

13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

www.bundeskanzleramt.gv.at

Wien, 2020. Stand: 3. September 2020

Text und Gesamtumsetzung:

Bundeskanzleramt, Abteilung III/3 – Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft und im Bundesdienst,

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Referat III/C/7/a – HR-Controlling

Layout und Endbearbeitung:

Petra Löscher, Brigitta Müller, Mag. Yeliz Luczensky, Gabriele Glier-Menz

Herstellung: Digitalprintcenter des Bundesministeriums für Inneres

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin und des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin und des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Web:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/service/publikationen-aus-dem-bundeskanzleramt/publikationen-zu-frauen-und-gleichstellung/studien-und-berichte.html>

<https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/publikationen/index.html>

Übersicht

Einleitung.....	5
Teil 1 Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst	9
Teil 2 Bundes-Gleichbehandlungskommission.....	267

Einleitung

Mit BGBl. I Nr. 164/2017 wurde das Bundesministeriengesetz (BMG) novelliert und mit 08.01.2018 in Kraft gesetzt. Um die Vergleichbarkeit der Frauenanteile in den betreffenden Ressorts im Zahlenteil zu ermöglichen, wurde in diesem Bericht abweichend von der sonstigen Vorgehensweise als Stichtag der 08.01.2018 (statt 31.12.2017) gewählt. Zur Vereinfachung der Lesbarkeit wird im weiteren Text der Vergleich 2017 zu 2019 angeführt.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes erscheint seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus. Die gesetzliche Grundlage dafür ist § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG). Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat jedes zweite Jahr einen umfassenden Gleichbehandlungsbericht vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, über den Stand der Verwirklichung von Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst sowie über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zu informieren. Die aktuelle Ausgabe ist einerseits auf Grund der Novellierung der Verordnung über die in die Gleichbehandlungsberichte aufzunehmenden Daten und andererseits auf Grund der BMG-Novelle 2017, die mit 08.01.2018 in Kraft getreten ist, nicht bzw. nur begrenzt mit den Daten der vorherigen Berichte vergleichbar. Wie bereits in den Vorjahren gibt der Bericht zu Beginn eine Übersicht über die Geschlechterverhältnisse im gesamten Bundesdienst. Im Anschluss werden die Ressorts als auch das Arbeitsmarktservice (AMS), die Österreichische Nationalbank (OeNB) und die Finanzmarktaufsicht (FMA) ausgewiesen. Für das AMS, die OeNB und die FMA wurden die Daten des 12. Gleichbehandlungsberichtes zum 31.12.2017 belassen.

- Bundeskanzleramt (BKA)
- Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
- Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS)
- Bundesministerium für Finanzen (BMF)
- Bundesministerium für Inneres (BMI)
- Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ)
- Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)

- Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT)
- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)
- Parlamentsdirektion (ParlDion)
- Präsidentschaftskanzlei (PräsKanzlei)
- Rechnungshof (RH)
- Verfassungsgerichtshof (VfGH)
- Verwaltungsgerichtshof (VwGH)
- Volksanwaltschaft (VA)

Der vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

Teil 1

stellt Daten stichtagsbezogen (08.01.2018 im Vergleich zu 31.12.2019) als auch zeitraumbezogen (08.01.2018 bis 31.12.2019) dar.

Für folgende Personengruppen wurde eine stichtagsbezogene Darstellung gewählt:

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

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

Gemäß dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat jede Leiterin und jeder Leiter einer Zentralstelle der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend bzw. ab 29.01.2020 der Bundesministerin für Frauen und Integration Vorschläge zu berichten, die zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen beitragen. Die gemeldeten Vorschläge bilden den Abschluss jeder Ressortberichterstattung.

Teil 2

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

Der Berichtszeitraum ist der 08.01.2018 bis 31.12.2019.

Nach der Aufgaben- und Zuständigkeitsauflistung wird der Verfahrensablauf dokumentiert.

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

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

Da seit 2004 die Gutachten der Senate laufend auf der Homepage der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend bzw. ab 29.01.2020 auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/bundesgleichbehandlungskommission.html>) veröffentlicht werden und auch eine Verlinkung im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) erreicht wurde, werden die Antragsfälle nur ganz kurz dargestellt und auf die Homepage verwiesen (samt Gutachten-Nummer zur leichten Auffindbarkeit), wobei aber die Reaktionen des Dienstgebers auf Empfehlungen der Kommission explizit im Bericht aufgenommen wurden. Den Abschluss bilden die Mitgliederlisten der Senate I und II der B-GBK.

Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst

13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Teil 1

Inhalt

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

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

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

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

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

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

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

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

1 Gesamtübersicht der Bundesbediensteten

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

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

Von 2017 auf 2019 stieg der Frauenanteil im Bundesdienst von 42,1 Prozent auf 42,5 Prozent.

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

Weiters wird auf die Einkommensberichte gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verwiesen, die auf www.oeffentlicherdienst.gv.at unter dem Quicklink „Publikationen“ abrufbar sind.

1.1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

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

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

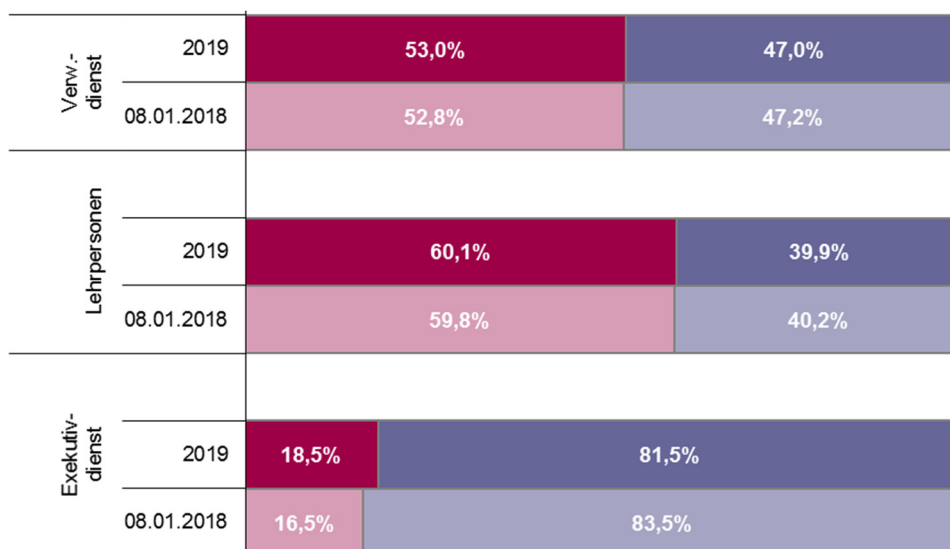
Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse

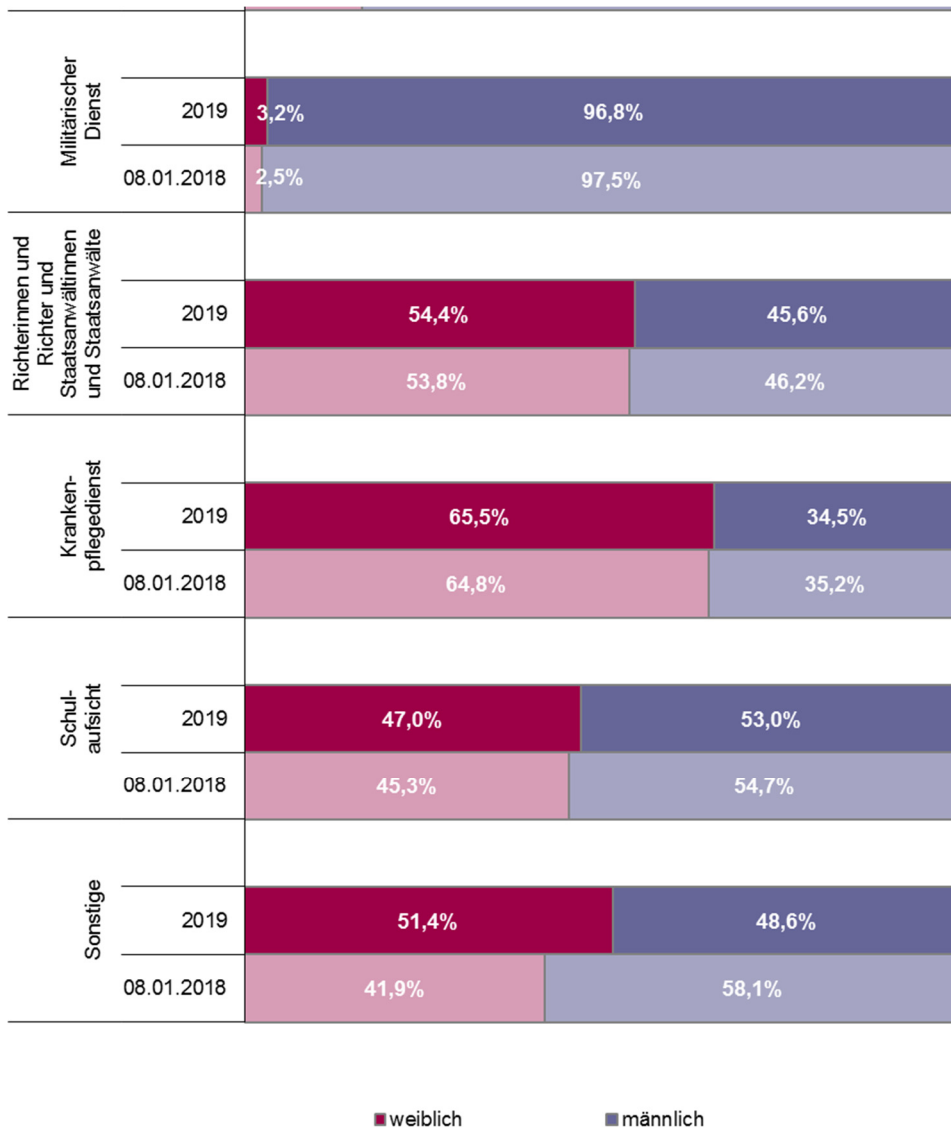
Ausbildungs- verhältnis	08.01.2018				2019					
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich			
Lehrlinge	1.414	841	59%	573	41%	1.341	796	59%	545	41%
Verwaltungs- praktikantinnen u. -praktikanten	943	617	65%	335	35%	655	440	67%	215	33%

1.2 Frauen- und Männeranteil – Berufsgruppe

In den Berufsgruppen Krankenpflegedienst, Lehrpersonen, Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Verwaltungsdienst und Sonstige liegt der Frauenanteil über 50 Prozent. In jenen Berufsgruppen, in denen in der Vergangenheit der Frauenanteil sehr niedrig war, ist ein sukzessiver Anstieg zu verzeichnen: im Exekutivdienst von 16,5 Prozent auf 18,5 Prozent und im Militärischen Dienst von 2,5 Prozent auf 3,2 Prozent. Weiters erhöht sich der Frauenanteil im Bereich der Schulaufsicht um 1,6 Prozentpunkte auf 47,0 Prozent. Die Berufsgruppe „Sonstige“ umfasst fast ausschließlich Ärzte und eine geringe Anzahl von Beschäftigten, daher haben individuelle Zufälligkeiten starke Auswirkungen.

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe





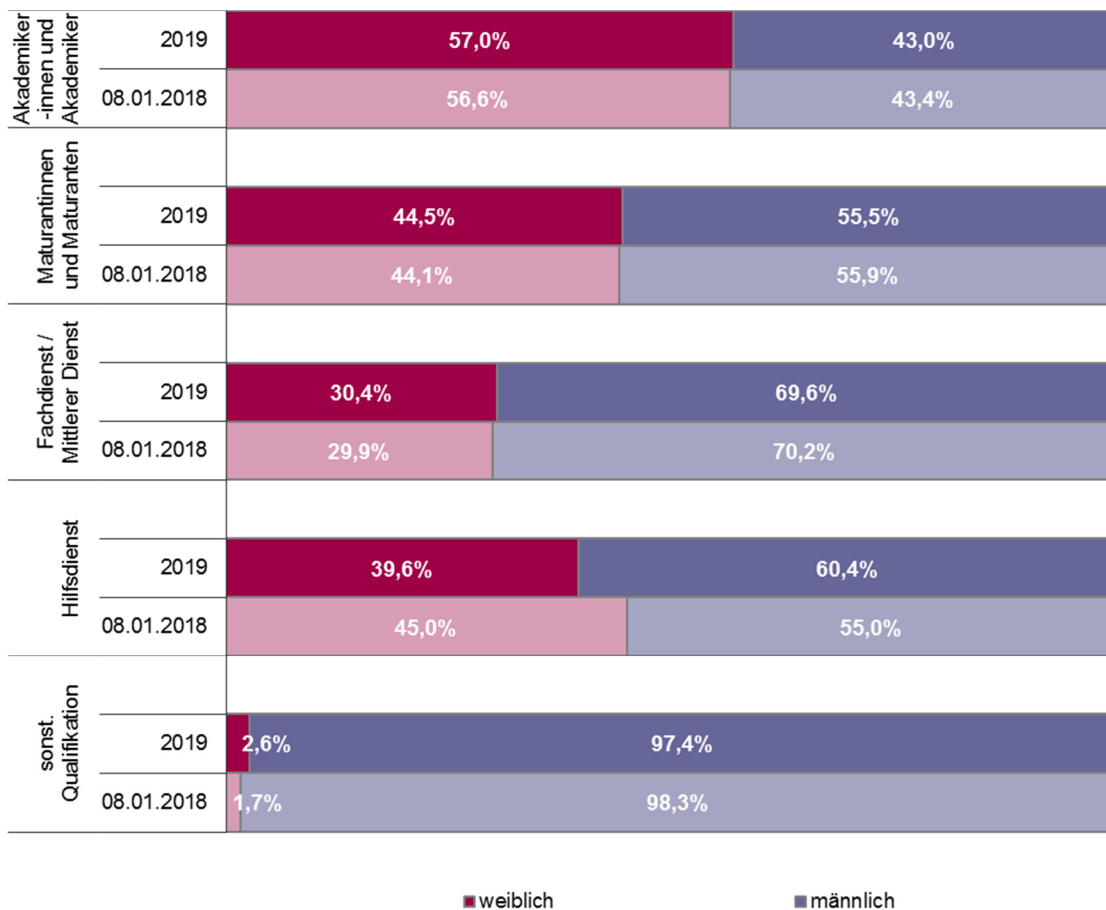
1.3 Frauen- und Männeranteil – Qualifikationsgruppe

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

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

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

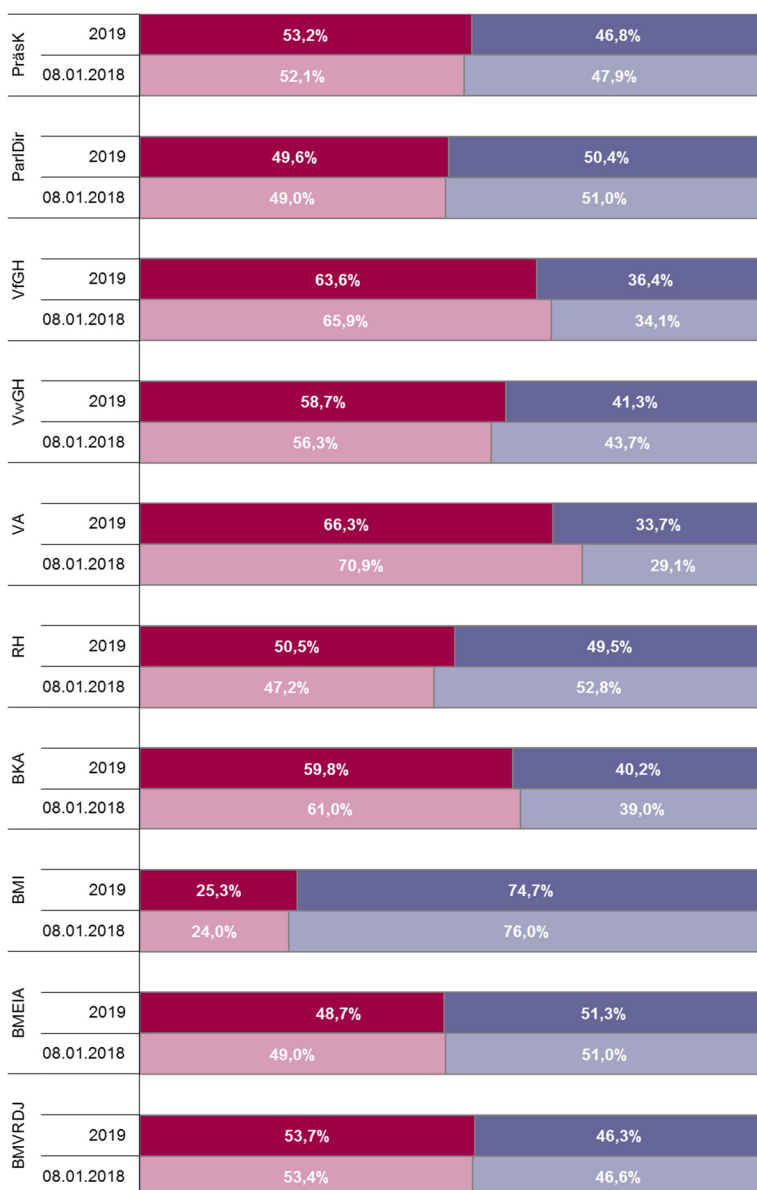
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe

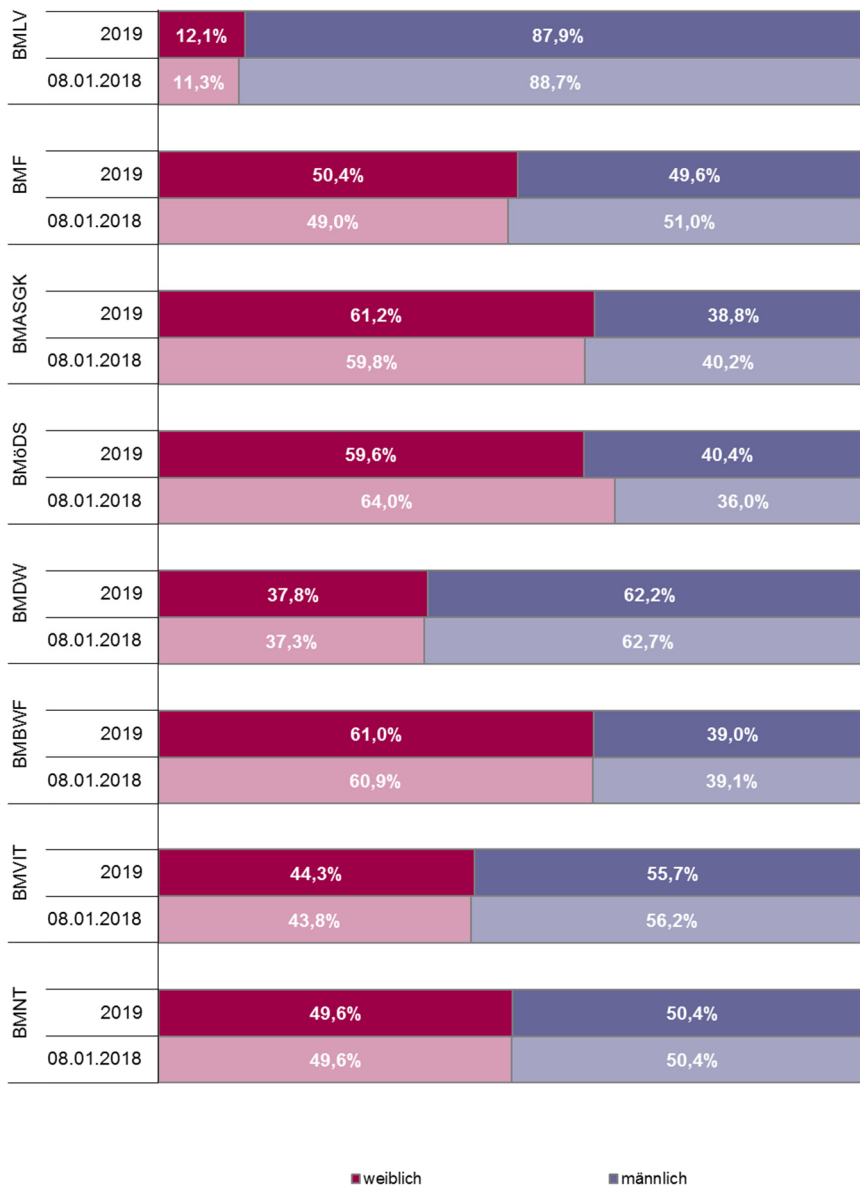


1.4 Frauen- und Männeranteil – Ressorts, sonstige Oberste Organe

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

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





Teilbeschäftigung im Bundesdienst

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

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

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

Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

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

Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen

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

¹

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

Teilbeschäftigung nach Ressorts und sonstigen Obersten Organen

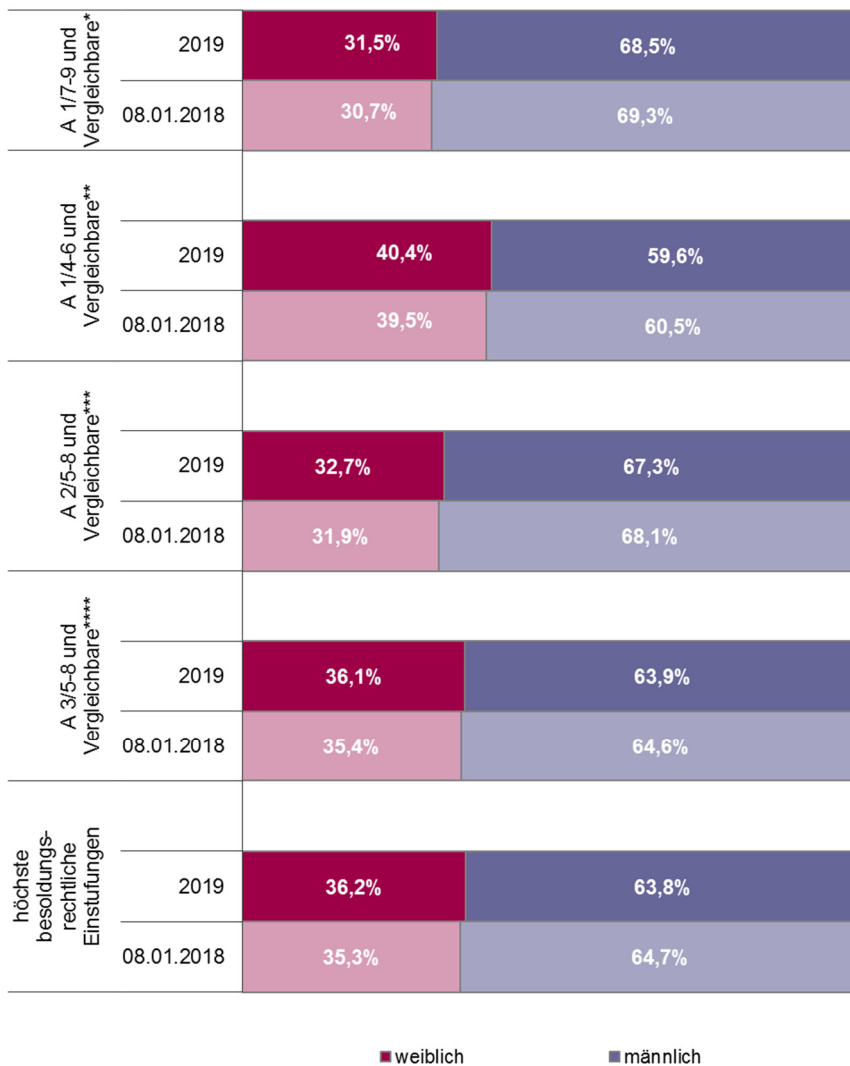
Im BMBWF, BMNT, BMDW und der Volksanwaltschaft liegt der Teilbeschäftigtenanteil der Frauen über dem Durchschnitt der Bundesmitarbeiterinnen von 31,6 Prozent. Im BMBWF und BMNT ist dies auf den traditionell hohen Anteil an Teilbeschäftigten unter Lehrkräften zurückzuführen. In diesen beiden Ressorts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

1.5 Frauen- und Männeranteil – höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

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

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

Abbildung 4 Frauen- und Männerteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufung



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

1.6 Gesamtpersonal des Bundes

Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisationen

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

Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen

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

Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen

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

1.7 Teilbeschäftigte des Bundes

Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen

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

Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen

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

Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen

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

1.8 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2 Ressortberichte im Detail

2.1 Bundeskanzleramt

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.1.1 Gesamtes Personal

Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen

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

Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

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

2.1.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen

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

Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen

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

2.1.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.1.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentralleitung

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

Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich

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

Leitungsfunktion	Stichtag 08.01.2018				Stichtag 31.12.2019				Neubesetzungen 08.01.2018 -31.12.2019			
	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil	Gesamt	M	F	Frauen- anteil

Museen (Museum für Volkskunde)

Museums- direktorin u. Museumsdirektor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
--	---	---	---	----	---	---	---	----	---	---	---	----

Hofmusikkapelle

Administrative Leiterin u. Administrativer Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Künstlerische Leiterin u. Künstlerischer Leiter	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%

2.1.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 19 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA

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

2.1.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA

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

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

Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA

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

2.1.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 23 Ausbildungen / BKA

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

2.1.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA

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

2.1.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 25 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Ausbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	383
zu Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	868

2.1.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das Bundeskanzleramt bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Zur Gewährleistung der Chancengleichheit für Frauen und Männer werden im Sinne des Frauenförderungsplans (BGBl. II Nr. 261/2019) insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen,
2. die Förderung und Stärkung der beruflichen Identität, des Selbstbewusstseins von Frauen und der Bereitschaft, mit zu gestalten, Einfluss zu nehmen und Verantwortung zu übernehmen,
3. die Förderung des Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeit durch Männer im Ressort,
4. der Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen,
5. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer,
6. die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung,
7. die Anhebung des Frauenanteils in allen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktions- bzw. Bewertungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

8. die Anhebung des Frauenanteils sowohl in Führungspositionen als auch in Funktionen, Kommissionen und Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
9. in Maßnahmen und Strategien, insbesondere im Bereich des Organisations- und Personalwesens des Bundeskanzleramtes, soll der Leitgedanke des Gender Mainstreaming Beachtung finden; das Instrument soll für die Frauenförderung nutzbar gemacht werden,
10. die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in das System der Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

1. Angebote bei der Aus- und Fortbildung
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht und nachweislich informiert und zur Teilnahme ermutigt.
 - Bei Seminaren am Dienstort wird nach Möglichkeit bei den Kurszeiten auf unaufschiebbare soziale Tätigkeiten (Betreuungspflichten) geachtet.
 - Die Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen aus dienstlichen Gründen ist zu gewährleisten.
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in beruflichen Problemsituationen wird die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coaching im begründeten Bedarfsfall ermöglicht.
2. Beruflicher Aufstieg
 - Frauenförderung kann nicht nur bei Führungspositionen ansetzen, sondern muss auf allen hierarchischen und organisatorischen Ebenen aktiv von den unmittelbaren Vorgesetzten und vom Dienstgeber speziell gefördert werden.
 - Aus diesem Grund werden Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren und darauf aufbauend auch zur Übernahme von Führungspositionen motiviert. Die Teilnahme weiblicher, sowohl vollzeit-, wie auch teilzeitbeschäftigter Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, vor allem in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird gefördert.
 - Mit der Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm des Bundes sollen Frauen individuell gefördert und strategisch auf bestimmte berufliche Positionen vorbereitet werden.

3. Förderung des Wiedereinstiegs

- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen. Als begleitende Maßnahme hervorzuheben ist die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens, einem Zugriff von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz.

4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (z.B. flexible Arbeitszeiten, (Wieder)Einstiegsprogramme oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit) durchgeführt.
- Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse positiv erledigt.
- Die durch die interne Projektgruppe im Audit *berufundfamilie* entwickelten und in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen werden im Projektzeitrahmen (3 Jahre) adaptiert bzw. erarbeitet und umgesetzt.

5. Vertretung in Gremien

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

2.2 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.2.1 Gesamtes Personal

Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen

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

Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

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

2.2.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen

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

Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen

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

2.2.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.2.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentralleitung

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

Tabelle 34 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Nachgeordneter Bereich

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

2.2.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 35 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMEIA

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

2.2.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 36 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMEIA

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

Tabelle 37 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMEIA

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 38 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMEIA

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

2.2.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 39 Ausbildungen / BMEIA

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

2.2.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 40 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMEIA

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

2.2.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 41 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMEIA

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

2.2.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Das BMEIA ist bemüht, den Frauenanteil in allen Bereichen/Tätigkeitsfeldern des diplomatischen Dienstes laufend zu erhöhen. Mit 31.12.2019 beträgt der Frauenanteil im höheren auswärtigen Dienst (Gruppe A1/v1 A/a), der Verwendungsgruppe aus der die Führungskräfte rekrutiert werden, 39,4 Prozent. Er steigt jährlich konstant an. Bei den Jahrgängen ab 1975 beträgt der Frauenanteil 50 Prozent.

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

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

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.3.1 Gesamtes Personal

Tabelle 42 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Organisationen

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

Tabelle 43 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen

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

Tabelle 44 Alle Beschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen

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

2.3.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 45 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Organisationen

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

Tabelle 46 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Berufsgruppen

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

Tabelle 47 Alle Teilbeschäftigten des BMASGK nach Qualifikationsgruppen

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

2.3.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 48 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMASGK

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.3.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 49 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASGK – Zentralleitung

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

Tabelle 50 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMASGK – Nachgeordneter Bereich

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

2.3.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 51 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMASGK

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

2.3.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Zentralleitung, Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorate

Tabelle 52 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMASGK

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

Tabelle 53 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMASGK

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 54 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMASGK

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

2.3.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Zentralleitung, Sozialministeriumservice und Arbeitsinspektorate

Tabelle 55 Ausbildungen / BMASGK

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

2.3.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 56 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMASGK

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

2.3.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 57 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMASGK

Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0

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

2.3.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

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

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

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

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

Auswahlkommissionen, Hearing, Ausschreibungstexte

Die ausnahmslose Beiziehung der jeweils zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten zu den Sitzungen der Begutachtungskommissionen – auch jenen, die bloß in Analogie zum Ausschreibungsgesetz zwingend abgehalten werden – als nicht stimmberechtigte Sachverständige der Kommissionen hat sich als wirksames Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsinstrument bestätigt. Gerade die Stellvertretungsfunktionen dien(t)en als Sprungbrett für weiteren beruflichen Aufstieg.

Die (ständigen) Begutachtungskommissionen werden seitens des Dienstgebers auch in jenen Fällen, in denen das Ausschreibungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt, geschlechterparitätisch beschickt und die Mitglieder entsprechend bestellt.

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

Durch die zwingende Berücksichtigung des Merkmals „Förderung eines diskriminierungsfreien Klimas“ bei der Vorgabe von Belohnungen an Führungskräfte und als Teil des übergeordneten Kriteriums „soziale Kompetenz“ bei der Eignungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern für eine Funktion sollte die Wichtigkeit von Gleichbehandlung unterstrichen werden und langfristig in das alltägliche Handeln einfließen.

Information, Beiziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und Stellungnahmen

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

an die zuständigen Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragten sollen nicht nur die Transparenz erhöhen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, geeignete Frauen zur Bewerbung bzw. zur Mobilität zu motivieren. Die summarische, tabellarische Aufbereitung der Informationen über den Frauenanteil in Kommissionen, Beiräten und Gremien, bei Arbeitsplatzbewertungen und bei der Belohnungsvergabe soll mögliche Ursachen für Einkommensdisparitäten, die als Basis für die Analyse möglicher Diskriminierungen dienen, und die entsprechenden Handlungsanleitungen zur Beseitigung rascher identifizieren lassen.

Organisationsänderungen

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

Einzelne Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen können zu Arbeits- und Projektgruppen im Vorfeld ressortinterner Vorhaben und Maßnahmen beigezogen werden.

Telearbeit

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

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

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

2.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.4.1 Gesamtes Personal

Tabelle 58 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Organisationen

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

Tabelle 59 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

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

*Schulärztinnen und Schulärzte

Tabelle 60 Alle Beschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

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

2.4.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 61 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Organisationen

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

Tabelle 62 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Berufsgruppen

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

Tabelle 63 Alle Teilbeschäftigten des BMBWF nach Qualifikationsgruppen

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

2.4.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 64 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMBWF – Bereich Bildung

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

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

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.4.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 66 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Zentralleitung

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

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

Tabelle 67 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMBWF – Nachgeordneter Bereich

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

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

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

Bundesschulen, Bundesschülerheime

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

Pädagogische Hochschulen

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

Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

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

Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik

Direktorin und Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Direktorin und Direktor	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Bereichsleiterin und Bereichsleiter	4	3	1	25%	4	3	1	25%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter	12	11	1	8%	13	13	0	0%	2	2	0	0%
Leiterin und Leiter Fachabteilung	8	8	0	0%	8	8	0	0%	0	0	0	0%

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

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

2.4.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 68 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMBWF

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

2.4.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 91 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle

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

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

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

2.4.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

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

Tabelle 93 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabelle 103 Ausbildungen / BMBWF –
Bereich Wissenschaft und Forschung

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

2.4.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF

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

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

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

2.4.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

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

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

2.4.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

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

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

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Betreuungspflichten

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

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

Personalentwicklung

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

Karriereplanung

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

Informationsarbeit

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

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

Bewusstseinsbildung

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

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

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

2.5 Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport

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

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.5.1 Gesamtes Personal

Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Organisationen

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

Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen

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

Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen

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

2.5.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 111 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Organisationen

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

Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen

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

Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen

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

2.5.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMöDS

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.5.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMöDS – Zentrallleitung

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

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

2.5.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 116 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMöDS

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

2.5.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMöDS

Kommission	Stichtag 08.01.2018					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Prüfungskommission						22	11	50%	11	50%
Leistungsfeststellungskommission						9	3	33,3%	6	66,6%
Disziplinarkommission						8	6	75%	2	25%

Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMöDS

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMöDS

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

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

2.5.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 120 Ausbildungen / BMöDS

Ausbildung	Zeitraum 01.01.2016-31.12.2017				Zeitraum 08.01.2018-31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich		Gesamt	weiblich	männlich		
Grundausbildungslehrgänge	-	-	-	-	55	29	52,73%	26	47,27%
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)	-	-	-	-	383	268	69,97%	115	30,03%

2.5.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMöDS

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

2.5.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.5.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

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

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

Besetzung von Führungspositionen

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

Cross Mentoring im Bundesdienst

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

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

Gleichstellung und Wirkungsorientierung

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

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

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

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

2.6 Bundesministerium für Finanzen

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.6.1 Gesamtes Personal

Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen

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

Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

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

Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

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

2.6.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen

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

Tabelle 127 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen

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

Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen

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

2.6.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.6.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentralleitung

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

Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich

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

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

Bundesfinanzgericht (BFG)

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

Finanzprokuratur

Präsidentin u. Präsident	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Präsidiälanwältin u. Präsidiälanwalt	1	0	1	100%	1	0	1	100%	0	0	0	0%

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

2.6.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 132 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF

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

2.6.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 133 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF

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

Tabelle 134 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 135 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF

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

2.6.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 136 Ausbildungen / BMF

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

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

2.6.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 137 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF

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

2.6.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.6.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

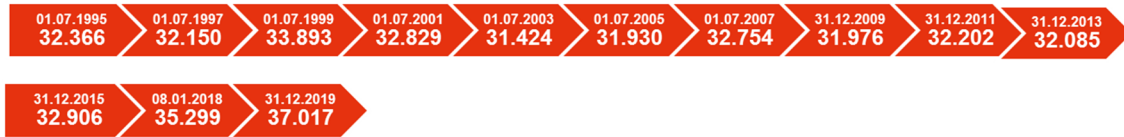
- Die aktive Rolle des Finanzressorts, die Gleichbehandlungsthematik in einer Vorbildwirkung nach außen zu vertreten und so als Organisation auf das gesellschaftliche Umfeld positiv zu wirken
- Die Förderung der gleichberechtigten Repräsentanz der Frauen in allen Entscheidungsstrukturen
- Die Anhebung des Frauenanteils in Führungspositionen auf ein dem Anteil der weiblichen Bediensteten an der gesamten Belegschaft entsprechendes Ausmaß
- Die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Zielvereinbarungen sowie verstärkte Integration von Frauenförderung in Personalplanung- und Entwicklung
- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen (z.B. Väterkarenz) durch Männer im Ressort
- Förderung des Wiedereinstiegs durch die Richtlinie „KarriereKompassKarenz“, die auf Wunsch der Karenzierten die Aufrechterhaltung eines besonderen Informationsflusses während der Karenz gestattet und bei Rückkehr besondere Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsieht

- Die Förderung der Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen
- Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

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

2.7 Bundesministerium für Inneres

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.7.1 Gesamtes Personal

Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen

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

Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

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

Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

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

2.7.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen

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

Tabelle 143 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen

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

Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen

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

2.7.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 145 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.7.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

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

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

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

Bundeskriminalamt

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

Direktion für Spezialeinheiten/EKO Cobra

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

Bundesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung

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

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

Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. Abteilungsleiter	4	3	1	25%	3	2	1	33%	1	1	0	0%
Referatsleiterin u. Referatsleiter	10	6	4	40%	10	7	3	30%	2	2	0	0%

Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich

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

Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA – vormals Bundesasylamt)

Direktorin u. Direktor	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
Vizedirektorin u. Vizedirektor	2	1	1	50%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	8	6	2	25%	9	7	2	22%	1	1	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Außenstelle	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Regionaldirektorin u. -direktor	8	6	2	25%	8	6	2	25%	1	1	0	0%
Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	1	1	50%	1	1	0	0%	0	0	0	0%
Stv. Leiterin u. Leiter einer Erstaufnahmestelle	2	2	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%
Abteilungsleiterin u. -leiter (+ Leiterin u.	15	11	4	27%	14	9	5	36%	1	0	1	100%

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

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

2.7.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 148 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI

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

2.7.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI

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

2.7.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 154 Ausbildungen / BMI

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

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

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

2.7.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI

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

Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA

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

2.7.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 157 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI

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

* Unter Bedachtnahme auf den Frauenförderungsplan – BM.I (BGBl. II Nr. 481/2010 vom 29.12.2010 und BGBl. II Nr. 65/2017 vom 9.3.2017 und BGBl. II Nr. 346/2019 vom 25.11.2019) sowie auf die für Bildungsmaßnahmen allgemein geforderte Bedarfs-, Zielgruppen- und Praxisorientierung wird auf den Anteil weiblicher Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen der SIAK, insbesondere durch entsprechende Hinweise in den Ausschreibungen und durch die bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung besonders Bedacht genommen. Schon angesichts

der Komplexität und Vielschichtigkeit der Fortbildungsstruktur des BM.I sowie der strukturierten Wechselwirkung zwischen zentralen und dezentralen Fortbildungen, aber auch im Hinblick auf die allgemein wirkende Zielgruppengröße von mehr als 37.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, werden – nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Überlegungen bzw. Zwängen – keine durchgehenden Aufzeichnungen / Evidenzen in der angefragten Gliederungstiefe bzw. Erfassungsbreite geführt.

2.7.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Der Frauenförderungsplan wurde durch Verordnung BGBl II Nr. 346/2019, kundgemacht am 25.11.2019, neuverlautbart. Dabei wurde besonders auf die Schaffung eines diskriminierungsfreien und wertschätzenden Arbeitsumfeldes für Frauen und Männer hingewirkt.

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

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

Der im Juni 2012 im BMI eröffnete Betriebskindergarten stellt einen wesentlichen Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

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

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

(Grundausbildung) verpflichtende Schulungen zu Gleichbehandlung und Gleichstellung durchgeführt.

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

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

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

2.8 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.8.1 Gesamtes Personal

Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen

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

Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen

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

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

Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen

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

2.8.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen

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

Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen

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

Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen

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

2.8.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVRDJ

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.8.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Zentralleitung

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

Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Nachgeordneter Bereich

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

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

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

2.8.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 167 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVRDJ

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

2.8.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVRDJ

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

Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVRDJ

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 170 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMVRDJ

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

2.8.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 171 Ausbildungen / BMVRDJ

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

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

2.8.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 172 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVRDJ

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

2.8.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.8.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Der Anteil der weiblichen Bediensteten in den unterschiedlichen Bediensteten-Gruppen wird in Entsprechung des Frauenförderungsplans des Justizressorts alljährlich erhoben. Hervorzuheben ist der überdurchschnittlich hohe Prozentsatz an weiblichen Bediensteten unter Richter*innen und Staatsanwältinnen und Staatsanwälten: Dieser liegt etwa im Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien bzw. im Zuständigkeitsbereich der Oberstaatsanwaltschaft Wien bei jeweils rund 62 Prozent. In höheren Funktionen liegt die Quote demgegenüber noch unter 50 Prozent. Eine Anhebung der Quote von Frauen in höheren Positionen bzw. Führungspositionen wird angestrebt; dies soll durch spezifische Maßnahmen erreicht werden, wobei etwa auf das Cross-Mentoring-Programm verwiesen

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

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

2.9 Bundesministerium für Landesverteidigung

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.9.1 Gesamtes Personal

Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen

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

Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

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

Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

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

2.9.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen

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

Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen

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

Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen

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

2.9.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 180 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.9.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentralleitung

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

Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich

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

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

2.9.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 183 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV

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

2.9.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

Tabelle 184 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV

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

Tabelle 185 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV

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

*)bestellte Kommission ausgelaufen, Neubestellung im Gange

Tabelle 186 Diverse Kommissionen – BMLV

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV

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

2.9.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 188 Ausbildungen / BMLV

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

2.9.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV

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

2.9.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.9.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.10 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.10.1 Gesamtes Personal

Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMNT nach Organisationen

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

Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen

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

Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen

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

2.10.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Organisationen

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

Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen

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

Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen

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

2.10.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMNT

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.10.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Zentralleitung

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

Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Nachgeordneter Bereich

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

2.10.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMNT

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

2.10.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 201 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMNT

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

Tabelle 202 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMNT

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 203 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMNT

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

2.10.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 204 Ausbildungen / BMNT

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

2.10.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 205 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMNT

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

2.10.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.10.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, im Besonderen durch die Ermöglichung von verschiedenen Modellen der Teilzeitbeschäftigung und der Inanspruchnahme von Telearbeit und mobiler Arbeit;

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

2.11 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.11.1 Gesamtes Personal

Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen

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

Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

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

Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

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

2.11.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen

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

Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen

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

Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen

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

2.11.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 213 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.11.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 214 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung

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

Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich

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

2.11.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 216 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT

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

2.11.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 217 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT

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

Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 219 Mitglieder der Beiräte / BMVIT

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

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

2.11.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 220 Ausbildungen / BMVIT

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

2.11.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 221 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT

Dienstverletzung	Gesamt
erstattete Disziplinaranzeigen	
an die Disziplinarkommission weitergeleitete Anzeigen	
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.11.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.11.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

Frauenförderungsplan des BMVIT

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

Ein Schwerpunkt ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das BMVIT legt hohen Wert auf eine gute Vereinbarkeit der beruflichen Entwicklung mit der individuellen Familienplanung seiner Bediensteten. So wird die Väterkarenz gefördert, der Wiedereinstieg nach einer Karenz unterstützt (z.B. mit geeigneten Nachschulungen) und insgesamt der Ausgleich bestehender Belastungen angestrebt. Auch während einer Karenz sind die Bediensteten über Ausschreibungen zu informieren, um das weitere berufliche Fortkommen zu ermöglichen. Die Ressortleitung ist weiters dazu angehalten aktiv über die Väterkarenz und Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zu informieren. Falls Bedienstete sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, darf ihnen dadurch kein beruflicher Nachteil erwachsen. Nach Maßgabe der budgetären und dienstbetrieblichen Erfordernisse sind flexible Arbeitszeiten wie Telearbeit und Jobsharing anzubieten, sodass auch Leitungspositionen Teilzeitbeschäftigten offenstehen. Da im BMVIT besonders viele Frauen in Teilzeit sind, soll diese Maßnahme auch gleichzeitig den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen. Bei der Festlegung von Sitzungszeiten wird generell auf

Kinderbetreuungspflichten nach Möglichkeit Rücksicht genommen. Durch eine rechtzeitige Bekanntgabe soll zudem eine bessere Planbarkeit sichergestellt werden. Seit 2015 ist zusätzlich die Pflicht der Dienstgeberin und des Dienstgebers festgelegt Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe zu prüfen, um Bediensteten mit Kindern eine möglichst einfache Koordinierung zu bieten.

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

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

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

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

EDV:

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

Sprachen:

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

Soft skills u.ä.:

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

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

Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter

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

Maßnahmen zum Genderbewusstsein/Genderziele des BMVIT

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

- Entwicklung von Methoden zur gendersensiblen Mobilitätserhebung
- Erkennen von Geschlechterkonstruktionen im Bereich der Mobilitätsforschung und Verkehrstechnologie in den Methoden, Verfahren, Theorien, Strukturen, Organisationen und auf Akteurinnen- und Akteuren-Ebene
- Aufzeigen der Potentialfelder im Bereich Mobilitätsforschung aus der Genderperspektive
- Berücksichtigung eines gegenderten Fragebogens bei der österreichweiten Erhebung „Österreich unterwegs“
- Umfassende Grundlagensammlung zu genderrelevanten Aspekten in der Verwaltung, Aufbereitung disaggregierter Daten für das Ressort

- Konzeptionierung/ Durchführung eines Gender-Moduls ergänzend zur österreichweiten Mobilitätserhebung zu „Österreich unterwegs“
- Grundlagenstudie zur Integration von Genderaspekten in der Verkehrsplanung
- Sekundärdatenanalyse zu „Österreich unterwegs“ - Detailauswertung zu „Mobilität von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen“

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

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

Auch auf europäischer Ebene hat sich gezeigt, dass Frauen im Verkehrssektor nach wie vor benachteiligt sind. Seit dem Jahr 2017 beteiligt sich daher das BMVIT auf EU-Ebene an der Initiative „Women in Transport – EU Platform for Change“, um sich für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verkehrssektor einzusetzen. Die Plattform, an der sich das BMVIT aktiv beteiligt, dient als Diskussionsplattform bzw. dem Austausch von Best-Practice-Beispielen. 2019 wurde auch eine eigene nationale Plattform zu „Women in Transport“ ins Leben gerufen und Vernetzungsworkshops organisiert.

Gender-Intranet-Seite im BMVIT

Im BMVIT Intranet steht ein eigener Bereich für Fragen im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung der Geschlechter und BMVIT-Maßnahmen in einem eigenen Reiter zur Verfügung. Dieser Bereich soll in erster Linie dazu dienen im Sinne einer Serviceleistung Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting anzubieten. Neben den allgemeinen gesetzlichen Grundlagen wie dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und insbesondere dem Frauenförderungsplan für das Ressort,

wodurch Rechte und Pflichten für beide Geschlechter festgeschrieben werden, finden sich auch Informationen zu den verschiedenen Aktivitäten/Maßnahmen im Gender-Bereich.

FEMtech

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

Talente –Der Förderschwerpunkt des BMVIT

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

- FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse (bis Ende 2018)
- FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung
- FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere
- FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation

Weiterführende Informationen wurden in einem Folder aufbereitet:

https://www.ffg.at/sites/default/files/downloads/bmvit_talentefolder_final.pdf

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

FEMtech Expertinnendatenbank: Es gibt exzellente Expertinnen – FEMtech zeigt sie! In der Datenbank sind bereits mehr als 2000 Expertinnen erfasst, diese bilden mehr als 20 Prozent der in Österreich in F&E beschäftigten Frauen ab. Die FEMtech Expertinnendatenbank ist seit ihres Bestehens zu einer umfangreichen und aktuellen Quelle von Frauen mit unterschiedlichen Expertisen im gesamten Forschungs- und Technologiesektor geworden und ist die größte Expertinnendatenbank Österreichs.

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

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

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

Erhebung

Im Rahmen von FEMtech wurde erstmals zwischen 2004 und 2008 ein jährliches Monitoring der wissenschaftlichen Beschäftigten in Einrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden in einem Gender Booklet veröffentlicht. 2014, 2016 und 2018 (Stichtag 31.12.2017) wurde im Rahmen der Gleichstellungserhebung das Monitoring fortgeschrieben. Der Frauenanteil, über alle Einrichtungen berechnet, beträgt für das Jahr 2017 28% und hat sich gegenüber 2015 um 1%-Punkt erhöht.

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

Nähere Details zur Erhebung und zu den Ergebnissen:

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

Genderkriterien

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

- Gender Aspekt im Projektinhalt und positive Folgewirkungen

- Geschlechterspezifische Ausgewogenheit im Projekt und
- Geschlechterspezifisch ausgewogene Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

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

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

2.12 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.12.1 Gesamtes Personal

Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen

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

Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

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

Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

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

2.12.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen

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

Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen

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

Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen

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

2.12.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 229 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.12.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentrallleitung

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

Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich

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

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

2.12.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 232 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW

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

2.12.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW

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

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

Tabelle 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW

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

* Umfasst nunmehr auch die Aufnahmekommissionen aller nachgeord. Dienststellen.

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 235 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW
Bereich Wirtschaft

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

*Die Mitglieder wurden pro Mitgliedschaft des jeweiligen Beirates gezählt.

2.12.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 236 Ausbildungen / BMDW

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

2.12.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 237 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW

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

2.12.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.12.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

Frauenförderungsplan

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

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

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

Zertifikat "Audit berufundfamilie"

Das Ressort nimmt seit mehreren Jahren am "Audit berufundfamilie" teil und ist mittlerweile seit 2002 im Rahmen des Audits zertifiziert. Im Juni 2016 wurde dem nunmehrigen BMDW letztlich das Zertifikat "Audit berufundfamilie" verliehen und hiermit das kontinuierliche Engagement des BMDW für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewürdigt. Im Mai 2019 wurde das Rezertifizierungsverfahren positiv abgeschlossen.

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

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

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

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

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

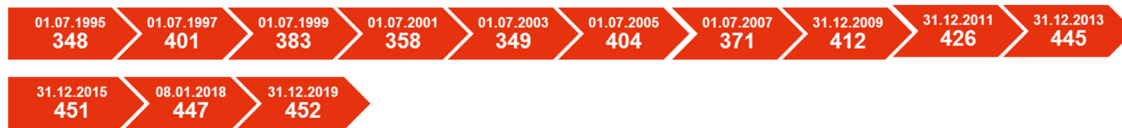
Das Ressort nimmt weiters seit mehreren Jahren an dem Projekt Cross Mentoring im Bundesdienst teil.

Arbeitsgruppe "Gender Mainstreaming/Gender Budgeting"

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

2.13 Parlamentsdirektion

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.13.1 Gesamtes Personal

Tabelle 239 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen

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

Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

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

Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

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

2.13.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen

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

Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen

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

Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen

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

2.13.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 245 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.13.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion

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

2.13.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion

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

2.13.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion

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

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion

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

2.13.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 250 Ausbildungen / ParlDion

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

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

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

2.13.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 251 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion

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

2.13.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.13.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.14 Präsidentschaftskanzlei

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.14.1 Gesamtes Personal

Tabelle 253 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

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

Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

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

Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

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

2.14.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 256 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen

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

Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen

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

Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen

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

2.14.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufung

Tabelle 259 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	4	1	3	25,0%	4	1	3	25,0%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	15	9	6	60,0%	15	9	6	60,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	4	0	4	0,0%	4	0	4	0,0%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	30	12	18	40,0%	30	12	18	40,0%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.14.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 260 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei

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

2.14.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 261 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei

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

2.14.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 262 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei

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

Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Kommissionen	8	4	50%	4	50%	8	4	50%	4	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei

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

2.14.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 265 Ausbildungen / PräsKanzlei

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

2.14.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei

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

2.14.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.14.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.15 Rechnungshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.15.1 Gesamtes Personal

Tabelle 268 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen

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

Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

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

2.15.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen

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

Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen

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

2.15.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.15.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH

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

*jeder AL-Stv ist auch Prüfungsleiterin und Prüfungsleiter

2.15.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH

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

2.15.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH

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

Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH

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

2.15.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 280 Ausbildungen / RH

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

2.15.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH

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

2.15.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 282 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH

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

2.15.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

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

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

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

2.16 Verfassungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.16.1 Gesamtes Personal

Tabelle 283 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen

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

Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

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

2.16.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen

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

Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen

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

2.16.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH

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

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.16.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH

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

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

2.16.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH

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

2.16.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH

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

Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH

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

2.16.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 295 Ausbildungen/VfGH

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

2.16.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH

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

2.16.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

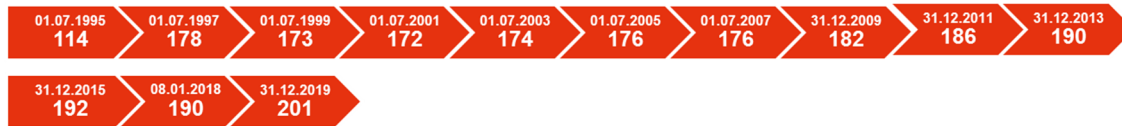
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	-
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	-
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	-

2.16.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.17 Verwaltungsgerichtshof

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.17.1 Gesamtes Personal

Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen

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

Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

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

2.17.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen

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

Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen

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

Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen

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

2.17.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	66	19	47	28,8%	69	21	48	30,4%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	5	2	3	40,0%	5	2	3	40,0%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	1	1	0	100,0%	1	1	0	100,0%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	7	6	1	85,7%	8	7	1	87,5%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	79	28	51	35,4%	83	31	52	37,3%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.17.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH

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

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

2.17.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH

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

2.17.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH

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

Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH

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

2.17.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 310 Ausbildungen/VwGH

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

2.17.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH

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

2.17.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 312 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH

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

2.17.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

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

2.18 Volksanwaltschaft

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.18.1 Gesamtes Personal

Tabelle 313 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen

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

Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

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

2.18.2 Teilbeschäftigte

Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen

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

Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen

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

Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen

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

2.18.3 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen

Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA

Qualifikation	Einstufung	08.01.2018				2019			
		Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Ge- samt	Frauen	Männer	Frauen- anteil
Akademikerinnen Gruppe 1	A 1/7-9 und Vergleichbare*	7	2	5	28,6%	7	2	5	28,6%
Akademikerinnen Gruppe 2	A 1/4-6 und Vergleichbare**	35	27	8	77,1%	33	25	8	75,8%
Maturantinnen	A 2/5-8 und Vergleichbare***	11	9	2	81,8%	15	11	4	73,3%
Fachdienst	A 3/5-8 und Vergleichbare****	5	2	3	40,0%	6	4	2	66,7%
alle Qualifikationsgruppen	höchste besoldungsrechtliche Einstufungen	58	40	18	69,0%	61	42	19	68,9%

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

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

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

**** Sachbearbeiterinnen in entsprechend anspruchsvoller Verwendung

2.18.4 Ressortspezifische Leitungsfunktionen

Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA

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

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

2.18.5 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA

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

2.18.6 Kommissionen und Beiräte

Mitglieder der Kommissionen

Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA

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

Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA

Kommission	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich		männlich		Gesamt	weiblich		männlich	
Aufnahmekommis-sion	4	2	50%	2	50%	4	2	50%	2	50%

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA

Beirat	Stichtag 31.12.2017					Stichtag 31.12.2019				
	Gesamt	weiblich	männlich			Gesamt	weiblich	männlich		
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%
Nutzerbeirat gem. § 10 Abs. 1 BB-GmbH-Gesetz	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Beirat der Buchhaltungsagentur gem. § 18 Abs. 1 BHAG-G	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%
Bundesbeirat in der APK Vorsorgekasse AG	2	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%

2.18.7 Erteilte Zulassungen zu Ausbildungen

Tabelle 325 Ausbildungen / VA

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

2.18.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA

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

2.18.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 327 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA

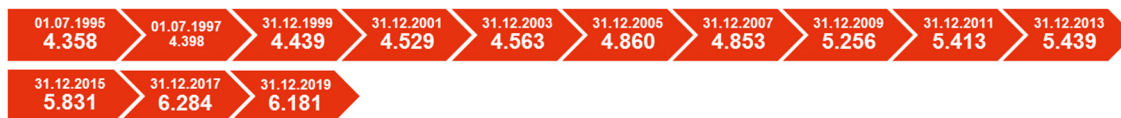
Bewerberinnen	Gesamt
bevorzugt aufgenommene Bewerberinnen	0
für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen	0
zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassene Bewerberinnen	0

2.18.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.19 Arbeitsmarktservice

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.19.1 Gesamtes Personal

Tabelle 328 Alle Beschäftigten des AMS

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

2.19.2 Vollbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 329 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS

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

2.19.3 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

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

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

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

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

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

BGS: Bundesgeschäftsstelle

LGS: Landesgeschäftsstelle

RGS: Regionalgeschäftsstelle

SEL: Serviceline

Gesamt: Summe aller Führungspositionen im AMS ohne die bestellten Organe (Landesgeschäftsführung, Vorstand), daher ergibt „gesamt“ nicht die Summe der angeführten Positionen

2.19.5 Teilbeschäftigte Bedienstete

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

Tabelle 332 Alle Teilbeschäftigten des AMS

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

2.19.6 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen

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

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

2.19.7 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 334 Alle Lehrlinge des AMS

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

2.19.8 Kommissionen und Beiräte

Tabelle 335 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS

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

Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

Tabelle 336 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*

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

*RegionalbeirätInnen: RGL als Mitglieder

2.19.9 Zugänge

Tabelle 337 Zugänge / AMS

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

2.19.10 Abgänge

Tabelle 338 Abgänge / AMS

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

2.19.11 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)

Tabelle 339 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS

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

2.19.12 Weiterbildungstage

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

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

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

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

2.19.13 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 342 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS

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

2.19.14 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.19.15 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen

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

2.20 Österreichische Nationalbank

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.20.1 Gesamtes Personal

Tabelle 344 Alle Beschäftigten der OeNB

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

Tabelle 345 Alle Vollbeschäftigten der OeNB

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

Tabelle 346 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB

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

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

Tabelle 347 Führungskarriere in der OeNB

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

Tabelle 348 Fachkarriere in der OeNB

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

2.20.3 Zugänge

Tabelle 349 Zugänge / OeNB

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

2.20.4 Abgänge

Tabelle 350 Abgänge / OeNB

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

2.20.5 Neubestellungen Führungskarriere

Tabelle 351 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB

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

2.20.6 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 352 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	

2.20.7 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

Tabelle 353 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB

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

2.20.8 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

Der gültige Frauenförderungsplan 2016-2021 auf Basis des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes legt die Maßnahmen zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der OeNB fest.

2.21 Finanzmarktaufsichtsbehörde

Der Gesamtpersonalstand wies zum betreffenden Stichtag folgenden Wert aus:



2.21.1 Gesamtes Personal

Tabelle 354 Alle Beschäftigten der FMA

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

Tabelle 355 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA

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

Tabelle 356 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA

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

2.21.2 Voll- und teilbeschäftigte Beamtinnen und Beamte der FMA

Tabelle 357 Beamtinnen und Beamte der FMA

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

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

Tabelle 358 Führungskarriere in der FMA

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

Tabelle 359 Fachkarriere in der FMA

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

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

2.21.4 Ausbildungsverhältnisse

Tabelle 360 Alle Lehrlinge der FMA

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

2.21.5 Zugänge

Tabelle 361 Zugänge / FMA

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

2.21.6 Abgänge

Tabelle 362 Abgänge / FMA

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

2.21.7 Neubestellungen

Tabelle 363 Neubestellungen / FMA

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

2.21.8 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes – Dienstpflichtverletzung

Tabelle 364 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB

Dienstverletzung	Gesamt
rechtskräftige Schuldsprüche	0

2.21.9 Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes

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

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

2.21.10 Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen im Rahmen der Re-Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (auch in Führungsfunktionen);
- Flächendeckende Umsetzung der Richtlinie zu Telearbeit und Home Office;
- Laufendes Monitoring der Erhöhung der Frauenquote bei Besetzungen in der Führungskarriere bzw. bei Nominierungen für die Fachkarriere;
- Förderung bei der Teilnahme an Qualifizierungsangeboten und der „Themenführerschaft“ auch in Teilzeit
- Rollenvorbilder für Frauen sichtbar machen
- Laufende Unterstützung des von FMA-Mitarbeiterinnen etablierten Frauennetzwerks

3 Technischer Annex

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

Bezugszeitraum

Daten zum Bundespersonal werden im Regelfall stichtagsbezogen dargestellt und beziehen sich auf den 08.01.2018 bzw. 31.12.2019.

Hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen und sonstigen hervorgehobenen Funktionen werden Neuaufnahmen zeitraumbezogen, d.h. vom 08.01.2018 bis 31.12.2019, ausgewiesen.

Kommissionen/Beiräte

Die Mitglieder der Kommissionen werden

1. nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, in der jeweils geltenden Fassung (Prüfungskommissionen, Leistungsfeststellungskommissionen, Disziplarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission)
2. nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 (AusG 1989), BGBl. Nr. 85/1989, in der jeweils geltenden Fassung (Begutachtungskommissionen im Einzelfall und ständige Begutachtungskommissionen, Weiterbestellungskommissionen, Aufnahmekommissionen)

dargestellt.

Datenabgrenzung

Angaben zum Bundespersonal beziehen sich üblicherweise auf das ausgabenwirksame Personal, das in einem Dienstverhältnis zum Bund steht und dessen Aufwand im Bundesvoranschlag im Personalaufwand (UT 0) verrechnet wird. Die Bezeichnung „ausgabenwirksam“ schließt karezierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.

Zusätzlich zum Personalaufwand werden Ausbildungsverhältnisse, d.h. Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten ausgewiesen. Der Aufwand für diese Personengruppe wird im Sachaufwand (UT 7) verrechnet.

Ausgliederte Einrichtungen sind bei den Gesamtberechnungen nicht einbezogen.

Messgröße

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

Berufsgruppe

Die Gruppe „sonstige Berufsgruppe“ umfasst fast ausschließlich Ärzte.

Was wird unter „höchste besoldungsrechtliche Einstufungen“ verstanden?

Zur Definition des Begriffs „Führungsverantwortung“ wurde auf entsprechende besoldungsrechtliche Einstufungen zurückgegriffen. Um der unterschiedlichen Vorbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsverantwortung Rechnung zu tragen, wurden dabei vier Ebenen von Führungsverantwortung erarbeitet.

Zur ersten Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1) zählen: v1/5-7, DKL IX, E1/12, M BO 1/7-9, SV-lph/Rektorinnen, PH/Rektorinnen, R 3, R III, StA 3, StA III, Präsidentin OGH, VwGH, OLG, BVwG und BFinG sowie Vizepräsidentin OGH und VwGH, Leiterin OStA, Leiterin Generalprokuratur, Vors. Komm.Austria

Die zweite Ebene (Akademikerinnen Gruppe 2) beinhaltet: v1/3-4, ADV-SV/1-2, E1/9-11, M BO 1/4-6, SI1, S1, SI2, S2, SQM, sqm, SV-lph/Vizerektorinnen, PH/Vizerektorinnen, LPH/Dir., lph/Dir., L1/Dir., l1/Dir., R 2, R II, StA 2, StA II, Präsidentin LG, Präsidentin HG, Präsidentin ASG und Leiterin STA Vizepräsidentin BVwG und BFinG sowie Richterinnen BVwG und BFinG, Vors. Stv. Komm.Austria, Mitgl. Komm.Austria, Stv. Leiterin OStA, Bundeskartellanwältin und Stv. Bundeskartellanwältin

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

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

Qualifikation

Um die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen je Ebene (Akademikerinnen Gruppe 1, Akademikerinnen Gruppe 2, Maturantinnen, Fachdienst) in Relation mit den gesamten Bediensteten je Qualifikation setzen zu können, wurden bei der Qualifikation die Einstufungen E1/9-12, SI1, SI2, S1, S2, SQM und sqm von den Maturantinnen aufgrund der Ähnlichkeit mit Akademikerinnen zu den Akademikerinnen Gruppe 2 übergeleitet. Die Gruppe „sonstige Qualifikation“ umfasst fast ausschließlich die Kräfte für internationale Operationen (KIOP) und Militärpilotinnen und Militärpiloten mit einem besonders hohen Männeranteil.

Ressortspezifische Leitungsfunktionen inklusive sonstige hervorgehobene Funktionen

Nachdem sich die höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen nicht unbedingt mit den tatsächlichen Leitungsfunktionen decken, ist es auch notwendig, neben der rein monetären Analyse nach Geschlechteraspekten, auch die Leitungsfunktionen per se näher zu durchleuchten.

Im Falle von Doppelfunktionen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils bei der höheren Funktion gezählt. Vorübergehend betraute Bedienstete werden im Normalfall nicht ausgewiesen.

Daten- und Informationsquellen

Daten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundes wurden zum Großteil dem bundesinternen Managementinformationssystem (MIS) entnommen.

Angaben hinsichtlich der ressortspezifischen Leitungsfunktionen inklusive sonstiger hervorgehobener Funktionen wurden von den Fachexpertinnen und Fachexperten der Ressorts und sonstigen Obersten Organen übermittelt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Frauen- und Männeranteil – Ausbildungsverhältnisse	19
Tabelle 2 Teilbeschäftigung nach Berufsgruppen	24
Tabelle 3 Alle Beschäftigten nach Organisation.....	27
Tabelle 4 Alle Beschäftigten nach Berufsgruppen	27
Tabelle 5 Alle Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen.....	28
Tabelle 6 Alle Teilbeschäftigten nach Organisationen	28
Tabelle 7 Alle Teilbeschäftigten nach Berufsgruppen	29
Tabelle 8 Alle Teilbeschäftigten nach Qualifikationsgruppen	29
Tabelle 9 Alle höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen	30
Tabelle 10 Alle Beschäftigten des BKA nach Organisationen	31
Tabelle 11 Alle Beschäftigten des BKA nach Berufsgruppen.....	31
Tabelle 12 Alle Beschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	32
Tabelle 13 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Organisationen	32
Tabelle 14 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Berufsgruppen	32
Tabelle 15 Alle Teilbeschäftigten des BKA nach Qualifikationsgruppen	33
Tabelle 16 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BKA.....	33
Tabelle 17 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Zentraleitung.....	34
Tabelle 18 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BKA – Nachgeordneter Bereich.....	35
Tabelle 19 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BKA.....	36
Tabelle 20 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BKA	37
Tabelle 21 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BKA.....	37
Tabelle 22 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BKA.....	38
Tabelle 23 Ausbildungen / BKA.....	38
Tabelle 24 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BKA.....	38
Tabelle 25 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BKA	39
Tabelle 26 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Organisationen.....	42
Tabelle 27 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	42
Tabelle 28 Alle Beschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen.....	43
Tabelle 29 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Organisationen	43
Tabelle 30 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Berufsgruppen	43
Tabelle 31 Alle Teilbeschäftigten des BMEIA nach Qualifikationsgruppen	44
Tabelle 32 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMEIA.....	44
Tabelle 33 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMEIA – Zentraleitung	45

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

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

Tabelle 85 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg	78
Tabelle 86 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark	78
Tabelle 87 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten	78
Tabelle 88 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol.....	78
Tabelle 89 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg	79
Tabelle 90 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	79
Tabelle 91 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Zentralstelle	79
Tabelle 92 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	80
Tabelle 93 Ausbildungen / BMBWF – Zentralstelle.....	80
Tabelle 94 Ausbildungen / BMBWF – Stadtschulrat für Wien/Bildungsdirektion für Wien	81
Tabelle 95 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Niederösterreich/Bildungsdirektion für Niederösterreich.....	81
Tabelle 96 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Burgenland/Bildungsdirektion für Burgenland	82
Tabelle 97 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Oberösterreich/Bildungsdirektion für Oberösterreich	82
Tabelle 98 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Steiermark/Bildungsdirektion für Steiermark.....	83
Tabelle 99 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Salzburg/Bildungsdirektion für Salzburg	83
Tabelle 100 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Kärnten/Bildungsdirektion für Kärnten.....	84
Tabelle 101 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Tirol/Bildungsdirektion für Tirol	84
Tabelle 102 Ausbildungen / BMBWF – Landesschulrat für Vorarlberg/Bildungsdirektion für Vorarlberg	85
Tabelle 103 Ausbildungen / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	85
Tabelle 104 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF	85
Tabelle 105 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	86

Tabelle 106 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF	86
Tabelle 107 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMBWF – Bereich Wissenschaft und Forschung	86
Tabelle 108 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Organisationen.....	90
Tabelle 109 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen	90
Tabelle 110 Alle Beschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen.....	91
Tabelle 111 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Organisationen	91
Tabelle 112 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Berufsgruppen.....	92
Tabelle 113 Alle Teilbeschäftigten des BMöDS nach Qualifikationsgruppen	92
Tabelle 114 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMöDS	93
Tabelle 115 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMöDS – Zentraleitung	94
Tabelle 116 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMöDS	95
Tabelle 117 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMöDS.....	95
Tabelle 118 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMöDS	96
Tabelle 119 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMöDS	96
Tabelle 120 Ausbildungen / BMöDS	97
Tabelle 121 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMöDS	97
Tabelle 122 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMöDS	98
Tabelle 123 Alle Beschäftigten des BMF nach Organisationen	101
Tabelle 124 Alle Beschäftigten des BMF nach Berufsgruppen.....	101
Tabelle 125 Alle Beschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	102
Tabelle 126 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Organisationen	102
Tabelle 127 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Berufsgruppen	103
Tabelle 128 Alle Teilbeschäftigten des BMF nach Qualifikationsgruppen	103
Tabelle 129 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMF	104
Tabelle 130 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Zentraleitung.....	105
Tabelle 131 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMF – Nachgeordneter Bereich	106
Tabelle 132 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMF.....	108
Tabelle 133 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMF	109
Tabelle 134 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMF	109
Tabelle 135 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMF.....	109
Tabelle 136 Ausbildungen / BMF.....	110
Tabelle 137 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMF	110

Tabelle 138 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMF.....	111
Tabelle 139 Alle Beschäftigten des BMI nach Organisationen.....	113
Tabelle 140 Alle Beschäftigten des BMI nach Berufsgruppen.....	113
Tabelle 141 Alle Beschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen.....	114
Tabelle 142 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Organisationen	114
Tabelle 143 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Berufsgruppen	114
Tabelle 144 Alle Teilbeschäftigten des BMI nach Qualifikationsgruppen	115
Tabelle 145 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMI.....	115
Tabelle 146 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Zentralleitung (inkl. ZMR)	116
Tabelle 147 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMI – Nachgeordneter Bereich .	118
Tabelle 148 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMI.....	120
Tabelle 149 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – Zentralleitung und GD-Nachgeordnete.....	120
Tabelle 150 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMI – BFA	121
Tabelle 151 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete.....	121
Tabelle 152 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMI – BFA.....	121
Tabelle 153 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMI	122
Tabelle 154 Ausbildungen / BMI.....	122
Tabelle 155 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI.....	123
Tabelle 156 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMI – BFA.....	123
Tabelle 157 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMI	123
Tabelle 158 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen.....	126
Tabelle 159 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen.....	126
Tabelle 160 Alle Beschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen	127
Tabelle 161 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Organisationen	128
Tabelle 162 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Berufsgruppen	128
Tabelle 163 Alle Teilbeschäftigten des BMVRDJ nach Qualifikationsgruppen	129
Tabelle 164 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVRDJ.....	129
Tabelle 165 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Zentralleitung	130
Tabelle 166 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVRDJ – Nachgeordneter Bereich	131
Tabelle 167 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVRDJ.....	134

Tabelle 168 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVRDJ	134
Tabelle 169 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVRDJ.....	135
Tabelle 170 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMVRDJ	135
Tabelle 171 Ausbildungen / BMVRDJ.....	135
Tabelle 172 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVRDJ.....	136
Tabelle 173 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVRDJ	136
Tabelle 174 Alle Beschäftigten des BMLV nach Organisationen	138
Tabelle 175 Alle Beschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen.....	138
Tabelle 176 Alle Beschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	139
Tabelle 177 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Organisationen	139
Tabelle 178 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Berufsgruppen	140
Tabelle 179 Alle Teilbeschäftigten des BMLV nach Qualifikationsgruppen	140
Tabelle 180 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMLV	141
Tabelle 181 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Zentraleitung.....	142
Tabelle 182 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMLV – Nachgeordneter Bereich	143
Tabelle 183 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMLV.....	145
Tabelle 184 Prüfungskommissionen zivil Verw / Entl.Grp – BMLV	145
Tabelle 185 Prüfungskommissionen militärisch – BMLV	146
Tabelle 186 Diverse Kommissionen – BMLV	146
Tabelle 187 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMLV.....	147
Tabelle 188 Ausbildungen / BMLV.....	147
Tabelle 189 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMLV	148
Tabelle 190 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMLV	148
Tabelle 191 Alle Beschäftigten des BMNT nach Organisationen	149
Tabelle 192 Alle Beschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen	149
Tabelle 193 Alle Beschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen	150
Tabelle 194 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Organisationen.....	150
Tabelle 195 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Berufsgruppen.....	151
Tabelle 196 Alle Teilbeschäftigten des BMNT nach Qualifikationsgruppen.....	151
Tabelle 197 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMNT	152
Tabelle 198 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Zentraleitung	153
Tabelle 199 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMNT – Nachgeordneter Bereich	154

Tabelle 200 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMNT	155
Tabelle 201 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMNT.....	155
Tabelle 202 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMNT	156
Tabelle 203 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMNT	156
Tabelle 204 Ausbildungen / BMNT	156
Tabelle 205 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMNT	157
Tabelle 206 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMNT.....	157
Tabelle 207 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Organisationen.....	159
Tabelle 208 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	159
Tabelle 209 Alle Beschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen.....	160
Tabelle 210 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Organisationen	160
Tabelle 211 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Berufsgruppen	160
Tabelle 212 Alle Teilbeschäftigten des BMVIT nach Qualifikationsgruppen	161
Tabelle 213 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMVIT.....	161
Tabelle 214 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Zentralleitung	162
Tabelle 215 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMVIT – Nachgeordneter Bereich	163
Tabelle 216 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMVIT	163
Tabelle 217 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMVIT.....	164
Tabelle 218 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMVIT.....	164
Tabelle 219 Mitglieder der Beiräte / BMVIT	165
Tabelle 220 Ausbildungen / BMVIT.....	167
Tabelle 221 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMVIT.....	167
Tabelle 222 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMVIT	168
Tabelle 223 Alle Beschäftigten des BMDW nach Organisationen	175
Tabelle 224 Alle Beschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen.....	175
Tabelle 225 Alle Beschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen	176
Tabelle 226 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Organisationen	176
Tabelle 227 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Berufsgruppen	176
Tabelle 228 Alle Teilbeschäftigten des BMDW nach Qualifikationsgruppen	177
Tabelle 229 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des BMDW	177
Tabelle 230 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Zentralleitung.....	178

Tabelle 231 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des BMDW – Nachgeordneter Bereich	179
Tabelle 232 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des BMDW.....	180
Tabelle 233 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / BMDW	181
Tabelle 234 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / BMDW	181
Tabelle 235 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / BMWFW Bereich Wirtschaft .	182
Tabelle 236 Ausbildungen / BMDW.....	182
Tabelle 237 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / BMDW	183
Tabelle 238 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / BMDW	183
Tabelle 239 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Organisationen.....	186
Tabelle 240 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen.....	186
Tabelle 241 Alle Beschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen.....	187
Tabelle 242 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Organisationen	187
Tabelle 243 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Berufsgruppen	187
Tabelle 244 Alle Teilbeschäftigten der ParlDion nach Qualifikationsgruppen	188
Tabelle 245 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der ParlDion.....	188
Tabelle 246 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der ParlDion.....	189
Tabelle 247 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der ParlDion.....	189
Tabelle 248 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / ParlDion.....	190
Tabelle 249 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / ParlDion	190
Tabelle 250 Ausbildungen / ParlDion.....	191
Tabelle 251 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / ParlDion.....	191
Tabelle 252 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / ParlDion	192
Tabelle 253 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen	193
Tabelle 254 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen	193
Tabelle 255 Alle Beschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen	194
Tabelle 256 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Organisationen.....	194
Tabelle 257 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Berufsgruppen.....	194
Tabelle 258 Alle Teilbeschäftigten der PräsKanzlei nach Qualifikationsgruppen.....	195
Tabelle 259 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der PräsKanzlei	195
Tabelle 260 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der PräsKanzlei	196
Tabelle 261 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der PräsKanzlei	196

Tabelle 262 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / PräsKanzlei	197
Tabelle 263 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / PräsKanzlei	197
Tabelle 264 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / PräsKanzlei	197
Tabelle 265 Ausbildungen / PräsKanzlei	198
Tabelle 266 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / PräsKanzlei	198
Tabelle 267 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / PräsKanzlei	199
Tabelle 268 Alle Beschäftigten des RH nach Organisationen.....	200
Tabelle 269 Alle Beschäftigten des RH nach Berufsgruppen.....	200
Tabelle 270 Alle Beschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen.....	201
Tabelle 271 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Organisationen	201
Tabelle 272 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Berufsgruppen	201
Tabelle 273 Alle Teilbeschäftigten des RH nach Qualifikationsgruppen	202
Tabelle 274 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des RH.....	202
Tabelle 275 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des RH	203
Tabelle 276 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des RH	203
Tabelle 277 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / RH	204
Tabelle 278 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / RH.....	204
Tabelle 279 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / RH	205
Tabelle 280 Ausbildungen / RH.....	205
Tabelle 281 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / RH.....	206
Tabelle 282 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / RH	206
Tabelle 283 Alle Beschäftigten des VfGH nach Organisationen	208
Tabelle 284 Alle Beschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen.....	208
Tabelle 285 Alle Beschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	209
Tabelle 286 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Organisationen	209
Tabelle 287 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Berufsgruppen	209
Tabelle 288 Alle Teilbeschäftigten des VfGH nach Qualifikationsgruppen	210
Tabelle 289 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VfGH.....	210
Tabelle 290 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VfGH.....	211
Tabelle 291 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VfGH.....	212
Tabelle 292 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VfGH	213
Tabelle 293 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VfGH.....	213
Tabelle 294 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VfGH	213

Tabelle 295 Ausbildungen/VfGH.....	214
Tabelle 296 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VfGH.....	214
Tabelle 297 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VfGH	215
Tabelle 298 Alle Beschäftigten des VwGH nach Organisationen	216
Tabelle 299 Alle Beschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen	216
Tabelle 300 Alle Beschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen	217
Tabelle 301 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Organisationen.....	217
Tabelle 302 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Berufsgruppen.....	217
Tabelle 303 Alle Teilbeschäftigten des VwGH nach Qualifikationsgruppen.....	218
Tabelle 304 Höchste besoldungsrechtliche Einstufungen des VwGH	218
Tabelle 305 Ressortspezifische Leitungsfunktionen des VwGH	219
Tabelle 306 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des VwGH	220
Tabelle 307 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979/VwGH	220
Tabelle 308 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989/VwGH	221
Tabelle 309 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte/VwGH.....	221
Tabelle 310 Ausbildungen/VwGH.....	221
Tabelle 311 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes/VwGH	222
Tabelle 312 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes/VwGH.....	222
Tabelle 313 Alle Beschäftigten der VA nach Organisationen	223
Tabelle 314 Alle Beschäftigten der VA nach Berufsgruppen.....	223
Tabelle 315 Alle Beschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	224
Tabelle 316 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Organisationen	224
Tabelle 317 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Berufsgruppen	224
Tabelle 318 Alle Teilbeschäftigten der VA nach Qualifikationsgruppen	225
Tabelle 319 Höchste besoldungsrechtlichen Einstufungen der VA.....	225
Tabelle 320 Ressortspezifische Leitungsfunktionen der VA.....	226
Tabelle 321 Alle Lehrlinge und Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten der VA.....	226
Tabelle 322 Mitglieder der Kommissionen nach dem BDG 1979 / VA	227
Tabelle 323 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / VA.....	227
Tabelle 324 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / VA	228
Tabelle 325 Ausbildungen / VA.....	228
Tabelle 326 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / VA.....	229

Tabelle 327 Zugelassene/aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / VA	229
Tabelle 328 Alle Beschäftigten des AMS.....	230
Tabelle 329 Alle vollbeschäftigten Bediensteten des AMS	230
Tabelle 330 Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	231
Tabelle 331 Voll- und teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen / Funktionen des AMS	231
Tabelle 332 Alle Teilbeschäftigten des AMS	232
Tabelle 333 Teilbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen des AMS	232
Tabelle 334 Alle Lehrlinge des AMS.....	233
Tabelle 335 Mitglieder der Kommissionen nach dem AusG 1989 / AMS.....	233
Tabelle 336 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte / AMS*.....	233
Tabelle 337 Zugänge / AMS.....	234
Tabelle 338 Abgänge / AMS.....	234
Tabelle 339 Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen) / AMS	234
Tabelle 340 Weiterbildungstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt / Tage pro MA) / AMS.....	235
Tabelle 341 Weiterbildungstage der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt / Tage pro FK) / AMS	235
Tabelle 342 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / AMS.....	235
Tabelle 343 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / AMS	236
Tabelle 344 Alle Beschäftigten der OeNB	237
Tabelle 345 Alle Vollbeschäftigten der OeNB	237
Tabelle 346 Alle Teilzeitbeschäftigten der OeNB.....	237
Tabelle 347 Führungskarriere in der OeNB.....	238
Tabelle 348 Fachkarriere in der OeNB	238
Tabelle 349 Zugänge / OeNB	239
Tabelle 350 Abgänge / OeNB.....	239
Tabelle 351 Neubestellungen Führungskarriere / OeNB	239
Tabelle 352 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	240
Tabelle 353 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / OeNB.....	240
Tabelle 354 Alle Beschäftigten der FMA	241
Tabelle 355 Alle Vollzeitbeschäftigten der FMA	241

Tabelle 356 Alle Teilzeitbeschäftigten der FMA.....	241
Tabelle 357 Beamtinnen und Beamte der FMA.....	242
Tabelle 358 Führungskarriere in der FMA	242
Tabelle 359 Fachkarriere in der FMA.....	242
Tabelle 360 Alle Lehrlinge der FMA	243
Tabelle 361 Zugänge / FMA	243
Tabelle 362 Abgänge / FMA.....	243
Tabelle 363 Neubestellungen / FMA	244
Tabelle 364 Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes / OeNB	244
Tabelle 365 Zugelassene / aufgenommene Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Frauenförderungsgebotes / FMA	244

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frauen- und Männeranteil - Berufsgruppe	19
Abbildung 2 Frauen- und Männeranteil - Qualifikationsgruppe	21
Abbildung 3 Frauen- und Männeranteil - Ressorts und sonstige Oberste Organe	22
Abbildung 4 Frauen- und Männerteil - höchste besoldungsrechtliche Einstufung	26

Abkürzungen

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

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

Abkürzungen

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

Bundes- Gleichbehandlungskommission

13. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2020

Teil 2

Inhalt

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission..... 272

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK 272

 1.1.1 Aufgaben..... 272

 1.1.2 Zuständigkeit..... 272

1.2 Verfahren vor der B-GBK 273

 1.2.1 Sitz der B-GBK 273

 1.2.2 Verfahrensablauf 273

 1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum 274

 1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen..... 275

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I 276

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres 277

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 277

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz..... 278

 2.2.1 Fall 1:..... 278

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 278

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung..... 281

 2.3.1 Fall 1:..... 281

 2.3.2 Fall 2:..... 281

 2.3.3 Fall 3:..... 282

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 282

2.4 Bundesministerium für Finanzen..... 284

 2.4.1 Fall 1: FA..... 284

 2.4.2 Fall 2:..... 285

 2.4.3 Fall 3: FA..... 285

 Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 286

2.5 Bundesministerium für Inneres 289

 2.5.1 Fall 1:..... 289

 2.5.2 Fall 2: LPD..... 289

 2.5.3 Fall 3:..... 290

 2.5.4 Fall 4: LPD..... 292

 2.5.5 Fall 5: LPD..... 293

 2.5.6 Fall 6: LPD..... 294

 2.5.7 Fall 7:..... 295

 2.5.8 Fall 8: LPD..... 296

 2.5.9 Fall 9: LPD..... 297

2.5.10 Fall 10: LPD.....	297
2.5.11 Fall 11: LPD.....	298
2.5.12 Fall 12:.....	299
2.5.13 Fall 13: LPD.....	299
2.5.14 Fall 14: Nachgeordneter Bereich	300
2.5.15 Fall 15: LPD.....	300
2.5.16 Fall 16: LPD.....	301
2.5.17 Fall 18: LPD.....	301
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	301
2.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	302
2.6.1 Fall 1: JA	302
2.6.2 Fall 2: JA	304
2.6.3 Fall 3: JA	304
2.6.4 Fall 4: JA	305
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	306
2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung	307
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	307
2.8 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus.....	308
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	308
2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	310
2.9.1 Fall 1:.....	310
2.10 Universitätsbereich.....	310
2.10.1 Fall 1:.....	310
2.10.2 Fall 2:.....	311
2.10.3 Fall 3:.....	311
2.11 Unternehmensbereich Post AG	312
2.11.1 Fall 1:.....	312
2.11.2 Fall 2:.....	312
2.11.3 Fall 3:.....	314
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	315
2.12 Buchhaltungsagentur des Bundes	315
2.12.1 Fall 1:.....	315
2.13 Bundesrechenzentrum GmbH	316
2.13.1 Fall 1:.....	316
3 Anonymisierte Gutachten des Senates II	318
3.1 Bundeskanzleramt	319
3.1.1 Fall 1:.....	319

3.2	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.....	319
3.2.1	Fall 1: Bildungsdirektion X.....	319
3.2.2	Fall 2: Bildungsdirektion X.....	320
3.2.3	Fall 3:.....	320
3.2.4	Fall 4:.....	320
	Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	320
3.3	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	323
3.3.1	Fall 1:.....	323
	Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	324
3.4	Bundesministerium für Finanzen.....	326
3.4.1	Fall 1: FA.....	326
3.5	Bundesministerium für Inneres	327
3.5.1	Fall 1: nachgeordneter Bereich.....	327
3.5.2	Fall 2: LPD.....	328
3.5.3	Fall 3: LPD.....	329
3.5.4	Fall 4: LPD.....	331
3.5.5	Fall 5: nachgeordneter Bereich.....	333
3.5.6	Fall 6: LPD.....	333
3.5.7	Fall 7: LPD.....	335
3.5.8	Fall 8: LPD.....	336
3.5.9	Fall 9: LPD.....	337
3.5.10	Fall 10a und 10b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen	339
3.5.11	Fall 11: LPD.....	340
3.5.12	Fall 12: LPD.....	341
3.5.13	Fall 13: nachgeordneter Bereich.....	342
3.5.14	Fall 14: nachgeordneter Bereich.....	343
3.5.15	Fall 15: LPD.....	343
3.5.16	Fall 16: LPD.....	344
3.5.17	Fall 17: LPD.....	345
3.5.18	Fall 18: LPD.....	346
3.5.19	Fall 19: LPD.....	347
3.5.20	Fall 20: LPD.....	348
3.5.21	Fall 21: LPD.....	349
3.5.22	Fall 22: LPD.....	350
3.5.23	Fall 23: LPD.....	352
3.5.24	Fall 24: LPD.....	353
3.5.25	Fall 25: LPD.....	354

3.5.26 Fall 26: LPD.....	355
3.5.27 Fall 27: LPD.....	355
3.5.28 Fall 28: LPD.....	356
3.5.29 Fall 29: LPD.....	357
3.5.30 Fall 30: LPD.....	357
3.5.31 Fall 31: LPD.....	357
3.5.32 Fall 32: LPD.....	357
3.5.33 Fall 33: LPD.....	358
3.5.34 Fall 34: LPD.....	358
3.5.35 Fall 35:.....	358
3.5.36 Fall 36: LPD.....	358
3.5.37 Fall 37: LPD.....	358
3.5.38 Fall 38: LPD.....	359
3.5.39 Fall 39: LPD.....	359
3.5.40 Fall 40: LPD.....	359
Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018	359
3.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	365
3.6.1 Fall 1: JA	365
3.6.2 Fall 2: JA	366
3.6.3 Fall 3: JA	367
3.6.4 Fall 4: JA	368
3.6.5 Fall 5: JA	368
3.6.6 Fall 6: JA	368
3.6.7 Fall 7: JA	368
3.7 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus.....	369
3.7.1 Fall 1:.....	369
3.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	370
3.8.1 Fall 1:.....	370
3.8.2 Fall 2:.....	371
3.9 Arbeitsmarktservice.....	372
3.9.1 Fall 1:.....	372
4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK	373
4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder.....	373
4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder.....	374
4.3 B-GBK – Geschäftsführung.....	374
Tabellenverzeichnis.....	376

1 Tätigkeitsbericht der Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission

1.1 Aufgaben / Zuständigkeit der B-GBK

1.1.1 Aufgaben

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) geregelt – §§ 22 ff.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Tätigkeit der gesamten B-GBK.

1.1.2 Zuständigkeit

Zuständigkeit:

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

Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zuständig (I. Teil, 2. Hauptstück B-GIBG).

Die Senate der Kommission haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der jeweilige Senat ein Gutachten zu erstatten, ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungs- und / oder Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

Alle Gutachten sind, sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können, auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (in vollem Wortlaut, in anonymisierter Form) veröffentlicht.¹

Auch im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) sind die Entscheidungen der B-GBK zu finden. Seit 1. Jänner 2014 gibt es für die Entscheidungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission (Senat I und II) und der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (Senat I, II und III) eine eigene Suchapplikation.

Eigene Domain: www.gleichbehandlungskommission.gv.at

1.2 Verfahren vor der B-GBK

1.2.1 Sitz der B-GBK

Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

1.2.2 Verfahrensablauf

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- Einbringung des Antrages (formlos; aber Achtung: Fristen sind zu beachten)
- Eventuell Aufforderung an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin bzw. des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin bzw. des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)

¹ [Gutachten Senat I](#), [Gutachten Senat II](#)

- Aufforderung an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen (in Fällen von (sexueller) Belästigung auch des bzw. der vermeintlichen Belästigers bzw. Belästigerin)
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzung, an der auch immer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. der zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte teilnehmen kann (Recht auf Teilnahme)
- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)
- Anfrage an die Vertreterin bzw. den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der B-GBK nachgekommen wurde
- Aufnahme der Reaktion des Dienstgebers im nächsten Bundes-Gleichbehandlungsbericht

1.2.3 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2019 sind 144 Anträge behandelt worden.

Von den 144 Antragsfällen wurden 54 von weiblichen Bediensteten bzw. für weibliche Bedienstete eingebracht und 90 von männlichen Bediensteten bzw. für männliche Bedienstete. Ein Teil der Anträge wird wegen Unzuständigkeit, Verspätung der Antragseinreichung, Rückziehung des Antrages beendet und nicht durch ein Gutachten.

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum

Senat	Anträge	weiblich		männlich	
B-GBK Senat I	58	44	75,9%	14	24,1%
B-GBK Senat II	86	10	11,6%	76	88,4%
Gesamt	144	54	37,5%	90	62,5%

1.2.4 Anzahl / Ort der Sitzungen

Im Berichtszeitraum fanden 30 Sitzungen statt:

Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen

Jahr	B-GBK Senat I	B-GBK Senat II
2018	8	6
2019	8	8
Gesamt	16	14

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

2 Anonymisierte Gutachten des Senates I

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts, Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden: [Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK

Ressort	Gutachten
BM für Europa, Integration und Äußeres	1
BM für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	2
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	4
BM für Finanzen	4
BM für Inneres	19 (4 offen)
BM für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	5
BM für Landesverteidigung	1
BM für Nachhaltigkeit und Tourismus (vormals BMLFUW)	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	(1 offen)
Universitätsbereich	3
Unternehmensbereich Post AG	4
Buchhaltungsagentur des Bundes	1
Bundesrechenzentrum GmbH	1
Insgesamt	46 (5 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

2.1 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: (im Bericht 2018 Nr. 2.1.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedenste Verhaltensweisen und Handlungen von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat nach einem langwierigen Ermittlungsverfahren eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Vorgesetzten im Sinne des § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgestellt.

Empfehlung: Dem BMEIA wird empfohlen, auf Vorwürfe sexueller Belästigungen zeitnah zu reagieren und Gespräche mit den Beteiligten zu führen.

Verfahrensdauer: 27. April 2017 bis 14. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 216

2.2 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

2.2.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion od. Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 B-GIBG nicht im vollen Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 26. März 2019 bis 7. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 236

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 3: (im Bericht 2018 Nr. 2.2.3)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die bereits sehr lange in der gegenständlichen Abteilung gearbeitet hat, hat sich um die Leitungsfunktion beworben. Die Begutachtungskommission hat nach einem durchgeführten Hearing sowohl die Antragstellerin als auch den letztlich erfolgreichen Bewerber in der Kategorie „im höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft. Der Bundesminister hat sich für den männlichen Mitbewerber entschieden, obwohl das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts fest, eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

Nach eingehender Prüfung wurde festgehalten, dass einerseits sehr lange vor dem Freiwerden der Abteilungsleitung bereits ausgeschrieben wurde, der erfolgreiche Bewerber nie in der Abteilung, sondern im Kabinett gearbeitet hat, dem Hearing und der Präsentation überproportional viel Bedeutung im Vergleich zur Berufslaufbahn der Antragstellerin beigemessen wurde und letztendlich der Bundesminister auf den Vorzug der Antragstellerin betreffend Erfüllung der Frauenquote hingewiesen wurde.

Empfehlung: Dem Sozialministerium wird empfohlen, in Schulungen die korrekte Anwendung des Frauenförderungsgebotes einzubauen. Darüber hinaus sollte eine fünfminütige Präsentation einer Bewerberin beim Hearing nicht eines der maßgeblichen Kriterien für die Auswahlentscheidung sein. Weiters wird angeregt, den Begutachtungskommissionen zu raten, Mindestanforderungen an die Antworten der Bewerberinnen und Bewerber festzulegen, um die Qualität der Antworten transparenter zu machen.

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2017 bis 5. November 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom ..., GZ..., wird folgendes mitgeteilt:

Wir danken für die Empfehlungen der Bundesgleichbehandlungskommission und weisen darauf hin, dass in Schulungen des BMASGK stets auf die Aspekte der Frauenförderung und der Gleichbehandlung eingegangen wird. Zudem steht den Bediensteten ein reichhaltiges Portfolio an Schulungsmöglichkeiten in der Verwaltungsakademie des Bundes offen, das regelmäßig genutzt wird.

An den Sitzungen der Begutachtungskommission in den Auswahlverfahren nimmt immer eine/ein Gleichbehandlungsbeauftragte/Gleichbehandlungsbeauftragter als beratendes Mitglied teil. Diese besuchen in Ausübung ihrer Funktion regelmäßig Schulungen betreffend Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der Frauenförderung.

Wir dürfen darauf verweisen, dass die Begutachtungskommission in der Gutachtenserstellung weisungsfrei ist und die Bewerbungsgesuche entsprechend § 9 AusG zu prüfen hat. Die Ausgestaltung der Prüfung der Bewerbungsgesuche im Einzelfall muss wohl letztendlich der weisungsfreien Kommission überlassen bleiben, wenngleich das BMASGK bereits (auch unter Bezug auf Anregungen der Bundesgleichbehandlungskommission) entsprechend detaillierte, transparente und nachvollziehbare Vorgehensweisen entwickelt hat und der jeweils gebildeten Kommission anbietet. Diese Vorgehensweisen beginnen schon mit der Ausschreibung und sollen ein transparentes, gerechtes Verfahren sicherstellen. Elemente sind beispielsweise

- die Definition der Anforderungsdimensionen
- die Stellung gleichlautender Fragen der Kommissionsmitglieder an alle Bewerberinnen und Bewerber,
- die detaillierte Mitschrift aller Antworten und
- die in der jeweiligen Kommission zu vereinbarende Vorgangsweise bei der Bewertung der Antworten

In diesem Kontext darf auf die in der Empfehlung hervorgehobene Präsentation Bezug genommen werden. Wenn die Begutachtungskommission allen Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit einer fünfminütigen Präsentation eingeräumt und in der Folge diese Präsentationen auch als ein Kriterium unter mehreren in der Bewertung heranzieht, stellt dies eine mögliche und nicht unübliche Vorgangsweise dar.

Abschließend dankt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz für die geäußerten Empfehlungen der Bundesgleichbehandlungskommission und darf festhalten, dass diese bei der Weiterentwicklung der den jeweiligen Begutachtungskommissionen vorgelegten Empfehlungen zu Vorgangsweisen bei den Verfahren zur Gutachtenerstellung Eingang finden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 213

2.3 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

2.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet zahlreiche Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts – Familienstand / Kinderbetreuungspflichten – erlitten zu haben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat hat keine Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes festgestellt. Dem Dienstgeber konnte über den langen Zeitraum, den die Antragstellerin vorbrachte, keine mangelnde Unterstützung nachgewiesen werden.

Verfahrensdauer: 21. Februar 2018 bis 8. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 219

2.3.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung behauptet, dass durch die Entscheidung das Frauenförderungsgebot verletzt worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, die Erfüllung der Erfordernisse durch die Bewerber und Bewerberinnen zu prüfen und nur diejenigen Bewerber und Bewerberinnen zum Hearing einzuladen, welche diese zur Gänze erfüllen.

Verfahrensdauer: 30. Juli 2018 bis 8. Mai 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 225

2.3.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet dabei auf Grund des Geschlechts als auch der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, objektive und sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen bzw. von den Begutachtungskommissionen einzufordern und im Zweifel jedenfalls die Durchführung eines Hearings anzuregen.

Verfahrensdauer: 1. August 2018 bis 6. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 227

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: Auslandsschule (im Bericht 2018 Nr. 2.3.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Stelle einer Lehrkraft an einer österr. Auslandsschule auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. In der Ausschreibung sei eine bestimmte Fächerkombination angeführt worden, trotzdem habe ihr ein Kollege erzählt, er sei aufgefordert worden sich zu bewerben, obwohl seine Fächerkombination nicht der Ausschreibung entsprochen habe. Schon beim Hearing hatte sie das Gefühl man wollte ihr die Bewerbung „ausreden“, mit Argumenten „es werde ihr die Schule und der Standort nicht gefallen“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts fest. Die Einschätzung, dass sich der Mitbewerber schneller ins Kollegium integrieren werde, aber auch das Abgehen von der in der Ausschreibung verlangten Fächerkombination erzeugte beim Senat den Eindruck, dass das sachfremde Motiv Geschlecht (des Mitbewerbers) zumindest mitentscheidend war. Nach der Motivbündeltheorie genügt es, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Geschlecht (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist (vgl. „Motivbündeltheorie“, OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y).

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Verfahrensdauer: 28. August 2017 bis 5. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 210

2.4 Bundesministerium für Finanzen

2.4.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Die Stelle war ausgeschrieben, die Antragstellerin und eine zweite Frau haben sich beworben. Die Wahl fiel auf die Mitbewerberin. Diese hat aber danach abgesagt und die Stelle wurde nochmals ausgeschrieben. Bestellt wurde ein junger Kollege.

Der Dienstgeber hat betont, dass die Antragstellerin lediglich als im geringen Ausmaß geeignet eingestuft wurde, der erfolgreiche Mitbewerber in hohem Ausmaß. Die ausgeschriebene Funktion erfordert neben fachlichem Wissen insbesondere auch Führungsqualitäten. Das fachliche Wissen ist unerlässlich, aber diese Qualifikation ist relativ rasch erlernt. Die Führungserfahrung wird der Antragstellerin abgesprochen, während der Mitbewerber diese in der Privatwirtschaft gesammelt hat. Lösungs- und Umsetzungskompetenz konnte der Mitbewerber im Hearing plausibel darlegen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Bestellung des Mitbewerbers stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, die Begründungen der Begutachtungskommissionen für die festgestellte Eignung und die Vorschläge der jeweiligen Vorgesetzten bzw. Amtsleiter/innen im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2018 bis 26. August 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 230

2.4.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts bezogen auf ihre herabgesetzte Wochendienstzeit (3 Kinder) diskriminiert worden zu sein. Die Planstelle war ressortintern sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit ausgeschrieben. Auch die Wegzeit zur Dienststelle hätte sich verkürzt. Schon durch die Fragen beim Bewerbungsgespräch, wie z. B. „Und wie haben sie sich das vorgestellt?“ hatte sie das Gefühl, dass die Frage auf ihre Teilzeitbeschäftigung abzielt. Sie hat auch Bereitschaft gezeigt, in der Einschulungsphase vorübergehend ihr Beschäftigungsausmaß zu erhöhen.

Es wurde dann die Planstelle österreichweit nochmals ausgeschrieben, mit Vollbeschäftigungsausmaß. In der Stellungnahme hat der Dienstgeber angegeben, dass es sich um eine fordernde Tätigkeit handelt, aktuell und künftig mit einer sehr hohen fachlichen und mengenmäßigen Auslastung. Weiters wird vorgebracht, dass das Bewerbungsgespräch inhaltlich nicht gut und zufriedenstellend verlaufen ist.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin bei der Besetzung der höherwertigen Planstelle stellt eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 27. Juni 2019 bis 22. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 243

2.4.3 Fall 3: FA

Tatbestand: Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung; sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die bereits ein Verfahren vor der B-GBK geführt hat, fühlt sich durch weitere Maßnahmen des Dienstgebers (Ablehnung der Teilnahme von zwei

Seminaren, Aufforderung zur Gesundheitsmeldung) gemäß § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) diskriminiert. Die Antragstellerin hat in einem vorgelagerten Verfahren vor der B-GBK bereits eine Diskriminierung durch den Dienstgeber bestätigt bekommen und führt die nachfolgende Ablehnung der Teilnahme an zwei Seminaren sowie eine „ungewöhnliche“ Aufforderung zur Gesundheitsmeldung auf dieses Verfahren bzw. den für sie positiven Ausgang dieses Verfahrens zurück.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Das Ressort hat durch ihre Vertreterin durch die Ablehnung der Teilnahme an zwei Seminaren sowie die Aufforderung zur Gesundheitsmeldung die Antragstellerin gemäß § 20b B-GIBG benachteiligt.

Verfahrensdauer: 18. Juli 2019 bis 22. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 244

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1: FA (im Bericht 2018 Nr. 2.4.1)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Funktion auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Sie habe die gegenständliche Funktion auf Grund der Pensionierung des Vorgängers bereits über einen längeren Zeitraum ausgeübt. Es gab ein Hearing. Es gab 6 Bewerbungen – 3 Frauen, 3 Männer. Der erfolgreiche Mitbewerber war ein Quereinsteiger, und übte noch keine Führungsfunktion aus. Der Mitbewerber ist auch Bürgermeister einer Gemeinde, die zum „Vollzugsbezirk“ der ausgeschriebenen Funktion gehört. Die Kommission wurde nach den Wünschen des Vorsitzenden zusammengesetzt.

Die Begutachtungskommission hat sowohl die Antragstellerin als auch den Mitbewerber „in hohem Ausmaß“ geeignet eingestuft, auf Grund der höheren Prozentzahl innerhalb des Kalküls fiel die Entscheidung auf den männlichen Mitbewerber.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Besetzung der Führungsfunktion stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung dar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, Schulungen zum Ausschreibungsgesetz sowie den Vorgaben des B-GIBG vorzusehen und in Hinkunft darauf zu achten, Auswahlentscheidungen und die vorangehenden Besetzungsvorschläge von Begutachtungskommissionen unter Würdigung der Ausschreibungskriterien und ihrer Gewichtung im Hinblick auf die konkret zu besetzende Leitungsfunktion objektiv und sachlich nachvollziehbar zu gestalten und die maßgeblichen Gründe entsprechend darzulegen. Insbesondere sollte nicht eine rund dreißigminütige Präsentation eines Bewerbers/einer Bewerberin beim Hearing das maßgebliche Kriterium für die Auswahlentscheidung sein.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2017 bis 23. Juli 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu Ihrer gegenständlichen Nachfrage darf mitgeteilt werden, dass es im Bereich der Finanzverwaltung bereits in der Vergangenheit Vernetzungstreffen/Workshops von Führungskräften im Recruitingbereich gab und auch künftig geben wird. Die inhaltliche Ausgestaltung dieser Veranstaltungen orientierte sich einerseits an den aktuellen Bedarfen der Teilnehmer/innen und andererseits an Themenstellungen im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (Gleichstellung, Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot, Frauenförderungsgebot).

Bei regionalen Besprechungen, zu denen auch Sie als Vorsitzende des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission bereits eingeladen worden sind, wurde bereits bisher die Thematik Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit Ihnen erörtert.

Die Einhaltung der sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ergebenden Grundsätze wird gerade bei Auswahlentscheidungen als oberstes Gebot angesehen. Aufgrund der thematischen Wichtigkeit wird es auch zukünftig schwerpunktmäßige Initiativen geben, um die besondere Bedeutung der Themenstellungen rund um das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz kontinuierlich zu schärfen.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass im Finanzressort schon bisher Auswahlentscheidungen und die vorangehenden Besetzungsvorschläge von Begutachtungskommissionen unter Würdigung der Ausschreibungskriterien und ihrer Gewichtung im Hinblick auf die konkret zu besetzende Leitungsfunktion unter Darlegung der maßgeblichen Gründe objektiv und nachvollziehbar gestaltet wurden.

Die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern ist an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen und dabei sind sämtliche Anforderungen von Relevanz. Den Empfehlungen der Bundes Gleichbehandlungskommission wird – soweit sie rechtlich und sachlich nachvollziehbar sind – gerne nachgekommen.

Zudem stellt das Finanzressort durch ein Competence Center für Recruiting und Ausschreibungsangelegenheiten sicher, dass unter anderem eine einheitliche Gestaltung von Ausschreibungsverfahren betreffend Leitungsfunktionen bzw. Arbeitsplätzen mit Führungsverantwortung gewährleistet ist. Daneben sind in Richtlinien nähere Regelungen (auch) über die Nachbesetzung von Leitungsfunktionen und Arbeitsplätzen mit Führungsverantwortung getroffen worden, die eine bundesweit einheitliche und nachvollziehbare Vorgehensweise sicherstellen.

Somit wird Ihrer Empfehlung nach Schulungen gerne entsprochen, da sich das Finanzressort zur laufenden Weiterbildung bekennt und der Sicherstellung des Wissenstransfers großes Augenmerk schenkt.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 208

2.5 Bundesministerium für Inneres

2.5.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine höherwertige Planstelle beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion oder Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 10. Jänner 2018 bis 10. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 222

2.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung einer höher bewerteten Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Auf Grund von krankheitsbedingten Abwesenheiten von Vorgesetzten hat sie bereits seit längerem Führungserfahrung bewiesen. Sie sei eine der „Pionierinnen“ bei der Polizei gewesen und habe in einem nach wie vor männlich dominierten Umfeld gearbeitet, sie sei in ihrer Dienstgruppe die erste weibliche Beamtin gewesen. Nach wie vor fallen allerdings Bemerkungen wie „Mit euch Frauen hat man immer noch Theater“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit einem männlichen Mitbewerber stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Beschreibungen weiblicher Bediensteter durch Vorgesetzte in Bewerbungsverfahren sind auf ihre Schlüssigkeit und Nachvollziehbarkeit im Zusammenhang mit den in der Ausschreibung vorgesehenen Anforderungen genau zu vergleichen. Bei widersprechenden Durchlaufermeldungen sind diese zur Erstellung eines nachvollziehbaren Quervergleiches zurückzustellen bzw. sind konkrete Informationen einzuholen.

Den Dienstbehörden wird weiters empfohlen, auch auf die Einhaltung des § 43a BDG (Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind) durch die Bediensteten zu achten und besonders Bedienstete, die die gesetzliche Möglichkeit eines Verfahrens vor der B-GBK aufgreifen, vor nachfolgenden „Benachteiligungsaktionen“ an den Dienststellen zu schützen.

Verfahrensdauer: 27. März 2018 bis 13. März 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 220

2.5.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und behauptet auf Grund des Geschlechts bei der Besetzung diskriminiert worden zu sein. Obwohl die Anforderungskriterien überwiegend in soft skills bestanden habe es weder ein Hearing noch eine Kontaktaufnahme seitens des Dienstgebers gegeben. Mit einem anderen Mitbewerber sei sehr wohl ein Gespräch geführt worden. Ihr Vorgesetzter habe ihre Bewerbung mit dem Vermerk „Im Dienstweg weitergeleitet“ abgetan; dies spiegle die

„Wertschätzung“ des Vorgesetzten wider. Es fehle ein wertschätzender Umgang; es fallen Bemerkungen wie „Lieber einen Depperten befördern als eine Frau“. Sie würde bewusst von Informationen ferngehalten. Das gegenständliche Besetzungsverfahren wurde durch diverse Vorentscheidungen von langer Hand vorbereitet.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht und Frauenförderungsgebot

Ergebnis: Die Antragstellerin wurde im Rahmen des Verfahrens bei der Leitungsbesetzung auf Grund des Geschlechts diskriminiert.

Empfehlung: Es wird dem Bundesministerium für Inneres empfohlen,

1. objektive Eignungsprüfungen vorzunehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten;
2. in InteressentInnensuchen beide Geschlechter anzusprechen.

Verfahrensdauer: 12. April 2018 bis 4. Dezember 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf oben angeführtes Schreiben darf seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) folgende Stellungnahme abgegeben werden:

Derzeit erfolgt im Bundesministerium für Inneres die Ausarbeitung neuer „Richtlinien für die Funktionsbesetzungen Exekutive, Sicherheitsverwaltung und handwerkliche Verwendungen“, in denen selbstredend auch die von der Bundes-Gleichbehandlungskommission ausgesprochenen Empfehlungen:

- objektive Eignungsprüfungen vorzunehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten, sowie
- in InteressentInnensuchen beide Geschlechter anzusprechen, aufgenommen werden.

Grundsätzlich ist in diesem Zusammenhang zu bemerken, dass bereits derzeit bei den Besetzungen von Planstellen objektive Eignungsprüfungen aller BewerberInnen nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der

Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher entscheidender Kriterien vorgenommen werden.

Ebenso findet bei diesen Personalmaßnahmen das Frauenförderungsgebot (Verordnung des Bundesministers für Inneres betreffend den Frauenförderungsplan „Frauenförderungsplan – BMI“, BGBl. II Nr. 65/2017) Beachtung.

Sowohl Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG, BGBl. Nr. 85/1989, in der geltenden Fassung, als auch Verlautbarungen bzw. InteressentInnensuchen nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der geltenden Fassung, werden textlich für beide Geschlechter verfasst.

Im gegenständlichen Fall handelt es sich um eine Sammel-InteressentInnensuche im Zuge der Reorganisation der Bildungszentren der Sicherheitsakademie für insgesamt 39 Planstellen, bei der jedoch sowohl beim Betreff als auch im Text beide Geschlechter angesprochen wurden.

Lediglich bei der Aufzählung der zu besetzenden Funktion wurde in diesem Fall nur die männliche Anrede gewählt.

Künftig wird natürlich auf die Empfehlungen besonderes Augenmerk gelegt, wobei die nachgeordneten Behörden auch in den oben zitierten, derzeit in Ausarbeitung befindlichen Richtlinien auf diese Bestimmungen hingewiesen und in diesem Sinne instruiert werden.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 215

2.5.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung einer Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Der Antragsteller hat sich beworben, ist

von der LPD unterstützt worden, die Zentralstelle hat sich allerdings für eine Mitbewerberin entschieden.

Er war zum Zeitpunkt der Bewerbung hauptamtlicher Lehrer, hat sich aber aus Freude am praktischen Exekutivdienst nun einer neuen Herausforderung stellen wollen. Die erfolgreiche Mitbewerberin hat nicht nur eine wesentlich geringere Gesamtdienstzeit und weniger Erfahrung als dienstführende Exekutivbeamtin, sondern auch nur geringe Führungserfahrung und deutlich weniger fachbezogene Aus- und Weiterbildungen absolviert. Auch sei er als Personalvertreter einer bestimmten Fraktion diskriminiert worden.

Der Dienstgeber gab an, dass die Mitbewerberin sowohl als Vorgesetzte als auch als Kollegin geschätzt und anerkannt ist. Sie durch zahlreiche Abwesenheiten des Vorgesetzten klaglos eine Dienststelle in Alleinverantwortung geleitet hat. Zwei Jahre vor der gegenständlichen Ausschreibung ist diese Funktion auch ausgeschrieben gewesen, da hat sich der Antragsteller gar nicht beworben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers bei der Funktionsbesetzung stellt weder eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts noch des Alters und/oder der Weltanschauung dar.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2018 bis 3. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 221

2.5.5 Fall 5: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts des Alter und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Ihr Vorgesetzter hatte sie gegen Widerstände schon vor Jahren mit einer Funktion betraut (nach dem Motto: nicht der Älteste, sondern die Geeignetste). Es wurde kein Hearing abgehalten, und es wurde kommuniziert, dass nun der Kollege zum Zug komme, ihre Zeit werde noch kommen.

Der Dienstgeber gab an, dass es in besagter Führungsebene derzeit nur Männer gibt, aber Frauen schon in „Lauerposition“ sind.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung oder des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Empfehlung: Jenen Führungskräften der LPD X, die letztlich über eine Planstellenbesetzung zu entscheiden haben, wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche einzufordern und nicht persönlichen, auf nicht vertretbaren Wertehaltungen beruhenden Besetzungsvorschlägen nachzukommen.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2018 bis 30. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 224

2.5.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist. Sie ist für die Erfüllung sämtlicher Aufgaben bestens ausgebildet und verfügt über die erforderliche fachliche und soziale Kompetenz. Letztendlich wurde ein männlicher Kollege mit der Planstelle betraut.

Der Dienstgeber gibt an, dass seitens der Entscheidungsträger des Landes die Antragstellerin an die erste Stelle gereiht wurde, allerdings die Zentralstelle sich für den Mitbewerber entschieden hat.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt den Behörden, die Besetzungsvorschläge sorgfältig zu prüfen, insbesondere, ob das – häufig vorgebrachte – Argument der längeren „Exekutivdienstzeit“ tatsächlich im konkreten Einzelfall von Bedeutung für die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben auf dem Arbeitsplatz ist.

Angeregt wird vor allem auch eine gründlichere Befassung mit den unbegründeten Ablehnungen von Dienstgebervorschlägen durch die Personalvertreter, und dies umso mehr, wenn der Dienstgebervorschlag auf eine Frau lautet.

Verfahrensdauer: 17. Oktober 2018 bis 9. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 232

2.5.7 Fall 7:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine Leitungsfunktion beworben und erachtet sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert. Die Planstelle wurde ausgeschrieben und er hat sich beworben; letztendlich ist die Planstelle nicht besetzt, sondern nochmals ausgeschrieben worden. Er hat sich nochmals beworben und erst nach eigener Recherche festgestellt, dass die Planstelle mit einer jungen Frau besetzt wurde. Er erfüllt alle Voraussetzungen, während die Mitbewerberin nicht einmal das „richtige“ Studium aufweist.

In der Stellungnahme hat der Dienstgeber darauf hingewiesen, dass es bei der ersten Ausschreibung keinen geeigneten Bewerber/keine geeignete Bewerberin gegeben habe und man deshalb nochmals ausschrieb. Die Mitbewerberin war im Zeitpunkt der ersten Ausschreibung noch Verwaltungspraktikantin, wurde dann in ein Dienstverhältnis übernommen und konnte sich bei der zweiten Ausschreibung bewerben.

Der Antragsteller wurde auf Grund mangelnder sozialer Kompetenz und der bevorstehenden Pensionierung (in einigen Jahren) nicht bestellt.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Bestellung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts und des Alters dar.

Verfahrensdauer: 31. Oktober 2018 bis 25. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 237

2.5.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller hat sich um eine höherwertige Planstelle beworben und behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert wurde. Der Vorgesetzte habe im Bewerbungsverfahren mit den beiden Mitbewerberinnen persönliche Gespräche geführt, mit ihm nur ein Telefonat. Dabei sei die „Dienstplanung“ angesprochen worden, die vor seiner Bewerbung kein Problem war. Wegen seiner zwei Kinder und der besseren Vereinbarkeit hat er sich eine bestimmte Dienstplanung ausbedungen gehabt. Nun scheint dies negativ ausgelegt zu werden.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme die Entscheidung damit begründet, dass der Antragsteller gegenüber der erfolgreichen Mitbewerberin nicht nur deutlich jünger an Lebensalter als auch eine deutlich kürzere Exekutivdienstzeit aufweist; ausschlaggebend seien die für eine Führungskraft erforderlichen persönlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen. Der Antragsteller habe seine dienstlichen Interessen hinter seine privaten Interessen gestellt. Und nun geht es um eine Führungsposition und daher sind die Dienstplanung (zwei freie Tage pro Woche) nach den privaten Interessen auf diesem Arbeitsplatz nicht mehr möglich; dieser Arbeitsplatz ist „tagdienstorientiert“.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Besetzung der Funktion mit der Mitbewerberin stellt für den Antragsteller keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar.

Verfahrensdauer: 7. Jänner 2019 bis 24. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 234

2.5.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion der LPD X auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie erfülle alle Ausschreibungskriterien und habe im Gegensatz zum erfolgreichen Mitbewerber eine wesentlich längere Führungserfahrung.

Der Dienstgeber begründet seine Entscheidung damit, dass bei der Antragstellerin Defizite im Bereich „Führungskompetenz“ bestehen, dass sie keine Erfahrungen in der praktischen Leitung dieser ausgeschriebenen Dienststellenstruktur habe und die Behördenleitung das Vertrauen in sie verloren habe. Dies wurde dann auch an Hand von Beispielen dokumentiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin darstellt.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 10. März 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 246

2.5.10 Fall 10: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Er übt bereits eine Führungsfunktion aus, seine erfolgreiche Mitbewerberin aber nicht. Er erfüllt alle Erfordernisse und weist die verlangten Kenntnisse auf, auch in der Praxis.

Der Dienstgeber verantwortet sich, dass die Mitbewerberin einschlägige Kenntnisse für diesen Arbeitsplatz im weitaus höherem Ausmaß aufweist als der Antragsteller. Die Mitbewerberin hat einen Großteil ihrer Dienstzeit an der gegenständlichen Dienststelle und damit im Bezirk verbracht und dies hat letztendlich den Ausschlag gegeben.

Hinsichtlich der Weltanschauung habe der Dienstgeber weder Informationen, noch fordere er diese an, noch lasse er sie in die Beurteilung einfließen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: Die Bestellung der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg dar.

Verfahrensdauer: 12. März 2019 bis 15. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 242

2.5.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg, Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes, Benachteiligung auf Grund ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion der PI X bei der LPD Y auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein bzw. sei das Frauenförderungsgebot verletzt worden. Außerdem sei sie auf Grund ihrer Tätigkeit als Kontaktfrau benachteiligt worden. Sie erfülle alle Voraussetzungen und Erfordernisse, habe langjährige Führungserfahrung gegenüber dem erfolgreichen Mitbewerber und weise daher jedenfalls die gleichen Qualifikationen auf und somit müsse das Frauenförderungsgebot gelten. Der Dienstgeber erklärt seine Entscheidung damit, dass der Mitbewerber diese Dienststelle optimal aufgebaut hat, nachdem binnen kürzester Zeit die Vorgaben des Ministeriums umzusetzen waren und man keine Zeit hatte zunächst eine InteressentInnensuche zu starten. Der Mitbewerber hat sich bestens bewährt und damit einschlägige Erfahrung auf dieser Dienststelle, die er unter schwierigsten Rahmenbedingungen aufgebaut hat, aufzuweisen. Der Antragstellerin werden aber keinerlei Qualifikationen abgesprochen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass die Ernennung des Mitbewerbers keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts darstellt. Auch eine

Verletzung des Frauenförderungsgebotes oder einer Benachteiligung auf Grund der Tätigkeit als Kontaktfrau konnte nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 27. Mai 2019 bis 24. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 245

2.5.12 Fall 12:

Tatbestand: Sexuelle Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von einem Kollegen sexuell belästigt worden zu sein. Nach dem Beenden eines „freiwilligen“ sexuellen Verhältnisses hat der Kollege sie weiterhin bedrängt und sie sowohl verbal als auch durch Berührungen an eindeutigen Körperstellen sexuell belästigt. Und zwar in den Räumlichkeiten des Dienstgebers. Durch die Übergriffe war sie in Krankenständen und psychotherapeutischer Behandlung. Letztendlich hat sie sich versetzen lassen und dadurch auch einen beruflichen Nachteil erlitten.

Der mutmaßliche Belästiger bestreitet ein „Verhältnis“ und schildert eine einmalige Verabredung, bei der es zu sexuellen Handlungen gekommen ist. Er schildert das Verhalten des Ehemannes, mit körperlichen Attacken.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat kam nach Abwägung aller Umstände zu dem Ergebnis, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die Darstellung des mutmaßlichen Belästigers der Wahrheit entspricht. Eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin konnte daher nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2019 bis 26. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 235

2.5.13 Fall 13: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 30. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.14 Fall 14: Nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie führt im Antrag aus, dass sie alle Anforderungen des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes aufweise, aber schon im Zuge des Bewerbungsverfahrens „informell und vertraulich“ mitgeteilt bekommen habe, dass sie die Stelle nicht bekommen werde, weil sie eine Frau sei.

Der Dienstgeber hat ausgeführt, dass es fünf Bewerbungen gegeben hätte. Bei der Gegenüberstellung der Erfüllungen der Voraussetzungen für die ausgeschriebene Funktion stellte sich heraus, dass die Antragstellerin nicht alle Anforderungen erfüllte bzw. darlegen konnte. Auch die Bewerbung selber war nicht entsprechend der Anforderungen systematisch dargestellt. Die Frauenquote bei den Führungsfunktionen betrug zum damaligen Entscheidungszeitpunkt 50 Prozent.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat konnte anhand der dargelegten Erwägungen sachlich den Bestellungsvorgang nachvollziehen. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt nicht vor.

Verfahrensdauer: 9. August 2019 bis 12. Mai 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 247

2.5.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Geschlecht

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.5.17 Fall 18: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 7: LPD (im Bericht 2018 Nr. 2.5.7)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Funktion wegen der Herabsetzung ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit auf Grund des Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein. Sie war schon mit der Stellvertretung der gegenständlichen Funktion betraut. Sie war auf Grund des Familienzuwachses in Elternkarenz und kam mit reduzierter Wochendienstzeit zurück. Vor der Karenz war sie über alle wichtigen Vorgänge informiert, danach hatte sie nur noch spärliche Informationen erhalten. Sie habe sich auch für eine andere höherwertige Planstelle

beworben, diese habe sie aber nicht bekommen. An der Dienststelle war sie nicht mehr willkommen. Um die gegenständliche Planstelle haben sich noch zwei weitere Personen beworben, eine Frau und ein Mann, die Mitbewerberin wurde schließlich betraut. Seitens des Dienstgebers hat die Antragstellerin Mängel in der MitarbeiterInnenführung und es mangle ihr an sozialer Kompetenz.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, sexuelle Orientierung, Weltanschauung

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die gegenständliche Führungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung dar.

Verfahrensdauer: 16. August 2017 bis 21. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 211

2.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

2.6.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Er erfüllt alle Anforderungen, hat ein höheres Dienstalter (im Exekutivdienst) und ist daher berufserfahrener. Er nimmt auch schon Führungsaufgaben wahr.

Der Dienstgeber verantwortet, sich mit den Ergebnissen im E2a Auswahlverfahren und die sich daraus ergebenden Punkte, dies ist zwischen Personalvertretung und Dienstgeber akkordiert, dass die Besten in den Auswahlverfahren provisorisch einen Arbeitsplatz bekommen, dann die Grundausbildung beginnen und danach in E2a überstellt werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Beurteilung der Qualifikationen des Antragstellers im Vergleich zur erfolgreichen Mitbewerberin im Auswahlverfahren stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem BMVRDJ wird empfohlen, dafür zu sorgen, dass den Bediensteten der Justizanstalten offen die Relevanz der Testergebnisse für die Zulassung zur E2a-Grundausbildung kommuniziert wird.

Verfahrensdauer: 2. August 2018 bis 3. Juli 2019

Reaktion des Dienstgebers:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, beehrt sich zur Nachfrage der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ... (wiederholt am ...), inwieweit die im Verfahren des Antragstellers getätigte Empfehlung im Gutachten vom ..., GZ ..., umgesetzt wurde, mit der Mitteilung, dass diesbezüglich die Leiterinnen und Leiter – so wie auch bei allen anderen Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission – in den jeweils zweimal im Jahr stattfindenden Anstaltsleiterkonferenzen informiert werden.

Darüber hinaus wird noch mitgeteilt, dass die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, im Rahmen der Übermittlung der nächsten vorliegenden Testergebnisse zur Zulassung der E2a-Grundausbildung die Leiterinnen und Leiter der Justizanstalten noch einmal explizit darauf hingewiesen wird, dass diese die Testergebnisse und deren Relevanz auf allfällige Besetzungsverfahren insbesondere den Zulassungswerberinnen und Zulassungswerbern offen zu kommunizieren haben.

In der Zusammenschau der obigen Ausführungen wird daher mitgeteilt, dass der Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission entsprechend nachgekommen worden ist bzw. auch noch werden wird.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 228

2.6.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Führungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Er hat auf Grund Krankenstand und Urlaub einer Führungsperson bereits Führungsaufgaben wahrgenommen und wurde auch entsprechend entlohnt. Er hat sich mit einem mehrseitigen Konzept beworben, seine Ideen und Ziele hat er detailliert dargestellt. Verliehen wurde die Planstelle einer Kollegin, die im Gegensatz zu ihm, mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes noch nichts zu tun hatte.

Der Dienstgeber gibt an, dass die Anstaltsleitung den Antragsteller als „im höchsten Ausmaß geeignet“ und die Mitbewerberin als „sehr gut geeignet“ qualifiziert hat. Seitens der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung hat man in der Stellungnahme die Mitbewerberin als im „höchsten Ausmaß“ und den Antragsteller als im „hohen Ausmaß“ geeignet eingestuft. Im Vorlageverfahren an die Ressortleitung hat sich diese dem Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung angeschlossen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes mit der Mitbewerberin stellt eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem BMVRDJ wird empfohlen, Besetzungsvorschläge von Anstaltsleitern sorgfältig zu prüfen und nur bei gleicher Eignung eines Bewerbers und einer Bewerberin die frauenfördernde Maßnahme/Personalentscheidung zu treffen.

Verfahrensdauer: 11. Oktober 2018 bis 27. August 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 231

2.6.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hat sich um einen höherwertigen Arbeitsplatz beworben und fühlt sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert. Weiters fühlt sie sich bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Die Antragstellerin gab an, dass sie in letzter Zeit bei Bewerbungen um höherwertige Planstellen immer „ganz hinten“ gereiht wurde.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme angegeben, dass die Antragstellerin nie im ausgeschriebenen Bereich gearbeitet habe, der erfolgreiche Mitbewerber aber schon. Die Antragstellerin hatte von allen Bewerbern mit Abstand am wenigsten Praxiserfahrung. Die beanstandeten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen lagen alle Jahre zurück; die Ablehnungen erfolgten nach dienstlichen Erfordernissen. Die Bewertung der Arbeitsleistung der Antragstellerin sei nur erschwert möglich gewesen, da die Antragstellerin enorme Abwesenheiten zu verzeichnen hatte, auch durch den Besuch von Tagungen und Fortbildungen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Besetzung des Arbeitsplatzes stellt keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei ressortinternen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung konnte der Senat nicht feststellen.

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2018 bis 18. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 233

2.6.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine höherwertige Planstelle auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Der Anstaltsleiter hat sie und den Mitbewerber als „im höchsten Ausmaß geeignet“ eingestuft, habe aber innerhalb des Kalküls Abstufungen vorgenommen und dem Mitbewerber längere Diensterfahrung, früher abgelegte Ernennung zum

Dienstführenden, zahlreiche Seminarbesuche sowie Übernahme bestimmter nicht zusätzlich bezahlter Funktionen in der Anstalt zugutegehalten.

Die Antragstellerin, die schon ein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission geführt hatte, zeigt auf, dass sie sich schon um mehrere Arbeitsplätze beworben habe und ihr Interesse für höherwertige Funktionen erkennbar sei. Ihre Qualifikationen seien insgesamt geschmälert bzw. nicht erwähnt worden, die des Kollegen seien hingegen hervorgehoben worden. Sie hätte auf Grund der gesetzlichen Frauenquote mit dem Arbeitsplatz betraut werden müssen.

Der Dienstgeber hat ausgeführt, dass zwar beide Bediensteten „in höchstem Ausmaß geeignet“ eingestuft wurden aber der Mitbewerber innerhalb des Beurteilungskriteriums Qualifizierungsvorsprünge aufweise.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrer Stellungnahme festgehalten, dass die Antragstellerin „wenigstens als gleich geeignet“ zu betrachten sei und daher mit der Planstelle hätte betraut werden müssen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Der Senat stellt fest, dass einerseits das Frauenförderungsgebot anzuwenden gewesen wäre, darüber hinaus wurde aber auch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts festgestellt, da Vorzüge des Mitbewerbers herangezogen wurden, die nicht im Anforderungsprofil enthalten waren und daher als Rechtfertigung im Nachhinein erscheinen.

Verfahrensdauer: 15. Juli 2019 bis 28. Mai 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 248

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 4: (im Bericht 2018 Nr. 2.6.4)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie und ihr Mitbewerber seien beide im „höchsten Ausmaß“ geeignet eingestuft. Allerdings hat der Mitbewerber innerhalb des Kalküls einen signifikanten Eignungsvorsprung. Es gab ein Hearing beim Bundesminister und der Mitbewerber hat die Leitungsfunktion bekommen; auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hat sich für den Mitbewerber ausgesprochen. Seine Erfahrungen im Exekutivdienst waren zwar keine grundlegende Voraussetzung, aber derartige Erfahrungen werden außerordentlich begrüßt und stellen eine Zusatzqualifikation dar.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin dar.

Verfahrensdauer: 21. November 2017 bis 29. November 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 214

2.7 Bundesministerium für Landesverteidigung

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: Nachgeordnete Dienstbehörde (im Bericht 2018 Nr. 2.7.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine ärztliche Leitungsfunktion beim ÖBH auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie habe sich mit einem Kollegen beworben, sie seien fachlich als gleichwertig anzusehen und auf Grund ihrer Vordienstzeiten und der Einhaltung der Frauenförderungsquote hätte sie die Funktion bekommen müssen. Kurz nach der Bewerbung ist ein Disziplinarverfahren samt Dienstfreistellung eingeleitet

worden. Die Dienstfreistellung sei vom VwGH aufgehoben worden, dennoch wurde das Disziplinarverfahren weitergeführt; Nebentätigkeiten, die sie zum Erhalt ihrer Fähigkeiten ausgeübt hat, wurden ihr untersagt. Ihr Mitbewerber wurde bestellt.

Der Dienstgeber hat argumentiert, dass beide BewerberInnen fachlich gleich geeignet sind, der Antragstellerin aber auf Grund des Disziplinarverfahrens die Prüfbescheinigung der festgestellten Verlässlichkeit entzogen wurde. Diese kann erst wieder nach Ablauf einer bestimmten Zeit neu beantragt werden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung bei der Vergabe der Leitungsfunktion stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 9. August 2017 bis 30. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 217

2.8 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 2.8.1 – vormals BMLFUW)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Sie hat sehr hohes Fachwissen und sie hat – ohne Hearing – eine Absage erhalten. In der Veröffentlichung stand es hätte sich keine Frau beworben.

In der Stellungnahme hat dies der Dienstgeber begründet und zwar erfüllt die Antragstellerin einige in der Ausschreibung genannten Anforderungen nicht, allen voran hat sie keine mehrjährige berufliche Erfahrung im Bereich der Bundes- oder

Landesverwaltung. In der Veröffentlichung nach dem Ausschreibungsgesetz werden nur jene Personen genannt, die zumindest die Erfordernisse der Ausschreibung erfüllen.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitungsfunktion stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Empfehlung: Dem Lebensministerium (jetzt Ministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus) wird empfohlen, Absageschreiben so zu formulieren, dass Bewerber/Bewerberinnen klar ist, in welchem Stadium des Prüfungsverfahrens ihre Bewerbung ausgeschieden wurde und aus welchem Grund.

Verfahrensdauer: 23. Oktober 2017 bis 30. Juli 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf Ihre Nachfrage vom ..., GZ ..., darf seitens des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus wie folgt mitgeteilt werden:

Obwohl § 15 Abs. 3 Ausschreibungsgesetz 1989 lediglich vorsieht, dass nach der Vergabe der Funktion (des Arbeitsplatzes) die ausschreibende Stelle alle Bewerber, die nicht berücksichtigt worden sind, hievon formlos zu verständigen hat, ist das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus selbstverständlich bemüht, allen Bewerber/Bewerberinnen eine klare Rückmeldung zu geben, in welchem Stadium des Prüfungsverfahrens ihre Bewerbung ausgeschieden wurde und aus welchem Grund.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 209

2.9 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

2.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 17. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

2.10 Universitätsbereich

2.10.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Es sind drei Stellen ausgeschrieben worden, es gab ein Bewerbungsgespräch mit einer Recruiterin und nach einigen Wochen ein weiteres Gespräch, an dem vier Personen teilnahmen. Zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs ist sie schwanger gewesen und es war sichtbar. Sie hat die geforderten Voraussetzungen für den Arbeitsplatz gehabt und hat dennoch ein Absageschreiben erhalten.

Der Dienstgeber hat dargelegt, dass auf Grund des sehr anspruchsvollen Aufgabenprofils der Bewerbungsprozess unterstützt und begleitet wurde. Bei beiden Gesprächen war die Schwangerschaft nicht sichtbar und wurde daher auch über eine mögliche „Verfügbarkeit“ nicht gesprochen. Die Absage erfolgte lediglich auf Grund der Tatsache, dass für die ausgeschriebenen Positionen besser qualifizierte KandidatInnen gefunden wurden.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 5. Juni 2018 bis 1. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 218

2.10.2 Fall 2:

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet im Verfahren zur Besetzung einer Professur auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 7. Juni 2018 bis 27. Mai 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 226

2.10.3 Fall 3:

Tatbestand: Festsetzung Entgelt, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedenste Maßnahmen und Handlungen des Dienstgebers auf Grund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein. Sie führt teilweise Handlungen an, die sehr weit in der Vergangenheit liegen und nicht mehr von der Kommission zu prüfen oder zu beurteilen sind. Weiters wurden Vorwürfe vorgebracht, dass sie durch diverse aktuelle Maßnahmen in ihrem wissenschaftlichen Arbeiten und damit verbunden auch beim Entgelt diskriminiert wird.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Vorgehensweise der Universität stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder des Alters dar. Die Korrektheit der Entlohnung war nicht zu prüfen.

Verfahrensdauer: 28. Jänner 2019 bis 18. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 239

2.11 Unternehmensbereich Post AG

2.11.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch verschiedene Maßnahmen des Dienstgebers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Nach Meldung eines Krankenstandes hat sie die Anordnung bekommen zu einer Untersuchung in ein anderes Bundesland zu fahren, obwohl sie als Alleinerzieherin ihren Betreuungspflichten nicht nachkommen hätte können. Durch Umstrukturierungen im Unternehmen hätten sich laufend ihre Arbeitsbedingungen diskriminierend verschlechtert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Diese Maßnahmen stellen eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Die Abberufung von ihrem Arbeitsplatz stellt allerdings keine Diskriminierung auf Grund des Alters dar.

Verfahrensdauer: 23. Jänner 2019 bis 11. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 238

2.11.2 Fall 2:

Tatbestand: Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet von einem Kollegen verbal und körperlich attackiert und belästigt worden zu sein. Sie stammt aus Indien und der Kollege habe sie

verbal mit zahllosen Beschimpfungen wie „Ausländerhure“, „Ausländer geh weg du Scheiße“ und letztendlich auch körperlich attackiert in dem er sie gegen einen Spind gestoßen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Das Verhalten des Kollegen gegenüber der Antragstellerin stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin in Form einer Belästigung dar; eine Unterlassung der angemessenen Abhilfe durch das Unternehmen liegt nicht vor.

Empfehlung: Der Senat empfiehlt dem Unternehmen daher, die Führungskräfte und auch Bedienstete, die keine formelle Führungsfunktion haben, aber faktisch eine Führungsrolle ausüben, für Belästigungen und die dem Dienstgeber daraus erwachsenden Fürsorgepflichten zu sensibilisieren (in Schulungen oder Informationsveranstaltungen).

Verfahrensdauer: 23. Jänner 2019 bis 15. Jänner 2020

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu Ihrem Schreiben vom ... betreffend Nachfrage zur Empfehlung im Verfahren GZ ..., nehmen wir wie folgt Stellung:

Die Österreichische Post AG achtet auf die Nichtdiskriminierung ihrer Mitarbeiter_innen und nimmt Diskriminierungsvorwürfe sehr ernst. Auch in diesem konkreten Fall ist die Österreichische Post AG ihren Fürsorgepflichten als Dienstgeberin nachgekommen und hat alle erforderlichen Maßnahmen unverzüglich veranlasst. Dies wurde auch durch das vorliegende Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission bestätigt, wonach die Österreichische Post AG die vom B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen hat.

Zu Ihrer Nachfrage, ob der Empfehlung der Kommission nachgekommen worden ist, Führungskräfte und auch Bedienstete, die keine formelle Führungsfunktion haben, aber faktisch eine Führungsrolle ausüben, für Belästigungen und die dem Dienstgeber daraus erwachsenden Fürsorgepflichten zu sensibilisieren (in Schulungen oder Informationsveranstaltungen), darf ich wie folgt ausführen:

Die JuristInnen des Personalmanagements halten jedes Jahr österreichweit zahlreiche rechtliche Schulungen für alle MitarbeiterInnen der Österreichischen Post AG ab. Wichtiger Teil dieser Schulungen ist auch die Information und Sensibilisierung zu den Themen Gleichbehandlung und Mobbing. Im Briefzentrum X gab es im Jahr 20xx zwei solcher Schulungen und im xxx 20xx eine Dritte, die sehr gut besucht waren. Die MitarbeiterInnen sind sehr interessiert daran, sich innerhalb dieser – für ihren beruflichen Alltag – sehr wichtigen Themen weiterzubilden.

Als zusätzliche Maßnahmen bereiten wir für Führungskräfte zu diesem Thema ein E-Learning-Modul vor sowie beabsichtigen wir, zu diesem Thema in unserer Mitarbeiterzeitung und in den internen Kommunikationsmedien einen Schwerpunkt zu setzen.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 241

2.11.3 Fall 3:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe, Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet im Rahmen ihrer Lehrlingsausbildung an ihrem Arbeitsplatz von einem Kollegen sexuell belästigt worden zu sein und von der Vorgesetzten dadurch, dass diese keine angemessene Abhilfe geschaffen hat. Die Handlungen wurden mit „Klapse“ auf das Gesäß und Reiben mit dem Becken an ihrer Schulter (sie im Sitzen, er im Stehen) beschrieben.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Es liegt eine sexuelle Belästigung durch den Kollegen vor. Die Vorgesetzte hat keine angemessene Abhilfe geschaffen.

Verfahrensdauer: 23. April 2019 bis 9. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 240

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: (im Bericht 2018 Nr. 2.13.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Arbeitsplatz auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Er hat sich auf eine Anzeige in einer Zeitung beworben und in der Ablehnung ist geschrieben worden, dass man bevorzugt „Damen“ einstellt. In der Stellungnahme des Dienstgebers wurde betont, dass die Stellenanzeige geschlechtsneutral formuliert war und man bei gleicher Eignung Frauen den Vorzug gibt. Man gestand aber ein, dass die Formulierung möglicherweise missverständlich war. Im gegenständlichen Bereich des Unternehmens liegt der Frauenanteil bei ca. 30 Prozent.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung stellt keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Geschlechts dar.

Verfahrensdauer: 13. November 2017 bis 9. Oktober 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 212

2.12 Buchhaltungsagentur des Bundes

2.12.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um eine Leitungsfunktion auf Grund des Alters und der Verletzung des Frauenförderungsgebotes diskriminiert wurde.

Sie hat sich neben ihren beruflichen Aufgaben jahrelang auch um Aufgaben der betrieblichen Gesundheitsförderung gekümmert. Ihr neuer Vorgesetzter hat sie dann aufgefordert diese Tätigkeit einzustellen. Die gegenständliche Funktion ist intern und extern ausgeschrieben worden; sie habe sich beworben. In ihrem Urlaub (9 Tage) ist das Hearing abgehalten worden; erst durch Intervention hat man das Hearing in X auch mit ihr durchgeführt.

Der Dienstgeber beruft sich auf die Hearing-Kommission, die zum Ergebnis gekommen ist, dass der Mitbewerber besser qualifiziert ist als die Antragstellerin.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht, Alter

Ergebnis: Die Ernennung des Mitbewerbers stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor.

Empfehlung: Der BHAG wird empfohlen, die Erfüllung der Erfordernisse durch die Bewerber und Bewerberinnen gewissenhaft zu prüfen. Die Beurteilung ihrer Eignung für einen Arbeitsplatz/eine Funktion hat nicht ausschließlich auf der Grundlage des Hearings zu erfolgen, sondern sind die bisher erfüllten Aufgaben einzubeziehen. Besonders hingewiesen wird darauf, das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG nicht zu verletzen.

Weiters wird der BHAG empfohlen, den Führungskräften einen wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern naheulegen, auch hinsichtlich der Altersstrukturen.

Verfahrensdauer: 26. September 2018 bis 29. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 229

2.13 Bundesrechenzentrum GmbH

2.13.1 Fall 1:

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptet durch die Beendigung ihres Dienstverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Auf Grund einer Bekanntschaft mit einem Kollegen (aus der Zeit vor der Beschäftigung im BRZ) wollte sie in einem bestimmten Team nicht arbeiten. Es ist des Öfteren ein harscher und unangenehmer Tonfall ihr gegenüber angewandt worden. Trotz positivem Feedback im MitarbeiterInnengespräch hat sie ein paar Wochen später eine Verwarnung bekommen. Der Wechsel des Teams ist ihr nicht genehmigt worden. Letztendlich wurde ihr Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst, ansonsten wäre eine Kündigung erfolgt.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme dargelegt, dass die Antragstellerin seit Beginn des Dienstverhältnisses ein Problem hatte Kritik anzunehmen. Im Laufe des Dienstverhältnisses hat sich immer mehr herauskristallisiert, dass sie ihr Potential auf Grund ihrer Persönlichkeitsstruktur nicht abrufen kann. Der harsche Tonfall wird bestritten und die Antragstellerin hätte ohne sachlichen Grund die Zusammenarbeit mit einer Kollegin abgelehnt. Die Antragstellerin hat Dienstanweisungen nicht befolgt. In der Verwarnung wurde festgehalten, dass sie die Dienstanweisung in ein bestimmtes Zimmer zu übersiedeln nicht befolgt hat, obwohl ihr der Grund dafür erläutert worden ist. Auch eine andere inhaltliche Dienstanweisung hat sie in der Vergangenheit nicht befolgt. Sich über klare Anweisungen von Vorgesetzten hinwegzusetzen wird im Unternehmen nicht akzeptiert.

Diskriminierungsmerkmal: Geschlecht

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vor.

Empfehlung: Dem BRZ wird allerdings empfohlen, auf einen wertschätzenden Umgang der Führungskräfte mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten und dies auch in Schulungen zu vermitteln.

Verfahrensdauer: 22. Juni 2018 bis 25. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 223

3 Anonymisierte Gutachten des Senates II

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts und ausgegliederten Unternehmen geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden: [Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission.](#)

Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK

Ressort	Gutachten
Bundeskanzleramt	(1 offen)
BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3 (3 offen)
BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (vormals BMWFW)	3
BM für Finanzen	1
BM für Inneres	32 (13 offen)
BM für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	3 (4 offen)
BM für Nachhaltigkeit und Tourismus	1
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	1 (1 offen)
Arbeitsmarktservice	1
insgesamt	45 (22 offen)

Die Ressortbezeichnungen richten sich nach dem im Berichtszeitraum geltenden Bundesministeriengesetz.

3.1 Bundeskanzleramt

3.1.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 28. Oktober 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

3.2.1 Fall 1: Bildungsdirektion X

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit, seines Alters und der Religion oder Weltanschauung am Gymnasium X keine Unterrichtsstunden mehr für den Gegenstand X bekommen zu haben.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass der Antragsteller die geltend gemachten Gründe ethnische Zugehörigkeit und Alter nicht glaubhaft machen konnte, während die Schulleitung ihre Lehrfächerverteilung sachlich begründen konnte. Somit war auszuschließen, dass die ethnische Herkunft und das Alter des Antragstellers eine Rolle bei der Lehrfächerverteilung gespielt haben. Das Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf den Diskriminierungsgrund Religion/Weltanschauung war von Vorneherein nicht nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 3. Juli 2018 bis 23. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 123

3.2.2 Fall 2: Bildungsdirektion X

Tatbestand: Ausbildung, Belästigung

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.3 Fall 3:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.2.4 Fall 4:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 2: LSR / SSR (im Bericht 2018 Nr. 3.1.2)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch ohne Reaktion des Dienstgebers auf die Empfehlung im Gutachten. Dies wird nun dokumentiert.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, die Reihung an die 2. Stelle des Dreivorschlages zur Besetzung der Leitung einer berufsbildenden höheren Schule stelle eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung dar. Die Antragstellerin begründete diesen Verdacht damit, dass die erstgereichte Bewerberin X Personalvertreterin der

Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei und die im Auswahlverfahren maßgeblichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie Personalvertreterinnen und Personalvertreter (PV) ebenfalls der ÖVP angehören bzw. dieser Partei nahe stehen würden. Sie selbst sei weder Mitglied einer politischen Partei, noch für eine Partei in der Gewerkschaft oder der PV tätig. Es sei belegbar, dass sie für die Leitung der Schule X deutlich besser qualifiziert sei als ihre Mitbewerberin.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, da das Hauptargument des LSR für die Vorreihung der Bewerberin X, nämlich deren Administratorentätigkeit, sachlich nicht nachvollziehbar ist. Zum einen kommt der Administratorinnen- bzw. Administratorentätigkeit im Allgemeinen nicht jene entscheidende Rolle zu, die vom LSR behauptet wurde, zum anderen lag die Ausübung dieser Tätigkeit durch die Bewerberin X schon Jahre zurück, wobei die Tätigkeit auch nicht mehrjährig – wie vom LSR vorgebracht – ausgeübt wurde, sondern knapp zwei Jahre. Auf der anderen Seite wurden die von der Antragstellerin ausgeübten Tätigkeiten oder Funktionen nicht adäquat gewertet. Angesichts des Umstandes, dass sie sich auch für bildungspolitische Projekte einsetzte, die von der FCG nicht befürwortet wurden, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass für die Reihung sehr wohl weltanschauliche Überlegungen maßgebend waren.

Empfehlung: Der Senat empfahl dem Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, dem Besetzungsvorschlag des LSR nicht zu folgen, sondern die Antragstellerin mit der Schulleitung zu betrauen.

Verfahrensdauer: 26. Juli 2017 bis 7. Juni 2018

Reaktion des Dienstgebers:

„Zu Anfrage vom ..., GZ ... an den Herrn Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, erlaubt sich die Abteilung II/12, die mit der Beantwortung dieser beauftragt worden ist, wie folgt Stellung zu nehmen:

Die zur Nachbesetzung gegenständliche Schule ist die Schule X, wobei es im Rahmen des Besetzungsverfahrens zu einem Antrag der Bewerberin (Antragstellerin) vom ... bei der Gleich-Behandlungskommission gekommen ist.

Das daraufhin ergangene Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom ... wurde in die weiteren Ermittlungen des BMBWF zur Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes miteinbezogen und fließen die im Gutachten enthaltenen Überlegungen in die letztendliche Entscheidungsgrundlage ein.

Das Verfahren ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen, da unter anderem zwischenzeitlich auch ein Beschwerdeverfahren durch die Bewerberin (Antragstellerin) und ihre anwaltliche Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht geführt worden ist, welches mit Beschluss am ... durch eine Zurückweisung der Beschwerde beendet wurde.

Covidbedingt ist es ab dem März zu Verzögerungen beim Verfahrensabschluss gekommen. Es werden im Rahmen eines ordentlichen Ermittlungs- und Auswahlverfahrens gerade aktuell die letzten Sachverhaltsermittlungen und – feststellungen im BMBWF getroffen und wird ein Abschluss des Besetzungsverfahrens mit ... bzw. ... angestrebt.

Das BMBWF wird diesfalls über den Verfahrensausgang im August bzw. September der Bundes-Gleichbehandlungskommission berichten und steht selbstverständlich für nähere Informationen gerne zur Verfügung.“

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 100

Fall 3: Gymnasium X (im Bericht 2018 Nr. 3.1.3)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung(en) um eine Stelle als Lehrerin an einer Auslandsschule bereits das 60. Lebensjahr überschritten hatte, erachtete sich auf Grund des Alters diskriminiert, weil ihr bei der Vergabe der Stelle am Gymnasium in X eine wesentlich jüngere Kollegin vorgezogen wurde.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass das Alter der Antragstellerin zumindest mitursächlich für die Auswahlentscheidung war (Motivbündeltheorie). Dies deshalb, weil 1.) die Begründung für die Entscheidung zu Gunsten der jüngeren Mitbewerberin sachlich nicht nachvollziehbar war und weil 2.) der Antragstellerin im Bewerbungsgespräch die Frage gestellt wurde, ob sie „noch aktiv“ sei.

Empfehlung: Dem BMBWF wird empfohlen, bei der Auswahl von Lehrerinnen und Lehrern für Auslandsschulen sorgfältige Eignungsbeurteilungen nach rein sachlichen Kriterien vorzunehmen und diese (für die Nachvollziehbarkeit) auch zu dokumentieren.

Verfahrensdauer: 8. Oktober 2017 bis 5. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 105

3.3 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

3.3.1 Fall 1:

Tatbestand: Begründung des Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um einen Ausbildungsplatz im Lehrberuf „X“ im Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) auf Grund des Alters diskriminiert. Er sei telefonisch darüber benachrichtigt worden, dass er zu den bestgereihten Bewerbern gehöre und sei zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Die Kommission des BMDW, hätte ihm beim Vorstellungsgespräch offen mitgeteilt, dass er zwar sehr gut abgeschnitten habe, dennoch habe man Bedenken auf Grund seines Alters. Er hätte so etwas in seiner gesamten Berufslaufbahn noch nicht erlebt.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung fest.

Der Dienstgebervertreter konnte glaubhaft vorbringen, dass man bei der Auswahl sehr gewissenhaft vorgeht und jedem Kandidaten/jeder Kandidatin die gleichen Chancen einräumt.

Weiters konnte der Dienstgebervertreter nachvollziehbar darlegen, dass nicht sein Alter, sondern die fehlenden Antworten auf die essentiellen Fragen beim Bewerbungsgespräch ausschlaggebend für die Nichtberücksichtigung des Antragstellers waren.

Festgehalten wird, dass der Dienstgeber glaubhaft dargelegt hat, dass das Alter des Antragstellers zu keinem Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens ein Kriterium für die Nichtaufnahme war und dass alle Bewerber/innen die gleiche Chance hatten. Das lässt sich auch daraus erkennen, dass der Antragsteller zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde. Hätte das BMDW die Lehrstellen nur an jüngere Bewerber/innen vergeben, wäre der Antragsteller wahrscheinlich nicht in die engere Auswahl gekommen und hätte damit nicht die Chance bekommen sich persönlich zu präsentieren.

Verfahrensdauer: 4. April 2019 bis 23. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 142

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 1a (und 1b): Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen (im Bericht 2018 Nr. 3.7.1 – vormals BMWFW)

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Referat X“ beim Bundesamt für X auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nach diskriminiert.

Er sei zu einem Gespräch eingeladen worden. Damit sollte seiner Meinung nach die Tatsache, dass er allen Kriterien für den weiteren Bewerbungsprozess entsprochen habe, mehr als offensichtlich sein. Letztendlich sei er abgelehnt worden. Er gehe davon aus, dass seine ethnische Herkunft der eigentliche Grund dafür gewesen sei, warum er aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Gemäß den Beweismaßregeln des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist es dem Dienstgeber gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers das für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebende Kriterium gewesen war, sondern die bessere Qualifizierung der Mitbewerberin. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass das Bundesamt für X eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis 27. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 103

Fall 1b: Nachgeordneter Bereich – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen (im Bericht 2018 Nr. 3.7.1 – vormals BMWFW)

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Begründung eines Dienstverhältnisses

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Maturant/in für das Labor X“ beim Bundesamt für X auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert.

Nach Durchsicht seiner Unterlagen hätte mehr als evident sein sollen, dass er alle in der Ausschreibung erwähnten Anforderungen zu 100 Prozent erfülle. Außerdem habe er bereits umfassende Erfahrung in exakt jenem Aufgabenbereich sammeln können, welche den Kerntätigkeiten der ausgeschriebenen Planstelle entsprechen. Trotzdem sei er vom weiteren Aufnahmeverfahren ausgeschlossen worden. Er gehe davon aus, dass die Bediensteten der Personalabteilung des Bundesamtes für X seine Bewerbung auf Grund seiner ethnischen Herkunft ohne weitere Berücksichtigung aussortiert hätten.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Vergleicht man die fachliche Qualifikation des Antragstellers und des Mitbewerbers auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich eine höhere Qualifikation des Mitbewerbers, da dieser wie in der Ausschreibung dezidiert gefordert einen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie vorweisen kann. Im Gegensatz dazu hat der Antragsteller keinen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie. Dieses Kriterium war für die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber ausschlaggebend.

Gemäß den Beweismaßregeln des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes ist es dem Dienstgeber daher gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers das für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebende Kriterium gewesen war, sondern dessen für die zu besetzende Stelle nicht hinreichende Vorbildung (keinen HTL-Abschluss mit Schwerpunkt Chemie).

Verfahrensdauer: 7. September 2017 bis 27. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 104

3.4 Bundesministerium für Finanzen

3.4.1 Fall 1: FA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X im Finanzamt X auf Grund des Alters diskriminiert, weil er bereits seit beinahe 30 Jahren im Finanzdienst stand und umfassende Erfahrungen gerade auch im Bereich des X-Rechtes hatte, während der zum Zug gekommene Bewerber mehr als 20 Jahre jünger war und kaum über einschlägige Berufserfahrung verfügte.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest, weil der zum Zug gekommene Bewerber die Anforderungen in den Bereichen Ausbildung, Berufserfahrung und Fachwissen bei weitem nicht in dem Maße erfüllte wie der Antragsteller. Auch das Argument der Dienstgeberseite, nämlich dass für eine

Führungskraft nicht (mehr) das Fachwissen, sondern Kenntnisse im Bereich Management und Führung/Leitung am wesentlichsten seien, konnte den Senat nicht überzeugen. Abgesehen davon, dass die angeblichen Management- bzw. Leitungserfahrungen aus einer lediglich einjährigen Tätigkeit rühren könnten, die vor zehn Jahren ausgeübt wurde, war auch der Aufgabenbereich nicht mit dem in der Finanzverwaltung vergleichbar.

Empfehlung: Dem BMF wird empfohlen, die Besetzungsvorschläge der jeweiligen Vorgesetzten bzw. Amtsleiter/innen im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Verfahrensdauer: 5. Oktober 2018 bis 17. Oktober 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 127

3.5 Bundesministerium für Inneres

3.5.1 Fall 1: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 24. Jänner 2018 bis 4. Oktober 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 107

3.5.2 Fall 2: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für die Planstelle „des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Stadtpolizeikommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X“ auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller begründete den Antrag damit, dass die freigewordene Planstelle nicht ausgeschrieben worden sei, sondern im Bereich der LPD X beschlossen worden sei und er keine Möglichkeit gehabt habe sich zu bewerben. Es sei im Zuge der Planstellenbesetzung nicht auf seine Erfahrung und Leistungen Rücksicht genommen worden. Da die Besetzung der Planstelle auf Grund von politischen und freundschaftlichen Beziehungen erfolgt sei und ihm gegenüber argumentiert worden sei, der Grund für seine Nichtbesetzung sei eine fehlende Ausbildung zum Bachelor und Master gewesen, wobei ihm eine derartige Ausbildung seiner Meinung nach immer aus politischen Gründen verwehrt worden sei. Ein Teil seines Freundeskreises bestehe aus Angehörigen der LPD Y und seien vermutlich Angehörige der Sozialistischen Partei Österreichs (SPÖ).

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Senat den Eindruck gewonnen hat, dass nicht die politische Gesinnung, sondern die unterschiedlichen persönlichen Führungsstile und die dadurch entstandenen Unstimmigkeiten zwischen dem Antragsteller und seinem Vorgesetzten für die Personalentscheidung hauptausschlaggebend waren. Im Verfahren konnte kein Zusammenhang zwischen der Ablehnung des Antragstellers zur Bachelorzulassung und dessen (vermeintlich) politischer Gesinnung festgestellt werden. Es haben sich somit keine ausreichenden Hinweise ergeben, dass die Weltanschauung des Antragstellers das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der

Behörde darstellte. Die Entscheidung der Behörde ist daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Empfehlung: Der LPD X wird empfohlen Dienstanweisungen zur ausführlichen Dienstbeschreibung nicht auf Grund eines eingeleiteten Verfahrens bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission in Auftrag zu geben. Eine Dienstbeschreibung wird zweckentfremdet, wenn diese vordergründig zur Auflistung von Fehlverhalten verwendet wird, um einer Stellungnahme mehr Gewicht zu verleihen.

Verfahrensdauer: 12. Februar 2018 bis 10. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 110

3.5.3 Fall 3: LPD

Tatbestand: Aus- und Weiterbildung, Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „leitende/r Beamter/in der Logistikabteilung Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Die Antragstellerin behauptete, dass ihr schon vor der Planstellenbesetzung mitgeteilt worden sei, dass die Funktionäre der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) ihren Mitbewerber favorisieren.

In der Organisation habe es latent die Meinung gegeben, dass sie der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) angehören würde. Sie habe diese Tatsache nicht dementiert, jedoch klar kommuniziert, dass sie der FCG sicher nicht beitreten werde. Da sie den Lebenslauf und den bisherigen Aufgabenbereich ihrer Mitbewerberin kenne sei sie überzeugt, dass sie auf Grund der vermeintlichen Zugehörigkeit zur FSG diskriminiert worden sei.

Betreffend die ressortinterne Weiterbildung sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihre jüngeren E1 Kollegen für den Führungskräftelehrgang vorgeschlagen worden

sein. Zwei andere E1 Kollegen seien bereits im vorangegangenen Turnus einberufen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Die Antragstellerin konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es in ihrer Organisation die Meinung gegeben hat, dass sie der FSG angehört. Sie hat sich als Disziplinarverteidigerin für einen Kollegen zur Verfügung gestellt und dieser hat ihr mitgeteilt, dass gesagt worden ist, „wenn dich die Rote verteidigt, wirst du nie wieder eine Planstelle in der LPD X bekommen“.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass er keine Kenntnis der Parteizugehörigkeit der Bewerberinnen gehabt hat und dass die Parteizugehörigkeit des Mitbewerbers bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Der Mitbewerber werde der ÖVP zugerechnet und sei daher auf Grund dieses Umstandes bevorzugt worden. Dafür spricht auch die rasche Planstellenbesetzung mit dem Mitbewerber vor dem Regierungswechsel.

Die Antragstellerin behauptet auf Grund ihres Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend der ressortinternen Weiterbildung jüngere E1 Kollegen vom Dienstgeber ausgewählt worden sind. Zwei weitere jüngere E1 Kollegen sind bereits im vorangegangenen Turnus zur ressortinternen Weiterbildung einberufen worden. Deshalb hat sie um Mitteilung der Einberufungsmodalitäten ersucht. Sie hat die Information erhalten, dass für diese jungen Offiziere kurzfristig die Möglichkeit der Teilnahme bestanden hat. Weiters wurde der Antragstellerin diesbezüglich vom Landespolizeidirektor mitgeteilt, dass seitens des Bundesministeriums für Inneres (BMI) der Wunsch geäußert worden ist, dass es sich um junge Führungskräfte handeln soll. Die Auswahl des Personenkreises zum Führungskräftelehrgang ist dadurch in diskriminierender Art und Weise erfolgt. Der Auftrag des BMI, dass junge Dienstnehmer den Führungskräftelehrgang absolvieren sollen ist sachlich nicht nachvollziehbar.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 26. Februar 2018 bis 6. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 112

3.5.4 Fall 4: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion als „Fachbereichsleiter im Fachbereich X der LLZX, E2a/7“ auf Grund seines Alters und seiner Weltanschauung diskriminiert.

Er sei im Bundesministerium für Inneres (BMI), Landespolizeidirektion (LPD) X, in der ...abteilung, Fachbereich X in der LLZ als Fachbereichsleiter beschäftigt. Er habe sich am ... neuerlich um die Funktion, die er bereits seit ... bekleide, als Fachbereichsleiter beworben. Auf Grund der Neuausrichtung der „LLZ-NEU“ wurde eine Neuausschreibung dieser Planstelle durchgeführt. Er sei seit seinem Eintritt in den Exekutivdienst ... Mitglied der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (FSG). Diese politische Gesinnung sei ihm zum Verhängnis geworden.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung konnte nicht ausgeschlossen werden.

Betreffend der Weltanschauung des Mitbewerbers kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass Aussage gegen Aussage steht. Der Dienstgebervertreter der LPD X behauptete, dass

der Mitbewerber dieselbe Weltanschauung wie der Antragsteller habe. Diese Information habe der Dienstgebervertreter vom Personalvertreter der FSG.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass die Parteizugehörigkeit des Mitbewerbers bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da der Dienstgeber seine Personalentscheidung damit begründet hat, dass mit der Einteilung des Mitbewerbers mit einer langfristigen Leitung der LLZ-NEU gewährleistet werde.

Die Qualifikation des Antragstellers für die ausgeschriebene Planstelle ist demnach nicht angezweifelt worden, sondern der Mitbewerber wurde für die Planstelle präferiert, weil er jünger als der Antragsteller ist. Die Begründung des Dienstgebers ist somit eine Aussage in Hinblick auf einen geschützten Grund, nämlich das Alter nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Planstelle mit dem jüngeren und schlechter qualifizierteren Bewerber besetzt worden ist. Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Empfehlung: Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher generell empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerbern (und Bewerberinnen) anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 16. April 2018 bis 14. März 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 114

3.5.5 Fall 5: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Der Antragsteller brachte vor, er sei bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung des Bildungszentrums der Sicherheitsexekutive X auf Grund des Alters diskriminiert worden. Der zum Zug gekommenen Bewerber sei nämlich deutlich jünger und verfüge über weit weniger Erfahrungen im Exekutivdienst und als Lehrer.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Im Zuge des Verfahrens vor dem Senat kam hervor, dass es in der Vergangenheit Divergenzen zwischen der Leitung X und dem Antragsteller gab. Die Qualifikationen des Antragstellers als Lehrer wurden nicht bestritten, auf Grund der „Vorgeschichte“ wurde von Dienstgeberseite allerdings die erforderliche „Einheit in der Führung“ bezweifelt. Dies war für den Senat nachvollziehbar, zumal auch der Antragsteller nicht darzulegen vermochte, inwiefern sein Alter eine Rolle bei der Auswahlentscheidung gespielt habe.

Verfahrensdauer: 24. April 2018 bis 14. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 119

3.5.6 Fall 6: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „BPKdt des Bezirkspolizeikommandos X unter Mitführung des Referates X“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller könne sich die Reihung des Mitbewerbers an erster Stelle durch die LPD X nur so (Weltanschauung) erklären, zumal alle ihm bekannten weiteren Mitbewerber um die genannte Planstelle älter als der zum Zug gekommene Bewerber seien und eine wesentlich längere Erfahrung bei der Führung eines BPK aufweisen als dieser.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters vorliegt.

Hinsichtlich der fachlichen Erfahrungen gibt es sehr wohl Unterschiede zwischen den Bewerbern. Für den Senat ist aber nicht nachvollziehbar, dass der Mitbewerber aus der Sicht des Dienstgebers besser qualifiziert sein soll als der Antragsteller. Zusammenfassend hat der Antragsteller in Zahlen gemessen 18 Jahre mehr an Erfahrung in der Exekutive sammeln können, wobei er ... Jahre mehr Erfahrung als BPKdt aufweisen kann. Auch der Dienstgebervertreter des BMI führte in der Verhandlung aus, dass der Antragsteller eine tadellose Karriere habe und er genau das erfülle, was man für diese Funktion brauche. Der Dienstgebervertreter des BMI führte zur Eignung des Mitbewerbers lediglich aus, dass er ebenfalls alle Ausschreibungskriterien erfülle, konnte dem Senat aber nicht erklären, inwiefern der Mitbewerber gleich geeignet ist als der Antragsteller.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er der ... angehörte. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner ehemaligen Zugehörigkeit zur ... und seiner „Nähe“ zur ... (...) schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege (... Jahre) vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Es liegt ein Altersunterschied von 17 Jahren vor. Inwiefern 17 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Führungsfunktion darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Insbesondere sind fehlende Durchlaufermeldungen nachträglich anzufordern.

Verfahrensdauer: 22. Mai 2018 bis 16. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 116

3.5.7 Fall 7: LPD

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts, Beruflicher Aufstieg, Sonstige Arbeitsbedingungen

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung um die Funktion „des/r Referent/in im Referat ... des PK X“ auf Grund des Alters diskriminiert.

Die Antragstellerin brachte vor, dass ihre Mitbewerberin erst seit ungefähr einem Jahr in der Verwaltung tätig sei und im Vergleich zu ihrer Mitbewerberin könne sie (Antragstellerin) 25 Dienstjahre, davon allein 20 als Referentin in A2 vorweisen.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass die Antragstellerin nicht auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

Die Landespolizeidirektion begründete ihre Entscheidung damit, dass die Aktenerledigung durch die Antragstellerin für den Dienstgeber mangelhaft und eine permanente Kontrolle notwendig gewesen sei. Der Dienstgeber habe trotz mehrfacher Bekundungen durch die Antragstellerin sorgfältiger zu arbeiten, keine Änderung bzw. Besserung ihres Arbeitsverhaltens feststellen können. Weiters stellte die Antragstellerin auch die Autorität des neuen Abteilungsleiters in Frage, in dem sie vorgebracht habe, dass er einige Schriftstücke umformulieren habe lassen und einige „Unsinnigkeiten“ angeordnet habe. Weiters habe es die Staatsanwaltschaft gegen die Antragstellerin wegen des Verdachts des Missbrauchs der Amtsgewalt ermittelt.

Auf Grund dieser Vorkommnisse ist für den Dienstgeber die persönliche und fachliche Eignung der Antragstellerin für die zu besetzende Planstelle nicht gegeben.

Auch der erkennende Senat hatte den Eindruck gewonnen, dass es Probleme auf zwischenmenschlicher Ebene gegeben hat.

Für den Senat ist sowohl durch das schriftliche, als auch durch das mündliche Vorbringen des Dienstgebers nachvollziehbar, dass die Mitbewerberin aus der Sicht des Dienstgebers für die Planstelle besser qualifiziert ist als die Antragstellerin.

Für den Senat ist nachvollziehbar, dass der Dienstgeber für die zu besetzende Planstelle die jüngere, aber besser qualifizierte Bewerberin ausgewählt hat.

Verfahrensdauer: 28. Mai 2018 bis 5. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 118

3.5.8 Fall 8: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Bezirkspolizeikommandant (BPKdt) des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X unter Mitführung des Referates X“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Der Antragsteller begründete den Antrag damit, dass er in über 25 Dienstjahren auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter, davon in allen Funktionen und in allen Referaten verrichtet habe und er zudem seine dienstliche Tätigkeit im Bezirk X als Inspektor begonnen habe. Er sei politisch zwar grundsätzlich nicht zuzuordnen und habe weder in der Vergangenheit noch derzeit irgendeine politische Zugehörigkeit gehabt. Er habe aber während seiner dienstlichen Tätigkeit als BPKdt eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass der Antragsteller auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert wurde.

Nach den fachspezifischen Anforderungen der InteressentInnensuche liegt der Antragsteller klar vor dem zum Zug gekommenen Mitbewerber.

Der Antragsteller verbrachte 23 1/2 Jahre seiner Dienstzeit in E1. Im Vergleich dazu waren es bei seinem Mitbewerber nur fünf Jahre. Hinsichtlich der Führung eines BPK hat der Antragsteller dem Mitbewerber 15 Jahre an Erfahrung voraus.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er mit der SPÖ sympathisiere. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner „Nähe“ zur SPÖ und zur Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Zwischen den Bewerbern liegt ein Altersunterschied von 14 Jahren vor. Inwiefern 14 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen. Insbesondere sind fehlende Durchlaufermeldungen nachträglich anzufordern.

Verfahrensdauer: 30. Mai 2018 bis 16. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 117

3.5.9 Fall 9: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Zur Weltanschauung führte der Antragsteller aus, dass seine Familie seit jeher der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) zugeordnet werde. Zwischen dem Antragsteller und seinem Mitbewerber liege ein Altersunterschied von zehn Jahren. Der Mitbewerber sei fast zehn Jahre später in den Gendarmeriedienst eingetreten. Der Mitbewerber habe bis zur gegenständlichen Ernennung als zweiter Stellvertreter des PI Kommandanten ausschließlich Grenzdienst versehen, wenn er nicht durch seine Sonderverwendungen als Einsatz- und PAD-Trainer verhindert gewesen sei. Der Antragsteller habe Stellvertreterfunktionen ausgeübt und die Funktion des ersten Stellvertreters des Inspektionskommandanten.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

Wie die LPD in ihrer Stellungnahme richtig festhielt, liegt der Antragsteller bezüglich Lebens- und Dienstaltes weit vor seinem Mitbewerber. Er verfügt über neun Jahre mehr an Diensterfahrung. Sowohl der Dienstgebervertreter des BMI als auch der Dienstgebervertreter der LPD konnte dem Senat in der Sitzung nicht erklären, inwiefern der Mitbewerber besser geeignet ist als der Antragsteller. Der Dienstgebervertreter der LPD versuchte die Personalentscheidung unter anderem mit dem Charakter des Antragstellers zu rechtfertigen.

Er (Antragsteller) habe Stellvertreterfunktionen ausgeübt und die Funktion des ersten Stellvertreters des Inspektionskommandanten. Seine Tätigkeiten seien Führung der Dienststelle, Dienstplanerstellung, besoldungsrechtliche Angelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit. Er weise somit gegenüber seinem Mitbewerber einen wesentlichen Vorsprung betreffend Postenführung, Teamführung, Dienstvollzug, Strategieentwicklung, Motivation und Führung von Mitarbeiterinnen, Vertretung der Dienststelle nach außen und Öffentlichkeitsarbeit auf.

Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er mit der SPÖ sympathisiere. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er auf Grund seiner „Nähe“ zur SPÖ schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Der Antragsteller behauptet auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Es liegt ein Altersunterschied von 10 Jahren vor. Inwiefern 10 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Verfahrensdauer: 20. Juni 2018 bis 3. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 121

3.5.10 Fall 10a und 10b: LPD – Zwei Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstellen „Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“ und „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Aus ihm nicht nachvollziehbaren Gründen sei er von der LPD X bei keiner der angeführten Bewerbungen berücksichtigt worden. Er bezweifle, dass hier die LPD X als Dienstgeber ihrer Aufgabe, den als am besten Geeigneten für die angesprochenen Planstellen zu betrauen, nachgekommen sei. Da er in X bei der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) als eingetragenes Mitglied aufscheine und im Dienststellenausschuss des Stadtpolizeikommandos (SPK) X für die FSG tätig gewesen sei, scheine die Ablehnung seiner Bewerbungen aus „parteipolitisch motivierten Gründen“ zu erfolgen. In dieser Funktion habe er sicherlich einige Male mit dem Dienstgeber nicht immer einfache Diskussionen und Konfrontationen gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters fest.

Festgehalten wird, dass nach einem Vergleich der Ausschreibungskriterien der zwei Planstellen mit den Qualifikationen der BewerberInnen klar hervorgeht, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet sind als der Antragsteller. Dies konnte der Dienstgeber in seinem Vorbringen auch nachvollziehbar darlegen. Die Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten haben überzeugt, dass die MitbewerberInnen, die mit den Planstellen betraut worden sind eine bessere Eignung vorweisen. Der Antragsteller konnte dem Senat weder in seinen schriftlichem, noch in seinem mündlichen Vorbringen darlegen, inwiefern er im Vergleich zu seinen sechs MitbewerberInnen besser für die in

Rede stehenden sechs Funktionen qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass der Antragsteller älter als seine zwei MitbewerberInnen ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit den gegenständlichen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als seine MitbewerberInnen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in dem Senioritätsprinzip verhaftet ist, dass wenn der Ältere den Ruhestand antritt der Nächstälteste automatisch nachrückt. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst-)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Bediensteten (etwa, weil auf „frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden. Die Dienstbehörde hat dem Senat glaubhaft vermittelt, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gültig ist und angewendet wird, sondern das Prinzip der besseren Eignung.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2018 bis 19. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

3.5.11 Fall 11: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Empfehlung: Es darf zum wiederholten Male empfohlen werden, transparente, gesetzmäßige Personalentscheidungen vorzubereiten und zu treffen, die von gesetzmäßig eingerichteten Institutionen überprüft werden können.

Verfahrensdauer: 16. Juli 2018 bis 18. Juli 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 122

3.5.12 Fall 12: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des „2. Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Der Antragsteller behauptete auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Der Antragsteller brachte vor, dass die Personalentscheidung politisch motiviert sei, da von seiner Person bekannt sei, dass er früher ... bei der „...“ gewesen sei und sein Mitbewerber bei der ... sei. A sei auch ... in der Gemeinde Y.

Diskriminierungsmerkmal: Alter und Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung vorliegt. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters konnte nicht ausgeschlossen werden.

Der Senat erkannte die Ausführungen von dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten „... Für die Funktion des 2. Stellvertreters in X werden aber jüngere dienstführende Beamte mit langfristigen Zielen bis zur Erreichung der Kommandantenfunktion in Frage kommen, um in Summe ein engagiertes und verantwortungsbewusstes Führungsteam auf die Beine zu stellen ...“ als möglicherweise diskriminierend. Im Verfahren hat sich dadurch ein Hinweis ergeben, dass das Lebensalter der Bewerber in der Entscheidungsfindung der Behörde eine gewisse Rolle spielte.

Der Dienstgeber konnte aber mit seinen vorgebrachten fachlichen Argumenten den Senat von der besseren Qualifikation des Mitbewerbers überzeugen.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2018 bis 5. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 124

3.5.13 Fall 13: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich dadurch auf Grund des Alters diskriminiert, dass ihm bei der Besetzung der Leitung einer Außenstelle des BFA ein Bewerber vorgezogen wurde, der zwar das Studium der Rechtswissenschaften, aber noch nicht die Grundausbildung abgeschlossen hatte. Der Antragsteller war seit beinahe 30 Jahren Bundesbediensteter, hatte den Aufstiegskurs für die Verwendungsgruppe A1 und auch das Studium Public Management absolviert, und er hatte Erfahrungen im Bereich des Fremden- und Asylwesens. Das Argument der Behörde für den Ausschluss des Antragstellers war, dass das geforderte Jusstudium fehlt. Der Antragsteller meinte, dass, nachdem zwei Außenstellenleitungen mit Bediensteten besetzt wurden, die ebenfalls das Jusstudium nicht absolviert haben, das Studium deshalb gefordert worden sei, um ihn aus einem formalen Grund vom Bewerb ausschließen und den präferierten Bewerber bestellen zu können.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Gemäß § 284 Abs. 85 BDG ist auf Personen, die den Aufstiegskurs an der Verwaltungsakademie des Bundes erfolgreich absolviert haben, die Anlage 1 Z 1.13 BDG in der bis zum 31. Dezember 2014 gültigen Fassung anwendbar. Diese Bestimmung sagt, dass der Aufstiegskurs das Erfordernis des Studiums ersetzt. Der Senat meinte weiters, dass auch das Erfordernis eines rechtswissenschaftlichen Studiums an den Anforderungen des Arbeitsplatzes ablesbar sein müsste. Der bloße Abschluss des Studiums sagt nämlich noch nichts darüber aus, ob die geforderten speziellen Kenntnisse und Erfahrungen

vorhanden sind. Solche Anforderungen können ebenso durch eine langjährige Tätigkeit im konkreten Rechtsbereich erfüllt werden. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass im Auswahlverfahren nicht ausschließlich sachliche Gründe maßgebend waren und stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters des Antragstellers fest.

Verfahrensdauer: 3. August 2018 bis 18. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 128

3.5.14 Fall 14: nachgeordneter Bereich

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um eine Planstelle auf Grund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 6. November 2018 bis 14. Oktober 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 126

3.5.15 Fall 15: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller wurde im Verfahren zur Besetzung einer Leitungsfunktion (Stellvertretung) von seiner unmittelbar vorgesetzten Dienstbehörde an die zweite Stelle gereiht. Nachdem die Zuständigkeit zur Entscheidung von der LPD X auf das BMI übergegangen war, erstattete dieses erst dann seinen Besetzungsvorschlag, nachdem sicher war, dass der von der LPD Erstgereichte eine andere Funktion bekommen werde. Im Besetzungsvorschlag des BMI an den Zentralausschuss war der (von der LPD) drittgereichte

Bewerber X an erste Stelle gereiht. Der Antragsteller hatte den Verdacht, dass der Grund dafür seine Zugehörigkeit zur FSG gewesen sei. Das BMI begründete die Entscheidung im Wesentlichen damit, dass X auf Grund seines abgeschlossenen X-Studiums „etwas vor“ dem Antragsteller zu reihen gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass das vom Antragsteller im Rahmen seiner diversen Ausbildungen erworbene Wissen für eine Führungskraft im Exekutivdienst relevanter ist. Auch entspricht es nicht dem Grundsatz der Objektivität, einerseits eine in der Ausschreibung/InteressentInnensuche nicht geforderte und auch nicht als erwünscht genannte Ausbildung in die Eignungsbeurteilung miteinzubeziehen, andererseits aber ein „Plus“ von mehreren Jahren Praxis nicht zu werten. Auf Grund der unsachlichen Eignungsbeurteilung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Weltanschauung des Antragstellers für die Auswahlentscheidung maßgebend war.

Verfahrensdauer: 11. Dezember 2018 bis 29. Jänner 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 132

3.5.16 Fall 16: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „1. Kommandant-Stellvertreter bei der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Er sei vom zuständigen Bezirkspolizeikommandanten an die erste Stelle gereiht worden. Die Planstelle sei mit seinem Mitbewerber besetzt worden, obwohl der unmittelbare Vorgesetzte diesen an die zweite Stelle gereiht habe. Die LPD X habe dann seinen Mitbewerber ohne Begründung an die erste Stelle gereiht. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe eine negative Stellungnahme zum Dienstgebervorschlag abgegeben, diese habe jedoch im Besetzungsverfahren keine Beachtung gefunden. Die Besetzung habe nach Meinung des Antragstellers einen politischen Hintergrund, da sein Mitbewerber der Fraktion Sozialistischer

GewerkschafterInnen (FSG) als Dienststellenausschuss-Vorsitzender des Bezirkes angehöre und er (Antragsteller) Mitglied der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Es liegt keine Diskriminierung der Weltanschauung vor.

Nach dem gesamten Vorbringen hält der Senat fest, dass bei dem Mitbewerber eine höhere Führungserfahrung vorliegt. Der Senat stellt fest, dass im gesamten Vorbringen des Antragstellers eine Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes nicht gegeben ist. Für die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes Weltanschauung ist die bloße Angabe der unterschiedlichen Parteizugehörigkeit zu wenig.

Empfehlung: Der Senat weist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hin. Angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK II, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erleichtern.

Verfahrensdauer: 27. Dezember 2018 bis 28. November 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 129

3.5.17 Fall 17: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leiter/in des Ermittlungsbereiches (EB) LKA X im Landeskriminalamt (LKA), E2a/6“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Zu diesem Ergebnis kam der Senat, weil die Dienstbehörde von der behaupteten besseren Eignung des zum Zug gekommenen Bewerber nicht überzeugen konnte.

Der Antragsteller behauptet auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der FSG angehöre und der Mitbewerber von der AUF unterstützt worden sei. Der Antragsteller brachte glaubwürdig vor, dass er von allen Seiten gehört habe, dass er fachlich und persönlich qualifiziert sei, aber schon bevor die Personalentscheidung getroffen worden sei, jeder schon gewusst habe, dass „es sowieso der Blaue wird“. Auf Grund der politischen Zugehörigkeit seines Mitbewerbers habe er trotz seiner Qualifizierung keine Chance gehabt mit der Planstelle betraut zu werden. Die Dienstbehörde konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist.

Verfahrensdauer: 3. Jänner 2019 bis 19. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 130

3.5.18 Fall 18: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines „Ermittlungsbereichsleiters und Hauptsachbearbeiters im Ermittlungsbereich X“ beim Landeskriminalamt (LKA) diskriminiert.

Da der Mitbewerber die erforderliche fachliche Kompetenz und Eignung laut des Besetzungsvorschlages in keiner Weise erbringe, die Ausschreibungskriterien nicht erfülle und sich bis zu seiner Bestellung auch nicht gewillt und interessiert gezeigt habe, sich die entsprechenden Kenntnisse, insbesondere in Bezug auf die erforderlichen Applikationen zur Führung und Leitung des Ermittlungsbereiches anzueignen, erachte sich der Antragsteller als benachteiligt und gehe von einer weltanschaulich motivierten Benachteiligung seinerseits aus. Es sei ihm mitgeteilt worden, dass laut dem BMI sei Mitbewerber zu bestellen sei, weil er älter sei und daher die entsprechenden Voraussetzungen mitbringe.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern der Mitbewerber besser geeignet sein soll. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der beiden Bewerber auf Grundlage der Ausschreibung, so ergibt sich eine höhere Qualifikation des Antragstellers.

Zusammengefasst wird festgehalten, dass in diesem Fall das Senioritätsprinzip zur Anwendung gekommen ist, weil die Personalentscheidung einzig und allein auf der Grundlage der um ... Jahre längeren Diensterfahrung des Mitbewerbers getroffen wurde.

Es wird festgehalten, dass der Mitbewerber, laut seinen eigenen Angaben, nur wegen der Unterstützung vom Bundesminister für Inneres EB-Leiter geworden sei. Die Dienstbehörde konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist.

Verfahrensdauer: 29. Jänner 2019 bis 19. Dezember 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 131

3.5.19 Fall 19: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil die angestrebte Leitungsfunktion einem Bediensteten übertragen wurde, über welchen der Antragsteller mehr als zehn Jahre die Dienst- und Fachaufsicht ausübte. Der Antragsteller war Personalvertreter der FSG, der zum Zug gekommene Bewerber X war Personalvertreter der AUF. Der Altersunterschied betrug drei Jahre.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil das BMI nicht darlegen konnte, dass es einen sachlichen Grund für die Bevorzugung des

Bewerbers X gab. Es waren sowohl die Fachkenntnisse des Antragstellers eindeutig höher zu bewerten, als auch die Eignung zur Führung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. In Anbetracht des lediglich drei Jahre betragenden Altersunterschiedes wurde eine Diskriminierung auf Grund des Alters verneint.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen, auf eine konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch alle im jeweiligen Besetzungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen zu achten.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2019 bis 7. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lag noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 133

3.5.20 Fall 20: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Fachbereichsleiter FB X, Bewertung E2a/6“ beim Stadtpolizeikommando (SPK) X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Die Planstelle sei mit dem elf Jahre jüngeren Mitbewerber vom SPK Y besetzt worden.

Auf Grund seiner Tätigkeit als Personalvertreter der Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) gehöre er dem sozialdemokratischen Lager an. Sein Mitbewerber sei dem freiheitlichen Lager zuzuordnen und es sei auffällig, dass über Intervention der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) die Entscheidung über die Stellenbesetzung an das Bundesministerium für Inneres (BMI) gegangen sei und nicht auf Landesebene innerhalb der LPD X getroffen worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters und der Weltanschauung fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass der Dienstgeber die bessere Eignung des Antragstellers außer Acht gelassen hat und davon abgegangen ist den formal besser Qualifizierten mit der Planstelle zu betrauen. Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist. Inwiefern elf Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Empfehlung:

1. Konsequente Einbindung der regional zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten durch sämtliche im jeweiligen Ausschreibungsverfahren betroffene Landespolizeidirektionen.
2. Unterlagen, welche der/die Dienstgeber/in für seine/ihre Entscheidung relevant erachtet, haben dem Senat rechtzeitig vorzuliegen, vollständig und nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 11. Februar 2019 bis 21. Februar 2020

Reaktion des Dienstgebers:

Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lag noch keine Reaktion des Dienstgebers vor.

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 134

3.5.21 Fall 21: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich bei der Besetzung einer Leitungsfunktion auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil der zum Zug gekommene Bewerber X lediglich 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X war, während der Antragsteller

bereits seit beinahe zehn Jahren Kommandant einer PI war. In diversen Gesprächen mit Kollegen und Personalvertretern der Fraktionen FCG/KdEÖ und AUF sei ihm unmissverständlich kommuniziert worden, dass seine Bewerbung auf Grund seiner Nähe zur FSG sinnlos sei. Die Weichen für X wären gestellt, nötigenfalls würden Interventionen von der AUF direkt beim BMI erfolgen. X sei auch bereits ein Jahr vor der Planstellenbesetzung vom damaligen Kommandanten der PI X, einem Gemeinderat der FPÖ, bei öffentlichen Veranstaltungen als sein Nachfolger präsentiert worden.

Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung hielt der Antragsteller fest, dass er um vier Jahre älter sei als X.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest, weil die LPD X weder mit ihrer schriftlichen Stellungnahme noch durch das Vorbringen in der Senatssitzung davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht weltanschauliche Aspekte maßgebend waren. X wurde von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ausgesprochen positiv beurteilt, allerdings enthielt die Beurteilung kaum konkretisierte Feststellungen. Insgesamt bestanden die Eignungsbeurteilungen der Bewerber in subjektiven Feststellungen der Vorgesetzten, die Laufbahndaten als Grundlage für eine objektive Feststellung der jeweiligen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Leitung der PI wurden nicht berücksichtigt.

Darauf, dass auch das Alter der Bewerber im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben könnte, ergab sich kein Hinweis.

Verfahrensdauer: 7. März 2019 bis 30. März 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 137

3.5.22 Fall 22: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leiter/in der Abteilung X“ bei der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller erachtete sich als auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert, da er Mitglied der SPÖ gewesen sei und dieser politischen Partei noch heute zugeordnet werde. Der Mitbewerber sei seit ... im direkten Umfeld des Bundesministers für Inneres (FPÖ) tätig und werde eindeutig der FPÖ zugerechnet. Aus seiner Sicht erfülle der Mitbewerber die für die Planstelle geforderten sachlichen Kriterien nicht und habe die Planstelle lediglich wegen seiner Zugehörigkeit zur FPÖ und seiner Tätigkeit als Mitarbeiter des ... des FPÖ-Innenministers erhalten. Seine Annahme werde durch Aussagen von Führungskräften untermauert, die den Mitbewerber bereits Monate vor der Ausschreibung, als Fixbesetzung für diese Planstelle genannt hätten.

Obwohl der Antragsteller im Gegensatz zu dem Mitbewerber wesentlich mehr Jahre im Exekutivdienst gewesen sei, die Funktionsausbildungen E2a und E1 absolviert habe und länger leitender Beamter gewesen sei sowie als leitender Beamter immer höhere Leitungsfunktionen als der Mitbewerber wahrgenommen habe, sei ihm dieser vorgezogen worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und des Alters fest.

Im Hinblick auf die Führungserfahrung ist bei dem Antragsteller ein deutlicher Vorsprung erkennbar, da dieser bereits einschlägige Führungserfahrungen sammelte, der Mitbewerber hingegen lediglich im Jahr ... als stellvertretender BP-Kommandant X die Dienst- und Fachaufsicht innehatte.

Die behauptete Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung wurde seitens des Antragstellers glaubwürdig durch vorgebrachte Aussagen eines Funktionsträgers der LPD untermauert, der gegenüber A meinte, dass dieser keine Chance habe, da andere Personen gehandelt würden und er fix damit rechne, dass der Mitbewerber die Abteilungsleitung übernehme.

Der Antragsteller konnte glaubhaft darlegen, dass er auch wegen seiner möglichen Ruhestandsversetzung in den nächsten ... bis ... Jahren nicht zum Zug gekommen sei. Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das Bundesministerium für Inneres mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen

konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und/oder das Alter maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 22. März 2019 bis 9. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 139

3.5.23 Fall 23: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, weil er trotz deutlich längerer Erfahrungen in einer Führungsfunktion die angestrebte Planstelle nicht bekam. Er war Mitglied der FSG und führte jahrelang in seiner Heimatgemeinde eine SPÖ-nahe „Unabhängige Liste“. Der unmittelbare Vorgesetzte des zum Zug gekommene Bewerbers X sei Nationalratsabgeordneter der FPÖ gewesen, später sei er dem BZÖ beigetreten. Er habe X ausgezeichnet beschrieben, es sei sein ausdrücklicher Wunsch gewesen, dass dieser sein Nachfolger werde. Die Behörde argumentierte im Wesentlichen damit, dass X bereits Bediensteter der gegenständlichen Dienststelle sei und die „Homogenität der Dienststelle“ gewährleisten könne. Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung hielt der Antragsteller fest, dass er um fünf Jahre älter sei als X.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Auf Grund des Umstandes, dass ein derart eklatanter Unterschied in den leitenden Tätigkeiten der Bewerber zugunsten der angeblichen Wahrung der „Homogenität“ übersehen wurde, konnte der Senat nicht von der Objektivität und Sachlichkeit der Auswahlentscheidung überzeugt werden. Vielmehr war angesichts der sachlich nicht nachvollziehbaren Argumentation und der unbestritten gebliebenen Ausführungen des Antragstellers zum Vorgesetzten in der Senatssitzung glaubhaft, dass für die Auswahlentscheidung weltanschauliche Aspekte maßgebend waren. Im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission ergab sich kein Hinweis, dass auch das Alter der Bewerber eine Rolle im Auswahlverfahren gespielt habe.

Verfahrensdauer: 2. April 2019 bis 10. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 140

3.5.24 Fall 24: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller arbeitete seit beinahe 20 Jahren im ausgeschriebenen Sachbereich, seit mehr als zehn Jahren übte er auch die Stellvertretungsfunktion aus. Der zum Zug gekommene Bewerber X war erst seit wenigen Jahren im Sachbereich tätig. Die LPD X schlug vor, den Antragsteller mit der Planstelle zu betrauen, die Zuständigkeit zur Entscheidung lag beim BMI. Der Antragsteller war seit mehr als 30 Jahren deklariertes Mitglied der FCG, X war deklariertes Mitglied der AUF. Der Antragsteller war um zehn Jahre älter als sein Mitbewerber und hatte dementsprechend mehr Dienstjahre, er erachtete sich daher nicht nur auf Grund der Weltanschauung, sondern auch auf Grund des Alters diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Die Argumentation des BMI, nämlich X habe „eigenständige, großangelegte Ermittlungsverfahren im Bereich ...“ und würde über eine ungefähr gleich lange Erfahrung im Bereich verfügen wie der Antragsteller, war für den Senat anhand der Unterlagen nicht nachvollziehbar. Auch hatte X bis zu seiner Bewerbung offenbar keine Leitungs- und/oder Führungsaufgaben wahrgenommen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die Auswahlentscheidung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass weltanschauliche Aspekte und das Alter der Bewerber maßgebend waren und stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters des Antragstellers fest.

Empfehlung: Von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 9. April 2019 bis 28. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 143

3.5.25 Fall 25: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Tatbestand: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des „Leiters/der Leiterin beim AB X“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert.

Der Antragsteller brachte vor, dass er auf Grund seiner Nähe zur Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) nicht mit der Planstelle betraut wurde. Zum Zug kam der vom Personalvertreter der AUF (Aktion Unabhängiger und Freiheitlicher Gewerkschafter) noch vor der Ausschreibung genannte Mitbewerber. Angesprochen darauf, warum die Entscheidung so zustande gekommen sei, sagte der Personalvertreter der AUF zum Antragsteller: „wärest du halt zu uns gekommen“. Gemeint war damit, dass der Antragsteller der AUF hätte beitreten sollen.

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung fest.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar auf welcher Grundlage die bessere Eignung des Mitbewerbers festgestellt wurde, da der Antragsteller für deutlich mehr und einschlägigere Bereiche zuständig war als der Mitbewerber und über ein umfassenderes Fachwissen verfügt.

Es wird festgehalten, dass die Aussage des Personalvertreters, der Antragsteller hätte der AUF beitreten sollen, um mit der Planstelle betraut zu werden und die Tatsache, dass der Mitbewerber bereits vor der Ausschreibung als Bewerber genannt wurde, starke Indizien dafür sind, dass im Besetzungsverfahren auf Grund der Weltanschauung der Bewerber entschieden wurde.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das Bundesministerium für Inneres mit ihrem gesamten Vorbringen nicht den Beweis erbringen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 23. April 2019 bis 9. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 138

3.5.26 Fall 26: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 8. Mai 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.27 Fall 27: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Im Zuge einer Organisationsänderung wurden die Aufgaben der Abteilung X auf die Abteilungen A und B aufgeteilt. Der Antragsteller war stellvertretender Leiter der Abteilung X, er bewarb sich um die stellvertretende Leitung der neuen Abteilung A. Die Anforderungen für die (stellvertretende) Leitung der beiden Abteilungen waren nahezu ident. Die Funktion wurde dem Bewerber X übertragen. Der Antragsteller führte aus, dass bereits Wochen vor der Ausschreibung davon gesprochen worden sei, wer auf Grund der politischen Konstellation der Favorit sei. Er sei vor längerer Zeit Mitglied der SPÖ gewesen und werde der Partei nach wie vor zugeordnet. Es habe geheißen, dass er keine Stelle mehr bekommen solle und dass X „ein Blauer geworden“ sei. Bereits einen Tag vor Ende der Bewerbungsfrist habe ihm ein Funktionsträger mitgeteilt, dass X die Stelle bekommen solle. X erfülle aber das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes nicht, er habe die Funktion auf Grund seines Naheverhältnisses zur FPÖ erhalten.

Der Antragsteller erachtete sich auch auf Grund des Alters diskriminiert, da in wenigen Jahren seine Ruhestandversetzung erfolgen werde. Ein Personalvertreter habe im Zusammenhang mit seinen Bewerbungen um eine höhere Funktion darauf hingewiesen, dass er auf Grund der „Wahrungszulage“ ohnehin keinen finanziellen Verlust haben werde, wenn er mit 62,5 Jahren in Pension gehe.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Im Gegensatz zum Antragsteller übte X keine einschlägigen Tätigkeiten aus. Glaubwürdig führte der Antragsteller im Antrag und in der Senatsitzung aus, dass laut

den Äußerungen von Funktionsträgern und von Personalvertretern bereits vor der definitiven Personalentscheidung feststand, dass X die Funktion übertragen bekommen werde, und zwar auf Grund seiner Zugehörigkeit zur AUF. Ebenso nachvollziehbar waren die Ausführungen des Antragstellers bezüglich der Altersdiskriminierung. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung nicht sachliche Aspekte, sondern die Weltanschauungen und das Alter der Bewerber maßgebend waren.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2019 bis 30. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 144

3.5.28 Fall 28: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Abteilung X“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert.

Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass seit die FPÖ im Innenressort die „dominierende Kraft“ sei, sei eine Änderung der Weltanschauung einiger Führungskräfte zur FPÖ hin erkennbar. Bereits Wochen vor der Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle- bzw. vor der InteressentInnensuche sei davon gesprochen worden, wer auf Grund der politischen Konstellation Favorit für diese Planstelle in der LPD X sein werde. Für die Abteilungsleiter-Stellvertreter Funktion der Abteilung X sei der Mitbewerber genannt worden, obwohl er in Lebens- und Dienstjahren jünger gewesen sei und als leitender Beamter immer in geringer bewerteten Funktionen als er tätig gewesen sei.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung und auf Grund des Alters fest.

Die Annahme der Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung wurde seitens des Antragstellers dadurch glaubhaft bekräftigt, dass es bereits im Vorfeld Gerüchte darüber gab, dass der Mitbewerber stellvertretender Leiter der Abteilung X werde.

Er legte die Vermutung glaubhaft dar, dass er auch wegen seiner möglichen Ruhestandsversetzung in den nächsten ... Jahren nicht zum Zug gekommen sei.

Verfahrensdauer: 11. Juni 2019 bis 22. April 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 141

3.5.29 Fall 29: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 21. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.30 Fall 30: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 22. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.31 Fall 31: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 26. Juni 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.32 Fall 32: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.33 Fall 33: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.34 Fall 34: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. August 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.35 Fall 35:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 11. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.36 Fall 36: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 15. November 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.37 Fall 37: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.38 Fall 38: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 6. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.39 Fall 39: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.5.40 Fall 40: LPD

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg (Belästigung)

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

Nachtrag zum 12. Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018

Fall 10: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.10)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Das gegenständliche Gutachten kann gemäß § 23a Z 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht in vollem Wortlaut in anonymisierter Form veröffentlicht werden, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Verfahrensdauer: 2. August 2017 bis 13. Juli 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 102

Fall 11: LPD (im Bericht 2018 Nr. 3.3.11)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptete durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretender Leiter des Landeskriminalamtes (LKA) X“ auf Grund seines Alters diskriminiert worden zu sein.

Der Antragsteller begründete seinen Verdacht damit, dass der neue Leiter zu ihm gesagt hat, dass er vom neuen Landespolizeidirektor den Auftrag erhalten habe, einen Vorschlag für die Besetzung des Stellvertreters zu unterbreiten. Er würde seinen Mitbewerber vorschlagen und zwar aus zwei Gründen wegen seines (Antragsteller) Alters – er würde ja bald in Pension gehen! – und weil er ihn ja nicht kenne, seinen Mitbewerber kenne er aber schon lange.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Der Dienstgeber habe beide Bewerber als sehr gut geeignet eingestuft, aber den Mitbewerber auf Grund seiner jahrelangen Erfahrung im LKA mit der Planstelle betraut. Der Antragsteller stimmte dem auch zu, als ihm in der Sitzung entgegengehalten worden

ist, dass sein Mitbewerber mehr Erfahrung in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten hat und dass diese Kompetenz ein wesentliches Ausschreibungskriterium darstellt.

Festgehalten wird, dass die Aussage des Leiters des LKA (falls sie so gefallen ist), dass der Antragsteller „schon bald in Pension gehen wird und zu alt ist“ eine diskriminierende Aussage darstellt. Die Vorentscheidung, dass der Mitbewerber mit der Funktion des Stellvertreters des Leiters des LKA betraut wird sei aber bereits früher getroffen worden und zwar vom damaligen Leiter des LKA. Zu dem Zeitpunkt, als die Entscheidung gefallen und alles in die Wege geleitet worden ist, dass der Mitbewerber des Antragstellers zukünftiger Stellvertreter des Leiters des LKA wird, ist der derzeitige Leiter, der die behauptete Aussage getroffen hat, noch nicht in dieser Funktion gewesen. Deshalb wird davon ausgegangen, dass die Aussage des LKA-Leiters für die Entscheidungsfindung nicht relevant gewesen ist, da die Entscheidung schon in einem früheren Stadium von seinem Vorgänger getroffen worden ist.

Empfehlung: Dem BMI wird empfohlen seine Führungskräfte, auch in den nachgeordneten Einheiten wie z. B. Landespolizeidirektionen, dahingehend zu schulen, eventuell diskriminierende Aussagen zum Alter bzw. mutmaßlichen Pensionsanträgen zu unterlassen und in der Wortwahl gegenüber älteren Kolleginnen und Kollegen sensibler vorzugehen und damit auch die Wertschätzung gegenüber der Erfahrung dieser Kolleginnen und Kollegen zum Ausdruck zu bringen.

Verfahrensdauer: 2. Oktober 2017 bis 13. September 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 106

Fall 12a bis 12 d: LPD (im Bericht 2018 Nr. 3.3.12 a bis d) – Vier Bewerbungen eines Bediensteten um höherwertige Verwendungen

Fälle waren bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller behauptet, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstellen „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“; „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“;

„Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst)“ und „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“ auf Grund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei.

Aus ihm nicht nachvollziehbaren Gründen sei er von der LPD X bei keiner der angeführten Bewerbungen berücksichtigt worden. Er bezweifle, dass hier die LPD X als Dienstgeber ihrer Aufgabe, den als am besten Geeigneten für die angesprochenen Planstellen zu betrauen, nachgekommen sei. Da er in X bei der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) als eingetragenes Mitglied aufscheine und im Dienststellenausschuss des Stadtpolizeikommandos (SPK) X für die FSG tätig gewesen sei, scheine die Ablehnung seiner Bewerbungen aus „parteilich motivierten Gründen“ zu erfolgen. In dieser Funktion habe er sicherlich einige Male mit dem Dienstgeber nicht immer einfache Diskussionen und Konfrontationen gehabt.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und des Alters fest.

Festgehalten wird, dass nach einem Vergleich der Ausschreibungskriterien der vier Planstellen mit den Qualifikationen der BewerberInnen klar hervorgeht, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet sind als der Antragsteller. Dies konnte der Dienstgeber in seinem Vorbringen auch nachvollziehbar darlegen. Die Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten haben überzeugt, dass die MitbewerberInnen, die mit den Planstellen betraut worden sind eine bessere Eignung vorweisen. Der Antragsteller konnte dem Senat weder in seinen schriftlichem, noch in seinem mündlichen Vorbringen darlegen, inwiefern er im Vergleich zu seinen sechs MitbewerberInnen besser für die in Rede stehenden sechs Funktionen qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass der Antragsteller älter als seine vier MitbewerberInnen ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit den gegenständlichen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als seine MitbewerberInnen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in dem Senioritätsprinzip verhaftet ist, dass wenn der Ältere den Ruhestand antritt der Nächstälteste automatisch nachrückt. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst-)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Bediensteten (etwa, weil auf

„frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden. Die Dienstbehörde hat dem Senat glaubhaft vermittelt, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gültig ist und angewendet wird, sondern das Prinzip der besseren Eignung.

Verfahrensdauer: 26. Juni 2018 bis 19. September 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 125

Fall 13: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.13)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen; Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden ist.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Für den Senat war offenkundig, dass die Antragstellerin gegenüber dem Dienstgeber häufig ein vehementes und durchaus als „patzig“ zu bezeichnendes Verhalten an den Tag gelegt haben dürfte, welches dem Senat geeignet erschien, bei der Gegenseite Widerstände gegen die Person der Antragstellerin als solche – und nicht gegen deren ethnische Zugehörigkeit – hervorzurufen und das dann in Folge zu den für die Antragstellerin als Konfliktpunkte erlebten Vorkommnisse geführt haben dürfte. Der Senat erkennt dabei nicht, dass das Arbeitsverhältnis für die Antragstellerin im Laufe der Zeit problematisch geworden ist, gibt aber zu bedenken, dass aus seiner Sicht deren offensiv forderndes Verhalten in der Kombination mit der Tendenz, sich als Opfer zu fühlen, wenn Forderungen oder Wünsche nicht erfüllt werden, der für die entstandenen Probleme auslösende Faktor gewesen sein dürfte. Der Senat hat daher insgesamt den Eindruck gewonnen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit, sondern die Persönlichkeit der Antragstellerin für die Spannungen in deren Arbeitsverhältnis ursächlich gewesen ist. Der

erkennende Senat kam zur Auffassung, dass auf menschlicher Ebene zwischen der Antragstellerin und dem Dienstgeber gravierende Differenzen vorliegen dürften, die nach Meinung des Senates aber nicht im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin stehen.

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis 12. Dezember 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 109

Fall 14: Nachgeordneter Bereich (im Bericht 2018 Nr. 3.3.14)

Fall war bereits im letzten Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018 erfasst, allerdings noch offen.

Tatbestand: Festsetzung des Entgelts; Gewährung freiwilliger Sozialleistungen; Maßnahmen der internen Weiterbildung; Beruflicher Aufstieg; Sonstige Arbeitsbedingungen; Belästigung

Sachverhalt: Die Antragstellerin behauptete, dass sie als Dienstnehmerin der Bundesanstalt X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden ist.

Diskriminierungsmerkmal: Ethnische Zugehörigkeit, Alter

Ergebnis: Der Senat stellte fest, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Im Hinblick auf die behauptete Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, konnte der Dienstgeber glaubhaft darlegen, dass wenn das BMI bzw. die Bundesanstalt X die Absicht gehabt hätte, Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen einer anderen Ethnie zu benachteiligen, dann wäre die Antragstellerin nicht in den Bundesdienst aufgenommen worden, es wäre nicht zum Abschluss des Dienstverhältnisses gekommen und auch nicht zu einer Fortsetzung des befristeten Dienstverhältnisses als unbefristetes Dienstverhältnis. Weiters wurde vom Dienstgeber glaubwürdig dargelegt, dass die Bundesanstalt X darauf bedacht ist, Personen mit unterschiedlicher Staatsbürgerschaft bzw. Herkunft zu beschäftigen, da diese Eigenschaft eine Bereicherung für die Bundesanstalt X ist. Die Mehrsprachigkeit wird als willkommene Kompetenz und nicht als zu diskriminierender Nachteil gesehen. Darüber hinaus hat der Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass eine Reihe von Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesanstalt X beschäftigt

sind. Zusammengefasst stellt der Senat fest, dass sich im gesamten Verfahren kein Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen den Entscheidungen des Dienstgebers und der ethnischen Herkunft der Antragstellerin ergab.

Verfahrensdauer: 29. November 2017 bis 2. November 2018

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 108

3.6 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz

3.6.1 Fall 1: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Allgemeiner Justizwachdienst – Dienstführender in Einsatzfunktion“ in der Justizanstalt X auf Grund des Alters diskriminiert.

Auf Grund seiner mindestens gleichwertigen fachlichen Qualifikation wie sein Mitbewerber und verschiedener Anspielungen seitens seiner Vorgesetzten wegen seines Alters stelle sich bei ihm der Verdacht ein, dass er auf Grund seines höheren Alters diskriminiert worden sei.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte keine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Zu diesen von dem Antragsteller vorgebrachten Aussagen seiner Vorgesetzten, ist zu sagen, dass sich diese im Verfahren nicht verifizieren haben lassen. Im Gegensatz dazu behauptete die Anstaltsleiterin diese Aussagen betreffend dem Alter des Antragstellers nie gemacht zu haben. Weiters brachte die Dienstgebervertreterin vor, dass der Generaldirektion diese Aussagen nicht bekannt seien. Zu diesen Vorbringen ist zu sagen, dass Aussage gegen Aussage steht.

Im Verfahren haben sich somit keine ausreichenden Hinweise ergeben, dass das Alter des Antragstellers das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der Behörde darstellte. Im Gegenteil, der Dienstgeber konnte sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat. Auf Grund eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern ist die behauptete bessere Eignung des Mitbewerbers für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Verfahrensdauer: 18. April 2018 bis 3. April 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 115

3.6.2 Fall 2: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando“ in der Justizanstalt (JA) X auf Grund des Alters diskriminiert. Die Leitung der JA X habe seinen Mitbewerber, der jünger als er (Antragsteller) sei vorgeschlagen. Außerdem seien bei der Darstellung seiner Berufslaufbahn und dem Quervergleich nicht all seine Tätigkeiten erwähnt worden. Der Trend in der JA X dürfe die Vergabe solcher Posten an wesentlich jüngere Mitstreiter sein.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest. Da der Antragsteller deutlich mehr einschlägige Erfahrung vorweisen kann und im Rahmen seines Nachtdienstes bereits die Funktion des Justizwachkommandanten tatsächlich innehatte konnte die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers dessen bessere Qualifikation und nicht das im Vergleich zum Antragsteller jüngere Alter ist.

Empfehlung: Die von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 25. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 135

3.6.3 Fall 3: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Der Antragsteller erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando“ in der Justizanstalt (JA) X auf Grund des Alters diskriminiert. Sein Mitbewerber sei erst zehn Jahre später in den Justizwachdienst eingetreten. Des Weiteren könne man den ständigen Wechsel bei der Verwendung des Mitbewerbers durchaus negativ betrachten. Die Anstaltsleiterin habe bei seinem Mitbewerber argumentiert, dass dieser im ... auf Grund der krankheitsbedingten Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten kurzfristig diverse Agenden des Kommandos übernommen habe.

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Die Dienstbehörde begründete die Besetzung der Planstelle mit dem Mitbewerber mit dessen Erfahrung an unterschiedlichen Arbeitsplätzen, sowie den Fortbildungen. Beide Bewerber weisen im Hinblick auf ihre Berufslaufbahn lediglich geringe Unterschiede auf, weshalb der in der Stellungnahme angeführte Vorsprung an Erfahrungen des Mitbewerbers gegenüber dem Antragsteller für den Senat nicht nachvollziehbar ist. Es ist zwar richtig, dass der Mitbewerber eine höhere Anzahl an Fortbildungen als der Antragsteller absolvierte, bei der Bewertung wurde allerdings außer Acht gelassen, dass der Antragsteller im Gegensatz zu seinem Mitbewerber bereits die Ausbildung für den in der Ausschreibung unter Aufgaben explizit angeführten Inspektionsdienst absolvierte. Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung des Mitbewerbers dessen bessere Qualifikation und nicht das im Vergleich zum Antragsteller jüngere Alter ist.

Empfehlung: Von der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Verfahrensdauer: 15. Februar 2019 bis 26. Februar 2020

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 136

3.6.4 Fall 4: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Religion oder Weltanschauung, Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 23. Mai 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.5 Fall 5: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.6 Fall 6: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.6.7 Fall 7: JA

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 10. Juli 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.7 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus

3.7.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin hatte den Verdacht, dass bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X (im damaligen Ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) das Alter und die Weltanschauung maßgeblich waren, weil sie nicht zum Zug kam, obwohl die Aufgaben dieser Abteilung vor der Reorganisation des BMLFUW im Jahr ... zu den Aufgaben der Abteilung Y gehörten, die sie jahrelang stellvertretend und ein Jahr auch interimistisch geleitet hatte.

Diskriminierungsmerkmal: Alter, Weltanschauung

Ergebnis: Der Senat stellte eine Diskriminierung der Antragstellerin aus den vorgebrachten Gründen fest, da die behauptete bessere Eignung der zum Zug gekommenen Bewerberin weder in fachlicher Hinsicht, noch in Bezug auf Führungserfahrungen nachvollziehbar war.

Empfehlung: Der Senat weist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hin. Angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erleichtern. Es wird daher empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und/oder Bewerbern anzustellen und diese auch schriftlich zu dokumentieren. Überdies wird auf die Notwendigkeit von Hearings hingewiesen, um an Hand spezieller Fragen die Einstufung in ein entsprechendes Kalkül transparenter und akkurater gestalten zu können.

Reaktion des Dienstgebers:

„Unter Bezugnahme auf do. Anfrage vom ... bzw. ... über die Umsetzung von Empfehlungen betreffend Auswahlverfahren bei Leitungsfunktionen erteilt das ho. Bundesministerium folgende Auskunft:

Die für das Auswahlverfahren zuständigen Mitglieder der Begutachtungskommission sind gem. § 7 Abs. 6 AusG 1989 in Ausübung dieses Amtes selbständig und unabhängig. Der Gang des Verfahrens wird daher – unter Anwendung der im § 9 AusG angeführten Bestimmungen über die Prüfung der Bewerbungsgesuche – von der Begutachtungskommission selbst festgelegt. Aufgrund der Weisungsfreiheit der Begutachtungskommission ist es daher nicht möglich, auf diese einzuwirken. Die Empfehlungen in den Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission werden den Mitgliedern der Begutachtungskommission mitgeteilt.“

Verfahrensdauer: 1. Februar 2018 bis 31. Jänner 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 111

3.8 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

3.8.1 Fall 1:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Sachverhalt: Die Antragstellerin erachtete sich durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung der Abteilung X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert, weil ihre Qualifikationen grob unterbewertet und die des erfolgreichen Bewerbers überbewertet worden seien.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung, Alter

Ergebnis: Der Senat schloss sich dem Vorbringen der Antragstellerin an. Die Feststellung, dass der Bewerber alle Anforderungen – ressorteinschlägige Erfahrungen und Kenntnisse, Management- und Organisationsvermögen, Eignung zur Menschenführung usw. – in höherem Maß erfülle, war schon allein deshalb absolut nicht nachvollziehbar, weil die Antragstellerin mehrere Jahre Mitarbeiterin der Abteilung X war, während der Bewerber nicht einmal ein Jahr im Ressort tätig war. Die Antragstellerin konnte Leitungserfahrungen (vor ihrer Tätigkeit im BMVIT und auch als stellvertretende Abteilungsleiterin im BMVIT) vorweisen, der Bewerber nicht. In Anbetracht der unsachlichen Eignungsbeurteilung und des Umstandes, dass der Bewerber Positionen im Konnex mit der politischen Partei X innehatte, stellte der Senat ein weltanschauliches Motiv bei der Stellenbesetzung fest. Angesichts des um ca. zwei Jahrzehnte höheren Lebensalters der Antragstellerin stellte der Senat auch eine Diskriminierung auf Grund des Alters fest.

Empfehlung: Dem BMVIT wird empfohlen, bei Auswahlverfahren die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und Personalentscheidungen nach rein sachlichen Aspekten zu treffen. Hearings sind als Momentaufnahme zu betrachten, zu dokumentieren und als Teil des Begutachtungsverfahrens zu werten.

Verfahrensdauer: 14. Juni 2018 bis 17. Juni 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 120

3.8.2 Fall 2:

Tatbestand: Beruflicher Aufstieg

Diskriminierungsmerkmal: Alter

Ergebnis: offen

Verfahrensdauer: 9. Dezember 2019 bis

Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.

3.9 Arbeitsmarktservice

3.9.1 Fall 1:

Tatbestand: Beendigung des Dienstverhältnisses, Sonstige Arbeitsbedingungen; (Sexuelle) Belästigung; Belästigung; mangelnde Abhilfe

Sachverhalt: Der Antragsteller führte aus, sein Probendienstverhältnis sei beendet worden, weil er die teilweise herrschende menschenherabwürdigende Weltanschauung nicht geteilt habe. Er sei deshalb auch als „Gutmensch“ beschimpft worden. Eine (sexuelle) Belästigung sehe er darin, dass ein Kollege und eine Kollegin seine Körperhaltung und seine Mimik nachgeäfft haben und er im Pausenraum dazu aufgefordert worden sei, seinen „Luxuskörper“ wegzubewegen. Es sei ihm bei der Arbeit unnötig Druck gemacht und dann seine Arbeitsleistung bemängelt worden.

Diskriminierungsmerkmal: Weltanschauung

Ergebnis: Das AMS legte gegenüber dem Senat nachvollziehbar dar, dass die Auflösung des Probendienstverhältnisses erfolgte, weil mehrere Bedienstete die Arbeitsleistung des Antragstellers als nicht ausreichend beurteilt hatten. Unstimmigkeiten zwischen dem Antragsteller und einigen Bediensteten wegen unterschiedlicher (politischer) Meinungen dürfte es tatsächlich gegeben haben, doch konnte das AMS glaubhaft darlegen, dass es bestrebt ist, jegliche Form von Diskriminierung zu unterbinden. Das Vorbringen des Antragstellers in Bezug auf eine (sexuelle) Belästigung und die mangelnde Abhilfe war für eine Prüfung durch den Senat zu wenig substantiiert.

Verfahrensdauer: 4. April 2018 bis 13. Februar 2019

Homepage: anonymisiertes Gutachten Nr. 113

4 Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt, Minoritenplatz 3, 1010 Wien, eingerichtet.

4.1 B-GBK Senat I – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid Löscher-Weninger
Bundeskanzleramt

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Dr. Anita Pleyer
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Frau Dr. Brigitte Sandara
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Frau Dr. Maria Wais
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMJ

Frau Monika Gabriel
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Susanne Schubert
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Eveline Köberl
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Ulrike Ernstbrunner
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.2 B-GBK Senat II – Mitglieder

Vorsitzende:

Frau Mag. Birgit Lanner

Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG); BMSGPK

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau Mag. Ingrid Löscher-Weninger

Bundeskanzleramt

Frau Mag. Susanne Haunold-Thiel

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Frau Mag. Gerlinde Weilinger

Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus

Frau Mag. Ursula Hafner

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Dr. Andrea Eisler

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau Kerstin Koskarti

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Frau Silvia Bauer

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

4.3 B-GBK – Geschäftsführung

Senat I und II:

Frau Mag. Beatrix Gojakovich

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Telefon: +43 1 531 15-632433

E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Senat II:

Frau Mag. Sandra Ulrich

Bundeskanzleramt

Minoritenplatz 3

1010 Wien

Telefon: +43 1 531 15-632438

E-Mail: gleichbehandlung@bka.gv.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Behandelte Anträge im Berichtszeitraum	274
Tabelle 2 Anzahl der Sitzungen	275
Tabelle 3 Gutachten des Senates I der B-GBK.....	276
Tabelle 4 Gutachten des Senates II der B-GBK.....	318

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

gleichbehandlung@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at