226
2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 226
2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 227
2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 227

2.18 Verwaltungsgerichtshof 228
2.18.1 Gesamtes Personal 228
2.18.2 Teilbeschäftigte 229
2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 230
2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 231
2.18.5 Ausbildungsverhältnisse 232
2.18.6 Kommissionen und Beiräte 232
2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 233
2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 234
2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 234
2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 235
2.19 Volksanwaltschaft 236
2.19.1 Gesamtes Personal 236
2.19.2 Teilbeschäftigte 237
2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen 238
2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen 239
2.19.5 Ausbildungsverhältnisse 239
2.19.6 Kommissionen und Beiräte 240
2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen 241
2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung 241
2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes 242
2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen 242
2.20 Arbeitsmarktservice 243
2.20.1 Gesamtes Personal 243
2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete 243
2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen 244
2.20.4 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen 244
2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete 245
2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen 245
2.20.7 Ausbildungsverhältnisse 246
2.20.8 Kommissionen und Beiräte 246
2.20.9 Zugänge 247

2.20.10 Abgänge ... 247
2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) ... 247
2.20.12 Weiterbildungstage ... 248
2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung ... 248
2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes ... 249
2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen ... 249
2.21 Oesterreichische Nationalbank ... 250
2.21.1 Gesamtes Personal ... 250
2.21.2 Voll-und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungskarriere und Fachkarriere der OeNB ... 251
2.21.3 Zugänge ... 252
2.21.4 Abgänge ... 252
2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere ... 252
2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung ... 253
2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes ... 253
2.21.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen ... 253
2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde ... 254
2.22.1 Gesamtes Personal ... 254
2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA ... 255
2.22.3 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Führungs- und Fachkarriere der FMA ... 255
2.22.4 Ausbildungsverhältnisse ... 256
2.22.5 Zugänge ... 256
2.22.6 Abgänge ... 256
2.22.7 Neubestellungen ... 257
2.22.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung ... 257
2.22.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes ... 257
2.22.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen ... 258

3 Technischer Annex ... 259

Bezugszeitraum ... 259
Kommissionen/Beiräte ... 259
Datenabgrenzung ... 259
Messgröße ... 260
Berufsgruppe ... 260
Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden? ... 260
Elternkarenzen ... 261
Qualifikation ... 261

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen . 262
Daten- und Informationsquellen 262

Tabellenverzeichnis 263

Abbildungsverzeichnis 276

Abkürzungen 277

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

Dieses Kapitel zeigt eine Analyse der Berufsgruppen, der Qualifikationsgruppen, der Ressorts und der sonstigen Obersten Organe, der höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen, der Teilbeschäftigten nach dem Geschlecht sowie der Elternkarenzen. 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 2023 auf 2025 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 44,1 Prozent auf 45,0 Prozent.

In den folgenden Ausführungen werden grundsätzlich immer Personen („Köpfe“) als Messgröße herangezogen.

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

Mit Ende 2025 sind zwei Drittel der 952 Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten weiblich (66 Prozent). Rund 7 von 10 Lehrlingen sind weiblich.

Im Vergleich zu 2023 blieb der Frauenanteil bei den Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und Lehrlingen konstant.

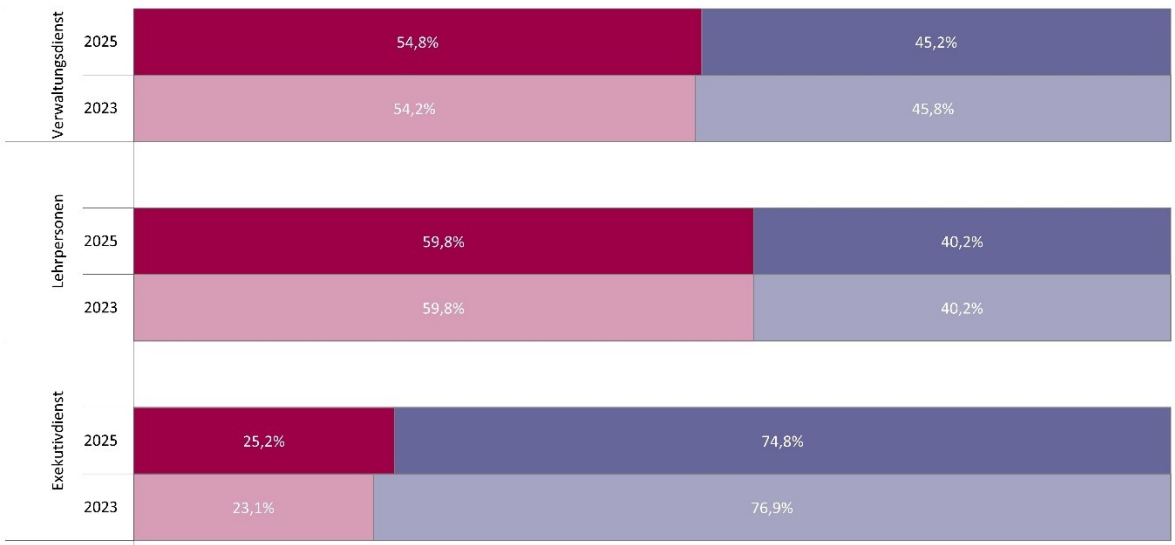
Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

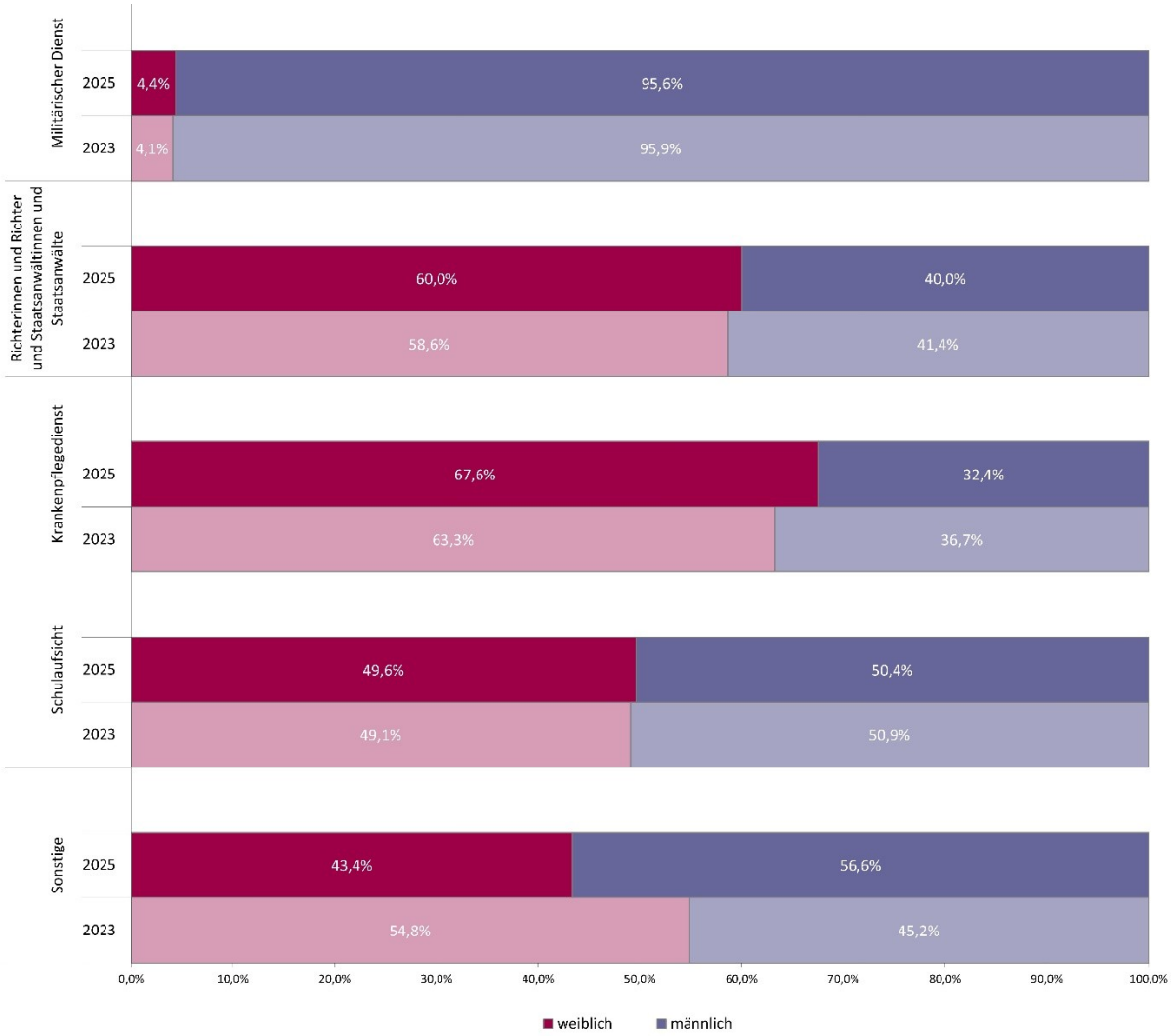
Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1.465	902	62%	563	38%	1.478	959	65%	519	35%
Verwaltungs-praktikantinnen u. -praktikanten	1.452	970	67%	482	33%	952	625	66%	327	34%

1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Verwaltungsdienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Krankenpflegedienst und Hochschullehrpersonen 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 23,1 Prozent auf 25,2 Prozent und im Militärischen Dienst von 4,1 Prozent auf 4,4 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärztinnen und Ärzte und eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen. Hier liegt der Frauenanteil 2025 bei rund 43 Prozent.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe





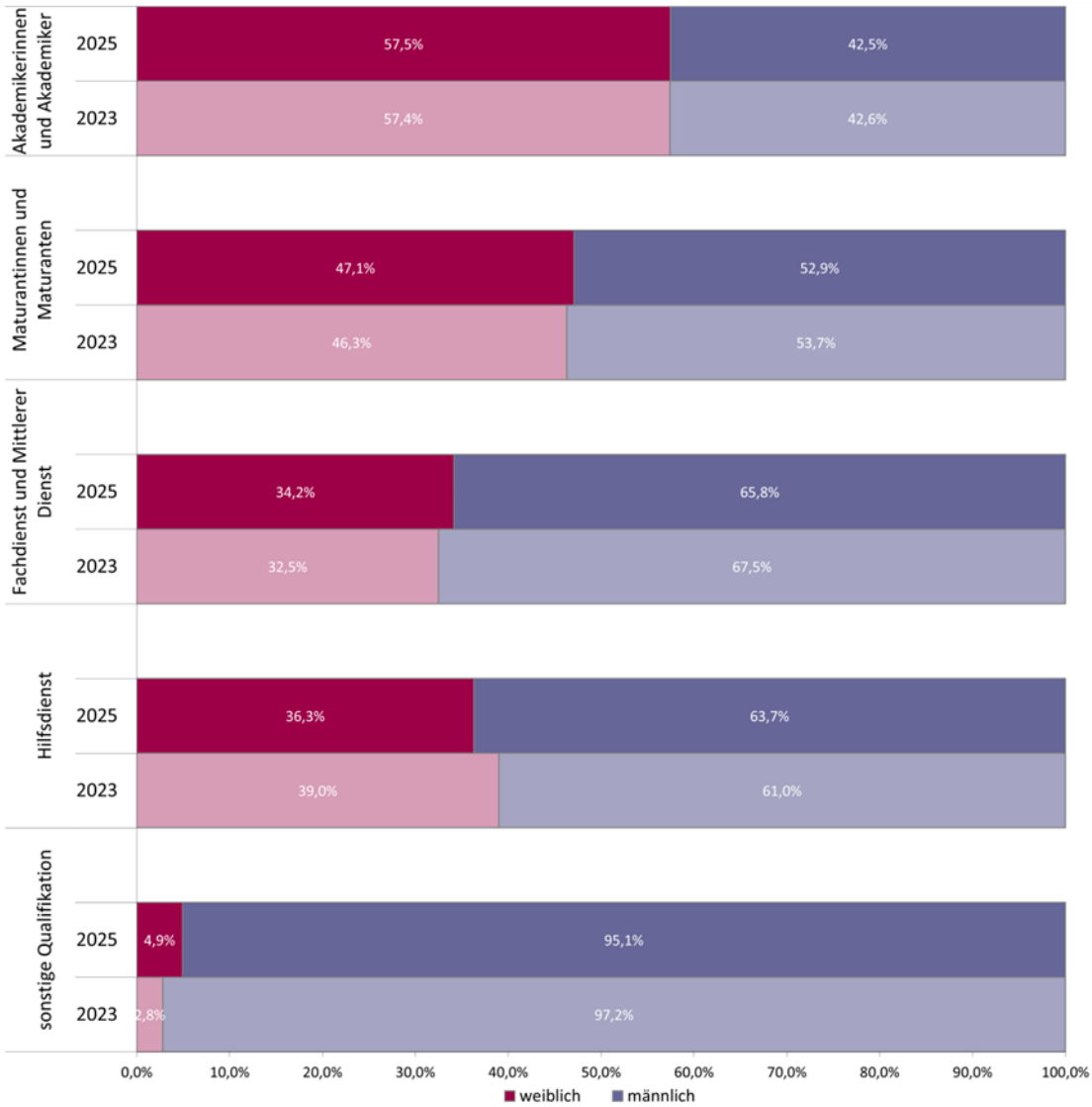
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

Im Vergleich 2023 zu 2025 erhöht sich der Frauenanteil bei den Akademikerinnen und Akademikern, Maturantinnen und Maturanten, beim Fachdienst und Mittleren Dienst sowie bei den sonstigen Qualifikationen. 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 65 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 größtenteils Militärpilotinnen und Militärpiloten mit einem besonders hohen Männeranteil.

Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

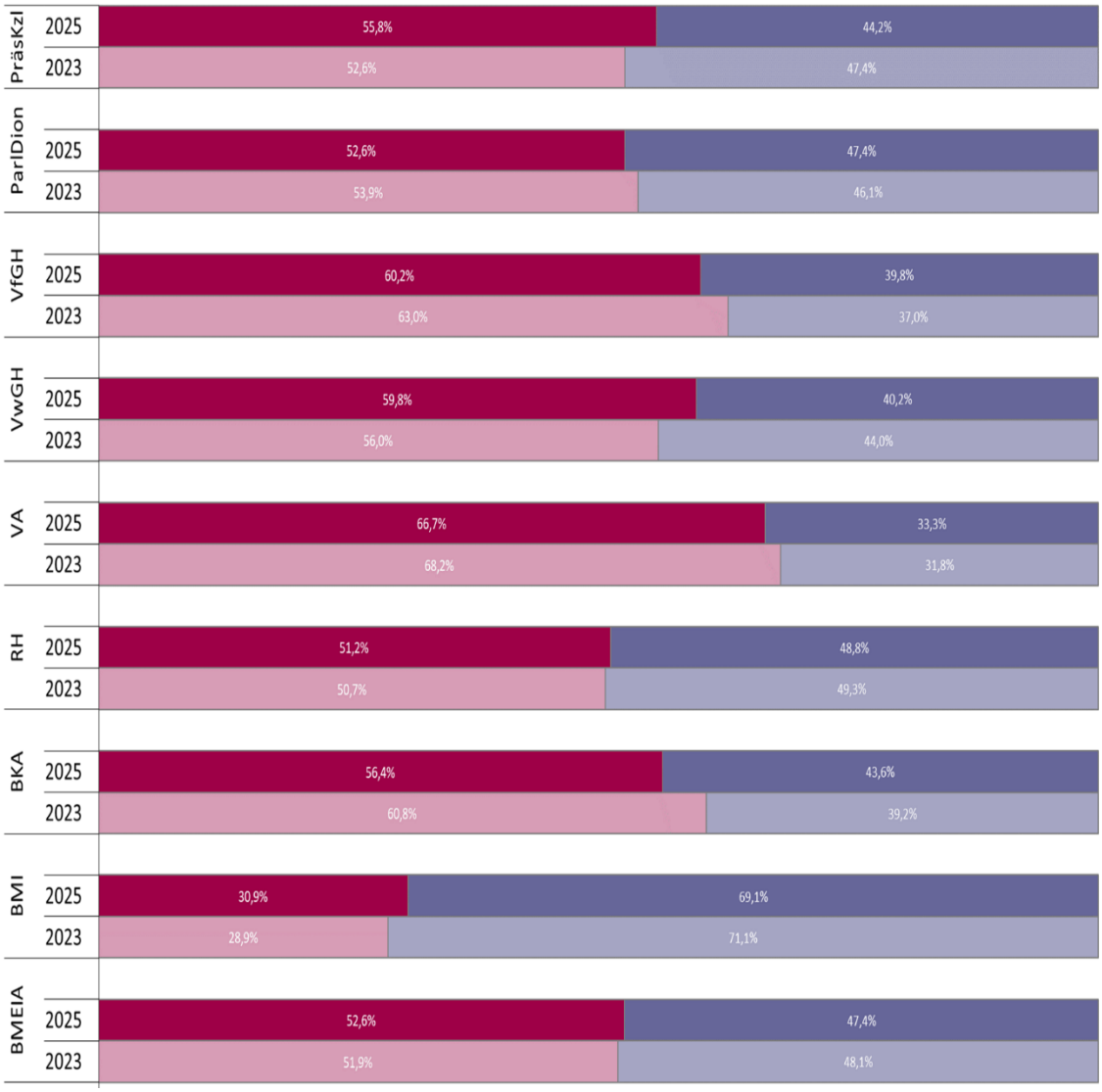


1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

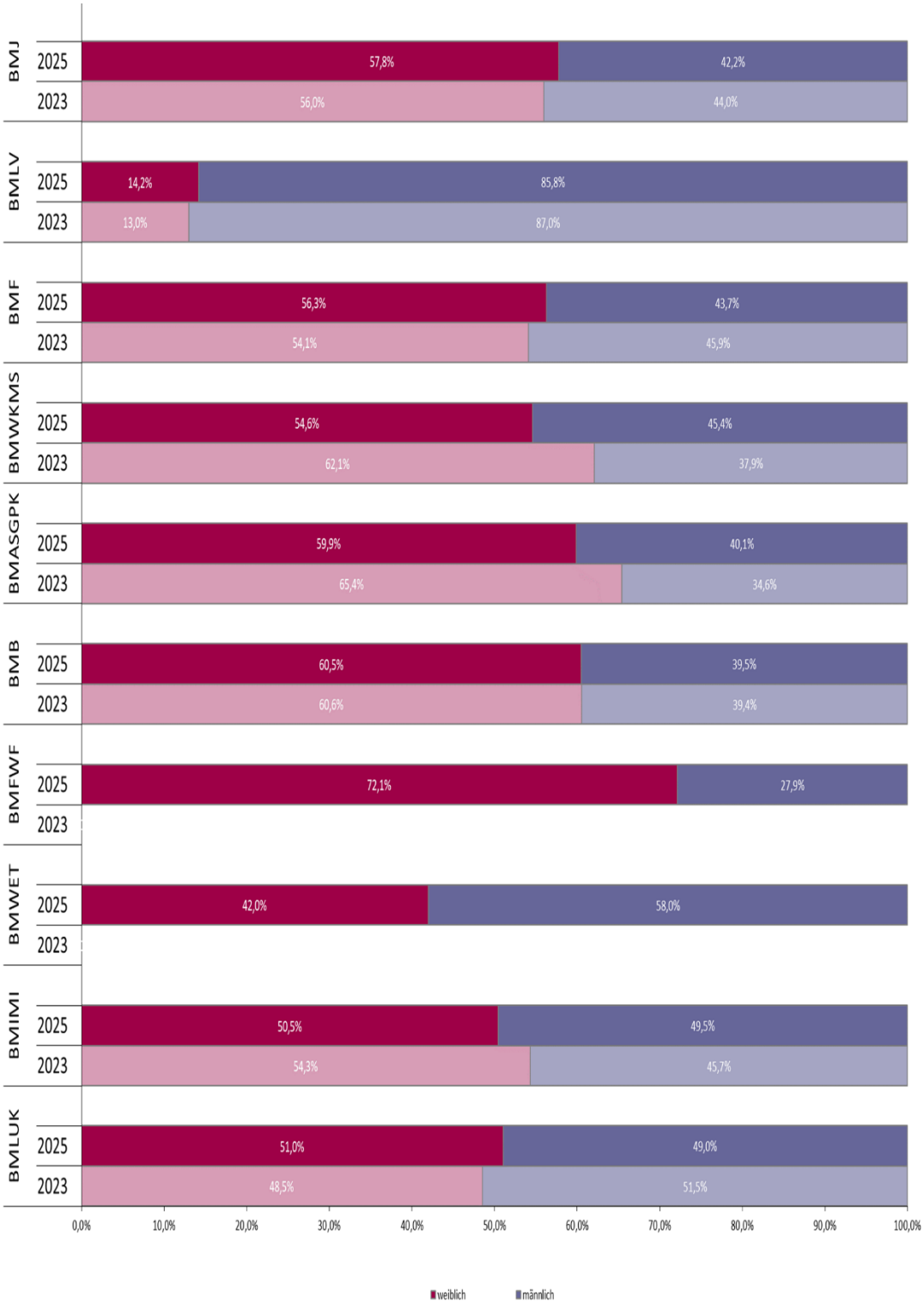
Die Ressorts und sonstigen Obersten Organe weisen aufgrund ihrer spezifischen Strukturen und Aufgaben einen unterschiedlichen Frauenanteil auf. Die Analyse und der Vergleich sind aufgrund der BMG-Novelle 2025 in einigen Ressorts nur eingeschränkt möglich. Verglichen mit 2023 erhöht sich der Frauenanteil in 9 von 19 Ressorts und

sonstigen Obersten Organen.[1] Die höchsten Steigerungen in Prozentpunkten erzielen der Verwaltungsgerichtshof, die Präsidentschaftskanzlei, das BMF und BMI.

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



[1] In den 19 Ressorts sind das BMWET und BMFWF inkludiert, die für 2023 keine Werte enthalten. Somit verzeichnen rund 53% der Ressorts/sonstigen Obersten Organen einen möglichen erhöhten Frauenanteil.


BMJ
2025
57,8%
42,2%
2023
56,0%
44,0%
BMLV
2025
14,2%
85,8%
2023
13,0%
87,0%
BMF
2025
56,3%
43,7%
2023
54,1%
45,9%
BMWKMS
2025
54,6%
45,4%
2023
62,1%
37,9%
BMASGPK
2025
59,9%
40,1%
2023
65,4%
34,6%
BMB
2025
60,5%
39,5%
2023
60,6%
39,4%
BMFWF
2025
72,1%
27,9%
2023
BMWET
2025
42,0%
58,0%
2023
BMIMI
2025
50,5%
49,5%
2023
54,3%
45,7%
BMLUK
2025
51,0%
49,0%
2023
48,5%
51,5%
0,0%
10,0%
20,0%
30,0%
40,0%
50,0%
60,0%
70,0%
80,0%
90,0%
100,0%
weiblich
männlich

Teilbeschäftigung im Bundesdienst

Als Teilbeschäftigung gilt jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 100 Prozent.

Mit Vertragsbediensteten kann jedes beliebige Beschäftigungsausmaß vereinbart werden. Bei Beamtinnen und Beamten war ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 50 Prozent bis zum Jahr 2026 nicht möglich. Eine Ausnahme von dieser Regelung, also die Möglichkeit ein Beschäftigungsausmaß von unter 50 Prozent zu vereinbaren, bestand für Beamtinnen und Beamte für jenen Zeitraum, in dem sie Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben. Ab dem Jahr 2026 können Beschäftigte, aufgrund der Teilpension, die einen Anspruch auf eine Alterspension, Korridorpension, Schwerarbeitspension oder Langzeitversichertenpension haben, ihre wöchentliche Arbeitszeit um 25 Prozent bis 75 Prozent reduzieren und für den verbleibenden Anteil eine Teilpension erhalten.

31,0 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen in Österreich (inklusive öffentlich Bedienstete) sind teilbeschäftigt (Durchschnitt 2025). Verglichen damit, ist die Teilbeschäftigung im Bundesdienst mit 18,8 Prozent relativ niedrig. Im Vergleich zum Jahr 2023 ist im Bundesdienst die Teilzeitbeschäftigung um 0,6 Prozentpunkte gestiegen. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen beträgt 49,8 Prozent und liegt damit um 17,9 Prozentpunkte höher als im Bundesdienst mit 31,9 Prozent. Männer sind deutlich weniger teilbeschäftigt (14,0 Prozent bei den unselbständig Erwerbstätigen und 8,2 Prozent im Bundesdienst).[2]

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

In den Berufsgruppen Sonstige, Lehrpersonen, Krankenpflegedienst und Verwaltungsdienst ist der Anteil der teilbeschäftigten Frauen am höchsten. Jede vierte männliche Lehrperson ist teilbeschäftigt. Die höchste Quote bei Männern ist bei der Berufsgruppe „Sonstige“ zu finden. Sie umfasst eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

[2] Teilzeitarbeit, Teilzeitquote (statistik.at) (27.05.2025).

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Verwaltungsdienst	15,5%	25,5%	3,6%	15,8%	25,6%	4,0%
Lehrpersonen	35,6%	42,3%	25,5%	36,9%	44,0%	26,4%
Exekutivdienst	5,9%	18,6%	2,1%	6,5%	18,3%	2,6%
Militärischer Dienst	1,6%	11,7%	1,2%	1,3%	7,6%	1,0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	15,1%	23,2%	3,5%	15,3%	22,5%	4,5%
Krankenpflegedienst	28,0%	36,2%	13,8%	28,2%	37,0%	10,0%
Schulaufsicht	2,5%	3,0%	2,1%	3,3%	4,4%	2,2%
Sonstige	32,3%	50,0%	10,7%	42,3%	49,6%	36,7%

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

Im BMLUK, BMFWF und BMB liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 31,9 Prozent. Im BMB ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrpersonen zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts ist auch der Anteil der teilbeschäftigten Männer mit 23,8 Prozent im BMB und 15,2 Prozent im BMLUK am höchsten. Im BMEIA, in der Präsidentschaftskanzlei, im Verfassungsgerichtshof und im BMLV ist der Anteil der vollbeschäftigten Frauen am höchsten (mehr als 85 Prozent).

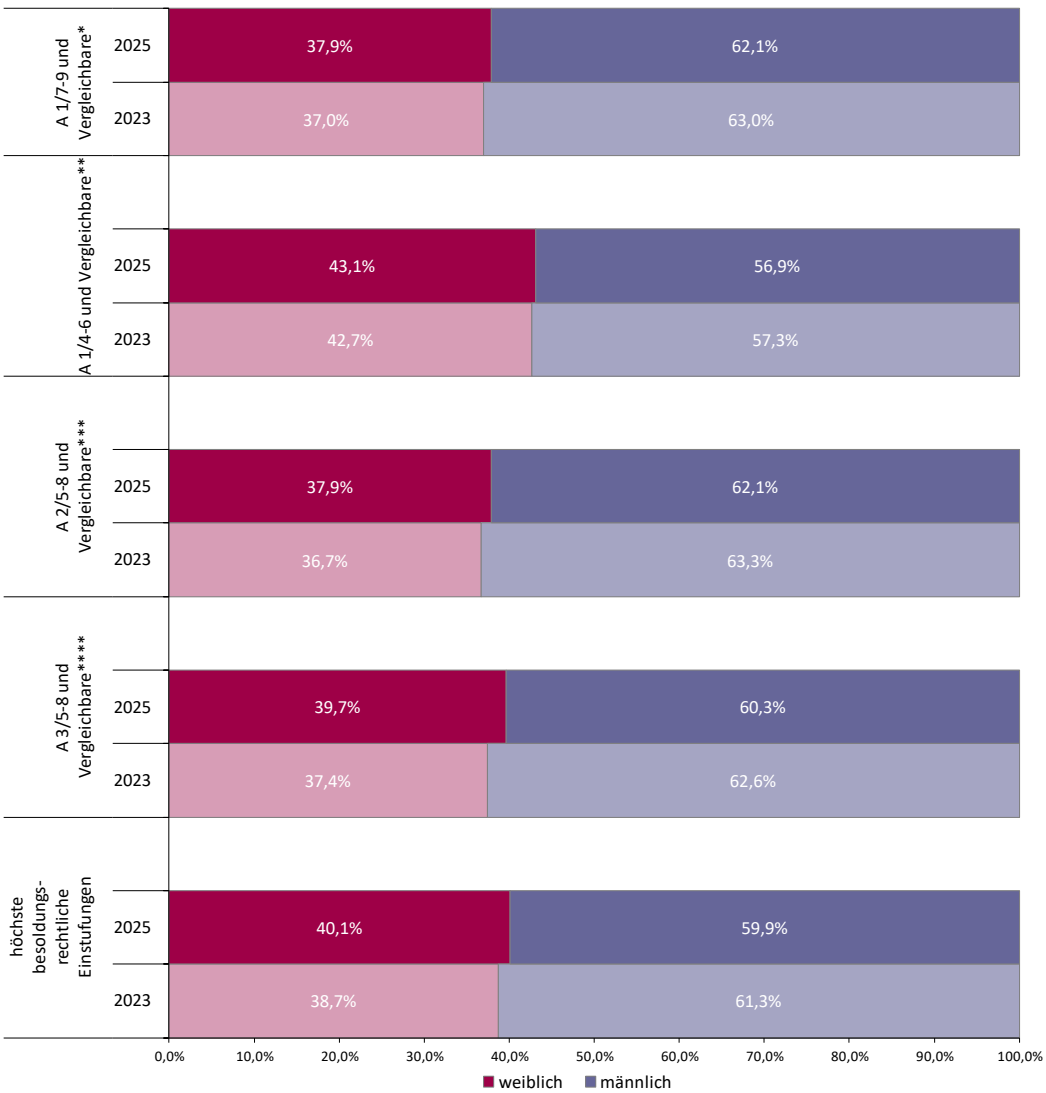
1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Eine wesentliche Kennzahl bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist die Frage, wie stark Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen – meist mit Führung verbunden – 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 2023 auf 2025 steigt der Anteil von Frauen in drei von vier höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen. Der stärkste Anstieg ist in der Qualifikationsgruppe der Akademikerinnen Gruppe 2 A1/4-6 (und Vergleichbare) zu verzeichnen. 2025 war mehr als ein Drittel der Frauen (40,1 Prozent) in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen vertreten. Verglichen mit dem Anteil der Frauen am Gesamtpersonal (45,0 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	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	1.243	686	55%	557	45%	1.301	719	55%	582	45%
Zentralleitungen	15.369	7.038	46%	8.331	54%	13.882	6.532	47%	7.350	53%
Nachgeordneter Bereich	127.925	56.063	44%	71.862	56%	132.314	59.183	45%	73.131	55%
Gesamt	**144.537**	**63.787**	**44%**	**80.750**	**56%**	**147.497**	**66.434**	**45%**	**81.063**	**55%**

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	48.590	26.322	54%	22.268	46%	50.581	27.715	55%	22.866	45%
Lehrpersonen	44.654	26.688	60%	17.966	40%	45.017	26.918	60%	18.099	40%
Exekutivdienst	34.871	8.064	23%	26.807	77%	35.182	8.849	25%	26.333	75%
Militärischer Dienst	12.641	515	4%	12.126	96%	12.626	552	4%	12.074	96%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	3.226	1.891	59%	1.335	41%	3.334	2.002	60%	1.332	40%
Krankenpflegedienst	218	138	63%	80	37%	216	146	68%	70	32%
Schulaufsicht	275	135	49%	140	51%	276	137	50%	139	50%
Sonstige	62	34	55%	28	45%	265	115	43%	150	57%
Gesamt	**144.537**	**63.787**	**44%**	**80.750**	**56%**	**147.497**	**66.434**	**45%**	**81.063**	**55%**

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	53.594	30.744	57%	22.850	43%	55.711	32.016	57%	23.695	43%
Maturantinnen und Maturanten	22.690	10.505	46%	12.185	54%	22.986	10.825	47%	12.161	53%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	61.273	19.894	32%	41.379	68%	60.962	20.831	34%	40.131	66%
Hilfsdienst	6.768	2.638	39%	4.130	61%	7.574	2.749	36%	4.825	64%
sonstige Qualifikation	212	6	3%	206	97%	264	13	5%	251	95%
Gesamt	**144.537**	**63.787**	**44%**	**80.750**	**56%**	**147.497**	**66.434**	**45%**	**81.063**	**55%**

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
sonstige Oberste Organe	143	121	85%	22	15%	169	142	84%	27	16%
Zentralleitungen	1.775	1.349	76%	426	24%	1.405	1.213	86%	196	14%
Nachgeordneter Bereich	24.318	18.611	77%	5.707	23%	26.193	19.810	76%	6.383	24%
Gesamt	**26.236**	**20.081**	**77%**	**6.155**	**23%**	**27.771**	**21.165**	**76%**	**6.606**	**24%**

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.516	6.712	89%	804	11%	8.007	7.099	89%	908	11%
Lehrpersonen	15.875	11.301	71%	4.574	29%	16.606	11.834	71%	4.772	29%
Exekutivdienst	2.069	1.498	72%	571	28%	2.299	1.622	71%	677	29%
Militärischer Dienst	202	60	30%	142	70%	166	42	25%	124	75%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	486	439	90%	47	10%	511	451	88%	60	12%
Krankenpflege-dienst	61	50	82%	11	18%	61	54	89%	7	11%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	6	67%	3	33%
Sonstige	20	17	85%	3	15%	112	57	51%	55	49%
Gesamt	**26.236**	**20.081**	**77%**	**6.155**	**23%**	**27.771**	**21.165**	**76%**	**6.606**	**24%**

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	16.048	11.753	73%	4.295	27%	17.240	12.602	73%	4.638	27%
Maturantinnen und Maturanten	3.678	2.794	76%	884	24%	3.712	2.847	77%	865	23%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	5.805	4.869	84%	936	16%	6.194	5.136	83%	1.058	17%
Hilfsdienst	693	662	96%	31	4%	617	578	94%	39	6%
sonstige Qualifikation	12	3	25%	9	75%	8	2	25%	6	75%
Gesamt	**26.236**	**20.081**	**77%**	**6.155**	**23%**	**27.771**	**21.165**	**76%**	**6.606**	**24%**

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	487	180	307	37,0%	507	192	315	37,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	5.915	2.525	3.390	42,7%	6.492	2.798	3.694	43,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	5.926	2.173	3.753	36,7%	6.171	2.338	3.833	37,9%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	8.365	3.127	5.238	37,4%	8.991	3.568	5.423	39,7%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**20.693**	**8.005**	**12.688**	**38,7%**	**22.161**	**8.896**	**13.265**	**40,1%**

* 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

1.9 Elternkarenzen

Im Zeitraum 2021 bis 2025 befanden sich 10.244 Beschäftigte in Elternkarenz. 73 Prozent der Beschäftigten waren Frauen und 27 Prozent Männer. Aktuell beträgt der Frauenanteil im Bundesdienst 45,0 Prozent. In jenen Berufsgruppen mit niedrigem Frauenanteil (Militärischer Dienst: 4,4 Prozent, Exekutivdienst 25,2 Prozent) ist ebenfalls die Inanspruchnahme der Elternkarenz bei Frauen (Militärischer Dienst: 19,1 Prozent und Exekutivdienst: 83,6 Prozent) wesentlich höher. Wird die Dauer betrachtet, die die Beschäftigten nicht am Erwerbsleben teilgenommen haben, so sind das im Durchschnitt 280 Tage. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist bei der Anzahl der Tage, die sie nicht am Erwerbsleben teilnehmen, besonders signifikant. 91 Prozent der Abwesenheitstage in den letzten fünf Jahren werden von Frauen wahrgenommen und 9 Prozent von Männern. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen durchschnittlich dreimal länger in Elternkarenz sind als Männer.

Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht

Geschlecht	2021-2025					
	Gesamt		weiblich		männlich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beschäftigte	10.244	100%	7.439	73%	2.805	27%
Dauer in KT	280	100%	350	91%	93	9%

Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2021-2025											
	Gesamt			weiblich				männlich				
	Beschäftigte	KT	Dauer in KT	Beschäftigte		Dauer in KT		Beschäftigte		Dauer in KT		
	Anzahl			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Verwaltungsdienst	2.200	482.798	219	1.104	50%	356	81%	1.096	50%	82	19%	
Lehrpersonen	77	18.790	244	61	79%	284	92%	16	21%	92	8%	
Hochschullehrpersonen	12	4.093	341	10	83%	390	95%	2	17%	96	5%	
Exekutivdienst	4.547	1.386.742	305	3.802	84%	344	94%	745	16%	106	6%	
Militärischer Dienst	319	42.893	134	61	19%	349	50%	258	81%	84	50%	
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	373	92.988	249	278	75%	298	89%	95	25%	108	11%	
Krankenpflegedienst	2	369	185	1	50%	308	83%	1	50%	61	17%	
Schulaufsicht	8	1.921	240	7	88%	266	97%	1	13%	61	3%	
Sonstige	2.717	836.634	308	2.122	78%	367	93%	595	22%	99	7%	
Gesamt	**10.244**	**2.867.228**	**280**	**7.439**	**73%**	**350**	**91%**	**2.805**	**27%**	**93**	**9%**	

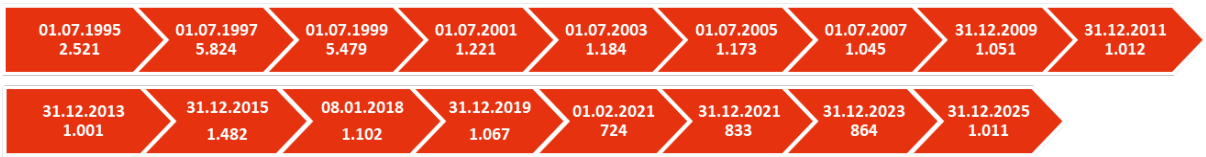
Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2021-2025									
	Gesamt			weiblich				männlich			
	Beschäftigte	KT	Dauer in KT	Beschäftigte		Dauer in KT		Beschäftigte		Dauer in KT	
	Anzahl			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Akademikerinnen und Akademiker	5.758	1.647.078	286	4.585	80%	333	93%	1.173	20%	104	7%
Maturantinnen und Maturanten	1.152	334.339	290	862	75%	356	92%	290	25%	94	8%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.308	869.234	263	1.974	60%	384	87%	1.334	40%	83	13%
Hilfsdienst	46	16.153	351	35	76%	439	95%	11	24%	70	5%
Sonstige Qualifikation	5	424	85	1	20%	181	43%	4	80%	61	57%
Gesamt	**10.244**	**2.867.228**	**280**	**7.439**	**73%**	**350**	**91%**	**2.805**	**27%**	**93**	**9%**

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	730	456	62%	274	38%	839	483	58%	356	42%
nachgeordneter Bereich	134	69	51%	65	49%	172	87	51%	85	49%
Gesamt	**864**	**525**	**61%**	**339**	**39%**	**1.011**	**570**	**56%**	**441**	**44%**

Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	862	525	61%	337	39%	1.008	570	57%	438	43%
Exekutivdienst	0	0	-	0	-	1	0	0	1	100%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	2	0	0	2	100%
Gesamt	**864**	**525**	**61%**	**339**	**39%**	**1.011**	**570**	**56%**	**441**	**44%**

Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	426	255	60%	171	40%	547	292	53%	255	47%
Maturantinnen und Maturanten	216	132	61%	84	39%	236	138	58%	98	42%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	215	135	63%	80	37%	222	138	62%	84	38%
Hilfsdienst	7	3	43%	4	57%	6	2	33%	4	67%
Gesamt	**864**	**525**	**61%**	**339**	**39%**	**1.011**	**570**	**56%**	**441**	**44%**

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	99	88	89%	11	11%	119	100	84%	19	16%
nachgeordneter Bereich	8	8	100%	0	0%	16	13	81%	3	19%
Gesamt	**107**	**96**	**90%**	**11**	**10%**	**135**	**113**	**84%**	**22**	**16%**

Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	107	96	90%	11	10%	135	113	84%	22	16%
Gesamt	**107**	**96**	**90%**	**11**	**10%**	**135**	**113**	**84%**	**22**	**16%**

Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	51	46	90%	5	10%	67	57	85%	10	15%
Maturantinnen und Maturanten	28	24	86%	4	14%	40	31	78%	9	23%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	28	26	93%	2	7%	28	25	89%	3	11%
Gesamt	**107**	**96**	**90%**	**11**	**10%**	**135**	**113**	**84%**	**22**	**16%**

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare *	13	4	9	30,8%	20	6	14	30,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	237	139	98	58,6%	309	161	148	52,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	108	64	44	59,3%	129	75	54	58,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	31	22	9	71,0%	37	28	9	75,7%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**389**	**229**	**160**	**58,9%**	**495**	**270**	**225**	**54,5%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 20 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[3]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	5	1	17%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	4	2	2	50%	7	3	4	57%	4	1	3	75%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	56	22	34	61%	65	28	37	57%	11	4	7	64%
Fachexpertin u. Fachexperte	2	1	1	50%	4	2	2	50%	2	1	1	50%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	1	0	1	100%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	57	33	24	42%	49	27	22	45%	13	7	6	46%

[3] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 21 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Ständige Vertretungen												
Leiterin u. Leiter ständige Vertretung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Österreichisches Staatsarchiv												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Direktorin u. Direktor[4]	6	5	1	17%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Bestandsgruppe	22	10	12	55%	20	10	10	50%	3	1	2	66%
Bundesdisziplinarbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	8	5	3	38%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Zivildienstserviceagentur												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

[4] inkl. Personal- und Verwaltungsdirektion und Stabstelle.

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	14	8	57%	6	43%	20	10	50%	10	50%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	57	32	56%	25	44%	61	42	69%	19	31%

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	9	1	11%	8	89%	7	1	14%	6	86%
Leistungsfeststellungskommission	8	3	38%	5	62%	8	4	50%	4	50%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	3	75%	1	25%	4	3	75%	1	25%

Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission *	3	1	33%	2	67%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	31	18	58%	13	42%	30	16	53%	14	47%

* 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 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	35	12	35%	23	65%	42	22	52%	20	48%

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 26 Ausbildungen / BKA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildung	82	65	79%	17	21%	107	72	67%	35	33%
Berufsbegleitende Fortbildung	4.457	2.888	65%	1.569	35%	7.157	4.322	60%	2.835	40%

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 28 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	173
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	4.149

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik, um Gleichstellung für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Auf Basis des Frauenförderungsplanes (BGBl. II Nr. 60/2026) werden 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 Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit und (Eltern)Teilzeit 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,
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, sollen die Leitgedanken des Gender Mainstreaming, des Gender-Budgeting und der Wirkungsorientierung zu den Gleichstellungszielen Beachtung finden; die Instrumente sollen für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden;
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüberhinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

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, wie z. B. Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige geachtet.
- Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen wird durch entsprechende Maßnahmen gewährleistet. Geleistete Stunden, die über die normale Wochendienstzeit hinausgehen, werden im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung angerechnet.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall ermöglicht.

Beruflicher Aufstieg

- Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen aktiv vom Dienstgeber und unmittelbaren Vorgesetzten unterstützt werden. Eine Familienpause darf keine nachteiligen Auswirkungen auf die Laufbahn- und Karriereplanung haben.
- Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Eigenverantwortung (Projektleitung) und von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen wird gefördert.

- Mit der Teilnahme an Mentoring-Programmen, wie das Cross Mentoring Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf berufliche Positionen vorbereitet werden.

Wiedereinstieg

- Die Bediensteten werden durch die Personalabteilung über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft informiert. Insbesondere werden auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Papamonats und des Familienzeitbonus, der Elternkarenz bzw. der Elternteilzeit sowie des Bezugs des Kinderbetreuungsgeldes hingewiesen.
- Bedienstete, die eine Herabsetzung der Wochendienstzeit beantragen, werden nachweislich über die Voraussetzungen und Folgen allgemein informiert.
- Spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg wird der/die Bedienstete von der Personalabteilung oder von den Vorgesetzten zu einem Gespräch eingeladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.
- Karenzierte Bedienstete werden über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen informiert, sofern die Ausbildungsmaßnahme zeitlich nach Beendigung der Karenz liegt. Weiters wird für eine geeignete, vorrangige Nachschulung der wieder eintretenden karenzierten Bediensteten gesorgt.
- Auf freiwilliger Basis wird karenzierten Bediensteten die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen gestattet.
- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen, wie flexible Arbeitszeiten (z. B. Verkürzung der Blockzeit, flexible Möglichkeiten des Freizeitausgleiches, Telearbeit/Home-Office, Jobsharing, Rotationsmodelle usw.), Wiedereinstiegsprogramme für karenzierte Bedienstete oder die Sicherung von Kinderbetreuungseinrichtungen, angestrebt bzw. beibehalten.
- Zum Zweck der optimalen Umsetzung dieser Zielsetzungen ist eine Arbeitsgruppe aus internen und externen Expertinnen und Experten (Arbeitsgruppe „berufundfamilie“) eingesetzt.

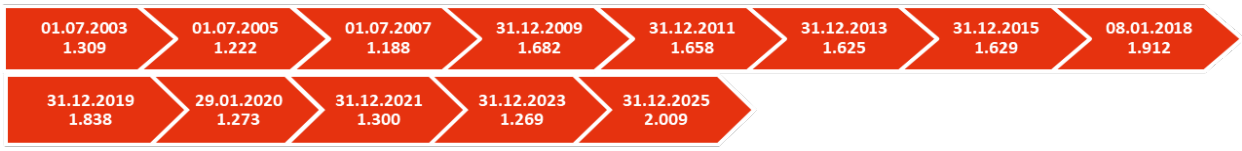
- Im Fall von Betreuungspflichten und für zu pflegende Angehörige (z. B. im Fall von Pflege- und Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit) werden individuelle Regelungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitseinteilung geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Betreuungspflichten werden bei der Genehmigung von Telearbeit vorrangig berücksichtigt.

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 vorgesehenen Kommissionen nach Möglichkeit Frauen entsprechend vertreten sind, insbesondere auch als Vorsitzende und Mitglieder mit Stimmrecht.

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	704	427	61%	277	39%	1.043	631	60%	412	40%
nachgeordneter Bereich	565	403	71%	162	29%	966	572	59%	394	41%
Gesamt	**1.269**	**830**	**65%**	**439**	**35%**	**2.009**	**1.203**	**60%**	**806**	**40%**

Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.251	815	65%	436	35%	1.972	1.173	59%	799	41%
Krankenpflegedienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Sonstige	17	15	88%	2	12%	36	30	83%	6	17%
Gesamt	**1.269**	**830**	**65%**	**439**	**35%**	**2.009**	**1.203**	**60%**	**806**	**40%**

Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	591	340	58%	251	42%	972	534	55%	438	45%
Maturantinnen und Maturanten	450	328	73%	122	27%	711	414	58%	297	42%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	228	162	71%	66	29%	326	255	78%	71	22%
Gesamt	**1.269**	**830**	**65%**	**439**	**35%**	**2.009**	**1.203**	**60%**	**806**	**40%**

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	92	81	88%	11	12%	145	123	85%	22	15%
nachgeordneter Bereich	151	135	89%	16	11%	202	177	88%	25	12%
Gesamt	**243**	**216**	**89%**	**27**	**11%**	**347**	**300**	**86%**	**47**	**14%**

Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	235	209	89%	26	11%	328	284	87%	44	13%
Krankenpflegedienst	8	7	88%	1	13%	0	0	-	0	-
Sonstige	0	0	-	0	-	19	16	84%	3	16%
Gesamt	**243**	**216**	**89%**	**27**	**11%**	**347**	**300**	**86%**	**47**	**14%**

Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	92	77	84%	15	16%	158	127	80%	31	20%
Maturantinnen und Maturanten	105	96	91%	9	9%	122	108	89%	14	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	46	43	93%	3	7%	67	65	97%	2	3%
Gesamt	**243**	**216**	**89%**	**27**	**11%**	**347**	**300**	**86%**	**47**	**14%**

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGPK

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	23	8	15	34,8%	29	14	15	48,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	292	166	126	56,8%	504	278	226	55,2%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	137	94	43	68,6%	173	104	69	60,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	64	49	15	76,6%	57	48	9	84,2%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**516**	**317**	**199**	**61,4%**	**763**	**444**	**319**	**58,2%**

* 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

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[5]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	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	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	2	5	71%	9	4	5	56%	2	2	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	12	11	1	8%	19	11	8	42%	6	1	5	83%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	69	31	38	55%	87	38	49	56%	21	9	12	57%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	4	3	43%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Referatsleiterin und Referatsleiter sowie Kompetenzstellen-leiterin und Kompetenzstellen-leiter	9	5	4	44%	21	11	10	48%	8	5	3	38%

[5] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Sozialministeriumservice												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Landesstelle, Stabsabteilung	9	5	4	44%	9	5	4	44%	2	1	1	50%
Leiterin u. Leiter Ärztlicher Dienst	9	3	6	67%	8	3	5	63%	4	1	3	75%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	37	16	21	57%	35	11	24	69%	13	4	9	69%
Arbeitsinspektorate												
Leiterin u. Leiter	14	12	2	14%	14	10	4	29%	6	4	2	33%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	18	10	36%	29	21	8	28%	9	8	1	11%

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 38 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGPK

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	52	33	63%	19	37%	56	37	66%	19	34%
Verwaltungspraktikantinnen u.-praktikanten	136	86	63%	50	37%	93	63	68%	30	32%

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	100	45	45%	55	55%	114	57	50%	57	50%
Leistungsfeststellungs-kommission	14	7	50%	7	50%	13	7	53,8%	6	46,2%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	7	3	42,9%	4	57,1%	5	4	80%	1	20%

Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGPK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	5	2	40%	3	60%	5	2	40%	3	60%
Aufnahmekommission	98	67	68,4%	31	31,6%	142	84	59,2%	58	40,8%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 41 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGPK

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	166	90	54,2%	76	45,8%	233	136	58,4%	97	41,6%

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung und Sozialministeriumservice

Tabelle 42 Ausbildungen / BMASGPK

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	86	49	57%	37	43%	234	159	67,9%	75	32,1%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	3.866	2.336	60,4%	1.530	39,6%	12.838	7.827	61%	5.011	39%

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 43 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGPK

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

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 44 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGPK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0

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

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik. Dies zeigt sich vor allem durch folgende, in der Vergangenheit gesetzte und zukünftig umzusetzende Maßnahmen:

Der geltende Frauenförderungsplan, BGBl. II Nr. 275/2025, wird auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen an die aktuelle Entwicklung auf der Grundlage des zum 31. Dezember jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Frauenanteils angepasst.

Generell erfordern Ressortumschichtungen mitunter eine Neukonstituierung von Arbeitsgruppen, die Bestellung neuer Gleichbehandlungsbeauftragter oder die Wiederverlautbarung bzw. Neufassung von Frauenförderungsplänen. Die Tätigkeit von Frauen- und Gleichbehandlungsbeauftragen 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.

Sichtbarkeit und Transparenz
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 Geschlechtern, um einen realistischen Überblick zu liefern und für bestehende Ungleichheiten zu sensibilisieren, bewährt. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden dabei Bedienstete mit mehreren Funktionen in jeder Funktion erfasst bzw. wird dies entsprechend vermerkt.

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

Auswahlkommissionen, Hearings, Ausschreibungstexte
Wirksamstes Instrument ist die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen; und zwar auch jener, die in Analogie zum Ausschreibungsgesetz abzuhalten sind: Frauenförderung beginnt bereits bei der Betrauung mit Stellvertretungsfunktionen. Nach dem Frauenförderungsplan sind daher auch diese auszuschreiben. Gerade auch Kompetenzstellenleitungen 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.

Die „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ als Teil des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerber:innen für eine Funktion unterstreicht die Wichtigkeit von Gleichbehandlung und soll langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

Das Frauenförderungsgebot nach § 11 B-GlBG wird in den entsprechenden Ausschreibungstexten deutlich platziert.

Information, Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen
Zeitgerechte Informationen über geplante Organisationsänderungen, geplante Neubesetzungen von ständigen Kommissionen, Belohnungsvergaben 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 erleichtert die Identifizierung von Diskriminierungspotenzial und entsprechender Handlungsanleitungen zur Beseitigung.

Organisationsänderungen
Die Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. die Arbeitsgruppe haben das Recht, zu beabsichtigten Organisationsänderungen Stellung zu beziehen. Eine frühzeitige Einbindung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen durch Verhandlungsteilnahme eines entsandten Mitglieds kann den Prozess beschleunigen und helfen, (mittelbare) Diskriminierungen zu entdecken und zu verhindern.

Teilzeitbeschäftigung
Der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient auch die Schaffung entsprechender organisatorischer Rahmenbedingungen und die grundsätzliche Vereinbarkeit mit der Übernahme einer Leitungsposition. Flexible Arbeitszeitmodelle ermutigen mehr Frauen, sich um Führungspositionen zu bewerben. Diesem Thema wird auch im Rahmen von Zeitmanagementseminaren Platz eingeräumt.

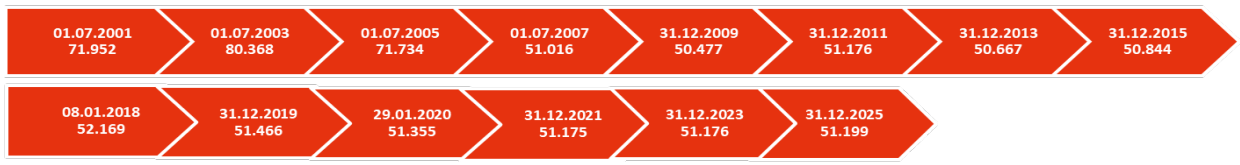
Homeoffice
Homeoffice verbessert ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei es die Kombination von flexiblen und regelmäßigen Zeiten des Homeoffice oder auch die Möglichkeit des Homeoffice für Führungskräfte. Bediensteten mit Betreuungspflichten und älteren Bediensteten kann Homeoffice den beruflichen Aufstieg bzw. den Erhalt der erreichten beruflichen Position erleichtern. Gleichzeitig kann Homeoffice in Einzelfällen die Notwendigkeit der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit beseitigen.

Ermutigung männlicher Mitarbeiter zur Inanspruchnahme des Elternkarenzurlaubs
Die Förderung der Inanspruchnahme von Elternkarenz und Beteiligung an Betreuungspflichten durch männliche Mitarbeiter auf allen Hierarchieebenen verstärkt die Akzeptanz und Motivation, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Sie kann durch Vorbildwirkung und gezielte Information auch über alternative Arbeitszeitmodelle und Kommunikation, z. B. auch im Rahmen von Mitarbeiter:innengesprächen, erfolgen.

§ 8a des Frauenförderungsplans regelt die Information von Vätern hinsichtlich Väterkarenz sowie zeitlicher Erfordernisse bzw. Rahmenbedingungen. Nach § 16 Abs. 4 des Frauenförderungsplanes ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.

2.3 Bundesministerium für Bildung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	1.104	712	64%	392	36%	668	433	65%	235	35%
nachgeordneter Bereich	50.072	30.278	60%	19.794	40%	50.531	30.544	60%	19.987	40%
Gesamt	**51.176**	**30.990**	**61%**	**20.186**	**39%**	**51.199**	**30.977**	**61%**	**20.222**	**39%**

Tabelle 46 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.834	4.446	65%	2.388	35%	6.503	4.205	65%	2.298	35%
Lehrpersonen	44.046	26.390	60%	17.656	40%	44.399	26.616	60%	17.783	40%
Krankenpflege-dienst	20	18	90%	2	10%	21	19	90%	2	10%
Schulaufsicht	275	135	49%	140	51%	276	137	50%	139	50%
Sonstige[6]	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	**51.176**	**30.990**	**61%**	**20.186**	**39%**	**51.199**	**30.977**	**61%**	**20.222**	**39%**

Tabelle 47 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	40.238	24.509	61%	15.729	39%	40.975	24.961	61%	16.014	39%
Maturantinnen und Maturanten	6.362	3.496	55%	2.866	45%	5.706	3.110	55%	2.596	45%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3.074	2.044	66%	1.030	34%	3.063	2.044	67%	1.019	33%
Hilfsdienst	1.502	941	63%	561	37%	1.455	862	59%	593	41%
Gesamt	**51.176**	**30.990**	**61%**	**20.186**	**39%**	**51.199**	**30.977**	**61%**	**20.222**	**39%**

[6] Schulärztinnen und Schulärzte.

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	194	172	89%	22	11%	97	92	95%	5	5%
nachgeordneter Bereich	17.339	12.742	73%	4.597	27%	18.136	13.324	73%	4.812	27%
Gesamt	**17.533**	**12.914**	**74%**	**4.619**	**26%**	**18.233**	**13.416**	**74%**	**4.817**	**26%**

Tabelle 49 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.914	1.746	91%	168	9%	1.891	1.709	90%	182	10%
Lehrpersonen	15.601	11.154	71%	4.447	29%	16.324	11.692	72%	4.632	28%
Krankenpflege-dienst	10	9	90%	1	10%	9	9	100%	0	0%
Schulaufsicht	7	4	57%	3	43%	9	6	67%	3	33%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	**17.533**	**12.914**	**74%**	**4.619**	**26%**	**18.233**	**13.416**	**74%**	**4.817**	**26%**

Tabelle 50 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	14.261	10.329	72%	3.932	28%	15.143	10.961	72%	4.182	28%
Maturantinnen und Maturanten	1.835	1.239	68%	596	32%	1.650	1.126	68%	524	32%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	902	829	92%	73	8%	963	872	91%	91	9%
Hilfsdienst	535	517	97%	18	3%	477	457	96%	20	4%
Gesamt	**17.533**	**12.914**	**74%**	**4.619**	**26%**	**18.233**	**13.416**	**74%**	**4.817**	**26%**

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 51 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	45	19	26	42,2%	44	22	22	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	982	461	521	46,9%	1.026	466	560	45,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	369	144	225	39,0%	411	169	242	41,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	579	514	65	88,8%	606	537	69	88,6%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**1.975**	**1.138**	**837**	**57,6%**	**2.087**	**1.194**	**893**	**57,2%**

* 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

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 52 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[7]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	2	3	60%	4	2	2	50%	0	0	0	-
Gruppen bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	11	6	5	45%	7	3	4	57%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	61	38	23	38%	39	22	17	44%	10	4	6	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	10	5	5	50%	5	2	3	60%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	73	34	39	53%	43	19	24	56%	5	2	4	80%

[7] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 53 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bildungsdirektionen – Bundesbedienstete												
Bildungsdirektorin u. Bildungsdirektor	9	7	2	22%	9	6	3	33%	3	1	2	67%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	11	7	4	36%	10	5	5	50%	1	1	0	0%
Stabstellenleiterin u. Stabstellenleiter	9	2	7	78%	9	2	7	78%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter[8]	31	19	12	39%	30	16	14	47%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	81	42	39	48%	74	27	47	64%	3	0	3	100%
Schulaufsicht: Schulqualitätsmanagerinnen u. -manager u. Fachinspektorinnen u. Fachinspektoren	292	148	144	49%	295	150	145	49%	41	17	24	59%
Bundesschulen, Bundesschülerheime												
Schulleiterin u. Schulleiter	707	401	306	43%	726	425	301	41%	93	58	35	38%
Fach-/Abteilungsvorstand	288	165	123	43%	301	174	127	42%	53	32	21	40%
Erziehungsleiterin u. Erziehungsleiter	8	3	5	63%	8	4	4	50%	2	1	1	50%
Pädagogische Hochschulen												
Rektorin u. Rektor	13	7	6	46%	12	4	8	67%	2	0	2	100%

[8] Abteilungsleitungen im Bereich Pädagogischer Dienst wurden nicht erfasst, da es sich um Schulqualitätsmanagerinnen u. Schulqualitätsmanager handelt. Eine Abteilungsleitung im Präsidialbereich nimmt stets auch die Stellvertretung der Leitung Präsidialbereich wahr.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Vizerektorin u. Vizerektor	24	8	16	67%	26	8	18	69%	9	2	7	78%
Institutsleiterin u. Institutsleiter	71	28	43	61%	63	27	36	57%	24	14	10	42%
Praxisschulleiterin u. Praxisschulleiter	22	8	14	64%	22	8	14	64%	6	2	4	67%
Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Bildungswesen (IQS)												
Dienststellenleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter[9]	2	0	2	100%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	9	4	5	56%	9	3	6	67%	0	0	0	-

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 54 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	157	111	71%	46	29%	131	98	75%	33	25%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	170	128	75%	42	25%	115	96	83%	19	17%

[9] Eine Abteilungsleitung nimmt stets auch die Stellvertretung der Dienststellen-Leitung wahr.

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 55 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen*	27	11	41%	16	59%	38	16	42%	22	58%
Leistungsfeststellungs-kommission	18	9	50%	9	50%	8	4	50%	4	50%

* Die Angaben zum Stichtag 31.12.2025 beziehen sich auf die Untergliederung UG30 (Bildung) und UG31 (Wissenschaft und Forschung) gleichermaßen, eine Trennung ist nicht möglich, zumal auch nach dem 1. April 2025 die Grundausbildung durch ein Verwaltungsübereinkommen weiter vom Bundesministerium für Bildung abgewickelt wurde. Prüferinnen bzw. Prüfer für mehrere Fächer wurden lediglich einmal gezählt.

Tabelle 56 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle und nachgeordneter Bereich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)*	25	12	48%	13	52%	15	6	40%	9	60%

* enthält die seitens der Leitung der Zentralstelle nominierten nebenberuflichen Mitglieder (Stellvertretungen) zur BDB, wobei anzumerken ist, dass jede Person nur ein einziges Mal gezählt wurde, auch wenn diese in mehreren Senaten vertreten ist. Weiters wurden diese Personen dabei in der Haupttätigkeit (und nicht als Stellvertretung) gezählt. Nicht enthalten sind vom Zentralausschuss entsendete nebenberufliche Mitglieder (Stellvertretungen), sowie von denjeweiligen Religionsgemeinschaften entsendete nebenberufliche Mitglieder (Ersatzmitglieder).

Tabelle 57 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 58 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	22	12	55%	11	45%	22	12	55%	11	45%

Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen	24	8	33%	16	67%	24	13	54%	11	46%

Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* nicht eingerichtet

Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommissionen*	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

* Die Leistungsfeststellungskommission wird im Bedarfsfall eingerichtet.

Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	20	8	40%	12	60%	18	6	33%	12	67%

Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	13	6	46%	7	54%	33	16	48%	17	52%

Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Aufnahmekommission	32	17	53%	15	47%	17	12	71%	5	29%

Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Wien

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	0	0	0%	0	0%	6	4	67%	2	33%
Aufnahmekommissionen	19	10	53%	9	47%	19	9	47%	10	53%

Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%
Aufnahmekommissionen	13	5	38%	8	62%	11	5	45%	6	55%

Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme- u. Weiterbestellungskommissionen	6	3	50%	3	50%	6	4	67%	2	33%

Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	8	2	25%	6	75%	4	2	50%	2	50%
Begutachtungskommission	14	7	50%	7	50%	14	8	57%	6	43%

Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission	13	11	85%	2	15%	13	11	85%	2	15%

Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	26	12	46%	14	54%	25	11	44%	14	56%

Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	20	11	55%	9	45%	20	10	50%	10	50%

Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	21	10	48%	11	52%	20	12	60%	8	40%
Ständige Begutachtungs-kommission	6	4	67%	2	33%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	9	7	78%	2	22%	18	11	61%	7	39%
Ständige Begutachtungs-kommission	--	--	--	--	--	6	4	67%	2	33%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 76 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	16	9	56%	7	44%	13	7	54%	6	46%

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Anmerkung: Die Zahlen für berufsbegleitende Fortbildung inkl. Führungskräftelehrgänge (Zentralstelle und Bildungsdirektionen) enthalten keine Teilnahmen an Veranstaltungen der Verwaltungsakademie des Bundes.
Weiters wurden Coaching, Teamentwicklungen, Lehrlingsveranstaltungen und Großgruppenveranstaltungen mit Informationscharakter (z. B. Wissensbrunch) nicht als berufsbegleitende Fortbildung gewertet. Teilnehmende in Lehrgängen mit mehreren Modulen wurden lediglich einmal gezählt.

Tabelle 77 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	118	74	63%	44	37%	93	52	56%	41	44%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	453	314	69%	139	31%	374	244	70%	103	30%

Tabelle 78 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Wien

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	47	37	79%	10	21%	65	39	60%	26	40%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	71	59	83%	12	17%	57	45	79%	12	21%

Tabelle 79 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	48	33	69%	15	31%	46	21	46%	25	54%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	37	29	78%	8	22%	55	48	87%	7	13%

Tabelle 80 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	5	2	40%	3	60%	17	13	76%	4	24%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	14	11	79%	3	21%	23	21	91%	2	9%

Tabelle 81 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	36	32	89%	4	11%	55	29	53%	26	47%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	25	23	92%	2	8%	65	58	89%	7	11%

Tabelle 82 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	35	24	69%	11	31%	44	24	55%	20	45%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	17	13	76%	4	24%	58	45	78%	13	22%

Tabelle 83 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	24	21	88%	3	13%	13	7	54%	6	46%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	6	4	67%	2	33%	17	13	76%	4	24%

Tabelle 84 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	16	14	87,5%	2	12,5%	21	13	62%	8	38%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	29	23	79%	6	21%	31	24	77%	7	23%

Tabelle 85 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Tirol

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	23	21	91%	2	9%	30	16	53%	14	47%
Berufsbegleitende Fortbildung einschl. Führungskräfte-lehrgänge	28	25	89%	3	11%	45	41	91%	4	9%

Tabelle 86 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	16	14	87,5%	2	12,5%	9	5	56%	4	44%
Berufsbegleitende Fortbildung	10	8	80%	2	20%	23	19	83%	4	17%

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB – Zentralstelle

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 88 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB – Zentralstelle

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

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Bildung bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik und ist weiterhin auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Positionen und Funktionen bedacht. Dies bedeutet konkret die Geschlechterperspektive auch in Strukturen und Prozessen zu verankern. Die einzelnen Maßnahmen werden in den Arbeitsprozess integriert.

Beruf, Familie und Pflege

Die Förderung von einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist dem Bundesministerium für Bildung ein großes Anliegen. Familienfreundliche Maßnahmen werden in Umsetzung gebracht, und auch entsprechend adaptiert. Die

Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte für das Thema Familie und Beruf stellen einen wichtigen Schritt dar, um die Vereinbarkeit nachhaltig im täglichen Leben und Arbeiten zu verankern.

Gendergerechte Sprache

Die Bediensteten bedienen sich sowohl in internen wie auch externen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen wie auch im Internet diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Informationsarbeit

Aus-, Fort- und Weiterbildung stellt im Bundesministerium für Bildung einen wichtigen Beitrag zu Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren beruflichen Laufbahnen dar. Die zeitgerechte Information über Fortbildungsmaßnahmen, die Ermöglichung und die damit verbundene Teilnahme sind wesentliche Voraussetzungen.

Informationsarbeit ist eng mit Bewusstseinsbildung verbunden. Der Schutz der menschlichen Würde ist unversehrt zu halten, daher sind jegliche diskriminierenden Handlungen, Äußerungen und Vorgehensweisen zu unterlassen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind aktiv in die Gestaltung sowohl der Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubinden wie auch für Vorträge im Rahmen der Grundausbildung sowie der Aus-, Fort- und Weiterbildung an der Dienststelle einzusetzen.

Die Vernetzung zwischen den Dienststellen, das Sichtbarmachen sowohl der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen als auch der Frauenbeauftragten und den Regionalbeauftragten in den Bundesländern ist jedenfalls zu unterstützen. Diese Personengruppe stellt einen wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche Bewusstseinsbildung und entsprechende Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik dar.

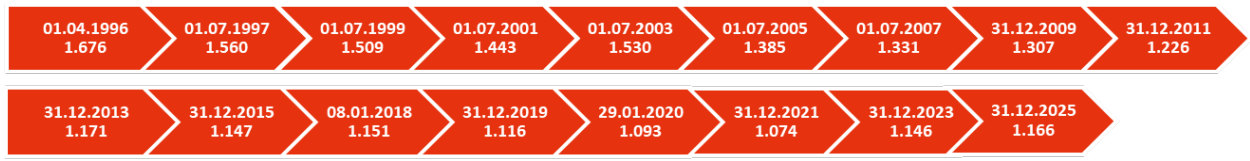
Zwei weitere Personengruppen, die im Rahmen einer effektiven Gleichstellungspolitik aktiv angesprochen werden, sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sowie die Fachstellen für Gender- und Diversitätskompetenz, beide an den Pädagogischen Hochschulen eingerichtet. Vernetzungstreffen ermöglichen einen intensiven Austausch,

um die Themenbereiche Gleichbehandlung und Gleichstellung gut an den Institutionen zu verankern.

Telearbeit (Homeoffice, Mobile Working) spielt in der modernen Arbeitswelt eine wichtige Rolle, da Bedienstete ihre Arbeit immer häufiger auch außerhalb der Dienststelle erbringen. Die Schwerpunkte im Arbeitsschutz liegen bei Telearbeit insbesondere auf der ergonomischen Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes und dem Umgang mit (neuen) psychischen Belastungen, die sich durch die Telearbeit ergeben können. Die Themen Gleichstellung und vor allem die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind beim Thema Telearbeit expliziter als bisher mitzudenken.

2.4 Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	586	304	52%	282	48%	612	324	53%	288	47%
nachgeordneter Bereich	560	291	52%	269	48%	554	289	52%	265	48%
Gesamt	**1.146**	**595**	**52%**	**551**	**48%**	**1.166**	**613**	**53%**	**553**	**47%**

Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.146	595	52%	551	48%	1.166	613	53%	553	47%
Gesamt	**1.146**	**595**	**52%**	**551**	**48%**	**1.166**	**613**	**53%**	**553**	**47%**

Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	429	179	42%	250	58%	463	201	43%	262	57%
Maturantinnen und Maturanten	269	129	48%	140	52%	273	129	47%	144	53%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	443	285	64%	158	36%	428	282	66%	146	34%
Hilfsdienst	5	2	40%	3	60%	2	1	50%	1	50%
Gesamt	**1.146**	**595**	**52%**	**551**	**48%**	**1.166**	**613**	**53%**	**553**	**47%**

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 92 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

Organisation[10]	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%
Gesamt	**42**	**38**	**90%**	**4**	**10%**	**45**	**40**	**89%**	**5**	**11%**

Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	42	38	90%	4	10%	45	40	89%	5	11%

[10] Lt. Auskunft des BMEIA gibt es bis auf weiteres keine teilbeschäftigten Personen im nachgeordneteten Dienstbereich.

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**42**	**38**	**90%**	**4**	**10%**	**45**	**40**	**89%**	**5**	**11%**

Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	10	9	90%	1	10%	14	12	86%	2	14%
Maturantinnen und Maturanten	13	11	85%	2	15%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	19	18	95%	1	5%	22	20	91%	2	9%
Gesamt	**42**	**38**	**90%**	**4**	**10%**	**45**	**40**	**89%**	**5**	**11%**

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	56	21	35	37,5%	50	19	31	38,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	270	106	164	39,3%	301	128	173	42,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	172	71	101	41,3%	178	83	95	46,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	16	7	9	43,8%	14	7	7	50,0%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**514**	**205**	**309**	**39,9%**	**543**	**237**	**306**	**43,6%**

* 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

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter inkl. HGS	7	5	2	29%	7	3	4	57%	3	0	3	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	7	1	13%	4	3	1	25%	5	3	2	40%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter, Generalinspektorin u. Generalinspektor	45	30	15	33%	47	32	15	32%	21	11	10	48%
Fachexpertin u. Fachexperte	6	5	1	17%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	82	52	30	37%	89	52	37	42%	46	28	18	39%

Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Vertretungsbehörden/Ausland												
Leiterin u. Leiter österr. Vertretung bei EU u. internat. Organisationen	6	3	3	50%	6	4	2	33%	3	3	0	0%
Leiterin u. Leiter österreichische Botschaft	80	51	29	36%	81	50	31	38%	45	33	12	27%
Leiterin u. Leiter österr. General-konsulat	10	8	2	20%	10	9	1	10%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter Kulturforum	27	10	17	63%	30	7	23	77%	14	3	11	79%
Leiterin u. Leiter Konsularabteilung	8	7	1	13%	10	8	2	20%	6	4	2	33%
Erstzugeteilte u. Erstzugeteilter an der österr. Ver-tretungsbehörde	56	35	21	38%	57	34	23	40%	21	12	9	43%
Kanzlerin u. Kanzler an der österr. Ver-tretungsbehörde ohne Funktion einer/eines Erstzugeteilten	53	32	21	40%	54	26	28	52%	29	14	15	52%
Kanzlerin u. Kanzler an österr. Vertretungs-behörde (ÖB) mit Funktion einer/eines Erstzugeteilten	32	21	11	34%	34	15	19	56%	18	9	9	50%

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 98 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	27	16	59%	11	41%	26	12	46%	14	54%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	48	34	71%	14	29%	46	31	67%	15	33%

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungskommission	19	8	42%	11	58	18	8	44%	10	56%
Leistungsfeststellungskommission	7	2	29%	5	71%	7	3	43%	4	57%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	5	2	40%	3	60%	5	3	60%	2	40%

Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungs-kommission	6	3	50%	3	50%	6	3	50%	3	50%
Begutachtungs-kommission im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Auswahlkommission	31	11	35%	20	65%	35	18	51%	17	49%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 101 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	60	21	35%	39	65%	65	19	68%	41	32%

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 102 Ausbildungen / BMEIA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge*	3.967	2.484	63%	1.482	37%	3.167	1.994	63%	1.173	37%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)**	4.397	2.731	62%	1.666	38%	4.898	2.927	60%	1.971	40%

* Im System ist nur technisch möglich, nach einzelnen Schulungen/Modulen getrennt nach Geschlechtern abzufragen, nicht jedoch nach gesamten Grundausbildungslehrgängen. Dementsprechend hoch sind die Zahlen im Vergleich zum Personal des BMEIA.

** Auch hier können nur einzelne Schulungen/Module abgefragt werden.

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 103 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 104 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	2
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	93
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

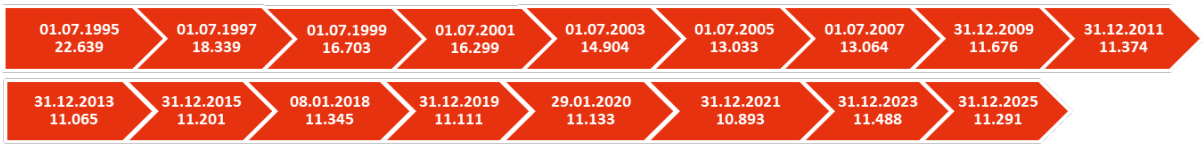
Zur konsequenten Weiterentwicklung der Frauenförderung im Ressort wurde der Frauenförderungsplan überarbeitet und noch weiter an aktuelle Arbeitsrealitäten angepasst. Gleichzeitig hat sich herausgestellt, dass bereits ausformulierte Zielsetzungen, beispielsweise im Bereich der familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung in Teams, auf der Umsetzungsebene immer wieder in den Blickpunkt rücken. Insofern wäre im Zusammenhang mit einem Neuerlass oder einer Überarbeitung eines

Frauenförderungsplans die ressortweite Sensibilisierung hinsichtlich bestehender und neuer Zielsetzungen gewinnbringend.

Mit Blick auf Auswertungen der Geschlechterverteilung, insbesondere bei den Führungspositionen, und dem Anspruch, bereits bei der Rekrutierung entsprechend anzusetzen, hat sich gezeigt, dass auch traditionell eher ausgeglichene Bewerbungspools statistischen Schwankungen bei der Geschlechterverteilung unterworfen sein können. Hier könnte man bei der Berufsinformation und im Recruiting unabhängig von Ausschreibungen ansetzen und die Geschlechterdimension aktiv mitdenken, um vorbeugend tätig zu werden. Wenig ausgeglichene Bewerbungspools zuungunsten von Männern sollten in diesem Zusammenhang ebenfalls berücksichtigt werden.

2.5 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 105 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	779	379	49%	400	51%	868	422	49%	446	51%
nachgeordneter Bereich	10.709	5.838	55%	4.871	45%	10.423	5.934	57%	4.489	43%
Gesamt	**11.488**	**6.217**	**54%**	**5.271**	**46%**	**11.291**	**6.356**	**56%**	**4.935**	**44%**

Tabelle 106 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	11.291	6.121	54%	5.170	46%	11.089	6.259	56%	4.830	44%
Exekutivdienst	15	6	40%	9	60%	5	2	40%	3	60%
Militärischer Dienst	3	0	0%	3	100%	2	0	0%	2	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	179	90	50%	89	50%	195	95	49%	100	51%
Gesamt	**11.488**	**6.217**	**54%**	**5.271**	**46%**	**11.291**	**6.356**	**56%**	**4.935**	**44%**

Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	2.050	887	43%	1.163	57%	2.143	978	46%	1.165	54%
Maturantinnen und Maturanten	5.403	2.765	51%	2.638	49%	5.406	2.902	54%	2.504	46%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	4.012	2.551	64%	1.461	36%	3.724	2.465	66%	1.259	34%
Hilfsdienst	23	14	61%	9	39%	18	11	61%	7	39%
Gesamt	**11.488**	**6.217**	**54%**	**5.271**	**46%**	**11.291**	**6.356**	**56%**	**4.935**	**44%**

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 108 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	89	75	84%	14	16%	70	59	84%	11	16%
nachgeordneter Bereich	1.761	1.598	91%	163	9%	1.844	1.667	90%	177	10%
Gesamt	**1.850**	**1.673**	**90%**	**177**	**10%**	**1.914**	**1.726**	**90%**	**188**	**10%**

Tabelle 109 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.840	1.665	90%	175	10%	1.899	1.714	90%	185	10%
Exekutivdienst	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	9	8	89%	1	11%	14	11	79%	3	21%
Gesamt	**1.850**	**1.673**	**90%**	**177**	**10%**	**1.914**	**1.726**	**90%**	**188**	**10%**

Tabelle 110 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	247	209	85%	38	15%	267	223	84%	44	16%
Maturantinnen und Maturanten	777	685	88%	92	12%	812	707	87%	105	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	821	774	94%	47	6%	831	792	95%	39	5%
Hilfsdienst	5	5	100%	0	0%	4	4	100%	0	0%
Gesamt	**1.850**	**1.673**	**90%**	**177**	**10%**	**1.914**	**1.726**	**90%**	**188**	**10%**

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 111 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	29	11	18	37,9%	34	12	22	35,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare **	683	279	404	40,8%	729	310	419	42,5%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	990	385	605	38,9%	963	411	552	42,7%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	2.569	1.590	979	61,9%	2.494	1.634	860	65,5%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**4.271**	**2.265**	**2.006**	**53,0%**	**4.220**	**2.367**	**1.853**	**56,1%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 112 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[11]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	6	3	3	50%	6	3	3	50%	0	0	0	-
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. -leiter, AL mit SL-Stellvertretung	13	9	4	31%	15	11	4	27%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	58	43	15	26%	50	32	18	36%	14	8	6	43%
Fachexpertin u. Fachexperte	7	7	0	0%	6	6	0	0%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-

[11] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 113 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Zentrale Services (ZS) u. Zentrale Fachstelle (ZFS)												
Leiterin u. Leiter ZS u. zugleich ZFS	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle bzw. Assistenz	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter PACC (ZS)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Recruitung & Sourcing Center (RSC)	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter IT—Betreuung	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter elektr. Personal-management (EPM)	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Datamanagement	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter BFA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Stabstelle BFA	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Stabstelle akad. Aus- und Weiterbildung BFA	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
(sonstige) Teamleiterinnen u. Teamleiter (ZS/BFA)	5	1	4	80%	5	2	3	60%	2	1	1	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Finanzamt Österreich (FAÖ), Zollamt Österreich (ZAÖ), Finanzamt für Großbetriebe (FAG), Amt für Betrugsbekämpfung (ABB), Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge (PLB)												
Vorständin u. Vorstand	5	2	3	60%	6	2	4	67%	2	1	1	50%
Bereichsleiterin u. Bereichsleiter	8	5	3	38%	11	8	3	27%	5	4	1	20%
Fachbereichsleiterin u. Fachbereichsleiter	10	5	5	50%	11	6	5	45%	5	2	3	60%
Leiterin u. Leiter Personalabteilung	5	3	2	40%	5	1	4	80%	4	1	3	75%
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle bzw. Assistenz	5	4	1	20%	5	3	2	40%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Budget, Beschaffung, Controlling (BBC)	6	4	2	33%	6	3	3	50%	2	1	1	50%
Dienststellenleiterin u. Dienststellenleiter	36	22	14	39%	33	19	14	42%	10	5	5	50%
Fachdienststellenleiterin u. Fachdienststellenleiter	37	25	12	32%	36	22	14	39%	13	5	8	62%
Leiterin u. Leiter Finanz Service Center (FS-C) im FAÖ	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Teamleiterin u. Teamleiter Büro für Interne Angelegenheiten (BIA) im FAÖ	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
technische Leiterin u. technischer Leiter Bodenschätzung bzw. Forst im FAÖ	9	8	1	11%	0	0	0	-	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bodenschätzung bzw. Forst	0	0	0	-	2	2	0	0%	2	2	0	0%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Teamleiterin u. Teamleiter Bodenschätzung	0	0	0	-	3	2	1	33%	3	2	1	33%
Teamleiterin u. Teamleiter Umsatzsteuerprüfung Ausland (UMA) im FAÖ	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
CC-Managerin u. CC-Manager, und CC-Teamleiterin u. CC-Teamleiter sowie Teamleiterin und Teamleiter Internet & Cybercrime im ZAÖ	7	5	2	29%	7	6	1	14%	2	2	0	0%
Leiterin u. Leiter VZTA – Verbindliche Zolltarifauskünfte	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Kompetenzzentrum Punzierungskontrolle (PuKo) im ZAÖ	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	-
Leiterin oder Leiter Edelmetallkontrolllabor, zugleich stv. Leiter/in	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Regionale Leiterin u. Regionaler Leiter Finanzpolizei im ABB	5	4	1	20%	4	3	1	25%	0	0	0	-
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator u. bzw. oder Teamleiterin u. Teamleiter Finanzstrafsachen im ABB	19	10	9	47%	21	13	8	38%	5	4	1	20%
Leiterin u. Leiter „Zentralstelle Internationale Zusammenarbeit“ im ABB	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	4	1	3	75%	4	1	3	75%	0	0	0	-
Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im PLB	18	14	4	22%	17	11	6	35%	3	0	3	100%
Leiterin u. Leiter Aufsichts- und Erhebungsdienst im PLB	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Regionale Koordinatorin u. Regionaler Koordinator bzw. Teamleiterin u. Teamleiter Prüfteams im FAG	5	5	0	0%	4	3	1	25%	2	1	1	50%
Teamleiterin u. Teamleiter (IT)-Prüfteams im FAG	36	26	10	28%	46	34	12	26%	14	9	5	36%
Leiterin u. Leiter Reiserechnungs-Shared-ServiceCenter (RR-SSC) im FAG	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
(sonstige) Teamleiterinnen u. Teamleiter (alle Ämter)[12]	583	356	227	39%	551	303	248	45%	128	67	61	48%

[12] z.B. AV, BV (FAÖ und FAG), AS, IC, Org, (IT-)Fahndung, Finanzpolizei, ZKO, DIAC, ICFI, CLO, EUROFISC, FS-C, GVG, Prüfung Bundeskonzessionäre, FF/SB, Kundenteams, BPZ, ZOFA, Erhebungsdienst im FAG, Abzugsteuererstattung im FAG, Aufsichts- u. Erhebungsdienst im PLB, BV-Team für ausländische Unternehmen im FAÖ.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Fachliche Leiterin o. fachlicher Leiter „Nationaler Emissionszertifikate handel“ (NEH), zugleich stv. DSL ANEH	2	1	1	50%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Teamleiterin o. Teamleiter NEH	2	1	1	50%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Bundesfinanzgericht (BFG)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Richterin u. Richter des BFG	183	89	94	51%	198	100	98	49%	45	23	22	49%
Finanzprokuratur												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leitende Prokuraturanwältin u. leitender Prokuraturanwalt	7	5	2	29%	7	6	1	14%	1	0	1	100%
Präsidialanwältin u. Präsidialanwalt	14	7	7	50%	21	10	11	52%	1	1	0	0%
Prokuraturanwalts-anwärterin u. Prokuraturanwalts-anwärter	30	16	14	47%	25	12	13	52%	13	8	5	38%
Leiterin u. Leiter Rechnungswesen	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 114 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	204	131	64%	73	36%	223	144	65%	79	35%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	69	45	65%	24	35%	4	4	100%	0	0%

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 115 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	266	109	41%	157	59%	294	122	41%	172	59%
Leistungsfeststellungskommission	30	14	47%	16	53%	8	3	37%	5	63%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	30	11	37%	19	63%	27	8	30%	19	70%

Tabelle 116 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission im Einzelfall	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Ständige Begutachtungskommission	46	21	46%	25	54%	41	18	44%	23	56%
Aufnahmekommission	92	43	47%	49	53%	55	27	49%	28	51%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 117 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	151	44	29%	107	71%	155	43	28%	112	72%

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 118 Ausbildungen / BMF

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	3.491	2.042	58%	1.449	42%	4.819	2.954	61%	1.865	39%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)*	70.663	39.963	57%	30.700	43%	2.031	966	48%	1.065	52%

* Hinweis zur Kennzahl „Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)“: Hier wurden in den vergangenen Perioden sämtliche Bildungstage der Funktions- und Weiterbildung aus den Daten des KLR-Berichtes der Bundesfinanzakademie herangezogen. Diese Zahlen werden mit dem Berichtszeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2025 korrigiert. Künftig werden nicht mehr die Bildungstage als Einheit herangezogen, sondern die Anzahl der Kursteilnahmen, und zwar ausschließlich für berufsbegleitende Fortbildungen mit Fokus auf Führungskräfteformate, -lehrgänge und -fortbildungen.

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 119 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	2
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	2
rechtskräftige Schuldsprüche	--

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 120 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF

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

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Finanzen bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik mit dem Ziel, Chancengleichheit für alle Bediensteten sicherzustellen. Der Frauenförderungsplan dient dabei insbesondere dem Abbau bestehender direkter und indirekter Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie der konsequenten Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im beruflichen Umfeld.

Ziel ist es, Frauen auf allen Hierarchieebenen und in sämtlichen Funktionen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen und sie in ihrer beruflichen Entwicklung gezielt zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere die stärkere

Verankerung der Frauenförderung in der Personalplanung und Personalentwicklung, die Förderung des beruflichen Selbstbewusstseins von Frauen sowie die Stärkung ihrer Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen mitzutreffen und Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Erhöhung des Frauenanteils in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in bestimmten Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in Führungspositionen sowie in Kommissionen und Gremien. Bereits erreichte Frauenanteile sind dabei jedenfalls zu sichern. Zugleich soll die Vereinbarkeit von Beruf und privaten beziehungsweise familiären Verpflichtungen für Frauen und Männer weiter verbessert werden. Dies umfasst auch die Förderung der Akzeptanz familiärer Verantwortung durch Männer, etwa im Zusammenhang mit Väterkarenz, sowie die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes.

Darüber hinaus verfolgt der Frauenförderungsplan das Ziel, Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip in allen Maßnahmen, Politiken und Organisationsstrukturen des Ressorts zu verankern. Ebenso sollen die Würde am Arbeitsplatz geschützt und sexuelle Belästigung wirksam verhindert beziehungsweise bekämpft werden. Das Bundesministerium für Finanzen versteht sich dabei auch in seiner Außenwirkung als Vorbild und setzt sich aktiv dafür ein, Gleichbehandlung und Gleichstellung im gesellschaftlichen Umfeld sichtbar zu vertreten.

2.6 Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 121 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	417	293	70%	124	30%
nachgeordneter Bereich	0	0	-	0	-	297	222	75%	75	25%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**714**	**515**	**72%**	**199**	**28%**

Tabelle 122 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	712	515	72%	197	28%
Exekutivdienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**714**	**515**	**72%**	**199**	**28%**

Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	373	256	69%	117	31%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	217	176	81%	41	19%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	107	74	69%	33	31%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	17	9	53%	8	47%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**714**	**515**	**72%**	**199**	**28%**

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 124 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	67	60	90%	7	10%
nachgeordneter Bereich	0	0	-	0	-	125	112	90%	13	10%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**192**	**172**	**90%**	**20**	**10%**

Tabelle 125 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	192	172	90%	20	10%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**192**	**172**	**90%**	**20**	**10%**

Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	85	75	88%	10	12%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	67	62	93%	5	7%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	35	32	91%	3	9%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	5	3	60%	2	40%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**192**	**172**	**90%**	**20**	**10%**

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 127 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFWF

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	0	0	0	-	9	4	5	44,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	0	0	0	-	164	106	58	64,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	0	0	0	-	69	54	15	78,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	0	0	0	-	32	22	10	68,8%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**0**	**0**	**0**	**-**	**274**	**186**	**88**	**67,9%**

* 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

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 128 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[13]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	0	0	0	-	4	1	3	75%	0	0	0	-
Gruppen-/ Bereichsleiterin u. -leiter, AL mit SL-Stellvertretung	0	0	0	-	4	3	1	25%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	-	39	17	22	56%	0	0	0	-
Fachexpertin u. Fachexperte[14]	0	0	0	-	5	1	4	80%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	0	0	0	-	32	11	21	66%	0	0	0	-

[13] Daten vor BMG-Novelle 2025.
[14] inkl. 2 (F: 2; M: 0) Stabstellenleitungen.

Tabelle 129 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Studienbeihilfenbehörde												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter	0	0	0	-	1	0	1	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter = Leiterin u. Leiter der Stipendienstelle	9	3	6	67%	9	3	6	67%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	7	1	6	86%	7	0	7	100%	1	0	1	100%
Psychologischer Studentenberatungsdienst												
Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	6	3	3	50%	6	2	4	67%	1	0	1	100%
Stv. Leiterin u. Leiter Beratungsstelle	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Zentraler Hochschulsportausschuss Österreichs												
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Gleichbehandlungsanwaltschaft												
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Büroleiterin u. Büroleiter	6	0	6	100%	6	0	6	100%	0	0	0	-
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Österreichische Akademie der Wissenschaften (inkl. Österreichisches Archäologisches Institut)												
Präsidentin u. Präsident (virtuelle Plst.)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Direktorin u. Direktor	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Direktorin u. Direktor[15]	2	1	1	50%	0	0	0	-	0	0	0	-
Gruppenleiterin u. Gruppenleiter	0	0	0	-	2	2	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung/Archiv/Bibl.	7	2	5	71%	7	2	5	71%	0	0	0	-
Zweigstellenleiterin u. -leiter	1	0	1	100%	0	0	0	-	0	0	0	-

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 130 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFWF

Ausbildungs-verhältnis	2023				2025			
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	16	12	75%	4	25%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	0	0	-	0	-	31	26	84%	5	16%

[15] Änderung Organisationsstruktur durch Fusion dreier archälogisch-altertumskundlicher Institute an der ÖAW.

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 131 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFWF

Kommission	Stichtag 31.12.2023[16]					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungs-kommissionen*	35	15	42,80%	20	57,14%	--	--	--	--	--
Leistungsfeststellungs-kommission	10	5	50%	5	50%	--	--	--	--	--

* Zahlen UG 30 und UG 31

Tabelle 132 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFWF

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ständige Begutach-tungskommission	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Aufnahmekommission	14	7	50%	7	50%	20	11	55%	9	45%

[16] Daten vor der BMG-Novelle 2025.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 133 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFWF

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		Männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	6	4	66,6%	2	33,3%	8	5	62,5%	3	37,5%

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 134 Ausbildungen / BMFWF

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge*										
Berufsbegleitende Fortbildung * (Führungskräfte-lehrgänge)						12	7	58,33%	5	41,67%

* Die Meldung der Daten erfolgt aufgrund des abgefragten Zeitraums und des in Geltung stehenden Verwaltungsübereinkomms zwischen BMB und BMFWF durch das BMB.

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 135 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFWF

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 136 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFWF

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

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF) bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Auf Basis des Frauenförderungsplanes des BMFWF (BGBl. II Nr. 198/2025) werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

Bewusstseinsbildung und Chancengleichheit

- Stärkung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen

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

Erhöhung des Frauenanteils

- Steigerung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Bevorzugte Aufnahme von Frauen bei gleicher Eignung gemäß den gesetzlichen Vorgaben

Integration in Personalplanung und Personalentwicklung

- Verankerung der Frauenförderung in der Personalplanung und -entwicklung
- Förderung des Potenzials von Frauen
- Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung und beruflichem Aufstieg

Gleichberechtigte Repräsentanz

- Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Entscheidungsstrukturen
- Gleiche Mitwirkung in Funktionen, Kommissionen, Beiräten und Gremien

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für familiäre Betreuungspflichten und berufliche Interessen
- Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten

Förderung von Elternkarenz und Teilzeit für beide Geschlechter

- Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternkarenz
- Förderung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung sowohl für Frauen als auch für Männer
- Förderung des Frühkarenzurlaubs

Steuerung und Monitoring

- Beobachtung von Entwicklungen im Bereich Frauenförderung

Frauen sind in ihrer beruflichen Entwicklung auf allen Hierarchieebenen gezielt zu fördern und in der Übernahme von Fach-, Projekt- und Führungsverantwortung zu unterstützen. Dazu zählen insbesondere die rechtzeitige Information über Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote, die Ermöglichung der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten sowie die Förderung der Teilnahme an Mentoring-Programmen, Coachingmaßnahmen und Führungskräftelehrgängen. Zeiten der Elternkarenz, der Elternteilzeit sowie sonstige familien- oder pflegebedingte Abwesenheiten dürfen zu

keiner Benachteiligung im Hinblick auf berufliche Entwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten führen. Der Wiedereinstieg nach einer Karenz ist nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.

Der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege kommt besondere Bedeutung zu. Im Rahmen der budgetären, organisatorischen und dienstlichen Möglichkeiten sind familienfreundliche und flexible Arbeitsbedingungen sicherzustellen beziehungsweise weiterzuentwickeln. Dies umfasst insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Homeoffice sowie Wiedereinstiegsmodelle. Bei Betreuungspflichten oder Pflegeerfordernissen sind individuelle Regelungen betreffend Arbeitszeit und Arbeitseinteilung unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse zu prüfen und nach Möglichkeit zu ermöglichen.

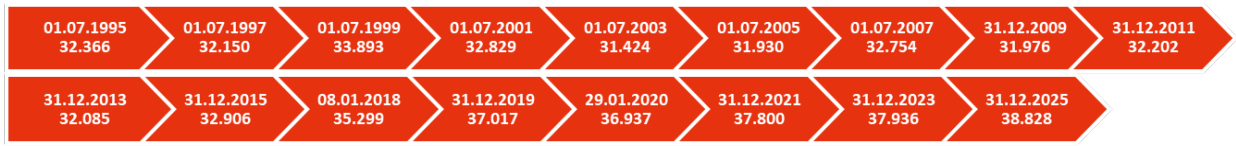
Darüber hinaus ist auf ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes und chancengleiches Arbeitsumfeld hinzuwirken. Maßnahmen der Information, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung von Bediensteten und Führungskräften für Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Vermeidung diskriminierender Verhaltensweisen sind sicherzustellen.

Die Grundsätze des Gender Mainstreaming, des Gender Budgeting sowie der Wirkungsorientierung sind in den einschlägigen Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalmanagements, zu berücksichtigen. Maßnahmen der Frauenförderung sind als Bestandteil der Personalplanung und Personalentwicklung zu verankern. In der internen und externen Kommunikation ist auf die Verwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache Bedacht zu nehmen.

Im Zusammenhang mit Telearbeit und sonstigen ortsungebundenen Arbeitsformen ist dafür Sorge zu tragen, dass Aspekte der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege entsprechend berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist auf geeignete arbeitsorganisatorische und arbeitsschutzbezogene Rahmenbedingungen, insbesondere im Hinblick auf ergonomische Anforderungen und psychische Belastungen, Bedacht zu nehmen.

2.7 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 137 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	4.488	1.853	41%	2.635	59%	5.454	1.810	33%	3.644	67%
nachgeordneter Bereich	33.448	9.122	27%	24.326	73%	33.374	10.203	31%	23.171	69%
Gesamt	**37.936**	**10.975**	**29%**	**26.961**	**71%**	**38.828**	**12.013**	**31%**	**26.815**	**69%**

Tabelle 138 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.485	3.620	56%	2.865	44%	6.908	3.868	56%	3.040	44%
Lehrpersonen	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Exekutivdienst	31.450	7.355	23%	24.095	77%	31.836	8.109	25%	23.727	75%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Krankenpflege-dienst	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Sonstige	0	0	-	0	-	80	35	44%	45	56%
Gesamt	**37.936**	**10.975**	**29%**	**26.961**	**71%**	**38.828**	**12.013**	**31%**	**26.815**	**69%**

Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.536	588	38%	948	62%	1.698	670	39%	1.028	61%
Maturantinnen und Maturanten	2.374	966	41%	1.408	59%	2.713	1.104	41%	1.609	59%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	31.028	8.240	27%	22.788	73%	31.121	8.967	29%	22.154	71%
Hilfsdienst	2.998	1.181	39%	1.817	61%	3.265	1.270	39%	1.995	61%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	31	2	6%	29	94%
Gesamt	**37.936**	**10.975**	**29%**	**26.961**	**71%**	**38.828**	**12.013**	**31%**	**26.815**	**69%**

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 140 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	667	390	58%	277	42%	369	312	85%	57	15%
nachgeordneter Bereich	1.948	1.662	85%	286	15%	2.539	1.937	76%	602	24%
Gesamt	**2.615**	**2.052**	**78%**	**563**	**22%**	**2.908**	**2.249**	**77%**	**659**	**23%**

Tabelle 141 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	781	683	87%	98	13%	813	735	90%	78	10%
Exekutivdienst	1.834	1.369	75%	465	25%	2.057	1.498	73%	559	27%
Sonstige	0	0	-	0	-	38	16	42%	22	58%
Gesamt	**2.615**	**2.052**	**78%**	**563**	**22%**	**2.908**	**2.249**	**77%**	**659**	**23%**

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	152	112	74%	40	26%	180	135	75%	45	25%
Maturantinnen und Maturanten	204	170	83%	34	17%	234	204	87%	30	13%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2.198	1.711	78%	487	22%	2.453	1.870	76%	583	24%
Hilfsdienst	61	59	97%	2	3%	41	40	98%	1	2%
Gesamt	**2.615**	**2.052**	**78%**	**563**	**22%**	**2.908**	**2.249**	**77%**	**659**	**23%**

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 143 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	30	2	28	6,7%	31	4	27	12,9%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	550	177	373	32,2%	617	204	413	33,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.652	613	1.039	37,1%	1.800	671	1.129	37,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	3.917	580	3.337	14,8%	4.036	656	3.380	16,3%
alle Qualifikationsgruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**6.149**	**1.372**	**4.777**	**22,3%**	**6.484**	**1.535**	**4.949**	**23,7%**

* 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

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 144 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Generaldirektorin u. Generaldirektor für öffentliche Sicherheit	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung.	9	8	1	11%	11	8	3	27%	3	1	2	67%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	74	52	22	30%	75	52	23	31%	7	3	4	57%
Fachexpertin u. Fachexperte	19	10	9	47%	15	7	8	53%	2	1	1	50%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	200	142	58	29%	224	154	70	31%	26	15	11	42%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundeskriminalamt												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
stv. Direktorin und stv. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	7	5	2	29%	6	3	3	50%	1	0	1	100%
Büroleiterin u. Büroleiter	25	18	7	28%	33	21	12	36%	9	5	4	44%
Referatsleiterin u. Referatsleiter, Fachbereichsleiterin u. -leiter	55	43	12	22%	71	55	16	23%	19	12	7	37%
Gruppenführerin u. Gruppenführer	55	43	12	22%	11	11	0	0%	2	2	0	0%
Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	11	10	1	9%	4	3	1	25%	0	0	0	-
davon Kommandantinnen und Kommandanten AST (E1 und E2a)	7	7	0	0%	7	7	0	0%	1	1	0	0%
Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst												
Direktorin u. Direktor und Stv. Direktorin u. Direktor	3	2	1	33%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Abteilungsleitung u. Büroleitung	10	6	4	40%	9	8	1	11%	5	4	1	20%
Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	3	2	1	33%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	7	4	3	43%	5	3	2	40%

Tabelle 145 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA)												
Direktorin u. Direktor	1	1	0	0	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizedirektorin u. Vizedirektor	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	6	5	1	17%	8	7	1	13%	2	0	2	100 %
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Regionaldirektorin u. Regionaldirektor	9	7	2	22%	8	5	3	38%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (+ Leiterin u. Leiter Koordinationsbüro)	8	7	1	13%	9	7	2	22%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	6	3	3	50%	2	0	2	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Teamleiterin u. Teamleiter in den Regionaldirektionen, Erstaufnahmestellen u. Außenstellen	62	43	19	31%	63	46	17	27%	6	4	2	33%
Landespolizeidirektionen (LPD)												
Polizeipräsidentin u. Polizeipräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Polizeivizepräsidentin u. Polizeivizepräsident	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%
Landespolizeidirektorin u. -direktor	8	7	1	13%	8	6	2	25%	1	0	1	100%
Stv Landespolizei-direktorin u. -direktor	13	10	3	23%	14	14	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter LPD	67	59	8	12%	69	60	9	13%	27	20	7	26%
Leiterin u. Leiter Landeskriminalamt (Wien)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter PK der LPD Wien	14	13	1	7%	14	13	1	7%	2	1	1	50 %
Leiterin u. Leiter Bezirkspolizei-kommando	75	69	6	8%	76	68	8	11%	21	18	3	14%
Leiterin u. Leiter Stadtpolizeikommando	26	26	0	0%	27	27	0	0%	7	7	0	0%
Inspektionskommandantin u. –kommandant, Gruppenführerin und Gruppenführer	944	883	61	6%	917	842	75	8%	282	256	26	9%
Bildungszentren												
Leiterin u. Leiter	12	11	1	8%	12	10	2	17%	3	2	1	33%

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 146 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	159	106	67%	53	33%	161	123	76%	38	24%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	431	298	69%	133	31%	115	71	62%	44	38%

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 147 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	850	216	25,41%	634	74,59%	754	207	27,45%	547	72,55%
Leistungsfeststellungskommission	51	10	19,61%	41	80,39%	18	4	22,22%	14	77,78%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	37	9	24,3%	28	75,5%	46	13	28,26%	33	71,74%

Tabelle 148 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	196	62	31,63%	134	68,37%	102	33	32,35%	69	67,65%

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	33	10	30,30%	23	69,70%	54	19	35,19%	35	64,81%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 149 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Sicherheits-akademiebeirat	10	3	30%	7	70%	9	4	44,44%	5	55,56%

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 150 Ausbildungen / BMI

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	5.657	2.087	36,89%	3.570	63,11%	6.202	2.230	35,96%	3.972	64,04%
Berufsbegleitende Fortbildung*	261	69	26,44%	192	73,56%	184	40	21,74%	144	78,26%

* - Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ – MSSM 60 Teilnehmer:innen (TN) (8 w und 52 m)
- Lehrgang „Wirtschaftskriminalität & Cyber Crime“ – MBC 55 TN (10 w und 45 m)
- Masterstudium „Public Management“ – PUMA 41 TN (17 w und 24 m)
- Lehrgang „Pädagogisch-Didaktischer Lehrgang für hauptamtliche Lehrende des Exekutivdienstes“ – PDL 28 TN (5 w und 23 m)

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 151 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	16
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	16
rechtskräftige Schuldsprüche	10

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 152 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. 35/2024) 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 BMI sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von rund 40.000 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:

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.

Der Frauenförderungsplan BMI wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 35/2024 neuverlautbart und durch die Verordnung BGBl II Nr. 221/2025 angepasst. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt. Ebenso wurde die Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Bestellungsverfahren normiert. 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.

Im Rahmen des Führungskräftelehrgangs „Erfolgreich Führen“ wird das Thema Gleichbehandlung, Gleichstellung und Diversität sowohl in einem Basis- als auch in einem Erweiterungsmodul behandelt.

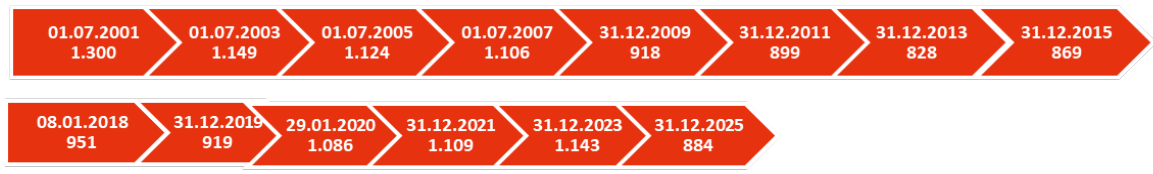
Ein besonderer Fokus wird auf den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit (z. B. Elternkarenz) gelegt, wobei der Onboarding-Prozess für Neu- und Wiedereinsteiger:innen implementiert wurde. Um Wiedereinsteiger:innen nach einer Elternkarenz gezielt zu unterstützen, wurde im Rahmen des Onboardings eine eigene Checkliste für diese Zielgruppe eingeführt sowie eine Broschüre rund um die Themen Schwangerschaft, Elternkarenz und Wiedereinstieg, inklusive eines Handouts für die Zielgruppe der Führungskräfte, entwickelt. Für die spezifischen Anforderungen der Exekutivbediensteten in diesem Bereich gibt es zusätzlich Spezialschulungen, die etwa Handlungssicherheit im Außendienst gewährleisten sollen.

Auf einer internen Schulungsplattform stehen Online-Schulungsmodule zum Thema „Sexuelle Belästigung“ zur Verfügung. 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.

Mit Wirksamkeit vom 1.4.2024 wurde im BMI ein Referat „Frauenkarrieren“ eingerichtet, welches u. a. für das Controlling und Monitoring der im Frauenförderungsplan definierten Quoten und sonstiger Vorgaben der Ressortleitung oder bestehenden Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Ressort zuständig ist. Insbesondere wird in dieser Organisationseinheit auch die strategische Planung sowie Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durchgeführt. Weitere Zuständigkeiten betreffen Beratungstätigkeiten für weibliche Bedienstete des Ressorts (z. B. im Zusammenhang mit Karriereförderung, mit Karenzen z. B. nach MSchG und Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit und mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie) sowie die Organisation von Netzwerktreffen und frauenfokussierten Veranstaltungen im BMI.

2.8 Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 153 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	863	505	59%	358	41%	589	322	55%	267	45%
nachgeordneter Bereich	280	116	41%	164	59%	295	124	42%	171	58%
Gesamt	**1.143**	**621**	**54%**	**522**	**46%**	**884**	**446**	**51%**	**438**	**49%**

Tabelle 154 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungs-dienst	1.142	620	54%	522	46%	884	446	50%	438	50%
Sonstige	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	**1.143**	**621**	**54%**	**522**	**46%**	**884**	**446**	**50%**	**438**	**50%**

Tabelle 155 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	670	314	47%	356	53%	511	228	45%	283	55%
Maturantinnen und Maturanten	250	159	64%	91	36%	201	109	54%	92	46%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	221	146	66%	75	34%	171	108	63%	63	37%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Sonstige Qualifikation	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	**1.143**	**621**	**54%**	**522**	**46%**	**884**	**446**	**50%**	**438**	**50%**

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 156 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	127	108	85%	19	15%	58	50	86%	8	14%
nachgeordneter Bereich	34	27	79%	7	21%	43	35	81%	8	19%
Gesamt	**161**	**135**	**84%**	**26**	**16%**	**101**	**85**	**84%**	**16**	**16%**

Tabelle 157 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	161	135	84%	26	16%	101	85	84%	16	16%

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**161**	**135**	**84%**	**26**	**16%**	**101**	**85**	**84%**	**16**	**16%**

Tabelle 158 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	95	72	76%	23	24%	60	46	77%	14	23%
Maturantinnen und Maturanten	30	28	93%	2	7%	17	15	88%	2	12%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	36	35	97%	1	3%	24	24	100%	0	0%
Gesamt	**161**	**135**	**84%**	**26**	**16%**	**101**	**85**	**84%**	**16**	**16%**

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 159 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMIMI

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	9	9	50,0%	13	7	6	53,8%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	436	197	239	45,2%	322	134	188	41,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	141	87	54	61,7%	105	57	48	54,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	83	38	45	45,8%	68	31	37	45,6%

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
alle Qualifikationsgruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**678**	**331**	**347**	**48,8%**	**508**	**229**	**279**	**45,1%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 160 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[17]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	2	3	60%	4	0	4	100%	1	0	1	100%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	10	5	5	50%	8	5	3	38%	2	1	1	50%

[17] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[17]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	61	34	27	44%	46	26	20	43%	7	2	5	71%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	5	3	2	40%	4	1	3	75%	2	1	1	50%
Fachexpertin u. Fachexperte[18]	6	3	3	50%	4	2	2	50%	1	1	0	0%

Tabelle 161 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Österreichisches Patentamt												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	2	2	0	0%	2	2	0	0%
Vorsitzende u. Vorsitzender	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	13	7	6	46%	12	7	5	42%	3	2	1	33%
Leiterin u. Leiter des zentralen Dienstes	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	-
Sicherheitsuntersuchungsstelle des Bundes												

[18] inkl. 3 (F: 1; M: 2) Stabstellenleitungen.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Leiterin u. Leiter	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 162 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMIMI

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	18	9	50%	9	50%	16	9	56%	7	44%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	45	29	64%	16	36%	20	9	45%	11	55%

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 163 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023[19]					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	32	19	59,4%	13	40,6%	29	15	51,7%	14	48,3%
Leistungsfeststellungs-kommission	19	9	47,4%	10	52,6%	10	5	50%	5	50%

[19] Daten vor der BMG-Novelle 2025.

Kommission	Stichtag 31.12.2023[19]					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	11	8	72,7%	3	27,3%	5	4	80%	1	20%

Tabelle 164 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall* u. Ständige Begutachdtungskommis sion	9	3	33,3%	6	66,7%	18	9	50%	9	50%
Aufnahmekommission	78	35	44,9%	43	55,1%	38	16	42%	22	58%

* Gemäß § 7 Abs. 2 AusG 1989 wird von der Leiterin der Zentralstelle ein weibliches und ein männliches Mitglied bestellt.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 165 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMIMI

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Bundesseniorenbeirat	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Bundesbeschaf-fungsges.m.b.H.	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Nutzerbeirat Buch-haltungsagentur	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat des österr. Verkehrssicher-heitsfonds	5	2	40%	3	60%	7	3	43%	4	57%

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat gem. § 25 Unfalluntersuchungsgesetz (Verkehrssicherheitsbeirat)	5	3	60%	2	40%	7	2	28,6%	5	71,4%
Beirat für historische Fahrzeuge	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Produktsicherheitsbeirat	2	0	0%	2	100%	1	1	100%	0	0%
Akkreditierungsbeirat	4	1	25%	3	75%	1	0	0%	1	100%
FFG-Beirat für Basisprogramme	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Beirat für Baukultur	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Fachbeirat für Verkehrsstatistik	7	1	14,3%	6	85,7%	9	1	11,1%	8	88,9%
Fachbeirat für Unternehmens- und Außenhandelsstatistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
NES-Beirat	2	1	50%	1	50%	--	--	--	--	--
Stiftungsbeirat der Nationalstiftung für FTE	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Fahrgastbeirat	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Nutzerbeirat BRZ GmbH	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
ACR-Aufsichtsrat	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Innovationsstiftung für Bildung	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Kommission in Angelegenheiten der Umweltförderungen im Inland	6	2	33,3%	4	66,7%	--	--	--	--	--
Kommission in Angelegenheiten des österreichischen JI/CDM-Programms	6	3	50%	3	50%	--	--	--	--	--
Regulierungsbeirat	4	2	50%	2	50%	--	--	--	--	--

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Energiebeirat	5	2	40%	3	60%	--	--	--	--	--
Fachbeirat Energiestatistik	6	1	16,7%	5	83,3%	--	--	--	--	--
Netzsicherheits-beirat	3	2	66,7%	1	33,3%	--	--	--	--	--
ERP-Verkehrs-Kredit-Komm.	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Österr. Freiwilligenrat (FreiwG)	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Altlastensanierungs-kommission	2	0	0%	2	100%	1	0	0%	1	100%
Normenbeirat	2	0	0%	2	100%	--	--	--	--	--
Umweltrat	2	0	0%	2	100%	--	--	--	--	--
Unabhängige Schiedskommission im BMWET	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Interministerielle Steuerungsgruppe zur naBe-Governance	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundes-Versorgungssiche-rungsausschuss des BMWET	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Task-Force Versorgungssicherung des BMWET	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%
Bundeslenkungs-ausschuss des BMLUK	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Energielenkungs-beirat des BMWET	3	1	33,3%	2	66,7%	2	1	50%	1	50%
Task Force Migration des BMI	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Integrated Border Management (IBM) des BMI	3	1	33,3%	2	66,7%	--	--	--	--	--
SKKM des BMI	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
SKKM Koordinations-ausschuss des BMI	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%
SKKM Task Force Krisenbedarfs-deckung des BMI	--	--	--	--	--	4	2	50%	2	50%
Fachgruppe Versorgungssicher-heit	2	1	50%	1	50%	4	2	50%	2	50%
Fachgremium 2 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 3 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 5 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Fachgremium 7 gem. B-KSG						4	2	50%	2	50%
Strategiebeirat des Disaster Competence Network Austria	1	0	0%	1	100%	2	1	50%	1	50%
EMAS-Zulassungskomitee	3	2	66,7%	1	33,3%	--	--	--	--	--
Biodiversitätsfonds-kommission	3	1	33,3%	2	66,7%	--	--	--	--	--
Fachbeirat für Bodenfruchtbarkeit und Bodenschutz	1	0	0%	1	100%	--	--	--	--	--
Klimaaktiv mobil Beirat	2	1	50%	1	50%	2	2	100%	0	0%
Begleitausschuss zum GAP Strategieplan (BMIMI)						1	1	100%	0	0%
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 166 Ausbildungen / BMIMI

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	144	69	47,9%	75	52,1%	138	78	56,6%	60	43,4%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	1.281	633	49,4%	648	50,6%	1.508	827	54,8%	681	45,2%

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 167 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMIMI

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 168 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMIMI

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

- Aus- und Weiterbildungen zur Gleichbehandlung beibehalten und fortsetzen
- Frauenfördernde Maßnahmen sollen im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung zielgerichtet eingesetzt werden
- Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Frauenförderungsplan des BMK/BMIMI
- Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ua. mit Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Frauenförderungsplan des BMK/BMIMI
    - Pilotprojekte zur Kinderbetreuung in den Sommerferien entsprechend der Vorgabe im Frauenförderungsplan
    - Videokampagne zu dem Thema gleichberechtigten Elternschaft als Awareness-Maßnahme
- Umfangreiches Schulungs- und Weiterbildungsangebot zur Planung des persönlichen Karrierekorridors und des beruflichen Aufstiegs
- Beitrag zur Sichtbarkeit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen auf der BMIMI Website, im Intranet und in diversen anderen relevanten Unterlagen
- Einbringen von Gender- und Diversitätsaspekten in die Erarbeitung von Strategien und rechtlichen Rahmenbedingungen
- Ernennung von Frauenbeauftragten in der Zentralleitung im BMIMI und im Österreichischen Patentamt (ÖPA) als weitere Ansprechpersonen
- Geplante Erarbeitung von Karenzgesprächsleitfäden für verpflichtende Karenzgespräche im Rahmen der Zertifizierung des BMIMI als familienfreundlicher Arbeitgeber iVm der dazu passenden Regelung des Frauenförderungsplans

Maßnahmen, die im Bereich der Chancengleichheit und Frauenförderung aus den Bereichen Forschung, Technologie und Innovation (FTI) durchgeführt werden:

- Diversitec – leading innovation

  Die BMIMI Diversitec-Initiative wurde Mitte 2024 gestartet, sie vernetzt Menschen, Unternehmen und Netzwerke im Technologiesektor.
  Mit Wissenstransfer, Services und Communitybuilding bietet die Initiative, Österreichs FTI-Unternehmen, gezielte Unterstützung beim Aufbau von offenen Unternehmenskulturen. FTI-Organisationen sollen offene und diverse Unternehmenskulturen als strategischen Erfolgsfaktor erkennen und damit zu einem starken, innovativen und wettbewerbsfähigen Standort beitragen.
  Link: https://diversitec.at/

- Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung
  - Die Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung stellt die Entwicklung von Gleichstellung im Forschungssektor in Österreich dar. Auf Basis der Ergebnisse können empirische Evidenzen und Schlussfolgerungen präsentiert werden, wie sich Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich seit mehr als 20 Jahren entwickelt hat.
  - Insgesamt weisen die Monitoring-Daten im Referenzjahr 2023 einen Anstieg des Anteils der Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung von 29 % im Jahr 2021 auf 31 % im Jahr 2023 aus. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass durch die COVID-19 Pandemie kein Rückgang bei der Partizipation von Frauen zu verzeichnen war. Vielmehr zeigt sich seit 2019 ein deutliches und kontinuierliches Wachstum beim Wissenschaftlerinnen-Anteil vor allem bei neu eingestellten Wissenschaftler:innen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wissenschaftlerinnen damit deutlich jünger sind als ihre männlichen Kollegen. Ebenso wird sichtbar, dass die Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist. Wissenschaftlerinnen übernehmen häufiger Betreuungspflichten. Trotz dieser positiven Entwicklungen gibt es nach wie vor offensichtliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.
  - Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:
  - https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender/gleichstellungserhebung-2024.html

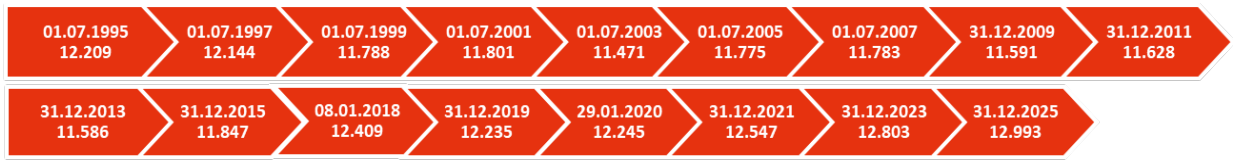
- Genderaspekte in der Forschungsförderung
  - In Zusammenarbeit mit den Forschungsförderungseinrichtungen wie z. B. FFG, aws der Sektion III im BMIMI werden folgende Genderaspekte berücksichtigt:
    - Frauenanteil bzw. vielfältige Teams in Bewertungsgremien, Jurys und Fachgutachter:innen
    - Geschlechterverteilung bei Projektleitungen und Teams
    - Einbindung von Gender- und Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren
    - Awareness- und Kompetenzbildung (z. B. via E-Learning-Angebote)

- Wirkungsziel zur Gleichstellung der UG 34 (FTI-Bereich)
  - 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 „Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen, Stärkung der Innovationsfähigkeit und Zukunftskompetenzen in Österreich“ zu unterstützen, wird auf den Anteil an Projektleiterinnen in den geförderten FFG Projekten, auf die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bewertungsgremien (FFG Jury) und bei der Auswahl bzw. bei der Besetzung von Führungspositionen besonderes Augenmerk gelegt.

2.9 Bundesministerium für Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	394	223	57%	171	43%	428	258	60%	170	40%
nachgeordneter Bereich	12.409	6.942	56%	5.467	44%	12.565	7.250	58%	5.315	42%
Gesamt	**12.803**	**7.165**	**56%**	**5.638**	**44%**	**12.993**	**7.508**	**58%**	**5.485**	**42%**

Tabelle 170 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	6.286	4.617	73%	1.669	27%	6.458	4.817	75%	1.641	25%
Lehrpersonen	14	2	14%	12	86%	14	2	14%	12	86%
Exekutivdienst	3.405	702	21%	2.703	79%	3.339	738	22%	2.601	78%
Militärischer Dienst	6	0	0%	6	100%	1	0	0%	1	100%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	2.979	1.773	60%	1.206	40%	3.072	1.880	61%	1.192	39%
Krankenpflegedienst	108	69	64%	39	36%	106	71	67%	35	33%
Sonstige	5	2	40%	3	60%	3	0	0%	3	100%
Gesamt	**12.803**	**7.165**	**56%**	**5.638**	**44%**	**12.993**	**7.508**	**58%**	**5.485**	**42%**

Tabelle 171 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3.437	2.076	60%	1.361	40%	3.571	2.205	62%	1.366	38%
Maturantinnen und Maturanten	1.936	1.282	66%	654	34%	2.022	1.392	69%	630	31%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7.160	3.729	52%	3.431	48%	7.127	3.820	54%	3.307	46%
Hilfsdienst	270	78	29%	192	71%	273	91	33%	182	67%
Gesamt	**12.803**	**7.165**	**56%**	**5.638**	**44%**	**12.993**	**7.508**	**58%**	**5.485**	**42%**

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	47	44	94%	3	6%	56	52	93%	4	7%
nachgeordneter Bereich	1.884	1.674	89%	210	11%	1.995	1.751	88%	244	12%
Gesamt	**1.931**	**1.718**	**89%**	**213**	**11%**	**2.051**	**1.803**	**88%**	**248**	**12%**

Tabelle 173 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.175	1.130	96%	45	4%	1.268	1.213	96%	55	4%
Lehrpersonen	11	0	0%	11	100%	12	0	0%	12	100%
Exekutivdienst	234	129	55%	105	45%	241	123	51%	118	49%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	477	431	90%	46	10%	497	440	89%	57	11%
Krankenpflegedienst	32	27	84%	5	16%	32	27	84%	5	16%
Sonstige	2	1	50%	1	50%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**1.931**	**1.718**	**89%**	**213**	**11%**	**2.051**	**1.803**	**88%**	**248**	**12%**

Tabelle 174 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	531	478	90%	53	10%	572	503	88%	69	12%
Maturantinnen und Maturanten	323	296	92%	27	8%	356	325	91%	31	9%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	1.071	938	88%	133	12%	1.118	970	87%	148	13%
Hilfsdienst	6	6	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	**1.931**	**1.718**	**89%**	**213**	**11%**	**2.051**	**1.803**	**88%**	**248**	**12%**

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 175 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	91	37	54	40,7%	96	36	60	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	661	320	341	48,4%	694	353	341	50,9%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	454	255	199	56,2%	452	282	170	62,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	323	132	191	40,9%	875	432	443	49,4%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**1.529**	**744**	**785**	**48,7%**	**2.117**	**1.103**	**1.014**	**52,1%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 176 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	4	1	20%	5	4	1	20%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleitung AL mit SL-Stellvertretung	4	3	1	25%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	20	13	7	35%	23	12	11	48%	8	3	5	63%
Leiterin u. Leiter der Stabstelle	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	-
Fachexpertin u. Fachexperte	4	3	1	25%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	18	12	6	33%	16	9	7	44%	3	1	2	66%

Tabelle 177 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Oberster Gerichtshof (OGH), Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichte (OLG) Graz, Innsbruck, Linz, Wien)												
Präsidentin u. Präsident des OGH	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OGH	2	1	1	50%	2	1	1	50%	1	1	0	0%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OGH	14	10	4	29%	14	9	5	36%	10	6	4	40%
Richterin u. Richter des OGH	44	25	19	43%	43	24	19	44%	11	7	4	36%
Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
1. Stv. Leiterin u. Leiter der General-prokuratur	4	4	0	0 %	4	4	0	0 %	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter der Generalprokuratur	13	6	7	54%	14	7	7	50%	1	1	0	0%
Präsidentin u. Präsident des OLG	4	3	1	25%	4	3	1	25%	2	2	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des OLG	5	3	2	40 %	5	2	3	60%	2	1	1	50%
Senatspräsidentin u. Senatspräsident des OLG	57	29	28	49%	60	33	27	45%	15	10	5	33%
Richterin u. Richter des OLG	131	60	71	54%	133	56	77	58%	33	17	16	48%
Referatsleiterin u. Referatsleiter OLG	38	23	15	39%	38	22	16	42%	10	5	5	50%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundeskartellanwältin u. Bundeskatellanwalt	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter der Aufsichtbehörde für Verwertungsgesell-schaften	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Präsidentin u. Präsident des Gerichtshofes 1. Instanz	20	10	10	50%	20	10	10	50%	9	4	5	56%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident des Gerichtshofes 1. Instanz	29	11	18	62%	27	11	16	59%	8	3	5	63%
Vorsteherin u. Vorsteher des Bezirksgerichtes	112	52	60	54%	112	48	64	57%	14	4	10	71%
Leiterin u. Leiter der OStA	4	4	0	0%	4	4	0	0%	1	1	0	0%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der OStA	22	11	11	50%	22	9	13	59%	3	1	2	66%
Leiterin u. Leiter der WKStA	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
1. Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Stv. Leiterin u. Leiter der WKStA	48	28	20	42%	47	24	23	49%	10	3	7	70%
Leiterin u. Leiter der StA	17	9	8	47%	17	8	9	53%	5	3	2	40%
1. Stv. Leiterin u. Leiter der StA	25	17	8	32%	25	17	8	32%	6	4	2	33%
Leiterin u. Leiter einer staatsanwaltschaft. Gruppe	46	21	25	54%	49	20	29	59%	12	5	7	58%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Vorsteherin u. Vorsteher der Geschäftsstellen	156	69	87	56%	154	52	102	66%	42	12	30	71%
Datenschutzbehörde												
Leiterin u. Leiter	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter in Datenschutz-behörde in PU mit Leiterin u. Leiter der Gruppe „Verfahren“	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Abteilung I/ Präsidium	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung II/ Nationale Verfahrensführung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Abteilung III/ Internationales	1	0	1	100%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Abteilung IV/ Nationale und internationale Schwerpunkt-behandlung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung V/ Verwaltungs-strafverfahren	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Bundesverwaltungsgericht												
Präsidentin u. Präsident	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u.Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Senatsvorsitzende u. Senatsvorsitzender	8	5	3	38%	8	4	4	50%	1	0	1	100%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Recht und Strategie	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Infrastruktur	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Präsidialbüro – Abteilung Personal und Ausbildung	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Justizanstalten												
Anstaltsleiterin u. Abteilungsleiter	23	14	9	39%	24	14	10	42%	7	4	3	43%
Leiterin u. Leiter der Strafvollzugsakademie	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 178 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	346	282	82%	64	18%	374	308	82%	66	18%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	177	130	73%	47	27%	98	67	68%	31	32%

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	551	232	42%	319	58%	443	199	45%	244	55%
Leistungsfeststellungskommission	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Bundesdisziplinarbehörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommission	182	83	46%	99	54%	123	62	50%	61	50%
Aufnahmekommission	661	307	46%	354	54%	550	274	50%	276	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 181 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	16	11	69%	5	31%	16	10	62,5%	6	37,5%

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 182 Ausbildungen / BMJ

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	4.552	3.106	68%	1.446	32%	7.927	5.072	64%	2.855	36%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	17.998	12.515	70%	5.482	30%	29.218	20.529	70%	8.689	30%

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 183 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	16
an die Bundesdisziplinarbehörde weitergeleitete Anzeigen	16
rechtskräftige Schuldsprüche	14

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 184 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	12
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben, dabei fällt der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter:innen und Staatsanwältinnen:Staatsanwälten auf. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird weiterhin durch spezifische Maßnahmen gefördert.

So startete im Februar 2024 der zweite Durchgang des speziellen Lehrgangs für weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte der Justiz. Ziel dieses Lehrgangs ist es, Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen und die damit verbundenen Herausforderungen vorzubereiten.

Auch in den Jahren 2024/2025 und 2025/2026 wurde das Cross-Mentoring-Programm des Bundes, bei dem Frauen (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentorinnen:Mentoren) aus anderen Ressorts bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden, angeboten.

Zudem trägt auch die bereits 2023 festgelegte Ressortstrategie der Justiz zum Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld der Justiz zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen bei.

Darüber hinaus wird auf die Verordnung der Bundesministerin für Justiz über den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Justiz für den Zeitraum bis 31. Dezember 2030 verwiesen.

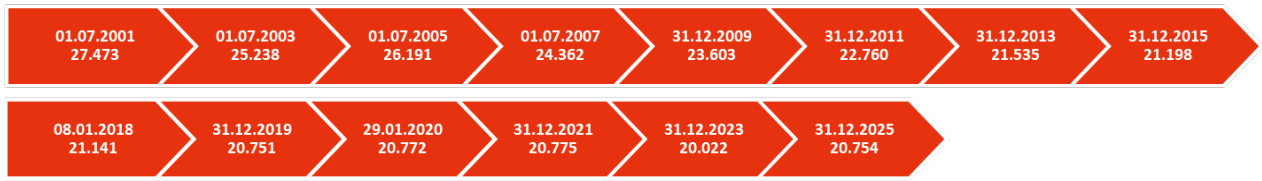
Im September 2023 hat die erste Gerichtskinderkrippe Österreichs in den Räumen des Justizgebäudes in Innsbruck ihren Betrieb aufgenommen. Diese Maßnahme der Kinderbetreuungsmöglichkeit vor Ort wird als sehr wichtiger Schritt gesehen, Frauen bei der Frage des Zeitpunkts der Rückkehr aus der Karenz zu unterstützen. Eine bundesweite Ausweitung in der Justiz könnte Karrierechancen für Frauen wesentlich erhöhen.

Weiters bietet etwa auch die Familienservicestelle in Innsbruck eine direkte Unterstützung bei Fragestellungen im Zusammenhang mit Karenz, Beschäftigungsverbot oder Kinderbetreuung. Die Familienservicestelle leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stärkt zugleich die Position der Justiz als familien- und frauenfreundlicher Arbeitgeber.

2.10 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	3.545	893	25%	2.652	75%	860	334	39%	526	61%
nachgeordneter Bereich	16.477	1.702	10%	14.775	90%	19.894	2.609	13%	17.285	87%
Gesamt	**20.022**	**2.595**	**13%**	**17.427**	**87%**	**20.754**	**2.943**	**14%**	**17.811**	**86%**

Tabelle 186 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	7.276	2.026	28%	5.250	72%	7.903	2.287	29%	5.616	71%
Lehrpersonen	7	0	0%	7	100%	4	0	0%	4	100%
Militärischer Dienst	12.626	515	4%	12.111	96%	12.615	552	4%	12.063	96%
Krankenpflege-dienst	89	51	57%	38	43%	87	55	63%	32	37%
Sonstige	24	3	13%	21	88%	145	49	34%	96	66%
Gesamt	**20.022**	**2.595**	**13%**	**17.427**	**87%**	**20.754**	**2.943**	**14%**	**17.811**	**86%**

Tabelle 187 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.292	221	17%	1.071	83%	1.489	275	18%	1.214	82%
Maturantinnen und Maturanten	3.589	448	12%	3.141	88%	3.653	520	14%	3.133	86%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	13.106	1.592	12%	11.514	88%	12.991	1.727	13%	11.264	87%
Hilfsdienst	1.824	329	18%	1.495	82%	2.406	416	17%	1.990	83%
sonstige Qualifikation	211	5	2%	206	98%	215	5	2%	210	98%
Gesamt	**20.022**	**2.595**	**13%**	**17.427**	**87%**	**20.754**	**2.943**	**14%**	**17.811**	**86%**

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	132	103	78%	29	22%	45	35	78%	10	22%
nachgeordneter Bereich	511	273	53%	238	47%	652	359	55%	293	45%
Gesamt	**643**	**376**	**58%**	**267**	**42%**	**697**	**394**	**57%**	**303**	**43%**

Tabelle 189 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	421	302	72%	119	28%	457	309	68%	148	32%
Militärischer Dienst	202	60	30%	142	70%	166	42	25%	124	75%
Krankenpflege-dienst	19	14	74%	5	26%	20	18	90%	2	10%
Sonstige	1	0	0%	1	100%	54	25	46%	29	54%
Gesamt	**643**	**376**	**58%**	**267**	**42%**	**697**	**394**	**57%**	**303**	**43%**

Tabelle 190 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	96	56	58%	40	42%	107	62	58%	45	42%
Maturantinnen und Maturanten	107	56	52%	51	48%	129	54	42%	75	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	380	223	59%	157	41%	401	238	59%	163	41%
Hilfsdienst	48	38	79%	10	21%	52	38	73%	14	27%
sonstige Qualifikation	12	3	25%	9	75%	8	2	25%	6	75%
Gesamt	**643**	**376**	**58%**	**267**	**42%**	**697**	**394**	**57%**	**303**	**43%**

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 191 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	15	1	14	6,7%	26	3	23	11,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	447	45	402	10,1%	520	59	461	11,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	1.363	186	1.177	13,6%	1.373	181	1.192	13,2%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	479	40	439	8,4%	500	41	459	8,2%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**2.304**	**272**	**2.032**	**11,8%**	**2.419**	**284**	**2.135**	**11,7%**

* 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

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 192 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter, Chefin u. Chef des Generalstabes	3	2	1	33%	3	2	1	33%	0	0	0	-
Stabs-/Gruppen- u. Bereichsleiterin und -leiter, AL mit SL-Stellvertretung	2	2	0	0%	5	4	1	20%	4	3	1	25%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	42	36	6	14%	34	30	4	12%	23	22	1	4%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	4	0	0%	7	7	0	0%	3	3	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	246	204	42	17%	215	172	43	20%	118	103	15	13%

Tabelle 193 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Militärvertretungen/Verteidigungsattachés												
Leiterin u. Leiter (Militärvertretung u. Büros) u. Attachés	27	27	0	0%	26	26	0	0%	10	10	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)	4	4	0	0%	5	5	0	0%	3	3	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	28	22	6	21%	40	33	7	18%	36	30	6	17%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	197	176	21	11%	239	207	32	13%	198	170	28	14%
Akademien und Schulen												
Kommandantin u. Kommandant	7	6	1	14%	8	7	1	13%	2	2	0	0%
Abteilungs- bzw. Institutsleiterin u. Abteilungs- bzw. Institutsleiter	40	39	1	3%	43	43	0	0%	13	13	0	0%
Nachgeordnete Direktionen												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	9	8	1	11%	8	7	1	13%
Stellvertreterin und Stellvertreter, Chefin und Chef des Stabes oder Leiterin oder Leiter der Direktion Rüstung und Beschaffung in der Direktion 5	2	2	0	0%	9	7	2	22%	9	7	2	22%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	20	18	2	10%	33	31	2	6%	29	28	1	3%

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Referatsleiterin u. Referatsleiter	60	56	4	7%	162	148	14	9%	151	139	12	8%
Militärkommanden												
Militärkommandantin u. Militärkommandant	9	9	0	0%	9	9	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Leiterin u. Leiter Stabsarbeit	33	33	0	0%	8	8	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter Stabsabteilungen und Abteilungen	61	61	0	0%	60	60	0	0%	14	14	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Truppenübungsplätze	4	4	0	0%	4	4	0	0%	0	0	0	-
Brigaden und vergleichbare bzw. ähnliche Verbände												
Kommandantin u. Kommandant	5	5	0	0%	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Stellvertreterin u. Stellvertreter, Chefin u. Chef des Stabes	11	11	0	0%	10	10	0	0%	6	6	0	0%
Leiterin u. Leiter Stabsabteilungen	55	52	3	5%	38	36	2	5%	38	36	2	5%
Bataillone und vergleichbar bzw. ähnliche Verbände												
Kommandantin und Kommandant	35	33	2	6%	38	36	2	5%	14	14	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Heereslogistikzen-trum	5	5	0	0	5	5	0	0%	1	1	0	0%
Kommandantin u. Kommandant Sanitätszentrum	3	1	2	67%	3	1	2	67%	0	0	0	-

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 194 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	257	99	39%	158	61%	259	101	39%	158	61%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	195	118	61%	77	39%	296	173	58%	123	42%

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 195 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
A1	80	13	16,2%	67	83,8%	84	15	17,9%	69	82,1%
A2	71	14	19,7%	57	80,3%	77	15	19,5%	62	80,5%
A3	188	17	9%	171	91%	216	18	8,3%	198	91,7%
A4, A5 und Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter-Aufstiegsausbildung	55	11	20%	44	80%	59	12	20,3%	47	79,7%
Gesamt	**394**	**55**	**14%**	**339**	**86%**	**436**	**60**	**13,8%**	**376**	**86,2%**

Tabelle 196 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
M BUO	1.084	105	9,7%	979	90,3%	1.320	24	1,8%	1.296	98,2%
M BO 1	112	18	16,1%	94	83,9%	122	18	14,8%	104	85,2%
M BO 2	289	12	4,2%	277	95,8%	322	14	4,3%	308	95,7%
Musikoffiziere	9	1	11,1%	8	88,9%	8	1	12,5%	7	87,5%
Gesamt	**1.494**	**136**	**9,1%**	**1.358**	**90,9%**	**1.772**	**57**	**3,2%**	**1.715**	**96,8%**

Tabelle 197 Diverse Kommissionen – BMLV

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	23	7	30,4%	16	69,6%	23	8	34,8%	15	65,2%
Ständige Begutachtungskommission	32	10	31,3%	22	68,7%	32	10	31,3%	22	68,7%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem HDG 2014	91	24	26,4%	67	73,6%	53	10	18,9%	43	81,1%
Bundesdisziplinarbehörde (Senate) nach dem BDG 1979	36	19	52,8%	17	47,2%	26	10	38,5%	16	61,5%
Leistungsfeststellungskommission	18	3	16,7%	15	83,3%	19	3	15,8%	16	84,2%
Gesamt	**200**	**63**	**31,5%**	**137**	**68,5%**	**153**	**41**	**26,8%**	**112**	**73,2%**

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 198 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat für Baukultur	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Beirat für Buchhaltungs-agentur des Bundes	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Elektrotechnik-Beirat	1	0	0%	1	100%	2	0	0%	2	100%
Integrations-beirat	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Kunstrück-gabe-Beirat	2	0	0%	2	100%	2	1	50%	1	50%
Landeskata-strophenbeirat der Salzburger Landesreg.	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Menschen-rechtsbeirat	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat der BBG	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Gesundheits-statistik	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Statistik Austria Fachbeirat Sozialstatistik	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Wissenschaft- & Technologie-statistik	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%
Statistik Austria Fachbeirat Volkswirt-schaft	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Statistik Austria Fachbeirat Energie	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Statistik Austria Fachbeirat Umwelt	3	1	33,3%	2	66,6%	3	1	33,3%	2	66,6%
Gesamt	22	6	27,3%	16	72,7%	23	7	30,4%	16	69,6%

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 199 Ausbildungen / BMLV

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	4.288	411	9,6%	3.877	90,4%	4.452	447	10%	4.005	90%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	7.001	769	10,8%	6.242	89,2%	7.426	837	11,3%	6.589	88,7%

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 200 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 201 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	6
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	5
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Im Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) sind die Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vorgeschlagen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen, den Frauenanteil insbesondere im militärischen Bereich zu erhöhen und langfristig gleiche Karrierechancen für Frauen im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) zu gewährleisten. Dabei setzt der Frauenförderungsplan insbesondere gezielt bei zentralen Problemfeldern wie Rekrutierung, beruflichem Aufstieg sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Zentrale Maßnahmen des aktuellen Frauenförderungsplans im BMLV:

- **Erhöhung des Frauenanteils:**
  Aktive Förderung von Frauen bei Aufnahmeverfahren sowie gezielte Ansprache durch Programme wie den freiwilligen Grundwehrdienst für Frauen und Informationsinitiativen (z. B. Girls' Day).
- **Bevorzugung bei gleicher Qualifikation:**
  Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt aufgenommen oder befördert, um bestehende Unterrepräsentation auszugleichen.
- **Karriereförderung und Mentoring:**
  Spezielle Mentoring-Programme, Netzwerke und Weiterbildungsangebote unterstützen Frauen beim beruflichen Aufstieg und stärken ihre Position innerhalb der Organisation.

- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:**
  Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten und Kinderbetreuungsangebote sollen strukturelle Nachteile reduzieren.
- **Bewusstseinsbildung und Gleichbehandlungskultur:**
  Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen fördern ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und wirken traditionellen Rollenbildern entgegen.
- **Schutz vor Diskriminierung und Belästigung:**
  Ausbau des Netzes von Frauenbeauftragten und die Einrichtung von klaren Beschwerdemechanismen zur Sicherstellung eines respektvollen Arbeitsklimas.
- **Strukturelle Verankerung der Gleichbehandlung:**
  Regelmäßige Evaluierung und Monitoring der Maßnahmen, um Fortschritte messbar zu machen und Anpassungen vorzunehmen.

Diese Maßnahmen verdeutlichen, dass der Frauenförderungsplan des BMLV einen umfassenden und praxisorientierten Ansatz verfolgt, um Benachteiligungen von Frauen nachhaltig zu reduzieren.

Initiative „Führung weiblich gedacht“:

Gemäß Frauenförderungsplan des BMLV liegt es in der Verantwortung des Ressorts, Frauen zu motivieren, ihre Laufbahn aktiv zu gestalten und sie dabei zu unterstützen, um dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils Genüge zu tragen. Eine dabei oftmals vergessene, jedoch allenfalls essenzielle Zielgruppe zur Bewusstseinsbildung und Einbindung in Entscheidungsprozesse, stellen dabei weibliche Führungskräfte dar, welche bis dato von keinen eigenen Förder- oder Vernetzungsinitiativen im Ressort Gebrauch machen können, um ihre Karrierewege in der öffentlichen Verwaltung aktiv voranzutreiben. Die Förderung von Frauen in sichtbaren Führungsfunktionen stellt darüber hinaus eine **Maßnahme gemäß Regierungsprogramm 2025-2029** dar.

Um einen geeigneten Rahmen zu bieten und auch dem Anspruch eines Vernetzungsgedankens für Frauen Genüge zu tragen, umfassen die Aktionstage der genannten Initiative stets eine inhaltliche Komponente (Workshops/Arbeitsgruppen) und eine soziale Komponente (Vernetzung mit Impulsvorträgen im Anschluss).
Die Zielgruppe für die Teilnahme an dieser Initiative setzt sich aus Frauen zusammen, welche in Positionen ab stv. Referatsleitung aufwärts tätig sind, und ab dem zweiten Workshop aus ausgewählten männlichen Führungskräften zur Perspektiverweiterung.

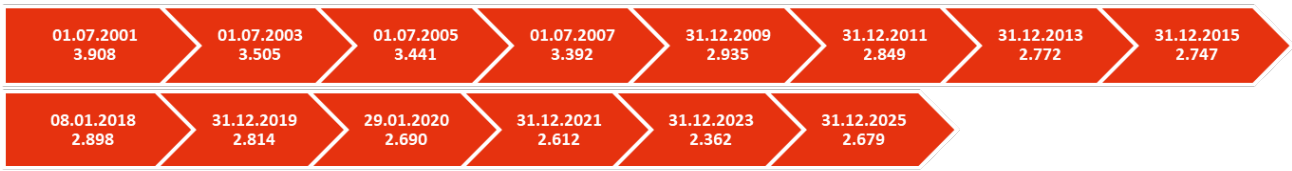
Dies umfasst die Evaluierung und anschließende Bearbeitung der Themenfelder, welche Führungskräfte beschäftigen und vor Herausforderungen stellen, so dass allgemeine Führungsfragen von geschlechterspezifischen Themen- und Fragestellungen ausdifferenziert werden können.

Der Prozessablauf gliedert sich planmäßig wie folgt in einen ersten, zweiten und dritten Aktionstag mit jeweils anschließender Prozessbegleitung und Darstellung der erkannten Themen- und Problemfelder der weiblichen Führungskräfte und einer gemeinsamen Priorisierung der Schwerpunkte anhand einer Ergebnispräsentation.

Das Projekt hat zum Ziel, die Teilnehmenden für die Herausforderungen von Frauen in Führungspositionen zu sensibilisieren und Maßnahmen zu schaffen, um Frauen bestmöglich zu stärken und zu fördern.

2.11 Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	657	381	58%	276	42%	898	549	61%	349	39%
nachgeordneter Bereich	1.705	765	45%	940	55%	1.781	818	46%	963	54%
Gesamt	**2.362**	**1.146**	**49%**	**1.216**	**51%**	**2.679**	**1.367**	**51%**	**1.312**	**49%**

Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	1.775	850	48%	925	52%	2.079	1.066	51%	1.013	49%
Lehrpersonen	587	296	50%	291	50%	599	300	50%	299	50%
Sonstige	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**2.362**	**1.146**	**49%**	**1.216**	**51%**	**2.679**	**1.367**	**51%**	**1.312**	**49%**

Tabelle 204 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	1.009	443	44%	566	56%	1.224	558	46%	666	54%
Maturantinnen und Maturanten	610	294	48%	316	52%	677	351	52%	326	48%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	665	360	54%	305	46%	694	405	58%	289	42%
Hilfsdienst	78	49	63%	29	37%	83	52	63%	31	37%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**2.362**	**1.146**	**49%**	**1.216**	**51%**	**2.679**	**1.367**	**51%**	**1.312**	**49%**

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	118	105	89%	13	11%	186	157	84%	29	16%
nachgeordneter Bereich	469	313	67%	156	33%	493	322	65%	171	35%
Gesamt	**587**	**418**	**71%**	**169**	**29%**	**679**	**479**	**71%**	**200**	**29%**

Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	324	271	84%	53	16%	409	337	82%	72	18%
Lehrpersonen	263	147	56%	116	44%	270	142	53%	128	47%
Gesamt	**587**	**418**	**71%**	**169**	**29%**	**679**	**479**	**71%**	**200**	**29%**

Tabelle 207 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	271	169	62%	102	38%	352	217	62%	135	38%
Maturantinnen und Maturanten	153	105	69%	48	31%	171	123	72%	48	28%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	145	127	88%	18	12%	138	123	89%	15	11%
Hilfsdienst	18	17	94%	1	6%	18	16	89%	2	11%
Gesamt	**587**	**418**	**71%**	**169**	**29%**	**679**	**479**	**71%**	**200**	**29%**

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 208 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLUK

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	16	5	11	31,3%	19	4	15	21,1%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	273	110	163	40,3%	379	168	211	44,3%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	151	79	72	52,3%	190	107	83	56,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	69	44	25	63,8%	76	52	24	68,4%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**509**	**238**	**271**	**46,8%**	**664**	**331**	**333**	**49,8%**

* 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

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[20]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	5	3	2	40%	7	5	2	29%	0	0	0	-
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	5	2	3	60%	6	4	2	33%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter[21]	40	23	17	43%	47	27	20	43%	5	5	0	0%
Fachexpertin u. Fachexperte	4	3	1	25%	8	5	3	38%	0	0	0	-
Referatsleiterin u. Referatsleiter	28	19	9	32%	28	20	8	29%	9	5	4	44%

[20] Daten vor BMG-Novelle 2025.

[21] exkl. Interim und Ombudsstelle und GGMI.

Tabelle 210 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	12	9	3	25%	12	9	3	25%	1	1	0	0%
Bundesamt f. Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Bundesgärten (Teil der HBLFA f. Gartenbau), Bundesanstalten (Agrarwirtschaft u. Bergbauernfragen, Milchwirtschaft (Teil der HBLFA Tirol), Wald – Bundesforschungs- u. Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren u. Landschaft)												
Direktorin u. Direktor, Leiterin u. Leiter	4	4	0	0%	4	4	0	0%	2	2	0	0%
Wildbach- und Lawinenverbauung												
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	7	7	0	0%	7	7	0	0%	2	2	0	0%
Gebietsbauleiterin u. Gebietsbauleiter	23	23	0	0%	21	21	0	0%	2	2	0	0%
Bundeskellereiinspektion												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 211 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLUK

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	94	41	44%	53	56%	76	39	51%	37	49%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	29	14	48%	15	52%	33	21	64%	12	36%

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLUK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Leistungsfeststellungs-kommission	--	--	--	--	--	16	7	43,75%	9	56,25%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	13	6	46,15%	7	53,85%	13	6	46,15%	7	53,85%

Tabelle 213 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLUK

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	11	5	45,5%	6	54,5%	14	8	57%	6	43%
Aufnahmekommission	29	10	34,5%	19	65,5%	21	10	48%	11	52%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 214 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLUK

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	54	23	43%	31	57%	63	27	43%	36	57%

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 215 Ausbildungen / BMLUK

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	164	86	52%	78	48%	249	144	58%	105	42%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	2.854	1.506	53%	1.348	47%	4.911	2.914	59%	1.997	41%

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 216 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLUK

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

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 217 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLUK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0

Bewerberinnen	Gesamt
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des geltenden Frauenförderungsplans insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit;
- Entsprechend dem prozentuellen Anteil an der Beschäftigung wird die gleichberechtigte Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen gefördert;
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie in Führungspositionen;
- Bedachtnahme auf die Frauenförderung für die Personalplanung und Personalentwicklung;
- Der Leitgedanke des Gender Mainstreaming wurde in sämtliche Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft integriert. Eine Arbeitsgruppe für „Gender Mainstreaming“ wurde eingerichtet und hat bereits mehrere Projekte eingeleitet bzw. abgeschlossen. Besonders hervorzuheben ist die Sensibilisierung aller Bediensteten sowie in verstärktem Ausmaß der politischen und administrativen Führungsebene zu diesem Thema.
- Angebote bei der Aus- und Fortbildung: Mitarbeiterinnen werden umfassend und zeitgerecht über zur Auswahl stehende Bildungsangebote informiert und zur Teilnahme ermutigt. Außerdem wurde die Schulung neu eingetretener Kolleginnen und Kollegen zum Themenbereich „Gender Mainstreaming“ in die Grundausbildung aufgenommen.
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter

Würdigung der Situation der Betroffenen geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.

- Die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen als auch durch Männer und Frühkarenzurlaub im Ressort wird gefördert.
- 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 Kontakt-netze erleichtert werden.
- Sprachliche Gleichbehandlung: In allen Erlässen sowie internen und externen Schriftstücken des Ressorts sind Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

2.12 Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWET nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	752	436	58%	316	42%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	1.251	405	32%	846	68%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2.003**	**841**	**42%**	**1.162**	**58%**

Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	2.003	841	42%	1.162	58%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2.003**	**841**	**42%**	**1.162**	**58%**

Tabelle 220 Alle Beschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	651	272	42%	379	58%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	803	286	36%	517	64%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	517	266	51%	251	49%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	15	12	80%	3	20%
sonstige Qualifikation	0	0	-	0	-	17	5	29%	12	71%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**2.003**	**841**	**42%**	**1.162**	**58%**

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	0	0	-	0	-	88	81	92%	7	8%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	120	88	73%	32	27%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**208**	**169**	**81%**	**39**	**19%**

Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	0	0	-	0	-	208	169	81%	39	19%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**208**	**169**	**81%**	**39**	**19%**

Tabelle 223 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	0	0	-	0	-	86	65	76%	21	24%
Maturantinnen und Maturanten	0	0	-	0	-	62	47	76%	15	24%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	0	0	-	0	-	49	46	94%	3	6%
Hilfsdienst	0	0	-	0	-	11	11	100%	0	0%
Gesamt	**0**	**0**	**-**	**0**	**-**	**208**	**169**	**81%**	**39**	**19%**

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 224 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWET

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	0	0	0	-	15	6	9	40,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	0	0	0	-	328	137	191	41,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	0	0	0	-	169	50	119	29,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	0	0	0	-	107	36	71	33,6%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**0**	**0**	**0**	**-**	**619**	**229**	**390**	**37,0%**

* 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

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[22]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter inkl. HGS	5	3	2	40%	6	4	2	33%	0	0	0	-
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	8	5	3	38%	9	4	5	56%	1	0	1	100%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	49	27	22	45%	53	30	23	43%	4	3	1	25%
Fachexpertin u. Fachexperte[23]	3	2	1	33%	4	3	1	25%	4	3	1	25%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	25	14	11	44%	32	20	12	38%	7	6	1	14%

[22] Daten vor BMG-Novelle 2025.

[23] inkl. 1 (F: 0; M: 1) Stabstellenleitungen.

Tabelle 226 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundeswettbewerbsbehörde												
Generaldirektorin u. Generaldirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter der Geschäftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	4	4	0	0%	6	3	3	50%	4	1	3	75%
Bundesamt für Eich- u. Vermessungswesen (BEV)												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	0	0	0	-	0	0	0	-
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter einer/s Gruppe/Bereichs	5	5	0	0%	5	5	0	0%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	16	13	3	19%	17	12	5	29%	2	1	1	50%
Leiterin u. Leiter Vermessungsamt	30	24	6	20%	28	22	6	21%	4	3	1	25%
Leiterin u. Leiter Eichamt	8	6	2	25%	8	6	2	25%	2	2	0	0%
Burghauptmannschaft												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	23	15	8	35%	21	14	7	33%	2	0	2	100%
Bundesmobilienverwaltung												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Beschussämter												
Leiterin u. Leiter	2	2	0	0%	2	2	0	0%	1	1	0	0%

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 227 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWET

Ausbildungs-verhältnis	2023				2025			
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	105	54	51%	51	49%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	0	0	-	0	-	19	11	58%	8	42%

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWET

Kommission	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	29	8	27,6%	21	72,4%	33	11	33%	22	67%
Leistungsfeststellungs-kommission	8*	4	50%	4	50%	8*	4	50%	4	50%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4*	1	25%	3	75%	4*	1	25%	3	75%

* Es wurden nur die Mitglieder, die von Dienstgeberseite nominiert wurden, gezählt.

Tabelle 229 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWET

Kommission	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Ständige Begutach-tungskommission	3*	2	66,7%	1	33,3%	3*	2	66,7*	1	33,3%
Aufnahmekommission	36	15	41,7%	21	58,3%	35	13	37,1%	22	62,9%

* Das Ungleichgewicht der Geschlechter bzw. der Überhang an männlichen Mitgliedern resultiert daraus, dass die Mitglieder jeweils nur einmal gezählt wurden (pro Kopf), auch wenn sie in mehreren „Senaten“ sitzen.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 230 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWET

Beirat	Stichtag 31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		Männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	51*	24	47,1%	27	52,9%	101*	55	54,5%	46	45,5%

* Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 231 Ausbildungen / BMWET

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023 (Bereich Wirtschaft)					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	962	339	35,2%	623	64,8%	1.067	360	33,7%	707	66,3%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	272	131	48,2%	141	51,8%	268	128	47,8%	140	52,2%

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 232 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWET

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 233 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWET

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	50
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	700 (35%)

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Die Sicherstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer ist nicht nur zentraler Bestandteil der politischen Zielsetzungen des BMWET, sondern auch fester Bestandteil seiner eigenen Organisationsstruktur. Als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist es dem BMWET ein großes Anliegen, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und sicherzustellen.

Die Anerkennung und Förderung von Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen auf allen Ebenen sowie der Konsens über die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit von Frauen und Männern sind ein wesentliches Element der Personal- und Organisationspolitik im BMWET. An den Maßnahmen zur Umsetzung und zur Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere die Führungskräfte des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus gemeinsam mitzuwirken.

Unser Ziel ist es, dass Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Funktionen des BMWET gleichberechtigt vertreten sind. So werden Frauen, die die Mitarbeit in Kommissionen und Beiräten anstreben, von Personalverantwortlichen und Vorgesetzten unterstützt und gefördert. Sowohl voll-, als auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen werden zur Übernahme von Führungspositionen motiviert.

Auch im Rahmen der ressorteigenen Aus- und Weiterbildung wird vor allem auch der gleichstellungsorientierten Weiterbildung zur Karriereförderung von Frauen entsprechende Aufmerksamkeit geschenkt. Bildungsmaßnahmen werden insbesondere auch vor dem Hintergrund der Frauenförderung und des Gender Mainstreaming geplant.

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans des nunmehrigen Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus BGBl. II Nr. 226/2023, sollen insbesondere folgende Ziele verfolgt und erreicht werden:

- die nachhaltige Erzielung von Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen durch Bewusstseinsbildung und aktive Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen des Ressorts
- die aktive Rolle des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildfunktion nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken
- die aktive Beteiligung aller Führungskräfte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Identität von Frauen sowie zur Förderung ihrer Bereitschaft, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen
- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Verwendungs-, Entlohnungs-, Bewertungs- und Funktionsgruppen sowie in Führungsfunktionen im gesamten Ressort auf 50%
- 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 Elternkarenzzeiten durch Männer und die Optimierung der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Interessen

Maßnahmen zur Frauenförderung sind dem Frauenförderungsplan des nunmehrigen BMWET, BGBl. II Nr. 226/2023, im Detail zu entnehmen.

Im Folgenden werden einige ausgewählte Maßnahmen näher vorgestellt:

Zertifizierung Audit BerufundFamilie

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Organisationskultur des BMWET. Die Personal- und Organisationsverantwortlichen setzen sich für die kontinuierliche Weiterentwicklung einer Organisationskultur ein, in welcher Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zentrale Fundamente darstellen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels liegt unser Augenmerk neben der intensiven Förderung von Frauen auch auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen für beide Geschlechter. Das BMWET ist seit dem Jahr 2002 als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert ist und wurde zuletzt im Jahr 2023 im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“ erneut rezertifiziert. Dabei realisiert das BMWET in unterschiedlichen Handlungsfeldern wie beispielsweise Arbeitsorganisation, Führungskultur und Personalentwicklung eine Fülle von Maßnahmen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Gefördert werden insbesondere 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.

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.

Väterkarenz und Frühkarenz Väter

Die Frühkarenz sowie die Väterkarenz wird im BMWET proaktiv beworben und soll künftig auch Teil der Employer Branding-Strategie des Ressorts werden.

Kinderbetreuungszuschuss

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus gewährt als familienfreundlicher Arbeitgeber allen Bediensteten der Zentralleitung (auch karenzierten Bediensteten) mit Kindern, die das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in der Höhe von bis zu 500 Euro pro Kind/Jahr. Dieses

Vorhaben verfolgt insbesondere das Ziel die finanzielle Belastung der Kinderbetreuung zu reduzieren und den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Elternfolder – Unterstützung bei der Elternschaft

Für (zukünftige) Mütter und Väter stellt die Personalabteilung Informationen im „Elternfolder“ zur Verfügung, die sich insbesondere auf das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) bzw. Väter-Karenzgesetz (VKG) beziehen. Dieser „Elternfolder“ ist gemeinsam mit weiteren Links auf externe Informationen im Intranet abrufbar und liegt auch in einer gedruckten Ausgabe vor. Er soll den Bediensteten einen Überblick über die wichtigsten damit zusammenhängenden Themen wie z. B.: Meldung der Schwangerschaft, der Geburt, der Karenz, dem „Babymonat“, der Teilzeitbeschäftigung etc. geben. Mittlerweile liegt dieser bereits in der 7. Auflage vor und wird laufend aktualisiert. Ergänzend werden umfassende persönliche Beratungsgespräche geführt.

Cross-Mentoring-Programm

Das BMWET ermöglicht weiblichen Bediensteten die Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes, welches zur Förderung weiblicher zukünftiger Führungskräfte entwickelt wurde.

Teilzeitbeschäftigung

Gemäß § 16 Abs. 5 des Frauenförderungsplanes des BMWET soll die gesetzlich geregelte Teilzeitbeschäftigung durch entsprechende organisatorische Voraussetzungen erleichtert werden. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung wird, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, im BMWET seit vielen Jahren von Dienstgeberseite unterstützt.

Homeoffice/Telearbeit

Bedienstete mit Betreuungspflichten, die in Teilzeit tätig sind, können durch die Inanspruchnahme von Telearbeit ihre Wochenarbeitszeit in vielen Fällen aufstocken, welches dienstgeberseitig proaktiv unterstützt wird. Ergänzt um die Möglichkeit der fixen Telearbeitstage kann auch flexibel anlassbezogene Telearbeit vereinbart werden.

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming beauftragte ein Kurzgutachten zur wissenschaftlichen Analyse möglicher negativer geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Telearbeit. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden in die im Jahr 2023 erlassene Telearbeitsrichtlinie des nunmehrigen BMWET integriert.

Grund-, Aus- und Weiterbildung

Gemäß § 16 Abs. 6 des Frauenförderungsplanes ist Teilzeitkräften des BMWET die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigten, die an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, sind die dort geleisteten Stunden, die über ihre normale Wochendienstzeit hinausgehen, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Regelung auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

Individuelles Coaching wird auf Anfrage und proaktiv insbesondere weiblichen Führungskräften und Frauen mit Mehrfachbelastungen im Rahmen der budgetären Mittel der Personalentwicklung genehmigt.

Im Rahmen der Nominierung für Nachwuchsführungskräfteprogramme werden Frauen proaktiv angesprochen und bevorzugt.

Des Weiteren steht den Mitarbeiter/innen ein umfassendes Angebot an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, welches auch auf Anregungen und Wünsche der Kolleg/innen sowie aktuelle Trends und Entwicklungen in der Arbeitswelt (wie Übergangsmanagement, Prompting, Künstliche Intelligenz, …) beruht.

Zu den Themen "Erfolgsstrategien für Frauen"," Karenz und Wiedereinstieg ", Resilienz und Selbstfürsorge“ sowie „Karenz und Wiedereinstieg“ 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.

2026 wird ergänzend dazu erstmalig ein eigener Lehrgang zum Thema „Female Leadership“ für interessierte Mitarbeiterinnen angeboten. Ziel des Programms ist es, Frauen – unabhängig davon, ob sie bereits Führungsverantwortung tragen oder eine

fachliche Schlüsselrolle innehaben – dabei zu unterstützen, ihre Rolle klar, authentisch und wirkungsvoll zu gestalten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Dem BMWET wurde mittlerweile das 7. Mal das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zuerkannt. Im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung des gesamten BMWET steht vor allem die nachhaltige Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens und der Lebensqualität der Bediensteten. Ziel ist es die hohe Qualität des gesundheitsfördernden Angebots, wie zahlreiche gesundheitsfördernde (Sport-)Angebote und Seminare beizubehalten sowie neu entstehende Bedürfnisse zu erkennen und darauf mit der gebotenen Sensibilität und Wertschätzung einzugehen. Im ministeriumseigenen Fitnessraum stehen sowohl für Frauen als auch Männern an bestimmten Tagen ausgewiesene Timeslots (women only / men only) zur Verfügung. Zudem wurde dem BMWET 2024 als erste Dienststelle im Öffentlichen Dienst das AUVA-Gütesiegel „Sicher und Gesund arbeiten“ verliehen.

Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMWET ist gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) eingerichtet worden und befasst sich mit allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Ressort betreffenden Fragen und Anliegen.

Ein weiterer Schritt zur Förderung der Gleichstellung ist die im BMWET (seit 2009) eingerichtete Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming, die ein Instrument zur regelmäßigen Integration der Gleichstellungsperspektive in alle Tätigkeitsbereiche des Ressorts darstellt. Gender Mainstreaming berücksichtigt die unterschiedlichen Chancen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft. Durch die Einbeziehung einer geschlechterbezogenen Sichtweise in Vorhaben von Politik und Verwaltung können die Auswirkungen auf beide Geschlechter hinterfragt und bei der Durchführung die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

2.13 Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	625	388	62%	237	38%	454	237	52%	217	48%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	211	126	60%	85	40%
Gesamt	**625**	**388**	**62%**	**237**	**38%**	**665**	**363**	**55%**	**302**	**45%**

Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	623	388	62%	235	38%	665	363	55%	302	45%
Militärischer Dienst	2	0	0%	2	100%	0	0	-	0	-
Gesamt	**625**	**388**	**62%**	**237**	**38%**	**665**	**363**	**55%**	**302**	**45%**

Tabelle 236 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	368	203	55%	165	45%	337	188	56%	149	44%
Maturantinnen und Maturanten	109	73	67%	36	33%	188	79	42%	109	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	144	111	77%	33	23%	137	95	69%	42	31%
Hilfsdienst	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%
Gesamt	**625**	**388**	**62%**	**237**	**38%**	**665**	**363**	**55%**	**302**	**45%**

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Zentralleitung	95	80	84%	15	16%	64	52	81%	12	19%
Nachgeordneter Dienstbereich	0	0	-	0	-	28	25	89%	3	11%
Gesamt	**95**	**80**	**84%**	**15**	**16%**	**92**	**77**	**84%**	**15**	**16%**

Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	95	80	84%	15	16%	92	77	84%	15	16%
Gesamt	**95**	**80**	**84%**	**15**	**16%**	**92**	**77**	**84%**	**15**	**16%**

Tabelle 239 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	45	34	76%	11	24%	44	34	77%	10	23%
Maturantinnen und Maturanten	20	18	90%	2	10%	24	20	83%	4	17%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	29	27	93%	2	7%	23	22	96%	1	4%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**95**	**80**	**84%**	**15**	**16%**	**92**	**77**	**84%**	**15**	**16%**

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 240 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWKMS

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	11	4	7	36,4%	9	5	4	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	123	63	60	51,2%	112	50	62	44,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare ***	62	44	18	71,0%	61	33	28	54,1%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	24	18	6	75,0%	16	7	9	43,8%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**220**	**129**	**91**	**58,6%**	**198**	**95**	**103**	**48,0%**

* 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

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Zentralleitung

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023[24]				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Generalsekretärin u. Generalsekretär	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Sektionsleiterin u. Sektionsleiter	4	2	2	50%	2	0	2	100%	1	1	0	0%
Gruppen- bzw. Bereichsleiterin u. Bereichsleiter, AL mit SL-Stellvertretung	2	1	1	50%	3	2	1	33%	2	2	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	33	14	19	58%	30	16	14	47%	10	4	6	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	8	5	3	38%	12	7	5	42%	10	6	4	40%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	16	8	8	50%	8	4	4	50%	2	2	0	0%

[24] Daten vor BMG-Novelle 2025.

Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Nachgeordneter Bereich

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023 -31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Bundesdenkmalamt												
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Fachdirektorin u. Fachdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin und Leiter Abteilung im Fachbereich	9	6	3	33%	6	3	3	50%	2	0	2	100%
Verwaltungs-direktorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Landes-konservatorin u. Landeskonservator	9	7	2	22%	9	6	3	33%	2	1	1	50%
Museen (Museum für Volkskunde)												
Museumsdirektorin u. Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Hofmusikkapelle												
Admin. Leiterin u. Admin. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Künstlerische Leiterin u. Künstlerischer Leiter[25]	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
Kommunikationsbehörde Austria												
Leiterin u. Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

[25] Die Funktion der künstlerischen Leitung wurde mit der der Funktion der adm. Leitung fusioniert.

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023 -31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Fernmeldebüro												
Leiterin u. Leiter Fernmeldebüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung Recht	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abteilung Technik	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 243 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWKMS

Ausbildungs-verhältnis	2023				2025			
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	11	9	82%	2	18%	7	6	86%	1	14%
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	8	6	75%	2	25%	8	5	63%	3	38%

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWKMS

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	--	--	--	--	--	26	12	46,2%	14	53,8%
Leistungsfeststellungs-kommission	12	7	58,3%	5	41,7%	11	7	63,6%	4	36,4%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	104	41	39,4%	63	60,6%	--	--	--	--	--

Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWKMS

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommis-sion im Einzelfall*	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ständige Begutachtungs-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%
Aufnahmekommission**	19	3	15,8%	16	84,2%	19	3	15,8%	16	84,2%

* 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 erscheint wenig zweckmäßig, da die Kommissionen immer nur im Anlassfall für die Besetzung einer konkreten Stelle eingerichtet werden.
** Für jede Aufnahmekommission hat ein weibliches und ein männliches Mitglied bestellt zu werden. Um auch im Falle von Abwesenheiten einzelner Mitglieder (z. B. Urlaube, Krankenstände) jeweils eine gesetzeskonforme Zusammensetzung gewährleisten zu können, wurden für den Vorsitz (sowie den stellvertretenden Vorsitz) ausschließlich weibliche Bedienstete nominiert, für die Funktion als Mitglied (sowie stellvertretendes Mitglied) ausschließlich männliche Bedienstete. Die hohe Anzahl männlicher Bediensteter begründet sich darauf, dass Mitglieder aus jeder Sektion nominiert wurden, während für den Vorsitz Bedienstete ausschließlich aus dem Präsidium nominiert wurden.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 246 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWKMS

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	212	109	51,4%	103	48,6%	22	11	50%	11	50%

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 247 Ausbildungen / BMWKMS

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	205	145	70,7%	60	29,3%	103	62	60,2%	41	39,8%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	1.201	827	68,9%	374	31,1%	1.653	967	58,5%	686	41,5%

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 248 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWKMS

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 249 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWKMS

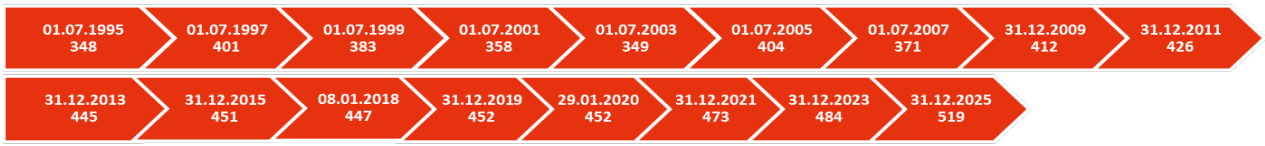
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	--
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	--
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Die Umsetzung des Frauenförderungsplanes des ho. Ressorts (derzeit noch des BMKÖS, BGBl. II Nr. 154/2023, neue Verordnung gerade in Ausarbeitung), gewährleistet die Chancengleichheit für Frauen und Männer.

2.14 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 250 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**484**	**261**	**54%**	**223**	**46%**	**519**	**273**	**53%**	**246**	**47%**

Tabelle 251 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	483	260	54%	223	46%	519	273	53%	246	47%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	1	1	100%	0	0%	0	0	-	0	-
Gesamt	**484**	**261**	**54%**	**223**	**46%**	**519**	**273**	**53%**	**246**	**47%**

Tabelle 252 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	240	132	55%	108	45%	268	143	53%	125	47%
Maturantinnen und Maturanten	84	59	70%	25	30%	91	64	70%	27	30%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	145	62	43%	83	57%	150	60	40%	90	60%
Hilfsdienst	15	8	53%	7	47%	10	6	60%	4	40%
Gesamt	**484**	**261**	**54%**	**223**	**46%**	**519**	**273**	**53%**	**246**	**47%**

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**51**	**44**	**86%**	**7**	**14%**	**73**	**58**	**79%**	**15**	**21%**

Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	51	44	86%	7	14%	73	58	79%	15	21%
Gesamt	**51**	**44**	**86%**	**7**	**14%**	**73**	**58**	**79%**	**15**	**21%**

Tabelle 255 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	28	22	79%	6	21%	43	32	74%	11	26%
Maturantinnen und Maturanten	11	11	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	10	9	90%	1	10%	18	14	78%	4	22%
Hilfsdienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**51**	**44**	**86%**	**7**	**14%**	**73**	**58**	**79%**	**15**	**21%**

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 256 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	18	11	7	61,1%	18	10	8	55,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	143	68	75	47,6%	155	73	82	47,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	40	24	16	60,0%	44	28	16	63,6%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	24	8	16	33,3%	29	7	22	24,1%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**225**	**111**	**114**	**49,3%**	**246**	**118**	**128**	**48,0%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 257 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der ParlDion

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Parlamentsdirektorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0 %	0	0	0	-
Parlamentsvizedirektorin u. -direktor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Dienstleiterin u. Dienstleiter	8	3	5	63%	8	3	5	63%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter einer unterhalb eines Dienstes angesiedelten Organisationseinheit	34	14	20	59%	35	16	19	54%	6	5	1	17%

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 258 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

Ausbildungsverhältnis	2023						2025					
	Gesamt	weiblich		männlich			Gesamt	weiblich		männlich		
Lehrlinge	5	5	100%	0	0%		1	1	100%	0	0%	
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	15	7	47%	8	53%		10	5	50%	5	50%	

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 259 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	38	22	58%	16	42%	55	31	56%	24	44%
Leistungsfeststellungskommission	7	3	43%	4	57%	7	3	43%	4	57%
Disziplinarkommission	12	5	42%	7	58%	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 260 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 261 Ausbildungen / ParlDion

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	64	43	67%	21	33%	44	22	50%	22	50%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	1.420 (22)	806 (14)	57% (64%)	614 (8)	43% (36%)	1.268 (13)	790 (10)	62% (77%)	478 (3)	38% (23%)

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 262 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 263 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion

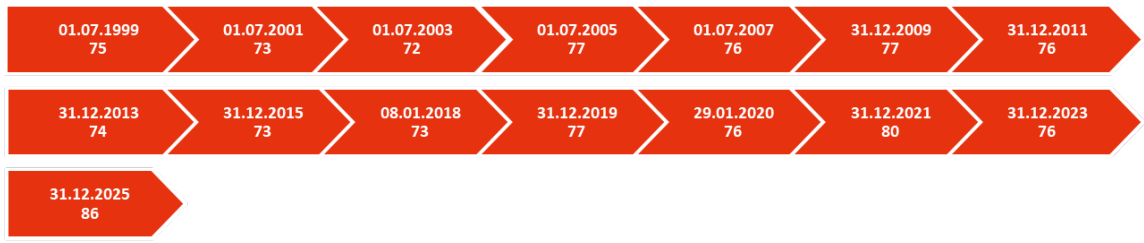
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	--
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	--
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	--

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Aus Sicht der Parlamentsdirektion ist die laufende Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten, die Umsetzung des Frauenförderungsplans sowie die laufende Analyse der Wirkungsziele vor dem Hintergrund von Gleichstellungsaspekten von großer Bedeutung. Als attraktive Arbeitgeberin sind konkrete Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit) zentral für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2.15 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 264 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**86**	**48**	**56%**	**38**	**44%**

Tabelle 265 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	75	40	53%	35	47%	85	48	56%	37	44%
Militärischer Dienst	1	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**86**	**48**	**56%**	**38**	**44%**

Tabelle 266 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	25	14	56%	11	44%	29	15	52%	14	48%
Maturantinnen und Maturanten	24	15	63%	9	38%	29	19	66%	10	34%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	24	9	38%	15	63%	23	9	39%	14	61%
Hilfsdienst	3	2	67%	1	33%	5	5	100%	0	0%
Gesamt	**76**	**40**	**53%**	**36**	**47%**	**86**	**48**	**56%**	**38**	**44%**

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**12%**	**7**	**5**	**71%**	**2**	**29%**

Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	8	7	88%	1	12%	7	5	71%	2	29%
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**12%**	**7**	**5**	**71%**	**2**	**29%**

Tabelle 269 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	5	4	80%	1	20%	4	2	50%	2	50%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Gesamt	**8**	**7**	**88%**	**1**	**12%**	**7**	**5**	**71%**	**2**	**29%**

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 270 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	0	4	0,0%	5	2	3	40,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	13	6	7	46,2%	15	6	9	40,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	10	5	66,7%	16	10	6	62,5%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare ****	5	1	4	20,0%	6	1	5	16,7%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**37**	**17**	**20**	**45,9%**	**42**	**19**	**23**	**45,2%**

* 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

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 271 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der PräsKanzlei

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Kabinettsdirektorin u. Kabinettsdirektor	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Kabinettsvizedirektorin u. -direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter u. sonstige hervorgehobene Funktionen	23	11	12	52%	23	10	13	57%	9	2	7	78%

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 272 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei

Ausbildungs-verhältnis	2023				2025			
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	5	3	60%	2	40%

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommission	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	66,7%	2	33,3%	6	2	33,3%	4	66,7%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	2	50%	2	50%	4	1	25%	3	75%

Tabelle 274 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / Präskanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	8	5	62,5%	3	37,5%	8	2	25%	6	75%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 275 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	2	0	0%	2	100%	2	0	0%	2	100%

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 276 Ausbildungen / PräsKanzlei

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungslehrgänge	6	4	66,7%	2	33,3%	11	6	54,5%	5	45,5%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	20	18	90%	2	10%	15	7	46,7%	8	53,3%

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 277 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 278 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei

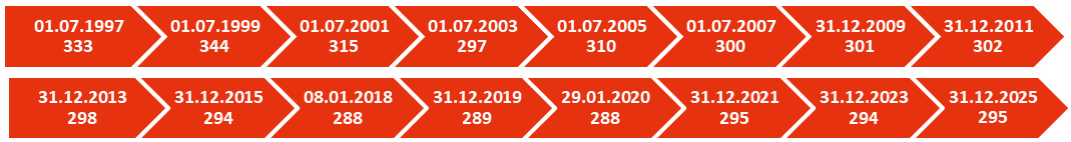
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	4
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	7

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Hinsichtlich der Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen wird auf die Entschließung des Bundespräsidenten betreffend den Frauenförderungsplan 2022-2028 (BGBl II Nr. 135/2022) verwiesen.

2.16 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**294**	**149**	**51%**	**145**	**49%**	**295**	**151**	**51%**	**144**	**49%**

Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	294	149	51%	145	49%	294	151	51%	143	49%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	0%	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**294**	**149**	**51%**	**145**	**49%**	**295**	**151**	**51%**	**144**	**49%**

Tabelle 281 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	225	107	48%	118	52%	227	109	48%	118	52%
Maturantinnen und Maturanten	23	10	43%	13	57%	21	10	48%	11	52%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	39	31	79%	8	21%	42	32	76%	10	24%
Hilfsdienst	7	1	14%	6	86%	5	0	0%	5	100%
Gesamt	**294**	**149**	**51%**	**145**	**49%**	**295**	**151**	**51%**	**144**	**49%**

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**38**	**29**	**76%**	**9**	**24%**	**41**	**35**	**85%**	**6**	**15%**

Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	38	29	76%	9	24%	41	35	85%	6	15%
Gesamt	**38**	**29**	**76%**	**9**	**24%**	**41**	**35**	**85%**	**6**	**15%**

Tabelle 284 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	30	22	73%	8	27%	35	29	83%	6	17%
Maturantinnen und Maturanten	1	0	0%	1	100%	0	0	-	0	-
Fachdienst und Mittlerer Dienst	7	7	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Gesamt	**38**	**29**	**76%**	**9**	**24%**	**41**	**35**	**85%**	**6**	**15%**

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 285 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	11	6	5	54,5%	10	6	4	60,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	210	98	112	46,7%	215	102	113	47,4%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	22	9	13	40,9%	18	8	10	44,4%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	16	11	5	68,8%	16	11	5	68,8%
alle Qualifikationsgruppen	**höchste besoldungsrechtliche Einstufungen**	**259**	**124**	**135**	**47,9%**	**259**	**127**	**132**	**49,0%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 286 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil	Gesamt	M	F	Frauenanteil
Sektionschefin u. Sektionschef	5	2	3	60%	4	1	3	75%	0	0	0	-
AL mit SL-Stellvertretung	4	2	2	50%	4	2	2	50%	0	0	0	-
Bereichsleitung	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Leitung des Büros der Präsidentin u. des Präsidenten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leitung einer Stabstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter (ohne SL-Stellvertretung)	28	18	10	36%	30	20	10	33%	5	4	1	20%
AL-Stellvertretung, Prüfungsleiterin u. Prüfungsleiter[26]	50	31	19	38%	44	25	19	43%	5	3	2	60%
Fachexpertin u. Fachexperte	11	7	4	36%	12	8	4	33%	1	1	0	0%

[26] Jede AL-Stellvertretung ist auch Prüfungsleiterin bzw. Prüfungsleiter.

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 287 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

Ausbildungsverhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	-	0	-	0	0	-	0	-
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	1	0	0%	1	100%	0	0	-	0	-

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 288 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	8	4	50%	4	50%	8	3	37,5%	5	62,5%
Leistungsfeststellungskommission	6	4	66,7%	2	33,3%	4	3	75%	1	25%
Disziplinarkommissionen	5	3	60%	2	40%	5	2	40%	3	60%

Tabelle 289 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	100	58	58%	42	42%	28	12	43%	16	57%
Aufnahmekommission	5	2	40%	3	60%	5	3	60%	2	40%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 290 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Fachbeirat/ Stat. Zentral-kommission	16	5	31,3%	11	68,8%	13	5	38,5%	8	61,5%
Nutzerbeirat/ Bundesbe-schaffung	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Nutzerbeirat/ Buchhaltungs-agentur	3	3	100%	0	0%	3	3	100%	0	0%

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 291 Ausbildungen / RH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	21	14	66,7%	7	33,3%	31	21	67,7%	10	32,3%
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte-lehrgänge	3	3	100%	0	0%	24	11	45,8%	13	54,2%

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 292 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 293 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH

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 Rechnungshof bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter. In jenen Bereichen, in denen es noch Handlungserfordernisse im Sinne der Frauenförderung gibt, strebt der Rechnungshof die Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen an. An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes mitzuwirken.

Maßnahmen zur Gleichstellung finden im Rechnungshof in der Personalplanung und in der Organisationsentwicklung ihren adäquaten Niederschlag. Der Rechnungshof strebt

weiterhin eine Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung, insbesondere in den Leitungsfunktionen, an.

Jeder Form von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten 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 übermittelt, die im Rechnungshof bereits angewendet werden:

1. Bei öffentlichen Ausschreibungen werden – soweit die Frauenquote in diesen Verwendungen und Funktionen noch nicht erreicht ist – Frauen aktiv angesprochen, sich zu bewerben.
2. Der berufliche Aufstieg von Mitarbeiterinnen wird – soweit die Frauenquote in diesen Verwendungen und Funktionen noch nicht erreicht ist – durch vorrangige Zulassung zu externen Bildungsveranstaltungen, insbesondere zur Führungskräfteausbildung, gefördert.
3. Der Rechnungshof unterstützt wie bisher die Gleichbehandlungsbeauftragte bei der Durchführung von Veranstaltungen, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gleichstellungsthematiken sensibilisieren sollen.
4. Die Führungskräfte haben darauf zu achten, dass Prüferinnen und Prüfer mit familiärer Verpflichtung am Prüfgeschehen in einem dem jeweiligen Beschäftigungsausmaß entsprechenden Umfang teilnehmen und ihre familiäre Verpflichtung wahrnehmen können.
5. Der Rechnungshof befürwortet die Inanspruchnahme von Frühkarenzurlaub von Vätern („Papamonat“) und von Väterkarenzen.
6. Den nach Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird auch künftig Unterstützung geboten, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Vor allem wird ihnen nach Beendigung ihres Karenzurlaubs – ungeachtet einer allfälligen Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit – die Teilnahme am Aus- und Fortbildungsprogramm des RH ermöglicht.

2.17 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**108**	**68**	**63%**	**40**	**37%**	**103**	**62**	**60%**	**41**	**40%**

Tabelle 295 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	108	68	63%	40	37%	102	62	61%	40	39%
Militärischer Dienst	0	0	-	0	-	1	0	0%	1	100%
Gesamt	**108**	**68**	**63%**	**40**	**37%**	**103**	**62**	**60%**	**41**	**40%**

Tabelle 296 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	63	36	57%	27	43%	58	32	55%	26	45%
Maturantinnen und Maturanten	7	5	71%	2	29%	8	3	38%	5	63%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	38	27	71%	11	29%	37	27	73%	10	27%
Gesamt	**108**	**68**	**63%**	**40**	**37%**	**103**	**62**	**60%**	**41**	**40%**

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**9**	**9**	**100%**	**0**	**0%**	**8**	**8**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 298 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	9	9	100%	0	0%	8	8	100%	0	0%
Gesamt	**9**	**9**	**100%**	**0**	**0%**	**8**	**8**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 299 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	7	7	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	2	2	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**9**	**9**	**100%**	**0**	**0%**	**8**	**8**	**100%**	**0**	**0%**

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 300 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	5	2	3	40,0%	4	2	2	50,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	53	30	23	56,6%	49	26	23	53,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	2	2	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	7	0	100,0%	6	6	0	100,0%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**66**	**40**	**26**	**60,6%**	**61**	**36**	**25**	**59,0%**

* 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

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 301 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Präsidialdirektorin u. Präsidialdirektor	2	1	1	50%	2	1	1	50%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Büro Präsidentin u. Präsident u. Büro Vizepräsidentin u. Vizepräsident	2	0	2	100%	2	0	2	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Rechtsangelegenheiten und Evidenzbüro	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bibliothek, Information & Innovation	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Finanzen, Wirtschaft, IKT, Veranstaltungs management	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Personal	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiterin und Leiter Qualitäts- und Wissensmanagement	0	0	0	-	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Leiter und Leiter Kommunikation & Strategische Öffentlichkeitsarbeit	0	0	0	-	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin und Leiter Protokoll	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 302 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 303 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Dienstprüfungs-kommission	16	4	25%	12	75%	14	4	30%	10	70%
Bundesdisziplinar-behörde (Senate)	4	3	75%	1	25%	4	2	50%	2	50%

Tabelle 304 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	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 305 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	3	2	67%	1	33%	3	2	67%	1	33%

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 306 Ausbildungen/VfGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	25	18	72%	7	28%	20	11	55%	9	45%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	5	3	60%	2	40%	--	--	--	--	--

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 307 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

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

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 308 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH

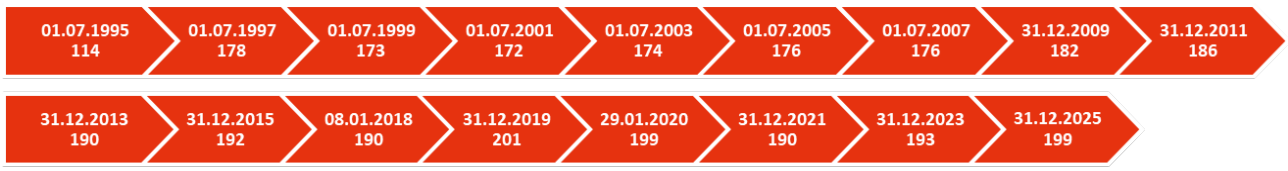
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	w.o.

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.18 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**193**	**108**	**56%**	**85**	**44%**	**199**	**119**	**60%**	**80**	**40%**

Tabelle 310 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	126	81	64%	45	36%	132	92	70%	40	30%
Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	67	27	40%	40	60%	67	27	40%	40	60%
Gesamt	**193**	**108**	**56%**	**85**	**44%**	**199**	**119**	**60%**	**80**	**40%**

Tabelle 311 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	118	58	49%	60	51%	119	62	52%	57	48%
Maturantinnen und Maturanten	10	4	40%	6	60%	12	5	42%	7	58%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	55	36	65%	19	35%	58	42	72%	16	28%
Hilfsdienst	10	10	100%	0	0%	10	10	100%	0	0%
Gesamt	**193**	**108**	**56%**	**85**	**44%**	**199**	**119**	**60%**	**80**	**40%**

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**17**	**14**	**82%**	**3**	**18%**	**14**	**14**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 313 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	17	14	82%	3	18%	14	14	100%	0	0%
Gesamt	**17**	**14**	**82%**	**3**	**18%**	**14**	**14**	**100%**	**0**	**0%**

Tabelle 314 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	3	3	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%
Maturantinnen und Maturanten	1	1	100%	0	0%	6	6	100%	0	0%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	12	9	75%	3	25%	1	1	100%	0	0%
Hilfsdienst	1	1	100%	0	0%	2	2	100%	0	0%
Gesamt	**17**	**14**	**82%**	**3**	**18%**	**14**	**14**	**100%**	**0**	**0%**

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 315 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	67	27	40	40,3%	67	27	40	40,3%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5	2	3	40,0%	10	6	4	60,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	2	1	1	50,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	7	0	100,0%	11	10	1	90,9%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**80**	**37**	**43**	**46,3%**	**90**	**44**	**46**	**48,9%**

* 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 und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 316 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizepräsidentin u. Vizepräsident	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Richterin u. Richter der Gehaltsgruppe R3	65	39	26	40%	66	40	26	39%	9	5	4	44%
Präsidialvorständin u. Präsidialvorstand (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter des Evidenzbüros (Richterin u. Richter)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	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 Präsidial-angelegenheiten	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bereich Informations- u. Kommunikationstechno-logie, Servicestelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bereich Finanzen, Controlling u. Wirtschaft	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Bibliothek	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Budget u. Controlling	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle des Evidenzbüros	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Geschäftsstelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Wirtschaftsstelle	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Servicestelle	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 317 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

Ausbildungs-verhältnis	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Lehrlinge	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	0	0 -	0 -	0	0 -	0 -

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 318 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

Kommissionen	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	15	7	46,66%	8	53,33%	15	8	53,33%	7	46,67%

Tabelle 319 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	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 320 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	5	1	20%	4	80%	4	1	25%	3	75%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 321 Ausbildungen/VwGH

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	16	9	56%	7	44%	17	10	58,82%	7	41,18%

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	34	19	56%	15	44%	47	36	76,60%	11	23,40%
Aufstiegskurse	0	0	0%	0	0%	3	2	66,67%	1	33,33%

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 322 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 323 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

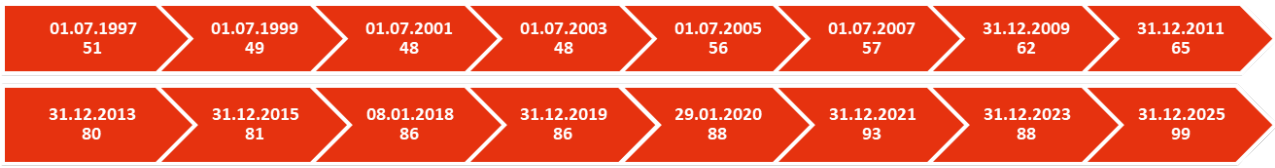
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Es wird auf den Frauenförderungsplan des VwGH (derzeitige Fassung BGBl. II Nr. 171/2024) 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 Personalfluktuation realistischerweise keine schnellere Erhöhung des Frauenanteils ermöglicht.

2.19 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 324 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**88**	**60**	**68%**	**28**	**32%**	**99**	**66**	**67%**	**33**	**33%**

Tabelle 325 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	88	60	68%	28	32%	99	66	67%	33	33%
Gesamt	**88**	**60**	**68%**	**28**	**32%**	**99**	**66**	**67%**	**33**	**33%**

Tabelle 326 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	53	36	68%	17	32%	56	37	66%	19	34%
Maturantinnen und Maturanten	16	12	75%	4	25%	19	14	74%	5	26%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	19	12	63%	7	37%	24	15	63%	9	38%
Gesamt	**88**	**60**	**68%**	**28**	**32%**	**99**	**66**	**67%**	**33**	**33%**

2.19.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	**20**	**18**	**90%**	**2**	**10%**	**26**	**22**	**85%**	**4**	**15%**

Tabelle 328 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Verwaltungsdienst	20	18	90%	2	10%	26	22	85%	4	15%
Gesamt	**20**	**18**	**90%**	**2**	**10%**	**26**	**22**	**85%**	**4**	**15%**

Tabelle 329 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

Qualifikation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Akademikerinnen und Akademiker	15	14	93%	1	7%	12	11	92%	1	8%
Maturantinnen und Maturanten	2	2	100%	0	0%	9	8	89%	1	11%
Fachdienst und Mittlerer Dienst	3	2	67%	1	33%	5	3	60%	2	40%
Gesamt	**20**	**18**	**90%**	**2**	**10%**	**26**	**22**	**85%**	**4**	**15%**

2.19.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 330 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	2023				2025			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	8	3	5	37,5%	8	3	5	37,5%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	40	29	11	72,5%	43	31	12	72,1%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	11	4	73,3%	16	12	4	75,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	5	2	3	40,0%	5	2	3	40,0%
alle Qualifikations-gruppen	**höchste besoldungs-rechtliche Einstufungen**	**68**	**45**	**23**	**66,2%**	**72**	**48**	**24**	**66,7%**

* 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

2.19.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen

Tabelle 331 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA

Leitungsfunktion	Stichtag 31.12.2023				Stichtag 31.12.2025				Neubesetzungen 31.12.2023-31.12.2025			
	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil	Gesamt	M	F	Frauen-anteil
Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	1	2	67%	3	1	2	67%	2	0	2	100%
Stv Leiterin u. Leiter Geschäftsbereich	3	3	0	0%	3	3	0	0%	3	2	1	33%
Präsidialleitung	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	-
Stv. Präsidialleitung	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	-
Leiterin u. Leiter Abt. Internationales I.O.I.-Generalsekretariat	1	1	0	0%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Leiterin u. Leiter Büro der Rentenkommission	1	0	1	100%	1	0	1	100%	1	0	1	100%

2.19.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 332 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

Ausbildungs-verhältnis	2023				2025			
	Gesamt	weiblich		männlich	Gesamt	weiblich		männlich
Lehrlinge	0	0	-	0 -	0	0	-	0 -
Verwaltungspraktikantinnen u. -praktikanten	10	8	80%	2 20%	3	1	33%	2 67%

2.19.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 333 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Prüfungskommissionen	14	5	36%	9	64%	18	7	39%	11	61%
Leistungsfeststellungs-kommission	6	4	67%	2	33%	6	4	67%	2	33%
Disziplinarkommission gem. Art. 30b B-VG	6	2	33%	4	67%	6	3	50%	3	50%

Tabelle 334 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahme-kommission	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 335 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

Beirat	Stichtag 31.12.2023					Stichtag 31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beirat der Buchhaltungs-agentur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

2.19.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 336 Ausbildungen / VA

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2022-31.12.2023					Zeitraum 01.01.2024-31.12.2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Grundausbildungs-lehrgänge	9	8	89%	1	11%	5	3	60%	2	40%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräfte-lehrgänge)	23	11	48%	12	52%	22	12	55%	10	45%
						4	4	100%	0%	0%

2.19.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 337 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA

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

2.19.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 338 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA

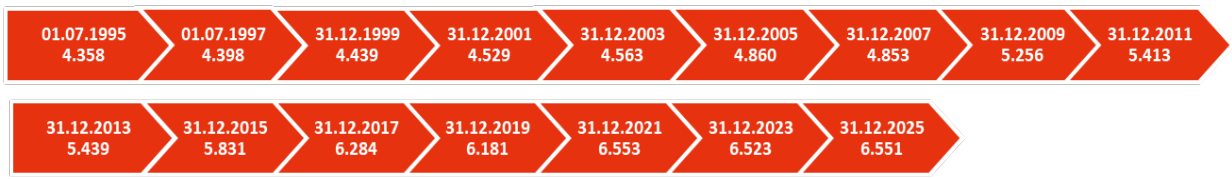
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.19.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.20 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 339 Alle Beschäftigten des AMS

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	6.523	4.323	66%	2.200	34%	6.551	4.321	66%	2.230	34%

2.20.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 340 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

Vollbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	4.237	2.373	56%	1.864	44%	4.258	2.379	56%	1.879	44%

2.20.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

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

Verwendungs-gruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	387	271	70%	116	30%	263	193	73%	70	27%
Kollektiv-vertraglich angestelltes Personal	6.136	4.052	66%	2.084	34%	6.288	4.128	66%	2.160	34%

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

Tabelle 342 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS

Höherwertige Verwendung/ Funktion	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Vorstand u. Landesgeschäfts-führung BGS und LGS	11	6	55%	5	45%	10	5	50%	5	50%
Landesgeschäftsführung – Stv LGS	9	7	78%	2	22%	9	7	78%	2	22%
Abteilungsleitung LGS, BGS/SEL	129	78	60%	51	40%	73	41	56%	32	44%
Leitung RGS	100	37	37%	63	63%	98	46	47%	52	53%
Stv RGS	99	65	66%	34	34%	95	62	65%	33	35%
Abteilungsleitung RGS /Teamleitung SEL	238	139	58%	99	42%	229	127	56%	102	44%
Gesamt	**586**	**332**	**57%**	**254**	**43%**	**514**	**288**	**56%**	**226**	**44%**

BGS: Bundesgeschäftsstelle
LGS: Landesgeschäftsstelle
RGS: Regionalgeschäftsstelle
SEL: Serviceline
Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsführung, Vorstand), daher ergibt „gesamt“ nicht die Summe der angeführten Positionen

2.20.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 343 Alle Teilbeschäftigten des AMS

Teilbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	2.286	1.950	85%	336	15%	2.293	1.942	85%	351	15%

2.20.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

Tabelle 344 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs-bzw. Entlohnungsgruppen des AMS

Verwendungs-gruppe	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	125	111	89%	14	11%	93	87	94%	6	6%
KV	2.161	1.839	85%	322	15%	2.200	1.855	84%	345	16%

2.20.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 345 Alle Lehrlinge des AMS

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	73	46	63%	27	37%	109	75	68,8%	34	31,2%

2.20.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 346 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

Kommission	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommission	106	54	51%	52	49%	109	75	69%	34	31%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 347 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

Beirat	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Beiräte	299	135	45%	164	55%	280	125	45%	155	55%

* Regionalbeirät:innen: RGL als Mitglieder

2.20.9 Zugänge

Tabelle 348 Zugänge / AMS

Zugang	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	330	210	64%	120	36%	391	253	65%	138	35%

2.20.10 Abgänge

Tabelle 349 Abgänge / AMS

Abgang	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	452	295	65%	157	35%	399	257	64%	142	36%

2.20.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 350 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

Neubestellung	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	53	35	66%	18	34%	86	37	43%	49	57%

2.20.12 Weiterbildungstage

Tabelle 351 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS

Weiter-bildungstage	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	5,2 Tage	5,4 Tage	4,9 Tage	5,3 Tage	5,3 Tage	5,4 Tage

Tabelle 352 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS

Weiter-bildungstage	2023			2025		
	Gesamt	weiblich	männlich	Gesamt	weiblich	männlich
Gesamt	9,2 Tage	10,7 Tage	7,5 Tage	8,8 Tage	9,6 Tage	7,8 Tage

2.20.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 353 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS

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

2.20.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	190

2.20.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

- Politische Maßnahmen zur gerechten Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in den Familien und Ausbau von Kinderbildungs-/Kinderbetreuungseinrichtungen mit Vollzeit kompatiblen Öffnungszeiten,
- verpflichtende Quoten und eine Reform der Gleichbehandlungsgesetzgebung mit mehr Verbindlichkeit und
- das Streichen von Förderungen und Unterstützungen, wenn Gleichbehandlung nicht eingehalten wird.

2.21 Oesterreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 355 Alle Beschäftigten der OeNB

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	1.210	489	40%	721	60%	1.230	482	39%	748	61%

Tabelle 356 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

Vollbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	937	299	32%	638	68%	925	275	30%	650	70%

Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

Teilzeitbeschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	273	190	70%	83	30%	305	207	68%	98	32%

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

Tabelle 358 Führungskarriere in der OeNB

Führungskarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gruppenleitung	57	16	28%	41	72%	53	11	21%	42	79%
Stellvertretende Abteilungsleitung	33	8	24%	25	76%	32	10	31%	22	69%
Abteilungsleitung	37	12	32%	25	68%	42	17	40%	25	60%
Hauptabteilungs-leitung	10	3	30%	7	70%	9	3	33%	6	67%
Gesamt	137	39	28%	98	72%	136	41	30%	95	70%

Tabelle 359 Fachkarriere in der OeNB

Fachkarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Expert	80	29	36%	51	64%	139	64	46%	75	54%
Senior Expert	72	24	33%	48	67%	78	26	33%	52	67%
Principal	19	7	37%	12	63%	28	10	36%	18	64%
Senior Principal	39	17	44%	22	56%	37	14	38%	23	62%
Advisor	16	4	25%	12	75%	17	9	53%	8	47%
Senior Advisor	17	4	24%	13	76%	22	4	18%	18	82%
Counselor	10	4	40%	6	60%	9	4	44%	5	56%
Senior Counselor	6	3	50%	3	50%	9	3	33%	6	67%
Gesamt	**259**	**92**	**36%**	**167**	**64%**	**339**	**134**	**40%**	**205**	**60%**

2.21.3 Zugänge

Tabelle 360 Zugänge / OeNB

Zugänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	147	67	46%	80	54%	144	61	42%	83	58%

2.21.4 Abgänge

Tabelle 361 Abgänge / OeNB

Abgänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	78	36	46%	42	54%	72	36	50%	36	50%

2.21.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 362 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

Neubestellungen	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	27	9	33%	18	67%	22	10	45%	12	55%

2.21.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 363 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.21.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 364 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB

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

2.21.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Der gültige Frauenförderungsplan 2022-2027 auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes legt die Maßnahmen zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der OeNB fest.

2.22 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.22.1 Gesamtes Personal

Tabelle 365 Alle Beschäftigten der FMA

Organisation	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	463	246	53%	217	47%	500	259	52%	241	48%

Tabelle 366 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

Vollzeit-beschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	351	196	56%	155	44%	381	165	43%	216	57%

Tabelle 367 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

Teilzeit-beschäftigte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	112	91	81%	21	19%	119	94	79%	25	21%

2.22.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 368 Beamtinnen und Beamte der FMA

Beamtinnen und Beamte	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	10	5	50%	5	50%	7	3	43%	4	57%

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

Tabelle 369 Führungskarriere in der FMA

Führungs-karriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	92	34	37%	58	63%	88	33	38%	55	62%

Tabelle 370 Fachkarriere in der FMA

Fachkarriere	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	97	46	47%	51	53%	113	55	49%	58	51%

2.22.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 371 Alle Lehrlinge der FMA

Ausbildungs-verhältnis	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Lehrlinge	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%

2.22.5 Zugänge

Tabelle 372 Zugänge / FMA

Zugänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	46	18	39%	28	61%	55	22	40%	33	60%

2.22.6 Abgänge

Tabelle 373 Abgänge / FMA

Abgänge	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Gesamt	35	17	49%	18	51%	23	13	57%	10	43%

2.22.7 Neubestellungen

Tabelle 374 Neubestellungen / FMA

Neubestellungen	2023					2025				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Führungskarriere	12	6	50%	6	50%	17	7	41%	10	59%
Fachkarriere	11	7	64%	4	36%	23	12	52%	11	48%
Gesamt	**23**	**13**	**57%**	**10**	**43%**	**40**	**19**	**47,5%**	**21**	**52,5%**

2.22.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 375 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / FMA

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.22.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 376 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	6
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	*

* Sämtliche Dienstnehmer:innen der FMA müssen Weiterbildungen gemäß vorgegebener Kriterien erfüllen, sodass hier keine Abgrenzung vorgenommen werden kann.

2.22.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

2025 wurde die Entwicklung der Frauenquote in Führungsfunktionen intensiv behandelt. In diesem Zusammenhang wurde eine vertiefte Analyse durchgeführt und darauf aufbauend mehrere Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in Führungsfunktion abgeleitet. Für die Vorstands- und Bereichsleitungsebene wird bis Mitte 2026 eine Geschlechterparität erreicht. Auch in den untergeordneten Führungsfunktionen ist im Jahr 2026 bereits eine Steigerung der Frauenquote zu verzeichnen.

3 Technischer Annex

Dieses Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die Abgrenzung der Daten, über verwendete Datenquellen, Berechnungsmethoden und Bezugszeiträume.

Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 31.12.2023 bzw. 31.12.2025.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d. h. vom 31.12.2023 bis 31.12.2025, ausgewiesen. Die Elternkarenzen werden über einen fünfjährigen Zeitraum dargestellt, d.h. im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2025.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

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

Ausgegliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

Für die Errechnung der Frauen- bzw. Männeranteile werden grundsätzlich Köpfe herangezogen. Das heißt, dass Personen nicht entsprechend des Beschäftigungsausmaßes dargestellt werden.

Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich Ärztinnen und 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, 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

Elternkarenzen

Bundesbetrachtung: Eine Darstellung nach Ressorts führt aufgrund der BMG-Novellen zu Doppelzählungen, daher erfolgt eine Bundesbetrachtung.

Mütter-/Väterkarenz: Es werden nur Karenzen gezählt, die im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2025 begonnen und geendet haben, d.h. nur abgeschlossene Karenzfälle. Die Abwesenheit ist auf „Mütter-/Väterkarenz“ eingegrenzt, d.h. es sind keine Beschäftigungsverbote enthalten. Beschäftigungsverbot ist ein eigener Maßnahmengrund und somit eine eigene An-/Abwesenheitsart.

Anzahl Beschäftigte: Die Kennzahl weist den Stand an Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ bezogen auf den selektierten Zeitraum aus.

Kalendertage: Anzahl der Kalendertage der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“ unabhängig vom Beschäftigungsausmaß der Bediensteten.

Anteil Beschäftigte: Die Karenzen von Beschäftigten im Beobachtungszeitraum werden als Anteil am Geschlecht und an den Kalendertagen dargestellt, unabhängig von der Dauer einer bestimmten Karenz und abhängig von der Anzahl der Kinder.

ø-Dauer in Kalendertagen: Division der Kalendertage durch die Beschäftigten mit der Abwesenheit „Mütter-/Väterkarenz“. Die durchschnittliche Dauer sagt aus, wie lange eine Person im Beobachtungszeitraum in Karenz war bzw. nicht aktiv am Erwerbsleben hat teilnehmen können.

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 20
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen 26
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen 28
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen 28
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen 29
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen 30
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen 30
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen 31
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen 31
Tabelle 10 Elternkarenzen nach Geschlecht 32
Tabelle 11 Elternkarenzen nach Berufsgruppen 33
Tabelle 12 Elternkarenzen nach Qualifikationsgruppen 34
Tabelle 13 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen 35
Tabelle 14 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen 36
Tabelle 15 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen 36
Tabelle 16 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen 37
Tabelle 17 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen 37
Tabelle 18 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen 37
Tabelle 19 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA 38
Tabelle 20 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Zentralleitung 39
Tabelle 21 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich 40
Tabelle 22 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA 41
Tabelle 23 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA 41
Tabelle 24 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA 41
Tabelle 25 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA 42
Tabelle 26 Ausbildungen / BKA 42
Tabelle 27 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA 42
Tabelle 28 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA 43
Tabelle 29 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Organisationen 47
Tabelle 30 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen 47
Tabelle 31 Alle Beschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen 48

Tabelle 32 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Organisationen 48
Tabelle 33 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Berufsgruppen 48
Tabelle 34 Alle Teilbeschäftigten des BMASGPK nach Qualifikationsgruppen 49
Tabelle 35 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGPK 49
Tabelle 36 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Zentralleitung 50
Tabelle 37 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMASGPK – Nachgeordneter Bereich 51
Tabelle 38 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGPK 51
Tabelle 39 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGPK 52
Tabelle 40 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGPK 52
Tabelle 41 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGPK 52
Tabelle 42 Ausbildungen / BMASGPK 53
Tabelle 43 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGPK 53
Tabelle 44 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGPK 53
Tabelle 45 Alle Beschäftigten des BMB nach Organisationen 57
Tabelle 46 Alle Beschäftigten des BMB nach Berufsgruppen 58
Tabelle 47 Alle Beschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen 58
Tabelle 48 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Organisationen 59
Tabelle 49 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Berufsgruppen 59
Tabelle 50 Alle Teilbeschäftigten des BMB nach Qualifikationsgruppen 60
Tabelle 51 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMB 60
Tabelle 52 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Zentralleitung 61
Tabelle 53 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMB – Nachgeordneter Bereich 62
Tabelle 54 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMB 63
Tabelle 55 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle 64
Tabelle 56 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Zentralstelle und nachgeordneter Bereich 64
Tabelle 57 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Wien 64
Tabelle 58 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich 65

Tabelle 59 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland 65
Tabelle 60 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich 65
Tabelle 61 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg 65
Tabelle 62 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark 66
Tabelle 63 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten 66
Tabelle 64 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol 66
Tabelle 65 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg 66
Tabelle 66 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Zentralstelle 67
Tabelle 67 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Wien 67
Tabelle 68 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich 67
Tabelle 69 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland 68
Tabelle 70 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich 68
Tabelle 71 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg 68
Tabelle 72 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark 68
Tabelle 73 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten 69
Tabelle 74 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Tirol 69
Tabelle 75 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg 69
Tabelle 76 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMB – Zentralstelle 70
Tabelle 77 Ausbildungen / BMB – Zentralstelle 70
Tabelle 78 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Wien 71
Tabelle 79 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Niederösterreich 71

Tabelle 80 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Burgenland 71
Tabelle 81 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Oberösterreich 72
Tabelle 82 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Steiermark 72
Tabelle 83 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Salzburg 72
Tabelle 84 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Kärnten 73
Tabelle 85 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Tirol 73
Tabelle 86 Ausbildungen / BMB – Bildungsdirektion für Vorarlberg 73
Tabelle 87 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMB – Zentralstelle 74
Tabelle 88 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMB – Zentralstelle 74
Tabelle 89 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen 77
Tabelle 90 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen 77
Tabelle 91 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen 78
Tabelle 92 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen 78
Tabelle 93 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen 78
Tabelle 94 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen 79
Tabelle 95 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA 79
Tabelle 96 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Zentralleitung 80
Tabelle 97 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich 81
Tabelle 98 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA 82
Tabelle 99 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA 82
Tabelle 100 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA 83
Tabelle 101 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA 83
Tabelle 102 Ausbildungen / BMEIA 83
Tabelle 103 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA 84
Tabelle 104 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA 84
Tabelle 121 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen 86
Tabelle 122 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen 86
Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen 87
Tabelle 124 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen 87
Tabelle 125 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen 88
Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen 88
Tabelle 127 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF 89

Tabelle 128 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung 90
Tabelle 129 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich 91
Tabelle 130 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF 96
Tabelle 131 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF 96
Tabelle 132 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF 96
Tabelle 133 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF 97
Tabelle 134 Ausbildungen / BMF 97
Tabelle 135 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF 98
Tabelle 136 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF 98
Tabelle 105 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Organisationen 100
Tabelle 106 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen 100
Tabelle 107 Alle Beschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen 101
Tabelle 108 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Organisationen 101
Tabelle 109 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Berufsgruppen 101
Tabelle 110 Alle Teilbeschäftigten des BMFWF nach Qualifikationsgruppen 102
Tabelle 111 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMFWF 102
Tabelle 112 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Zentralleitung 103
Tabelle 113 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMFWF – Nachgeordneter Bereich 104
Tabelle 114 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMFWF 105
Tabelle 115 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMFWF 106
Tabelle 116 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMFWF 106
Tabelle 117 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMFWF 107
Tabelle 118 Ausbildungen / BMFWF 107
Tabelle 119 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMFWF 108
Tabelle 120 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMFWF 108
Tabelle 137 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen 111
Tabelle 138 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen 111
Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen 112
Tabelle 140 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen 112
Tabelle 141 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen 113

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen 113
Tabelle 143 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI 114
Tabelle 144 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR) 115
Tabelle 145 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich 117
Tabelle 146 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI 119
Tabelle 147 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete 119
Tabelle 148 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete 119
Tabelle 149 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI 120
Tabelle 150 Ausbildungen / BMI 120
Tabelle 151 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI 121
Tabelle 152 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI 121
Tabelle 153 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Organisationen 124
Tabelle 154 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen 124
Tabelle 155 Alle Beschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen 125
Tabelle 156 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Organisationen 125
Tabelle 157 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Berufsgruppen 125
Tabelle 158 Alle Teilbeschäftigten des BMIMI nach Qualifikationsgruppen 126
Tabelle 159 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMIMI 126
Tabelle 160 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Zentralleitung 127
Tabelle 161 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMIMI – Nachgeordneter Bereich 128
Tabelle 162 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMIMI 129
Tabelle 163 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMIMI 129
Tabelle 164 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMIMI 130
Tabelle 165 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMIMI 130
Tabelle 166 Ausbildungen / BMIMI 134
Tabelle 167 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMIMI 134
Tabelle 168 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMIMI 134

Tabelle 169 Alle Beschäftigten des BMJ nach Organisationen 138
Tabelle 170 Alle Beschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen 139
Tabelle 171 Alle Beschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen 139
Tabelle 172 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Organisationen 140
Tabelle 173 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Berufsgruppen 140
Tabelle 174 Alle Teilbeschäftigten des BMJ nach Qualifikationsgruppen 141
Tabelle 175 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMJ 141
Tabelle 176 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Zentralleitung 142
Tabelle 177 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMJ – Nachgeordneter Bereich 143
Tabelle 178 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMJ 146
Tabelle 179 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMJ 147
Tabelle 180 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMJ 147
Tabelle 181 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMJ 147
Tabelle 182 Ausbildungen / BMJ 148
Tabelle 183 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMJ 148
Tabelle 184 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMJ 148
Tabelle 185 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen 151
Tabelle 186 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen 151
Tabelle 187 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen 152
Tabelle 188 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen 152
Tabelle 189 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen 153
Tabelle 190 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen 153
Tabelle 191 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV 154
Tabelle 192 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Zentralleitung 155
Tabelle 193 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich 156
Tabelle 194 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV 158
Tabelle 195 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV 158
Tabelle 196 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV 159
Tabelle 197 Diverse Kommissionen – BMLV 159
Tabelle 198 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV 160

Tabelle 199 Ausbildungen / BMLV 161
Tabelle 200 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV 161
Tabelle 201 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV 162
Tabelle 202 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Organisationen 165
Tabelle 203 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen 165
Tabelle 204 Alle Beschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen 166
Tabelle 205 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Organisationen 166
Tabelle 206 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Berufsgruppen 167
Tabelle 207 Alle Teilbeschäftigten des BMLUK nach Qualifikationsgruppen 167
Tabelle 208 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLUK 168
Tabelle 209 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Zentralleitung 169
Tabelle 210 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMLUK – Nachgeordneter Bereich 170
Tabelle 211 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLUK 170
Tabelle 212 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMLUK 171
Tabelle 213 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMLUK 171
Tabelle 214 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLUK 171
Tabelle 215 Ausbildungen / BMLUK 172
Tabelle 216 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLUK 172
Tabelle 217 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLUK 172
Tabelle 218 Alle Beschäftigten des BMWET nach Organisationen 175
Tabelle 219 Alle Beschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen 175
Tabelle 220 Alle Beschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen 176
Tabelle 221 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Organisationen 176
Tabelle 222 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Berufsgruppen 177
Tabelle 223 Alle Teilbeschäftigten des BMWET nach Qualifikationsgruppen 177
Tabelle 224 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWET 178
Tabelle 225 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Zentralleitung 179
Tabelle 226 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen des BMWET – Nachgeordneter Bereich 180
Tabelle 227 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWET 181

Tabelle 228 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWET 182
Tabelle 229 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWET 182
Tabelle 230 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWET 183
Tabelle 231 Ausbildungen / BMWET 183
Tabelle 232 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWET 183
Tabelle 233 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWET 184
Tabelle 234 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Organisationen 190
Tabelle 235 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen 190
Tabelle 236 Alle Beschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen 191
Tabelle 237 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Organisationen 191
Tabelle 238 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Berufsgruppen 191
Tabelle 239 Alle Teilbeschäftigten des BMWKMS nach Qualifikationsgruppen 192
Tabelle 240 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMWKMS 192
Tabelle 241 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Zentralleitung 193
Tabelle 242 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des BMWKMS – Nachgeordneter Bereich 194
Tabelle 243 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMWKMS 195
Tabelle 244 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMWKMS 196
Tabelle 245 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMWKMS 196
Tabelle 246 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWKMS 197
Tabelle 247 Ausbildungen / BMWKMS 197
Tabelle 248 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMWKMS 197
Tabelle 249 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMWKMS 198
Tabelle 250 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen 199
Tabelle 251 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen 199
Tabelle 252 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen 200
Tabelle 253 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen 200
Tabelle 254 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen 200
Tabelle 255 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen 201
Tabelle 256 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion 201
Tabelle 257 Ressortspezifische Leitungsfunktionen weitere hervorgehobene Funktionen der ParlDion 202

Tabelle 258 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion 203
Tabelle 259 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion 203
Tabelle 260 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion 204
Tabelle 261 Ausbildungen / ParlDion 204
Tabelle 262 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion 204
Tabelle 263 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion 205
Tabelle 264 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen 206
Tabelle 265 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen 206
Tabelle 266 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen 207
Tabelle 267 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen 207
Tabelle 268 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen 207
Tabelle 269 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen 208
Tabelle 270 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei 208
Tabelle 271 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der PräsKanzlei 209
Tabelle 272 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei 209
Tabelle 273 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei 210
Tabelle 274 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / Präskanzlei 210
Tabelle 275 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei 210
Tabelle 276 Ausbildungen / PräsKanzlei 211
Tabelle 277 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei 211
Tabelle 278 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei 211
Tabelle 279 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen 213
Tabelle 280 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen 213
Tabelle 281 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen 214
Tabelle 282 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen 214
Tabelle 283 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen 214
Tabelle 284 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen 215
Tabelle 285 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH 215
Tabelle 286 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des RH 216
Tabelle 287 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH 217

Tabelle 288 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH 217
Tabelle 289 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH 217
Tabelle 290 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH 218
Tabelle 291 Ausbildungen / RH 218
Tabelle 292 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH 219
Tabelle 293 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH 219
Tabelle 294 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen 221
Tabelle 295 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen 221
Tabelle 296 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen 222
Tabelle 297 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen 222
Tabelle 298 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen 222
Tabelle 299 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen 223
Tabelle 300 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH 223
Tabelle 301 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VfGH 224
Tabelle 302 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH 225
Tabelle 303 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH 225
Tabelle 304 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH 225
Tabelle 305 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH 226
Tabelle 306 Ausbildungen/VfGH 226
Tabelle 307 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH 226
Tabelle 308 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH 227
Tabelle 309 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen 228
Tabelle 310 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen 228
Tabelle 311 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen 229
Tabelle 312 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen 229
Tabelle 313 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen 229
Tabelle 314 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen 230
Tabelle 315 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH 230
Tabelle 316 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen des VwGH 231
Tabelle 317 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH 232
Tabelle 318 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH 233

Tabelle 319 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH 233
Tabelle 320 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH 233
Tabelle 321 Ausbildungen/VwGH 233
Tabelle 322 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH 234
Tabelle 323 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH 234
Tabelle 324 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen 236
Tabelle 325 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen 236
Tabelle 326 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen 237
Tabelle 327 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen 237
Tabelle 328 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen 237
Tabelle 329 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen 238
Tabelle 330 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA 238
Tabelle 331 Ressortspezifische Leitungsfunktionen und weitere hervorgehobene Funktionen der VA 239
Tabelle 332 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA 239
Tabelle 333 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA 240
Tabelle 334 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA 240
Tabelle 335 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA 240
Tabelle 336 Ausbildungen / VA 241
Tabelle 337 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA 241
Tabelle 338 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA 242
Tabelle 339 Alle Beschäftigten des AMS 243
Tabelle 340 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS 243
Tabelle 341 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS 244
Tabelle 342 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS 244
Tabelle 343 Alle Teilbeschäftigten des AMS 245
Tabelle 344 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS 245
Tabelle 345 Alle Lehrlinge des AMS 246
Tabelle 346 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS 246
Tabelle 347 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS* 246
Tabelle 348 Zugänge / AMS 247

Tabelle 349 Abgänge / AMS 247
Tabelle 350 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS 247
Tabelle 351 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS..... 248
Tabelle 352 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS 248
Tabelle 353 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS 248
Tabelle 354 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS..... 249
Tabelle 355 Alle Beschäftigten der OeNB 250
Tabelle 356 Alle Vollbeschäftigten der OeNB 250
Tabelle 357 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB..... 250
Tabelle 358 Führungskarriere in der OeNB..... 251
Tabelle 359 Fachkarriere in der OeNB 251
Tabelle 360 Zugänge / OeNB..... 252
Tabelle 361 Abgänge / OeNB 252
Tabelle 362 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB 252
Tabelle 363 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB 253
Tabelle 364 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB 253
Tabelle 365 Alle Beschäftigten der FMA 254
Tabelle 366 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA 254
Tabelle 367 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA..... 254
Tabelle 368 Beamtinnen und Beamte der FMA..... 255
Tabelle 369 Führungskarriere in der FMA..... 255
Tabelle 370 Fachkarriere in der FMA 255
Tabelle 371 Alle Lehrlinge der FMA 256
Tabelle 372 Zugänge / FMA..... 256
Tabelle 373 Abgänge / FMA 256
Tabelle 374 Neubestellungen / FMA..... 257
Tabelle 375 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / FMA 257
Tabelle 376 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA..... 257

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe 20
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe 22
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil – Ressorts und sonstige Oberste Organe 23
Abbildung 4 Frauen- und Männerteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufung 27

Abkürzungen

ACR	Austrian Cooperative Research
AMS	Arbeitsmarktservice
APK	Allgemeine Pensionskasse
AST	Außenstelle
AusG	Ausschreibungsgesetz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
BFinG	Bundesfinanzierungsgesetz
B-GBK	Bundes-Gleichbehandlungskommission
BGBl.	Bundesgesetzblatt
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGS	Bundesgeschäftsstelle
BHAG-G	Buchhaltungsagenturgesetz
BKA	Bundeskanzleramt
BMASGPK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumetenschutz
BMB	Bundesministerium für Bildung
BMEIA	Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMFWF	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMIMI	Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMLUK	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft
BMWET	Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
BMWKMS	Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport
BRZ	Bundesrechenzentrum

BVwG	Bundesverwaltungsgericht
ERP	European Recovery Program
EU	Europäische Union
FAÖ	Finanzamt Österreich
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FMA	Finanzmarktsaufsichtsbehörde
FTE	Forschung, Technologie und Entwicklung
FTI	Forschung, Technologie und Innovation
GGMI	Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung, Menschenrechte und Integration
HBLFA	Höhere Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Gartenbau
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
I.O.I	International Ombudsman Institute
JI/CDM	Joint Implementation / Clean Developement Mechanism Commission
KLR	Kosten- und Leistungsrechnung
KV	Kollektivvertrag
LGS	Landesgeschäftsstelle
LPD	Landespolizeidirektion
NEH	Nationaler Emissionszertifikatehandel
NES	Nuclear Engineering Seibersdorf
OeNB	Oesterreichische Nationalbank
OGH	Oberster Gerichtshof
OLG	Oberlandesgericht
OStA	Oberstaatsanwaltschaft
PACC	Predictive Analytics Competence Center
ParlDion	Parlamentsdirektion
PK	Polizeikommissariat
PräsKanzlei	Präsidentschaftskanzlei
PUMA	fremden- und grenzpolizeiliche Einheit
RGL	Regionalbeirat
RH	Rechnungshof

SEL	Serviceline
SIAK	Sicherheitsakademie
Stv.	Stellvertretung
u.v.m	und vieles mehr
VA	Volksanwaltschaft
VBÄ	Vollbeschäftigtenäquivalenten
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZAÖ	Zollamt Österreich