

BUNDESKANZLERAMT  
Abteilung VII/2

**Zweiter Bericht  
über den Stand der  
Verwirklichung der Gleichbehandlung  
und Frauenförderung im Bundesdienst  
(Gleichbehandlungsbericht)  
gemäß § 53 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz**

**Berichtszeitraum:  
1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**

Oktober 1998

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Einleitung	2
Bundeskanzleramt	3
Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten	22
Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten	32
Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	51
Arbeitsmarktservice Österreich	70
Bundesministerium für Finanzen	82
Bundesministerium für Inneres	100
Bundesministerium für Justiz	125
Bundesministerium für Landesverteidigung	146
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft	160
Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie	170
Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten	184
Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr	202
Parlamentsdirektion	236
Rechnungshof	243
Verfassungsgerichtshof	254
Verwaltungsgerichtshof	260
Volksanwaltschaft	267

### ANHANG:

Bericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission

## Einleitung

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG), BGBl.Nr.100/1993, sieht im § 53 das Berichtswesen vor.

Demzufolge hat die Bundesregierung dem Nationalrat bis zum 1. Oktober jedes zweiten Jahres einen umfassenden Bericht über den Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (Gleichbehandlungsbericht) vorzulegen.

Aufgrund des außerordentlich umfangreichen Datenmaterials können diesmal wieder nur Auszüge der Ressortberichte abgedruckt werden, die allerdings vor dem Hintergrund der Aussagekraft und der Vergleichbarkeit ausgewählt wurden.

Weiters ist im gegenständlichen 2. Bericht auf die Änderung des Bundesministeriengesetzes sowie auf die Besoldungsreform aufmerksam zu machen.

Die Bezeichnung der Ressortberichte richtet sich nach dem Bundesministeriengesetz.

Eingelangte Ressortberichte:

- Bundeskanzleramt
- Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
- Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
- Arbeitsmarktservice Österreich
- Bundesministerium für Finanzen
- Bundesministerium für Inneres
- Bundesministerium für Justiz
- Bundesministerium für Landesverteidigung
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft
- Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten
- Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr
- Parlamentsdirektion
- Rechnungshof
- Verfassungsgerichtshof
- Verwaltungsgerichtshof
- Volksanwaltschaft

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

## Bundeskanzleramt

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 5824 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 2521 Bedienstete aus.

Bundeskanzleramt/Zentralleitung, Staatsarchiv, Amt der Staatsdruckerei, Verwaltungsakademie des Bundes, Statistisches Zentralamt

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1634</b>	<b>60,43 %</b>	1594	63,23 %
männlich	1070	39,57 %	927	36,77 %
gesamt	2704	100 %	2521	100 %

Lebensmitteluntersuchungsanstalten, Veterinärmedizinische Anstalten, Bundestheaterverband

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>1011</b>	<b>32,4 %</b>
männlich	2109	67,6 %
gesamt	3120	100 %

## GESAMTPERSONALSTAND

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>2645</b>	<b>45,42 %</b>
männlich	3179	54,58 %
<b>gesamt</b>	<b>5824</b>	<b>100 %</b>

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes zum 15. Februar 1997 wechselten die Dienststellen „Lebensmitteluntersuchungsanstalten“, „Veterinärmedizinische Anstalten“ und „Bundestheaterverband“ samt „Kunstsektion“ in den Zuständigkeitsbereich des Bundeskanzleramtes. (Im Gegensatz dazu wechselte die Sektion II - Zentrale Personalverwaltung - in das BMF.)

Um eine Vergleichbarkeit des Gesamtpersonalstandes 1995 und 1997 zumindest im **Kernbereich „Zentraleitung, Statistisches Zentralamt, Staatsarchiv, Amt der Staatsdruckerei, Verwaltungsakademie des Bundes“** erzielen zu können, wurden die Daten zum **Stichtag 1.7.1997** gesplittet in Daten, welche dem „alten“ Kernbereich zugerechnet werden können und Daten, die die „neu dazugekommenen“ Dienststellen betreffen.

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 eine Zunahme des Gesamtpersonalstandes im Kernbereich um 183 Bedienstete (= 7,26 %):

- \* Insgesamt gibt es nun in diesem Bereich um 40 Frauen mehr (= Steigerung von 2,51 %) und um 143 Männer mehr (= Steigerung von 15,43 %) als zuletzt.

Anmerkung: Das Amt der Wiener Zeitung gehörte zum Stichtag 1.7.1997 nicht mehr dem Bundeskanzleramt an.

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

- 1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>2465</b>	<b>43,74 %</b>	1478	61,53 %
männlich	3171	56,26 %	924	38,47 %
gesamt	5636	100 %	2402	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es um 3234 vollbeschäftigte Personen mehr (= Steigerung von 134,64 %), davon sind 987 Frauen (= Steigerung von 66,78 %).

ZENTRALLEITUNG  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>528</b>	<b>54,10 %</b>	470	54,52 %
männlich	448	45,90 %	392	45,48 %
gesamt	976	100 %	862	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>82</b>	<b>39,61 %</b>	125	60,39 %	207
VWGr.B	<b>40</b>	<b>50 %</b>	40	50 %	80
VB I/a	<b>38</b>	<b>61,29 %</b>	24	38,71 %	62
VB I/b	<b>28</b>	<b>66,67 %</b>	14	33,33 %	42
A1	<b>1</b>	<b>11,11 %</b>	8	88,89 %	9
A2	<b>35</b>	<b>53,85 %</b>	30	46,15 %	65

A/A1/a	<b>121</b>	<b>43,53 %</b>	157	56,47 %	278
B/A2/b	<b>103</b>	<b>55,08 %</b>	84	44,92 %	187

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	58	35,58 %	105	64,42 %	163
<i>VWGr.B</i>	62	50 %	62	50 %	124
<i>VB I/a</i>	35	61,40 %	22	38,60 %	57
<i>VB I/b</i>	24	72,73 %	9	27,27 %	33

<i>A/a</i>	93	42,27 %	127	57,73 %	220
<i>B/b</i>	86	54,78 %	71	45,22 %	157

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 in beiden Verw./Entl.Gr. ein Anstieg des Frauenanteils:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 58 vollbeschäftigte Bedienstete (= 26,36 %) mehr, davon 28 Frauen (= Anstieg von 30,11 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insgesamt 30 vollbeschäftigte Bedienstete (= 19,11 %) mehr, davon 17 Frauen (= Anstieg von 19,77 %).

ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENTSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>769</b>	<b>64,35 %</b>	911	70,29 %
männlich	426	35,65 %	385	29,71 %
gesamt	1195	100 %	1296	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>10</b>	<b>21,74 %</b>	36	78,26 %	46
VWGr.B	<b>27</b>	<b>54 %</b>	23	46 %	50
VB I/a	<b>18</b>	<b>46,15 %</b>	21	53,85 %	39
VB I/b	<b>81</b>	<b>59,56 %</b>	55	40,44 %	136
A1	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	6	66,67 %	9
A2	<b>33</b>	<b>50 %</b>	33	50 %	66

A/A1/a	<b>31</b>	<b>32,98 %</b>	63	67,02 %	94
B/A2/b	<b>141</b>	<b>55,95 %</b>	111	44,05 %	252

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	13	23,64 %	42	76,36 %	55
<i>VWGr.B</i>	55	50,46 %	54	49,54 %	109
<i>VB I/a</i>	22	48,89 %	23	51,11 %	45
<i>VB I/b</i>	81	57,04 %	61	42,96 %	142

<i>A/a</i>	35	35 %	65	65 %	100
<i>B/b</i>	136	54,18 %	115	45,82 %	251

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 6 vollbeschäftigte Bedienstete weniger (= Senkung von 6 %), davon 4 Frauen (= Senkung von 11,43 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es insgesamt 5 vollbeschäftigte weibliche Bedienstete mehr (= Anstieg von 3,68 %) und 4 männliche Bedienstete weniger.

BUNDESTHEATERVERBAND  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>755</b>	<b>28,56 %</b>	<i>774</i>	<i>27,78 %</i>
<b>männlich</b>	1889	71,44 %	<i>2012</i>	<i>72,22 %</i>
<b>gesamt</b>	2644	100 %	<i>2786</i>	<i>100 %</i>



## Auszug 1997

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VWGr.B	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
VB I/a	-	-	4	100 %	4
VB I/b	<b>16</b>	<b>76,19 %</b>	5	23,81 %	21
A1	-	-	1	100 %	1
A2	<b>10</b>	<b>52,63 %</b>	9	47,37 %	19
BthKV/ Staatsopern- orchester	<b>2</b>	<b>1,46 %</b>	135	98,54 %	137
BthKV/ Volksopern- orchester	<b>23</b>	<b>25,84 %</b>	66	74,16 %	89

A/A1/a	-	-	6	100 %	6
B/A2/b	<b>29</b>	<b>63,04 %</b>	17	36,96 %	46

## Auszug 1995

*(Damals gehörte der Bundestheaterverband dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst an.)*

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VWGr.B	12	54,55 %	10	45,55 %	22
VB I/a	1	100 %	-	-	1
VB I/b	10	71,43 %	4	28,57 %	14
BthKV/ Staatsopern- orchester	2	1,43 %	138	98,57 %	140
BthKV/ Volksopern- orchester	23	26,14 %	65	73,86 %	88

<i>A/a</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>2</i>
<i>B/b</i>	<i>22</i>	<i>61,11 %</i>	<i>14</i>	<i>38,89 %</i>	<i>36</i>

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

**In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 4 vollbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 200 %), davon 5 Männer mehr und 1 Frau weniger;

⇒ d.h. da es nun keine Frau mehr in diesem Bereich gibt, ist der Frauenanteil von 50 % auf 0 % gesunken

**In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insg. 10 vollbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 27,78 %), davon 7 Frauen (= Anstieg von 31,82 %);

⇒ d.h. in der Verw./Entl. Gr.B/A2/b hat sich der Frauenanteil etwas erhöht.

**Beim Staatsopernorchester** bleibt die Anzahl der vollbeschäftigten weiblichen Bediensteten gleich, die Anzahl der vollbeschäftigten männlichen Bediensteten ist um 3 gesunken.

**Beim Volksopechorchester** bleibt die Anzahl der vollbeschäftigten weiblichen Bediensteten ebenfalls gleich, die Anzahl der vollbeschäftigten männlichen Bediensteten ist um 1 gestiegen.

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>180</b>	<b>95,74 %</b>	<i>116</i>	<i>97,48 %</i>
männlich	8	4,26 %	3	2,52 %
gesamt	188	100 %	<i>119</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

\* Insgesamt gibt es nun 69 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Steigerung von 57,98 %), davon 64 Frauen (= Steigerung von 55,17 %).

Anmerkung: Den größten Teil der teilbeschäftigten Bediensteten weist das Statistische Zentralamt mit 88 Bediensteten auf. (Das ist die gleiche Anzahl wie im Letztbericht und auch die Verteilung ist gleichgeblieben: 87 Frauen und 1 Mann)

ZENTRALLEITUNG  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>25</b>	<b>100 %</b>	28	96,55 %
männlich	-	-	1	3,45 %
gesamt	25	100 %	29	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/b	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
A1	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-

A/A1/a	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
B/A2/b	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>1</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>1</i>
<i>VWGr.B</i>	-	-	-	-	-

VB I/a	3	100 %	-	-	3
VB I/b	3	75 %	1	25 %	4

A/a	4	100 %	-	-	4
B/b	3	75 %	1	25 %	4

Insgesamt gibt es im Bereich BKA/Zentralleitung zum Stichtag 1. Juli 1997 25 teilbeschäftigte Bedienstete; zum Stichtag 1. Juli 1995 waren es 24, davon 1 Mann in VB I/b.

Wieder unter der Annahme, die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/A1/a und B/A2/b mit den Verw.-/Entl.Gr.A/a und B/b vergleichen zu können, ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw.-/Entl.Gr.A/A1/a** ist der Frauenanteil mit 100 % gegenüber dem Stichtag im Jahr 1995 unverändert; es gibt nun 2 teilbeschäftigte Frauen weniger (= Absenkung um 50 %).
- \* **In der Verw.-/Entl.Gr.B/A2/b** gibt es 2 teilbeschäftigte Personen weniger (= Absenkung um 50 %), eine davon weiblich und eine männlich; da es nun keinen Mann mehr in diesem Bereich gibt, hat sich auch hier der Frauenanteil auf 100 % erhöht.

### 1.c) Lehrlinge des Bundes

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1997</b>	<b>8</b>	<b>88,89 %</b>	1	11,11 %	9

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

### 1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung

0

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 1 Frau)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Zentralleitung 1997:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	1	14,29 %	6	85,71 %	7

GruppenleiterIn	<b>1</b>	<b>12,5 %</b>	7	87,5 %	8
AbteilungsleiterIn	<b>15</b>	<b>21,43 %</b>	55	78,57 %	70
ReferatsleiterIn	<b>18</b>	<b>40,91 %</b>	26	59,09 %	44

*Zentralleitung 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	4	100 %	4
<i>GruppenleiterIn</i>	-	-	4	100 %	4
<i>AbteilungsleiterIn</i>	6	13,33 %	39	86,67 %	45
<i>ReferatsleiterIn</i>	5	23,81 %	16	76,19 %	21

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **Sektionsebene:** 3 Leitungen mehr, davon 1 Frau und zugleich ist diese die erste Sektionsleiterin.
- \* **Gruppenebene:** 4 Leitungen mehr, davon 1 Frau und zugleich ist diese die erste Gruppenleiterin.
- \* **Abteilungsebene:** 25 Leitungen mehr, davon 9 Abteilungsleiterinnen (= Anstieg von 150 %).
- \* **Referatsebene:** 23 Leitungen mehr, davon 13 Referatsleiterinnen (= Anstieg von 260 %).

## Sonstige Dienstbehörden 1997:

(außer Bundestheaterverband, Sport und Staatsdruckerei)

<i>Auszug</i>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
AbteilungsleiterInnen (ÖSTAT, Staatsarchiv)	<b>2</b>	<b>10 %</b>	18	90 %	20
LeiterInnen (Bundesanstalten), LeiterInnen A/A 1 (VAdB)	<b>3</b>	<b>17,65 %</b>	14	82,35 %	17
Abteilungsleitungs- StellvertreterInnen (ÖSTAT)	<b>4</b>	<b>33,33 %</b>	8	66,67 %	12

ReferatsleiterInnen (Staatsarchiv)	<b>7</b>	<b>100 %</b>	-	-	7
Stv. LeiterInnen (Bundesanstalten), LeiterInnen B/A2 (VAdB)	<b>4</b>	<b>30,77 %</b>	9	69,23 %	13

*Sonstige Dienstbehörden 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>GeneraldirektorIn, PräsidentIn, Vize- präsidentIn, Direk- torIn, LeiterIn</i>	-	-	6	100 %	6
<i>DirektorInnen, Ab- teilungs-leiterInnen</i>	2	11,76 %	15	88,24 %	17

Eine Vergleichbarkeit ist hier nicht möglich, da für die beiden Stichtage 1995 und 1997 unterschiedliche Funktionsbezeichnungen vorliegen.

### 3. Mitglieder der Kommissionen

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN:

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>16</b>	<b>23,53 %</b>	52	76,47 %	68
1995	45	22,73 %	153	77,27 %	198

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>11</b>	<b>26,19 %</b>	31	73,81 %	42
1995	5	18,52 %	22	81,48 %	27

## o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>16,67 %</b>	15	83,33 %	18
1995	1	4,55 %	21	95,45 %	22

## o) Disziplinarobercommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>25 %</b>	6	75 %	8
1995	2	28,57 %	5	71,43 %	7

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommissionen

<b>1997</b>	<b>15</b>	<b>24,5 %</b>	46	75,41 %	61
1995	4	16,67 %	20	83,33 %	24

## o) ständige Begutachtungskommissionen

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>23,08 %</b>	10	76,92 %	13
1995	-	-	4	100 %	4

4. **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Vertretung des Bundeskanzleramtes in den beim Bundeskanzleramt eingerichteten Beiräten

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Beirat für die Förderung der Publizistik, die der staatsbürgerlichen Bildung dient

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
-------------	----------	--------------	---	---	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

o) Landesverteidigungsrat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

o) Beirat der Verwaltungsakademie des Bundes

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
-------------	---	---	---	-------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

o) Fachbeiräte des Österreichischen Statistischen Zentralamtes

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>28,57 %</b>	5	71,43 %	7
-------------	----------	----------------	---	---------	---

1995	1	16,67 %	5	83,33 %	6
------	---	---------	---	---------	---

o) Bundesseniorenbeirat

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
-------------	----------	-------------	---	------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)



## o) Beirat für öffentliche Großbau- und Strukturvorhaben

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

## o) Kommission für das betriebliche Vorschlagswesen

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>15,38 %</b>	11	84,62 %	13
-------------	----------	----------------	----	---------	----

(keine Nennung zum Stichtag 1. Juli 1995)

## o) Personalvertretungs-Aufsichtskommission

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

(keine Nennung zum Stichtag 1. Juli 1995)

Zeitraumbezogene Daten  
Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)

## 1.a) Neueintritte in den Bundesdienst

## Auszug 1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	<b>8</b>	<b>57,14 %</b>	6	42,86 %	14
VB I/b	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3

## Auszug 1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-

<i>VB I/a</i>	11	47,83 %	12	52,17 %	23
<i>VB I/b</i>	3	60 %	2	40 %	5

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In den VWGr.A und B** gibt es keine Neueintritte.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 9 Neueintritte weniger (= Absenkung um 39,13 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 27,27 % (d.s. 3 Frauen) weniger betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 2 Neueintritte weniger (= Absenkung um 40 %), und zwar bei den Männern.

Auszug 1996/97

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-
<i>VB I/a</i>	<b>1</b>	<b>14,29 %</b>	6	85,71 %	7
<i>VB I/b</i>	<b>19</b>	<b>59,38 %</b>	13	40,62 %	32

Auszug 1994/95

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
<i>VWGr.A</i>	-	-	-	-	-
<i>VWGr.B</i>	-	-	1	100 %	1
<i>VB I/a</i>	7	38,89 %	11	61,11 %	18
<i>VB I/b</i>	11	55 %	9	45 %	20

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In den VWGr.A und B** gibt es diesmal keine Neueintritte.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 11 Neueintritte weniger (= Absenkung von 61,11 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 85,71 % (d.s. 6 Frauen) mehr betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 12 Neueintritte (= 60 %) mehr; davon 8 Frauen (= Steigerung um 72,73 %).

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

Auszug 1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>30</b>	<b>36,14 %</b>	53	63,86 %	83
VWGr.B	-	-	-	-	-

VB I/a	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
VB I/b	<b>5</b>	<b>83,33 %</b>	1	16,67 %	6

*Auszug 1994/95*

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	2	28,57 %	5	71,43 %	7
VWGr.B	2	20 %	8	80 %	10
VB I/a	10	58,82 %	7	41,18 %	17
VB I/b	5	83,33 %	1	16,67 %	6

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.A** gibt es insgesamt 76 Fälle von Ausscheiden mehr, davon 28 Frauen.
- \* **In der VWGr.B** ist die Anzahl der Fälle von Ausscheiden auf 0 gesunken.
- \* **In VB I/a** gibt es um 11 Ausscheiden weniger; davon 8 Frauen (= Senkung um 80 %).
- \* **In VB I/b** gibt es mit 6 Fällen von Ausscheiden (5 Frauen und 1 Mann) keine Veränderungen gegenüber der letzten Untersuchung.

*Auszug 1996/97*

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>565</b>	<b>37,47 %</b>	943	62,53 %	1508
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	<b>3</b>	<b>37,5 %</b>	5	62,5 %	8
VB I/b	<b>17</b>	<b>65,38 %</b>	9	34,62 %	26

*Auszug 1994/95*

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	2	100 %	2
VWGr.B	-	-	10	100 %	10
VB I/a	5	71,43 %	2	28,57 %	7
VB I/b	15	62,50 %	9	37,50 %	24

Das bedeutet im Vergleich:

- VWGr.A:** 1506 Ausscheiden mehr; davon 1360 beim Bundestheaterverband  
**VWGr.B:** 9 Ausscheiden weniger und zwar alle bei den Männern  
**VB I/a:** 2 Ausscheiden weniger bei den Frauen und 3 Ausscheiden mehr bei den Männern  
**VB I/b:** 2 Ausscheiden mehr und zwar bei den Frauen

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

#### Neubestellungen 1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	1	33,33 %	2	66,67 %	3
GruppenleiterIn	1	25 %	3	75 %	4
AbteilungsleiterIn	9	36 %	16	64 %	25
ReferatsleiterIn	13	56,52 %	10	43,48 %	23

#### Neubestellungen 1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	3	42,86 %	4	57,14 %	7

Ein Datenvergleich ist hier nicht möglich, da für 1994/95 keine Funktionsbezeichnungen vorlagen.

### 1.d) erteilte Zulassungen zu

Für den aktuellen Berichtszeitraum liegen nur Daten, die Verwaltungsakademie des Bundes betreffend, vor.

- Grundausbildungslehrgängen

V:AdB	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	1	100 %	-	-	1

#### ZL und sonst. Dienstbehörden

1994/95	15	55,56 %	12	44,44 %	27
---------	----	---------	----	---------	----

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

BF/FS incl. EU-Ausbildung in der VAdB	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	11	84,62 %	2	15,38 %	13

#### ZL und sonst. Dienstbehörden

1994/95	25	36,23 %	44	63,77 %	69
---------	----	---------	----	---------	----

## - Aufstiegskursen

VAdB	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	-	-	-	-	-

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

### 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

BKA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Dazu wird festgehalten, daß keine diesbezüglichen Schritte gesetzt wurden.“

(Im Berichtszeitraum 1994/95: jeweils 0)

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

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

BKA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Dazu wird wie bereits in der parlamentarischen Anfrage Nr. 3924/J über den Frauenanteil im öffentlichen Dienst sowie geschlechtsspezifische Auswirkungen von Einsparungen im öffentlichen Dienst ausgesagt, daß bei Aufnahmen die Bestimmung des § 42 Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nicht zum Tragen kam, da die Quote bereits erfüllt ist.“

(Im Berichtszeitraum 1994/95: jeweils 0)

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:  
(Auszug aus dem Frauenförderungsplan)

Maßnahmen zur Anhebung des Frauenanteils bei den Führungsfunktionen:

- Bei Ausschreibungen nach dem Ausschreibungsgesetz eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben.
- Rechtzeitige Bekanntgabe der Ausschreibungen - auch jener, die nicht dem Ausschreibungsgesetz unterliegen - an die Gleichbehandlungsbeauftragten im jeweiligen Bereich, damit sie Frauen zur Bewerbung ermutigen können.
- Rechtzeitige Verständigung der Gleichbehandlungsbeauftragten über beabsichtigte Änderungen in der Bewertung von Arbeitsplätzen.
- Anhebung der Teilnehmeranzahl an Führungskräfteausbildungen für den Bereich des Bundeskanzleramtes insgesamt und damit Anhebung des Frauenanteils.
- Nach Möglichkeit die dem Frauenanteil entsprechende Entsendung von Frauen in alle Kommissionen durch den Herrn Bundeskanzler.

Sonderprogramm zur ressortinternen Ausbildung von Schreibkräften/Sekretärinnen

Sprechtage:

Die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Kontaktfrauen sollen das Recht darauf haben, einmal im Monat für drei Stunden einen Sprechtag abzuhalten und diesen fixen Termin an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle bekanntzugeben. Während dieser Zeit sind andere dienstliche Beanspruchungen nur zulässig, wenn unabdingliche dienstliche Interessen es erfordern.

## Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 1560 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. April 1996 wies der Gesamtpersonalstand 1676 Bedienstete aus.  
 (Seitens des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten wurden keine Daten zum Stand 1. Juli 1995 vorgelegt.)

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1. April 1996	
<b>weiblich</b>	<b>758</b>	<b>48,59 %</b>	836	49,88 %
männlich	802	51,41 %	840	50,12 %
gesamt	1560	100 %	1676	100 %

Im Vergleich zum letzten Stichtag hat der Gesamtpersonalstand um 116 Personen abgenommen (= 6,92 %):

- \* Bei den Frauen liegt die Absenkung mit 9,33 % (d.s. 78 Frauen) höher als bei den Männern mit 4,52 % (d.s. 38 Männer).

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 wurden seitens des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten keine Daten hinsichtlich der vollbeschäftigten und teilbeschäftigten Bediensteten, sowie der Lehrlinge des Bundes und der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den Eignungsausbildungen vorgelegt.)*

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>723</b>	<b>47,41 %</b>
männlich	802	52,59 %
gesamt	1525	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1	<b>86</b>	<b>21,99 %</b>	305	78,01 %	391
VB I/a	<b>88</b>	<b>35 %</b>	52	65 %	80
B/A2	<b>65</b>	<b>31,71 %</b>	140	68,29 %	205
VB I/b	<b>37</b>	<b>53,62 %</b>	32	46,38 %	69

A/A1/a	<b>114</b>	<b>24,20 %</b>	357	75,80 %	471
B/A2/b	<b>102</b>	<b>37,23 %</b>	172	62,77 %	274

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>
männlich	-	-
gesamt	35	100 %



Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
B/A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
C/A3	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/c	<b>14</b>	<b>100 %</b>	-	-	14

1.c) **Lehrlinge des Bundes und**1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

BMAA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Aufgrund des dem Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten durch das Bundesministeriengesetz 1986 übertragenen Wirkungsbereich kommt die Beschäftigung von Lehrlingen im Ressort nicht in Betracht. Da die Aufnahme in den Auswärtigen Dienst nur nach Ablegung einer per Verordnung des Bundesministers für auswärtige Angelegenheiten (BGBl.Nr.120/1989) zwingend vorgeschriebenen Eignungsfeststellungsprüfung (sog. Préalable-System) erfolgen kann, gibt es im Bereich des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten nicht das Institut der Eignungsausbildung.“

2. **Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

Zentralleitung 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
GeneralsekretärIn	-	-	1	100 %	1
SektionsleiterIn	-	-	5	100 %	5
GruppenleiterIn	-	-	4	100 %	4
AbteilungsleiterIn	<b>10</b>	<b>18,87 %</b>	43	81,13 %	53
ReferatsleiterIn	<b>15</b>	<b>23,81 %</b>	48	76,19 %	63

## Ausland 1997:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
BotschafterIn	2	2,86 %	68	97,14 %	70
Kulturinstituts- leiterIn	2	18,18 %	9	81,82 %	11
Konsularab- teilungsleiterIn	2	16,67 %	10	83,33 %	12
Generalkonsulln	1	6,25 %	15	93,75 %	16
Ständige Vertreter	-	-	6	100 %	6

## Zentralleitung 1996:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Generalsekretariat	-	-	1	100 %	1
SektionsleiterIn	-	-	6	100 %	6
GruppenleiterIn	-	-	4	100 %	4
AbteilungsleiterIn und DAK	9	16,67 %	45	83,33 %	54
ReferatsleiterIn	14	20,59 %	55	79,71 %	69

## Ausland 1996:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Botschaften (A)	1	1,45 %	68	98,55 %	69
Kulturinstitute (A + B)	2	16,67 %	10	83,33 %	12
Konsularabteilung (A + B)	2	18,18 %	9	81,82 %	11

Der Vergleich der Stichtage 1.7.1997 gegenüber 1.4.1996 ergibt eine leichte Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen der Leitung von Abteilungen und Referaten, sowie bei den Botschaften und Kulturinstituten:

- \* keine Veränderung im Generalsekretariat
- \* 1 Sektionsleiter weniger; nach wie vor keine Sektionsleiterin
- \* keine Veränderung bei der Gruppenleitung
- \* 1 Abteilungsleiterin mehr (= Erhöhung um 11,11 %)
- \* 1 Referatsleiterin mehr (= Erhöhung um 7,14 %) und 7 Referatsleiter weniger
- \* 1 Botschafterin mehr (= Erhöhung um 100 %)
- \* 1 Kulturinstitutsleiter weniger
- \* 1 Konsularabteilungsleiter mehr

Zu diesem Punkt wurde vom Bundesministerium u.a. auch noch mitgeteilt:  
(Auszug daraus:)

„Der niedrige Anteil von Frauen in den höheren Diensträngen des Auswärtigen Dienstes ist zum Teil auch auf die großen Schwierigkeiten zurückzuführen, die das Mobilitätsprinzip des Auswärtigen Dienstes in Bezug auf die Familiengründung und die Fortführung der Familiengemeinschaft allgemein mit sich bringt: Während der Auslandsverwendung von Bediensteten des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten fällt in der Regel die Möglichkeit der Berufsausübung für den Ehepartner/ die Ehepartnerin weg. Dies bedeutet vielfach eine wesentliche Verringerung des Gesamteinkommens der betroffenen Familien gegenüber den im Inland seit Jahren den Regelfall bildenden „Doppelverdienern“. Darüber hinaus stellt die ständige Rotation zwischen In- und Ausland die MitarbeiterInnen des Auswärtigen Dienstes vor besondere Probleme bei der Kindererziehung und -betreuung (häufiger Wechsel des Schulsystems sowie der Unterrichtssprache). Dazu kommen sehr häufig beträchtliche Schwierigkeiten des Ehepartners/der Ehepartnerin beim Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Rückkehr vom mehrjährigen Auslandsaufenthalt ins Inland. Von diesen Schwierigkeiten sind in der Praxis Frauen in höherem Maße betroffen als Männer. Das Außenministerium beabsichtigt daher, Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen bei Auslandsverwendungen seiner Bediensteten zu prüfen (z.B. Erhöhung der Chancen für Berufstätigkeit des Ehepartners/der Ehepartnerin im Ausland).“

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>16,67 %</b>	10	83,33 %	12
-------------	----------	----------------	----	---------	----

## o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>6,67 %</b>	14	93,33 %	15
-------------	----------	---------------	----	---------	----

## o) Dienstprüfungskommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>7,69 %</b>	12	92,31 %	13
-------------	----------	---------------	----	---------	----

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Begutachtungskommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>25 %</b>	3	75 %	4
-------------	----------	-------------	---	------	---

Ein Vergleich zum Letztbericht kann in diesem Bereich nicht erfolgen, da der Letztbericht diesbezüglich kein Zahlenmaterial beinhaltet.

#### 4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Hierzu ist keine Meldung erfolgt und auch der Letztbericht beinhaltet diesbezüglich kein Zahlenmaterial.

:   
**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995: Seitens des Bundesministeriums für  
 auswärtige Angelegenheiten wurden dazu keine Daten übermittelt)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

Auszug

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	<b>6</b>	<b>22,22 %</b>	21	77,78 %	27
VB I/b	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
B/A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/c	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

:

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand**

Auszug

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	<b>11</b>	<b>57,89 %</b>	8	42,11 %	19
A/A1	-	-	14	100 %	14
VB I/b	<b>4</b>	<b>80 %</b>	1	20 %	5
B/A2	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
VB I/c	<b>16</b>	<b>80 %</b>	4	20 %	20
C/A3	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3

:

**1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

Hierzu ist keine Meldung erfolgt.

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen (GALG)

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
GALG A	1	25 %	3	75 %	4
GALG B	7	53,85 %	6	46,15 %	13
GALG C	9	56,25 %	7	43,75 %	16

- berufsbegleitender Fortbildung/Weiterbildungsveranstaltungen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	27	45 %	33	55 %	60
A/A1	38	38 %	62	62 %	100
VB I/b	12	75 %	4	25 %	16
B/A2	6	22,22 %	21	77,78 %	27
VB I/c	22	81,48 %	5	18,52 %	27
C/A3	-	-	6	100 %	6
VB I/d	17	100 %	-	-	17

:

- Aufstiegskursen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Aufstiegskurs A	3	100 %	-	-	3

## 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

- rechtskräftigen Schuldsprüche

BMAA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Berichtszeitraum 1.1.1996 bis 1.7.1997 sind im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten keine Disziplinarfälle bzw. -entscheidungen aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes angefallen.“

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

BMAA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Aufnahme in Auswärtigen Dienst des Außenministeriums erfolgt ausnahmslos auf Grundlage der Verordnung des Bundesministers für auswärtige Angelegenheiten vom 16. Feber 1989 betreffend die Feststellung der Eignung für die Verwendung im Höheren, Gehobenen oder Mittleren Dienst des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten (BGBl.Nr.120/1989, sog. „Préalable-Verordnung“).

Die in dieser Verordnung vorgesehenen Auswahlverfahren gliedern sich in einen schriftlichen und mündlichen Teil. Hiebei werden bei den BewerberInnen für den Höheren Dienst (Verwendungsbereich A) das Verständnis für politische, wirtschaftliche, kulturelle und rechtliche Zusammenhänge im Bereich der internationalen Beziehungen, die Allgemeinbildung, das historische, volkswirtschaftliche, kulturelle, völkerrechtliche und verfassungsrechtliche Fachwissen, die Kenntnis des Englischen und des Französischen sowie die Ausdrucksfähigkeit im Deutschen und in den vorgenannten Fremdsprachen sowie die allgemeine geistige, körperliche und charakterliche Eignung für eine Dienstleistung im In- und Ausland beurteilt (§ 2 „Préalable-Verordnung“). Bei den KandidatInnen für den Gehobenen Dienst (Verwendungsbereich B) werden u.a. das Verständnis für die Probleme des modernen Österreich, Kenntnis des Englischen oder Französischen, die Ausdrucksfähigkeit im Deutschen sowie in einer der vorgenannten Sprachen, die Allgemeinbildung, das staatsbürgerliche Wissen und die allgemeine geistige, körperliche und charakterliche Eignung für eine Dienstleistung im In- und Ausland bewertet (§ 3 „Préalable-Verordnung“). Im Auswahlverfahren für den Mittleren Dienst (Verwendungsbereiche C und D) werden die Kenntnisse in Maschinschreiben und EDV, Fremdsprachenkenntnisse und die allgemeine geistige, körperliche und charakterliche Eignung für eine Dienstleistung im In- und Ausland bewertet (§ 4 „Préalable-Verordnung“).

Die Reihung der BewerberInnen nach den bei dem schriftlichen und mündlichen Teil des Auswahlverfahrens erzielten Punkten (§ 5 „Préalable-Verordnung“) nimmt eine aus BeamtInnen des Bundesministeriums für auswärtige Angelegenheiten bestehende Sachverständigen-Kommission vor. Das auf einem Punktevergabe-system-basierende Auswahlverfahren ist nach den Erfahrungen des Ressorts ein äußerst zuverlässiger Indikator für den Grad

der Eignung für den Auswärtigen Dienst. Im Zeitraum vom 1.1.1996 bis 1.7.1997 gab es daher bei den Neubesetzungen keine Fälle, in denen eine bevorzugte Aufnahme gemäß § 42 B-GBG zur Anwendung hätte kommen können.“

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

BMAA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Wie bereits unter Punkt 1.4 ausgeführt wurde, besteht im Zusammenhang mit der Bestellung von Frauen in höherwertige Verwendungen das auf vergangene Zeiten zurückzuführende Problem, daß der Anteil von Frauen in den in Frage kommenden höheren Diensträngen des Höheren auswärtigen Dienstes noch immer relativ gering ist. Im Berichtszeitraum 1.1.1996 bis 1.7.1997 gab es keinen Fall, in dem die bevorzugte Bestellung in höherwertige Funktionen gemäß § 43 B-GBG zur Anwendung hätte kommen können.“

- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (auf die kein Rechtsanspruch besteht) zugelassenen Bewerberinnen

BMAA/Auszug aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Teilnahme an den für die jeweilige Entlohnungsgruppe vorgesehenen Ausbildungsveranstaltungen ist für alle in Ausbildung befindliche Bedienstete der in Frage stehenden Entlohnungsgruppe in der Regel verpflichtend. Aber auch bei den fakultativen Ausbildungsmaßnahmen ist seitens meines Ressorts stets eine Teilnahme aller in Ausbildung befindlicher Bediensteten der jeweiligen Entlohnungsgruppe erwünscht.“

Die Zulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen wird für gewöhnlich gewährt, wenn die Teilnahme an einer Veranstaltung beantragt wird, die in einem Zusammenhang mit der im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten ausgeübten Tätigkeit der Antragstellerin/des Antragstellers steht. Aufgrund der großen budgetären Knappheit im Ressort konnte der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen im Ausland, die zumeist sehr kostspielig sind, im Jahr 1997 nur mehr sehr restriktiv gewährt werden.“



## Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 6073 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 6500 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1842</b>	<b>30,33 %</b>	1917	29,49 %
männlich	4231	69,67 %	4583	70,51 %
gesamt	6073	100 %	6500	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 427 Personen (= 6,57 %) weniger, davon
- \* 75 Frauen (= 3,91 %) weniger

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1638</b>	<b>27,93 %</b>	1686	26,93 %
männlich	4226	72,07 %	4574	73,07 %
gesamt	5864	100 %	6260	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 396 vollbeschäftigte Personen (= 6,33 %) weniger, davon
- \* 48 Frauen (= 2,85 %) weniger

ZENTRALLEITUNG  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>591</b>	<b>51,75 %</b>	636	49,92 %
männlich	551	48,25 %	638	50,08 %
gesamt	1142	100 %	1274	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>84</b>	<b>22,05 %</b>	297	77,95 %	381
VWGr.B	<b>74</b>	<b>57,36 %</b>	55	42,64 %	129
VB I/a	<b>24</b>	<b>50 %</b>	24	50 %	48
VB I/b	<b>27</b>	<b>60 %</b>	18	40 %	45
A1	<b>6</b>	<b>35,29 %</b>	11	64,71 %	17
A2	<b>27</b>	<b>41,54 %</b>	38	58,46 %	65
<b>A/A1/a</b>	<b>114</b>	<b>25,56 %</b>	332	74,44 %	446
<b>B/A2/b</b>	<b>128</b>	<b>53,56 %</b>	111	46,44 %	239

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	72	18,05 %	327	81,95 %	399
<i>VWGr.B</i>	96	50 %	96	50 %	192
<i>VB II/a</i>	43	50,59 %	42	49,41 %	85
<i>VB II/b</i>	27	61,36 %	17	38,64 %	44

<i>A/a</i>	115	23,76 %	369	76,24 %	484
<i>B/b</i>	123	52,12 %	113	47,88 %	236

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt. Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* insgesamt 38 vollbeschäftigte Bedienstete (= 7,85 %) weniger in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, davon
- \* 1 Frau (= 0,87 %) weniger
- \* insgesamt 3 vollbeschäftigte Bedienstete (= 1,27 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**; das bedeutet weiters
- \* 5 Frauen (= 4,07 %) mehr und 2 Männer weniger

SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Österreichisches Patentamt, Bergbehörden, Beschußämter, BA für Eich- und Vermessungswesen, Wasserstraßendirektion, Amt der Wasserstraßendirektion, BBD für Wien, NÖ und Bgld., Bundesgebäudeverwaltung II Graz, Bundesgebäudeverwaltung II Innsbruck, Bundesgebäudeverwaltung II Klagenfurt, Bundesgebäudeverwaltung II Linz-Salzburg, Burghauptmannschaft Wien, Bundesmobilienvverwaltung

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1047</b>	<b>22,17 %</b>	1050	21,06 %
männlich	3675	77,83 %	3936	78,94 %
gesamt	4722	100 %	4986	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>19</b>	<b>6,67 %</b>	266	93,33 %	285
VWGr.B	<b>31</b>	<b>9,48 %</b>	296	90,52 %	327
VB I/a	<b>3</b>	<b>14,29 %</b>	18	85,71 %	21
VB I/b	<b>35</b>	<b>20,59 %</b>	135	79,41 %	170
A1	<b>13</b>	<b>14,77 %</b>	75	85,23 %	88
A2	<b>72</b>	<b>12,37 %</b>	510	87,63 %	582
A/A1/a	<b>35</b>	<b>8,88 %</b>	359	91,12 %	394
B/A2/b	<b>138</b>	<b>12,79 %</b>	941	87,21 %	1079

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>26</i>	<i>7,65 %</i>	<i>314</i>	<i>92,35 %</i>	<i>340</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>89</i>	<i>9,74 %</i>	<i>825</i>	<i>90,26 %</i>	<i>914</i>
<i>VB I/a</i>	<i>7</i>	<i>18,42 %</i>	<i>31</i>	<i>81,58 %</i>	<i>38</i>
<i>VB I/b</i>	<i>42</i>	<i>21,65 %</i>	<i>152</i>	<i>78,35 %</i>	<i>194</i>
<i>A/a</i>	<i>33</i>	<i>8,73 %</i>	<i>345</i>	<i>91,27 %</i>	<i>378</i>
<i>B/b</i>	<i>131</i>	<i>11,82 %</i>	<i>977</i>	<i>88,18 %</i>	<i>1108</i>

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* insgesamt 16 vollbeschäftigte Bedienstete (= 4,23 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, davon
- \* 2 Frauen (= 6,06 %) mehr
- \* insgesamt 29 vollbeschäftigte Bedienstete (= 2,62 %) weniger in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**; das bedeutet weiters
- \* 7 Frauen (= 5,34 %) mehr und 36 Männer weniger

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>204</b>	<b>97,61 %</b>	231	96,25 %
männlich	5	2,39 %	9	3,75 %
gesamt	209	100 %	240	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 31 teilbeschäftigte Bedienstete (= 12,92 %) weniger, davon
- \* 27 Frauen (= 11,69 %) weniger

ZENTRALLEITUNG  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>44</b>	<b>95,65 %</b>	57	96,61 %
männlich	2	4,35 %	2	3,39 %
gesamt	46	100 %	59	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	2	100 %	2
VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

VB I/b	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3
A1	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
A2	-	-	-	-	-

A/A1/a	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
B/A2/b	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	4	100 %	-	-	4
<i>VWGr.B</i>	5	100 %	-	-	5
<i>VB I/a</i>	1	100 %	-	-	1
<i>VB I/b</i>	3	100 %	-	-	3
<i>A/a</i>	5	100 %	-	-	5
<i>B/b</i>	8	100 %	-	-	8

Wieder unter der Annahme, die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/A1/a und B/A2/b mit den Verw./Entl.Gr.A/a und B/b vergleichen zu können, bedeutet der Letztstand im Vergleich zum Vorletz-Stand:

- \* insgesamt 1 teilbeschäftigte Person (= 20 %) weniger in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**; das bedeutet weiters
- \* 3 Frauen (= 60 %) weniger und die ersten 2 Männer
- \* insgesamt 4 teilbeschäftigte Personen (= 50 %) weniger in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b** und zugleich sind das alle Frauen

SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>160</b>	<b>98,16 %</b>	174	96,13 %
männlich	3	1,84 %	7	3,87 %
gesamt	163	100 %	181	100 %

Auszug 1997

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	-	-	-	-	-
VB I/b	<b>5</b>	<b>71,43 %</b>	2	28,57 %	7
A1	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-

A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	<b>5</b>	<b>62,5 %</b>	3	37,5 %	8

Auszug 1995

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	100 %	-	-	1
VWGr.B	1	33,33 %	2	66,67 %	3
VB I/a	-	-	-	-	-
VB I/b	4	66,67 %	2	33,33 %	6

A/a	1	100 %	-	-	1
B/b	5	55,56 %	4	44,44 %	9

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Rückgang von einer teilbeschäftigten Person in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a** auf 0
- \* 1 teilbeschäftigte Person weniger in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**, und zwar ein Mann

### 1.c) Lehrlinge des Bundes (nur in der BA für Eich- und Vermessungswesen)

Gewerbe	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1997</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	2	33,33 %	6
1995	1	50 %	1	50 %	2

### 1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung

BMwA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Es fanden keine Eignungsausbildungen statt.“

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Aus Vergleichbarkeitsgründen zwischen den Ressorts werden bei der ZENTRALLEITUNG die höherwertigen Verwendungen - SektionsleiterIn, GruppenleiterIn, AbteilungsleiterIn, ReferatsleiterIn ausgewiesen, sowie DienststellenleiterIn

Auszug 1997:

Zentraleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	10	100 %	10
GruppenleiterIn	-	-	16	100 %	16
AbteilungsleiterIn	<b>11</b>	<b>10 %</b>	99	90 %	110
ReferatsleiterIn	<b>16</b>	<b>27,12 %</b>	43	72,88 %	59



Dienststellen- leiterIn	-	-	9	100 %	9
----------------------------	---	---	---	-------	---

Auszug 1995:

<b>Zentralleitung</b>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	11	100 %	11
<i>GruppenleiterIn</i>	-	-	15	100 %	15
<i>AbteilungsleiterIn</i>	9	8,91 %	92	91,09 %	101
<i>ReferatsleiterIn</i>	11	20 %	44	80 %	55
<i>Dienststellen- leiterIn</i>	-	-	8	100 %	8

Das bedeutet:

- \* 1 Sektionsleiter weniger
- \* 1 Gruppenleiter mehr
- \* insgesamt 9 Abteilungsleitungen mehr, davon 2 Abteilungsleiterinnen (= 22,22 %) mehr
- \* insgesamt 4 Referatsleitungen mehr; das bedeutet weiters 5 Referatsleiterinnen (= 45,45 %) mehr und 1 Referatsleiter weniger
- \* 1 Dienststellenleiter mehr

Bei den SONSTIGEN DIENSTBEHÖRDEN werden aufgrund der unterschiedlichsten Funktionsbezeichnungen die ausgewiesenen höchsten zwei Funktionen dargestellt:

Auszug 1997:

<b>sonstige Dienstbehörden</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
PräsidentIn, BaudirektorIn, Burghauptmann/frau	-	-	10	100 %	10
VizepräsidentIn, DienststellenleiterIn, AbteilungsleiterIn, GruppenleiterIn, AL-StellvertreterIn	-	-	38	100 %	38

Auszug 1995:

<i>sonstige Dienstbehörden</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>PräsidentIn, BaudirektorIn, Burghauptmann/frau</i>	-	-	9	100 %	9
<i>Vorsitzende/r, DienststellenleiterIn, AbteilungsleiterIn, GruppenleiterIn</i>	1	12,50 %	7	87,50 %	8

Das bedeutet:

- \* in der obersten Funktionsebene - 1 männlicher Funktionsträger mehr
- \* in der zweithöchsten ausgewiesenen Funktionsebene - 30 Funktionen mehr; insgesamt keine Frau mehr

### 3. Mitglieder der Kommissionen

#### ZENTRALLEITUNG und SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>16</b>	<b>6,81 %</b>	219	93,19 %	235
-------------	-----------	---------------	-----	---------	-----

1995	17	11,81 %	127	88,19 %	144
------	----	---------	-----	---------	-----

#### o) Leistungsfeststellungskommissionen

<b>1997</b>	<b>14</b>	<b>12,17 %</b>	101	87,83 %	115
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	5	4,72 %	101	95,28 %	106
------	---	--------	-----	---------	-----

## o) Disziplinarcommissionen

(Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden)

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>3,03 %</b>	32	96,97 %	33
-------------	----------	---------------	----	---------	----

*(nur in Zentralleitung)*

1995	3	7,50 %	37	92,50 %	40
------	---	--------	----	---------	----

## o) Disziplinaroberkommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6
-------------	----------	----------------	---	---------	---

1995: *keine zahlenmäßige Angabe*

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Begutachungskommission im Einzelfall

*(nur in Zentralleitung)*

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
-------------	---	---	---	-------	---

1995: *keine Angabe*

## o) ständige Begutachungskommissionen

(Zentralleitung und BA für Eich- und Vermessungswesen)

<b>1997</b>	-	-	5	100 %	5
-------------	---	---	---	-------	---

*(nur in Zentralleitung)*

1995	-	-	4	100 %	4
------	---	---	---	-------	---

## o) Aufnahmekommissionen

<b>1997</b>	<b>12</b>	<b>12,24 %</b>	86	87,76 %	98
-------------	-----------	----------------	----	---------	----

1995	13	14,61 %	76	85,39 %	89
------	----	---------	----	---------	----

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 1 weibliches Mitglied weniger und 92 männliche Mitglieder mehr bei den Prüfungskommissionen
- \* 9 Mitglieder mehr bei den Leistungsfeststellungskommissionen; zugleich sind das lauter Frauen
- \* insgesamt 9 Mitglieder mehr bei den Aufnahmekommissionen; das bedeutet weiters 1 weibliches Mitglied weniger und 10 männliche Mitglieder mehr

**4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Bedienstete	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1997</b>	<b>10</b>	<b>14,29 %</b>	60	85,71 %	70
<i>1995</i>	<i>4</i>	<i>7,69 %</i>	<i>48</i>	<i>92,31 %</i>	<i>52</i>

Das bedeutet:

- \* insgesamt 18 Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte mehr, davon
- \* 6 Frauen (= 150 %) mehr

Zeitraumbezogene Daten  
Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(*Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995*)

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

Auszug 1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	<b>3</b>	<b>30 %</b>	7	70 %	10
VB I/b	-	-	1	100 %	1

*Auszug 1994/95*

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	2	66,67 %	1	33,33 %	3
VWGr.B	2	66,67 %	1	33,33 %	3
VB I/a	14	42,42 %	19	57,58 %	33
VB I/b	2	66,67 %	1	33,33 %	3

Das bedeutet:

- \* diesmal überhaupt keine Neueintritte in den VWGr.A und B
- \* insgesamt 23 Neueintritte (= 69,7 %) weniger in VB I/a, davon
- \* 11 Frauen (= 78,57 %) weniger
- \* insgesamt 2 Neueintritte weniger in VB I/b, und zwar bei den Frauen

*Auszug 1996/97*

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	-	-	4	100 %	4
VB I/b	-	-	8	100 %	8

*Auszug 1994/95*

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	20 %	4	80 %	5
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	1	7,14 %	13	92,86 %	14
VB I/b	9	20,93 %	34	79,07 %	43

Das bedeutet:

- \* diesmal überhaupt keine Neueintritte in den VWGr.A und B
- \* insgesamt 10 Neueintritte (= 71,43 %) weniger in VB I/a; davon 1 Frau (→ überhaupt kein Neueintritt)
- \* insgesamt 35 Neueintritte (= 81,4 %) weniger in VB I/b; davon 9 Frauen (→ überhaupt kein Neueintritt)

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand***Auszug 1996/97*

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	5	20 %	20	80 %	25
VWGr.B	1	20 %	4	80 %	5

VB I/a	<b>7</b>	<b>58,33 %</b>	5	41,67 %	12
VB I/b	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2

## Auszug 1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	5	100 %	5
VWGr.B	1	33,33 %	2	66,67 %	3
VB I/a	2	28,57 %	5	71,43 %	7
VB I/b	2	28,57 %	5	71,43 %	7

Das bedeutet:

- \* insgesamt 20 Ausscheiden (= 400 %) mehr in der VWGr.A, davon 5 Frauen
- \* 2 Ausscheiden mehr in der VWGr.B, davon keine Frau
- \* 5 Ausscheiden mehr in VB I/a, und zwar alle bei den Frauen
- \* 5 Ausscheiden weniger in VB I/b, davon keines bei den Frauen

## Auszug 1996/97

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>2</b>	<b>25 %</b>	6	75 %	8
VWGr.B	<b>1</b>	<b>2,94 %</b>	33	97,06 %	34
VB I/a	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
VB I/b	<b>6</b>	<b>33,33 %</b>	12	66,67 %	18
A1	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5
A2	<b>1</b>	<b>4,55 %</b>	21	95,45 %	22

## Auszug 1994/95

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	3	100 %	3
VWGr.B	-	-	7	100 %	7
VB I/a	-	-	3	100 %	3
VB I/b	5	26,32 %	14	73,68 %	19

Das bedeutet:

- \* insgesamt 5 Ausscheiden (= 166,67 %) mehr in der VWGr.A, davon 2 Frauen
- \* insgesamt 27 Ausscheiden (= 385,71 %) mehr in der VWGr.B, davon 1 Frau
- \* 1 Ausscheiden bei den Frauen in VB I/a, das ist ein Ausscheiden mehr als zuletzt
- \* 1 Ausscheiden mehr als zuletzt bei den Frauen in VB I/b

## 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

## NEUBESTELLUNGEN

1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	2	100 %	2
GruppenleiterIn	-	-	4	100 %	4
AbteilungsleiterIn	2	22,22 %	7	77,78 %	9
ReferatsleiterIn	1	33,33 %	2	66,67 %	3

1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	3	100 %	3
GruppenleiterIn	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn	5	15,15 %	28	84,85 %	33
ReferatsleiterIn	9	32,14 %	19	67,86 %	28

Das bedeutet:

- \* keine Veränderung bei den Frauen im Sektionsleitungs- und Gruppenleitungsbereich
- \* insgesamt 24 AbteilungsleiterInnen-Neubestellungen weniger, davon 3 bei den Frauen
- \* insgesamt 25 ReferatsleiterInnen-Neubestellungen weniger, davon 8 bei den Frauen

1996/97

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Burghauptmann/frau	1	100 %	-	-	1
AbteilungsleiterIn	1	20 %	4	80 %	5

1994/95

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Burghauptmann/frau	-	-	1	100 %	1
DienststellenleiterIn AbteilungsleiterIn	-	-	5	100 %	5

Das bedeutet:

- \* diesmal die Bestellung einer Frau zur Burghauptfrau und einer weiteren zur Abteilungsleiterin

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

## - Grundausbildungslehrgängen

Zentralleitung und sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>97</b>	<b>32,12 %</b>	205	67,88 %	302

1994/95	109	37,33 %	183	62,67 %	292
---------	-----	---------	-----	---------	-----

## - berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

Zentralleitung und sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>219</b>	<b>39,96 %</b>	329	60,04 %	548

1994/95	196	36,98 %	334	63,02 %	530
---------	-----	---------	-----	---------	-----

## - Aufstiegskursen

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2

1994/95	3	100 %	-	-	3
---------	---	-------	---	---	---

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt 10 Zulassungen zu **Grundausbildungslehrgängen** mehr, das bedeutet weiters
- \* 12 Zulassungen bei den Frauen weniger und 22 Zulassungen bei den Männern mehr
- \* insgesamt 18 Zulassungen zu **berufsbegleitender Fortbildung** (einschließlich Führungskräftelehrgängen) mehr, das bedeutet weiters
- \* 23 Zulassungen mehr bei den Frauen und 5 Zulassungen weniger bei den Männern
- \* 1 Zulassung bei den Frauen weniger zu den Aufstiegskursen

## 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

## - erstatteten Disziplinaranzeigen

0

(wie im Berichtszeitraum 1994/95)



- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
Burghauptmannschaft: 1 Bewerberin (A2/B/b)  
*(Im Berichtszeitraum 1994/95 ebenfalls 1 Bewerberin für die Entl.Gr.b in der Burghauptmannschaft.)*
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
Burghauptmannschaft: 1 Bewerberin (A2)  
*(Im Berichtszeitraum 1994/95:  
1 Bewerberin (VWGr.A) in der Zentraleitung und  
1 Bewerberin (VWGr.B) in der BA für Eich- und Vermes-  
sungswesen)*
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen

BMwA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Bereich des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten sind alle Anträge auf Zulassung zur Grundausbildung berücksichtigt worden; ebenso sind alle Anträge zur berufsbegleitenden Fortbildung an die Verwaltungsakademie des Bundes weitergeleitet worden.“

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

BMwA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Seit Erlassung des Frauenförderungsberichtes sind bisher folgende Maßnahmen umgesetzt worden:

- + In sämtlichen Ausschreibungen wurde darauf hingewiesen, daß das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten bemüht ist, den Anteil von Frauen im Ressort und in seinen Leitungsfunktionen zu erhöhen und daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung eingeladen hat.

- + Sämtliche Informationen über Anzahl und Art der ausgeschriebenen Stellen, Neuaufnahmen, Aufnahmen von Karenzersatzkräften, jeweils die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerbungen, Geschlecht der aufgenommenen Personen sind von den personalführenden Stellen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen übermittelt worden. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ist in Kontakt mit der zuständigen Personalreferentin in der Zentralleitung.  
Jede Frau, die sich um eine Stelle im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten bewirbt, bekommt die einschlägigen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes übermittelt.
- + Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten unterstützt jede gezielte Öffentlichkeitsarbeit für Frauenförderungsmaßnahmen, motiviert zur Teilnahme an diesbezüglichen Fortbildungsveranstaltungen an der Verwaltungsakademie. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen führt eigenständig Informationsveranstaltungen durch, die vom Präsidium unterstützt werden.
- + Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten unterstützt Frauen durch Zugänglichmachen sowohl der Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Verwaltungsakademie als auch externer Einrichtungen. Die Frauenbeauftragten werden über die Zahl der männlichen und weiblichen Teilnehmer an Kursen der Verwaltungsakademie regelmäßig informiert. Dies gilt auch für die Schulung für Führungskräfte. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten bemüht sich auch den Anteil der Frauen von Vortragenden zu erhöhen und motiviert daher Frauen, verstärkt dafür zur Verfügung zu stehen.
- + Alle Funktionsausschreibungen des Bundesministeriums für wirtschaftliche Angelegenheiten sind so formuliert worden, daß sich Frauen besonders motiviert fühlen. Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind informiert worden. Seit Erlassung des Frauenförderungsplanes wurden verstärkt Frauen mit der Leitung von Abteilungen und Referaten betraut. Im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten sind bereits mehrere Abteilungs- und Referatsleiterinnen für die Betreuung ihrer Kinder teilbeschäftigt.
- + Das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten bemüht sich in sämtlichen Kommissionen den Frauenanteil zu erhöhen.
- + Die im Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen zur Ver-

einbarkeit von Beruf und Familie werden nach dienstlichen Möglichkeiten im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten umgesetzt. Die Mitarbeiterinnen (Mitarbeiter) werden frühzeitig und genau über die gesetzlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nach Beendigung eines Mutterschafts- bzw. Karenzurlaubes informiert und eingeladen zum Wiedereinstieg. Sämtliche im Frauenförderungsplan angeführten Maßnahmen werden dabei erbracht.

Dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten wird so wie in der Vergangenheit auch in Zukunft die Umsetzung des Frauenförderungsplanes ein besonderes Anliegen sein und es wird weiterhin um den Abbau der Benachteiligung von Frauen bemüht sein.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: fast gleichlautende  
Meldungen)*

## Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 2642 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 2081 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
	BMAGS		BMAS	
<b>weiblich</b>	<b>1521</b>	<b>57,57 %</b>	1201	57,71 %
männlich	1121	42,43 %	880	42,29 %
gesamt	2642	100 %	2081	100 %

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes zum 15. Februar 1997 „wanderten“ Teile des ehemaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Konsumentenschutz in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, sodaß in der Folge sowohl eine **Zunahme beim Personalstand** der Zentralleitung als auch bei den sonstigen Dienstbehörden (bakteriologisch-serologische und sonstige Untersuchungsanstalten sowie Bundes-Hebammenakademie kamen neu dazu) zu verzeichnen ist.

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997  
(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1248</b>	<b>53,02 %</b>	1041	54,47 %
männlich	1106	46,98 %	870	45,53 %
gesamt	2354	100 %	1911	100 %

Dadurch ergibt sich **zum Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* Insgesamt gibt es nun 443 vollbeschäftigte Personen mehr (= Zunahme von 23,18 %);  
davon 207 Frauen (= Anstieg von 19,88 %).

ZENTRALLEITUNG  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>395</b>	<b>51,63 %</b>	270	51,33 %
männlich	370	48,37 %	256	48,67 %
gesamt	765	100 %	526	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>92</b>	<b>40 %</b>	138	60 %	230
VWGr.B	<b>45</b>	<b>52,33 %</b>	41	47,67 %	86
VB I/a.	<b>28</b>	<b>60,87 %</b>	18	39,13 %	46
VB I/b	<b>32</b>	<b>71,11 %</b>	13	28,89 %	45
A1	<b>12</b>	<b>31,58 %</b>	26	68,42 %	38
A2	<b>53</b>	<b>51,96 %</b>	49	48,04 %	102

A/A1/a	<b>132</b>	<b>42,04 %</b>	182	57,96 %	314
B/A2/b	<b>130</b>	<b>55,79 %</b>	103	44,21 %	233

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	68	38,86 %	107	61,14 %	175
<i>VWGr.B</i>	60	45,80 %	71	54,20 %	131
<i>VB I/a</i>	19	54,29 %	16	45,71 %	35
<i>VB I/b</i>	27	71,05 %	11	28,95 %	38

<i>A/a</i>	87	41,43 %	123	58,57 %	210
<i>B/b</i>	87	51,48 %	82	48,52 %	169

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 in beiden Verw./Entl.Gr. ein Anstieg des Frauen- und des Männeranteils:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 104 vollbeschäftigte Bedienstete (= 49,52 %) mehr, davon 45 Frauen (= Anstieg von 51,72 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insgesamt 64 vollbeschäftigte Bedienstete (= 37,87 %) mehr, davon 43 Frauen (= Anstieg von 49,43 %).

SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
	<b>Heimarbeitskommissionen, Arbeitsinspektion, <b>bakteriologisch-serologische und sonstige Untersuchungsanstalten, Bundes-Hebammenakademie, Bundessozialämter</b></b>		<i>Heimarbeitskommissionen, Prothesenwerkstätten, Arbeitsinspektion, Bundessozialämter</i>	
<b>weiblich</b>	<b>853</b>	<b>53,68 %</b>	<i>771</i>	<i>55,67 %</i>
männlich	736	46,32 %	<i>614</i>	<i>44,33 %</i>
gesamt	1589	100 %	<i>1385</i>	<i>100 %</i>

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>45</b>	<b>26,95 %</b>	122	73,05 %	167
VWGr.B	<b>76</b>	<b>59,38 %</b>	52	40,62 %	128
VB I/a	<b>31</b>	<b>59,62 %</b>	21	40,38 %	52
VB I/b	<b>61</b>	<b>48,8 %</b>	64	51,2 %	125
A1	<b>10</b>	<b>20 %</b>	40	80 %	50
A2	<b>155</b>	<b>34,29 %</b>	297	65,71 %	452

A/A1/a	<b>86</b>	<b>31,97 %</b>	183	68,03 %	269
B/A2/b	<b>292</b>	<b>41,42 %</b>	413	58,58 %	705

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
VWGr.A	41	23,30 %	135	76,70 %	176
VWGr.B	227	41,50 %	320	58,50 %	547
VB I/a	19	59,38 %	13	40,63 %	32
VB I/b	66	63,46 %	38	36,54 %	104

A/a	60	28,85 %	148	71,15 %	208
B/b	293	45,01 %	358	54,99 %	651

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 61 vollbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 29,33 %), davon 26 Frauen (= Anstieg von 43,33 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insgesamt 54 vollbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 8,29 %); dennoch bedeutet das eine weibliche Bedienstete weniger, weil es 55 männliche Bedienstete mehr gibt (= Anstieg von 15,36 %).

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>273</b>	<b>94,79 %</b>	<i>160</i>	<i>94,12 %</i>
männlich	15	5,21 %	<i>10</i>	<i>5,88 %</i>
gesamt	288	100 %	<i>170</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es 118 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 69,41 %), davon 113 Frauen (= Anstieg von 70,63 %).

ZENTRALLEITUNG  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>52</b>	<b>96,3 %</b>	<i>25</i>	<i>96,15 %</i>
männlich	2	3,7 %	<i>1</i>	<i>3,85 %</i>
gesamt	54	100 %	<i>26</i>	<i>100 %</i>

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>9</b>	<b>90 %</b>	1	10 %	10
VWGr.B	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4
VB I/a	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4
VB I/b	<b>11</b>	<b>100 %</b>	-	-	11
A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1



A/a	<b>12</b>	<b>85,71 %</b>	2	14,29 %	14
B/A2/b	<b>16</b>	<b>100 %</b>	-	-	16

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	3	100 %	-	-	3
<i>VWGr.B</i>	4	100 %	-	-	4
<i>VB I/a</i>	1	100 %	-	-	1
<i>VB I/b</i>	7	100 %	-	-	7

<i>A/a</i>	4	100 %	-	-	4
<i>B/b</i>	11	100 %	-	-	11

Auch hier unter der Annahme, die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe B/A2/b mit der Verw./Entl.Gr. B/b vergleichen zu können, ergibt sich zum Stichtag **1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/a** ist der Frauenanteil von 100 % auf 85,71 % gesunken, da es nunmehr zwei männliche Teilbeschäftigte in dieser Verw./Entl.Gr. gibt; dennoch ist auch die Anzahl der weiblichen Teilbeschäftigten um 8 gestiegen (= Zunahme von 200 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es 5 teilbeschäftigte Bedienstete mehr, und zwar sind das alle Frauen (= Anstieg von 45,45 %).  
⇒ Frauenanteil von 100 % und Männeranteil nach wie vor 0 %.

**SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE**

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>221</b>	<b>94,44 %</b>	<i>135</i>	<i>93,75 %</i>
männlich	13	5,56 %	9	6,25 %
gesamt	234	100 %	144	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>8</b>	<b>61,54 %</b>	5	38,46 %	13
VWGr.B	<b>7</b>	<b>100 %</b>	-	-	7
VB I/a	<b>17</b>	<b>80,95 %</b>	4	19,05 %	21
VB I/b	<b>19</b>	<b>95 %</b>	1	5 %	20
A1	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3
A2	<b>26</b>	<b>92,86 %</b>	2	7,14 %	28

<b>A/A1/a</b>	<b>28</b>	<b>75,68 %</b>	9	24,32 %	37
<b>B/A2/b</b>	<b>52</b>	<b>94,55 %</b>	3	5,45 %	55

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	8	66,67 %	4	33,33 %	12
<i>VWGr.B</i>	25	96,15 %	1	3,85 %	26
<i>VB I/a</i>	3	50 %	3	50 %	6
<i>VB I/b</i>	13	100 %	-	-	13

<i>A/a</i>	11	61,11 %	7	38,89 %	18
<i>B/b</i>	38	97,44 %	1	2,56 %	39

Im Vergleich der Stichtage bedeutet das:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** gibt es insgesamt 19 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 105,56 %), davon 17 Frauen (= Anstieg von 154,55 %) und 2 Männer (= Anstieg von 28,57 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es insgesamt 16 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 41,03 %), davon 14 Frauen (= Anstieg von 36,84 %) und 2 Männer (= Anstieg von 200 %).

**1.c) Lehrlinge des Bundes**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)***1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(zum Stichtag 1. Juli 1995: insgesamt 16 im Bereich der Bundessozialämter)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

Auszug 1997

<b>Zentralleitung</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	<b>2</b>	<b>25 %</b>	6	75 %	8
Stv. SektionsleiterIn	<b>2</b>	<b>12,5 %</b>	14	87,5 %	16
GruppenleiterIn	<b>3</b>	<b>17,65 %</b>	14	82,35 %	17
Stv. GruppenleiterIn	<b>4</b>	<b>28,57 %</b>	10	71,43 %	14
AbteilungsleiterIn	<b>32</b>	<b>35,96 %</b>	57	64,04 %	89
Stv. AbteilungsleiterIn	<b>33</b>	<b>42,86 %</b>	44	57,14 %	77
ReferatsleiterIn	<b>8</b>	<b>28,57 %</b>	20	71,43 %	28

Auszug 1995:

<i>Zentralleitung</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	<i>1</i>	<i>16,67 %</i>	<i>5</i>	<i>83,33 %</i>	<i>6</i>
<i>GruppenleiterIn</i>	<i>3</i>	<i>25 %</i>	<i>9</i>	<i>75 %</i>	<i>12</i>
<i>AbteilungsleiterIn</i>	<i>21</i>	<i>36,84 %</i>	<i>36</i>	<i>63,16 %</i>	<i>57</i>
<i>Stv. AbteilungsleiterIn</i>	<i>9</i>	<i>32,14 %</i>	<i>19</i>	<i>67,86 %</i>	<i>28</i>
<i>ReferatsleiterIn</i>	<i>5</i>	<i>23,81 %</i>	<i>16</i>	<i>76,19 %</i>	<i>21</i>

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **Sektionsebene:** 2 Leitungen mehr, eine davon weiblich und die andere männlich besetzt  
⇒ Frauenanteil hat sich dadurch etwas erhöht
- \* **Gruppenebene:** 5 Leitungen mehr, und zwar alle männlich besetzt  
⇒ Frauenanteil wurde um 7,35 % Punkte niedriger
- \* **Abteilungsebene:** 32 Leitungen mehr, davon 11 Abteilungsleiterinnen (= Anstieg von 52,38 %)
- \* **Referatsebene:** 7 Leitungen mehr, davon 3 bei den Frauen (= Anstieg von 60 %)

Bei den SONSTIGEN DIENSTBEHÖRDEN werden die beiden höchsten ausgewiesenen Funktionen dargestellt:

:

Auszug 1997

<b>sonstige Dienstbehörden</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
Amtsleitung, Leitung, DienststellenleiterIn, GruppenleiterIn	<b>4</b>	<b>10,53 %</b>	34	89,47 %	38
stv. Amtsleitung, Abteilungsleitung, stv. Leitung, stv. DienststellenleiterIn, GruppenleiterIn	<b>6</b>	<b>15,38 %</b>	33	84.62 %	39

Auszug 1995:

<i>sonstige Dienstbehörden</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Amtsvorstände, Leitung, Amtsleitung</i>	<i>3</i>	<i>10 %</i>	<i>27</i>	<i>90 %</i>	<i>30</i>
<i>Amtsvorstände, stv. Abteilungsleitung, Amtsleitung Stv.</i>	<i>1</i>	<i>3,70 %</i>	<i>26</i>	<i>96.30 %</i>	<i>27</i>

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **Auf höchster Ebene:** 8 Funktionen mehr (= Anstieg von 33,33 %), davon eine bei den Frauen (= Anstieg von 33,33 %)  
⇒ Der Frauenanteil, prozentuell betrachtet, hat sich um 0,53 % Punkte erhöht.
- \* **Auf zweithöchster Ebene:** 12 Funktionen mehr (= Anstieg von 44,44 %), davon vier bei den Frauen (= Anstieg von 400 %)  
⇒ Der Frauenanteil hat sich um 11,68 % Punkte erhöht.

:

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>20</b>	<b>29,41 %</b>	48	70,59 %	68
1995	14	32,56 %	29	67,44 %	43

#### o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>36</b>	<b>28,57 %</b>	90	71,43 %	126
1995	28	30,11 %	65	69,89 %	93

#### o) Disziplarkommission

<b>1997</b>	<b>12</b>	<b>29,27 %</b>	29	70,73 %	41
1995	4	13,79 %	25	86,21 %	29

#### o) Disziplinaroberkommission

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	6	66,67 %	9
1995	2	33,33 %	4	66,67 %	6

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) ständige Begutachtungskommissionen

<b>1997</b>	<b>21</b>	<b>36,21 %</b>	37	63,79 %	58
-------------	-----------	----------------	----	---------	----

1995	15	37,50 %	25	62,50 %	40
------	----	---------	----	---------	----

o) Aufnahmekommission

<b>1997</b>	<b>65</b>	<b>34,95 %</b>	121	65,05 %	186
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	58	37,91 %	95	62,09 %	153
------	----	---------	----	---------	-----

4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Arbeitnehmerschutzbeirat

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
-------------	----------	-------------	---	------	---

1995	1	50 %	1	50 %	2
------	---	------	---	------	---

o) Elektrotechn. Beirat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

1995	-	-	1	100 %	1
------	---	---	---	-------	---

## o) Lastenverteilungsbeirat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
1995	-	-	1	100 %	1

## o) Stat. Zentralkommission und Fachbeiräte beim Österr. Statist. Zentralamt

<b>1997</b>	<b>6</b>	<b>23,08 %</b>	20	76,92 %	26
1995	1	5,88 %	16	94,12 %	17

## o) Kriegsoferfürsorgebeirat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
1995	-	-	1	100 %	1

## o) Bundesbehindertenbeirat

<b>1997</b>	-	-	3	100 %	3
1995	-	-	2	100 %	2

## o) Ausfuhrförderungsbeirat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
1995	-	-	1	100 %	1

## o) Technologischer Beirat des BMWF

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
1995	-	-	1	100 %	1

## o) Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze

<b>1997</b>	-	-	6	100 %	6
1995	-	-	7	100 %	7

## o) Ausschuß des Europäischen Sozialfonds (EU)

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
-------------	----------	----------------	---	---------	---

## o) Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
-------------	---	---	---	-------	---

## o) Beratender Ausschuß für Chancengleichheit von Frauen und Männern (EU)

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
-------------	----------	--------------	---	---	---

## o) Bundessenorenbeirat

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

## o) Krankenanstalten-Zusammenarbeitsfonds

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
-------------	---	---	---	-------	---

## o) Arzneimittelbeirat

<b>1997</b>	-	-	3	100 %	3
-------------	---	---	---	-------	---

## o) Strahlenschutzkommission

<b>1997</b>	-	-	1	100 %	1
-------------	---	---	---	-------	---

## o) Arzneibuchkommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>10 %</b>	9	90 %	10
-------------	----------	-------------	---	------	----

## o) Aufnahme- und Prüfungskommission der Bundes-Hebammenakademie

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
-------------	----------	--------------	---	---	---

## o) Psychotherapiebeirat

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
-------------	----------	----------------	---	---------	---



**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

BMAGS/aus dem vorgelegten Bericht:

„Bemerkt wird, daß aufgrund der Zusammenlegung des BMAS mit Teilen des ehemaligen BMGK im Bereich der Zentralstelle bei den zeitraumbezogenen Daten nur die Daten hinsichtlich des Planstellenbereiches 1500 (das heißt ohne das ehemalige BMGK) erhoben werden konnten.“

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

**AUSZÜGE**

<b>Zentralleitung 1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VB I/a	-	-	3	100 %	3
A2	-	-	1	100 %	1

<i>Zentralleitung 1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	-	-	3	100 %	3
<i>VWGr.B</i>	1	33,33 %	2	66,67 %	3
<i>VB I/a</i>	7	41,18 %	10	58,82 %	17
<i>VB I/b</i>	10	58,82 %	7	41,18 %	17

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In den VWGr.A und B sowie in VB I/b** gibt es diesmal keine Neueintritte.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 14 Neueintritte weniger (= Absenkung um 82,35 %); 7 davon bei den Frauen (= Absenkung um 100 %) und 7 bei den Männern  
 ⇒ Frauenanteil ist somit auf 0 gesunken
- \* **In A2** gibt es einen Neueintritt, und zwar ein Mann.

<b>sonstige Dienstbe- hörden 1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VB I/a	-	-	3	100 %	3
VB I/b	-	-	3	100 %	3

<i>sonstige Dienstbehörden 1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>2</i>
<i>VB I/a</i>	<i>7</i>	<i>53,85 %</i>	<i>6</i>	<i>46,15 %</i>	<i>13</i>
<i>VB I/b</i>	<i>30</i>	<i>62,50 %</i>	<i>18</i>	<i>37,50 %</i>	<i>48</i>

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In den VWGr.A und B** gibt es keine Neueintritte.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 10 Neueintritte weniger (= Absenkung von 76,92 %); davon 3 Neueintritte weniger bei den Männern und sieben weniger bei den Frauen ⇒ überhaupt kein Neueintritt bei den Frauen in VB I/a
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 45 Neueintritte weniger (= Absenkung von 93,75 %); die Männer sind von dieser Absenkung mit 83,33 % (d.s. 15 Männer) viel weniger betroffen als die Frauen, bei denen ein Rückgang von 30 Neueintritten (d.s. 100 %) zu verzeichnen ist.

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

#### AUSZÜGE

<b>Zentralleitung 1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VWGr.A	<b>3</b>	<b>60 %</b>	2	40 %	5
VWGr.B	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
VB I/a	<b>2</b>	<b>28,57 %</b>	5	71,43 %	7
VB I/b	<b>5</b>	<b>62,5 %</b>	3	37,5 %	8
A2	-	-	1	100 %	1

<i>Zentralleitung 1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>10</i>	<i>45,45 %</i>	<i>12</i>	<i>54,55 %</i>	<i>22</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>2</i>	<i>16,67 %</i>	<i>10</i>	<i>83,33 %</i>	<i>12</i>
<i>VB I/a</i>	<i>5</i>	<i>62,50 %</i>	<i>3</i>	<i>37,50 %</i>	<i>8</i>
<i>VB I/b</i>	<i>9</i>	<i>69,23 %</i>	<i>4</i>	<i>30,77 %</i>	<i>13</i>

Im Vergleich zum letzten Stichtag zeigt sich, daß es in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen diesmal weniger Austritte gibt:

- \* **In der VWGr.A** gibt es insgesamt 17 Fälle von Ausscheiden weniger; davon 7 bei den Frauen (= Senkung um 70 %).
- \* **In der VWGr.B** gibt es insgesamt 9 Fälle von Ausscheiden weniger; davon einer bei den Frauen (= Senkung um 50 %).
- \* **In VB I/a** gibt es 1 Ausscheiden weniger; das bedeutet weiters 3 Ausscheiden weniger bei den Frauen (= Senkung um 60 %) und 2 Ausscheiden mehr bei den Männern
- \* **In VB I/b** gibt es 5 Ausscheiden weniger; 4 davon bei den Frauen (= Senkung um 44,44 %).
- \* **In A2** gibt es einen Fall von Ausscheiden, und zwar ein Mann.

sonstige Dienstbehörden 1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	3	100 %	3
VWGr.B	2	66,67 %	1	33,33 %	3
VB I/a	10	83,33 %	2	16,67 %	12
VB I/b	12	80 %	3	20 %	15
A2	1	100 %	-	-	1

sonstige Dienstbehörden 1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	50 %	1	50 %	2
VWGr.B	12	48 %	13	52 %	25
VB I/a	2	66,67 %	1	33,33 %	3
VB I/b	18	75 %	6	25 %	24

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.A** gibt es diesmal einen Fall von Ausscheiden mehr: das bedeutet weiters 1 Ausscheiden weniger bei den Frauen und 2 Ausscheiden mehr bei den Männern.
- \* **In der VWGr.B** gibt es insgesamt 22 Ausscheiden weniger (= Senkung um 88 %), davon 10 bei den Frauen (= Senkung um 83,33 %).
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 9 Ausscheiden mehr (= Steigerung von 300 %); die Frauen sind dabei mit einem Anstieg von 400 % (d.s. 8 Frauen) viel stärker betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 9 Ausscheiden weniger (= Senkung um 37,5 %); davon 6 bei den Frauen (= Senkung um 33,33 %).
- \* **In A2** gibt es einen Fall von Ausscheiden, und zwar eine Frau.

## 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

## AUSZÜGE

## NEUBESTELLUNGEN

<b>Zentralleitung 1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
AbteilungsleiterIn	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
ReferatsleiterIn	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

<i>Zentralleitung 1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>GruppenleiterIn</i>	<i>1</i>	<i>25 %</i>	<i>3</i>	<i>75 %</i>	<i>4</i>
<i>AbteilungsleiterIn</i>	<i>4</i>	<i>23,53 %</i>	<i>13</i>	<i>76,47 %</i>	<i>17</i>
<i>ReferatsleiterIn</i>	<i>3</i>	<i>37,5 %</i>	<i>5</i>	<i>62,5 %</i>	<i>8</i>

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **auf Gruppenebene:** keine Neubestellung
- \* **auf Abteilungsebene:** diesmal 11 Leitungsneubestellungen weniger, davon 2 bei den Frauen (= Senkung von 50 %)
- \* **auf Referatebene:** diesmal 7 Leitungsneubestellungen weniger, davon 2 bei den Frauen (= Senkung von 66,67 %)

<b>sonstige Dienstbe- hörden 1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Leitung	-	-	1	100 %	1
stv. Leitung/Abtei- lungsleitung	-	-	1	100 %	1
AbteilungsleiterIn	<b>5</b>	<b>27,78 %</b>	13	72,22 %	18
stv. AbteilungsleiterIn	<b>8</b>	<b>34,78 %</b>	15	65,22 %	23

<i>sonstige Dienstbe- hörden 1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>GruppenleiterIn</i>	-	-	2	100 %	2
<i>AbteilungsleiterIn</i>	-	-	4	100 %	4

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **auf Abteilungsebene:** 14 Neubestellungen mehr, davon 5 bei den Frauen

**1.d) erteilte Zulassungen zu  
(ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN)**

- Grundausbildungslehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	480	55,75 %	381	44,25 %	861

1994/95	550	56,41 %	425	43,59 %	975
---------	-----	---------	-----	---------	-----

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	1976	47,40 %	2193	52,60 %	4169

1994/95	2003	42,90 %	2666	57,10 %	4669
---------	------	---------	------	---------	------

- Aufstiegskursen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	1	100 %	-	-	1

1994/95	-	-	5	100 %	5
---------	---	---	---	-------	---

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* **bei den Grundausbildungslehrgängen:** insgesamt 114 Zulassungen weniger (= Senkung von 11,69 %), davon 70 bei den Frauen (= Senkung von 12,73 %)
- \* **bei der berufsbegleitenden Fortbildung:** insgesamt 500 Zulassungen weniger (= Senkung von 10,71 %), davon sind die Frauen mit einem Rückgang von 1,35 % (d.s. 27 Frauen) weit weniger betroffen als die Männer.
- \* **bei den Aufstiegskursen:** insgesamt 4 Zulassungen weniger; das bedeutet weiters einen Rückgang bei den Männern um 5 Zulassungen und eine Zunahme bei den Frauen um eine Zulassung.

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen

1

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
1 *(im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

BMAGS/aus dem vorgelegten Bericht:

„Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspolitik.“

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Ressortbereich ist generell - auch bei den höheren Verwendungs- und Entlohnungsgruppen - relativ hoch.

Aufholbedarf hinsichtlich des Frauenanteiles besteht nach wie vor speziell im Bereich der Arbeitsinspektion und generell beim Frauenanteil in Führungspositionen.

Hier wird versucht, im Einvernehmen mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine Verbesserung der Frauenanteile zu erreichen. So wird z.B. eine Initiative der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen unterstützt, schwerpunktmäßig spezielle Seminare nur für Frauen anzubieten, um durch verbesserte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten den Frauen den Zugang zu höheren Positionen zu erleichtern.“

## Arbeitsmarktservice

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 4398 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 4358 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>2628</b>	<b>59,75 %</b>	2741	62,90 %
männlich	1770	40,25 %	1617	37,10 %
gesamt	4398	100 %	4358	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es um 40 Bedienstete mehr (= Anstieg von 0,92 %); das bedeutet weiters
- \* 153 Männer mehr (= Anstieg von 9,46 %) und
- \* 113 Frauen weniger (= Absenkung von 4,12 %).

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997  
 (1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### AMS ÖSTERREICH GESAMT (Bundesgeschäftsstelle und alle Landesgeschäftsstellen)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>2129</b>	<b>54,84 %</b>	2374	59,56 %
männlich	1753	45,16 %	1612	40,44 %
gesamt	3882	100 %	3986	100 %

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* Insgesamt gibt es nun 104 vollbeschäftigte Personen weniger (= Absenkung von 2,61 %); das bedeutet weiters eine Absenkung bei den Frauen um 10,32 % (d.s. 245 Frauen) und einen Anstieg bei den Männern von 8,75 % (d.s. 141 Männer).

### BUNDESGESCHÄFTSSTELLE - VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>64</b>	<b>50 %</b>	55	50,46 %
männlich	64	50 %	54	49,54 %
gesamt	128	100 %	109	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>12</b>	<b>50 %</b>	12	50 %	24
VWGr.B	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
A1	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
A2	<b>5</b>	<b>29,41 %</b>	12	70,59 %	17
KV-Angestellte	<b>40</b>	<b>53,33 %</b>	35	46,67 %	75
A/A1	<b>14</b>	<b>46,67 %</b>	16	53,33 %	30
B/A2	<b>7</b>	<b>36,84 %</b>	12	63,16 %	19



## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	17	54,84 %	14	45,16 %	31
<i>VWGr.B</i>	7	29,17 %	17	70,83 %	24
<i>KV-Angestellte</i>	30	58,82 %	21	41,18 %	51

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, wird die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A mit A1 und B mit A2 zusammengefaßt und den A-Daten bzw. den B-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Bild:

- \* **In der Verw.Gr.A/A1** gibt es insgesamt eine/n vollbeschäftigte/n Bedienstete/n (= 3,23 %) weniger; das bedeutet weiters 3 Frauen weniger (= Absenkung um 17,65 %) und 2 Männer mehr als zuletzt.
- \* **In der Verw.Gr.B/A2** gibt es insgesamt 5 vollbeschäftigte Bedienstete (= 20,83 %) weniger und zwar bei den Männern.
- \* **Bei den KV-Angestellten** gibt es nun 24 vollbeschäftigte Bedienstete (= 47,06 %) mehr; das sind 10 Frauen (= Anstieg um 33,33 %) und 14 Männer (= Anstieg um 66,67 %).

## LANDESGESCHÄFTSSTELLEN - VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>2065</b>	<b>55,01 %</b>	<i>2320</i>	<i>59,82 %</i>
männlich	1689	44,99 %	<i>1558</i>	<i>40,18 %</i>
gesamt	3754	100 %	<i>3878</i>	<i>100 %</i>

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>39</b>	<b>25,83 %</b>	112	74,17 %	151
VWGr.B	<b>193</b>	<b>46,51 %</b>	222	53,49 %	415
A1	-	-	2	100 %	2

A2	<b>342</b>	<b>45,78 %</b>	405	54,22 %	747
KV-Angestellte	<b>1370</b>	<b>60,54 %</b>	893	39,46 %	2263

A/A1	<b>39</b>	<b>25,49 %</b>	114	74,51 %	153
B/A2	<b>535</b>	<b>46,04 %</b>	627	53,96 %	1162

### Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	69	34,33 %	132	65,67 %	201
<i>VWGr.B</i>	892	48,77 %	937	51,23 %	1829
<i>KV-Angestellte</i>	1165	73,69 %	416	26,31 %	1581

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw.Gr.A/A1** gibt es insgesamt 48 vollbeschäftigte Bedienstete weniger (= Absenkung von 23,88 %); die Frauen sind von diesem Rückgang mit 43,48 % (d.s. 30 Frauen) stärker betroffen als die Männer.
- \* **In der Verw.Gr.B/A2** gibt es insgesamt 667 vollbeschäftigte Bedienstete weniger (= Absenkung von 36,47 %), davon 357 Frauen (= Absenkung von 40,02 %).
- \* **Bei den KV-Angestellten** gibt es insgesamt 682 vollbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 43,14 %), davon 205 Frauen (= Anstieg von 17,6 %).

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### BUNDESGESCHÄFTSSTELLE UND ALLE LANDESGESCHÄFTSSTELLEN

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>499</b>	<b>96,71 %</b>	<i>367</i>	<i>98,66 %</i>
männlich	17	3,29 %	5	1,34 %
gesamt	516	100 %	372	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage zeigt sich:

- \* Insgesamt gibt es nun um 144 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg um 38,71 %), davon 132 Frauen (= Anstieg um 35,97 %).

### BUNDESGESCHÄFTSSTELLE - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>7</b>	<b>87,5 %</b>	3	100 %
männlich	1	12,5 %	-	-
gesamt	8	100 %	3	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
KV-Angestellte	<b>5</b>	<b>83,33 %</b>	1	16,67 %	6

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VB I/b</i>	<i>1</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>1</i>
<i>KV-Angestellte</i>	<i>2</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>2</i>

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Eine teilbeschäftigte Frau in der **Verw.Gr.A**, die es zum Stichtag 1.7.1995 noch nicht gab; im Gegenzug gibt es die damalige teilbeschäftigte Frau in VB I/b zum Stichtag 1.7.1997 nicht mehr, statt dessen aber eine Bedienstete in A2.
- \* 4 teilbeschäftigte **KV-Angestellte** mehr als zuletzt (= Anstieg um 200 %); das bedeutet weiters 3 Frauen mehr und der erste teilbeschäftigte männliche KV-Angestellte.

## LANDESGESCHÄFTSSTELLEN - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>492</b>	<b>96,85 %</b>	364	98,64 %
männlich	16	3,15 %	5	1,36 %
gesamt	508	100 %	369	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.Ä	<b>21</b>	<b>91,3 %</b>	2	8,7 %	23
VWGr.B	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3
A2	<b>82</b>	<b>97,62 %</b>	2	2,38 %	84
KV-Angestellte	<b>386</b>	<b>96,98 %</b>	12	3,02 %	398

<b>B/A2</b>	<b>85</b>	<b>97,7 %</b>	2	2,3 %	87
-------------	-----------	---------------	---	-------	----

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	8	100 %	-	-	8
<i>VWGr.B</i>	72	98,63 %	1	1,37 %	73
<i>KV-Angestellte</i>	271	98,55 %	4	1,45 %	275

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **In der Verw.Gr.A** gibt es insgesamt 15 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg um 18,75 %); das sind weiters 13 Frauen und die ersten 2 Männer in diesem Verwendungsbereich.
- \* **In der Verw.Gr.B/A2** gibt es insgesamt 14 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg um 19,18 %); das sind weiters 13 Frauen und ein Mann mehr.

- \* **Bei den KV-Angestellten** gibt es 123 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg um 44,73 %); den Großteil davon machen die Frauen mit 115 Bediensteten aus (= Anstieg um 42,44 %), und die Männer sind mit einer Zunahme von 200 % (d.s. 8 Männer) vertreten.

### 1.c) Lehrlinge des Bundes

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

### 1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Bundesgeschäftsstelle 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
alle Führungskräfte	<b>7</b>	<b>38,89 %</b>	11	61,11 %	18

Bundesgeschäftsstelle 1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>a- und b-wertig</i>	5	29,41 %	12	70,59 %	17

Unter der Annahme, daß es sich bei den angeführten „alle Führungskräfte“ um „a- und b-wertige Funktionen“ handelt wie zum Stichtag 1.7.1995, ergibt sich folgendes Vergleichsbild:

- \* insgesamt eine höherwertige Verwendung/Funktion mehr; das bedeutet weiters 2 höherwertige Verwendungen mehr bei den Frauen (= Anstieg um 40 %) und 1 höherwertige Verwendung weniger bei den Männern

Landesgeschäftsstellen 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
alle Führungskräfte	<b>133</b>	<b>26,98 %</b>	360	73,02 %	493

*Landesgeschäftsstellen 1995:*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>a- und b-wertig</i>	116	24,68 %	354	75,32 %	470

Unter derselben Annahme wie zuvor, erhält man folgendes Vergleichsbild:

- \* insgesamt 23 höherwertige Verwendungen mehr (= Anstieg um 4,89 %); das bedeutet weiters 17 Frauen mehr in höherwertigen Verwendungen (=Anstieg um 14,66 %) und 6 Männer mehr

**3. Mitglieder der Kommissionen**

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

- o) Prüfungskommissionen

**1997**

Leermeldung

1995	11	17,74 %	51	82,26 %	62
------	----	---------	----	---------	----

- o) Leistungsfeststellungskommissionen

**1997**

Leermeldung

1995	24	19,67 %	98	80,33 %	122
------	----	---------	----	---------	-----

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

- o) Kommissionen nach dem Ausschreibungsgesetz, AMS-GESAMT

<b>1997</b>	<b>82</b>	<b>32,93 %</b>	167	67,07 %	249
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	49	25,26 %	145	74,74 %	194
------	----	---------	-----	---------	-----

**4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.**

Leernmeldung

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

**1.7.1995 bis 30.6.1997 (Auszug)**

Bundesgeschäftsstelle	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
KV-Angestellte	5	50 %	5	50 %	10

*Auszug 1994/95*

Bundesgeschäftsstelle	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Sondervertrag § 36 VBG	-	-	2	100 %	2
KV-Angestellte	25	64,10 %	14	35,90 %	39

**1.7.1995 bis 30.6.1997 (Auszug)**

Landesgeschäftsstellen gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
KV-Angestellte	64	58,18 %	46	41,82 %	110

*Auszug 1994/95*

Landesgeschäftsstellen gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr. B	10	100 %	-	-	10
VB I/b	8	88,89 %	1	11,11 %	9
KV-Angestellte	247	60,84 %	159	39,16 %	406

Seitens des Arbeitsmarktservices wurde diesmal ein anderer Zeitraum abgefragt als vorgegeben. Im Vergleich der beiden Berichtszeiträume zeigt sich:

- \* Sowohl in der Bundesgeschäftsstelle als auch in den Landesgeschäftsstellen gibt es diesmal **nur Neueintritte bei den KV-Angestellten**, und zwar in weit geringerem Ausmaß als zuletzt:
- Bundesgeschäftsstelle: insgesamt 29 Neueintritte weniger bei den KV-Angestellten (= Absenkung von 74,36 %); davon sind die Frauen mit einer Absenkung von 80 % (d.s. 20 Frauen) weit mehr betroffen als die Männer.
  - Landesgeschäftsstellen: insgesamt 296 KV-Neueintritte weniger (= Absenkung von 72,91 %), davon 183 Frauen (= Absenkung von 74,09 %).

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

Bundesgeschäftsstelle 1996/97:

Leermeldung

Auszug 1994/95

Bundesgeschäftsstelle	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Sondervertrag § 36 VBG	-	-	2	100 %	2

Landesgeschäftsstellen 1996/97:

Leermeldung

Auszug 1994/95

Landesgeschäftsstellen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr. A	5	31,25 %	11	68,75 %	16
VWGr. B	55	39,86 %	83	60,14 %	138
VB I/b	80	74,07 %	28	25,93 %	108

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

#### NEUBESTELLUNGEN

1996/97

Bundesgeschäftsstelle	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
gesamt	1	33,33 %	2	66,67 %	3



1994/95

Bundesgeschäftsstelle	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Verw./Entl.Gr.A/a	5	29,41 %	12	70,59 %	17
Verw./Entl.Gr.B/b	-	-	-	-	-

1996/97

Landesgeschäftsstellen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
gesamt	<b>23</b>	<b>42,59 %</b>	31	57,41 %	54

1994/95

Landesgeschäftsstellen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Verw./Entl.Gr.A/a	6	20,69 %	23	79,31 %	29
Verw./Entl.Gr.B/b	21	29,58 %	50	70,42 %	71

Auch hier wieder unter der Annahme, daß mit Neubestellungen gesamt (in höherwertigen Verwendungen/Funktionen) die Neubestellungen in der Verw./Entl.Gr.A/a und Verw./Entl.Gr.B/b gemeint sind, läßt sich vergleichsweise erkennen:

- \* In der Bundesgeschäftsstelle gibt es diesmal 14 Neubestellungen weniger (= Absenkung von 82,35 %); 4 davon betreffen Frauen (= Absenkung von 80 %).
- \* In den Landesgeschäftsstellen gibt es diesmal 46 Neubestellungen weniger (= Absenkung von 46 %); 4 davon betreffen Frauen (= Absenkung von 14,81 %).

#### 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
AMS gesamt	<b>1310</b>	<b>68,23 %</b>	610	31,77 %	1920

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Landesgeschäftsstellen	1869	64,49 %	1029	35,51 %	2898

Ein korrekter Vergleich kann nicht gemacht werden, weil sich das Zahlenmaterial der beiden Berichtszeiträume auf verschiedene Ausgangsgruppen bezieht. Es ist lediglich erkennbar, daß die Zulassungen zu den Grundausbildungslehrgängen zurückgegangen sind.

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

1996/97: Für diesen Zeitraum wurde die Summe der „Weiterbildungs - Ausbildungstage“ mit einem Frauenanteil von 56 % genannt, jedoch keine Geschlechterangabe in absoluten Zahlen, sodaß ein Vergleich zum Letztberichtszeitraum nicht erfolgen kann.

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Landesgeschäftsstellen	5684	52,53 %	5136	47,47 %	10820

- Aufstiegskursen

1996/97: gleiche Angaben wie o.a.

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Landesgeschäftsstellen	23	79,31 %	6	20,69 %	29

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 8)*

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 3)*

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

Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

## Bundesministerium für Finanzen

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 18339 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 22639 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>7963</b>	<b>43,42 %</b>	9711	42,90 %
männlich	10376	56,58 %	12928	57,10 %
gesamt	18339	100 %	22639	100 %

Der Rückgang beim Gesamtpersonalstand um 4300 Bedienstete läßt sich überwiegend durch den Umstand begründen, daß die Dienststellen „Österreichisches Postsparkassenamt, Verwertungsstelle des Österreichischen Alkoholmonopols und Amt der Münze Österreichs“ zum Stichtag 1. Juli 1997 nicht mehr dem Bundesministerium für Finanzen zugehörten. Außerdem besteht das Bundespensionsamt erst seit 1. Jänner 1997 und die diesbezüglichen Angaben sind nicht mit jenen, über das bis dahin bestehende Bundesrechenamt - das zum Großteil in die Bundesrechenzentrum GmbH ausgegliedert wurde - vergleichbar. Diese Dienststellen allein machten zum Stichtag 1.7.1995 einen Gesamtpersonalstand von 2538 aus und davon übriggeblieben sind 199 voll- und teilbeschäftigte Bedienstete im Bundespensionsamt. Das bedeutet natürlich, daß auch bei allen anderen tabellarischen Vergleichen, bei welchen die Zentralleitung miteinzubeziehen ist, sehr hohe Rückgänge zu verzeichnen sind.

## Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

*(1. Juli 1995)*

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

## ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>6842</b>	<b>39,80 %</b>	<i>8435</i>	<i>39,54 %</i>
männlich	10350	60,20 %	<i>12900</i>	<i>60,46 %</i>
gesamt	17192	100 %	<i>21335</i>	<i>100 %</i>

Dadurch ergibt sich zum Stichtag 1.7.1997 gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* insgesamt gibt es nun 4143 vollbeschäftigte Personen weniger (= Absenkung von 19,42 %), davon 1593 Frauen (= Absenkung von 18,89 %)

ZENTRALLEITUNG  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
	<b>BMF, Bundespensionsamt, Finanzprokurator, Hauptpunzierungs- und Probieramt</b>		<i>BMF, Bundesrechenamt, Finanzprokurator, Hauptpunzierungs- und Probieramt, Österr. Postsparkassenamt, Verwertungsstelle des Österr. Alkoholmonopols, Amt der Münze Österreichs</i>	
<b>weiblich</b>	<b>732</b>	<b>50,27 %</b>	<i>1884</i>	<i>54,28 %</i>
männlich	724	49,73 %	<i>1587</i>	<i>45,72 %</i>
gesamt	1456	100 %	<i>3471</i>	<i>100 %</i>

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>67</b>	<b>23,59 %</b>	217	76,41 %	284
VWGr.B	<b>28</b>	<b>31,46 %</b>	61	68,54 %	89
VB I/a	<b>34</b>	<b>57,63 %</b>	25	42,37 %	59
VB I/b	<b>29</b>	<b>58 %</b>	21	42 %	50
A1	<b>38</b>	<b>71,70 %</b>	15	28,30 %	53
A2	<b>72</b>	<b>34,78 %</b>	135	65,22 %	207

<b>A/A1/a</b>	<b>139</b>	<b>35,10 %</b>	257	64,90 %	396
<b>B/A2/b</b>	<b>129</b>	<b>37,28 %</b>	217	62,72 %	346

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	70	20,65 %	269	79,35 %	339
<i>VWGr.B</i>	116	25,89 %	332	74,11 %	448
<i>VB I/a</i>	29	37,66 %	48	62,34 %	77
<i>VB I/b</i>	105	58,66 %	74	41,34 %	179

<i>A/a</i>	99	23,80 %	317	76,20 %	416
<i>B/b</i>	221	35,25 %	406	64,75 %	627

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 20 vollbeschäftigte Bedienstete (= 4,81 %) weniger, dennoch bedeutet das einen Anstieg bei den Frauen um 40,4 % (d.s. 40 Frauen) und einen Rückgang bei den Männern um 18,93 % (d.s. 60 Männer).

- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insgesamt 281 vollbeschäftigte Bedienstete (= 44,82 %) weniger, davon 92 Frauen (= Absenkung um 41,63 %).

SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN = FINANZLANDESDIREKTIONEN  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>121</b>	<b>25,91 %</b>	346	74,09 %	467
VWGr.B	<b>420</b>	<b>39,62 %</b>	640	60,38 %	1060
VB I/a	<b>12</b>	<b>37,5 %</b>	20	62,5 %	32
VB I/b	<b>172</b>	<b>62,77 %</b>	102	37,23 %	274
A1	<b>142</b>	<b>30,94 %</b>	317	69,06 %	459
A2	<b>1053</b>	<b>27,31 %</b>	2803	72,69 %	3856

A/A1/a	<b>275</b>	<b>28,71 %</b>	683	71,29 %	958
B/A2/b	<b>1645</b>	<b>31,7 %</b>	3545	68,3 %	5190

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>239</i>	<i>27,63 %</i>	<i>626</i>	<i>72,37 %</i>	<i>865</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>1415</i>	<i>28,69 %</i>	<i>3517</i>	<i>71,31 %</i>	<i>4932</i>
<i>VB I/a</i>	<i>36</i>	<i>37,5 %</i>	<i>60</i>	<i>62,5 %</i>	<i>96</i>
<i>VB I/b</i>	<i>291</i>	<i>63,68 %</i>	<i>166</i>	<i>36,32 %</i>	<i>457</i>

<i>A/a</i>	<i>275</i>	<i>28,62 %</i>	<i>686</i>	<i>71,38 %</i>	<i>961</i>
<i>B/b</i>	<i>1706</i>	<i>31,66 %</i>	<i>3683</i>	<i>68,34 %</i>	<i>5389</i>

Im Vergleich der beiden Stichtage ergibt sich hier folgendes Bild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** gibt es 3 vollbeschäftigte Bedienstete (= 0,31 %) weniger, und zwar bei den Männern.
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es insgesamt 199 vollbeschäftigte Bedienstete (= 3,69 %) weniger, davon 61 Frauen (= Absenkung um 3,56 %).

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1121</b>	<b>97,73 %</b>	1276	97,85 %
männlich	26	2,27 %	28	2,15 %
gesamt	1147	100 %	1304	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es 157 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Rückgang um 12,04 %) und das sind fast alles Frauen, nämlich 155 (= Rückgang um 12,15 %).

#### ZENTRALLEITUNG - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>68</b>	<b>98,55 %</b>	260	94,55 %
männlich	1	1,45 %	15	5,45 %
gesamt	69	100 %	275	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/b	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3
A1	-	-	-	-	-
A2	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

A/A1/a	<b>4</b>	<b>80 %</b>	1	20 %	5
B/A2/b	<b>7</b>	<b>100 %</b>	-	-	7

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	2	100 %	-	-	2
<i>VWGr.B</i>	3	100 %	-	-	3
<i>VB I/a</i>	-	-	-	-	-
<i>VB I/b</i>	-	-	2	100 %	2

<i>A/a</i>	2	100 %	-	-	2
<i>B/b</i>	3	60 %	2	40 %	5

Wieder unter der Annahme, die Verw./Entl.Gr.A/A1/a und B/A2/b mit den Verw./Entl.Gr.A/a und B/b vergleichen zu können, ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** ist der Frauenanteil nunmehr von 100 % auf 80 % gesunken, da es den ersten männlichen Teilbeschäftigten in dieser Verw./Entl.Gr. gibt; dennoch ist auch die Anzahl der weiblichen Teilbeschäftigten von 2 auf 4 gestiegen (= Zunahme von 100 %).



- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es eine Zunahme von 4 teilbeschäftigten Frauen (= Anstieg von 133,33 %) und einen Rückgang bei den teilbeschäftigten Männern um 2, sodaß es nunmehr keinen Mann in dieser Verw./Entl.Gr. gibt.  
 ⇒ Frauenanteil von 100 % und Männeranteil von 0 %

## FINANZLANDESDIREKTIONEN - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1053</b>	<b>97,68 %</b>	1016	98,74 %
männlich	25	2,32 %	13	1,26 %
gesamt	1078	100 %	1029	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>18</b>	<b>100 %</b>	-	-	18
VWGr.B	<b>46</b>	<b>97,87 %</b>	1	2,13 %	47
VB I/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/b	<b>26</b>	<b>96,3 %</b>	1	3,7 %	27
A1	<b>21</b>	<b>95,45 %</b>	1	4,55 %	22
A2	<b>127</b>	<b>92,7 %</b>	10	7,3 %	137

A/A1/a	<b>40</b>	<b>97,56 %</b>	1	2,44 %	41
B/A2/b	<b>199</b>	<b>94,31 %</b>	12	5,69 %	211

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	23	100 %	-	-	23
<i>VWGr.B</i>	110	99,10 %	1	0,90 %	111
<i>VB I/a</i>	1	100 %	-	-	1
<i>VB I/b</i>	26	100 %	-	-	26

<i>A/a</i>	24	100 %	-	-	24
<i>B/b</i>	136	99,27 %	1	0,73 %	137

Im Vergleich der Stichtage bedeutet das:

- \* **In der Verw./Entl./Gr.A/A1/a** gibt es insgesamt 17 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 70,83 %), davon 16 Frauen (= Anstieg von 66,67 %) und 1 Mann
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es insgesamt 74 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 54,01 %), davon 63 Frauen (= Anstieg von 46,32 %) und 11 Männer (= Anstieg von 1100 %)

1.c) **Lehrlinge des Bundes**

0

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

(Zum Stichtag 1. Juli 1995 gab es in den Finanzlandesdirektionen 47 Teilnehmer und 145 Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung.)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Zentralleitung 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>26</b>	<b>18,18 %</b>	117	81,82 %	143
B/A2/b	<b>12</b>	<b>54,55 %</b>	10	45,45 %	22
C/A3/c	<b>21</b>	<b>55,26 %</b>	17	44,74 %	38

Zentralleitung 1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A</i>	<i>32</i>	<i>17,30 %</i>	<i>153</i>	<i>82,70 %</i>	<i>185</i>
<i>B</i>	<i>25</i>	<i>21,55 %</i>	<i>91</i>	<i>78,45 %</i>	<i>116</i>
<i>C/A3</i>	<i>130</i>	<i>71,82 %</i>	<i>51</i>	<i>28,18 %</i>	<i>181</i>

Zum **Stichtag 1.7.1997** gibt es gegenüber 1.7.1995 eine Abnahme von höherwertigen Verwendungen/Funktionen, und zwar sind das:

- \* **Auf A/A1/a-Ebene:** 42 Funktionen weniger (= Absenkung um 22,7 %), davon betreffen 6 Funktionen Frauen (= Absenkung um 18,75 %) und die übrigen 36 Funktionen Männer (= Absenkung um 23,53 %)
- \* **Auf B/A2/b-Ebene:** 94 Funktionen weniger (= Absenkung um 81,03 %), davon betreffen 13 Funktionen Frauen (= Absenkung um 52 %) und 81 Funktionen Männer (= Absenkung um 89,01 %)
- \* **Auf C/A3/c-Ebene:** 143 Funktionen weniger (= Absenkung um 79,01 %), davon betreffen 109 Funktionen Frauen (= Absenkung um 83,85 %) und 34 Funktionen Männer (= Absenkung um 66,67 %)

Finanzlandesdirektionen 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>94</b>	<b>18,22 %</b>	422	81,78 %	516
B/A2/b	<b>430</b>	<b>19,17 %</b>	1813	80,83 %	2243
C/A3/c	<b>1148</b>	<b>42,68 %</b>	1542	57,32 %	2690

*Finanzlandesdirektionen 1995:*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A</i>	79	17,29 %	378	82,71 %	457
<i>B</i>	394	18,33 %	1755	81,67 %	2149
<i>C/A3</i>	1019	45,67 %	1212	54,33 %	2231

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das die Gegenentwicklung zur Zentralleitung/BMF, nämlich eine Zunahme von Funktionen:

- \* **Auf A/A1/a-Ebene:** 59 Funktionen mehr (= Anstieg von 12,91 %), davon betreffen 15 Funktionen Frauen (= Anstieg von 18,99 %) und die übrigen 44 Funktionen Männer (= Anstieg von 11,64 %)
- \* **Auf B/A2/b-Ebene:** 94 Funktionen mehr (= Anstieg von 4,37 %), davon betreffen 36 Funktionen Frauen (= Anstieg von 9,14 %) und 58 Funktionen Männer (= Anstieg von 3,30 %)
- \* **Auf C/A3/c-Ebene:** 459 Funktionen mehr (= Anstieg von 20,57 %), davon betreffen 129 Funktionen Frauen (= Anstieg von 12,66 %) und 330 Funktionen Männer (= Anstieg von 27,23 %)

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

#### o) Zentralleitung

<b>1997</b>	<b>60</b>	<b>17,14 %</b>	290	82,86 %	350
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	67	13,90 %	415	86,10 %	482
------	----	---------	-----	---------	-----

#### o) Finanzlandesdirektionen

<b>1997</b>	<b>40</b>	<b>10,53 %</b>	340	89,47 %	380
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	44	9,13 %	438	90,87 %	482
------	----	--------	-----	---------	-----

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Zentralleitung

<b>1997</b>	<b>18</b>	<b>22,78 %</b>	61	77,22 %	79
1995	23	20,35 %	90	79,65 %	113

o) Finanzlandesdirektionen

<b>1997</b>	<b>44</b>	<b>14,24 %</b>	265	85,76 %	309
1995	34	10,03 %	305	89,97 %	339

4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Zentralleitung

<b>1997</b>	<b>10</b>	<b>13,70 %</b>	63	86,30 %	73
1995	74	35,07 %	137	64,93 %	211

o) Finanzlandesdirektionen

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>10,53 %</b>	17	89,47 %	19
1995	4	23,53 %	13	76,47 %	17

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

*Auszug 1997*

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	3	60 %	2	40 %	5
VB I/b	2	100 %	-	-	2

*Auszug 1995*

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	8	34,78 %	15	65,22 %	23
VB I/b	11	50 %	11	50 %	22

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.B** gibt es diesmal keine Neueintritte.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 18 Neueintritte weniger (= Absenkung um 78,26 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 62,5 % (d.s. 5 Frauen) weniger betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 20 Neueintritte weniger (= Absenkung um 90,91 %); 9 bei den Frauen und 11 bei den Männern.

*Auszug 1997*

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	-	-	1	100 %	1
VB I/b	3	37,5 %	5	62,5 %	8
A2	-	-	1	100 %	1

*Auszug 1995*

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	6	17,14 %	29	82,86 %	35
VB I/b	67	65,05 %	36	34,95 %	103

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In den VWGr.A und B** gibt es keine Neueintritte.
- \* **In A2** gibt es den ersten Neueintritt und zwar bei den Männern.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 34 Neueintritte weniger (= Absenkung um 97,14 %), davon 28 Neueintritte weniger bei den Männern (= Absenkung um 96,55 %) und 6 weniger bei den Frauen ⇒ überhaupt kein Neueintritt bei den Frauen in VB I/a
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 95 Neueintritte weniger (= Absenkung um 92,23 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 95,52 % (d.s. 64 Frauen) mehr betroffen als die Männer.

BMF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Hauptpunzierungs- und Probieramt erfolgten in diesem Zeitraum keine Neueintritte.“

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

Auszug 1997

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	2	20 %	8	80 %	10
VWGr./Entl.Gr.B/b	7	23,33 %	23	76,67 %	30

Auszug 1995

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	7	35 %	13	65 %	20
VWGr./Entl.Gr.B/b	9	27,27 %	24	72,73 %	33

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr./Entl.Gr.A/a** gibt es um 10 Ausscheiden weniger; davon 5 Frauen (= Senkung um 71,43 %).
- \* **In der VWGr./Entl.Gr.B/b** gibt es um 3 Ausscheiden weniger; davon 2 Frauen (= Senkung um 22,22 %).

Auszug 1997

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr. A/a	6	42,86 %	8	57,14 %	14
VWGr./Entl.Gr.B/b	55	53,40 %	48	46,60 %	103
A1	-	-	3	100 %	3
A2	3	23,08 %	10	76,92 %	13

## Auszug 1995

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	9	16,36 %	46	83,64 %	55
VWGr./Entl.Gr.B/b	97	34,77 %	182	65,23 %	279

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr./Entl.Gr.A/a** gibt es um 41 Ausscheiden weniger (= Senkung um 74,55 %); 3 davon bei den Frauen (= Senkung um 33,33 %).
- \* **In der VWGr./Entl.Gr.B/b** gibt es um 176 Ausscheiden weniger (= Senkung um 63,08 %); 42 davon bei den Frauen (= Senkung um 43,30 %).
- \* **In A1** gibt es die ersten 3 Fälle von Ausscheiden, und zwar bei den Männern.
- \* **In A2** gibt es die ersten 10 Fälle von Ausscheiden bei den Männern und die ersten 3 Fälle von Ausscheiden bei den Frauen.

## 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

## NEUBESTELLUNGEN

## Auszug 1997

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	2	100 %	2
GruppenleiterIn	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn VWGr.A	<b>7</b>	<b>22,58 %</b>	24	77,42 %	31
DienststellenleiterIn VWGR.A	-	-	1	100 %	1

## Auszug 1995

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Gruppen-/Abteilungs- leiterIn VWGr.A	-	-	1	100 %	1
AbteilungsleiterIn VWGr.A	2	15,38 %	11	84,62 %	13
DienststellenleiterIn VWGr.A	-	-	2	100 %	2

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **auf Sektionsebene:** 2 Leitungsneubestellungen (mehr) bei den Männern; bei den Frauen nach wie vor keine Bestellung
- \* **auf Gruppenebene:** 2 Leitungsneubestellungen (mehr) bei den Männern; bei den Frauen nach wie vor keine Bestellung



- \* **auf Abteilungsebene (VWGr.A):** 18 Leitungsneubestellungen mehr, davon 5 Frauen (= Anstieg von 250 %)
- \* **auf Dienststellenebene (VWGr.A):** eine Leitungsneubestellung weniger bei den Männern; bei den Frauen nach wie vor keine Bestellung

## Auszug 1997

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
DienststellenleiterIn VWGr.A	2	50 %	2	50 %	4
DienststellenleiterIn A2	-	-	6	100 %	6
DienststellenleiterIn E2a	-	-	13	100 %	13
Sonstige LeiterIn A2	-	-	6	100 %	6
Sonstige LeiterIn E2a	-	-	46	100 %	46
PräsidentIn VWGr.A	-	-	2	100 %	2

## Auszug 1995

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
DienststellenleiterIn VWGr.A	5	8,62 %	53	91,38 %	58
Sonstige LeiterIn VWGr.A	1	25 %	3	75 %	4
PräsidentIn VWGr.A	-	-	3	100 %	3

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **auf Dienststellenebene (VWGr.A):** 54 Neubestellungen weniger als zuletzt, davon 3 Frauen (= Senkung um 60 %) und 51 Männer (= Senkung um 96,23 %)
- \* **Präsidialebene (VWGr.A):** eine Neubestellung weniger bei den Männern; nach wie vor keine Bestellung bei den Frauen

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	34	62,96 %	20	37,04 %	54
1994/95	112	73,20 %	41	26,80 %	153

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>357</b>	<b>43,06 %</b>	472	56,94 %	829

<i>1994/95</i>	<i>481</i>	<i>53,98 %</i>	<i>410</i>	<i>46,02 %</i>	<i>891</i>
----------------	------------	----------------	------------	----------------	------------

Im Vergleich bedeutet das:

- in der Zentraleitung:
  - \* insgesamt 99 Zulassungen weniger (= Senkung von 64,71 %); davon sind die Frauen mit einem Rückgang von 69,64 % (d.s. 78 Frauen) weit mehr betroffen als die Männer.
- in den Finanzlandesdirektionen:
  - \* insgesamt 62 Zulassungen weniger (= Senkung von 6,96 %); das bedeutet weiters einen Rückgang bei den Frauen von 25,78 % (d.s. 124 Frauen) und eine Zunahme bei den Männern um 15,12 % (d.s. 62 Männer)

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

Zentraleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>127</b>	<b>45,68 %</b>	151	54,32 %	278

<i>1994/95</i>	<i>1253</i>	<i>44,09 %</i>	<i>1589</i>	<i>55,91 %</i>	<i>2842</i>
----------------	-------------	----------------	-------------	----------------	-------------

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	<b>4222</b>	<b>34,60 %</b>	7980	65,40 %	12202

<i>1994/95</i>	<i>1115</i>	<i>20,41 %</i>	<i>4349</i>	<i>79,59 %</i>	<i>5464</i>
----------------	-------------	----------------	-------------	----------------	-------------

Im Vergleich bedeutet das:

- in der Zentraleitung:
  - \* insgesamt 2564 Zulassungen weniger (= Senkung von 90,22 %), davon 1126 Frauen (= Senkung von 89,86 %)
- in den Finanzlandesdirektionen:
  - \* insgesamt 6738 Zulassungen mehr (= Zunahme von 123,32 %), davon 3107 bei den Frauen (= Zunahme von 278,65 %)

## - Aufstiegskursen

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	-	-	-	-	-

1994/95	-	-	4	100 %	4
---------	---	---	---	-------	---

Finanzlandesdirektionen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	1	14,29 %	6	85,71 %	7

1994/95	5	55,56 %	4	44,44 %	9
---------	---	---------	---	---------	---

Im Vergleich bedeutet das:

- in der Zentralleitung:
- \* keine Zulassungen zu Aufstiegskursen im aktuellen Zeitraum
  
- in den Finanzlandesdirektionen:
- \* insgesamt 2 Zulassungen weniger; das bedeutet weiters 4 Zulassungen weniger bei den Frauen (= Senkung um 80 %) und 2 Zulassungen mehr bei den Männern (= Zunahme von 50 %)

### 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen  
0 *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 2)*
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
0 *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 1)*
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

FLD für Wien, NÖ und Burgenland:	1 (VWGr.A)	<i>(Im Berichtszeitraum 1994/95:</i>
FLD für Salzburg:	1 (VWGr.A2)	<i>insgesamt 16 in den Finanzlandes-</i>
FLD für Steiermark:	1 (VWGr.A1)	<i>direktionen Wien, NÖ und Burgen-</i>
		<i>land, Salzburg, Steiermark sowie im</i>
		<i>Österr. Postsparkassenamt)</i>

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

Bundesministerium für Finanzen:	2 (VWGr.A)	<i>(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)</i>
---------------------------------	------------	---

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

Diesbezüglich wird auf den Frauenförderungsplan 1998 für das Bundesministerium für Finanzen verwiesen, welcher im BGBl.Nr. 132/98, Verordnung, ausgegeben am 28. April 1998, nachgelesen werden kann.

## Bundesministerium für Inneres

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 32.150 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 32.366 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>4781</b>	<b>14,87 %</b>	6184	19,11 %
männlich	27369	85,13 %	26182	80,89 %
gesamt	32150	100 %	32366	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage ist eine Abnahme des Gesamtpersonalstandes um 216 Bedienstete (= 0,67 %) zu bemerken. Dabei fällt auf, daß eine Abnahme ausschließlich bei den weiblichen Bediensteten stattfand:

- \* Insgesamt gibt es nun 1403 Frauen weniger (= Absenkung von 22,69 %) und 1187 Männer mehr (= Steigerung von 4,53 %).

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

- 1.a) **Vollbeschäftigte und teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTSTELLEN

ZENTRALLEITUNG, FLÜCHTLINGSBETREUUNGSEINRICHTUNGEN, SOWIE  
ÖFFENTLICHES DENKMAL UND MUSEUM MAUTHAUSEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>763</b>	<b>52,44 %</b>	757	52,97 %
männlich	692	47,56 %	672	47,03 %
gesamt	1455	100 %	1429	100 %

ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTSTELLEN  
VOLLBESCHÄFTIGTE UND TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A/A1	<b>30</b>	<b>22,22 %</b>	105	77,78 %	135
VWGr.B/A2	<b>95</b>	<b>32,53 %</b>	197	67,47 %	292
VB I/a	<b>21</b>	<b>53,85 %</b>	18	46,15 %	39
VB I/b	<b>36</b>	<b>44,44 %</b>	45	55,56 %	81

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>23</i>	<i>19,33 %</i>	<i>96</i>	<i>80,67 %</i>	<i>119</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>93</i>	<i>32,40 %</i>	<i>194</i>	<i>67,60 %</i>	<i>287</i>
<i>VB I/a</i>	<i>24</i>	<i>55,81 %</i>	<i>19</i>	<i>44,19 %</i>	<i>43</i>
<i>VB I/b</i>	<i>33</i>	<i>45,83 %</i>	<i>39</i>	<i>54,17 %</i>	<i>72</i>

Dadurch ergibt sich **zum Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw.Gr.A/A1** sind insgesamt 16 Bedienstete (= 13,45 %) mehr, davon 7 bei den Frauen.
- \* **In der Verw.Gr.B/A2** sind insgesamt 5 Bedienstete (= 1,74 %) mehr, davon 2 bei den Frauen.
- \* **In VB I/a** sind insgesamt 4 Bedienstete (= 9,3 %) weniger, davon 3 bei den Frauen (= Absenkung von 12,5 %).
- \* **In VB I/b** sind insgesamt 9 Bedienstete (= 12,5 %) mehr, davon 3 bei den Frauen.

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes**

BUNDESPOLIZEIDIREKTIONEN UND SICHERHEITSDIREKTIONEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>3134</b>	<b>19,84 %</b>	3476	20,97 %
männlich	12663	80,16 %	13098	79,03 %
gesamt	15797	100 %	16574	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>30</b>	<b>9,87 %</b>	274	90,13 %	304
VWGr.B	<b>34</b>	<b>48,57 %</b>	36	51,43 %	70
VB I/a	-	-	20	100 %	20
VB I/b	<b>11</b>	<b>57,89 %</b>	8	42,11 %	19
A1	<b>6</b>	<b>8,7 %</b>	63	91,3 %	69
A2	<b>101</b>	<b>36,46 %</b>	176	63,54 %	277

A/A1/a	<b>36</b>	<b>9,16 %</b>	357	90,84 %	393
B/A2/b	<b>146</b>	<b>39,89 %</b>	220	60,11 %	366

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>34</i>	<i>8,90 %</i>	<i>348</i>	<i>91,10 %</i>	<i>382</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>127</i>	<i>36,60 %</i>	<i>220</i>	<i>63,40 %</i>	<i>347</i>
<i>VB I/a</i>	<i>4</i>	<i>9,09 %</i>	<i>40</i>	<i>90,91 %</i>	<i>44</i>

<i>VB I/b</i>	7	28 %	18	72 %	25
---------------	---	------	----	------	----

<i>A/a</i>	38	8,92 %	388	91,08 %	426
<i>B/b</i>	134	36,02 %	238	63,98 %	372

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** sind insgesamt 33 vollbeschäftigte Bedienstete (= 7,75 %) weniger, davon 2 bei den Frauen (= Absenkung von 2,63 %).
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** sind insgesamt 6 vollbeschäftigte Bedienstete (= 1,61 %) weniger; dennoch bedeutet das einen Anstieg bei den Frauen um 8,96 % (d.s. 12 Frauen) und einen Rückgang bei den Männern um 7,56 % (d.s. 18 Männer).

#### BUNDESGENDARMERIE VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>661</b>	<b>4,53 %</b>	597	4,61 %
männlich	13930	95,47 %	12364	95,39 %
gesamt	14591	100 %	12961	100 %

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es um 1630 vollbeschäftigte Bedienstete mehr als zuletzt (= Anstieg von 12,58 %), davon 64 Frauen (= Anstieg von 10,72 %).

#### BUNDESASYLAMT VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>42</b>	<b>75 %</b>	40	64,52 %
männlich	14	25 %	22	35,48 %
gesamt	56	100 %	62	100 %



Im Vergleich bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es 6 vollbeschäftigte Bedienstete weniger (= Senkung von 9,68 %); dennoch sind das 2 Frauen mehr, weil es 8 Männer weniger gibt.

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### BUNDESPOLIZEIDIREKTIONEN UND SICHERHEITSDIREKTIONEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>181</b>	<b>91,41 %</b>	259	94,53 %
männlich	17	8,59 %	15	5,47 %
gesamt	198	100 %	274	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es 76 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Rückgang von 27,74 %); und das sind weiters 78 Frauen weniger und 2 Männer mehr.

#### BUNDESGENDARMERIE TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	-	-	1054	98,97 %
männlich	53	100 %	11	1,03 %
gesamt	53	100 %	1065	100 %

Das bedeutet:

- \* Insgesamt gibt es um 1012 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Rückgang von 95,02 %) als zuletzt.

**Anmerkung:**

Den größten Teil der teilbeschäftigten Bediensteten machten zuletzt die Frauen in der Entlohnungsgruppe VB II/p5 aus; nunmehr ist der Anteil in dieser Entlohnungsgruppe auf 0 gesunken.

**BUNDESASYLAMT  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE**

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<i>1</i>	<i>100 %</i>
männlich	-	-	-	-
gesamt	1	100 %	<i>1</i>	<i>100 %</i>

**1.c) Lehrlinge des Bundes**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)***1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 gab es in den Bundespolizeidirektionen und in den Sicherheitsdirektionen 4 Teilnehmer und 23 Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung.)*

**2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)****Zentralleitung und sonstige Dienststellen 1997:**

Auszug	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	4	100 %	4
GruppenleiterIn	<b>1</b>	<b>12,5 %</b>	7	87,5 %	8
AbteilungsleiterIn	<b>5</b>	<b>10,64 %</b>	42	89,36 %	47
ReferatsleiterIn	<b>5</b>	<b>23,81 %</b>	16	76,19 %	21

Sondereinheiten	-	-	3	100 %	3
LeiterIn der Flüchtlingslager und Mauthausen	-	-	5	100 %	5

*Zentralleitung und sonstige Dienststellen 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	4	100 %	4
<i>GruppenleiterIn</i>	1	12,5 %	7	87,5 %	8
<i>AbteilungsleiterIn</i>	4	9,3 %	39	90,7 %	43
<i>ReferatsleiterIn</i>	5	27,78 %	13	72,22 %	18
<i>Sondereinheiten</i>	-	-	3	100 %	3
<i>LeiterIn der Flüchtlingslager und Mauthausen</i>	-	-	5	100 %	5

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **Sektionsebene und Gruppenebene:** keine Veränderung
- \* **Abteilungsebene:** 4 Leitungen mehr, davon eine bei den Frauen (= Anstieg von 25 %)
- \* **Referatsebene:** 3 Leitungen mehr, und zwar alle bei den Männern ⇒ Absenkung des Frauenanteiles um 3,97 %-Punkte
- \* **Sondereinheiten und LeiterIn der Flüchtlingslager und Mauthausen:** keine Veränderung

**Bundespolizeidirektionen und Sicherheitsdirektionen 1997:**

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
BehördenleiterIn	-	-	22	100 %	22
BehördenleiterIn-Stv.	-	-	1	100 %	1
AbteilungsleiterIn	<b>3</b>	<b>3,95 %</b>	73	96,05 %	76
BezirksleiterIn (nur BPD Wien)	-	-	23	100 %	23
Amts-/BüroleiterIn	<b>34</b>	<b>20,73 %</b>	130	79,27 %	164

*Bundespolizeidirektionen und Sicherheitsdirektionen 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>BehördenleiterIn</i>	-	-	22	100 %	22
<i>AbteilungsleiterIn</i>	2	2,63 %	74	97,37 %	76
<i>BezirksleiterIn</i> <i>(nur BPD Wien)</i>	-	-	23	100 %	23
<i>Amts-/BüroleiterIn</i>	52	29,05 %	127	70,95 %	179

Das bedeutet:

- \* **Behördenebene:** keine Veränderung
- \* **stv. Behördenebene:** Diese Funktionsebene ist neu hinzugekommen.
- \* **Abteilungsebene:** Gleich viele Leitungen, davon hat eine - zuvor männlich besetzte Leitungsfunktion - zu den Frauen gewechselt.
- \* **Bezirksebene:** keine Veränderung
- \* **Amts-/Büroebene:** Insgesamt 15 Leitungen weniger; das bedeutet aber weiters 18 Leitungen weniger bei den Frauen (= Absenkung von 34,62 %) und 3 Leitungen mehr bei den Männern.

**Bundesgendarmerie 1997:**

<i>Auszug</i>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Landesgendarmerie-</i> <i>kommandanten</i> <i>VWGr.E1</i>	-	-	?	?	?
<i>VWGr.E1</i>	<b>1</b>	<b>0,27 %</b>	374	99,73 %	375
<i>VWGr.E2a</i>	<b>23</b>	<b>0,41 %</b>	5552	99,59 %	5575

*Bundesgendarmerie 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Landesgendarmerie-</i> <i>kommandanten</i> <i>VWGr.E1</i>	-	-	8	100 %	8
<i>VWGr.E1</i>	-	-	281	100 %	281

<i>VWGr.E2a</i>	15	0,32 %	4733	99,68 %	4748
-----------------	----	--------	------	---------	------

Das bedeutet:

- \* **Landesgendarmeriekommando:** Nach wie vor gibt es keine Landesgendarmeriekommandantin. Wie viele Landesgendarmeriekommandanten es zum Stichtag gab, wurde nicht bekanntgegeben.
- \* **VWGr.E1:** 94 Funktionen mehr in dieser Verwendungsgruppe (= Anstieg von 33,45 %), darunter die erste von einer Frau besetzte.
- \* **VWGr.E2a:** 827 Funktionen mehr in dieser Verwendungsgruppe (= Anstieg von 17,42 %), davon 8 bei den Frauen.

### Bundesasylamt 1997:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
AmtsleiterIn	-	-	1	100 %	1
AußenstellenleiterIn	1	14,29 %	6	85,71 %	7
KanzleileiterIn	8	100 %	-	-	8

### Bundesasylamt 1995:

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>BehördenleiterIn</i>	1	100 %	-	-	1
<i>AußenstellenleiterIn</i>	-	-	7	100 %	7
<i>KanzleileiterIn</i>	8	100 %	-	-	8

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen 1997

Zentralleitung/ sonstige Dst.	<b>3</b>	<b>14,29 %</b>	18	85,71 %	21
Bundes- gendarmerie	-	-	133	100 %	133

#### o) Prüfungskommissionen 1995

Zentralleitung/ sonstige Dst.	2	6,67 %	28	93,33 %	30
Bundesgen- darmerie	-	-	133	100 %	133

#### o) Leistungsfeststellungskommissionen 1997

Zentralleitung/ sonstige Dst.	<b>3</b>	<b>6,67 %</b>	42	93,33 %	45
BPD/SD	<b>29</b>	<b>10,86 %</b>	238	89,14 %	267
Bundes- gendarmerie	-	-	155	100 %	155
Bundesasylamt	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6

#### o) Leistungsfeststellungskommissionen 1995

Zentralleitung/ sonstige Dst.	1	2,08 %	47	97,92 %	48
BPD/SD	27	9 %	273	91 %	300
Bundesgen- darmerie	-	-	155	100 %	155
Bundesasylamt	1	16,67 %	5	83,33 %	6

## o) Disziplinarcommissionen 1997

Zentralleitung/ sonstige Dst.	<b>21</b>	<b>6,95 %</b>	281	93,05 %	302
Bundes- gendarmerie	-	-	72	100 %	72

## o) Disziplinarcommissionen 1995

Zentralleitung/ sonstige Dst.	12	5,13 %	222	94,87 %	234
Bundesgen- darmerie	-	-	72	100 %	72

## o) Disziplinarobercommissionen 1997

Zentralleitung/ sonstige Dst.	<b>8</b>	<b>17,39 %</b>	38	82,61 %	46
----------------------------------	----------	----------------	----	---------	----

## o) Disziplinarobercommissionen 1995

Zentralleitung/ sonstige Dst.	1	3,33 %	29	96,67 %	30
----------------------------------	---	--------	----	---------	----

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommissionen 1997

Zentralleitung/ sonstige Dst.	-	-	9	100 %	9
BPD/SD	<b>43</b>	<b>15,03 %</b>	243	84,97 %	286
Bundes- gendarmerie	-	-	53	100 %	53
Bundesasylamt	-	-	4	100 %	4

o) *Aufnahmekommissionen 1995*

Zentralleitung/ sonstige Dst.	1	11,11 %	8	88,89 %	9
BPD/SD	41	14,86 %	235	85,14 %	276
Bundesgen- darmerie	-	-	53	100 %	53
Bundesasylamt	-	-	5	100 %	5

## o) Begutachtungskommission 1997

BMI/aus dem vorgelegten Bericht:

„Bei den Bundespolizeidirektionen Wien, Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck sind darüberhinaus eine Prüfungskommission sowie eine ständige Begutachtungskommission eingerichtet, die - mit Ausnahme der bei der Bundespolizeidirektion Innsbruck bestehenden Prüfungskommission (1 Frau, 14 Männer) - ausschließlich aus männlichen Mitgliedern bestehen.“

o) *Begutachtungskommission 1995*

*Bei den Bundespolizeidirektionen Wien, Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck ist darüberhinaus eine Prüfungskommission sowie eine ständige Begutachtungskommission eingerichtet, die jeweils ausschließlich aus männlichen Mitgliedern besteht.*

#### 4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

Zentralleitung/sonstige Dst.

1997	<b>8</b>	<b>11,27 %</b>	63	88,73 %	71
------	----------	----------------	----	---------	----

1995	7	10,94 %	57	89,06 %	64
------	---	---------	----	---------	----

:



Zeitraumbezogene Daten  
Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)

1.a) Neueintritte in den Bundesdienst  
AUSZÜGE

**Zentralleitung**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	2	28,57 %	5	71,43 %	7
VB I/b	1	25 %	3	75 %	4

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	6	54,55 %	5	45,45 %	11
VB I/b	-	-	3	100 %	3

Das bedeutet im Vergleich:

- \* In VB I/a gibt es insgesamt 4 Neueintritte weniger (= Absenkung von 36,36 %), und zwar alle bei den Frauen (= Absenkung von 66,67 %)
- \* In VB I/b gibt es 1 Neueintritt mehr (= Anstieg von 33,33 %), und zwar bei den Frauen ⇒ der Frauenanteil bei den Neuzugängen ist dadurch von 0 % auf 25 % gestiegen.

**BPD/SD**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	-	-	1	100 %	1
VB I/b	1	100 %	-	-	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	13	61,90 %	8	38,10 %	21
VB I/a	2	40 %	3	60 %	5
VB I/b	1	100 %	-	-	1

Das bedeutet:

- \* In der VWGr.A gibt es diesmal keinen Neueintritt
- \* In VB I/a gibt es 4 Neueintritte weniger (= Absenkung von 80 %) als zuletzt, davon 2 bei den Frauen und 2 bei den Männern ⇒ der Frauenanteil bei den Neuzugängen ist dadurch von 40 % auf 0 % gesunken.
- \* In VB I/b gibt es wieder einen Neueintritt bei den Frauen ⇒ keine Veränderung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum.

**Bundesgendarmerie**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	1	50 %	1	50 %	2
VB I/b	1	100 %	-	-	1
total	134	38,73 %	212	61,27 %	346

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
total	203	42,92 %	270	57,08 %	473

Das bedeutet:

- \* **Insgesamt** gibt es diesmal 127 Neueintritte weniger als zuletzt (= Absenkung von 26,85 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 33,99 % (d.s. 69 Frauen) mehr betroffen als die Männer mit 21,48 % (d.s. 58 Männer).

**Bundesasylamt**

1996/97: keine Neuzugänge

1994/95: 1 Neuzugang in VB I/d (weiblich)

1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand  
AUSZÜGE

**Zentralleitung**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A/A1	1	33,33 %	2	66,67 %	3
VWGr.B/A2	2	50 %	2	50 %	4
VB I/a	2	40 %	3	60 %	5
VB I/b	4	80 %	1	20 %	5

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	11	100 %	11
VWGr.B	5	41,67 %	7	58,33 %	12
VB I/a	3	50 %	3	50 %	6
VB I/b	1	25 %	3	75 %	4

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.A/A1** gibt es insgesamt 8 Fälle von Ausscheiden weniger (= Senkung von 72,73 %); weiters sind das 9 Ausscheiden weniger bei den Männern und ein Ausscheiden mehr bei den Frauen ⇒ dadurch ist der Frauenanteil von 0 % auf 33,33 % gestiegen.

- \* **In der VWGr.B/A2** gibt es insgesamt 8 Fälle von Ausscheiden weniger (= Senkung von 66,67 %), davon 3 Frauen.
- \* **In VB I/a** gibt es diesmal ein Ausscheiden weniger, und zwar bei den Frauen.
- \* **In VB I/b** gibt es diesmal ein Ausscheiden mehr. Dieses setzt sich aus 3 Fällen von Ausscheiden mehr bei den Frauen (= Anstieg von 300 %) und 1 Fall von Ausscheiden weniger bei den Männern zusammen.

**BPD/SD**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	2	100 %	2
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/a	1	50 %	1	50 %	2
VB I/b	2	100 %	-	-	2
A2	-	-	1	100 %	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	20 %	4	80 %	5
VWGr.B	1	20 %	4	80 %	5
VB I/a	2	66,67 %	1	33,33 %	3
VB I/b	4	80 %	1	20 %	5

Das bedeutet:

- \* **In der VWGr.A** gibt es um 3 Ausscheiden weniger, davon eines bei den Frauen  
⇒ überhaupt kein Ausscheiden bei den Frauen.
- \* **In der VWGr.B** gibt es um 4 Ausscheiden weniger, davon eines bei den Frauen  
⇒ überhaupt kein Ausscheiden bei den Frauen.
- \* **In VB I/a** gibt es um 1 Ausscheiden weniger, und zwar bei den Frauen.
- \* **In VB I/b** gibt es um 3 Ausscheiden weniger, davon 2 bei den Frauen.
- \* **In A2** gibt es einen ersten Fall von Ausscheiden bei den Männern.

**Bundesgendarmerie**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	-	-	2	100 %	2
total	442	61,22 %	280	38,78 %	722

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
total	198	58,58 %	140	41,42 %	338

Das bedeutet:

- \* **Insgesamt** gibt es diesmal 384 Fälle von Ausscheiden mehr (= Anstieg von 113,61 %); die Frauen sind von dieser Austrittssteigerung mit 123,23 % (d.s. 244 Frauen) viel stärker betroffen als die Männer mit 100 % (d.s. 140 Männer).

:

### Bundesasylamt

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB II/p5	1	100 %	-	-	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/d	2	100 %	-	-	2

Das bedeutet:

- \* **In VB I/d** gibt es diesmal kein Ausscheiden, statt dessen fand ein Ausscheiden in **VB II/p5** statt und zwar bei den Frauen.

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen) NEUBESTELLUNGEN AUSZÜGE

:

#### Zentralleitung

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
GruppenleiterIn	1	20 %	4	80 %	5
AbteilungsleiterIn	1	16,67 %	5	83,33 %	6
ReferatsleiterIn	1	50 %	1	50 %	2

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
GruppenleiterIn	1	33,33 %	2	66,67 %	3
AbteilungsleiterIn	-	-	7	100 %	7
ReferatsleiterIn	4	33,33 %	8	66,67 %	12

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **auf Gruppenebene:** 2 Leitungsneubestellungen mehr als zuletzt, und zwar alle bei den Männern
- \* **auf Abteilungsebene:** insgesamt 1 Leitungsneubestellung weniger; dennoch ist das eine Neubestellung mehr bei den Frauen, da bei den Männern 2 Neubestellungen weniger stattfanden ⇒ Frauenanteil ist dadurch von 0 % auf 16,67 % gestiegen.
- \* **auf Referatsebene:** insgesamt 10 Leitungsneubestellungen weniger (= Senkung von 83,33 %), davon 3 bei den Frauen

**BPD/SD**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
BehördenleiterIn	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn	1	25 %	3	75 %	4
BezirksleiterIn	-	-	1	100 %	1
AmtsleiterIn VWGr.A/A1	1	25 %	3	75 %	4
AmtsleiterIn VWGr.B/A2	-	-	1	100 %	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
BehördenleiterIn	-	-	1	100 %	1
AbteilungsleiterIn	-	-	5	100 %	5
BezirksleiterIn	-	-	7	100 %	7
Amts-, BüroleiterIn VWGr.A	2	28,57 %	5	71,43 %	7
Amts-, BüroleiterIn VWGr.B	5	55,56 %	4	44,44 %	9

Das bedeutet:

- \* **auf Behördenebene:** 1 Leitungsneubestellung mehr bei den Männern; bei den Frauen nach wie vor keine Bestellung
- \* **auf Abteilungsebene:** 2 Leitungsneubestellungen weniger bei den Männern und 1 Leitungsneubestellung mehr bei den Frauen ⇒ das bedeutet einen Anstieg des Frauenanteils von 0 % auf 25 %.
- \* **auf Bezirksebene:** insgesamt 6 Leitungsneubestellungen weniger bei den Männern (= Senkung von 85,71 %); bei den Frauen nach wie vor keine Bestellung.
- \* **auf Amts-/Büroebene (VWGr.A/A1):** insgesamt 3 Leitungsneubestellungen weniger als zuletzt, davon eine bei den Frauen
- \* **auf Amts-/Büroebene (VWGr.B/A2):** insgesamt 8 Leitungsneubestellungen weniger als zuletzt, davon 5 bei den Frauen ⇒ das bedeutet eine Senkung des Frauenanteils von 55,56 % auf 0 %.

**Bundsgendarmerie**

1996/97:

Dazu wurde kein statistisches Datenmaterial geliefert. Aus dem Anhang geht lediglich hervor, daß seit 1.1.1996 eine Frau eine Planstelle der VWGr.E1 im Gendarmeriezentalkommando bekleidet. Nach wie vor gibt es aber keine Landesgendarmeriekommandantin, keine Bezirkskommandantin und keine Gendarmeriepostenkommandantin.

1994/95:

*Keine Frauen in den oben erwähnten Positionen und 136 Neubestellungen bei den Männern in eben diesen Positionen.*

**Bundesasylamt**

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	-	-	1	100 %	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

**- GRUNDAUSBILDUNGSLEHRGÄNGEN**

1996/97

Zentralleitung/s. Dst.	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
insgesamt	<b>39</b>	<b>63,93 %</b>	22	36,07 %	61

1994/95

insgesamt	49	61,25 %	31	38,75 %	80
-----------	----	---------	----	---------	----

Im Vergleich bedeutet das:

- \* insgesamt 19 Zulassungen weniger (= Senkung von 23,75 %), davon 10 bei den Frauen

1996/97

BPD/SD	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Wachebeamte VWGr.E1	<b>3</b>	<b>12,50 %</b>	21	87,50 %	24
Dienstführende Wachebeamte SW	-	-	66	100 %	66
Dienstführende Wachbeamte KrD	<b>18</b>	<b>90 %</b>	2	10 %	20

1994/95

Wachebeamte VWGr. W3/E2c	244	32,15 %	515	67,85 %	759
Wachebeamte VWGr. W1	-	-	37	100 %	37
Dienstführende Wachebeamte S1	-	-	246	100 %	246
Dienstführende Wachebeamte KrD	7	3,04 %	223	96,96 %	230

Das bedeutet:

- \* Insgesamt 210 Zulassungen weniger bei den dienstführenden Wachebeamten KrD (= Senkung von 91,3 %); dennoch eine Zunahme bei den Frauen um 11 Zulassungen (= Anstieg von 157,14 %), da der Zulassungsrückgang nur bei den Männern stattfand.

1996/97

Bundesgendarmerie	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
GAL für GD	2	1,21 %	163	98,79 %	165
GAL für öaGD	-	-	5	100 %	5
GAL für GD-KA	3	100 %	-	-	3

1994/95

W3 bzw. E2c	16	4,34 %	353	95,66 %	369
W2 bzw. E2a	1	0,53 %	188	99,47 %	189
W1 bzw. E1	1	1,39 %	71	98,61 %	72

Ein Vergleich kann hier nicht erfolgen, da das Datenmaterial diesmal nach anderen Kriterien/Gruppierungen aufgearbeitet wurde.

1996/97

Bundesasylamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
insgesamt	5	83,33 %	1	16,67 %	6

1994/95

insgesamt	2	100 %	-	-	2
-----------	---	-------	---	---	---

#### - BERUFSBEGLEITENDER FORTBILDUNG EINSCHLIESSLICH FÜHRUNGSKRÄFTELEHRGÄNGEN

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Zentralleitung/s.Dst.	64	25,81 %	184	74,19 %	248
BPD/SD	-	-	29	100 %	29
Bundesgendarmerie	-	-	220	100 %	220
Bundesasylamt	9	90 %	1	10 %	10

1994/95

Zentralleitung/s.Dst.	41	26,28 %	115	73,72 %	156
BPD/SD	-	-	26	100 %	26
Bundesgendarmerie	-	-	112	100 %	112
Bundesasylamt	-	-	3	100 %	3

Im Vergleich bedeutet das:

- in der Zentralleitung und den sonstigen Dienststellen.
  - \* insgesamt 92 Zulassungen mehr (= Anstieg von 58,97 %), davon 23 bei den Frauen
- in den BPD/SD:
  - \* insgesamt 3 Zulassungen mehr bei den Männern; bei den Frauen nach wie vor keine Zulassung
- in der Bundesgendarmerie:
  - \* insgesamt 108 Zulassungen mehr bei den Männern (= Anstieg von 96,43 %); nach wie vor keine Zulassung bei den Frauen
- im Bundesasylamt:
  - \* insgesamt 7 Zulassungen mehr; das bedeutet weiters 9 Zulassungen mehr bei den Frauen (= Anstieg des Frauenanteils von 0 % auf 90 %) und 2 Zulassungen weniger bei den Männern.

#### - AUFSTIEGSKURSEN

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Zentralleitung/s.Dst.	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
Bundesgendarmerie	<b>20</b>	<b>52,63 %</b>	18	47,37 %	38

1994/95

Zentralleitung/s.Dst.	1	16,67 %	5	83,33 %	6
Bundesgendarmerie	-	-	32	100 %	32
Bundesasylamt	-	-	1	100 %	1

Das bedeutet:

- in der Zentralleitung und den sonstigen Dienststellen:
  - \* insgesamt 3 Zulassungen weniger, und zwar alle bei den Männern
- in der Bundesgendarmerie:
  - \* insgesamt 6 Zulassungen mehr; das bedeutet weiters 20 Zulassungen mehr bei den Frauen (= Anstieg des Frauenanteils von 0 % auf 52,63 %) und 14 Zulassungen weniger bei den Männern.



**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen  
jeweils 0 *(Im Berichtszeitraum 1994/95:  
eine erstattete Disziplinaranzeige bei der  
Bundesgendarmerie)*
  
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
jeweils 0 *(Im Berichtszeitraum 1994/95:  
eine weitergeleitete Anzeige bei der  
Bundesgendarmerie)*
  
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
jeweils 0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
jeweils 0 *(Im Berichtszeitraum 1994/95:  
Bundesgendarmerie: eine ziffernmäßige  
Aufgliederung läßt sich nicht ausweisen)*
  
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
jeweils 0
  
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen  
Bewerberinnen

1996/97

Zentraleitung/s.Dst.	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Anfangseinschulungen	<b>19</b>	<b>65,52 %</b>	10	34,48 %	29
CEF-Sprachschulungen	<b>26</b>	<b>20 %</b>	104	80 %	130

1994/95

<i>Anfangseinschulungen</i>	<i>56</i>	<i>93,33 %</i>	<i>4</i>	<i>6,67 %</i>	<i>60</i>
<i>SPG-Referenten- schulung</i>	<i>16</i>	<i>88,89 %</i>	<i>2</i>	<i>11,11 %</i>	<i>18</i>
<i>EU-Seminar</i>	<i>20</i>	<i>21,28 %</i>	<i>74</i>	<i>78,72 %</i>	<i>94</i>

## Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

### **Zentralleitung und sonstige Dienststellen/aus dem vorgelegten Bericht:**

„Für die in den dienstbehördlichen Wirkungsbereich der Zentralstelle des Innenressorts fallenden Bediensteten ist hinsichtlich des Standes und der Verwirklichung der Frauenförderung im Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997 folgendes festzuhalten:

Angesichts der im Rahmen der Budgetkonsolidierung auferlegten Sparmaßnahmen, die mit einer weitgehenden Aufnahmesperre verbunden sind, muß bemerkt werden, daß eine Steigerung der Frauenquote in dem Ausmaß, wie sie in den vorangegangenen Jahren zu verzeichnen war, in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen mit einem niedrigen Frauenanteil (im wesentlichen die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/A1/a und B/A2/b) nicht erfolgen konnte.

Im Bereich der Zentralleitung sind folgende Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen weiblicher Bediensteter vorgesehen:

- bevorzugte Aufnahme von Frauen bei zumindest gleicher Eignung
- bevorzugte Bestellung von Frauen in Leitungsfunktionen bei zumindest gleicher Eignung
- Verständigung der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen von Ausschreibungen
- Forcierung der Übernahme weiblicher Bediensteter in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis
- Dienstplanerleichterungen für weibliche Bedienstete nach Maßgabe der dienstlichen Möglichkeiten
- allfällige Gewährung eines Sonderurlaubes zur Pflege erkrankter Kinder nach Ausschöpfung der im § 76 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 vorgesehenen Pflegefreistellung
- Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 50a des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 im Ermessen der Dienstbehörde vorzugsweise für weibliche Bedienstete

- familienfreundliche Einarbeitungsregelung im Sinne des § 49 Abs.8 Z.1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 sowie Beibehaltung sonstiger familienfreundlicher Dienstzeitregelungen
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse bei der Urlaubseinteilung für Frauen
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse insbesondere bei Dienstzuteilungen und Versetzungen an einen anderen Dienstort
- Intensivierung von Schulungsmaßnahmen insbesondere für weibliche Bedienstete (Anfangseinschulung für sämtliche Bedienstete)
- erleichterter Zugang von Frauen zu Bildungs- und Informationsveranstaltungen"

#### **Bundespolizeidirektionen und Sicherheitsdirektionen/aus dem vorgelegten Bericht:**

„Zu diesem im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verankerten Grundsatz (Frauenförderungsgebot) ist zunächst zu bemerken, daß die nachgeordneten Behörden gemäß den Vorgaben im Frauenförderungsplan verpflichtet sind, bei Freiwerden von Planstellen bzw. bei Nachbesetzung von höherwertigen Verwendungen im Bereich der Verwaltung, weibliche Bewerber - sofern eine Unterrepräsentation von Frauen besteht - bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Im Berichtszeitraum sind nach ho. Informationsstand keine derartigen Anlaßfälle aufgetreten.

Wie den vorgelegten Funktionsstatistiken entnommen werden kann, würden im maßgeblichen Zeitraum aber jedenfalls bei zwei Behörden Frauen mit höheren Funktionen betraut.

Als Maßnahme zur Förderung des Abbaues der Benachteiligung weiblicher Bediensteter ist weiterhin eine Ermöglichung von Teilzeitarbeit vorgesehen.“

#### **Bundesgendarmerie/aus dem vorgelegten Bericht:**

„Den Bestrebungen der Gruppe B, Gendarmeriezentralkommando, die Unterrepräsentation von Frauen im ho. Bereich zu beseitigen, konnte angesichts der im Rahmen der Budgetkonsolidierung auferlegten Sparmaßnahmen, die mit einer weitgehenden

Aufnahmesperre verbunden waren, nicht im gewünschten Ausmaß Rechnung getragen werden.

Seit 1.1.1996 bekleidet eine Frau eine Planstelle der Verwendungsgruppe E1 im Gendarmeriezentralkommando.

Es gibt derzeit keinen weiblichen Landesgendarmeriekommandanten, keinen weiblichen Bezirkskommandanten und keinen weiblichen Postenkommandanten, weil entweder die entsprechenden Planstellen besetzt sind bzw. geeignete Bewerberinnen fehlen.

Bezüglich der Ausbildung ist festzuhalten, daß die Zulassung zu Grundausbildungslehrgängen aufgrund eines Auswahlverfahrens erfolgt, wobei unter Beachtung des Frauenförderungsgebotes nur die bestgeeigneten BewerberInnen berücksichtigt werden können.

Förderungsmaßnahmen:

- Bevorzugte Aufnahme von Frauen in den Bundesgendarmeriedienst, soweit dies unter Bedachtnahme auf das Sparpaket des Bundes möglich ist.
- Zulassung von Frauen zu Aufstiegsveranstaltungen bei zumindest gleicher Eignung.
- Besondere Berücksichtigung der familiären Verhältnisse bei der Zuweisung/Auswahl des Dienstortes.
- Familienfreundliche Gestaltung des Dienstsystems für AlleinerzieherInnen
- Besondere Bedachtnahme auf AlleinerzieherInnen bei der Zuteilung von Naturalwohnungen
- Umfassende Publikationen an die Öffentlichkeit der von betroffenen bzw. vorgesehenen Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote durch Auflegung von Informationsfeldern in Arbeitsämtern, Berufsberatungsstellen udgl.
- Seminarprojekt „Frauen und Männer in der Bundesgendarmerie“ als Forum für eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Perspektiven, die sich durch den verstärkten Einsatz weiblicher Mitarbeiter für die bis dato nur männlichen Vorgesetzten ergibt. Darüberhinaus werden die Teilnehmer über die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen belehrt.

Prognose über zukünftige Maßnahmen:

Dazu ist anzumerken, daß sich die Gruppe B, Gendarmeriezentralkommando, auch weiterhin bemühen wird, unter Maßgabe der gesetzlichen Richtlinien und der vorhandenen budgetären Mittel, die Gleichbehandlung und Frauenförderung von Frauen in der Bundesgendarmerie durchzuführen bzw. auszubauen."

### **Bundesasylamt/aus dem vorgelegten Bericht:**

„Beim Bundesasylamt werden folgende frauenfördernde Maßnahmen durchgeführt:

- Führung der Gleitzeit
- Bei Ausschöpfung der im § 76 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 vorgesehenen Pflegefreistellung in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen; Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 74 des Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 zur Pflege erkrankter Kinder.
- Herabsetzung der Wochendienstzeit aus beliebigem Anlaß, gemäß § 50a BDG 1979 - vorzugsweise für weibliche Bedienstete - Kinderbetreuung.
- Beibehaltung der familienfreundlichen Regelung betreffend das „Einarbeiten“ im Sinne des § 49 Absatz 8 Ziffer 1 BDG 1979.
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse bei der Urlaubseinteilung für Frauen mit Kindern.
- Berücksichtigung der familiären Verhältnisse insbesondere bei Dienstzuteilungen und Versetzungen an einen anderen Dienstort.
- Intensivierung von Schulungsmaßnahmen insbesondere für weibliche Bedienstete."

*(Für den Berichtszeitraum 1994/95 gab es in allen 4 Bereichen größtenteils dieselben Meldungen; einige neue Vorschläge sind nun hinzugekommen.)*

## Bundesministerium für Justiz

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 12144 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 12209 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>5424</b>	<b>44,66 %</b>	5368	43,97 %
männlich	6720	55,34 %	6841	56,03 %
gesamt	12144	100 %	12209	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es um 65 Bedienstete weniger (= Absenkung von 0,53 %); das bedeutet weiters 121 Männer weniger (= Absenkung von 1,77 %) und 56 Frauen mehr (= Anstieg von 1,04 %).

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

- 1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>4691</b>	<b>41,28 %</b>
männlich	6672	58,72 %
gesamt	11363	100 %

1995: Die Daten, die seitens des BMJ erhoben bzw. übermittelt wurden, sind nicht nach den Kriterien „Vollbeschäftigte und Teilbeschäftigte des Dienststandes“ eingeteilt. Daher kann im gegenständlichen Fall und im gesamten Berichtsbereich „Vollbeschäftigte und Teilbeschäftigte Bedienstete“ kein Vergleich zum Stichtag 1.7.1997 erfolgen.

:

## ZENTRALLEITUNG

	1997		1.1.1995 (voll- und teilbeschäftigte Bedienstete)	
<b>weiblich</b>	<b>110</b>	<b>42,97 %</b>	110	41,98 %
männlich	146	57,03 %	152	58,02 %
gesamt	256	100 %	262	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a/I-III	<b>30</b>	<b>30,93 %</b>	67	69,07 %	97
B/A2/b	<b>12</b>	<b>27,27 %</b>	32	72,73 %	44

Auszug 1995  
(vb. und tb. Bed.)

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/a/Ri/StA</i>	<i>19</i>	<i>20,21 %</i>	<i>75</i>	<i>79,79 %</i>	<i>94</i>
<i>B/A2/b</i>	<i>14</i>	<i>31,11 %</i>	<i>31</i>	<i>68,89 %</i>	<i>45</i>

:

## OBERSTER GERICHTSHOF

1997

	RichterInnen		Nichtrichterl. Bedienstete	
<b>weiblich</b>	<b>7</b>	<b>12,07 %</b>	<b>32</b>	<b>78,05 %</b>
männlich	51	87,93 %	9	21,95 %
gesamt	58	100 %	41	100 %

1995 (vb. und tb. Bed.)

	RichterInnen		Nichtrichterl. Bedienstete	
<i>weiblich</i>	<i>6</i>	<i>10,53 %</i>	<i>33</i>	<i>80,49 %</i>
<i>männlich</i>	<i>51</i>	<i>89,47 %</i>	<i>8</i>	<i>19,51 %</i>
<i>gesamt</i>	<i>57</i>	<i>100 %</i>	<i>41</i>	<i>100 %</i>

Auszug 1997/Nichtrichterliche Bedienstete

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	<b>6</b>	<b>85,71 %</b>	1	14,29 %	7

Auszug 1995/Nichtrichterliche Bedienstete  
(vb. und tb. Bed.)

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/a</i>	-	-	-	-	-
<i>B/b</i>	<i>7</i>	<i>87,50 %</i>	<i>1</i>	<i>12,50 %</i>	<i>8</i>



## GENERALPROKURATUR

## Staatsanwälte/Staatsanwältinnen

	1997		1995 (voll- und teilbeschäftigte Bedienstete)	
	<b>weiblich</b>	<b>1</b>	<b>7,14 %</b>	<i>1</i>
männlich.	13	92,86 %	13	92,86 %
gesamt	14	100 %	14	100 %

## OBERLANDESGERICHTE GRAZ, LINZ, INNSBRUCK, WIEN

1997	RichterInnen		RichteramtsanwärterInnen		Nichtrichterliche Bedienstete	
<b>weiblich</b>	<b>432</b>	<b>27,96 %</b>	<b>147</b>	<b>70,33 %</b>	<b>3402</b>	<b>62,90 %</b>
männlich	1113	72,04 %	62	29,67 %	2007	37,10 %
gesamt	1545	100 %	209	100 %	5409	100 %

1995 (vb. und tb. Bedienstete)	RichterInnen		RichteramtsanwärterInnen		Nichtrichterliche Bedienstete	
<i>weiblich</i>	<i>422</i>	<i>27,16 %</i>	<i>183</i>	<i>62,24 %</i>	<i>4055</i>	<i>66,40 %</i>
<i>männlich</i>	<i>1132</i>	<i>72,84 %</i>	<i>111</i>	<i>37,76 %</i>	<i>2052</i>	<i>33,60 %</i>
<i>gesamt</i>	<i>1554</i>	<i>100 %</i>	<i>294</i>	<i>100 %</i>	<i>6107</i>	<i>100 %</i>

## Auszug 1997/Nichtrichterliche Bedienstete

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	-	-	2	100 %	2
B/A2/b	<b>439</b>	<b>39,76 %</b>	665	60,24 %	1104

*Auszug 1995/Nichtrichterliche Bedienstete  
(vb. und tb. Bedienstete)*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/a</i>	<i>1</i>	<i>33,33 %</i>	<i>2</i>	<i>66,67 %</i>	<i>3</i>
<i>B/b</i>	<i>447</i>	<i>39,80 %</i>	<i>676</i>	<i>60,20 %</i>	<i>1123</i>

OBERSTAATSANWALTSCHAFTEN GRAZ, LINZ, INNSBRUCK, WIEN

Staatsanwälte/Staatsanwältinnen

	<b>1997</b>		<i>1995 (voll- und teilbeschäftigte Bedienstete)</i>	
<b>weiblich</b>	<b>42</b>	<b>21,65 %</b>	<i>37</i>	<i>18,97 %</i>
männlich	152	78,35 %	<i>158</i>	<i>81,03 %</i>
gesamt	194	100 %	<i>195</i>	<i>100 %</i>

JUSTIZANSTALTEN

	<b>1997</b>		<i>1995 (voll- und teilbeschäftigte Bedienstete)</i>	
<b>weiblich</b>	<b>450</b>	<b>12,88 %</b>	<i>428</i>	<i>12,25 %</i>
männlich	3045	87,12 %	<i>3066</i>	<i>87,75 %</i>
gesamt	3495	100 %	<i>3494</i>	<i>100 %</i>

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>29</b>	<b>35,37 %</b>	53	64,63 %	82
B/A2/b	<b>57</b>	<b>71,25 %</b>	23	28,75 %	80

E1/W1	<b>7</b>	<b>10,14 %</b>	62	89,86 %	69
E2a/E2b/ E2c/W2/W3	<b>197</b>	<b>6,59 %</b>	2793	93,41 %	2990

Auszug 1995  
(vb. und tb. Bed.)

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/A1/a</i>	29	32,58 %	60	67,42 %	89
<i>B/A2/b</i>	67	72,04 %	26	27,96 %	93
<i>E1/W1</i>	7	10,61 %	59	89,39 %	66
<i>E2a/E2b/ E2c/W2/W3</i>	161	5,55 %	2739	94,45 %	2900

### BEWÄHRUNGSHILFE

	<b>1997</b>		<i>1995 (voll- und teilbeschäftigte Bedienstete)</i>	
<b>weiblich</b>	<b>68</b>	<b>47,89 %</b>	93	48,69 %
männlich	74	52,11 %	98	51,31 %
gesamt	142	100 %	191	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	6	66,67 %	9
B/A2/b	<b>52</b>	<b>43,33 %</b>	68	56,67 %	120

Auszug 1995  
(vb. und tb. Bed.)

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/A1/a</i>	4	33,33 %	8	66,67 %	12
<i>B/A2/b</i>	77	46,11 %	90	53,89 %	167

1. b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	<b>1997</b>	
<b>weiblich</b>	<b>733</b>	<b>93,85 %</b>
männlich	48	6,15 %
gesamt	781	100%

#### ZENTRALLEITUNG

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a/I-III	-	-	-	-	-
B/A2/b	-	-	-	-	-
A4/A5/D/P2/ P3/d/p2/p3	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

## OBERLANDESGERICHTE GRAZ, LINZ, INNSBRUCK, WIEN

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
RichterInnen	<b>37</b>	<b>100 %</b>	-	-	37
Richteramts- anwärterInnen	-	-	-	-	-
nichtrichter- liche Bedienstete:					
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	<b>16</b>	<b>100 %</b>	-	-	16

## JUSTIZANSTALTEN

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>11</b>	<b>47,83 %</b>	12	52,17 %	23
B/A2/b	<b>13</b>	<b>72,22 %</b>	5	27,78 %	18

## BEWÄHRUNGSHILFE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2

In den Dienstbehörden „Oberster Gerichtshof“, „Generalprokuratur“ und „Staatsanwaltschaften“ gibt es keine teilbeschäftigten Bediensteten.

1.c) **Lehrlinge des Bundes**

0

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 wurden keine Daten geliefert.)*1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 wurden keine Daten geliefert.)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

Zentralleitung 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	6	100 %	6
AbteilungsleiterIn	<b>5</b>	<b>12,82 %</b>	34	87,18 %	39

Zentralleitung 1.1.1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	6	100 %	6
<i>AbteilungsleiterIn</i>	4	10,26 %	35	89,74 %	39

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.1.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* Auf Sektionsebene: keine Veränderung
- \* Auf Abteilungsebene: gleich viele Funktionen, jedoch eine Funktionswanderung hin zu den Frauen.

Oberster Gerichtshof 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
RichterInnen:					
PräsidentIn	-	-	1	100 %	1
VizepräsidentIn	-	-	2	100 %	2

SenPräsidentIn	-	-	13	100 %	13
RichterIn GehGr.III	<b>7</b>	<b>16,67 %</b>	35	83,33 %	42
Nichtrichterliche Bedienstete:					
Vorsteher d. GeschStelle B/A2/b	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2

*Oberster Gerichtshof 1995: keine Angaben*

Generalprokuratur 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
LeiterIn	-	-	1	100 %	1
Erste/r stv. LeiterIn GehGr.III	-	-	3	100 %	3
stv. LeiterIn GehGr.III	<b>1</b>	<b>10 %</b>	9	90 %	10

*Generalprokuratur 1995: keine Angaben*

Oberlandesgerichte 1997:

Auszug	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Präs. d. OLG	-	-	4	100 %	4
Ri. d. GehGr.II:					
VPräs. d. OLG	-	-	4	100 %	4
SenPräs. d. OLG	<b>3</b>	<b>5,66 %</b>	50	94,34 %	53
Ri. d. OLG	<b>21</b>	<b>20 %</b>	84	80 %	105
Ri. d. GehGr.I:					

Präs GH I	-	-	21	100 %	21
VPräs GH I	2	6,90 %	27	93,10 %	29
Ger. VorsteherIn	19	10 %	171	90 %	190
Nichtrichterl. Bedienstete:					
Vorst. d. GeschStelle B/A2/b	28	17,83 %	129	82,17 %	157

*Oberlandesgerichte 1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>RichterInnen:</i>					
<i>Präs. d. OLG</i>	-	-	4	100 %	4
<i>VPräs. d. OLG</i>	-	-	4	100 %	4
<i>Ri GehGrII</i>	21	12,96 %	141	87,04 %	162
<i>Präs GH I</i>	-	-	21	100 %	21
<i>VPräs GH I</i>	-	-	32	100 %	32
<i>Ger. VorsteherIn</i>	18	9,68 %	168	96,32 %	186
<i>Nichtrichterl. Bedienstete:</i>					
<i>Vorst. d. GeschStelle B/b</i>	27	16,98 %	132	83,02 %	159

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Keine Veränderung bei der Anzahl und der Aufteilung der Funktionen „PräsidentIn des OLG“ und „VizepräsidentIn des OLG“.
- \* Keine Veränderung beim Präs GH I.
- \* 3 VPräs GH I-Funktionen weniger; das bedeutet weiters 5 Männer weniger in dieser Funktion und die ersten 2 Frauen in ebendieser Funktion.
- \* 4 GerichtsvorsteherInnen mehr, davon eine Frau.
- \* 2 Funktionen „VorsteherInnen von Geschäftsstellen“ weniger; das bedeutet weiters 3 Vorsteher weniger und 1 Vorsteherin mehr.



## Oberstaatsanwaltschaften 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Leit. d. OStA	-	-	4	100 %	4
1. Stv. Leit. d. OStA	-	-	4	100 %	4
Stv. Leit. d. OStA	<b>2</b>	<b>22,22 %</b>	7	77,78 %	9
Leit. d. StA	-	-	17	100 %	17
Stv. Leit. d. StA	<b>1</b>	<b>4,35 %</b>	22	95,65 %	23

## Oberstaatsanwaltschaften 1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Leit. d. OStA</i>	-	-	4	100 %	4
<i>1. Stv. Leit. d. OStA</i>	-	-	4	100 %	4
<i>StA GehGr II</i>	1	9,09 %	10	90,91 %	11
<i>Leit. d. StA</i>	-	-	16	100 %	16
<i>Stv. Leit. d. StA</i>	1	4,35 %	22	95,65 %	23

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Keine Veränderung bei der Anzahl und der Aufteilung der Funktionen „LeiterIn der OStA“ und „1. Stv. LeiterIn der OStA“ ⇒ nach wie vor keine Frau in diesen Funktionen.
- \* Eine „LeiterIn der StA“-Funktion mehr und zwar bei den Männern.
- \* Keine Veränderung bei der Funktion „Stv. LeiterIn der StA“.

## Justizanstalten 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a (AnstaltsleiterIn)	<b>3</b>	<b>20 %</b>	12	80 %	15
B/A2/b (Leit. d. Soz. D.)	<b>18</b>	<b>69,23 %</b>	8	30,77 %	26
E1/W1 (AnstaltsleiterIn)	<b>1</b>	<b>5,88 %</b>	16	94,12 %	17

*Justizanstalten 1995:*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/A1/a</i> ( <i>AnstaltsleiterIn</i> )	2	14,29 %	12	85,71 %	14
<i>B/A2/b</i> ( <i>Leit. d. Soz. D</i> )	17	62,96 %	10	37,04 %	27
<i>E1/W1</i> ( <i>AnstaltsleiterIn</i> )	-	-	15	100 %	15

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Auf A/A1/a- Ebene: 1 Funktion mehr und zwar bei den Frauen.
- \* Auf B/A2/b-Ebene: 1 Funktion weniger; das bedeutet zwei Funktionen weniger bei den Männern und eine Funktion mehr bei den Frauen.
- \* Auf E1/W1-Ebene: 2 Funktionen mehr, und zwar je eine bei den Männern und bei den Frauen ⇒ die 1. Frau auf dieser Ebene.

*Bewährungshilfe 1997:*

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<i>A/A1/a</i> ( <i>LeitvGSuDS</i> )	-	-	4	100 %	4
<i>B/A2/b</i> ( <i>LeitvGS, DS u. Außst.</i> )	<b>11</b>	<b>34,375 %</b>	21	65,625 %	32

*Bewährungshilfe 1995:*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/A1/a</i> ( <i>LeitvGSuDS</i> )	1	25 %	3	75 %	4
<i>B/A2/b</i> ( <i>LeitvGS, DS u. Außst.</i> )	12	30,77 %	27	69,23 %	39

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Auf A/A1/a-Ebene: gleich viele Funktionen, davon ist aber die einzig weiblich besetzte Funktion zu den Männern „gewandert“.
- \* Auf B/A2/b-Ebene: 7 Funktionen weniger, davon eine bei den Frauen.

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen 1997

GenProk.	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6
OLG	<b>2</b>	<b>1,57 %</b>	125	98,43 %	127
OStA	<b>6</b>	<b>21,43 %</b>	22	78,57 %	28
Justizanstalten	<b>8</b>	<b>13,33 %</b>	52	86,67 %	60
Bewährungshilfe	<b>5</b>	<b>16,67 %</b>	25	83,33 %	30

#### o) Leistungsfeststellungskommissionen 1997

BMJ/ZL	<b>2</b>	<b>15,38 %</b>	11	84,62 %	13
OGH	<b>1</b>	<b>25 %</b>	3	75 %	4
OLG	<b>9</b>	<b>20,45 %</b>	35	79,55 %	44
OStA	<b>5</b>	<b>19,23 %</b>	21	80,77 %	26
Justizanstalten	<b>2</b>	<b>15,38 %</b>	11	84,62 %	13

#### o) Disziplinarkommission 1997

BMJ/ZL sowie Justizanstalten u. Bewährungshilfe	<b>5</b>	<b>15,625 %</b>	27	84,375 %	32
---	----------	-----------------	----	----------	----

#### o) Disziplinaroberkommission 1997

BMJ/ZL sowie Justizanstalten u. Bewährungshilfe	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	6	66,67 %	9
---	----------	----------------	---	---------	---

1995:

*Dazu wurden seitens des BMJ keine Daten übermittelt. Somit kann auch hier kein Vergleich stattfinden.*

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Begutachtungskommissionen 1997

OGH	1	25 %	3	75 %	4
OLG	-	-	15	100 %	15
OStA	1	10 %	9	90 %	10

o) Aufnahmekommissionen 1997

OGH	1	25 %	3	75 %	4
OLG	5	17,86 %	23	82,14 %	28
Justizanstalten	1	20 %	4	80 %	5
Bewährungshilfe	1	20 %	4	80 %	5

1995:

keine Datenübermittlung

4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

OGH/Auszug 1997

Personalvertretungsaufsichtskom. beim BKA	-	-	5	100 %	5
Fortbildungsbeirat	-	-	1	100 %	1
Oberster Agrarsenat	-	-	6	100 %	6
Richteramtsprüfungskom. bei den OLG	-	-	9	100 %	9

In den anderen Dienstbehörden gibt es keine gesetzlich eingerichteten Beiräte.

1995:

*keine Datenübermittlung*

### Zeitraumbezogene Daten Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997

Für den vorangegangenen Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995 wurden seitens des BMJ keine Daten übermittelt; somit entfällt für den gesamten zeitraumbezogenen Berichtsteil ein Vergleich der beiden Zeitspannen.

#### 1.a) Neueintritte in den Bundesdienst

Auszug

BMJ/ZL	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a/I-III	-	-	4	100 %	4
B/A2/b	-	-	-	-	-

Auszug

OGH	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
RichterInnen	1	5,56 %	17	94,44 %	18
Nichtrichterl. Bedienstete:					
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	-	-	-	-	-

Auszug

OLG gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Nichtrichterl. Bedienstete:					
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	19	54,29 %	16	45,71 %	35

Auszug

Justizanstalten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	14	66,67 %	7	33,33 %	21
B/A2/b	13	65 %	7	35 %	20
E2a/E2b/W2	56	15,47 %	306	84,53 %	362

## Auszug

Bewährungshilfe	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	<b>5</b>	<b>62,5 %</b>	3	37,5 %	8

Generalprokuratur und Oberstaatsanwaltschaften:

siehe Ernennungen bei 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

## 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

## Auszug

BMJ/ZL	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a/I-III	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
B/A2/b	-	-	2	100 %	2

## Auszug

OGH	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
RichterInnen	-	-	7	100 %	7
Nichtrichterl. Bedienstete:					
A/A1/a	-	-	-	-	-
B/A2/b	-	-	-	-	-

GenProk	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
StaatsanwältInnen	-	-	1	100 %	1

## Auszug

OLG gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Nichtrichterl. Bedienstete:					
A/A1/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
B/A2/b	<b>9</b>	<b>32,14 %</b>	19	67,86 %	28
RichterInnen:	<b>9</b>	<b>13,04 %</b>	60	86,96 %	69

OSTa gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
StaatsanwältInnen	1	12,5 %	7	87,5 %	8

## Auszug

Justizanstalten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	4	66,67 %	2	33,33 %	6
B/A2/b	6	66,67 %	3	33,33 %	9
E2a/E2b/W2	10	11,36 %	78	88,64 %	88

## Auszug

Bewährungshilfe	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	-	-	1	100 %	1
B/A2/b	11	73,33 %	4	26,67 %	15

## 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

## NEUBESTELLUNGEN und ERNENNUNGEN

BMJ/ZL	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	1	100 %	1
AbteilungsleiterIn	-	-	3	100 %	3

OGH	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
richterl. Funktionen:					
VPräs. d. OGH	-	-	2	100 %	2
SenPräs. d. OGH	-	-	7	100 %	7
Ri. d. OGH	1	11,11 %	8	88,89 %	9
Nichtrichterl. Funktionen	-	-	-	-	-

GenProk	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1. Stv. d. LeiterIn GehGrIII	-	-	1	100 %	1
Stv. d. LeiterIn GehGr.III	-	-	2	100 %	2

Ernennungen:					
StaatsanwältInnen	-	-	3	100 %	3

OLG gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Präs. d. OLG	-	-	2	100 %	2
VPräs. d. OLG	-	-	2	100 %	2
SenPräs. d. OLG	<b>1</b>	<b>7,69 %</b>	12	92,31 %	13
Ri. d. OLG, GehGrII	<b>5</b>	<b>22,73 %</b>	17	77,27 %	22
Präs. d. GH I	-	-	5	100 %	5
VPräs. d. GH I	<b>2</b>	<b>28,57 %</b>	5	71,43 %	7
GerVorsteherIn	<b>5</b>	<b>41,67 %</b>	7	58,33 %	12
Vorst. d. GeschStelle B/A2/b	<b>3</b>	<b>27,27 %</b>	8	72,73 %	11
Ernennungen:					
RichterInnen	<b>184</b>	<b>48,29 %</b>	197	51,71 %	381
RichteramtswärterInnen	<b>52</b>	<b>61,18 %</b>	33	38,82 %	85

OStA gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Stellv. d. Leit. d. OStA	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
Leit. d. StA	-	-	4	100 %	4
Stellv. d. Leit. d. StA	-	-	6	100 %	6
Ernennungen:					
StaatsanwältInnen	<b>7</b>	<b>25,93 %</b>	20	74,07 %	27

Justizanstalten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a (AnstaltsleiterIn)	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
B/A2/b (Leit. d. Soz. D.)	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
E1/W1 (AnstaltsleiterIn)	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6

Bewährungshilfe	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a (LeitvGSuDS)	-	-	1	100 %	1
B/A2/b (LeitvGS, DSu. Außst.)	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4



**Anmerkung:**

Es gab natürlich auch Abgänge bei den angeführten Funktionen; diese werden hier aber nicht aufgelistet, da sie nicht Gegenstand der Berichtsbetrachtung sind.

**1.d) erteilte Zulassungen zu****- Grundausbildungslehrgängen**

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
BMJ/ZL	<b>6</b>	<b>100 %</b>	-	-	6
OGH	-	-	-	-	-
GenProk	-	-	-	-	-
OLG gesamt	<b>191</b>	<b>68,21 %</b>	89	31,79 %	280
OStA gesamt	-	-	-	-	-
Justizanstalten	<b>29</b>	<b>23,77 %</b>	93	76,23 %	122
Bewährungshilfe	-	-	-	-	-

**- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen**

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
BMJ/ZL	-	-	-	-	-
OGH	<b>6</b>	<b>8 %</b>	69	92 %	75
GenProk	<b>3</b>	<b>25 %</b>	9	75 %	12
OLG (Graz, Linz)	<b>601</b>	<b>22,76 %</b>	2040	77,24 %	2641
OStA gesamt	<b>54</b>	<b>19,78 %</b>	219	80,22 %	273
Justizanstalten	<b>296</b>	<b>19,35 %</b>	1234	80,65 %	1530
Bewährungshilfe	<b>173</b>	<b>49,43 %</b>	177	50,57 %	350

**- Aufstiegskursen:**

überhaupt keine im gesamten Ressortbereich

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes****- erstatteten Disziplinaranzeigen**

1 (im OLG-Sprengel Innsbruck)

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
1 (im OLG-Sprengel Innsbruck)
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
1 (im OLG-Sprengel Innsbruck)

#### **1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
1 (StA d. GehGrII im OStA-Sprengel Wien)
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
0
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen  
3 (StAe d. GehGrIII in der Generalprokuratur)

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

Diesbezüglich wird auf den Erlaß des BMJ vom 7. Mai 1997 betreffend den Frauenförderungsplan für das Justizressort für den Zeitraum bis 1. Jänner 2004 verwiesen.

## Bundesministerium für Landesverteidigung

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 9144 zivile Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 8563 zivile Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND (zivile Bedienstete)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>3098</b>	<b>33,88 %</b>	3033	35,42 %
männlich	6046	66,12 %	5530	64,58 %
gesamt	9144	100 %	8563	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 581 Personen (= 6,79 %) mehr, davon
- \* 65 Frauen (= 2,14 %) mehr

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>2925</b>	<b>32,61 %</b>	2864	34,12 %
männlich	6046	67,39 %	5530	65,88 %
gesamt	8971	100 %	8394	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 577 vollbeschäftigte Personen (= 6,87 %) mehr, davon
- \* 61 Frauen (= 2,13 %) mehr

. ZENTRALLEITUNG - VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE  
und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen  
(zivile Arbeitsplätze)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1086</b>	<b>42,71 %</b>	980	42,04 %
männlich	1457	57,29 %	1351	57,96 %
gesamt	2543	100 %	2331	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl. Gr. A/a	<b>9</b>	<b>5,23 %</b>	163	94,77 %	172
VWGr./Entl. Gr. B/b	<b>50</b>	<b>14,20 %</b>	302	85,80 %	352
A1	<b>5</b>	<b>11,90 %</b>	37	88,10 %	42
A2	<b>59</b>	<b>16,08 %</b>	308	83,92 %	367

A/A1/a	<b>14</b>	<b>6,54 %</b>	200	93,46 %	214
B/A2/b	<b>109</b>	<b>15,16 %</b>	610	84,84 %	719

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr./Entl. Gr. A/a</i>	<i>13</i>	<i>7,14 %</i>	<i>169</i>	<i>92,86 %</i>	<i>182</i>
<i>VWGr./Entl. Gr. B/b</i>	<i>84</i>	<i>12,92 %</i>	<i>566</i>	<i>87,08 %</i>	<i>650</i>

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/a mit A1 und B/b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt. Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* insgesamt 32 vollbeschäftigte Bedienstete (= 17,58 %) mehr in der **VWGr./EntlGr.A/A1/a**, davon
- \* 1 Frau (= 7,69 %) mehr
- \* insgesamt 69 vollbeschäftigte Bedienstete (= 10,62 %) mehr in der **VWGr./EntlGr.B/A2/b**, davon
- \* 25 Frauen (= 29,76 %) mehr

**SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN - VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE**  
(zivile Arbeitsplätze)

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>1839</b>	<b>28,61 %</b>	<i>1884</i>	<i>31,07 %</i>
männlich	4589	71,39 %	<i>4179</i>	<i>68,93 %</i>
gesamt	6428	100 %	<i>6063</i>	<i>100 %</i>

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl. Gr. A/a	<b>3</b>	<b>9,37 %</b>	29	90,63 %	32
VWGr./Entl. Gr. B/b	<b>9</b>	<b>5,39 %</b>	158	94,61 %	167
A1	-	-	19	100 %	19
A2	<b>16</b>	<b>3,97 %</b>	387	96,03 %	403

A/A1/a	<b>3</b>	<b>5,88 %</b>	48	94,12 %	51
B/A2/b.	<b>25</b>	<b>4,39 %</b>	545	95,61 %	570

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr./Entl. Gr. A/a</i>	2	4,08 %	47	95,92 %	49
<i>VWGr./Entl. Gr. B/b</i>	16	3,23 %	480	96,77 %	496

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* insgesamt 2 vollbeschäftigte Bedienstete (= 4,08 %) mehr in der **VWGr./EntlGr.A/A1/a**, davon
- \* 1 Frau (= 50 %) mehr
- \* insgesamt 74 vollbeschäftigte Bedienstete (= 14,92 %) mehr in der **VWGr./EntlGr.B/A2/b**, davon
- \* 9 Frauen (= 56,25 %) mehr

1. b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
(zivile Arbeitsplätze)

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>173</b>	<b>100 %</b>	<i>169</i>	<i>100 %</i>
männlich	-	-	-	-
gesamt	173	100 %	<i>169</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 4 teilbeschäftigte Bedienstete (= 2,37 %) mehr, und zugleich sind das 4 Frauen

**ZENTRALLEITUNG - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENTETETE  
und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen**

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>	45	100 %
männlich	-	-	-	-
gesamt	50	100 %	45	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl. Gr. A/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VWGr./Entl. Gr. B/b	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4
A1	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-

A/A1/a	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
B/A2/b	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
VWGr./Entl. Gr. A/a	1	100 %	-	-	1
VWGr./Entl. Gr. B/b	3	100 %	-	-	3

Wieder unter der Annahme, die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/A1/a und B/A2/b mit den VWGr./EntlGr.A/a und B/b vergleichen zu können, bedeutet der Letztstand im Vergleich zum Vorletzt-Stand:

\* keinerlei Veränderung im VWGr./Entl.Gr.Bereich A/A1/a

- \* 1 Frau (= 33,33 %) mehr in der VWGr./Entl.Gr.B/A2/b; keine Veränderung bei den Männern

### SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>123</b>	<b>100 %</b>	124	100 %
männlich	-	-	-	-
gesamt	123	100 %	124	100 %

#### Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl. Gr. A/a	<b>15</b>	<b>100 %</b>	-	-	15
VWGr./Entl. Gr. B/b	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
A1	-	-	-	-	-
A2	-	-	-	-	-

A/A1/a	<b>15</b>	<b>100 %</b>	-	-	15
B/A2/b	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

#### Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr./Entl. Gr. A/a</i>	15	100 %	-	-	15
<i>VWGr./Entl. Gr. B/b</i>	-	-	-	-	-

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* keinerlei Veränderung im VWGr./Entl.Gr.-Bereich A/A1/a



\* eine erste teilzeitbeschäftigte Frau im VWGr./Entl.Gr.-Bereich B/A2/b

### 1.c) Lehrlinge des Bundes

(in Zentralleitung und unmittelbar nachgeordneten Dienststellen sowie Heeresmaterialamt und Korpskommando I)

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1997</b>	<b>37</b>	<b>36,27 %</b>	65	63,73 %	102
1995	-	-	57	100 %	57

### 1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung

0

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Zentralleitung 1997:

		<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr. A1:	stv. Abteilungsleiterin, Hauptreferatsleiterin nen, Referats- leiterinnen	<b>11</b>	<b>?</b>	keine Angabe	?	?
VWGr. A2:	Abteilungsleiterin, Leiterin der Amts- wirtschaftsstelle, Hauptreferatsleiterin nen, Referats- leiterinnen	<b>54</b>	<b>?</b>	keine Angabe	?	?

Korpskommando I 1997:

		<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr. A2:	Referatsleiterin	<b>1</b>	<b>?</b>	keine Angabe	?	?

Heeres-Materialamt 1997:

		weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr. A2:	Referatsleiterinnen	4	?	keine Angabe	?	?

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 wurden aufgrund von Unklarheiten überhaupt keine Angaben dazu gemacht.)*

### 3. Mitglieder der Kommissionen (zivil)

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>10</b>	<b>2,35 %</b>	415	97,65 %	425
1995	9	2,42 %	363	97,58 %	372

#### o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	keine Angaben				
1995	4	13,79 %	25	86,21 %	29

#### o) Disziplinarkommission

<b>1997</b>	<b>6</b>	<b>8,45 %</b>	65	91,55 %	71
1995	33	29,73 %	78	70,27 %	111

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Begutachtungskommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>8 %</b>	23	92 %	25
1995	2	7,69 %	24	92,31 %	26

o) Aufnahmekommission

<b>1997</b>	<b>6</b>	<b>21,43 %</b>	22	78,57 %	28
1995	4	11,76 %	30	88,24 %	34

o) Berufungskommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>12,5 %</b>	14	87,5 %	16
1995	-	-	9	100 %	9

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 1 weibliches Mitglied (= 11,11 %) mehr bei den Prüfungskommissionen
- \* 27 weibliche Mitglieder weniger (= 81,82 %) bei der Disziplinarkommission
- \* keine Veränderung bei den weiblichen Mitgliedern der Begutachtungskommission
- \* 2 weibliche Mitglieder (= 50 %) mehr bei der Aufnahmekommission
- \* 2 erste weibliche Mitglieder bei der Berufungskommission

**4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

In den 19 aufgelisteten Beiräten scheinen 8 (zivile) Männer und 0 Frauen auf.

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 waren es 18 Beiräte; davon 8 zivile Männer und 0 Frauen)*

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

**AUSZÜGE**

1996/97

Zentralleitung (und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	<b>3</b>	<b>33,33</b>	6	66,67 %	9
VWGr./Entl.Gr.B/b	-	-	19	100 %	19

1994/95

Zentralleitung (und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	1	8,33 %	11	91,67 %	12
VWGr./Entl.Gr.B/b	-	-	20	100 %	20

Das bedeutet:

- \* insgesamt 3 Neueintritte weniger in der **VWGr./Entl.Gr.A/a**; das bedeutet weiters
- \* 2 Neueintritte (= 200 %) mehr bei den Frauen und 5 Neueintritte weniger bei den Männern
- \* wieder kein Neueintritt bei den Frauen in der **VWGr./Entl.Gr.B/b**

1996/97

sonstige Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	<b>5</b>	<b>45,45 %</b>	6	54,55 %	11
VWGr./Entl.Gr.B/b	<b>1</b>	<b>7,69 %</b>	12	92,31 %	13

1994/95

sonstige Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr./Entl.Gr.A/a	1	14,29 %	6	85,71 %	7
VWGr./Entl.Gr.B/b	-	-	12	100 %	12

Das bedeutet:

- \* insgesamt 4 Neueintritte mehr in der VWGr./Entl.Gr.A/a und zugleich sind das 4 Frauen mehr
- \* 1 Neueintritt mehr in der VWGr./Entl.Gr.B/b und zwar zugleich der erste bei den Frauen

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

#### AUSZÜGE

1996/97

Zentraleitung (und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	120	27,40 %	318	72,60 %	438

(keine Angaben über VWGr. bzw. Entl.Gr.)

1994/95

Zentraleitung (und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	116	23,34 %	381	76,66 %	497

Das bedeutet:

- \* insgesamt 59 Ausscheiden weniger, trotzdem aber
- \* 4 Ausscheiden (= 3,45 %) mehr bei den Frauen

1996/97

sonstige Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	243	15,01 %	1376	84,99 %	1619

(keine Angaben über VWGr. bzw. Entl.Gr.)

1994/95

sonstige Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	251	16,73 %	1249	83,27 %	1500

Das bedeutet:

- \* insgesamt 119 Ausscheiden mehr, dennoch
- \* 8 Ausscheiden (= 3,19%) weniger bei den Frauen

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Zu diesem Punkt wurden keine zeitraumbezogenen Angaben gemacht, sondern auf die stichtagsbezogene Auflistung der höherwertigen Verwendungen (Funktionen) verwiesen. Ebenso liegen auch keine Angaben betreffend den Berichtszeitraum 1994/95 vor.

### 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen

Zentralleitung (und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	103	48,58 %	109	51,42 %	212

1994/95	124	42,18 %	170	57,82 %	294
---------	-----	---------	-----	---------	-----

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

BMLV/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Ermittlung dieser Daten ist nicht möglich.“

(wie im Berichtszeitraum 1994/95)

- Aufstiegskursen

Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	2	15,38 %	11	84,62 %	13

(Im Berichtszeitraum 1994/95: Insgesamt wurden 22 männliche Bedienstete zugelassen, davon waren 6 zivile männliche Bedienstete)

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt 82 Zulassungen zu Grundausbildungslehrgängen weniger, davon 21 (= 16,94 %) weniger bei den Frauen

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

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

BMLV/aus dem vorgelegten Bericht:

„Es wurden 2 Tatbestände bei der Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer angezeigt, die nach ho. Beurteilung eine Verletzung nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.Nr. 100/1993, darstellen könnten. Beide Verfahren sind noch anhängig.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: jeweils 0)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen und für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

BMLV/aus dem vorgelegten Bericht:

„Nach Rücksprache mit dem Vorsitzenden der Aufnahmekommission der Zentralstelle wurde in Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen des § 42 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz in einigen Fällen bei der Neubesetzung von Planstellen weibliche Bedienstete bevorzugt behandelt. Eine genaue Aussage über die Anzahl der bevorzugten Aufnahme ist nicht möglich, da darüber keine Aufzeichnungen geführt wurden.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: dieselbe Meldung)*

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

BMLV/aus dem vorgelegten Bericht:

„Darüber werden keine Aufzeichnungen geführt, daher können keine Daten bekannt gegeben werden.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*



## Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 3859 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 3957 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1564</b>	<b>40,53 %</b>	1609	40,66 %
männlich	2295	59,47 %	2348	59,34 %
gesamt	3859	100 %	3957	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 98 Personen (= 2,48 %) weniger, davon
- \* 45 Frauen (= 2,80 %) weniger

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1257</b>	<b>37,49 %</b>	1346	38,30 %
männlich	2096	62,51 %	2168	61,70 %
gesamt	3353	100 %	3514	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 161 vollbeschäftigte Personen (= 4,58 %) weniger, davon
- \* 89 Frauen (= 6,61 %) weniger

### VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>65</b>	<b>18,57 %</b>	285	81,43 %	350
VWGr.B	<b>48</b>	<b>32,21 %</b>	101	67,79 %	149
VB I/a	<b>36</b>	<b>31,86 %</b>	77	68,14 %	113
VB I/b	<b>57</b>	<b>35,85 %</b>	102	64,15 %	159
A1	<b>44</b>	<b>20,37 %</b>	172	79,63 %	216
A2	<b>79</b>	<b>22,01 %</b>	280	77,99 %	359

<b>A/A1/a</b>	<b>145</b>	<b>21,35 %</b>	534	78,65 %	679
<b>B/A2/b</b>	<b>184</b>	<b>27,59 %</b>	483	72,41 %	667

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>91</i>	<i>17,37 %</i>	<i>433</i>	<i>82,63 %</i>	<i>524</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>109</i>	<i>22,52 %</i>	<i>375</i>	<i>77,48 %</i>	<i>484</i>
<i>VB I/a</i>	<i>44</i>	<i>32,59 %</i>	<i>91</i>	<i>67,41 %</i>	<i>135</i>
<i>VB I/b</i>	<i>65</i>	<i>36,11 %</i>	<i>115</i>	<i>63,89 %</i>	<i>180</i>

<i>A/a</i>	<i>135</i>	<i>20,49 %</i>	<i>524</i>	<i>79,51 %</i>	<i>659</i>
<i>B/b</i>	<i>174</i>	<i>26,20 %</i>	<i>490</i>	<i>73,80 %</i>	<i>664</i>

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt. Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* insgesamt 20 vollbeschäftigte Bedienstete (= 3,03 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, davon
- \* 10 Frauen (= 7,41 %) mehr
- \* insgesamt 3 vollbeschäftigte Bedienstete (= 0,45 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**; das bedeutet weiters
- \* 10 Frauen (= 5,75 %) mehr und 7 Männer weniger als zuletzt

l.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>307</b>	<b>60,67 %</b>	263	59,37 %
männlich	199	39,33 %	180	40,63 %
gesamt	506	100 %	443	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 63 teilzeitbeschäftigte Personen (= 14,22 %) mehr, davon
- \* 44 Frauen (= 16,73 %) mehr

### TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>7</b>	<b>100 %</b>	-	-	7
VWGr.B	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
VB I/a	<b>3</b>	<b>100 %</b>	-	-	3
VB I/b	<b>12</b>	<b>92,31 %</b>	1	7,69 %	13

A1	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
A2 :	<b>8</b>	<b>88,89 %</b>	1	11,11 %	9

A/A1/a	<b>12</b>	<b>100 %</b>	-	-	12
B/A2/b	<b>22</b>	<b>84,62 %</b>	4	15,38 %	26

### Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	4	100 %	-	-	4
<i>VWGr.B</i>	9	100 %	-	-	9
<i>VB I/a</i>	4	100 %	-	-	4
<i>VB I/b:</i>	11	84,62 %	2	15,38 %	13

<i>A/a</i>	8	100 %	-	-	8
<i>B/b</i>	20	90,91 %	2	9,01 %	22

Wieder unter der Annahme, die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A/A1/a und B/A2/b mit den Verw./Entl.Gr.A/a und B/b vergleichen zu können, bedeutet der Letztstand im Vergleich zum Vorletzt-Stand:

- \* insgesamt 4 teilzeitbeschäftigte Personen (= 50 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, und zugleich sind das alle Frauen
- \* insgesamt 4 teilzeitbeschäftigte Personen (= 18,18 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**, davon
- \* 2 Frauen (= 10 %) mehr und 2 Männer (= 100 %) mehr

### 1.c) Lehrlinge des Bundes

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zu lit.c muß mitgeteilt werden, daß keine Aufzeichnungen über Lehrlinge geführt werden.“

(zum Stichtag 1. Juli 1995:  
1 weiblicher und 4 männliche Lehrlinge)

**1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zu Z.2 wird berichtet, daß im Gesamtbereich des Ressorts von insgesamt 190 Funktionsträgern 21 Frauen, das sind 11,05 %, sind. Diese Quote mag sehr niedrig erscheinen, ist aber durch die Aufgabenstellung des Ressorts und den geringen Anteil an Akademikerinnen z.B. im Forst- oder Wasserbereich bedingt.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß mit 1. Juli 1994 erstmals in der 110-jährigen Geschichte der Wildbach- und Lawinenverbauung eine Frau mit der Funktion einer Gebietsbauleiterin betraut wurde.“

Eine Gliederung der Daten gemäß Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten BGBl.Nr.774/1993 ist zu diesem Punkt nicht erfolgt.

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995 wurde dieselbe Meldung - nur mit anderen Zahlen - gemacht, nämlich:  
Von insgesamt 432 Funktionsträgern sind 59 Frauen, das sind 13,66 %.)*

**3. Mitglieder der Kommissionen**

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

- o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>10</b>	<b>29,41 %</b>	24	70,59 %	34
1995	5	14,29 %	30	85,71 %	35

## o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>8</b>	<b>23,53 %</b>	26	76,47 %	34
1995	9	21,95 %	32	78,05 %	41

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommission

<b>1997</b>	<b>10</b>	<b>16,39 %</b>	51	83,61 %	61
1995	9	14,75 %	52	85,25 %	61

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 5 Frauen (= 100 %) mehr in der Leistungsfeststellungskommission
- \* 1 Frau (= 11,11 %) weniger in der Disziplinarcommission
- \* 1 Frau (= 11,11 %) mehr in der Aufnahmekommission

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Weiters wird festgestellt, daß die Zusammensetzung der Disziplinarobercommission nicht der ho. Kompetenz unterliegt und daß die ständige Begutachtungskommission für das ho. Ressort im Hinblick auf den Entfall der Kompetenz für Referatsleiter ohne praktische Bedeutung ist. Zum Stichtag 1. Juli 1997 war keine Begutachtungskommission im Einzelfall eingerichtet.“

#### 4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zu Z.4 muß mitgeteilt werden, daß über die Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte keine Aufstellungen geführt werden.“

(zum Stichtag 1. Juli 1995: dieselbe Meldung)

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

Auszug

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	2	100 %	2
VB I/a	<b>7</b>	<b>36,84 %</b>	12	63,16 %	19
VB I/b	<b>6</b>	<b>28,57 %</b>	15	71,43 %	21
A1	-	-	1	100 %	1

Auszug

1994/95	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
VWGr.A	-	-	3	100 %	3
VWGr.B	-	-	2	100 %	2
VB I/a	23	51,11 %	22	48,89 %	45
VB I/b	13	28,26 %	33	71,74 %	46

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* 1 Neueintritt weniger in der VWGr.A, darunter keine Frau
- \* überhaupt kein Neueintritt in der VWGr.B
- \* insgesamt 26 Neueintritte weniger in VB I/a, davon
- \* 16 Frauen (= 69,57 %) weniger
- \* insgesamt 25 Neueintritte weniger in VB I/b, davon
- \* 7 Frauen (= 53,85 %) weniger

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand**

Auszug

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
VWGr.B	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
VB I/a	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5
VB I/b	<b>8</b>	<b>38,10 %</b>	13	61,90 %	21
A1	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
A2	-	-	1	100 %	1

## Auszug

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	4	100 %	4
VWGr.B	-	-	2	100 %	2
VB I/a	4	21,05 %	15	78,95 %	19
VB I/b	11	21,15 %	41	78,85 %	52

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* 1 Ausscheiden bei den Frauen in der VWGr.A, das ist 1 Ausscheiden mehr als zuletzt
- \* 2 Ausscheiden bei den Frauen in der VWGr.B, das sind 2 Ausscheiden mehr als zuletzt
- \* 3 Ausscheiden (= 75 %) weniger bei den Frauen in VB I/a
- \* 3 Ausscheiden (= 27,27 %) weniger bei den Frauen in VB I/b

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

BMLF/aus-dem vorgelegten Bericht:

„Dazu wird mitgeteilt, daß im Bereich des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft im angefragten Zeitraum 6 Funktionen gemäß den Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989 ausgeschrieben wurden. Mit keiner dieser Funktionen wurde eine Frau betraut, wobei angemerkt werden muß, daß sich häufig Frauen für bestimmte Funktionen aus den bereits zu § 2 Z.2 angeführten Gründen nicht beworben haben.“

*(Für den Berichtszeitraum 1994/95 wurde größtenteils dieselbe Meldung - nur mit anderen Zahlen - gemacht, nämlich:  
Mit 7 von insgesamt 29 ausgeschriebenen Funktionen wurden Frauen betraut; das sind 24,14 %)*

### 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	38	47,5 %	42	52,5 %	80



## - berufsbegleitender Fortbildung

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	<b>215</b>	<b>37,46 %</b>	359	62,54 %	574

## - Aufstiegskursen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2

*(In der Vergangenheit wurden keine statistischen Auswertungen über erteilte Zulassungen geführt, sodaß nunmehr ein Vergleich zum Berichtszeitraum 1994/95 entfallen muß.)*

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

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

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Dazu wird mitgeteilt, daß keine Disziplinaranzeigen auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes erstattet und weitergeleitet wurden und somit auch keine Schuldsprüche gefällt wurden.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: jeweils 0)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

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

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Dazu muß mitgeteilt werden, daß über diese Daten keine statistischen Aufzeichnungen existieren.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: dieselbe Meldung)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

BMLF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft ist konsequent bemüht, der gesetzlichen Verpflichtung zur Erhöhung der Frauenanteile in den jeweiligen Verwendungen und Funktionen zu entsprechen. Die Erfolge zeigen sich bereits in der Statistik der Neuaufnahmen in der Entlohnungsgruppe a und anhand der Betrauung von Frauen mit Funktionen, die bisher aufgrund der Absolventenquote in den Fachbereichen reine Männerdomänen waren. Selbstverständlich werden die bisher gesetzten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles, wie der Hinweis bei Ausschreibungen von Funktionen auf die Bevorzugung von Frauen sowie bei Ausschreibungen von Planstellen, Frauen nachdrücklich zur Bewerbung einzuladen, weiter betrieben und auch weiterhin zusätzliche Möglichkeiten zur Erreichung des gesetzlichen Zieles geprüft.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: dieselbe Mitteilung)*

## Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 632 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 623 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>366</b>	<b>57,91 %</b>	372	59,71 %
männlich	266	42,09 %	251	40,29 %
gesamt	632	100 %	623	100 %

Um eine Vergleichbarkeit zum Letztberichtsstichtag zu ermöglichen, wurden die damals getrennten Bundesministerien „für Umwelt“ und „für Jugend und Familie“ rechnerisch zusammengeführt. Daraus ergibt sich im Vergleich folgendes Bild:

- \* insgesamt 9 Personen (= 1,44 %) mehr, aber dennoch
- \* 6 Frauen (= 1,61 %) weniger, weil es nur bei den Männern eine Zunahme gab

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997  
(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>313</b>	<b>55,01 %</b>	335	57,46 %
männlich	256	44,99 %	248	42,54%
gesamt	569	100 %	583	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 14 vollbeschäftigte Personen (= 2,40 %) weniger
- \* 22 Frauen (= 6,57 %) weniger und 8 Männer (= 3,23 %) mehr

ZENTRALLEITUNG  
UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN - VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>46</b>	<b>42,99 %</b>	61	57,01 %	107
VWGr.B	<b>19</b>	<b>50 %</b>	19	50 %	38
VB I/a	<b>41</b>	<b>50 %</b>	41	50 %	82
VB I/b	<b>55</b>	<b>71,43 %</b>	22	28,57 %	77
A1	<b>14</b>	<b>32,56 %</b>	29	67,44 %	43
A2	<b>22</b>	<b>50 %</b>	22	50 %	44

<b>A/A1/a</b>	<b>101</b>	<b>43,53 %</b>	131	56,47 %	232
<b>B/A2/b</b>	<b>96</b>	<b>60,38 %</b>	63	39,62 %	159

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	55	38,19 %	89	61,81 %	144
<i>VWGr.B</i>	35	47,3 %	39	52,7 %	74
<i>VB I/a</i>	56	64,37 %	31	35,63 %	87
<i>VB I/b</i>	55	67,9 %	26	32,1 %	81

<i>A/a</i>	<i>111</i>	<i>48,05 %</i>	<i>120</i>	<i>51,95 %</i>	<i>231</i>
<i>B/b</i>	<i>90</i>	<i>58,06 %</i>	<i>65</i>	<i>41,94 %</i>	<i>155</i>

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verw./Entl.Gr. A/a mit A1 und B/b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* 1 vollbeschäftigte Person (= 0,43 %) mehr in der Verw./Entl.Gr. A/A1/a, das sind zugleich
- \* 10 Frauen (= 9 %) weniger und 11 Männer (= 9,2 %) mehr als zuletzt
- \* insgesamt 4 vollbeschäftigte Personen (= 2,58 %) mehr in der Verw./Entl.Gr. B/A2/b, das sind zugleich
- \* 6 Frauen (= 6,67 %) mehr und 2 Männer (= 3,08 %) weniger als zuletzt

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>53</b>	<b>84,13 %</b>	38	95 %
männlich	10	15,87 %	2	5 %
gesamt	63	100 %	40	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 23 teilzeitbeschäftigte Personen (= 57,5 %) mehr; davon
- \* 15 Frauen (= 39,47 %) mehr

**ZENTRALLEITUNG  
UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN - TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE**

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>4</b>	<b>80 %</b>	1	20 %	5
VWGr.B	<b>5</b>	<b>100 %</b>	-	-	5
VB I/a	<b>6</b>	<b>100 %</b>	-	-	6
VB I/b	<b>20</b>	<b>74,07 %</b>	7	25,93 %	27
A1	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
A2	-	-	1	100 %	1

<b>A/A1/a</b>	<b>12</b>	<b>92,31 %</b>	1	7,69 %	13
<b>B/A2/b</b>	<b>25</b>	<b>75,76 %</b>	8	24,24 %	33

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	6	100 %	-	-	6
<i>VWGr.B</i>	1	100 %	-	-	1
<i>VB I/a</i>	2	100 %	-	-	2
<i>VB I/b</i>	15	93,75 %	1	6,25 %	16

<i>A/a</i>	8	100 %	-	-	8
<i>B/b</i>	16	94,12 %	1	5,88 %	17

Wieder unter der Annahme, die Verw./Entl.Gr. A/A1/a und B/A2/b mit den Verw./Entl.Gr. A/a und B/b vergleichen zu können, bedeutet der Letztstand im Vergleich zum Vorletz-Stand:

- \* insgesamt 5 teilzeitbeschäftigte Personen (= 62,5 %) mehr in der Verw./Entl.Gr. A/A1/a, davon
- \* 4 Frauen (= 50 %) mehr und der erste Mann überhaupt
- \* insgesamt 16 teilzeitbeschäftigte Personen (= 94,12 %) mehr in der Verw./Entl.Gr. B/A2/b, davon
- \* 9 Frauen (= 56,25 %) mehr und 7 Männer (= 700 %) mehr

### 1.c) Lehrlinge des Bundes

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

### 1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Zentralleitung 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
SektionsleiterIn	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6
AbteilungsleiterIn	<b>14</b>	<b>38,89 %</b>	22	61,11 %	36
ReferatsleiterIn	<b>2</b>	<b>20 %</b>	8	80 %	10
MKD-LeiterIn	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
Kanzlei	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4

Zentralleitung 1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	<i>1</i>	<i>20 %</i>	<i>4</i>	<i>80 %</i>	<i>5</i>
<i>AbteilungsleiterIn</i>	<i>15</i>	<i>34,09 %</i>	<i>29</i>	<i>65,91 %</i>	<i>44</i>
<i>ReferatsleiterIn</i>	<i>13</i>	<i>41,94 %</i>	<i>18</i>	<i>58,06 %</i>	<i>31</i>
<i>GruppenleiterIn</i>	<i>3</i>	<i>-</i>	<i>10</i>	<i>-</i>	<i>13</i>

Das bedeutet:

- \* unveränderte Sektionsleiterin-Anzahl
- \* 1 Abteilungsleiterin (= 6,66 %) weniger
- \* 11 Referatsleiterinnen (= 84,62 %) weniger
- \* Die Funktionen „MKD-LeiterIn und Kanzlei“ wurden zum ersten Mal als höherwertige Verwendungen angeführt.
- \* Bezüglich der Funktion „GruppenleiterIn“ gab es diesmal keine Angabe.

Umweltbundesamt 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
DirektorIn	-	-	1	100 %	1
ZweigstellenleiterIn	-	-	2	100 %	2
GruppenleiterIn	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
AbteilungsleiterIn	<b>4</b>	<b>28,57 %</b>	10	71,43 %	14

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* keinerlei Veränderungen

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>9</b>	<b>19,15 %</b>	38	80,85 %	47
-------------	----------	----------------	----	---------	----

1995	11	20,75 %	42	79,25 %	53
------	----	---------	----	---------	----



## o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>7</b>	<b>30,43 %</b>	16	69,57 %	23
1995	11	29,73 %	26	70,27 %	37

## o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>6</b>	<b>42,86 %</b>	8	57,14 %	14
1995	11	47,83 %	12	52,17 %	23

## o) Disziplinaroberkommission

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
1995	2	25 %	6	75 %	8

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 2 Frauen (= 18,18 %) weniger bei den Prüfungskommissionen
- \* 4 Frauen (= 36,36 %) weniger bei der Leistungsfeststellungskommission
- \* 5 Frauen (= 45,45 %) weniger bei der Disziplinarcommission
- \* 2 Frauen (= 100 %) weniger bei der Disziplinaroberkommission

Bemerkung dazu:

Die Zahl der Frauen und Männer, die nicht mehr Kommissionsmitglieder sind, ist ident mit der Zahl der weiblichen und männlichen Kommissionsmitglieder des ehemaligen Bundesministerium für Jugend und Familie im Letztbericht.

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommission im BMUJF

<b>1997</b>	<b>16</b>	<b>47,06 %</b>	18	52,94 %	34
-------------	-----------	----------------	----	---------	----

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Aufnahmekommission im Umweltbundesamt

1997	4	57,14 %	3	42,86 %	7
------	---	---------	---	---------	---

o) Aufnahmekommission im BMU

1995	6	19,35 %	25	80,65 %	31
------	---	---------	----	---------	----

o) Aufnahmekommission im BMJF

1995	5	25 %	15	75 %	20
------	---	------	----	------	----

4. **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Leermeldung

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

Auszug/BMUJF (1.1.96 - 31.12.96):

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	6	54,55 %	5	45,45 %	11
VB I/b	5	62,5 %	3	37,5 %	8
VB/SV	-	-	1	100 %	1

Auszug/BMUJF (1.1.94 - 31.12.94):

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	5	45,45 %	6	54,55 %	11
VB I/b	7	87,5 %	1	12,5 %	8

Auszug/BMUJF (1.1.97 - 1.7.97):

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	1	33,33 %	2	66,67 %	3

Auszug/Umweltbundesamt (1.1.96 - 31.12.96):

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	3	30 %	7	70 %	10
VB I/b	4	66,67 %	2	33,33 %	6

Auszug/Umweltbundesamt (1.1.97 - 1.7.97):

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	1	100 %	-	-	1

Ein Vergleich zum Letztbericht ist aufgrund von Ressortänderungen nur eingeschränkt auf die Jahre 1994 und 1996 möglich, da diese beiden Jahre vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie getrennt ausgewiesen wurden. Im Jahr 1996 gab es im Vergleich zum Jahr 1994 im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie folgende Entwicklungen bei den Neueintritten:

- \* 1 Frau (= 20 %) mehr bei den VB I/a - Neueintritten
- \* 2 Frauen (= 28,57 %) weniger bei den VB I/b - Neueintritten

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand (inklusive Ersatzkräfte)

Auszug/BMUJF (1.1.96 - 31.12.96):

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VWGr.B	1	50 %	1	50 %	2
VB I/a	8	88,89 %	1	11,11 %	9
VB I/b	1	100 %	-	-	1

Auszug/BMUJF (1.1.94 - 31.12.94):

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VWGr.B	1	100 %	-	-	1

VB I/a	2	50 %	2	50 %	4
VB I/b	3	75 %	1	25 %	4

Auszug/BMUJF (1.1.97 - 1.7.97):

Zentraleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	2	100 %	-	-	2
VWGr.B	-	-	1	100 %	1
VB I/b	4	100 %	-	-	4

Auszug/Umweltbundesamt (1.1.96 - 31.1.296):

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	2	33,33 %	4	66,67%	6
VB I/b	5	100 %	-	-	5

Auszug/Umweltbundesamt (1.1.97 - 1.7.97):

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/c	1	100 %	-	-	1

Im Vergleich der Jahre 1996 und 1994 bedeutet das:

- \* kein Ausscheiden der Frauen in der VWGr.A - wie zuletzt
- \* 1 Ausscheiden der Frauen in der VWGr.B - wie zuletzt
- \* 6 Frauen (= 300 %) mehr beim Ausscheiden in VB I/a
- \* 2 Frauen (66,67 %) weniger beim Ausscheiden in VB I/b

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

BMUJF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Auf Grund der zweifachen Änderung der Ressorteinteilung in den vorangegangenen Kalenderjahren (12.8.1996 und 1.3.1997) wurden die zeitraumbezogenen Daten wie folgt gegliedert:“

1.1.1996 - 11.8.1996

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
GruppenleiterIn	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn	<b>3</b>	<b>33,33 %</b>	6	66,67 %	9
ReferatsleiterIn	<b>6</b>	<b>50 %</b>	6	50 %	12

12.8.1996 - 31.12.1996

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5
GruppenleiterIn	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
AbteilungsleiterIn	<b>16</b>	<b>38,1 %</b>	26	61,9 %	42
ReferatsleiterIn	<b>6</b>	<b>40 %</b>	9	60 %	15

1.1.1997 bis 28.2.1997: keine Änderungen

1.3.1997 - 1.7.1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5
AbteilungsleiterIn	<b>14</b>	<b>38,89 %</b>	22	61,11 %	36
ReferatsleiterIn	<b>2</b>	<b>20 %</b>	8	80 %	10

Vergleiche zum Letztberichtszeitraum (1994/95) können nicht angestellt werden, da die beiden Berichtszeiträume zu viele zeitliche Splittungen und Organisationsveränderungen aufweisen, sodaß eine Gegenüberstellung nicht erfolgreich sein kann.

#### l.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen in der Zeit vom 1.1.1996 - 1.7.1997

1996/97:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Zentralleitung	<b>10</b>	<b>83,33 %</b>	2	16,67 %	12
Umweltbundesamt	<b>3</b>	<b>60 %</b>	2	40 %	5

1994/95:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Zentralleitung</i>	16	64 %	9	36 %	25
<i>Umweltbundesamt</i>	4	36,36 %	7	63,63 %	11

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen und Aufstiegskurse  
Fortbildungskurse an der Verwaltungsakademie des Bundes

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Zentralleitung	<b>91</b>	<b>64,08 %</b>	51	35,92 %	142
Umweltbundesamt	<b>7</b>	<b>38,89 %</b>	11	61,11 %	18

- Sonstige berufliche Fortbildung

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Zentralleitung	<b>69</b>	<b>79,31 %</b>	18	20,69 %	87
Umweltbundesamt	<b>28</b>	<b>49,12 %</b>	29	50,88 %	57

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* 6 Frauen (= 37,5 %) weniger bei den Grundausbildungslehrgängen in der Zentralleitung
- \* 1 Frau (= 25 %) weniger bei den Grundausbildungslehrgängen im Umweltbundesamt
- \* Vergleiche bei der berufsbegleitenden Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgänge und Aufstiegskurse sowie bei der sonstigen beruflichen Fortbildung sind nicht möglich, da im Letztbericht andere Einteilungen betreffend Terminologie, Zeiträume und Organisationsstrukturen vorgenommen wurden.

### 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen

0

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

0

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche

0

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

BMUJF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die entsprechenden Bestimmungen kamen nicht zur Anwendung, da in keinem Fall eine Entscheidung zwischen mehreren Bewerbern gleicher Qualifikation getroffen werden mußte.“

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

0

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

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

0

*(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

### Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung

BMUJF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die in § 42 B-GBG vorgesehene Quote von 40 % wurde im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie einschließlich Umweltbundesamt erreicht. Positiv hervorzuheben ist, daß das Ressort unter Berücksichtigung der voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten einen Frauenanteil von 57,9 % aufweist.“

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wird regelmäßig von der Personalabteilung über Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt. Entsprechend dem Frauenförderungsplan ist jeweils ein Hinweis bzw. eine Einladung für weibliche Bewerberinnen enthalten.

Im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie wurden 1997 Grundsätze für eine systematische Aus- und Weiterbildung erarbeitet, die für jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter ein Zeitbudget im Ausmaß von 5 Tagen im Jahr vorsieht.

Ressortintern werden spezifische Kurse bzw. Veranstaltungen (Englisch-, Französischkurse, Telefonschulungen) für Frauen angeboten, wobei auf die zeitlichen Rahmenbedingungen besonders geachtet wird.

Da die Nachfrage für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, vor allem bei Frauen, sehr groß war, wurden die Kurse aufgestockt.

Das Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie unterstützt speziell Frauen, Frauenförderungskurse bzw. Seminare an der Verwaltungsakademie des Bundes zu absolvieren.

Im Bezug auf Telearbeit wurden im Ressort bereits Vorhebungen für deren Umsetzung gestartet.

Bei der Bewerbung um Führungspositionen sind Benachteiligungen wegen Mutter- oder Vaterschaft nicht erfolgt.“

#### Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

##### BMUJF/aus dem vorgelegten Bericht:

„Bei der Besetzung höherwertiger Verwendungen (Funktionen) sind bis zur Erreichung der 40 % Quote bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt zu bestellen.

Um die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen abzubauen, ist ihre Teilnahme an allen Angeboten der Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel zu fördern, das Potential an qualifizierten Frauen zu erhöhen.

Sämtliche Gremien, die über die Vergabe von Funktionen entscheiden, sind - sofern Frauen gleich geeignet sind - paritätisch zu besetzen.

Sofern Bedarf bei den Bediensteten entstehen sollte, wäre ein Konzept für eine betriebsinterne Kinderbetreuung auszuarbeiten.

Die MitarbeiterInnen sind durch gezielte Förderung der Fortbildung (z.B. Einstiegsseminare, Fortbildungsseminare) nach dem Wiedereinstieg bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu unterstützen.

Im Mitarbeiter/innen/gespräch sollten auch Themen, die insbesondere Frauen betreffen - wie etwa flexiblere Arbeitszeitgestaltung wegen Erziehungs- und Familienarbeit etc. - behandelt werden.

Vor Beendigung des Karenzurlaubes ist den Bediensteten von der zuständigen Schulungsabteilung eine Information über geplante interne und externe Fortbildungsveranstaltungen zuzusenden.“



## Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 52.033 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 45.978 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>28.770</b>	<b>55,29 %</b>	<i>24.501</i>	<i>53,29 %</i>
männlich	23.263	44,71 %	<i>21.477</i>	<i>46,71 %</i>
gesamt	52.033	100 %	<i>45.978</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es um 6055 Bedienstete mehr (= Anstieg von 13,17 %), davon 4269 Frauen (= Anstieg von 17,42 %).

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

*(1. Juli 1995)*

- 1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

## ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>20.153</b>	<b>50,58 %</b>	17.260	48,72 %
männlich	19.691	49,42 %	18.165	51,28 %
gesamt	39.844	100 %	35.425	100 %

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* Insgesamt gibt es nun 4419 vollbeschäftigte Personen mehr (= Anstieg von 12,47 %), und zwar sind das 1526 Männer mehr und 2893 Frauen mehr (= Anstieg von 16,76 %).

ZENTRALLEITUNG  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

(Im Jahr 1995 betraf das:  
Zentralstelle, Zentralehranstalten, Pädagogische Akademien,  
Berufspädagogische Akademien, Ausländerschulen)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>2407</b>	<b>44,62 %</b>	1924	46,34 %
männlich	2988	55,38 %	2228	53,66 %
gesamt	5395	100 %	4152	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>124</b>	<b>35,23 %</b>	228	64,77 %	352
VWGr.B	<b>67</b>	<b>54,47 %</b>	56	45,53 %	123
VB I/a	<b>96</b>	<b>55,17 %</b>	78	44,83 %	174

VB I/b	<b>142</b>	<b>60,94 %</b>	91	39,06 %	233
A1	<b>39</b>	<b>35,14 %</b>	72	64,86 %	111
A2	<b>95</b>	<b>50,26 %</b>	94	49,74 %	189
VWGr. LPA	<b>71</b>	<b>22,90 %</b>	239	77,10 %	310
VWGr. L1	<b>494</b>	<b>41,10 %</b>	708	58,90 %	1202
VWGr. L2A2	<b>54</b>	<b>30,68 %</b>	122	69,32 %	176

A/A1/a	<b>259</b>	<b>40,66 %</b>	378	59,34 %	637
B/A2/b	<b>304</b>	<b>55,78 %</b>	241	44,22 %	545

#### Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	67	32,52 %	139	67,48 %	206
<i>VWGr.B</i>	84	46,67 %	96	53,33 %	180
<i>VWGr. LPA</i>	56	18,92 %	240	81,08 %	296
<i>VWGr. L1</i>	468	40,17 %	697	59,83 %	1165
<i>VWGr. L2A2</i>	41	31,06 %	91	68,94 %	132

Folgende Änderungen sind erkennbar:

- \* **In der VWGr.A** sind insgesamt 146 vollbeschäftigte Bedienstete (= 70,87 %) mehr, davon 57 Frauen (= Anstieg von 85,07 %).
- \* **In der VWGr.B** sind insgesamt 57 vollbeschäftigte Bedienstete (= 31,67 %) weniger, davon 17 Frauen (= 20,24 %).
- \* **In der VWGr.LPA** sind 14 vollbeschäftigte Bedienstete (= 4,73 %) mehr; das sind weiters 15 Frauen mehr (= Anstieg von 26,79 %) und 1 Mann weniger.
- \* **In der VWGr.L1** sind 37 vollbeschäftigte Bedienstete (= 3,18 %) mehr; das sind 26 Frauen (= Anstieg von 5,56 %) und 11 Männer (= Anstieg von 1,58 %).
- \* **In der VWGr.L2A2** sind 44 vollbeschäftigte Bedienstete (= 33,33 %) mehr, davon 13 Frauen (= Anstieg von 31,71 %).

**SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE**

(Im Jahr 1995 betraf das:

Landesschulrat für Burgenland, Landesschulrat für Kärnten,  
Landesschulrat für Niederösterreich, Landesschulrat für Oberösterreich, Landesschulrat für Salzburg,  
Landesschulrat für Steiermark, Landesschulrat für Tirol, Landesschulrat für Vorarlberg,  
Stadtschulrat für Wien und Museums- und Bibliotheksbereich)

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>17.746</b>	<b>51,52 %</b>	<i>15.835</i>	<i>49,09 %</i>
männlich	16.701	48,48 %	<i>16.423</i>	<i>50,91 %</i>
gesamt	34.447	100 %	<i>32.258</i>	<i>100 %</i>

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>35</b>	<b>47,95 %</b>	38	52,05 %	73
VWGr.B	<b>33</b>	<b>63,46 %</b>	19	36,54 %	52
VB I/a	<b>23</b>	<b>63,89 %</b>	13	36,11 %	36
VB I/b	<b>153</b>	<b>69,86 %</b>	66	30,14 %	219
A1	<b>26</b>	<b>40 %</b>	39	60 %	65
A2	<b>121</b>	<b>50,21 %</b>	120	49,79 %	241
LPA	<b>11</b>	<b>8,15 %</b>	124	91,85 %	135
L1	<b>6664</b>	<b>41,96 %</b>	9218	58,04 %	15.882
L2A2	<b>1366</b>	<b>47,95 %</b>	1483	52,05 %	2849

A/A1/a	<b>84</b>	<b>48,28 %</b>	90	51,72 %	174
B/A2/b	<b>307</b>	<b>59,96 %</b>	205	40,04 %	512

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	119	35,95 %	212	64,05 %	331
<i>VWGr.B</i>	167	47,31 %	186	52,69 %	353
<i>LPA</i>	6	6,90 %	81	93,10 %	87
<i>L1</i>	6464	43,30 %	8465	56,70 %	14.929
<i>L2A2</i>	1252	49,60 %	1272	50,40 %	2524

Im Vergleich bedeutet das u.a.:

- \* **In der VWGr.LPA** sind 48 vollbeschäftigte Bedienstete (= 55,17 %) mehr, davon 5 Frauen (= Anstieg von 83,33 %).
- \* **In der VWGr.L1** sind 953 vollbeschäftigte Bedienstete (= 6,39 %) mehr, davon 200 Frauen (= Anstieg von 3,09 %).
- \* **In der VWGr.L2A2** sind 325 vollbeschäftigte Bedienstete (= 12,88 %) mehr, davon 114 Frauen (= Anstieg von 9,11 %).

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

## ZENTRALLEITUNG UND SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>8617</b>	<b>70,69 %</b>	<i>7241</i>	<i>68,62 %</i>
männlich	3572	29,31 %	<i>3312</i>	<i>31,38 %</i>
gesamt	12.189	100 %	<i>10.553</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich der beiden Stichtage zeigt sich:

- \* Insgesamt gibt es nun um 1636 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 15,5 %); das sind 1376 Frauen (= Anstieg von 19 %) und 260 Männer (= Anstieg von 7,85 %).

ZENTRALLEITUNG  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>547</b>	<b>54,05 %</b>	499	50,66 %
männlich	465	45,95%	486	49,34 %
gesamt	1012	100 %	985	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4
VWGr.B	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
VB I/a	<b>24</b>	<b>88,89 %</b>	3	11,11 %	27
VB I/b	<b>26</b>	<b>72,22 %</b>	10	27,78 %	36
A1	-	-	-	-	-
A2	<b>6</b>	<b>100 %</b>	-	-	6
VWGr.LPA	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
VWGr.L1	<b>45</b>	<b>76,27 %</b>	14	23,73 %	59
VWGr.L2A2	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4

A/A1/a	<b>27</b>	<b>87,10 %</b>	4	12,90 %	31
B/A2/b	<b>34</b>	<b>77,27 %</b>	10	22,73 %	44

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	1	50 %	1	50 %	2
<i>VWGr.B</i>	7	100 %	-	-	7
<i>VB I/a</i>	26	96,30 %	1	3,70 %	27
<i>VB I/b</i>	28	71,79 %	11	28,21 %	39

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **In der VWGr.A** ist der Frauenanteil um 25 %-Punkte gestiegen, da 2 teilbeschäftigte Frauen hinzukamen und die Zahl der teilbeschäftigten Männer mit 1 hingegen gleich blieb.
- \* **In der VWGr.B** ist die Zahl der Teilbeschäftigten sehr stark zurückgegangen: Es gibt nur noch 2 teilbeschäftigte Frauen und diese machen nach wie vor einen 100%igen Frauenanteil aus.
- \* **Bei den VB I/a** ist die Zahl der teilbeschäftigten Bediensteten insgesamt gleich geblieben; der Frauenanteil hat sich um 7,41 %-Punkte verringert, da die Anzahl der männl. Teilbeschäftigten um 2 zugenommen hat und die der weibl. Teilbeschäftigten um 2 weniger wurde.
- \* **Bei den VB I/b** gibt es um 3 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Senkung von 7,69 %), davon 2 bei den Frauen.

SONSTIGE DIENSTBEHÖRDEN  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>8070</b>	<b>72,20 %</b>	<i>6742</i>	<i>70,46 %</i>
männlich	3107	27,80 %	<i>2826</i>	<i>29,54 %</i>
gesamt	11.177	100 %	<i>9568</i>	<i>100 %</i>

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>4</b>	<b>100 %</b>	-	-	4

VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>14</b>	<b>56 %</b>	11	44 %	25
VB I/b	<b>32</b>	<b>86,49 %</b>	5	13,51 %	37
A1	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
A2	<b>11</b>	<b>100 %</b>	-	-	11
LPA	-	-	1	100 %	1
L1	<b>1428</b>	<b>83,95 %</b>	273	16,05 %	1701
L2A2	<b>221</b>	<b>91,32 %</b>	21	8,68 %	242

A/A1/a	<b>19</b>	<b>63,33 %</b>	11	36,67 %	30
B/A2/b	<b>44</b>	<b>89,80 %</b>	5	10,20 %	49

### Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	4	100 %	-	-	4
<i>VWGr.B</i>	8	100 %	-	-	8
<i>LPA</i>	-	-	-	-	-
<i>L1</i>	700	95,11 %	36	4,89 %	736
<i>L2A2</i>	126	96,92 %	4	3,08 %	130

Das bedeutet:

- \* **In der VWGr.A** gibt es keinerlei Veränderung  $\Rightarrow$  nach wie vor kein männl. Teilbeschäftigter in dieser VWGr.
- \* **In der VWGr.B** gibt es nur noch eine teilbeschäftigte Frau; das bedeutet einen Rückgang von 7 Frauen und nach wie vor kein Mann in dieser VWGr.
- \* **In der VWGr.LPA** gibt es den ersten teilbeschäftigten Bediensteten, und zwar einen Mann.
- \* **In der VWGr.L1** gibt es insgesamt 965 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 131,11 %), davon 728 Frauen (= Anstieg von 104 %) und 237 Männer.
- \* **In der VWGr.L2A2** gibt es insgesamt 112 teilbeschäftigte Bedienstete mehr (= Anstieg von 86,15 %), davon 95 Frauen (= Anstieg von 75,40 %).



**1.c) Lehrlinge des Bundes**

Leermeldung

*(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)***1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

Leermeldung

*(zum Stichtag 1. Juli 1995:**15 weibl. VB I/b**42 weibl. und 2 männl. VB I/d)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

Zentralleitung 1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	7	100 %	7
GruppenleiterIn	<b>1</b>	<b>7,69 %</b>	12	92,31 %	13
AbteilungsleiterIn	<b>14</b>	<b>18,92 %</b>	60	81,08 %	74
ReferatsleiterIn	<b>57</b>	<b>54,29 %</b>	48	45,71 %	105

Zentralleitung 1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	6	100 %	6
<i>GruppenleiterIn</i>	1	7,69 %	12	92,31 %	13
<i>AbteilungsleiterIn</i>	13	17,33 %	62	82,67 %	75
<i>ReferatsleiterIn</i>	50	50 %	50	50 %	100
<i>LeiterIn</i>	6	21,43 %	22	78,57 %	28

Landesschulräte bzw. Stadtschulrat 1997:

Leitungsfunktionen	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Landesschulrat für Bgld.	<b>8</b>	<b>22,22 %</b>	28	77.78 %	36
Landesschulrat für Ktn.	<b>16</b>	<b>25,40 %</b>	47	74.60 %	63
Landesschulrat f. NÖ	<b>32</b>	<b>26,67 %</b>	88	73.33 %	120
Landesschulrat f. OÖ	<b>16</b>	<b>17,20 %</b>	77	82.80 %	93
Landesschulrat f. Slbg.	<b>13</b>	<b>23,21 %</b>	43	76.79 %	56
Landesschulrat f. Stmk.	<b>28</b>	<b>23,73 %</b>	90	76.27 %	118
Landesschulrat für Tirol	<b>13</b>	<b>20,97 %</b>	49	79.03 %	62
Landesschulrat für Vbg.	<b>5</b>	<b>14,29 %</b>	30	85.71 %	35
Stadtschulrat für Wien	<b>53</b>	<b>40,77 %</b>	77	59.23 %	130

*Landesschulräte bzw. Stadtschulrat 1995:*

<i>Leitungsfunktionen</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Stadtschulrat für Wien</i>	51	42,15 %	70	57,85 %	121
<i>Landesschulrat für NÖ</i>	31	25,41 %	91	74,59 %	122
<i>Landesschulrat für Bgld.</i>	5	17,86 %	23	82,14 %	28
<i>Landesschulrat für OÖ</i>	16	17,98 %	73	82,02 %	89
<i>Landesschulrat für Slbg.</i>	10	16,95 %	49	83,05 %	59
<i>Landesschulrat für Stmk.</i>	28	25,23 %	83	74,77 %	111
<i>Landesschulrat für Ktn.</i>	19	30,65 %	43	69,35 %	62
<i>Landesschulrat für Tirol</i>	15	23,44 %	49	76,56 %	64
<i>Landesschulrat für Vbg.</i>	5	13,51 %	32	86,49 %	37

Das bedeutet:

- \* **Im Landesschulrat für Bgld.** gibt es 8 Leitungsfunktionen mehr (= Anstieg von 28,57 %), davon 3 bei den Frauen (= Anstieg von 60 %).
- \* **Im Landesschulrat für Kärnten** gibt es 1 Leitungsfunktion mehr; das bedeutet ferner 3 Leitungsfunktionen weniger bei den Frauen (= Senkung von 15,79 %) und 4 Leitungsfunktionen mehr bei den Männern.
- \* **Im Landesschulrat für NÖ** gibt es 2 Leitungsfunktionen weniger; das bedeutet ferner 1 Funktion mehr bei den Frauen und 3 Funktionen weniger bei den Männern.
- \* **Im Landesschulrat für OÖ** gibt es 4 Leitungsfunktionen mehr, und zwar alle 4 bei den Männern.
- \* **Im Landesschulrat für Salzburg** gibt es 3 Leitungsfunktionen weniger; das bedeutet ferner 3 Funktionen mehr bei den Frauen (= Anstieg von 30 %) und 6 Funktionen weniger bei den Männern.
- \* **Im Landesschulrat für Stmk.** gibt es 7 Leitungsfunktionen mehr, und zwar alle 7 bei den Männern.
- \* **Im Landesschulrat für Tirol** gibt es 2 Leitungsfunktionen weniger, und zwar alle beide bei den Frauen (= Senkung von 13,33 %).
- \* **Im Landesschulrat für Vbg.** gibt es ebenfalls 2 Leitungsfunktionen weniger und diese bei den Männern.

- \* **Im Stadtschulrat für Wien** gibt es 9 Leitungsfunktionen mehr, 2 davon bei den Frauen (= Anstieg von 3,92 %).

### 3. Mitglieder der Kommissionen - Zentralstelle und sonstige Dienstbehörden

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>10 %</b>	9	90 %	10
-------------	----------	-------------	---	------	----

1995	<i>keine Nennung</i>				
------	----------------------	--	--	--	--

#### o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>74</b>	<b>25,08 %</b>	221	74,92 %	295
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	86	25,98 %	245	74,02 %	331
------	----	---------	-----	---------	-----

#### o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>68</b>	<b>28,22 %</b>	173	71,78 %	241
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	72	26,77 %	197	73,23 %	269
------	----	---------	-----	---------	-----

#### o) Prüfungskommission für die Beamtenaufstiegsprüfung und Externistenprüfungskommission für AHS

<b>1997</b>	<b>32</b>	<b>34,78 %</b>	60	65,22 %	92
-------------	-----------	----------------	----	---------	----

1995	<i>keine Nennung</i>				
------	----------------------	--	--	--	--

#### o) Disziplinaroberkommission beim BKA

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>14,29 %</b>	6	85,71 %	7
-------------	----------	----------------	---	---------	---

1995	<i>keine Nennung</i>				
------	----------------------	--	--	--	--

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

- o) ständige Begutachtungskommission

**1997** · 

BMUK: Ständige und Begutachtungskommissionen im Einzelfall sowie Weiterbestellungskommissionen werden nicht von der ZL bestellt.
--

1995	2	22,22 %	7	77,78 %	9
------	---	---------	---	---------	---

- o) Aufnahmekommission

<b>1997</b>	<b>51</b>	<b>30,54 %</b>	116	69,46 %	167
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	87	33,72 %	171	66,28 %	258
------	----	---------	-----	---------	-----

- o) Ausschreibungskommissionen im Einzelfall (nur in ZL)

**1997** · 

keine Nennung
---------------

1995	1	25 %	3	75 %	4
------	---	------	---	------	---

**4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.**

kein Datenmaterial übermittelt

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

**AUSZÜGE**

1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>11</b>	<b>47,83 %</b>	12	52,17 %	23
VB I/b	<b>9</b>	<b>52,94 %</b>	8	47,06 %	17

1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	33,33 %	2	66,67 %	3
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	27	64,29 %	15	35,71 %	42
VB I/b	19	65,52 %	10	34,48 %	29

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.A** gibt es diesmal keine Neueintritte.
- \* **In der VWGr.B** gibt es einen Neueintritt  $\Rightarrow$  ein Neueintritt mehr als zuletzt
- \* **In VB I/a** gibt es diesmal 19 Neueintritte weniger (= Absenkung von 45,24 %); die Frauen sind von dieser Kürzung mit 59,26 % (d.s. 16 Frauen) weit mehr betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es diesmal 12 Neueintritte weniger (= Absenkung von 41,38 %); auch hier sind die Frauen von dieser Kürzung mit 52,63 % (d.s. 10 Frauen) viel stärker betroffen als die Männer.

1996/97

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.LPA	-	-	1	100 %	1
VWGr.L1	<b>1</b>	<b>25 %</b>	3	75 %	4
VWGr.L2A2	<b>2</b>	<b>25 %</b>	6	75 %	8
VB II/11	<b>185</b>	<b>51,25 %</b>	176	48,75 %	361
VB II/12a2	<b>43</b>	<b>58,11 %</b>	31	41,89 %	74

1994/95

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.L1	10	52,63 %	9	47,37 %	19
VWGr.L2A2	8	47,06 %	9	52,94 %	17
VB II/I1	141	43,25 %	185	56,75 %	326
VB II/I2a2	58	64,44 %	32	35,56 %	90

Das bedeutet:

- \* **In der VWGr.LPA** gibt es diesmal - im Gegensatz zum letzten Berichtszeitraum - einen Neueintritt, und zwar bei den Männern.
- \* **In der VWGr.L1** gibt es diesmal 15 Neueintritte weniger (= Absenkung von 78,95 %), 9 davon bei den Frauen (= Absenkung von 90 %).
- \* **In der VWGr.L2A2** gibt es insgesamt 9 Neueintritte weniger (= Absenkung von 52,94 %), davon überwiegend - nämlich 6 - bei den Frauen (= Absenkung von 75 %).
- \* **In VB II/I1** gibt es 35 Neueintritte mehr (= Zunahme von 10,74 %); das bedeutet weiters eine Zunahme von 31,21 % bei den Frauen (d.s. 44 Frauen) und eine Abnahme von 4,86 % bei den Männern (d.s. 9 Männer).
- \* **In VB II/I2a2** gibt es 16 Neueintritte weniger (= Absenkung von 17,78 %), und diese fast ausschließlich bei den Frauen, nämlich 15.

## 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

## AUSZÜGE

1996/97

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	3	20 %	12	80 %	15
VWGr.B	4	66,67 %	2	33,33 %	6
VB I/a	13	86,67 %	2	13,33 %	15
VB I/b	16	47,06 %	18	52,94 %	34
A1	-	-	3	100 %	3
A2	-	-	6	100 %	6

1994/95

Zentralleitung	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	4	36,36 %	7	63,64 %	11
VWGr.B	2	22,22 %	7	77,78 %	9
VB I/a	11	55 %	9	45 %	20
VB I/b	15	65,22 %	8	34,78 %	23

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In der VWGr.A** gibt es diesmal 4 Fälle von Ausscheiden mehr; das bedeutet weiters 5 Ausscheiden mehr bei den Männern und 1 Ausscheiden weniger bei den Frauen.
- \* **In der VWGr.B** gibt es diesmal 3 Fälle von Ausscheiden weniger; das bedeutet weiters 2 Ausscheiden mehr bei den Frauen und 5 Ausscheiden weniger bei den Männern.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 5 Fälle von Ausscheiden weniger; das bedeutet wiederum 2 Ausscheiden mehr bei den Frauen und 7 Ausscheiden weniger bei den Männern.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 11 Fälle von Ausscheiden mehr (= Anstieg von 47,83 %); von dieser Zunahme sind die Frauen mit 6,67 % (das ist eine Frau) viel weniger betroffen als die Männer mit 125 % (d.s. 10 Männer).
- \* **In A1** gibt es die ersten 3 Fälle von Ausscheiden, und zwar bei den Männern.
- \* **In A2** gibt es die ersten 6 Fälle von Ausscheiden, und zwar auch bei den Männern.

1996/97

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.LPA	-	-	2	100 %	2
VWGr.L1	<b>122</b>	<b>37,54 %</b>	203	62,46 %	325
VWGr.L2A2	<b>79</b>	<b>60,77 %</b>	51	39,23 %	130
VB II/11	<b>116</b>	<b>42,80 %</b>	155	57,20 %	271
VB II/12a2	<b>87</b>	<b>64,44 %</b>	48	35,56 %	135

1994/95

sonst. Dienstbehörden	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
<i>VWGr.L1</i>	<i>171</i>	<i>42,01 %</i>	<i>236</i>	<i>57,99 %</i>	<i>407</i>
<i>VWGr.L2A2</i>	<i>76</i>	<i>51,01 %</i>	<i>73</i>	<i>48,99 %</i>	<i>149</i>
<i>VB II/11</i>	<i>125</i>	<i>46,13 %</i>	<i>146</i>	<i>53,87 %</i>	<i>271</i>
<i>VB II/12a2</i>	<i>101</i>	<i>76,52 %</i>	<i>31</i>	<i>23,48 %</i>	<i>132</i>

Das bedeutet:

- \* **In der VWGr.LPA** gibt es diesmal 2 Fälle von Ausscheiden; beide bei den Männern.
- \* **In der VWGr.L1** gibt es diesmal insgesamt 82 Fälle von Ausscheiden weniger (= Senkung von 20,15 %), davon 49 bei den Frauen (= Senkung von 28,65 %).
- \* **In der VWGr.L2A2** gibt es insgesamt 19 Fälle von Ausscheiden weniger; das bedeutet weiters 22 Fälle von Ausscheiden weniger bei den Männern und 3 Fälle von Ausscheiden mehr bei den Frauen.
- \* **In VB II/11** gibt es gleich viele Fälle von Ausscheiden wie zuletzt; zugleich sind das aber 9 Ausscheidensfälle mehr bei den Männern und 9 weniger bei den Frauen.
- \* **In VB II/12a2** gibt es 3 Ausscheiden mehr, und zugleich bedeutet das 17 Ausscheiden mehr bei den Männern und 14 Ausscheiden weniger bei den Frauen.



**1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)****AUSZÜGE**

1996/97

<b>Zentralleitung</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
AbteilungsleiterIn A/A1	<b>2</b>	<b>40 %</b>	3	60 %	5
ReferatsleiterIn A2	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
LeiterIn B/A2/b/IIp2	<b>7</b>	<b>77,78 %</b>	2	22,22 %	9

*1994/95: kein Datenmaterial übermittelt*

1996/97

<b>sonst. Dienstbehörden</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
LeiterIn L1	<b>1</b>	<b>14,29 %</b>	6	85,71 %	7
LeiterIn L2A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
Stv. LeiterIn L2A2	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
Stv. LeiterIn II/12a2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
AbteilungsleiterIn S2	-	-	1	100 %	1

BMUK/aus dem vorgelegten Bericht:

„Bei den Landesschulräten Salzburg, Steiermark und Tirol gab es in diesem Zeitraum keine Neuzugänge an Funktionsträgern.“

*1994/95: kein Datenmaterial übermittelt***1.d) erteilte Zulassungen zu**

- Grundausbildungslehrgängen (Zentralstelle und sonstige Dienstbehörden)

<b>1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
	<b>63</b>	<b>63,64 %</b>	36	36,36 %	99

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

<b>1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
	<b>248</b>	<b>60,19 %</b>	164	39,81 %	412

- Aufstiegskursen

1996/97: Leermeldung

*1994/95: Zu allen 3 Abfragepunkten wurde kein Datenmaterial übermittelt.*

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

1 Frau (LSR für Vbg.)

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 23)*

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

bevorzugt aufgenommene bzw. für höhere Funktionen bestellte BewerberInnen:

Verwaltung und Schulaufsicht: 2 (LSR für Tirol)

Lehrerinnen: 3 (LSR für Tirol)

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 44)*

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

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: SSR Wien: 60 %)*

## Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 21.612 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 21.870 Bedienstete aus.

(Die beiden Beträge beinhalten keine remunerierten und nichtremunerten Lehrbeauftragte sowie keine GastprofessorInnen, da diese nicht bedienstet sind; weiters keine Beschäftigten aus zweckgebundener Gebarung und auf Grund von Arbeitsleihverträgen/Werkverträgen und keine Veterinärmed. PraktikantInnen und ZahnärztInnen in Ausbildung.)

### Wissenschaft und Forschung

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>8580</b>	<b>41 %</b>	8865	40,53 %
männlich	12.346	59 %	13.005	59,47 %
gesamt	20.926	100 %	21.870	100 %

### Verkehr

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>213</b>	<b>31,05 %</b>
männlich	473	68,95 %
gesamt	686	100 %

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997	
<b>weiblich</b>	<b>8793</b>	<b>40,69 %</b>
männlich	12.819	59,31 %
gesamt	21.612	100 %

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 - trotz des Hinzukommens des Bereiches Verkehr aufgrund des Bundesministeriengesetzes zum 15. Februar 1997 - eine Abnahme des Gesamtpersonalstandes um 258 Bedienstete (= 1,18 %):

- \* Insgesamt gibt es nun 72 Frauen weniger (= Absenkung von 0,81 %) und 186 Männer weniger (= Absenkung von 1,43 %) als zuletzt.

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

- 1.a) **Vollbeschäftigte und teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### ZENTRALLEITUNG WISSENSCHAFT UND SONSTIGE DIENSTSTELLEN

Zentralleitung, Studienbeihilfenbehörde, Akademie der Wissenschaften, Rektorenkonferenz, Bundeskonferenz für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, „sonstige Forschungseinrichtungen Ministerium“

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>361</b>	<b>55,80 %</b>	383	57,68 %
männlich	286	44,20 %	281	42,32 %
gesamt	647	100 %	664	100 %

Anmerkung:

Die „Kunstsektion“ ist zum Stichtag 1.7.1997 nicht mehr enthalten.

Dadurch ergibt sich zum **Stichtag 1.7.1997** gegenüber 1.7.1995 folgendes Vergleichsbild:

- \* Insgesamt gibt es nun 17 Bedienstete weniger (= Absenkung von 2,56 %); das bedeutet weiters eine Absenkung bei den Frauen um 5,74 % (d.s. 22 Frauen) und einen Anstieg bei den Männern um 1,78 % (d.s. 5 Männer).

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>63</b>	<b>37,50 %</b>	105	62,5 %	168
VWGr.B	<b>30</b>	<b>54,55 %</b>	25	45,45 %	55
VB I/a	<b>31</b>	<b>53,45 %</b>	27	46,55 %	58
VB I/b	<b>41</b>	<b>77,36 %</b>	12	22,64 %	53
A1	<b>13</b>	<b>37,14 %</b>	22	62,86 %	35
A2	<b>37</b>	<b>59,68 %</b>	25	40,32 %	62

A/A1/a	<b>107</b>	<b>41 %</b>	154	59 %	261
B/A2/b	<b>108</b>	<b>63,53 %</b>	62	36,47 %	170

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>72</i>	<i>35,47 %</i>	<i>131</i>	<i>64,53 %</i>	<i>203</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>64</i>	<i>56,64 %</i>	<i>49</i>	<i>43,36 %</i>	<i>113</i>
<i>VB I/a</i>	<i>46</i>	<i>68,66 %</i>	<i>21</i>	<i>31,34 %</i>	<i>67</i>
<i>VB I/b</i>	<i>45</i>	<i>81,82 %</i>	<i>10</i>	<i>18,18 %</i>	<i>55</i>

<i>A/a</i>	<i>118</i>	<i>43,70 %</i>	<i>152</i>	<i>56,30 %</i>	<i>270</i>
<i>B/b</i>	<i>109</i>	<i>64,88 %</i>	<i>59</i>	<i>35,12 %</i>	<i>168</i>

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefasst und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt.

Dadurch ergibt sich folgendes Vergleichsbild:

- \* **In der Verw./Entl.Gr.A/A1/a** gibt es insgesamt 9 Bedienstete weniger (= 3,33 %); das bedeutet weiters 11 Frauen weniger (= Absenkung von 9,32 %) und 2 Männer mehr (= Anstieg von 1,32 %) als zuletzt.
- \* **In der Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es 2 Bedienstete mehr; das bedeutet weiters 1 Frau weniger und 3 Männer mehr.

### UNIVERSITÄTEN ZUSAMMEN

(ohne Werkverträge, Veterinärmed. PraktikantInnen, ZahnärztInnen in Ausbildung, remunerierte und nichtremunerierte Lehrbeauftragte, GastprofessorInnen und ohne Personal aus zweckgebundener Gebarung)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>7358</b>	<b>40,84 %</b>	7600	40,46 %
männlich	10.657	59,16 %	11.186	59,54 %
gesamt	18.015	100 %	18.786	100 %

Im Vergleich zeigt sich hier folgendes Bild:

- \* Insgesamt gibt es nun 771 Bedienstete weniger (= Absenkung von 4,1 %), davon 242 Frauen (= Absenkung von 3,18 %).

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
o.Univ./HS Prof.	<b>45</b>	<b>3,9 %</b>	1109	96,1 %	1154
Ao.Univ./HS Prof.	<b>32</b>	<b>6,19 %</b>	485	93,81 %	517
Univ./HS Ass.	<b>1358</b>	<b>22,05 %</b>	4800	77,95 %	6158
Lehrbeauf- tragte an HS	<b>875</b>	<b>30,93 %</b>	1954	69,07 %	2829
Nichtremun. Lehrbeauftragte	<b>818</b>	<b>29,25 %</b>	1979	70,75 %	2797
Gastprof.	<b>7</b>	<b>15,56 %</b>	38	84,44 %	45

VWGr.A	<b>142</b>	<b>36,04 %</b>	252	63,96 %	394
A1	<b>31</b>	<b>20,13 %</b>	123	79,87 %	154
VB I/a	<b>123</b>	<b>46,07 %</b>	144	53,93 %	267

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	167	30,98 %	372	69,02 %	539
<i>o.Univ./HS Prof.</i>	40	3,38 %	1142	96,62 %	1182
<i>Ao.Univ./HS Prof.</i>	32	6,15 %	488	93,85 %	520
<i>Univ./HS Ass.</i>	1220	20,46 %	4744	79,54 %	5964
<i>Lehrbeauftragte an HS</i>	1807	25,75 %	5210	74,25 %	7017
<i>Nichtremun. Lehrbeauftragte</i>	356	26,71 %	977	73,29 %	1333

Das bedeutet:

- \* Bei den **Ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es nun 28 Personen weniger; das bedeutet weiters 5 Professorinnen mehr (= Anstieg von 12,5 %) und 33 Professoren weniger (= Absenkung von 2,89 %).
- \* Bei den **Außerordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es insgesamt 3 Personen weniger, und zwar sind das alles Männer.
- \* Bei den **Univ./HS-AssistentInnen** gibt es insgesamt 194 Personen mehr (= Anstieg von 3,25 %), davon sind 138 Frauen (= Anstieg von 11,31 %).
- \* Bei den **Lehrbeauftragten an HS** gibt es insgesamt 4188 Personen weniger (= Absenkung von 59,68 %), davon 932 bei den Frauen (= Absenkung von 51,58 %).
- \* Bei den **nichtremunerierte Lehrbeauftragten** gibt es insgesamt 1464 Personen mehr (= Anstieg von 109,83 %), davon sind 462 Frauen (= Anstieg von 129,78 %).

## KUNSTHOCHSCHULEN ZUSAMMEN

(ohne Werkverträge, remunerierte und nichtremunerierte Lehrbeauftragte, GastprofessorInnen und ohne Personal aus zweckgebundener Gebarung)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>764</b>	<b>41,59 %</b>	775	40,79 %
männlich	1073	58,41 %	1125	59,21 %
gesamt	1837	100 %	1900	100 %

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es nun 63 Bedienstete weniger (= Absenkung von 3,32 %) und zwar 11 bei den Frauen (= Absenkung von 1,42 %) und 52 bei den Männern.

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
o.Univ./HS Prof.	<b>62</b>	<b>16,76 %</b>	308	83,24 %	370
Univ./HS Ass.	<b>59</b>	<b>33,91 %</b>	115	66,09 %	174
Lehrbeauf- tragte an HS	<b>276</b>	<b>31,98 %</b>	587	68,02 %	863
Nichtremun. Lehrbeauftragte	<b>1</b>	<b>7,69 %</b>	12	92,31 %	13
Gastprof.	<b>7</b>	<b>19,44 %</b>	29	80,56 %	36
VWGr.A	<b>11</b>	<b>61,11 %</b>	7	38,89 %	18
AI	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5
VB I/a	<b>18</b>	<b>72 %</b>	7	28 %	25



## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	9	47,37 %	10	52,63 %	19
<i>o.Univ./HS Prof.</i>	59	15,13 %	331	84,87 %	390
<i>Univ./HS Ass.</i>	52	31,71 %	112	68,29 %	164
<i>Lehrbeauf- tragte an HS</i>	316	29,40 %	759	70,60 %	1075
<i>Nichtremun. Lehrbeauf- tragte</i>	-	-	2	100 %	2

Das bedeutet:

- \* Es gibt 20 **Ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** weniger (= 5,13 %) als zuletzt; das bedeutet weiters 3 Professorinnen mehr (= Anstieg von 5,08 %) und 23 Professoren weniger.
- \* Es gibt 10 **Univ./HS-AssistentInnen** mehr (= 6,1 %) als zuletzt, davon 7 Frauen (= Anstieg von 13,46 %).
- \* Es gibt 212 **Lehrbeauftragte an HS** weniger (= 19,72 %) als zuletzt, davon 40 Frauen (= Absenkung von 12,66 %).
- \* Es gibt 11 **nichtremunerierte Lehrbeauftragte** mehr als zuletzt, davon 1 Frau und zugleich ist diese Frau die erste weibl. nichtremun. Lehrbeauftragte  $\Rightarrow$  Frauenanteil stieg dadurch von 0 % auf 7,69 %.

ZENTRALLEITUNG VERKEHR  
UND SONSTIGE DIENSTSTELLEN

(Personen, die aufgrund von Arbeitsleihverträgen beschäftigt sind, sind nicht berücksichtigt.)

	<b>1997</b>		<i>1995 (BMöVV)</i>	
<b>weiblich</b>	<b>213</b>	<b>31,05 %</b>	224	31,70 %
<b>männlich</b>	473	68,95 %	483	68,30 %
<b>gesamt</b>	686	100 %	707	100 %

Im Vergleich bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es nun um 21 Bedienstete weniger (= Absenkung von 2,97 %), davon 11 Frauen (= Absenkung von 4,91 %).

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>22</b>	<b>18,97 %</b>	94	81,03 %	116
VWGr.B	<b>10</b>	<b>50 %</b>	10	50 %	20
VB I/a	<b>7</b>	<b>23,33 %</b>	23	76,67 %	30
VB I/b	<b>11</b>	<b>45,83 %</b>	13	54,17 %	24
A1	<b>3</b>	<b>25 %</b>	9	75 %	12
A2	<b>18</b>	<b>41,86 %</b>	25	58,14 %	43

A/A1/a	<b>32</b>	<b>12,82 %</b>	126	87,18 %	158
B/A2/b	<b>39</b>	<b>44,83 %</b>	48	55,17 %	87

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>20</i>	<i>16,67 %</i>	<i>100</i>	<i>83,33 %</i>	<i>120</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>27</i>	<i>43,55 %</i>	<i>35</i>	<i>56,45 %</i>	<i>62</i>
<i>VB I/a</i>	<i>9</i>	<i>29,04 %</i>	<i>22</i>	<i>70,96 %</i>	<i>31</i>
<i>VB I/b</i>	<i>11</i>	<i>35,49 %</i>	<i>20</i>	<i>64,51 %</i>	<i>31</i>

<i>A/a</i>	<i>29</i>	<i>19,21 %</i>	<i>122</i>	<i>80,79 %</i>	<i>151</i>
<i>B/b</i>	<i>38</i>	<i>40,86 %</i>	<i>55</i>	<i>59,14 %</i>	<i>93</i>

Das bedeutet:

- \* In der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a** gibt es insgesamt 7 Bedienstete mehr, davon 3 Frauen (= Anstieg von 10,34 %).
- \* In der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b** gibt es insgesamt 6 Bedienstete weniger; das bedeutet weiters 7 Männer weniger und eine Frau mehr.

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### Bereich WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG gesamt

(Lehrbeauftragte, GastprofessorInnen, Beschäftigte aus zweckgebundener Gebarung, Werkverträge, Veterinärmedizin. PraktikantInnen, ZahnärztInnen in Ausbildung ausgenommen)

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1840</b>	<b>67,57 %</b>	1928	63,19 %
männlich	883	32,43 %	1123	36,81 %
gesamt	2723	100 %	3051	100 %

Im Vergleich der beiden Stichtage bedeutet das:

- \* Insgesamt gibt es 328 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Rückgang um 10,75 %), davon 88 Frauen (Rückgang um 4,56 %).

BMWV/Auszug aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Hochschulbereich gibt es Beschäftigungsformen, die für beide Geschlechter zwingend nur in Teilzeit möglich sind. Dies erklärt die weit über dem österr. Durchschnitt liegende Teilzeitbeschäftigungsquote der Männer an den Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung.“

UNIVERSITÄTEN ZUSAMMEN  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>1667</b>	<b>67,90 %</b>	1739	63,08 %
männlich	788	32,10 %	1018	36,92 %
gesamt	2455	100 %	2757	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>12</b>	<b>100 %</b>	-	-	12
VWGr.B	<b>7</b>	<b>100 %</b>	-	-	7
VB I/a	<b>41</b>	<b>73,21 %</b>	15	26,79 %	56
VB I/b	<b>352</b>	<b>74,58 %</b>	120	25,42 %	472
Univ./HS Ass.	<b>29</b>	<b>78,38 %</b>	8	21,62 %	37
Ao.Univ./HS Prof.	-	-	4	100 %	4
VertragsAss	<b>390</b>	<b>41,62 %</b>	547	58,38 %	937

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>14</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>14</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>20</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>20</i>
<i>VB I/a</i>	<i>46</i>	<i>75,41 %</i>	<i>15</i>	<i>24,59 %</i>	<i>61</i>
<i>VB I/b</i>	<i>377</i>	<i>74,95 %</i>	<i>126</i>	<i>25,05 %</i>	<i>503</i>
<i>Univ./HS Ass.</i>	<i>22</i>	<i>64,71 %</i>	<i>12</i>	<i>35,29 %</i>	<i>34</i>

<i>Ao. Univ./HS Prof.</i>	-	-	1	100 %	1
<i>VertragsAss</i>	342	38,38 %	549	61,62 %	891

Im Vergleich zeigt sich:

- \* In der **VWGr.A** gibt es 2 teilbeschäftigte Frauen weniger als zuletzt  $\Rightarrow$  der Frauenanteil bleibt dennoch weiterhin 100 %.
- \* In der **VWGr.B** gibt es 13 teilbeschäftigte Frauen weniger als zuletzt  $\Rightarrow$  der Frauenanteil bleibt aber auch hier mit 100 % unverändert.
- \* Bei den **VB I/a** gibt es 5 teilbeschäftigte Bedienstete weniger und zwar alle bei den Frauen  $\Rightarrow$  der Frauenanteil geht dadurch um 2,2 %-Punkte zurück.
- \* Bei den **VB I/b** gibt es 31 teilbeschäftigte Bedienstete weniger (= Absenkung von 6,16 %), davon 25 Frauen (= Absenkung von 6,63 %).
- \* Es gibt insgesamt 3 teilbeschäftigte **Univ./HS-AssistentInnen** mehr (= Anstieg von 8,82 %); das bedeutet weiters 7 Assistentinnen mehr (= Anstieg von 31,82 %) und 4 Assistenten weniger.
- \* Es gibt 3 teilbeschäftigte **außerordentl. Univ./HS-Professoren** mehr und nach wie vor keine teilbeschäftigte Professorin.
- \* Es gibt insgesamt 48 teilbeschäftigte **Vertragsassistentinnen** mehr (= Anstieg von 14,04 %) und 2 Vertragsassistenten weniger.

#### KUNSTHOCHSCHULEN TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>155</b>	<b>63 %</b>	156	62,15 %
männlich	91	37 %	95	37,85 %
gesamt	246	100 %	251	100 %

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
VB I/b	<b>20</b>	<b>90,91 %</b>	2	9,09 %	22
Univ./HS Ass.	-	-	1	100 %	1

VertragsAss	<b>25</b>	<b>53,19 %</b>	22	46,81 %	47
-------------	-----------	----------------	----	---------	----

## Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VB I/a</i>	3	75 %	1	25 %	4
<i>VB I/b</i>	18	94,74 %	1	5,26 %	19
<i>VertragsAss</i>	21	52,5 %	19	47,5 %	40

Das bedeutet:

- \* Bei den **VB I/a** gibt es eine weibl. teilbeschäftigte Bedienstete weniger  $\Rightarrow$  Frauenanteil geht dadurch um 8,33 %-Punkte zurück.
- \* Bei den **VB I/b** gibt es 3 teilbeschäftigte Bedienstete mehr, davon 2 bei den Frauen (= Anstieg von 11,11 %).
- \* Es gibt 7 teilbeschäftigte **VertragsassistentInnen** mehr (= Anstieg von 17,5 %), davon 4 Frauen (= Anstieg von 19,05 %) und 3 Männer.

BEREICH VERKEHR  
TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

	<b>1997</b>		<i>1995</i> <i>(BMöVV)</i>	
<b>weiblich</b>	<b>18</b>	<b>85,71 %</b>	17	89,48 %
männlich	3	14,29 %	2	10,52 %
gesamt	21	100 %	19	100 %

## Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2

VB I/b	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
--------	----------	----------------	---	---------	---

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	3	100 %	-	-	3
<i>VWGr.B</i>	2	100 %	-	-	2
<i>VB I/a</i>	1	50 %	1	50 %	2
<i>VB I/b</i>	-	-	1	100 %	1

Das bedeutet:

- \* In der **VWGr.A** gibt es nun 2 teilbeschäftigte Frauen weniger und nach wie vor keinen teilbeschäftigten Mann.
- \* In der **VWGr.B** gibt es nun eine teilbeschäftigte Frau weniger und nach wie vor keinen teilbeschäftigten Mann.
- \* Bei den **VB I/a** gibt es keinerlei Veränderung.
- \* Bei den **VB I/b** sind 2 teilbeschäftigte Frauen hinzugekommen  $\Rightarrow$  der Männeranteil ist dadurch von 100 % auf 33,33 % gesunken.

**1.c) Lehrlinge des Bundes**

Bereich Wissenschaft

<b>1997</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Gewerbe	<b>62</b>	<b>49,21 %</b>	64	50,79 %	126
Industrie	-	-	2	100 %	2

<i>1995</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Gewerbe</i>	95	55,88 %	75	44,12 %	170
<i>Industrie</i>	1	20 %	4	80 %	5

Bereich Verkehr:

0

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

**1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

Zentralstelle Wissenschaft:

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*

Bereich Verkehr:

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**Zentralleitung Wissenschaft (inkl. Kunstsektion) und sonstige Dienststellen **1.1.1997:**

Auszug	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	5	100 %	5
GruppenleiterIn	<b>1</b>	<b>14,29 %</b>	6	85,71 %	7
AbteilungsleiterIn	<b>10</b>	<b>22,22 %</b>	35	77,78 %	45
ReferatsleiterIn	<b>20</b>	<b>40 %</b>	30	60 %	50
LeiterIn der Studien- beihilfenbehörde	-	-	1	100 %	1
Präsidentin der Österr. Akademie der Wissenschaften	-	-	1	100 %	1
Vorsitzende/r der Österr. Rektoren- konferenz	-	-	1	100 %	1
Vorsitzende/r der Bundeskonzferenz f.d. wissenschaftl. u. künstler. Personal	-	-	1	100 %	1
Vorsitzende/r der Bundeskonzferenz der Univ.- u. HS-Prof.	-	-	1	100 %	1



*Zentralleitung und sonstige Dienststellen 1.7.1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>SektionsleiterIn</i>	-	-	5	100 %	5
<i>GruppenleiterIn</i>	-	-	4	100 %	4
<i>AbteilungsleiterIn</i>	11	21,15 %	41	78,85 %	52
<i>ReferatsleiterIn</i>	20	40,82 %	29	59,18 %	49
<i>LeiterIn der Studien- behilfebehörde</i>	-	-	1	100 %	1
<i>PräsidentIn der Österr. Akademie der Wissenschaften</i>	-	-	1	100 %	1
<i>Vorsitzende/r der Österr. Rektoren- konferenz</i>	-	-	1	100 %	1
<i>Vorsitzende/r der Bundeskonzferenz f.d. wissenschaftl. u. künstler. Personal</i>	-	-	1	100 %	1
<i>Vorsitzende/r der Bundeskonzferenz d. Universitäts- u. HS Professoren</i>	-	-	1	100 %	1

Im Vergleich der beiden Stichtage zeigen sich folgende Veränderungen:

- \* **Auf Gruppenebene:** 3 Funktionen mehr (= Anstieg von 75 %), davon eine bei den Frauen ⇒ Anstieg des Frauenanteiles von 0 % auf 14,29 %.
- \* **Auf Abteilungsebene:** 7 Funktionen weniger (= Absenkung von 13,46 %), davon eine bei den Frauen ⇒ Der Frauenanteil ist aber dennoch leicht angestiegen, da der Funktionenrückgang bei den Männern weit massiver ausfiel.
- \* **Auf Referatsebene:** eine Funktion mehr und zwar bei den Männern.
- \* **Bei den übrigen Funktionen** gibt es im Vergleich zum letzten Stichtag keinerlei Veränderung ⇒ Nach wie vor beträgt der Frauenanteil dabei 0 %.

## Universitäten zusammen 1.1.1997:

<i>Auszug</i>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
RektorIn	-	-	12	100 %	12
DekanIn	-	-	40	100 %	40

LeiterIn von Instituten bzw. Kliniken (einschl. Senats- u. interfakultäre Institute)	<b>39</b>	<b>4,43 %</b>	841	95,57 %	880
UniversitätsdirektorIn	<b>2</b>	<b>18,18 %</b>	9	81,82 %	11
LeiterIn der Quästur	<b>4</b>	<b>33,33 %</b>	8	66,67 %	12
LeiterIn der Personalabt. d. Univ.Dion.	<b>7</b>	<b>53,85 %</b>	6	46,15 %	13

Universitäten zusammen 1.7.1995:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
RektorIn	-	-	12	100 %	12
DekanIn	-	-	41	100 %	41
Instituts- bzw. Klinikvorstand	27	3,47 %	752	96,53 %	779
UniversitätsdirektorIn	2	16,67 %	10	83,33 %	12
LeiterIn der Quästur	4	33,33 %	8	66,67 %	12
LeiterIn der Personalabt. d. Univ.Dion.	9	69,23 %	4	30,77 %	13

Im Vergleich bedeutet das:

- \* **Auf Rektorebene:** keine Veränderung und daher auch nach wie vor keine Rektorin
- \* **Auf Dekansebene:** eine Funktion weniger bei den Männern und nach wie vor keine einzige Dekanin
- \* **Auf Universitätsdirektionsebene:** eine Funktion weniger bei den Männern
- \* **Auf Quästurleitungsebene:** keinerlei Veränderung
- \* **Auf Personalabteilungsebene der Univ.Dion.:** gleiche Leitungsfunktionenanzahl; jedoch ein Rückgang der weiblich besetzten Funktionen zugunsten der männlich besetzten Funktionen um 2

Kunsthochschulen gesamt 1.1.1997:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
RektorIn	-	-	6	100 %	6

AbteilungsleiterIn	4	10,81 %	33	89,19 %	37
InstitutsleiterIn	4	9,76 %	37	90,24 %	41
RektoratsdirektorIn, AkademiedirektorIn	4	66,67 %	2	33,33 %	6
LeiterIn der Personalabteilung	3	60 %	2	40 %	5
QuästurleiterIn	2	40 %	3	60 %	5

*Kunsthochschulen gesamt 1.7.1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>RektorIn</i>	-	-	6	100 %	6
<i>AbteilungsleiterIn</i>	2	5,41 %	35	94,59 %	37
<i>InstitutsleiterIn</i>	2	5,26 %	36	94,74 %	38
<i>RektoratsdirektorIn, AkademiedirektorIn</i>	5	83,33 %	1	16,67 %	6
<i>LeiterIn der Personalabteilung</i>	3	60 %	2	40 %	5
<i>QuästurleiterIn</i>	2	40 %	3	60 %	5

Das bedeutet:

- \* **Auf Rektorebene:** keine Veränderung ⇒ nach wie vor ein Frauenanteil von 0 %
- \* **Auf Abteilungsebene:** gleiche Leitungsfunktionenanzahl; jedoch ein Rückgang der männlich besetzten Funktionen zugunsten der weiblich besetzten Funktionen um 2
- \* **Auf Institutsebene:** insgesamt 3 Leitungsfunktionen mehr, davon 2 bei den Frauen (= Anstieg von 100 %)
- \* **Auf Rektorats-/Akademiedirektionsebene:** gleiche Funktionenanzahl; jedoch ist eine zuvor weiblich besetzte Funktion zu den Männern übergegangen
- \* **Auf Personalabteilungsebene:** keine Veränderung
- \* **Auf Quästurebene:** keine Veränderung

*Wissenschaftliche Anstalten 1.1.1997:*

<i>Auszug</i>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
DirektorIn	-	-	4	100 %	4

VizedirektorIn (Direktor- StellvertreterIn)	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn (inkl. LeiterIn der Außenstelle, Stab- stellen u. Hauptabtei- lungen in der GBA)	2	6,90 %	27	93,10 %	29
LeiterIn der Verwal- tungsstelle (einschl. Kontrolling)	-	-	2	100 %	2

*Wissenschaftliche Anstalten 1.7.1995:*

<i>Auszug</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>DirektorIn</i>	-	-	6	100 %	6
<i>VizedirektorIn</i> ( <i>Direktor- StellvertreterIn</i> )	1	33,33 %	2	67 %	3
<i>AbteilungsleiterIn</i>	3	6 %	47	94 %	50
<i>LeiterIn der Verwal- tungsstelle</i>	2	22,22 %	7	77,78 %	9

Das bedeutet:

- \* **Auf Direktorenebene:** 2 Funktionen weniger bei den Männern und nach wie vor keine Direktorin
- \* **Auf Vizedirektorenebene:** 1 Funktion weniger bei den Frauen ⇒ Frauenanteil ist dadurch von 33,33 % auf 0 % gesunken.

*Bereich Verkehr gesamt 1.7.1997:*

<i>Auszug</i>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<i>männlich</i>	<b>Männeranteil</b>	<i>gesamt</i>
SektionsleiterIn	-	-	3	100 %	3
GruppenleiterIn	1	20 %	4	80 %	5
AbteilungsleiterIn	2	5 %	38	95 %	40
ReferatsleiterIn	11	34,375 %	21	65,625 %	32

DienststellenleiterIn	1	4,17 %	23	95,83 %	24
-----------------------	---	--------	----	---------	----

BMöWV/Zentralleitung 1.7.1995:

Auszug	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
SektionsleiterIn	-	-	5	100 %	5
GruppenleiterIn	-	-	2	100 %	2
AbteilungsleiterIn	3	7,32 %	38	92,68 %	41
AL-StellvertreterIn	11	26,83 %	30	73,17 %	41
ReferatsleiterIn	11	34,38 %	21	65,62 %	32
DienststellenleiterIn	1	4,17 %	23	95,83 %	24

Das bedeutet:

- \* **Auf Sektionsebene:** 2 Funktionen weniger bei den Männern und nach wie vor keine SektionsleiterIn
- \* **Auf Gruppenebene:** insgesamt 3 Funktionen mehr, davon eine bei den Frauen ⇒ Frauenanteil ist dadurch von 0 % auf 20 % gestiegen.
- \* **Auf Abteilungsebene:** eine Funktion weniger bei den Frauen ⇒ Frauenanteil ist dadurch zusätzlich noch um 2,32 %-Punkte niedriger geworden.
- \* **Auf Referatsebene:** keine Veränderung
- \* **Auf Dienststellenebene:** keine Veränderung

### 3. Mitglieder der Kommissionen

BMWV/Auszug aus dem vorgelegten Bericht:

„Für die vorwiegend mit Verwaltungsaufgaben betrauten Dienststellen können diese Informationen im Bericht berücksichtigt werden.“

Im Bereich der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung, wo quantitativ die bei weitem überwiegende Mehrzahl der Bediensteten des Ressorts beschäftigt sind, wäre eine tabellarische Darstellung aller Kommissionen, die mit der Rekrutierung von Personal und der Feststellung und Prüfung der Qualifikation und Leistung beschäftigt sind, aufgrund ihrer großen Zahl (geschätzte 1000) mit enormen Verwaltungsaufwand verbunden.

Eine sachliche Rechtfertigung einer derart extensiven (und sanktionslosen) Berichtspflicht kann nicht mehr nachvollzogen werden.“

(Für den Berichtszeitraum 1994/95 gab es eine fast gleichlautende Meldung.)

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

o) Prüfungskommission im Bereich Verkehr

<b>1997</b>	-	-	18	100 %	18
-------------	---	---	----	-------	----

1995	-	-	18	100 %	18
------	---	---	----	-------	----

o) Leistungsfeststellungskommission im Bereich Wissenschaft

<b>1997</b>	<b>23</b>	<b>50 %</b>	23	50 %	46
-------------	-----------	-------------	----	------	----

1995	8	21,05 %	30	78,95 %	38
------	---	---------	----	---------	----

o) Leistungsfeststellungskommission im Bereich Verkehr

<b>1997</b>	<b>4</b>	<b>26,67 %</b>	11	73,33 %	15
-------------	----------	----------------	----	---------	----

1995	7	18,42 %	31	81,58 %	38
------	---	---------	----	---------	----

o) Disziplinarcommission im Bereich Wissenschaft

<b>1997</b>	<b>61</b>	<b>21,33 %</b>	225	78,67 %	286
-------------	-----------	----------------	-----	---------	-----

1995	44	26,51 %	122	73,49 %	166
------	----	---------	-----	---------	-----

## o) Disziplinarcommission im Bereich Verkehr

<b>1997</b>	<b>5</b>	<b>41,67 %</b>	7	58,33 %	12
1995	22	12,29 %	157	87,71 %	179

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommission im Bereich Verkehr

<b>1997</b>	<b>11</b>	<b>25,58 %</b>	32	74,42 %	43
1995	9	20,45 %	35	79,55 %	44

## 4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

keine Meldung

*(wie zum Stichtag 1.7.1995)*

## Zeitraumbezogene Daten

Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997

*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*1.a) Neueintritte in den Bundesdienst  
AUSZÜGE

1996/97

ZL Wissenschaft	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	<b>9</b>	<b>60 %</b>	6	40 %	15
VB I/b	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5

1994/95

ZL Wissenschaft	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	20	71,43 %	8	28,57 %	28
VB I/b	7	70 %	3	30 %	10

Das bedeutet im Vergleich:

- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 13 Neueintritte weniger (= Absenkung von 46,43 %); davon sind die Frauen mit einer Absenkung von 55 % (d.s. 11 Frauen) weit mehr betroffen als die Männer.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 5 Neueintritte weniger; das bedeutet weiters 6 Neueintritte weniger bei den Frauen (= Absenkung von 85,71 %) und ein Neueintritt mehr bei den Männern.

1996/97

Universitäten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	74	22,63 %	253	77,37 %	327
Ao.Univ./HS Prof.	1	16,67 %	5	83,33 %	6
O.Univ./HS Prof.	4	8,16 %	45	91,84 %	49
Vertragsass.	230	37,28 %	387	62,72 %	617

1994/95

Universitäten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	172	28,57 %	430	71,43 %	602
Ao.Univ./HS Prof.	1	25 %	3	75 %	4
O.Univ./HS Prof.	9	14,52 %	53	85,48 %	62
Vertragsass.	211	36,44 %	368	63,56 %	579

Das bedeutet:

- \* **Bei den Univ./HS-AssistentInnen** gibt es insgesamt 275 Neueintritte weniger (= Absenkung von 45,68 %), davon 98 bei den Frauen (= Absenkung von 56,98 %).
- \* **Bei den außerordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es 2 Neueintritte mehr und zwar beide bei den Männern.
- \* **Bei den ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es 13 Neueintritte weniger (= Absenkung von 20,97 %); die Frauen sind von diesem Rückgang mit 55,56 % (d.s. 5 Frauen) weit stärker betroffen als die Männer.
- \* **Bei den VertragsassistentInnen** gibt es insgesamt 38 Neueintritte mehr, davon 19 bei den Frauen (= Anstieg von 9 %).



1996/97

Kunsthochschulen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	3	42,86 %	4	57,14 %	7
O.Univ./HS Prof.	1	7,69 %	12	92,31 %	13
Vertragsass.	7	63,64 %	4	36,36 %	11
Sondervertrag § 36 VBG	6	75 %	2	25 %	8

1994/95

Kunsthochschulen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	23	41,07 %	33	58,93 %	56
O.Univ./HS Prof.	5	31,25 %	11	68,75 %	16
Vertragsass.	15	48,39 %	16	51,61 %	31
Lehrbeauftragte an HS	78	36,97 %	133	63,03 %	211

Das bedeutet:

- \* Bei den Univ./HS-AssistentInnen gibt es insgesamt 49 Neueintritte weniger (= Absenkung von 87,5 %); davon 20 bei den Frauen.
- \* Bei den ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen gibt es insgesamt 3 Neueintritte weniger; davon sind die Frauen mit einem Rückgang von 80 % (d.s. 4 Frauen) betroffen. Die Männer hingegen haben einen Neueintritt mehr als zuletzt.
- \* Bei den VertragsassistentInnen gibt es 20 Neueintritte weniger, davon 8 bei den Frauen (= Absenkung von 53,33 %).

1996/97

Wissenschaftl. Anstalten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	3	37,5 %	5	62,5 %	8
VB I/b	2	50 %	2	50 %	4

1994/95

Wissenschaftl. Anstalten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	6	46,15 %	7	53,85 %	13
VB I/b	4	57,14 %	3	42,86 %	7

Das bedeutet:

- \* Bei den VB I/a gibt es 5 Neueintritte weniger als zuletzt, davon 3 bei den Frauen (= Absenkung von 50 %).

- \* Bei den VB I/b gibt es 3 Neueintritte weniger, davon 2 bei den Frauen (= Absenkung von 50 %).

1996/97

Verkehr gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	-	-	8	100 %	8
VB I/b	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
SVB ADV Gruppe 2	-	-	1	100 %	1
SVB ADV Gruppe 3	-	-	1	100 %	1

1994/95

ZL BMöVV	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	-	-	-
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	8	30,76 %	18	69,24 %	26
VB I/b	-	-	4	100 %	4

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand AUSZÜGE

1996/97

ZL Wissenschaft	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A2	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VWGr.A	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>4</b>	<b>80 %</b>	1	20 %	5
VB I/b	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2

1994/95

Zentralleitung u. s.Dst.	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VB I/a	-	-	4	100 %	4
VB I/b	12	100 %	-	-	12

Das bedeutet im Vergleich:

- \* In der VWGr.A gibt es ein Ausscheiden seitens einer Frau = umgekehrter Vorgang von zuletzt.

- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt ein Ausscheiden mehr als zuletzt; das bedeutet weiters 4 Ausscheiden mehr als zuletzt bei den Frauen und 3 Ausscheiden weniger als zuletzt bei den Männern.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 10 Ausscheiden weniger als zuletzt (= Senkung von 83,33 %); das bedeutet weiters 11 Ausscheiden weniger bei den Frauen und ein (erstes) Ausscheiden mehr bei den Männern.

1996/97

Universitäten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	<b>85</b>	<b>17,38 %</b>	404	82,62 %	489
Ao.Univ./HS Prof.	-	-	2	100 %	2
O.Univ./HS Prof.	-	-	16	100 %	16
Vertragsass.	<b>178</b>	<b>34,97 %</b>	331	65,03 %	509

1994/95

Universitäten	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	94	20,61 %	362	79,39 %	456
Ao.Univ./HS Prof.	-	-	4	100 %	4
O.Univ./HS Prof.	3	25 %	9	75 %	12
Vertragsass.	292	28,49 %	733	71,51 %	1025

Das bedeutet:

- \* **Bei den Univ./HS-AssistentInnen** gibt es 33 Ausscheiden mehr als zuletzt; das bedeutet aber weiters 9 Ausscheiden weniger bei den Frauen und 42 Ausscheiden mehr bei den Männern.
- \* **Bei den außerordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es 2 Ausscheiden weniger und zwar bei den Männern. Bei den Frauen gibt es nach wie vor kein Ausscheiden.
- \* **Bei den ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es insgesamt 4 Ausscheiden mehr als zuletzt; das bedeutet weiters 3 Ausscheiden weniger bei den Frauen und 7 Ausscheiden mehr bei den Männern.
- \* **Bei den VertragsassistentInnen** gibt es 516 Ausscheiden weniger (= Senkung von 50,34 %), davon 114 bei den Frauen (= Senkung von 39,04 %).

1996/97

Kunsthochschulen	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Univ./HS Ass.	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
O.Univ./HS Prof.	<b>1</b>	<b>25 %</b>	3	75 %	4
Vertragsass.	<b>4</b>	<b>44,44 %</b>	5	55,56 %	9

1994/95

<i>Kunsthochschulen</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Univ./HS Ass.</i>	2	40 %	3	60 %	5
<i>O.Univ./HS Prof.</i>	-	-	3	100 %	3
<i>Vertragsass.</i>	4	36,36 %	7	63,64 %	11
<i>Lehrbeauftragte an HS</i>	268	36,07 %	457	63,93 %	743

Das bedeutet:

- \* **Bei den Univ./HS-AssistentInnen** gibt es ein Ausscheiden mehr, und zwar bei den Männern.
- \* **Bei den ordentl. Univ./HS-ProfessorInnen** gibt es ein Ausscheiden mehr, und zwar bei den Frauen ⇒ Frauenanteil ist dadurch von 0 % auf 25 % gestiegen.
- \* **Bei den VertragsassistentInnen** gibt es 2 Ausscheiden weniger und zwar beide bei den Männern.

1996/97

<b>Wissenschaftl. Anstalten</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VWGr.A	-	-	1	100 %	1
VB I/a	<b>2</b>	<b>50 %</b>	2	50 %	4
VB I/b	<b>5</b>	<b>83,33 %</b>	1	16,67 %	6

1994/95

<i>Wissenschaftl. Anstalten</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr. A</i>	-	-	3	100 %	3
<i>VB I/a</i>	-	-	6	100 %	6
<i>VB I/b</i>	2	50 %	2	50 %	4

Das bedeutet:

- \* **In der VWGr.A** gibt es 2 Ausscheiden weniger und zwar bei den Männern. Bei den Frauen gibt es nach wie vor kein Ausscheiden.
- \* **In VB I/a** gibt es insgesamt 2 Ausscheiden weniger; das bedeutet weiters 4 Ausscheiden weniger bei den Männern und 2 Ausscheiden mehr bei den Frauen ⇒ Frauenanteil ist dadurch von 0 % auf 50 % gestiegen.
- \* **In VB I/b** gibt es insgesamt 2 Ausscheiden mehr; das bedeutet weiters 3 Ausscheiden mehr bei den Frauen und ein Ausscheiden weniger bei den Männern.

1996/97

Verkehr gesamt	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	4	100 %	4
VWGr.B	-	-	2	100 %	2
VB I/a	<b>3</b>	<b>42,86 %</b>	4	57,14 %	7
VB I/b	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3

1994/95

Zentralleitung BMöWV	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	4	100 %	4
VWGr.B	1	25 %	3	75 %	4
VB I/a	2	22,22 %	7	77,78 %	9
VB I/b	-	-	-	-	-

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

BMWV/Auszug aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Funktionsstatistiken über den gesamten Ressortbereich wurden direkt über Fragebögen bei den einzelnen Dienststellen zum Stichtag 1.1.1997 erhoben. Nicht sinnvoll erschien die Erstellung einer Funktionstabelle auf Gesamtr Ressortebene aufgrund der enorm unterschiedlichen Strukturiertheit und Organisationsform der einzelnen Dienststellenbereiche. Dort, wo eine Gesamtdarstellung aufgrund vergleichbarer Funktionstitel zusätzliche Aussagen zulässt (alle Universitäten, alle Bibliotheken), wurde auch eine entsprechende Tabelle hergestellt. Zu den Besonderheiten des Wissenschaftsressorts gehören sicherlich auch die großen Unterschiede in den Arten der Funktionstitel zwischen den einzelnen Dienststellen. Funktionen ohne zeitliche Befristung finden sich im Bereich der Zentralstelle und in Einheiten mit vorwiegend Verwaltungsaufgaben. Akademische Funktionäre (z.B. Rektoren und Dekane an Universitäten nach UOG 75) werden alle zwei Jahre neu gewählt, andere Funktionsinhaber wiederum werden über Ausschreibungsverfahren ermittelt, dann gewählt und erhalten daraufhin zeitlich befristete Dienstverträge (z.B. Rektoren nach UOG '93). § 4 Abs.3 der VO Daten verlangt auch die Aufschlüsselung aller Funktionen als zeitraumbezogene Daten. Diese Darstellung konnte für den vorliegenden Bericht aus Personalkapazitätsgründen nicht realisiert werden, da ohne umfangreiche Darstellung der inneren Organisation der einzelnen Dienststellen und der Altersstruktur unter den jeweils in Frage kommenden Bediensteten keine aussagekräftigen und für die Gleichbehandlung von Frauen relevanten Daten gewonnen werden können. Für die Bereiche, in

denen Funktionsträger über Wahl ermittelt werden, ist eine zeitraumbezogene Aufstellung nicht zweckmäßig, da keine zusätzliche Aussagekraft gegenüber der stichtagsbezogenen Auswertung möglich ist.“

(Für den Berichtszeitraum 1994/95 gab es eine fast gleichlautende Meldung.)

#### 1.d) erteilte Zulassungen zu

##### - Grundausbildungslehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
ZL Wissenschaft	<b>34</b>	<b>77,27 %</b>	10	22,73 %	44
ZL Verkehr	<b>14</b>	<b>48,28 %</b>	15	51,72 %	29
Schiffahrtspolizei	-	-	3	100 %	3
Bundesprüfanst. f. KFZ	-	-	5	100 %	5

1994/95

ZL BMöVV	15	45,45 %	18	54,55 %	33
----------	----	---------	----	---------	----

##### - berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
ZL Wissenschaft	<b>39</b>	<b>56,52 %</b>	30	43,48 %	69
Bereich Verkehr	<b>44</b>	<b>46,32 %</b>	51	53,68 %	95

1994/95

BMöVV	30	40,54 %	44	59,46 %	74
-------	----	---------	----	---------	----

##### - Aufstiegskursen

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
ZL Wissenschaft	-	-	1	100 %	1
Bereich Verkehr	-	-	1	100 %	1

1994/95 im BMöVV: 0

*1994/95 im BMWFK, alle Zulassungen betreffend:*

*Soweit es aufgrund einer vorhandenen EDV-mäßigen Erfassung möglich war, wurden diese Daten von den Personalabteilungen des Hauses zur Verfügung gestellt. Auf ein händisches Durchforsten aller Personalakten wurde aber aus Gründen mangelnder Personalkapazität verzichtet.*

*Von der Sache her wäre sicherlich auch die Erfassung und geschlechtsspezifische Auswertung der berufsbegleitenden Fortbildung in wissenschaftlich-künstlerischen Verwendungen erforderlich. Für den vorliegenden Bericht war es nicht möglich, diesen äußerst differenzierten Bereich entsprechend zu erheben und aufzubereiten.*

### **1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen

*(Im Berichtszeitraum 1994/95:*

- an die Disziplinarkommission  
weitergeleiteten Anzeigen

*Alle im Ressortbereich vorgekommenen*

*Fälle gehen vollständig und unter*

*Ausweisung der jeweiligen*

*Dienststelle aus der angeschlossenen*

*„Aufstellung von Beschwerden*

*1.1.1994 - 1.7.1995“ hervor.)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche

Seitens des Ressorts wurde mitgeteilt, daß es insgesamt 29 Aufsichtsbeschwerden und 2 Beschwerden bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gab.

Diese 31 Fälle wurden komplett und ausführlich aufgelistet, werden aber aufgrund des umfangreichen Materials hier nicht wiedergegeben.

### **1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

ZL Wissenschaft und sonst. Dienststellen: 0

ZL Verkehr und sonst. Dienststellen: 0

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

ZL Wissenschaft und sonst. Dienststellen: 1

ZL Verkehr und sonst. Dienststellen: 0

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

ZL Verkehr und sonst. Dienststellen: 0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: Die von den jeweils zuständigen Stellen erteilten diesbezüglichen Auskünfte wurden im Ressort-Bericht verarbeitet. Aufgrund ihrer geringen Zahl konnte nicht nach Dienststellen untergliedert werden.)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

BMWV/aus dem vorgelegten Bericht:

„Um Frauen faire Chancen im gesamten Ressortbereich, insbesondere in Wissenschaft, Forschung und Erschließung der Künste zu geben, wurden in den letzten Jahren viele Maßnahmen gesetzt, die laufend verbessert und an die aktuellen Entwicklungen angepasst werden.

Bereits seit Beginn der 90iger Jahre ist das Wissenschaftsressort bemüht, in der Rahmengesetzgebung für den tertiären Bildungsbereich die Gleichbehandlung von Männern und Frauen festzuschreiben und dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, frauenfördernde Maßnahmen zu setzen. Mit der Verankerung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bundesgesetz über die Studien an den Universitäten (Universitäts-Studiengesetz - UniStG) ist für den Bereich der Universitäten dieses Prinzip durchgehend verwirklicht, da die korrespondierenden Regelungen im Universitätsorganisationsgesetz bereits 1993 getroffen wurden. Darüber hinaus enthält das UniStG, das seit 1. August 1997 in Kraft ist, ein Diskriminierungsverbot sowie das Verbot sexueller Belästigung von Studierenden in Form einer Verordnungsermächtigung.

Mit der Novellierung der Verordnung „Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des BMWV“ ist ein weiterer Schritt in Richtung eines gleichen Zugangs von Frauen zu Wissenschaft und Forschung gesetzt worden. Die Intention dahinter ist, die Chancen und Möglichkeiten des weiblichen Lehr- und Forschungspersonals im Sinne des beruflichen Ein- und Aufstiegs laufend zu verbessern und diskriminierende Strukturen bei der Aufnahme von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal abzubauen. Dies geschieht auf der verfahrensrechtlichen Ebene der universitären Personalrekrutierung, indem nunmehr zusätzlich die Ausschreibungstexte vor ihrer Veröffentlichung den Arbeits-



kreisen für Gleichbehandlungsfragen vorgelegt werden müssen, und diese bereits in diesem Stadium das Recht der Beeinspruchung erhalten. Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen werden seit der Novellierung auch mit der Einrichtung entsprechender Büros an den Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung infrastrukturell unterstützt. Darüber hinaus werden den betroffenen Dienststellen in der Verordnung Frauenförderungsplan auch die Schaffung und der Betrieb von hinreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten nahegelegt. Gleichzeitig wurde die Verordnung Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des BMWV auf den Verkehrsbereich des Ressorts ausgeweitet und dessen spezifische Probleme eingearbeitet.

Da die Mitglieder der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, die die Hauptlast der Umsetzung der verschiedenen Gleichbehandlungsbestimmungen an den Hochschulen selbst tragen, an ihren Dienststellen oft stark unter Druck gesetzt werden, bemüht sich das Wissenschaftsressort für diese Personen derzeit um die Verankerung besserer Schutzbestimmungen und einen Ausgleich für den enormen Zeitaufwand im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Derzeit werden die Organisationsgesetze der Hochschulen künstlerischer Richtung (Universitäten der Künste) geändert. Auch in diesen wurde auf die Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter geachtet.

Um die Situation der Frauen in Lehre, Forschung und Erschließung der Künste laufend zu verbessern und um adäquate und nachhaltig wirksame Maßnahmen zu treffen, werden laufend Forschungsprojekte durchgeführt und Studien beauftragt.

Da sich herausgestellt hat, dass es sinnvoll ist, diese Anstrengungen zu koordinieren und zu bündeln, wurde 1997 ein eigener Forschungsschwerpunkt „Politikrelevante Hochschulforschung: Frauen in Wissenschaft und Forschung“ initiiert. In einem zweistufigen Auswahlverfahren (Fachbeirat, externe Gutachterinnen) werden derzeit die besten Forschungsprojekte ermittelt. Noch heuer gehen die ersten Forschungsprojekte aus diesem Schwerpunkt in Auftrag. Ziel dieses Schwerpunktes sind nicht nur Situationsanalysen sondern vor allem auch Vorschläge für antidiskriminierende Handlungsansätze und umsetzbare Frauenförderungsmaßnahmen.

#### **Informations- und Aufklärungsarbeit:**

Gleichbehandlung der Geschlechter und Frauenförderung sind gesellschaftspolitische Zielsetzungen, die stark verinnerlichte Ungleichheitsverhältnisse verändern wollen. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es deshalb in besonders hohem Maße bewusstseins-

bildender und öffentlichkeitswirksamer Aktivitäten. Mit dem „Gabriele-Possanner-Staatspreis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterdemokratie förderlich sind“ und den zwei gleichnamigen Förderpreisen, die anlässlich von „100 Jahre Frauenstudium in Österreich“ geschaffen und 1997 erstmals verliehen wurden, sollte neben der Auszeichnung einzelner Wissenschaftlerinnen eine erhöhte mediale Aufmerksamkeit für hervorragende wissenschaftliche Leistungen von Frauen erzeugt werden.

Bereits 1992 wurde die Publikationsreihe „Materialien zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft“ begründet, in der bislang 6 Bände erschienen sind. Neben der Publikation von Analysen zur Situation der Frauen an den Hochschulen, von Beiträgen zur Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb oder der Erschließung der Künste und von der Gleichbehandlung dienenden Materialien, stellt diese Reihe ein Forum für Diskussionen um die Förderung von Frauen und Frauenforschung an den Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung dar. Gleichzeitig bedeuten diese Bände eine Sichtbarmachung des gesamten Problembereichs und eine Sensibilisierung für etwaige Lösungsstrategien.

Derzeit befinden sich fünf Bände in Vorbereitung. In einem Band sollen Projektergebnisse aus dem Forschungsschwerpunkt „Genderforschung“ der Forschungssektion einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden. Zwei kürzlich abgeschlossene Forschungsprojekte über Ärztinnen im Wissenschaftsbetrieb und Mentoring im universitären Feld werden als Monographien erscheinen. Die interuniversitären Koordinationsstellen für Frauenforschung und Frauenstudien bereiten zwei Bände vor, in denen der Stand der österreichischen Frauenforschung/feministischen Wissenschaften aufgeschlüsselt nach Fachbereichen präsentiert werden soll.

Zur Weiterbildung und Information der ca. 250 mit Gleichbehandlungsagenden befassten Personen im Ressortbereich wurden und werden regelmäßig Schulungen angeboten, um die Handhabung der vorhandenen Rechtsmittel zu verbessern und gemeinsam auf neue Diskriminierungsstrategien zu reagieren. Auch im Rahmen der Schulungen der Führungskräfte (z.B. UniversitätsdirektorInnen) wird über die Gleichbehandlungsgesetzgebung und den zweckentsprechenden Umgang damit informiert.

Um das Problembewusstsein zu steigern, werden laufend Daten zur quantitativen Repräsentanz von Frauen an den Hochschulen den Medien zugänglich gemacht. Insgesamt ist das Ressort bemüht, möglichst alle personenbezogenen Daten geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln. So enthalten die jährlich erscheinenden „Statistischen Taschenbücher des BMWV“ zahlreiche Informatio-

nen zu den Zahlenverhältnissen zwischen Frauen und Männern an den Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung.

### **Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Zu den personalpolitischen Maßnahmen gehört sicherlich aufgrund der geringen Präsenz von Frauen in den höheren Hierarchieebenen in Wissenschaft, Forschung und Erschließung der Künste auch die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Daher ist man bemüht, bei den verschiedenen Stipendienprogrammen die Diskriminierung von Bewerberinnen hintanzuhalten und auf Qualifikationsebenen mit besonders geringen Frauenanteilen - im Sinne von zeitlich begrenzten Sondermaßnahmen - frauenspezifische Programme zu schaffen.

Als Beispiel für bewusst nicht diskriminierende Stipendienprogramme können die APART-Programme der Österreichischen Akademie der Wissenschaften angeführt werden, bei deren Vergabe darauf geachtet wird, dass der Frauenanteil unter den Zuerkennungen mindestens über jenem der Einreichungen liegt.

Die ausschließlich auf Frauen beschränkten Programme setzen zwischen Dissertation und Habilitation an. Eigene Habilitationsstipendien für Frauen, die Charlotte Bühler-Stipendien, werden durch den Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung administriert. Bis zur Jahrtausendwende werden ca. 20 % der heutigen ordentlichen Universitätsprofessorinnen und -professoren in den Ruhestand übertreten. Wenn es zu diesem Zeitpunkt genügend qualifizierte, d.h. habilitierte Frauen gibt, ist damit zu rechnen, dass sie auf den Berufungslisten aufscheinen werden. Der Anteil der Frauen, die eine Habilitation erwerben, ist noch so gering, dass bei einfacher Fortschreibung der bestehenden Zahlenverhältnisse ihre Unterberücksichtigung festgeschrieben würde. Die Habilitationsstipendien wurden daher auch für jene Frauen konzipiert, die im Randbereich der Universitäten, als Lektorinnen und bei Forschungsprojekten, wissenschaftlich arbeiten.

1998 wurden sogenannte Hertha-Firnberg-Stellen eingerichtet, deren Administration ebenfalls dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung übertragen wurde. Frauen können sich mit einem Forschungsvorhaben gemeinsam mit einem Universitätsinstitut, das vorzügliche internationale Forschungsleistungen aufweisen kann, bewerben. Die Stipendien sind mit S 600.000,- jährlich auf drei Jahre dotiert. Das Institut muss die Stipendiatin in die bestehende Forschungsinfrastruktur in-

tegrieren und in vorhandene wissenschaftliche Netzwerke einbinden. Neben der Möglichkeit zur Qualifizierung soll diese Art der Förderung von Wissenschaftlerinnen über die Integration in die jeweilige scientific community die späteren Berufschancen erhöhen. Nach einer Ausbauphase von drei Jahren sollen laufend 15 solcher Qualifizierungsstellen für Frauen besetzt sein.

Da alle diese Maßnahmen immer noch keine rasche Verbesserung der Situation der Frauen an den Hochschulen absehbar erscheinen lassen, wurde nunmehr eine Expertinnengruppe beauftragt, ein Aktionsprogramm 2000 auszuarbeiten.“

## Parlamentsdirektion

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 401 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 348 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>171</b>	<b>42,64 %</b>	132	37,93 %
männlich	230	57,36 %	216	62,07 %
gesamt	401	100 %	348	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 53 Personen (= 15,23 %) mehr, davon
- \* 39 Frauen (= 29,55 %) mehr

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997  
(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>153</b>	<b>40,48 %</b>	130	37,57 %
männlich	225	59,52 %	216	62,43 %
gesamt	378	100 %	346	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 32 vollbeschäftigte Personen (= 9,25 %) mehr, davon
- \* 23 Frauen (= 17,69 %) mehr

### VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/a	<b>28</b>	<b>37,84 %</b>	46	62,16 %	74
B/b	<b>15</b>	<b>48,39 %</b>	16	51,61 %	31
A2	<b>7</b>	<b>46,67 %</b>	8	53,33 %	15
<b>B/A2/b</b>	<b>22</b>	<b>47,83 %</b>	24	52,17 %	46

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
A/a	27	38,03 %	44	61,97 %	71
B/b	21	46,67 %	24	53,33 %	45

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verw./Entl.Gr.B/b und A2 zusammengefaßt und den B/b - Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt. Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* insgesamt 3 vollbeschäftigte Bedienstete (= 4,23 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.A/a**, davon
- \* 1 Frau (= 3,70 %) mehr
- \* 1 vollbeschäftigte Person (= 2,22 %) mehr in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**, und das ist zugleich
- \* 1 Frau mehr in dieser Verw./Entl.Gr.

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>18</b>	<b>78,26 %</b>	2	100 %
männlich	5	21,74 %	-	-
gesamt	23	100 %	2	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 21 teilbeschäftigte Personen mehr, davon
- \* 16 Frauen mehr

1.c) **Lehrlinge des Bundes**

Leermeldung

(Zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

Leermeldung

(Zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

2. **Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>10</b>	<b>40 %</b>	15	60 %	25
B/A2/b	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6

1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>A/a</i>	<i>11</i>	<i>39,29 %</i>	<i>17</i>	<i>60,71 %</i>	<i>28</i>
<i>B/b</i>	<i>1</i>	<i>20 %</i>	<i>4</i>	<i>80 %</i>	<i>5</i>

Wieder unter der Annahme, die Verw./Entl.Gr.A/A1/a und B/A2/b mit den Verw./Entl.Gr.A/a und B/b vergleichen zu können, bedeutet der Letztstand im Vergleich zum Vorletz-Stand:

- \* insgesamt 3 höherwertige Verwendungen (= 10,71 %) weniger bei der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, davon
- \* 1 Verwendung (= 9,09 %) weniger bei den Frauen
- \* 1 höherwertige Verwendung (= 20 %) mehr bei der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b**, und zwar bei den Männern

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommission

<b>1997</b>	-	-	5	100 %	5
1995	-	-	3	100 %	3

#### o) Disziplarkommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>22,22 %</b>	7	77,78 %	9
-------------	----------	----------------	---	---------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

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

Parlamentsdirektion/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die Zusammensetzung dieser Kommissionen richtet sich nach den jeweiligen Ausschreibungen.“

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)



4. **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Parlamentsdirektion/aus dem vorgelegten Bericht:

„Von der Parlamentsdirektion wurden keine Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte nominiert.“

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

**Zeitraumbezogene Daten**  
Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4
C/A3/c	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

1994/95	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
A/a	4	100 %	-	-	4
B/b	4	66,67 %	2	33,33 %	6

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt gleich viele Eintritte in der **Verw./Entl.Gr.A/A1/a**, davon
- \* 1 Frau (= 25 %) weniger als zuletzt
- \* in der **Verw./Entl.Gr.B/A2/b** keine Eintritte

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand**

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1/a	<b>2</b>	<b>25 %</b>	6	75 %	8

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
A/a	-	-	2	100 %	2
B/b	-	-	2	100 %	2

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 6 Austritte (= 300 %) mehr in der Verw./Entl.Gr.A/A1/a, davon
- \* 2 Frauen mehr
- \* keine Austritte in der Verw./Entl.Gr.B/A2/b

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Parlamentsdirektion/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Berichtszeitraum wurden keine Bediensteten der Parlamentsdirektion mit höherwertigen Funktionen betraut.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 war aufgrund einer neuen Geschäftseinteilung keine „aussagekräftige Angabe“ möglich.)*

### 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	12	63,16 %	7	36,84 %	19

1994/95	11	33,33 %	22	66,67 %	33
---------	----	---------	----	---------	----

- berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	34	50,75 %	33	49,25 %	67

1994/95	13	39,39 %	20	60,61 %	33
---------	----	---------	----	---------	----

## - Aufstiegskursen

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	1	100 %	-	-	1

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt 14 Grundausbildungslehrgangszulassungen (= 42,42 %) weniger, das bedeutet dennoch
- \* 1 Zulassung bei den Frauen (= 9,09 %) mehr als zuletzt
- \* insgesamt 34 Zulassungen zur berufsbegleitenden Fortbildung (= 103,03 %) mehr, davon 21 Frauen (= 161,54 %) mehr

### 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen  
Leermeldung (Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

## Rechnungshof

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 333 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 316 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>118</b>	<b>35,44 %</b>	94	29,75 %
männlich	215	64,56 %	222	70,25 %
gesamt	333	100 %	316	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 17 Personen (= 5,38 %) mehr, das sind zugleich
- \* 24 Frauen (= 25,53 %) mehr und 7 Männer (= 3,15 %) weniger als zuletzt

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>106</b>	<b>33,02 %</b>	81	26,73 %
männlich	215	66,98 %	222	73,27 %
gesamt	321	100 %	303	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 18 vollbeschäftigte Personen (= 5,94 %) mehr, das sind zugleich
- \* 25 Frauen (= 30,86 %) mehr und 7 Männer (= 3,15 %) weniger

## VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>22</b>	<b>13,58 %</b>	140	86,42 %	162
VWGr.B	<b>16</b>	<b>24,24 %</b>	50	75,76 %	66
VB I/a	<b>6</b>	<b>54,55 %</b>	5	45,45 %	11
VB I/b	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>19</i>	<i>11,52 %</i>	<i>146</i>	<i>88,48 %</i>	<i>165</i>
<i>VWGr.B</i>	<i>13</i>	<i>19,12 %</i>	<i>55</i>	<i>80,88 %</i>	<i>68</i>
<i>VB I/a</i>	<i>1</i>	<i>33,33 %</i>	<i>2</i>	<i>66,67 %</i>	<i>3</i>

Das bedeutet:

- \* 3 Frauen (= 15,79 %) mehr in der VWGr.A
- \* 3 Frauen (=23,08 %) mehr in der VWGr.B
- \* 5 Frauen (= 400 %) mehr bei den VB I/a

1. b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>12</b>	<b>100 %</b>	<i>13</i>	<i>100 %</i>
männlich	-	-	-	-
gesamt	12	100 %	<i>13</i>	<i>100 %</i>

Im Vergleich bedeutet das:

- \* 1 teilzeitbeschäftigte Frau (= 7,69 %) weniger
- \* nach wie vor kein teilzeitbeschäftigter Mann

## TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-	2
VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	<i>1</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>1</i>
<i>VB I/a</i>	<i>1</i>	<i>100 %</i>	-	-	<i>1</i>

Das bedeutet:

\* 1 Frau (= 100 %) mehr in der VWGr.A

1.c) **Lehrlinge des Bundes**

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zum Stichtag waren im Rechnungshof keine Lehrlinge beschäftigt.“

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zum Stichtag waren im Rechnungshof keine Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eignungsausbildung beschäftigt.“

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

1997:

		<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
A/A1:	Sektionsleitung	-	-	4	100 %	4
	Sektionsleitungsstellvertretung	-	-	4	100 %	4
	Abteilungsleitung	<b>2</b>	<b>5,56 %</b>	34	94,44 %	36
	Prüfungsleitung u. Fachbereichsleitung	<b>9</b>	<b>12 %</b>	66	88 %	75
B/A2:	Leitung der Bibliothek	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
	Leitung der Wirtschaftsstelle	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
C/A3:	Stellvertretung der Leitung der Wirtschaftsstelle	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
	Leitung der Ministerialkanzleidirektion	-	-	1	100 %	1
	Leitung der Präsidialkanzlei und Stellvertretung der Leitung der Ministerialkanzleidirektion	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
	Leitung der allgemeinen Kanzlei	-	-	1	100 %	1
	Leitung der Administrativen Unterstützungsstellen der Sektionen	<b>5</b>	<b>100 %</b>	-	-	5

1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>Sektionsleitung</i>	-	-	4	100 %	4
<i>Sektionsleitungsstellvertretung</i>	-	-	3	100 %	3
<i>Abteilungsleitung (ohne Sektionsleitungsstellvertretung)</i>	1	2,94 %	33	97,06 %	34
<i>Stellvertretung der Abteilungsleitung sowie Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung</i>	9	12,50 %	63	87,50 %	72

Das bedeutet:

- \* keine Veränderung bei der Sektionsleitung
- \* 1 Sektionsleitungsstellvertretungsposten bei den Männern mehr
- \* 2 Abteilungsleitungsposten mehr, je einer bei den Frauen und bei den Männern
- \* insgesamt 3 Prüfungsleitungs- und Fachbereichsleitungsposten bei den Männern mehr

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

- o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>3,70 %</b>	26	96,30 %	27
-------------	----------	---------------	----	---------	----

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

- o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>5</b>	<b>31,25 %</b>	11	68,75 %	16
-------------	----------	----------------	----	---------	----

1995	4	25 %	12	75 %	16
------	---	------	----	------	----



## o) Disziplinarcommissionen

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>25 %</b>	9	75 %	12
1995	3	27,27 %	8	72,73 %	11

## o) Disziplinaroberkommission

<b>1997</b>	-	-	4	100 %	4
1995	-	-	5	100 %	5

## o) Berufungskommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6
-------------	----------	----------------	---	---------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 1 Frau (= 25 %) mehr bei der Leistungsfeststellungskommission
- \* gleich viele Frauen bei den Disziplinarcommissionen
- \* nach wie vor keine Frau bei der Disziplinaroberkommission

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommission

<b>1997</b>	<b>13</b>	<b>86,67 %</b>	2	13,33 %	15
-------------	-----------	----------------	---	---------	----

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

## o) Begutachtungskommissionen im Einzelfall

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>3,23 %</b>	60	96,77 %	62
1995	3	7,50 %	37	92,50 %	40

Das bedeutet:

- \* 1 Frau (= 33,33 %) weniger bei den Begutachtungskommissionen

**4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Zum Stichtag waren keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes in gesetzlich eingerichtete Beiräte entsendet.“

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

Zeitraumbezogene Daten  
Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

Auszug

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3
VWGr.B	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VB I/a	<b>4</b>	<b>50 %</b>	4	50 %	8
VB I/b	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3

Auszug

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	1	20 %	4	80 %	5
VB I/b	-	-	4	100 %	4

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 3 Eintritte mehr bei den VB I/a und zugleich sind das
- \* 3 Eintritte (= 60 %) mehr bei den Frauen
- \* insgesamt 1 Eintritt weniger bei den VB I/b, trotzdem
- \* 1 Eintritt bei den Frauen mehr als zuletzt

:

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

Auszug

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	-	-	4	100 %	4
VWGr.B	-	-	3	100 %	3

Auszug

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	9,09 %	10	90,91 %	11
VWGr.B	-	-	5	100 %	5
VB I/a	-	-	1	100 %	1

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 7 Austritte (= 63,64 %) weniger in der VWGr.A, davon 1 Frau
- \* insgesamt 2 Austritte (= 40 %) weniger in der VWGr.B

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

#### NEUBESTELLUNGEN

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung	1	12,5 %	7	87,5 %	8

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 wurden Neubestellungen nicht extra ausgewiesen)*

:

#### 1.d) erteilte Zulassungen zu

- Grundausbildungslehrgängen sowie berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgänge:

Hierzu wurden Angaben über Kursanmeldungen und absolvierte Seminartage geliefert, aus welchen sich die Anzahl der zu den Ausbildungen zugelassenen Bediensteten nicht entnehmen läßt.

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 waren ebenfalls keine Angaben möglich, da der Rechnungshof die Kursanmeldungen bzw. absolvierte Seminartage für Bedienstete auflistete.)*

- Aufstiegskursen:

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Berichtszeitraum wurden keine Bediensteten des Rechnungshofes zu Aufstiegskursen zugelassen.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 wurde 1 Mann zugelassen)*

#### 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

- erstatteten Disziplinaranzeigen

0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche

0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

#### 1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Berichtszeitraum wurde keine Bewerberin aufgrund des Frauenförderungsgebotes bevorzugt aufgenommen. Aufgrund der Ergebnisse der Auswahlverfahren bestand dazu in keinem Fall eine Veranlassung.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 wurde dasselbe gemeldet.)*

- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Im Berichtszeitraum wurden im folgenden Ausmaß Frauen mit höherwertigen Verwendungen betraut:

Abteilungsleiterstellvertreterin:	1
Prüfungsleiterin:	1“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: Leiterin einer Abteilung: 1  
Prüfungsleiterin: 6)*

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

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Die unter TZ 7.1 angeführten Tage der Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Bildungsveranstaltungen (1504 Seminartage von Frauen; 4293 Seminartage von Männern) betraf mit Ausnahme der Grundausbildungslehrgänge durchwegs solche, die der Verbesserung der Qualifikation dienen, auf die jedoch kein Rechtsanspruch besteht.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 die selbe Meldung, aber mit anderen Zahlen: 713 Seminartage von Frauen, 2412 Seminartage von Männern)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

RH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Frauen sind im Rechnungshof in den Verwendungsgruppen A1 und A2 und in allen Funktionen betreffend die Verwendungsgruppe A1 (Sektionsleitung, Sektionsleitungstellvertretung, Abteilungsleitung, Abteilungsleitungstellvertretung, Prüfungsleitung und Fachbereichsleitung) im Sinne des § 40 B-GBG unterrepräsentiert, weshalb besondere Fördermaßnahmen für Frauen gemäß dem 4. Teil des B-GBG in diesen Bereichen geboten sind.

Der Rechnungshof ist bemüht, den Anteil an Frauen durch folgende Maßnahmen anzuheben:

1. Zielvorgabe ist es, sich bereits bei der Stellenausschreibung um eine vermehrte Bewerbung von Frauen in allen Verwendungen zu bemühen. Der Rechnungshof signalisiert seine positive Einstellung zu Frauen, indem er in seinen Aus-

schreibungen Frauen in besonderer Weise einlädt, sich zu bewerben.

2. Die Schwierigkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Prüfdienst besteht darin, daß der Rechnungshof in Erfüllung seiner verfassungsmäßig aufgetragenen Aufgaben Prüfungen an Ort und Stelle durchzuführen hat, die mehrwöchige Abwesenheiten von der Familie erfordern. Der Rechnungshof ist bemüht, diese Erschwernis abzubauen, nimmt daher bei der Gewährung von Karenzurlauben gemäß § 75 BDG sowie bei Anträgen auf Herabsetzung der Wochendienstzeit gemäß § 50a BDG in besonderem Maß auf die familiär bedingten Bedürfnisse Rücksicht.
3. Der Rechnungshof ist ferner bemüht, die Verwendung von Prüfbeamtinnen und -beamten möglichst flexibel zu gestalten, um auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Prüftätigkeit zu ermöglichen.
4. Bei der Feststellung der Eignung einer Bewerberin/eines Bewerbers für Funktionen werden Zusatzqualifikationen, die sich aus den sozialen Erfahrungen und der Familienarbeit (menschliches Krisenmanagement, Flexibilität, kooperative Führungsqualitäten) ergeben, berücksichtigt.“

*(Im Berichtszeitraum 1994/95 wurden dieselben Vorschläge genannt.)*

## Verfassungsgerichtshof

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 70 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 63 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>50</b>	<b>71,43 %</b>	43	68,25 %
männlich	20	28,57 %	20	31,75 %
gesamt	70	100 %	63	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 7 Personen (= 11,11 %) mehr; das sind zugleich
- \* 7 Frauen (= 16,28 %) mehr

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>48</b>	<b>70,59 %</b>	40	66,67 %
männlich	20	29,41 %	20	33,33 %
gesamt	68	100 %	60	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 8 vollbeschäftigte Personen (= 13,33 %) mehr; das sind zugleich
- \* 8 Frauen (= 20 %) mehr

## VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A(A1)/a	<b>15</b>	<b>57,69 %</b>	11	42,31 %	26
VWGr.B(A2)/b	<b>6</b>	<b>100 %</b>	-	-	6

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A/a</i>	<i>14</i>	<i>60,87 %</i>	<i>9</i>	<i>39,13 %</i>	<i>23</i>
<i>VWGr.B/b</i>	<i>6</i>	<i>100 %</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>6</i>

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 3 vollbeschäftigte A(A1)/a-Kräfte (= 13,04 %) mehr; davon
- \* 1 Frau (= 7,14 %) mehr
- \* keine Veränderung im VWGr.B(A2)/b-Bereich

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>2</b>	<b>100 %</b>	<i>3</i>	<i>100 %</i>
männlich	-	-	-	-
gesamt	2	100 %	3	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 1 Frau (= 33,33 %) weniger



**1.c) Lehrlinge des Bundes**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)***1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)***2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

0

VfGH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Anzumerken ist weiters, daß die entscheidenden Leitungsfunktionen im Verfassungsgerichtshof auf Beamtenebene (Generalsekretärin und ihre Stellvertreterin, Leiterin der Geschäftsstelle, Leiterin der Amtswirtschaftsstelle) mit Frauen besetzt sind.“

Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, daß die richterlichen Mitglieder und Ersatzmitglieder als solche keine Dienstnehmer/innen sind und ihre Bestellung in der Bundesverfassung abschließend geregelt ist.“

*(wie bereits im Letztbericht 1994/95 mitgeteilt)***3. Mitglieder der Kommissionen**

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

insgesamt

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

2	100 %	-	-	2
---	-------	---	---	---

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*

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

0

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995: Leermeldung)*

4. **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

0

*(Zum Stichtag 1. Juli 1995: Leermeldung)*

**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1996/97</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2

<i>1994/95</i>	<i>3</i>	<i>75 %</i>	<i>1</i>	<i>25 %</i>	<i>4</i>
----------------	----------	-------------	----------	-------------	----------

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand**

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1996/97</b>	-	-	2	100 %	2

<i>1994/95</i>	-	-	<i>1</i>	<i>100 %</i>	<i>1</i>
----------------	---	---	----------	--------------	----------

**1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: Leermeldung)***1.d) erteilte Zulassungen zu**

- Grundausbildungslehrgängen

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1996/97</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

<i>1994/95</i>	<i>4</i>	<i>80 %</i>	<i>1</i>	<i>20 %</i>	<i>5</i>
----------------	----------	-------------	----------	-------------	----------

Das bedeutet:

- \* insgesamt 4 (od. 80 %) Zulassungen weniger als zuletzt; davon
- \* 3 Zulassungen (od 75 %) weniger bei den Frauen

- berufsbegleitender Fortbildung

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
<b>1996/97</b>	-	-	1	100 %	1

<i>1994/95</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>1</i>	<i>50 %</i>	<i>2</i>
----------------	----------	-------------	----------	-------------	----------

Das bedeutet:

- \* insgesamt 1 Zulassung (od. 50 %) weniger als zuletzt; das ist zugleich
- \* 1 Zulassung (od. 100 %) weniger bei den Frauen

- Aufstiegskursen

0

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: Leermeldung)*

**1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

- erstatteten Disziplinaranzeigen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*
- an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*
- rechtskräftigen Schuldsprüche  
0 *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
1 Bewerberin *(Im Berichtszeitraum 1994/95:2)*
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen  
1 zugelassene Bewerberin *(wie im Berichtszeitraum 1994/95)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

VfGH/aus dem vorgelegten Bericht:

„Fälle von Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bzw. Benachteiligung von Frauen sind weder an den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes noch - wie den Berichten der Gleichbehandlungsbeauftragten an diesen über die Jahre 1996 und 1997 zu entnehmen ist - an diese herangetragen worden. Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen im Verfassungsgerichtshof werden daher nicht erstattet.“

*(wie bereits im Letztbericht 1994/95 mitgeteilt)*

## Verwaltungsgerichtshof

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 178 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 114 Bedienstete aus.

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>84</b>	<b>47,19 %</b>	70	61,40 %
männlich	94	52,81 %	44	38,60 %
gesamt	178	100 %	114	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 64 Personen (= 56,14 %) mehr, davon
- \* 14 Frauen (= 20 %) mehr

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

(1. Juli 1995)

1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>80</b>	<b>45,98 %</b>	66	60 %
männlich	94	54,02 %	44	40 %
gesamt	174	100 %	110	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 64 vollbeschäftigte Personen (= 58,18 %) mehr; davon
- \* 14 Frauen (= 21,21 %) mehr

## VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr./Entl.Gr. A/a</i>	14	43,75 %	18	56,25 %	32
<i>VWGr./Entl.Gr. B/b</i>	6	75 %	2	25 %	8

Daten über Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, welche einen genaueren Überblick bei den vollbeschäftigten Bediensteten ermöglicht hätten, wurden diesmal nicht geliefert.

1.b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	<b>1997</b>		<i>1995</i>	
<b>weiblich</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>	<i>4</i>	<i>100 %</i>
männlich	-	-	-	-
gesamt	4	100 %	4	100 %

Das bedeutet:

\* keine Veränderung zum Letztbericht

1.c) **Lehrlinge des Bundes**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*

1.d) **Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

0

*(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)*

## 2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
Richter	<b>5</b>	<b>8,06 %</b>	57	91,94 %	62
DKI. VIII	<b>2</b>	<b>66,67 %</b>	1	33,33 %	3

1995:

*VwGH/aus dem damals vorgelegten Bericht:*

*„Anzumerken ist weiters, daß die entscheidende Leitungsfunktion auf Verwaltungsebene (Präsidialsekretärin) mit einer Frau besetzt ist.*

*Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, daß die richterlichen Mitglieder des Verwaltungsgerichtshofes in dieser Statistik nicht erfaßt sind.“*

## 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	-----------------	---------------------	----------	--------------	--------

- o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>11,11 %</b>	8	88,89 %	9
-------------	----------	----------------	---	---------	---

- o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
-------------	----------	-------------	---	------	---

- o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
-------------	----------	-------------	---	------	---

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Disziplinaroberkommission

1997	1	50 %	1	50 %	2
------	---	------	---	------	---

## o) Berufungskommission beim BKA

1997	1	50 %	1	50 %	2
------	---	------	---	------	---

## o) insgesamt

1995	3	50 %	3	50 %	6
------	---	------	---	------	---

Eine Vergleichbarkeit der beiden Stichtage ist nicht möglich, weil einmal die Gesamtanzahl der Kommissionsmitglieder (1995) und einmal gesplittete Kommissionsdaten (1997) übermittelt wurden.

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommission

1997	3	50 %	3	50 %	6
------	---	------	---	------	---

1995	4	50 %	4	50 %	8
------	---	------	---	------	---

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* 1 Frau (= 25 %) weniger und ein Mann weniger

4. **Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte**, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

0

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)



**Zeitraumbezogene Daten**  
**Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997**  
*(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)*

**1.a) Neueintritte in den Bundesdienst**

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
	<b>10</b>	<b>50 %</b>	10	50 %	20

1994/95	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
	4	66,67 %	2	33,33 %	6

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt 14 Neueintritte (= 233,33 %) mehr, davon
- \* 6 Frauen (= 150 %) mehr

**1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand**

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
	<b>6</b>	<b>30 %</b>	14	70 %	20

1994/95	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
	1	100 %	-	-	1

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 19 Austritte mehr, davon
- \* 5 Frauen mehr

**1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

1996/97	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	<b>7</b>	<b>53,85 %</b>	6	46,15 %	13

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

## - Grundausbildungslehrgängen

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	4	44,44 %	5	55,56 %	9

1994/95	1	11,11 %	8	88,89 %	9
---------	---	---------	---	---------	---

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt gleichbleibende Anzahl an Zulassungen
- \* 3 Zulassungen (= 300 %) mehr bei den Frauen

## - berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	1	20 %	4	80 %	5

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

## - Europaseminar

	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1996/97	1	100 %	-	-	1

(Im Berichtszeitraum 1994/95 bei Aufstiegskursen: 0)

## 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

## - erstatteten Disziplinaranzeigen

Leermeldung

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

## - an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

Leermeldung

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

## - rechtskräftigen Schuldsprüche

Leermeldung

(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
Leernmeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
Leernmeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen  
Leernmeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

## Volksanwaltschaft

Zum Stichtag 1. Juli 1997 weist der Gesamtpersonalstand 51 Bedienstete aus.

*Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 49 Bedienstete aus.*

### GESAMTPERSONALSTAND

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>28</b>	<b>54,90 %</b>	28	57,14 %
männlich	23	45,10 %	21	42,86 %
gesamt	51	100 %	49	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 2 Personen (= 4,08 %) mehr, davon keine Frau

### Stichtagsbezogene Daten

1. Juli 1997

*(1. Juli 1995)*

- 1.a) **Vollbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>23</b>	<b>50 %</b>	20	48,78 %
männlich	23	50 %	21	51,22 %
gesamt	46	100 %	41	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 5 vollbeschäftigte Personen (= 12,2 %) mehr; davon
- \* 3 Frauen (= 15 %) mehr

### VOLLBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VWGr.A	<b>3</b>	<b>30 %</b>	7	70 %	10
VWGr.B	-	-	-	-	-
VB I/a	<b>3</b>	<b>75 %</b>	1	25 %	4
VB I/b	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
A1	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
A2	-	-	4	100 %	4
<b>A/A1/a</b>	<b>9</b>	<b>45 %</b>	11	55 %	20
<b>B/A2/b</b>	<b>1</b>	<b>20 %</b>	4	80 %	5

Auszug 1995

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	6	37,50 %	10	62,50 %	16
<i>VWGr.B</i>	-	-	4	100 %	4
<i>VB I/a</i>	-	-	-	-	-
<i>VB I/b</i>	1	100 %	-	-	1
<i>A/a</i>	6	37,5 %	10	62,5 %	16
<i>B/b</i>	1	20 %	4	80 %	5

Um hier eine Vergleichsbasis zu schaffen, werden die Verwendungs-/Entlohnungsgruppen A, a mit A1 und B, b mit A2 zusammengefaßt und den A/a-Daten bzw. den B/b-Daten aus dem Letztbericht gegenübergestellt. Dadurch ergibt sich folgendes Bild:

- \* insgesamt 4 vollbeschäftigte Bedienstete (= 25 %) mehr in der VWGr./Entl.Gr. A/A1/a, davon
- \* 3 Frauen (= 50 %) mehr
- \* keine Veränderung im VWGr./Entl.Gr.Bereich B/A2/b

1. b) **Teilbeschäftigte Bedienstete des Dienststandes** mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

	1997		1995	
<b>weiblich</b>	<b>5</b>	<b>100 %</b>	8	100 %
männlich	-	-	-	-
gesamt	5	100 %	8	100 %

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* insgesamt 3 teilzeitbeschäftigte Personen (= 37,5 %) weniger, das sind zugleich
- \* 3 Frauen weniger

#### TEILBESCHÄFTIGTE BEDIENSTETE

Auszug 1997

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
VWGr.B	-	-	-	-	-

*Auszug 1995*

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	1	100 %	-	-	1
<i>VWGr.B</i>	-	-	-	-	-
<i>VB I/a</i>	2	100 %	-	-	2
<i>VB I/b</i>	-	-	-	-	-

Das bedeutet:

- \* keine Veränderung in der VWGr.A
- \* keine teilzeitbeschäftigten Frauen mehr bei den VB I/a

**1.c) Lehrlinge des Bundes**

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

**1.d) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Eignungsausbildung**

Leermeldung

(zum Stichtag 1. Juli 1995: 0)

**2. Höherwertige Verwendungen (Funktionen)**

1997:

	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	<b>1</b>	<b>16,67 %</b>	5	83,33 %	6

1995:

	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
<i>VWGr.A</i>	-	-	4	100 %	4

Das bedeutet:

- \* Eine erste Funktionsträgerin in der VWGr.A

### 3. Mitglieder der Kommissionen

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

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

#### o) Prüfungskommissionen

<b>1997</b>	-	-	2	100 %	2
-------------	---	---	---	-------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

#### o) Leistungsfeststellungskommission

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>50 %</b>	3	50 %	6
-------------	----------	-------------	---	------	---

1995	1	25 %	3	75 %	4
------	---	------	---	------	---

#### o) Disziplinarcommission

<b>1997</b>	<b>2</b>	<b>33,33 %</b>	4	66,67 %	6
-------------	----------	----------------	---	---------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

#### o) Disziplinaroberkommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
-------------	----------	-------------	---	------	---

1995	-	-	2	100 %	2
------	---	---	---	-------	---

#### o) Berufungskommission

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>33,33 %</b>	2	66,67 %	3
-------------	----------	----------------	---	---------	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

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



Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Aufnahmekommissionen

<b>1997</b>	<b>3</b>	<b>37,5 %</b>	5	62,5 %	8
1995	5	55,56 %	4	44,44 %	9

4. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte, soweit sie als Bedienstete des berichtslegenden Ressorts von diesem nominiert oder bestellt wurden.

Mitglieder	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
------------	----------	--------------	----------	--------------	--------

## o) Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze

<b>1997</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1
-------------	----------	--------------	---	---	---

(wie zum Stichtag 1. Juli 1995)

Im Vergleich zum Letztbericht bedeutet das:

- \* keine Veränderung bei den Prüfungskommissionen
- \* 2 Frauen (= 200 %) mehr bei der Leistungsfeststellungskommission
- \* keine Veränderung bei der Disziplinarkommission
- \* eine Frau (= 100 %) mehr bei der Disziplinaroberkommission
- \* keine Veränderung bei der Berufungskommission
- \* 2 Frauen (= 40 %) weniger bei den Aufnahmekommissionen
- \* keine Veränderung bei der Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze

## Zeitraumbezogene Daten

Zeitraum 1. Jänner 1996 bis 1. Juli 1997  
(Zeitraum 1. Jänner 1994 bis 1. Juli 1995)

## 1.a) Neueintritte in den Bundesdienst

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/d	-	-	1	100 %	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	2	66,67 %	1	33,33 %	3

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* überhaupt keine Neueintritte bei den Frauen; das sind
- \* 2 Frauen weniger als zuletzt

### 1.b) Ausscheiden aus dem Dienststand

1996/97	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VB I/a	1	100 %	-	-	1
VB I/b	1	100 %	-	-	1
VB I/c	1	100 %	-	-	1

1994/95	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
VWGr.A	1	33,33 %	2	66,67 %	3
VWGr.B	-	-	1	100 %	1

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* insgesamt 2 Frauen (= 200 %) mehr

### 1.c) Höherwertige Verwendungen (Funktionen)

Verw./Entl.Gr.A/a	weiblich	Frauenanteil	männlich	Männeranteil	gesamt
1.1.1996	-	-	4	100 %	4
ab 1.10.1996	1	16,67 %	5	83,33 %	6

(Im Berichtszeitraum 1994/95: Leermeldung)

## 1.d) erteilte Zulassungen zu

## - Grundausbildungslehrgängen

<b>1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
VWGr.A	<b>1</b>	<b>50 %</b>	1	50 %	2
VWGr.C	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

<i>1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
	-	-	1	100 %	1

## - berufsbegleitender Fortbildung einschließlich Führungskräftelehrgängen

<b>1996/97</b>	<b>weiblich</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>männlich</b>	<b>Männeranteil</b>	<b>gesamt</b>
	<b>1</b>	<b>100 %</b>	-	-	1

<i>1994/95</i>	<i>weiblich</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>männlich</i>	<i>Männeranteil</i>	<i>gesamt</i>
	5	62,50 %	3	37,50 %	8

## - Aufstiegskursen

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

Im Vergleich zum Letztberichtszeitraum bedeutet das:

- \* 2 Frauen mehr bei den Grundausbildungslehrgängen
- \* 4 Frauen (= 80 %) weniger bei der berufsbegleitenden Fortbildung

## 1.e) die auf Grund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

## - erstatteten Disziplinaranzeigen

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

## - an die Disziplinarkommission weitergeleiteten Anzeigen

Leermeldung

*(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

- rechtskräftigen Schuldsprüche  
Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*

**1.f) die auf Grund des Frauenförderungsgebotes**

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen  
Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellten Bewerberinnen  
Leermeldung *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 0)*
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen  
Bewerberinnen  
3 *(Im Berichtszeitraum 1994/95: 6)*

Vorschläge zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen:

VA/aus dem vorgelegten Bericht:

„Wie den beiliegenden Daten entnommen werden kann, ist der Frauenanteil in der Volksanwaltschaft von 48,78 % auf 50 % gestiegen und liegt somit erheblich höher als die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Quote von 40 %.“



REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT

## BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Bericht gem. § 53 Abs. 3 B-GBG

Berichtszeitraum 1. März 1996 bis 1. März 1998

I. Tätigkeitsbericht

II. Aufstellung aller Anträge in anonymisierter Form

In der vorliegenden Statistik werden die vor dem 1. März 1996 eingebrachten und nach diesem Stichtag abgeschlossenen Verfahren miteinbezogen.

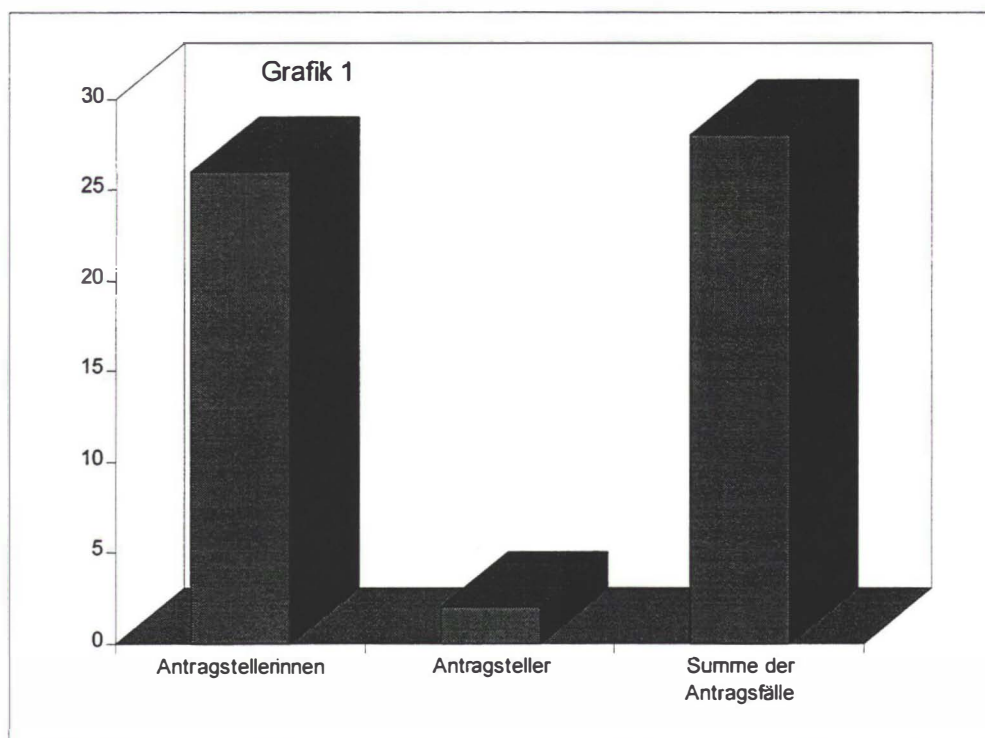
## I. T Ä T I G K E I T S B E R I C H T

Im Berichtszeitraum 1. März 1996 bis 1. März 1998 wurden **28 Verfahren** durchgeführt.

Grundsätzlich läuft das Verfahren bei behaupteten Verletzungen des Gleichbehandlungs- oder Frauenförderungsgebotes vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission in mehreren Schritten ab:

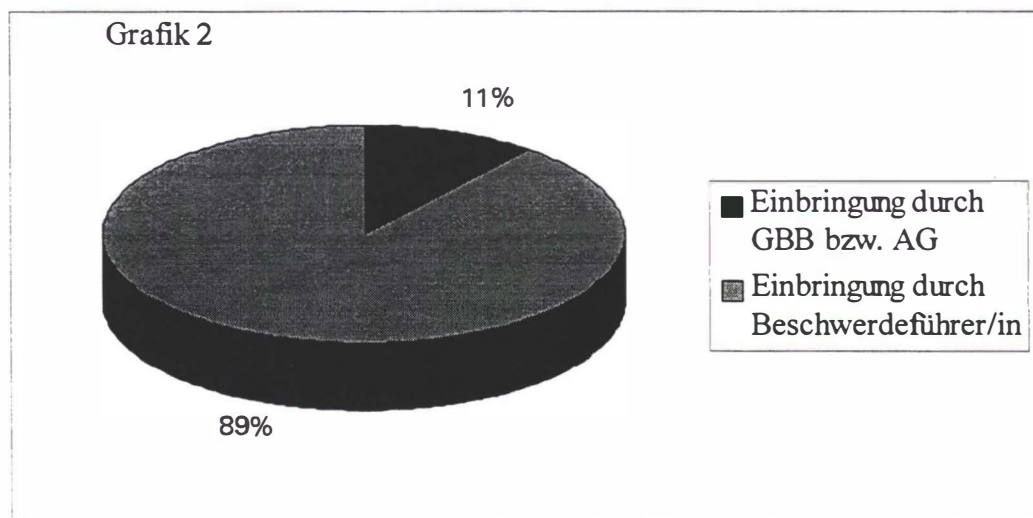
- Einbringung des Antrages (formlos)
- eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrages
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrages
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrages
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzungen
- Beschlußfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde (§ 23 Abs.8 B-GBG)

In der Grafik 1 wird die Gesamtzahl der Antragsfälle (28) sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen (26) zu den Antragstellern (2) dargestellt.



Gemäß § 23 B-GBG kann der Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission sowohl von der Antragstellerin/dem Antragsteller, der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB), der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG) für den jeweiligen Ressortbereich als auch vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingebracht werden.

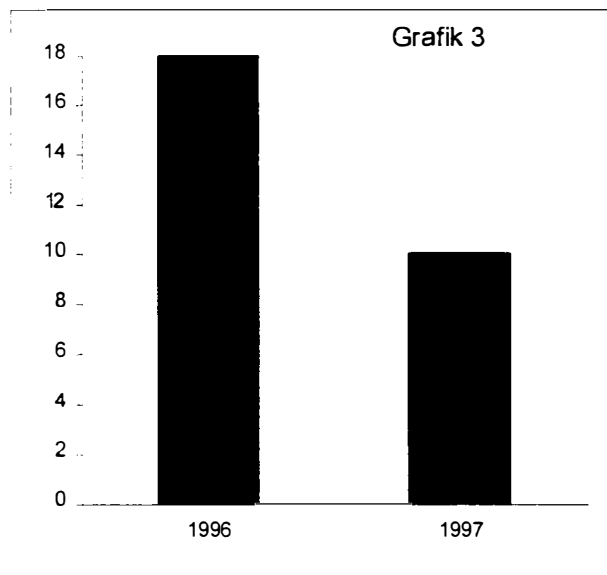
In der Grafik 2 wird die Einbringung durch die Betroffene/den Betroffenen selbst (25) im Verhältnis zur Einbringung durch die oben genannten anderen Institutionen (3) dargestellt. Anzumerken ist, daß es auch in diesem Berichtszeitraum keinen Antrag eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gab.





Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der Antragsfälle sprunghaft, die Folge davon war eine verstärkte Zunahme der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

In der Grafik 3 wird die Anzahl der Einbringungen der Antragsfälle in den Jahren 1996 (18) und 1997 (10) dargestellt.



Die Anzahl der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission war in den Jahren 1996 und 1997 sehr konstant:

- 9 Sitzungen im Jahr 1996
- 10 Sitzungen im Jahr 1997

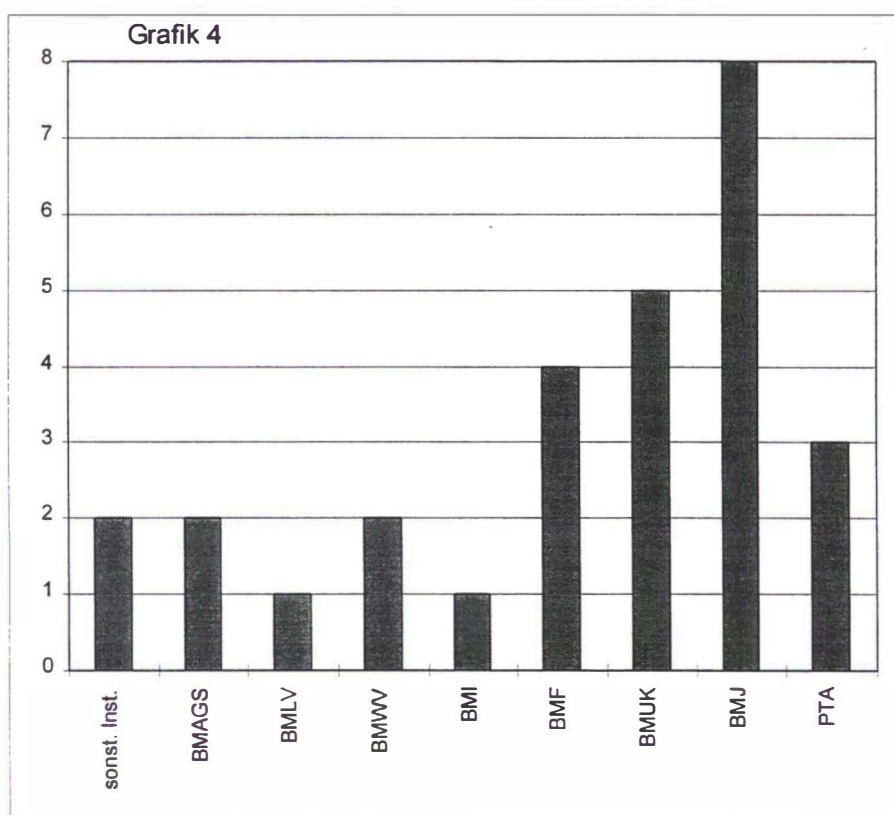
Um die Sitzungstermine knapp halten zu können, müssen pro Sitzung im Durchschnitt 3 Antragsfälle beraten werden. In der Regel wird der Antragstellerin/dem Antragsteller und der/dem Dienstgebervertreter/in die Möglichkeit der mündlichen Darlegung gegeben.

Aufgrund der steigenden Anzahl der Antragsfälle sowie der Komplexität der für die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu erhebenden Sach- und Rechtsfragen ergibt sich für alle Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission eine außergewöhnliche zusätzliche Belastung durch diese Tätigkeit.

Das sehr zeitaufwendige Erarbeiten der zahlreichen Unterlagen zu einem Antragsfall und auch die Häufigkeit und Dauer der Sitzungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission belastet die Mitglieder, da für diese Tätigkeiten weder die erforderliche freie Zeit noch sonstige finanzielle Abgeltungen gewährt werden.

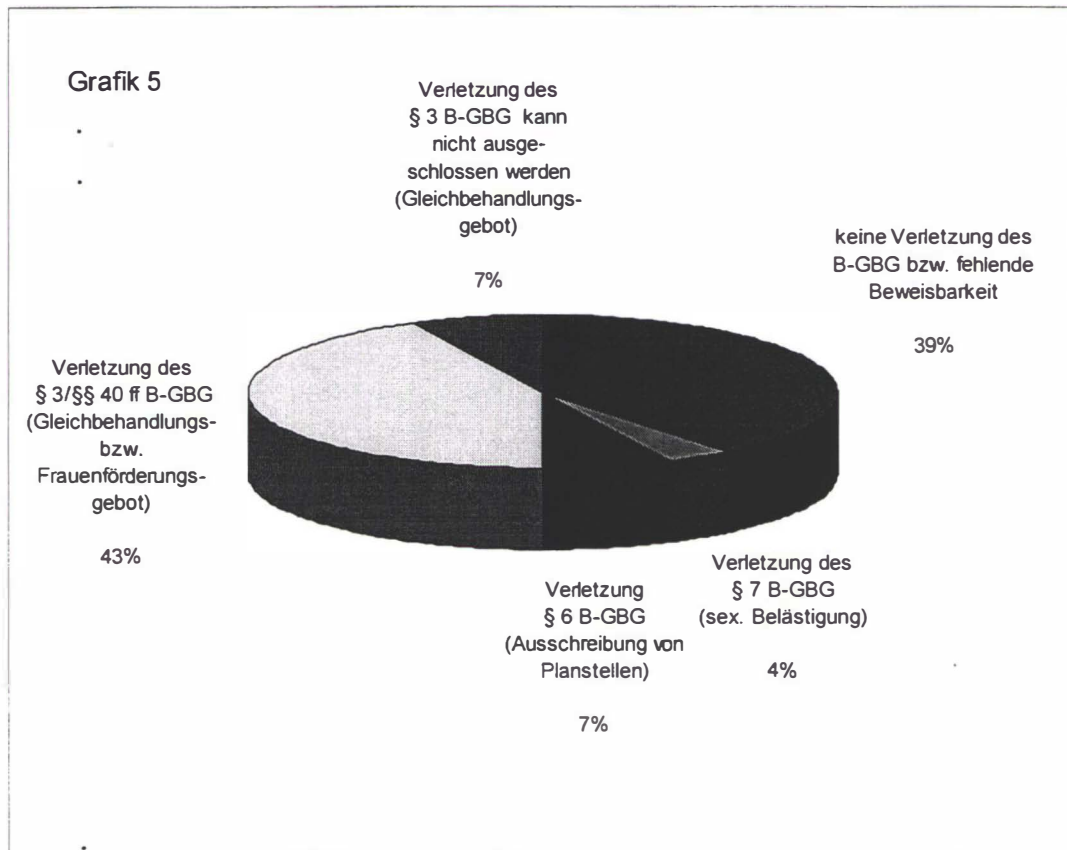
In der Grafik 4 sind die Ressorts angeführt, aus denen Anträge gestellt wurden.

Zwei Antragsfälle betrafen die in der Grafik ausgewiesenen "sonstigen Institutionen". In einem Antragsfall ging es um die Bewerbungen bei verschiedensten Bundesministerien, der zweite Antragsfall betraf eine Institution, die nicht dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterliegt.



gesamt: 28 Fälle

Grafik 5 zeigt die Verfahrensergebnisse. Auffallend zum letzten Berichtszeitraum ist die Steigerung jener Gutachtenserledigungen, in denen eindeutig festgestellt werden konnte, daß durch Maßnahmen des Dienstgebers das Gleichbehandlungs- bzw. Frauenförderungsgebot verletzt wurde.



## II. AUFSTELLUNG ALLER ANTRÄGE IN ANONYMISIERTER FORM

### 1. Bundesministerium für Justiz

#### **BMJ / Fall 1:**

**Weigerung des Dienstgebers wegen bestehender Schwangerschaft die Antragstellerin in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufzunehmen.**

Antragseinbringung: 25. April 1996

#### Feststellungen:

Grundsätzlich stellt eine Schwangerschaft bzw. ein Beschäftigungsverbot kein Hindernis für die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses dar. Gesetzliche Voraussetzungen für die Begründung sind die Erfüllung der Ernennungserfordernisse sowie das Vorhandensein einer freien Planstelle. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gibt es auch dann, wenn alle hiezu erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, keinen Rechtsanspruch auf eine Ernennung, daher auch nicht auf die Ernennung, mit der das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wird. Es liegt im freien Ermessen der Behörde zu bestimmen, wann eine Ernennung zu vollziehen ist. Freies Ermessen im Rechtssinne bedeutet aber, daß der Gesetzgeber der Behörde bei ihrer Entscheidung im Einzelfalle Entscheidungsfreiheit einräumt - eine Freiheit, die ihre Beschränkung darin findet, daß sie nicht von unsachlichen Erwägungen getragen sein darf.

Derartige unsachliche Erwägungen verbietet auch § 3 Z 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), wonach niemand aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses. Diskriminierung ist nach § 2 Abs.6 B-GBG jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Es ist daher zu untersuchen, ob die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wegen einer bestehenden Schwangerschaft bei einer Dienstnehmerin einen sachlichen Rechtfertigungsgrund darstellt.

Mit dieser Rechtsfrage, bei der es um die Auslegung der Direktive 26/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Mann und Frau hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausübung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen ging, befaßte sich auch schon der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften. Im Urteil des EuGH vom 8. November 1990 in der Rechtssache "DEKKER" (Rechtssache C-177/88) wurde ausgesprochen, daß durch die Weigerung, eine schwangere Frau einzustellen, eine Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Mann und Frau erfolgte. Der EuGH führte dazu aus, daß die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft nur Frauen gegenüber in Betracht komme und daher eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstelle.

Im Hinblick auf die Judikatur des EuGH ist die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wegen einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Abs.1 B-GBG.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher nachdrücklich, die Nichtaufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grunde der Schwangerschaft zu unterlassen.

### **Ergebnis:**

**Die Weigerung des Dienstgebers, die Antragstellerin in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grund der Schwangerschaft aufzunehmen, stellt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinn des § 3 Z 1 B-GBG dar.**

Verfahrensdauer: 25. April 1996 bis 23. August 1996

**BMJ / Fall 2:**

**Weigerung der Aufnahme von schwangeren Bediensteten in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis im Justizwachdienst „Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst; - Sondervorschriften für weibliche Bedienstete“.**

Antragseinbringung: 25. April 1996

Feststellungen:

Im Hinblick auf die Judikatur des EuGH ist die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wegen einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Abs.1 B-GBG.

In der Vorschrift über die körperliche Eignung für den JWD wird Gravidität den unter Punkt 1 genannten Krankheiten, wie z.B. Syphilis oder Geisteskrankheiten, gleichgestellt. Diese Gleichstellung der Schwangerschaft mit Krankheiten stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar. Dies deshalb, da die arbeitsrechtlich maßgebliche Interessensabwägung für Krankheitsfälle das allgemeine Kündigungsschutzrecht betrifft, Schwangerschaften jedoch weder negative noch ausschließlich individuelle Risikoverwirklichung sind, sondern eine biologisch allein den Frauen aufgebürdete, existenzielle Leistung für die Gesamtgesellschaft und die Männer darstellt. Dazu ist noch anzuführen, daß eine Krankheit schon deshalb nicht mit einer Schwangerschaft verglichen werden kann, da eine Schwangerschaft nur eine bestimmte Zeit dauert und die Dauer der Schwangerschaft verglichen mit der auf Lebenszeit eingegangenen Stellung eines öffentlich-rechtlichen Bediensteten nur gering ist.

Die in der Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst festgelegte Gleichsetzung der Schwangerschaft mit einer Krankheit stellt deshalb eine unmittelbare Diskriminierung im Sinn des § 3 Z 1 B-GBG dar, da der Ausschluß der Exekutivdiensttauglichkeit wegen Schwangerschaft nur Frauen treffen kann.

Die Gleichbehandlungskommission erachtet auch die in der Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst enthaltene Sondervorschrift für weibliche Bedienstete, die in jedem Fall einen gynäkologischen Befund, der nicht älter als ein

Monat sein darf, als unzulässige und diskriminierende Frage nach einer Schwangerschaft.

Wird daher bei der Beurteilung der Exekutivdiensttauglichkeit von Bewerberinnen die Frage nach einer möglichen Schwangerschaft gestellt bzw. auf eine bestehende Schwangerschaft abgestellt, stellt dies eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gem. § 3 Z 1 i.V.m. § 2 Abs.6 B-GBG dar. Dies gilt auch für die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grund der Schwangerschaft.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher nachdrücklich,

- 1.) die Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst hinsichtlich der Sondervorschrift für weibliche Bedienstete in den Punkten 2 und 3 dem im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegten Gebot der Gleichbehandlung anzupassen und
- 2.) die Nichtaufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grunde der Schwangerschaft zu unterlassen.

### **Ergebnis:**

- 1. Die Weigerung des Dienstgebers, eine schwangere Frau in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grund der Schwangerschaft aufzunehmen, stellt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinn des § 3 Z 1 B-GBG dar.**
- 2. Die in der "Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst" enthaltenen Sondervorschriften für weibliche Bedienstete widersprechen im Punkt 2 und 3 dem Grundsatz der Gleichbehandlung und stellen eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes dar.**

Verfahrensdauer: 25. April 1996 bis 23. August 1996

**BMJ / Fall 3:****Weigerung des Dienstgebers die Antragstellerin aus dem Grund der Schwangerschaft in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aufzunehmen.**

Antragseinbringung: 8. Juli 1996

**Feststellungen:**

Grundsätzlich stellt eine Schwangerschaft bzw. ein Beschäftigungsverbot kein Hindernis für die Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses dar. Gesetzliche Voraussetzungen für die Begründung sind die Erfüllung der Ernennungserfordernisse sowie das Vorhandensein einer freien Planstelle. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gibt es auch dann, wenn alle hiezu erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, keinen Rechtsanspruch auf eine Ernennung, daher auch nicht auf die Ernennung, mit der das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis begründet wird. Es liegt im freien Ermessen der Behörde zu bestimmen, wann eine Ernennung zu vollziehen ist. Freies Ermessen im Rechtssinne bedeutet aber, daß der Gesetzgeber der Behörde bei ihrer Entscheidung im Einzelfalle Entschlußfreiheit einräumt - eine Freiheit, die ihre Beschränkung darin findet, daß sie nicht von unsachlichen Erwägungen getragen sein darf.

Derartige unsachliche Erwägungen verbietet auch § 3 Z 1 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GBG), wonach niemand aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

Im Hinblick auf die Judikatur des EuGH ist die Verweigerung der Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wegen einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Abs.1 B-GBG.

Die Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher nachdrücklich, die Nichtaufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grunde der Schwangerschaft zu unterlassen.



**Ergebnis:**

1. Die Weigerung des Dienstgebers, die Antragstellerin in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis aus dem Grund der Schwangerschaft aufzunehmen, stellt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinn des § 3 Z 1 B-GBG dar.
  
2. Die in der "Vorschrift über die körperliche Eignung für den Justizwachdienst" enthaltenen Sondervorschriften für weibliche Bedienstete widersprechen im Punkt 2 und 3 dem Grundsatz der Gleichbehandlung und stellen eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes *dar*.

Verfahrensdauer: 6. September 1996

Zusatz: Am 10. Oktober 1996 wurde vom Bundesministerium für Justiz mitgeteilt, daß die Antragstellerin auf eine freie Planstelle ernannt wurde.

**BMJ / Fall 4:****Ausschreibung einer Planstelle eines Sprengelstaatsanwaltes/einer Sprengelstaatsanwältin im Bereich der Oberstaatsanwaltschaft.**

Antragseinbringung: 3. September 1996

Feststellungen:

Soweit Fördermaßnahmen nach §§ 42 und 43 B-GBG geboten sind, ist gemäß § 6 B-GBG in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

Im Bereich der Oberstaatsanwaltschaft A gab es zum Zeitpunkt der Ausschreibung einer Sprengelstaatsanwältin/eines Sprengelstaatsanwaltes bereits sieben Staatsanwältinnen. Die verbindlichen Vorgaben des Frauenförderungsplanes waren daher bereits zu diesem Zeitpunkt erfüllt. Eine Verpflichtung zu Fördermaßnahmen nach § 42 und § 43 B-GBG bestand daher nicht. Eine Verletzung des § 6 B-GBG durch die Ausschreibung einer Sprengelstaatsanwältin/eines Sprengelstaatsanwaltes im Bereich der Oberstaatsanwaltschaft A konnte daher auch nicht erfolgen.

Losgelöst von der dem gegenständlichen Antragsfall zugrundeliegenden Ausschreibung ist die Gleichbehandlungskommission der Ansicht, daß es bei der Ausschreibung von staatsanwaltschaftlichen Planstellen denkmöglich ist, daß auch Personen, die Richter waren und wiederum zum Richter ernannt werden könnten, den Ernennungserfordernissen des § 12 StAG entsprechen und somit auch bei diesen Ausschreibungen ein Hinweis auf § 42 B-GBG zu erfolgen hätte.

Weiters ist die Gleichbehandlungskommission der Ansicht, daß sich die Anwendung des § 43 B-GBG im Bereich des Bundesministeriums für Justiz nicht darauf beschränken darf, diese Bestimmung bei der Vergabe von den im Richterdienstgesetz vorgesehenen Funktionen anzuwenden. § 43 B-GBG hätte vielmehr im Bereich des Justizressorts überall dort zur Anwendung zu kommen, wo es im Sinn des § 3 Z 5 B-GBG zu einer Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen kommt (so z.B. die Ernennung von Richteramtswärterinnen auf die Planstelle einer Richterin).

**Ergebnis:**

**Die Ausschreibung einer Planstelle eines Sprengelstaatsanwaltes/einer Sprengelstaatsanwältin im Bereich der Oberstaatsanwaltschaft A widersprach nicht § 6 B-GBG.**

Verfahrensdauer: 3. September 1996 bis 30. April 1997

**BMJ / Fall 5:****Ungleiche Geschäftsverteilung am Bezirksgericht und Einleitung eines dienstgerichtlichen Verfahrens zur Versetzung in den zeitlichen Ruhestand.**

Antragseinbringung: 18. September 1996

**Feststellungen:**

Gemäß § 3 B-GBG darf aufgrund des Geschlechtes niemand bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (Ziffer 3) sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Ziffer 6) diskriminiert werden.

Die im Zuge des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission vorgelegten Zahlen zeigen jedoch, daß die von der Antragstellerin geleitete Abteilung B am Bezirksgericht A nicht nur keine Belastung von zwei Dritteln aufweist, sondern im Gegenteil einen über dem Normaufwand für eine Vollzeitkraft liegenden Arbeitsaufwand erfordert. Die von der Antragstellerin geleitete Abteilung umfaßt 12 Geschäftsparten und weist damit die breiteste fachliche Streuung von allen Abteilungen am Bezirksgericht A auf. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission sollte in der Geschäftsverteilung auf die von der Antragstellerin gewählte Arbeitsorganisation, die sich seit ihrem Eintritt in die Justiz nicht verändert hat, Bedacht genommen werden. Dies wäre beispielsweise durch die Zuteilung der weniger verhandlungsintensiven Familien- und Außer-Streit-Sachen erreichbar.

Als Begründung für die Einleitung des Verfahrens zur Versetzung in den zeitlichen Ruhestand von der Antragstellerin wurden lediglich die Zahl der offenen Verfahren und die von der Antragstellerin aufgrund ihrer Behinderung gewählte Arbeitsorganisation herangezogen. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ist jedoch auch das gesamte Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Daß eine übermäßige Arbeitsbelastung durch die Geschäftsverteilung, die für die Antragstellerin am Bezirksgericht A besteht, zu einer verstärkten Anzahl von offenen Verfahren führt, ist für die Gleichbehandlungskommission evident. Auch die Tatsache, daß die von der Antragstellerin am Bezirksgericht B geführte Familien- und Außer-Streitrechtliche Abteilung für sie problemlos zu bewältigen war, zeigt, daß der Vertreter des Dienstgebers in Kenntnis des Umstandes, daß für die Antragstellerin aufgrund ihrer Behinderung

lediglich ein beschränkter Zeitraum der Anwesenheit am Gericht möglich ist, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht auch die Verpflichtung gehabt hätte, die Geschäftsverteilung so vorzunehmen, daß sie der Arbeitsorganisation der Antragstellerin angepaßt ist.

**Ergebnis:**

**Die Antragstellerin wurde als behinderte Frau im Vergleich zu behinderten und auch zu voll arbeitsfähigen Männern durch die ungleichmäßige Geschäftsverteilung am Bezirksgericht A und durch die Einleitung eines dienstgerichtlichen Verfahrens zur Versetzung in den zeitlichen Ruhestand gemäß § 3 Z 3 und Z 6 B-GBG diskriminiert.**

Verfahrensdauer: 18. September 1996 bis 29. April 1997

**BMJ / Fall 6:****Verkürzte Ausschreibung von Planstellen im Bereich einer Justizanstalt.**

Antragseinbringung: 20. September 1996

Feststellungen:

Gemäß § 6 B-GBG sind in Ausschreibungen von Planstellen und Funktionen die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Soweit jedoch Fördermaßnahmen nach den §§ 42 und 43 geboten sind, ist in der Ausschreibung darauf hinzuweisen.

Die Ausschreibung von Planstellen des Justizwachdienstes im Bereich der Justizanstalt A vom xxx beinhaltet den Passus, daß weibliche Bewerber Erfahrung in der Handhabung von Schußwaffen haben sollten. Dieses nur für Bewerberinnen vorgesehene Erfordernis widerspricht § 6 B-GBG. Nach § 6 1. Satz B-GBG sind die mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Da die ausgeschriebenen Arbeitsplätze sowohl Frauen als auch Männern offenstehen, steht ein geschlechtsspezifischer Hinweis für Frauen (Erfahrung mit der Handhabung von Schußwaffen) im Widerspruch zu § 6 B-GBG.

Der in der Ausschreibung vom 24. Mai 1996 enthaltene Hinweis auf das Erfordernis der Erfahrung in der Handhabung von Schußwaffen führt dazu, daß gut qualifizierte Frauen von einer Bewerbung abgehalten werden könnten.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission stellt fest, daß vom Bundesministerium für Justiz in einem Erlaß vom 4. Juli 1996 festgehalten wurde, daß es unzulässig sei, von Bewerberinnen Erfahrung im Umgang mit Schußwaffen zu verlangen. Weiters wurde auf die Einhaltung der Bestimmungen des § 6 B-GBG in diesem Erlaß hingewiesen.

Diese mangelhafte Ausschreibung und die irrtümliche Verwendung eines lange gebräuchlichen Inserattextes wurde dadurch bereinigt, daß eine neuerliche Stellenausschreibung mit vollem Text und ohne zusätzlichen Hinweis auf die Erfahrung mit Schußwaffen erfolgte. Alle Bewerberinnen und Bewerber wurden in das im Anschluß an die Ausschreibung vom xxx durchgeführte Aufnahmeverfahren miteinbezogen. Für die Gleichbehandlungskommission sind im Aufnahmeverfahren selbst und in der Tatsache, daß aufgrund der Reihung keine Bewerberin aufgenommen wurde, keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, daß Bestimmungen des Bundesgleichbehandlungsgesetzes verletzt worden seien.

Im gegenständlichen Antragsfall wurde die Langfassung der Ausschreibung lediglich an der Amtstafel in der Justizanstalt A angeschlagen. In dem an einen wesentlich größeren Interessentinnenkreis gerichteten Inserat wurde dagegen nur eine Kurzfassung verwendet. Von der Gleichbehandlungskommission wird daher empfohlen, im Aushang an der Amtstafel und in den Inseraten die gleiche Langfassung des Ausschreibungstextes zu veröffentlichen, um zu gewährleisten, daß sich eine größere Anzahl von Bewerberinnen meldet und die bevorzugte Aufnahme in den Bundesdienst von Bewerberinnen mit gleicher Eignung umgesetzt werden kann.

### **Ergebnis:**

**Die Ausschreibung von Planstellen im Bereich der Justizanstalt A vom xxx widerspricht insofern den Bestimmungen des § 6 B-GBG, als diese Ausschreibung ein geschlechtsspezifisches Erfordernis für Frauen (Erfahrung in der Handhabung von Schußwaffen) vorsah, obwohl die zu besetzenden Arbeitsplätze Frauen und Männern offenstehen und daher geschlechtsneutral auszuschreiben waren.**

**Die am xxx wiederholte Ausschreibung weist diesen Mangel nicht mehr auf.**

Verfahrensdauer: 20. September 1996 bis 19. Februar 1997

**BMJ / Fall 7:****Nichtberücksichtigung einer Bewerbung um die Planstelle einer/eines Richter-  
amtsanwärterin/s.**

Antragseinbringung: 12. Dezember 1996

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Aus den vorliegenden Unterlagen geht hervor, daß die Antragstellerin von allen Ausbildungsrichtern eine ausgezeichnete Beurteilung ihrer Verwendung erhalten hat. Im weiteren Auswahlverfahren im Bereich des Strafrechtes wird hervorgehoben, daß die Antragstellerin ein überdurchschnittliches Wissen habe und sie in der schriftlichen Arbeit eine Spitzenleistung (39 von 40 Punkten) erreicht habe, ihre Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst wird empfohlen, die Gesamtbeurteilung lautet auf „Ausgezeichnet“. In ihrer Beurteilung über den zivilrechtlichen Teil des Auswahlverfahrens wird festgehalten, daß ihre schriftliche Übungsarbeit gut gegliedert und zutreffend gewesen sei, aufgrund ihres Auftretens und ihrer weit überdurchschnittlichen Kenntnisse sei sie für eine Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst sehr gut geeignet, die Gesamtbeurteilung lautet auf „Ausgezeichnet“. Weder im psychologischen Eignungstest, der die Antragstellerin als „Geeignet“ als Richteramtsanwärterin feststellt, noch im medizinischen Test gab es Bedenken hinsichtlich einer Aufnahme. Im Aktenvermerk des Präsidenten des Oberlandesgerichtes A über das am xxx stattgefundene Gespräch wird festgehalten, daß die Antragstellerin einen ausgezeichneten persönlichen Eindruck mache. Insgesamt liegt bei der Antragstellerin eine ausgezeichnete persönliche und fachliche Eignung zur Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst vor. Die Tatsache, daß im Aktenvermerk über das Gespräch vom xxx auch vom Präsidenten des Oberlandesgerichtes A festgehalten wurde, daß auf Vorhalt des Alters die Bewerberin erklärt habe, daß sie jedenfalls bereit sei, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, zeigt, daß bereits zu diesem Zeitpunkt das Alter der Antragstellerin als Erwägung hinsichtlich einer Nichtaufnahme in den Ernennungsvorschlag des Präsidenten herangezo-



gen wurde. Für die Gleichbehandlungskommission ist es nicht nachvollziehbar, daß zunächst auf § 4 BDG hingewiesen wurde, obwohl diese Bestimmung nicht anwendbar ist. Wenn danach in einem Gespräch zwischen dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes A und der Antragstellerin auf die Planstellenbesetzungsverordnung, die eine Zustimmung des Bundeskanzlers vorsieht, hingewiesen wird, so ist auch der Hinweis auf die Planstellenbesetzungsverordnung insofern unzutreffend, als weder vom Präsidenten des Oberlandesgerichts A noch vom Bundesministerium für Justiz ausgeschlossen werden kann, daß der Bundeskanzler einer Ernennung nicht zustimmen würde.

§ 4 Z 2 B-GBG hindert grundsätzlich nicht, daß ein Dienstgeber aus „unternehmenspolitischen“ Gründen jüngere Bewerberinnen und Bewerber vorzieht. Diese Absicht muß jedoch schon in der Ausschreibung und bei Beginn des Auswahlverfahrens bekanntgegeben werden und darf nicht erst im Laufe des Auswahlverfahrens nachgeschoben werden. Im Bereich des Oberlandesgerichtes A gibt es ein „abgestuftes“ Auswahlverfahren, bei dem nicht geeignete Bewerberinnen und Bewerber bereits verschiedenste Stufen dieses Auswahlverfahrens nicht mehr durchlaufen.

Sollte es also „unternehmens-politische“ Erwägungen der Justiz geben, lediglich jüngere Bewerberinnen und Bewerber aufnehmen zu wollen, so wäre dies spätestens zu Beginn des Auswahlverfahrens bekanntzugeben. Die Antragstellerin hat zweimal die Gerichtspraxis verlängert bekommen, sie hat die schriftlichen Übungsarbeiten aus Straf- und Zivilrecht abgelegt, sie wurde zu den Gesprächen mit Senatspräsident X und Senatspräsident Y zugelassen, hat einen psychologischen und medizinischen Test abgelegt und ein Gespräch mit dem Präsidenten des Oberlandesgerichtes A geführt. Insgesamt zeigt das Auswahlverfahren, daß es sehr wohl informelle Gespräche und auch Maßnahmen gibt, nicht geeignete Bewerberinnen und Bewerber bereits bei den verschiedensten Stufen des Auswahlverfahrens auszuschließen.

Festzustellen ist weiters, daß das Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Ernennungsvorschlag des Präsidenten des Oberlandesgerichtes A nicht nachvollziehbar ist. Dies zeigt sich unter anderem darin, daß bei den im Ernennungsvorschlag drei

erstgereihten Kandidaten erwähnt wird, daß die besonders günstigen Ergebnisse des Auswahlverfahrens, die ausgezeichnete Bewährung und in der Praxis und die im psychologischen Auswahltest und im Vorstellungsgespräch hervorgekommene persönliche Eignung für den Richterberuf maßgeblich waren. Aus allen vorliegenden Unterlagen ergibt sich, daß auch die Antragstellerin alle erwähnten Kriterien, die zu einer Erstreihung von anderen Kandidaten führte, erfüllt. Warum die Antragstellerin jedoch nicht im Ernennungsvorschlag aufscheint, zumal auch der Präsident des Oberlandesgerichtes A im Schreiben vom xxx erwähnt, daß die Auswahlentscheidung dem Bundesminister für Justiz vorbehalten bleibt, ist insofern nicht nachvollziehbar, da die Antragstellerin im Ernennungsvorschlag aufgrund ihrer hervorragenden persönlichen und fachlichen Eignung auch mit dem Zusatz aufgenommen hätte werden können, daß gegebenenfalls eine Zustimmung des Bundeskanzlers bei ihrer Ernennung erforderlich sei. Die Heranziehung des Lebensalters der Antragstellerin als Begründung dafür, daß sie nicht in den Ernennungsvorschlag aufgenommen wurde, widerspricht § 3 Z 1 i.V.m § 4 Z 2 B-GBG.

Zum Auswahlverfahren im Bundesministerium für Justiz ist festzustellen, daß der Vorschlag des Präsidenten des Oberlandesgerichtes A nicht bindend ist, sodaß im Bundesministerium für Justiz alle Bewerberinnen und Bewerber in das Auswahlverfahren einbezogen werden müssen. Auf welche Art dieses Auswahlverfahren durchgeführt wurde, wurde vom Bundesministerium für Justiz nicht ausgeführt.

Insgesamt konnte der Vertreter des Dienstgebers im gegenständlichen Antragsfall nicht darlegen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren.

### **Ergebnis:**

- 1. Die Antragstellerin wurde dadurch, daß sie trotz hervorragender fachlicher und persönlicher Qualifikation nicht in den Ernennungsvorschlag des Präsidenten des Oberlandesgerichtes A aufgenommen wurde, gemäß § 3 Z 1 B-GBG diskriminiert.**

- 2. Weiters wurde die Antragstellerin auch dadurch, daß sie trotz ihrer Qualifikation nicht in den Ernennungsvorschlag des Bundesministeriums für Justiz aufgenommen wurde und kein nachvollziehbares Auswahlverfahren und kein Quervergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern um die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst durchgeführt wurde, gemäß § 3 Z 1 B-GBG diskriminiert.**

Verfahrensdauer: 12. Dezember 1996 bis 5. August 1997

**BMJ / Fall 8:****Sexuelle Belästigung (Justizwachdienst).**

Antragseinbringung: 3. Jänner 1997

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 7 B-GBG liegt unter anderem vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Integrität vor Verletzungen der Persönlichkeit.

Herr X hatte die Möglichkeit, bei zwei Sitzungen der Gleichbehandlungskommission persönlich zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. In seiner schriftlichen Stellungnahme entschuldigte er sich für die Sitzung der Gleichbehandlungskommission aus dienstlichen Gründen. Demgegenüber gab jedoch der Leiter der Justizanstalt A an, daß Herr X an ihn überhaupt nicht herangetreten sei und um einen Dienstaustausch ersucht hätte und daß ein Dienstaustausch jederzeit möglich gewesen wäre. In seiner Stellungnahme bestreitet Herr X die Vorwürfe gänzlich und führt an, daß die Antragstellerin nur bedingt belastbar sei und das vermutlich auf andauernden Alkoholkonsum zurückzuführen sei. Demgegenüber gab der Leiter der Justizanstalt A an, daß ihm keinerlei Alkoholkonsum der Antragstellerin bekannt ist. Auch die von Herrn X angeführte Tatsache, daß die Antragstellerin während ihrer Ausbildung niemandem von den Vorfällen erzählte, ist kein Gegenbeweis dafür, daß die Anschuldigungen nicht stimmen. Diese Tatsache läßt sich auf die besondere dienstrechtliche Situation der Antragstellerin, die in einem Ausbildungsverhältnis im Justizwachdienst steht, zurückführen. In der Stellungnahme von Herrn X wird vielmehr noch die Persönlichkeit von der Antragstellerin dadurch in negatives Licht gerückt, daß er ihre Behauptungen als „neurotische Phantastereien einer Spät-

Pubertierenden“ darstellt. Auch die Tatsache, daß die Anstaltsleitung keine Suspendierung beantragt hat, ist nicht als Gegenbeweis für die Behauptungen der Antragstellerin zu werten, sondern aufgrund der Aussage des Dienststellenleiters lediglich darauf zurückzuführen, daß es zu wenige dienstführende Beamte in der Justizanstalt A gibt. Insgesamt ist die Stellungnahme von Herrn X unglaubwürdig und kann die glaubwürdige Aussage der Antragstellerin vor der Gleichbehandlungskommission und die Aussagen einiger weiblicher Bediensteter der Justizanstalt A, in denen das Verhalten von Herrn X sehr genau geschildert wird und die als Untermauerung der Aussage der Antragstellerin dienen, nicht entkräften.

Nach Abwägung aller schriftlichen und mündlichen Beweismittel im Ermittlungsverfahren erachtet die Gleichbehandlungskommission es daher für erwiesen, daß Herr X ab dem xxx die Antragstellerin dadurch sexuell belästigt hat, daß er Anspielungen auf ihren Körper machte, sie an den Händen berührte bzw. den Körperkontakt zu ihr suchte und daß er im Kollegenkreis den Eindruck erweckte, daß ein Verhältnis zwischen ihr und ihm bestehe („Frau X“) sexuell belästigt. Dadurch wurde für die Antragstellerin eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

### **Ergebnis:**

**Die Antragstellerin wurde seit dem xxx in der Justizanstalt A von Herrn X insbesondere dadurch sexuell belästigt, daß er anzügliche Bemerkungen über ihren Körper machte und von ihm gegenüber Kollegen der Eindruck zu erwecken versucht wurde, daß zwischen der Antragstellerin und ihm ein Verhältnis bestehe.**

**Verfahrensdauer: 3. Jänner 1997 bis 6. Oktober 1997**

## 2. Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten

### **BMUKA / Fall 1:**

**Nichtberücksichtigung bei der Bestellung der Leiterin/des Leiters des BORG  
xxx.**

Antragseinbringung: 12. Februar 1996

#### Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht (bevorzugt) bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Verpflichtung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, daß von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird. Die Festlegung derartiger Anforderungen für die zu besetzende Funktion sowie von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber stellen nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar.

Diese Festlegung von Auswahlkriterien und der Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern hat im gegenständlichen Antragsfall schon dort anzusetzen, wo die Bewerbungen im Rahmen des "Wiener Modells" bewertet werden. Gerade die Bewertung der Bewerbungen durch den pädagogischen Abteilungsleiter und den Leiter der Personalabteilung bringen in das gesamte Verfahren des "Wiener Modells" ein sehr stark subjektives Element hinein, weshalb gerade in diesem Punkt ein nachvollziehbarer Wertungsvergleich zwischen den schriftlichen Bewerbungen festgelegt werden sollte. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommissi-

on ergibt sich aus einem Quervergleich zwischen den Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin und Herrn X der mit der Leitung betraut wurde, eine zumindest gleiche Eignung. Diese Beurteilung der Gleichbehandlungskommission ergibt sich auch daraus, daß die Bewertung der Bewerbungen der Antragstellerin und Herrn X als besonders geeignet bewertet wurden, daß heißt das gleiche Kalkül aufweisen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Diese Überprüfung ergab, daß im Bereich des Stadtschulrates für Wien zwar das "Wiener Modell" zur Objektivierung zur Vergabe von Schulleiterfunktionen angewendet wird, dieses Auswahlverfahren jedoch so starke subjektive Elemente enthält, daß das gesamte Auswahlverfahren nur mehr scheinbar objektiven Kriterien entspricht. Wenn also zunächst die Bewerbungen der Bewerberinnen und Bewerber in nicht anonymisierter Form in Kategorien eingeteilt werden, so wäre es nur dann eine nachvollziehbare Reihung, wenn Bewerberinnen und Bewerber in der selben Kategorie auch die selben Punkteanzahlen bekommen würden. Im gegenständlichen Auswahlverfahren wurden die Bewerbungen der Antragstellerin und Herrn X zwar mit demselben Kalkül beurteilt, in der Umsetzung in ein Punktesystem kam es jedoch ohne Begründung dazu, daß Herr X mit 1 Punkt, die Antragstellerin mit 6 Punkten beurteilt wurde. Diese unterschiedliche Punktevergabe innerhalb des selben Kalküls führt mathematisch dazu, daß eine gleichgeeignete Bewerberin bzw. ein Bewerber in den nachfolgenden anderen Säulen des "Wiener Modells" selbst bei einer hervorragenden Beurteilung aller anderen drei Säulen nicht mehr zu der selben - geringen - Punkteanzahl des Mitbewerbers kommen kann. Eine Umsetzung in das Punktesystem in dieser ersten Säule der Bewertung der Bewerbungen wäre innerhalb des selben Kalküls nur dann sinnvoll, wenn nachvollziehbare Begründungen für die unterschiedliche Vergabe dieser Punkte angeführt werden können.

Weiters wurde im gegenständlichen Antragsfall die hervorragende Beurteilung der Bewerbung der Antragstellerin durch den Direktor bzw. des Landesschulinspektor mit der Punkteanzahl 3 bewertet, im Gegensatz dazu wurde die nicht so gute Beur-

teilung der Direktorin von Herrn X mit der Punkteanzahl 2 bewertet. Zu dieser Säule des "Wiener Modells" gab der Vertreter des Stadtschulrates an, daß die nicht so gute Beurteilung von Herrn X durch die Direktorin deshalb zustande gekommen sei, da es persönliche Differenzen zwischen diesen beiden Personen gegeben habe. Diese Begründung für die unterschiedliche Beurteilung zwischen Herrn X und der Antragstellerin ist insoferne unverständlich, als für die Gleichbehandlungskommission gerade die Beurteilung des direkten Vorgesetzten ein maßgebliches Indiz für die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber darstellt. Stellt man nämlich die Bewertungen der vorgesetzten Funktionsträger gegenüber, so ist nicht einsichtig, warum Herr X trotz einer verbalen schlechteren Bewertung durch die Direktorin trotzdem hinsichtlich der Punkteanzahl bei der zweiten Säule des "Wiener Modells" noch immer vor der Antragstellerin liegt.

Das Fehlen jedweder Rechtfertigung für die vorgenommene Reihung des Stadtschulrates für Wien läßt den Schluß zu, daß offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des Stadtschulrates für Wien maßgebend waren.

Hinsichtlich des Auswahlverfahrens des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ist festzuhalten, daß die die Entscheidung der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorbereitenden Verwaltungsakte sich nur darauf beschränken, die Reihung des Stadtschulrates für Wien ungeprüft zu übernehmen. Obwohl im gegenständlichen Antragsfall der Stadtschulrat für Wien zwei Mal zu einer Stellungnahme hinsichtlich der vorgenommenen Reihung aufgefordert wurde, wurden dennoch die Stellungnahmen des Stadtschulrates für Wien offenbar ungeprüft übernommen. Die dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorgelegten Unterlagen wurden nicht mehr weiter überprüft, da diese Überprüfung eindeutig hätte ergeben müssen, daß es zu einer offensichtlichen Diskriminierung und Verletzung des Frauenförderungsgebotes durch den Stadtschulrat für Wien gekommen ist. Eine eigenständige Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber hätte nach den vorliegenden Unterlagen auch im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zu einer anderen Reihung führen müssen.



**Ergebnis:**

1. Die Auswahlentscheidung zur Bestellung der Leiterin/des Leiters des BORG xxx weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung verletzt nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.
2. Das Auswahlverfahren des Stadtschulrates für Wien ("Wiener Modell") dient zwar zur Objektivierung der Auswahlentscheidung, die tatsächliche Handhabung durch den Stadtschulrat für Wien wurde im gegenständlichen Antragsfall jedoch so durchgeführt, daß die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel gezogen werden kann.
3. Das vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten eigenständig durchzuführende Auswahlverfahren, das den Bestimmungen des BDG sowie des B-GBG zu entsprechen hätte, beschränkt sich im gegenständlichen Antragsfall lediglich darauf, daß die vom Stadtschulrat für Wien getroffene Auswahlentscheidung ungeprüft übernommen wurde und der vom Stadtschulrat für Wien vorgelegte Dreiervorschlag ohne weitere Abwägung der Eignungskriterien der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zur Entscheidung vorgelegt wurde. Dadurch, daß im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten kein nachvollziehbares Auswahlverfahren durchgeführt wurde, wurde das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot verletzt.
4. Im Bereich des Stadtschulrates für Wien sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten.

Verfahrensdauer: 19. Juli 1996

Zusatz: Laut Auskunft der Antragstellerin wurde Schadenersatz zuerkannt.

**BMUKA / Fall 2:****Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung des Bundesrealgymnasiums xxx.**

Antragseinbringung: 1. Juli 1996

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin für die angestrebte höherwertige Verwendung(Funktion) nicht geringer geeignet ist als der bestgeeignete Mitbewerber und trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplanes nicht (bevorzugt) bestellt wurde. Die in dieser Bestimmung normierte Bestimmung der Dienstbehörde zur Bevorzugung von Bewerberinnen unter bestimmten Voraussetzungen bedingt, daß von der Dienstbehörde zunächst Feststellungen über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien getroffen werden und auf dieser Grundlage ein Wertungsvergleich vorgenommen wird. Die Festlegung derartiger Anforderungen für die zu besetzende Funktion sowie von Nachweisen zur Feststellung des Maßes der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber stellen nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission eine unverzichtbare Voraussetzung für ein dem Sachlichkeitsgebot der Bundesverfassung entsprechendes nachvollziehbares Auswahlverfahren dar.

Die Festlegung von Auswahlkriterien und der Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern hat im gegenständlichen Antragsfall schon dort anzusetzen, wo die Bewerbungen im Rahmen des "Wiener Modells" bewertet werden. Gerade die Bewertung der Bewerbungen durch den pädagogischen Abteilungsleiter, den Leiter der Personalabteilung sowie einem Landesschulinspektor bringen in das gesamte Verfahren des "Wiener Modells" ein sehr stark subjektives Element hinein, weshalb gerade in diesem Punkt ein nachvollziehbarer Wertungsvergleich zwischen den schriftlichen Bewerbungen festgelegt werden sollte. Auch die Weiterleitung der durchgeführten Bewertung der Bewerbung und die Bewertung der Bewerbung an ein zweites Gremium, nämlich die Personalkommission des Kollegiums führt - wie die

Praxis gezeigt hat - nicht zu einem Korrektiv. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission ergibt sich aus dem Quervergleich zwischen den Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin und Herrn X der mit der Leitung betraut wurde, eine zumindest gleiche Eignung. Diese Beurteilung der Gleichbehandlungskommission ergibt sich auch daraus, daß die Bewertung der Bewerbung der Antragstellerin und Herrn X als besonders geeignet im Personalbogen bewertet wurden, das heißt, daß beide das gleiche Kalkül aufweisen. Aufgrund des aktuellen Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten liegt der Frauenanteil bei den Direktorinnen/Direktorin in L 1 im Stadtschulrat für Wien bei 38%. Da also in diesem Bereich das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG zur Anwendung hätte kommen müssen, wurde durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin das Frauenförderungsgebot, das im Rahmen der Auswahlentscheidung sowohl vom Stadtschulrat für Wien als auch vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zu beachten gewesen wäre, verletzt.

Diese Überprüfung ergab, daß im Bereich des Stadtschulrates für Wien zwar das "Wiener Modell" zur Objektivierung zur Vergabe von Schulleiterfunktionen angewendet wird, dieses Auswahlverfahren jedoch so starke subjektive Elemente enthält, daß das gesamte Auswahlverfahren nur mehr scheinbar objektiven Kriterien entspricht. Wenn also zunächst die Bewerbungen der Bewerberinnen und Bewerber in nicht anonymisierter Form in Kategorien eingeteilt werden, so wäre es nur dann eine nachvollziehbare Reihung, wenn die Bewerberinnen und Bewerber in der selben Kategorie auch dieselben Punkteanzahlen bekommen würden. Im gegenständlichen Auswahlverfahren wurden die Bewerbungen der Antragstellerin und Herrn X zwar mit demselben Kalkül beurteilt, in der Umsetzung in ein Punktesystem kam es jedoch ohne Begründung dazu, daß Herr X mit 5 Punkten, die Antragstellerin mit 6 Punkten beurteilt wurde. Diese unterschiedliche Punktevergabe innerhalb desselben Kalküls führt mathematisch dazu, daß eine gleichgeeignete Bewerberin bzw. ein Bewerber in den nachfolgenden anderen Säulen des "Wiener Modells" selbst bei einer hervorragenden Beurteilung aller anderen drei Säulen nicht mehr zu derselben - geringen - Punkteanzahl des Mitbewerbers/Mitbewerberin kommen kann. Eine Umsetzung in das Punktesystem in dieser ersten Säule der Bewertung der Bewerbungen wäre innerhalb des selben Kalküls nur dann sinnvoll, wenn nachvollziehbare Begründungen für die unterschiedliche Vergabe dieser Punkte angeführt werden

können. Im gegenständlichen Antragsfall konnte jedoch keine Begründung für diese unterschiedliche Gewichtung hinsichtlich der Punkteanzahl gegeben werden. Gerade auch die vom Stadtschulrat für Wien gegenüber der Gleichbehandlungskommission abgegebene Stellungnahme zeigt, daß kein nachvollziehbarer Quervergleich zwischen der Antragstellerin und Herrn X getroffen wurde, da diese Stellungnahme nur eine oberflächliche Gegenüberstellung ist und in weiten Bereichen nur Leerformeln enthält.

Aufgrund der vorliegenden Unterlagen fällt auch auf, daß der Stadtschulrat für Wien gegenüber dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten in seiner Stellungnahme zur Begründung der Reihung von Herrn X anführte, daß dieser beim Strukturierten Interview mit Abstand besser abgeschnitten habe und auch die Schulpartner (Vertreter des Schulgemeinschaftsausschusses) sich eindeutig für Herrn X ausgesprochen hätten. Die Anführung der Stellungnahme des Schulgemeinschaftsausschusses in der Stellungnahme des Stadtschulrates für Wien ist deshalb interessant, da in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 9. Oktober 1996 der Vertreter des Stadtschulrates Wien ausführte, daß bei der gegenständlichen Bewerbung der Schulgemeinschaftsausschuß lediglich eine Stellungnahme zu Herrn X abgegeben hätte und es aufgrund der Tatsache, daß der Schulgemeinschaftsausschuß sich nicht zu allen Bewerberinnen und Bewerbern äußerte, dazu kam, daß die Stellungnahme des Schulgemeinschaftsausschusses überhaupt nicht berücksichtigt worden sei. Weiters fällt auf, daß der Stadtschulrat für Wien in seiner Stellungnahme zwar anführt, daß Herr X beim Strukturierten Interview besser als die Antragstellerin abgeschnitten habe, jedoch nicht angeführt wird, daß die Antragstellerin bei der Computerunterstützten Potentialanalyse besser als Herr X abgeschnitten hatte. Aus der oben angeführten Übersicht der Punkteanzahl ergibt sich für die Gleichbehandlungskommission, daß dann, wenn die Computerunterstützte Potentialanalyse und das Strukturierte Interview in Summe gesehen wird, die Antragstellerin und Herr X dieselben Punkteanzahlen aufweisen. Es erscheint daher nicht zielführend, einzelne Ergebnisse des Strukturierten Interviews oder der Computerunterstützten Potentialanalyse - wie in der Stellungnahme des Stadtschulrates für Wien gegenüber dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten - herauszuziehen, um den Dreivorschlag zu begründen. Der Gleichbehandlungskommission erscheint jedoch viel relevanter, wie die Punkteanzahlen in der ersten Säule der Bewertung der Bewerbung und der zweiten Säule

der Bewertung der Beurteilungen vergeben werden. Nach Ansicht der Kommission sollten gerade in der zweiten Säule des "Wiener Modells" die Bewertungen der Direktorinnen und der Direktoren sowie der Landesschulinspektoren ohne zusätzliche Wertung durch den Stadtschulrat übernommen werden, da nur dadurch die Objektivierung des gesamten Auswahlverfahrens erzielt werden kann. Wird auch in diesem Punkt subjektiv bewertet, so ist auch in dieser Säule eine vermehrte Punkteanzahl durch die Bewerberinnen und Bewerber in den nachfolgenden zwei anderen Säulen des "Wiener Modells" nicht mehr aufzuholen. Vergleicht man nämlich die Beurteilung der Direktoren und des Landesschulinspektors der Antragstellerin und Herrn X, so ist nicht nachvollziehbar, warum die Antragstellerin in der zweiten Säule des "Wiener Modells" einen Punkt mehr als Herr X erhalten hat. Für die Gleichbehandlungskommission ergibt sich daher, daß es bei der Auswahlentscheidung zwischen Herrn X und der Antragstellerin zu einer unsachlichen Benachteiligung der Antragstellerin gekommen ist.

Bei den der Gleichbehandlungskommission vorliegenden Unterlagen fällt auch auf, daß bei den Bewerbungsunterlagen anzugeben ist, an welcher Stelle des Dreivorschlages die entsprechende Bewerberin/der Bewerber berücksichtigt wurde. Bei diesen Unterlagen zeigt sich, daß die Antragstellerin zunächst an erster Stelle ausgewiesen wurde, diese erste Stelle wurde offensichtlich danach mit "2" überschrieben. Im Gegensatz dazu ist bei Herrn X zunächst die Rangreihung "2. Stelle" angeführt, dies wurde danach durch die Ziffer "1" überschrieben.

Das Fehlen jedweder Rechtfertigung für die vorgenommene Reihung des Stadtschulrates für Wien läßt den Schluß zu, daß offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des Stadtschulrates für Wien maßgebend waren.

Die dem Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten vorgelegten Unterlagen wurden nicht mehr weiter geprüft, da diese Überprüfung eindeutig hätte ergeben müssen, daß es zu einer offensichtlichen Diskriminierung und Verletzung des Frauenförderungsgebotes durch den Stadtschulrat für Wien gekommen ist. Eine eigenständige Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber hätte nach den vorliegenden Unterlagen auch im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zu einer anderen Reihung führen müssen.

**Ergebnis:**

- 1. Die Auswahlentscheidung der Leiterin/des Leiters des Bundesrealgymnasiums xxx weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung verletzt nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.**
- 2. Das vom Stadtschulrat für Wien entwickelte Auswahlverfahren ("Wiener Modell") bezweckt zwar die Objektivierung der Auswahlentscheidungen, dessen tatsächliche Handhabung im gegenständlichen Antragsfall gibt Anlaß dazu, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.**
- 3. Das vom Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten eigenständig durchzuführende Auswahlverfahren, das den Bestimmungen des BDG sowie des B-GBG zu entsprechen hätte, beschränkt sich im gegenständlichen Antragsfall lediglich darauf, daß die vom Stadtschulrat für Wien getroffene Auswahlentscheidung ungeprüft übernommen wurde und der vom Stadtschulrat für Wien vorgelegte Dreiervorschlag ohne weitere Abwägung der Eignungskriterien der Bundesministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zur Entscheidung vorgelegt wurde. Dadurch, daß im Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten kein nachvollziehbares Auswahlverfahren durchgeführt wurde, wurde ebenfalls das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot verletzt.**
- 4. Im Bereich des Stadtschulrates für Wien sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten.**

Verfahrensdauer: 1. Juli 1996 bis 16. Dezember 1996

**Zusatz: Laut Auskunft der Antragstellerin wurde Schadenersatz zuerkannt.**

**BMUKA / Fall 3:****Beendigung des Dienstverhältnisses.**

Antragseinbringung: 16. Jänner 1997

**Feststellungen:**

Als Begründung für die Auflösung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin wurde die mangelnde denkmalpflegerische und die mangelnde mentale Eignung angeführt. Es habe die Initiative zur Aneignung der Fachkompetenz gegeben, es sei eine geringe Identifikation mit den Aufgaben der Denkmalpflege erfolgt, die Integrationsfähigkeit ins Team des Landeskonservatorates habe gefehlt und geltende denkmalpflegerische Orientierung in Theorie und Praxis sei unangemessen in Frage gestellt worden. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen erblickt die Gleichbehandlungskommission darin den Hauptgrund für die vorgeschlagene Kündigung. Die Anführung des mangelnden Arbeitserfolges ist nur ein Teil der Begründung für die vorgeschlagene Kündigung des Dienstverhältnisses. Aufgrund der schriftlichen Ausführungen und der mündlichen Aussage stellt sich die Tätigkeit der Denkmalpflege als eigenes Berufsbild dar. Voraussetzung ist hierfür große Eigeninitiative und Kompromißfähigkeit hinsichtlich anderer Disziplinen. Die Tätigkeit der Antragstellerin im Landeskonservatorat xxx hat für den Vertreter des Dienstgebers gezeigt, daß die genannten Anforderungen von der Antragstellerin offenbar nicht erbracht werden können. Die für die Auflösung des Dienstverhältnisses angeführten Gründe erscheinen der Gleichbehandlungskommission nachvollziehbar, auf das Geschlecht bezogene Gründe für die Kündigung des Dienstverhältnisses konnten im gesamten Verfahren nicht erblickt werden.

**Ergebnis:**

**Bei der Auflösung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin durch das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten wurde § 3 Z 7 B-GBG nicht verletzt.**

Verfahrensdauer: 16. Jänner 1997 bis 13. Oktober 1997

**BMUKA / Fall 4:****Nichtübernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis.**

Antragseinbringung: 30. Jänner 1997

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der Übernahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zugunsten von Herrn X im Verhältnis zur Antragstellerin zu überprüfen.

Die vom Stadtschulrat für Wien vorgelegten Schreiben und die schriftliche und mündliche Stellungnahme des Stadtschulrates für Wien lassen für die Gleichbehandlungskommission erkennen, daß der Stadtschulrat für Wien umfassende Bemühungen setzte, damit die Antragstellerin in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis übernommen wird. Die Tatsache, daß seitens des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten eine Umwandlung der nicht gebundenen Beamtenplanstellen erfolgte, liegt ebensowenig im Einflußbereich des Stadtschulrates für Wien wie die Tatsache, daß den Vorstellungen des Stadtschulrates für Wien hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertungen nicht entsprochen wurde. Sowohl das Dienstprüfungszeugnis der Antragstellerin als auch das Dienstprüfungszeugnis von Herrn X wurde vom Stadtschulrat für Wien binnen zwei Tagen an das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten weitergeleitet.

Im Argument des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, daß eine unterwertige Besetzung von Planstellen zu einem Auseinanderklaffen zwischen der Arbeitsplatz evidenz und dem Stellenplan führen würde und daher Herr X mit der Bewertung A1/2 auf die offene Planstelle derselben Bewertung übernommen wurde, ist für die Gleichbehandlungskommission nachvollziehbar und stellt einen sachlichen Rechtfertigungsgrund für die getroffene Maßnahme dar.



**Ergebnis:**

**Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin ist nicht nachweisbar.**

Verfahrensdauer: 30. Jänner 1997 bis 23. Juli 1997

**BMUKA / Fall 5:****Nichtzuweisung der Funktion der Administratorin/des Administrators an einem Gymnasium.**

Antragseinbringung: 8. Juli 1997

**Feststellungen:**

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X im Verhältnis zur Antragstellerin für die zu besetzende Funktion zu überprüfen.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am xxx wurde vom Schulleiter verdeutlicht, daß die für ihn maßgebenden Auswahlkriterien für die Bestellung zum Administrator die persönliche Belastbarkeit unter Zeit- und Arbeitsdruck, die Entscheidungsfähigkeit und ein Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Administrator waren. Da nach Aussage des Schulleiters diese Voraussetzungen bei der Antragstellerin in nicht so hohem Maße wie bei Herrn X vorgelegen waren, sei die Entscheidung zuungunsten der Antragstellerin getroffen worden. In den Hintergrund bei den Überlegungen zur Besetzung traten die Tatsachen, daß die Antragstellerin schon lange Jahre den Stundenplan erstellt hatte und die Erstellung des Stundenplanes auf PC umgestellt hatte, da diese Tätigkeit im Gymnasium xxx nicht vom Administrator ausgeführt wird.

**Ergebnis:**

**Die Antragstellerin wurde nicht aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 B-GBG diskriminiert.**

Verfahrensdauer: 8. Juli 1997 bis 2. Dezember 1997

### 3. Bundesministerium für Finanzen

#### **BMF / Fall 1:**

#### **Übergehung bei der Bestellung der Leiterin/des Leiters der Abteilung xxx.**

Antragseinbringung: 30. Jänner 1996

#### Feststellungen:

Gemäß § 4 Absatz 3 BDB 1979 hat der Bundesminister für Finanzen bei der Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerberinnen und Bewerbern nur jene Bewerberinnen bzw. Bewerber zu ernennen, von der/dem aufgrund ihrer/seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß sie/er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom ehemaligen Bundesminister für Finanzen getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Frau X im Verhältnis zum Antragsteller für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen. In der vom Bundesministerium für Finanzen am xxx abgegebenen Stellungnahme wird festgehalten, daß bei dem gegenständlichen Besetzungsverfahren dem Punkt 7 "Initiative, sachbezogenes Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen" sowie dem Punkt 8 "Organisationstalent und Befähigung zur Menschenführung" der Ausschreibung besondere Bedeutung beigemessen wurden. In dieser Stellungnahme wurde festgehalten, daß Frau X insbesondere in der Zeit der Verhandlungen über das Budget xxx beispiellosen Einsatz, Initiative und sachbezogenes Durchsetzungsvermögen bewiesen habe und sie überdies auch hinsichtlich der erforderlichen Führungsqualitäten die besten Voraussetzungen erbracht habe. Aus diesem Grund sei ihr gegenüber dem laut Gutachten vorgeschlagenen Antragsteller der Vorzug eingeräumt worden. Für eine nachvollziehbare Auswahlentscheidung scheint es der Gleichbehandlungskommission unverzichtbare

Voraussetzung, daß ein umfassender Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern herangezogen wird. Im gegenständlichen Antragsfall wurden von den in der Ausschreibung genannten 8 Punkten lediglich 2 Punkte hervorgehoben, die überdies nur bei Frau X beurteilt wurden. Ein Vergleich zwischen Frau X und dem Antragsteller, der über eine langjährige Erfahrung als Stellvertreter in der Abteilung xxx sowie über Erfahrungen als provisorischer Leiter der Abteilung xxx vorweisen kann, wurde nicht getroffen. Aus diesem Grund gelangte die Gleichbehandlungskommission zur Ansicht, daß die zugunsten von Frau X getroffene Auswahlentscheidung schwere Begründungsmängel aufweist, somit nicht nachvollziehbar und daher unsachlich ist.

Aus den vorliegenden Unterlagen und den anlässlich der Sitzung der Gleichbehandlungskommission gemachten mündlichen Äußerungen ergab sich jedoch kein Anhaltspunkt, daß der Antragsteller bei der Besetzung der Leitungsfunktion der Abteilung xxx im Bundesministerium für Finanzen aufgrund seines Geschlechtes gemäß § 3 Z 5 i.V.m. § 2 Abs.6 B-GBG benachteiligt worden wäre.

#### **Ergebnis:**

**Die durch den ehemaligen Bundesminister für Finanzen getroffene Auswahlentscheidung zur Besetzung der Leitungsfunktion in der Abteilung xxx**

- 1. weist schwere Begründungsmängel auf, ist somit nicht nachvollziehbar und daher unsachlich.**
- 2. Die vom Antragsteller behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wird als nicht erwiesen angesehen.**

**Verfahrensdauer: 30. Jänner 1996 bis 16. August 1996**

**BMF / Fall 2:****Übergehung bei der Bestellung der Leiterin/des Leiters der Gruppe xxx in der Finanzlandesdirektion C.**

Antragseinbringung: 15. März 1996

Feststellungen:

Gemäß § 4 Abs.3 BDG 1979 ist bei einer Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bewerberinnen und Bewerbern nur jene Bewerberin bzw. Bewerber zu ernennen, von der/dem aufgrund ihrer/seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, daß sie/er die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllt. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Von der Gleichbehandlungskommission war daher die sachliche Rechtfertigung der vom Präsidenten der Finanzlandesdirektion C getroffenen Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X im Verhältnis zur Antragstellerin für die zu besetzende Planstelle zu überprüfen. Bei der Überprüfung der Entscheidung des Präsidenten der Finanzlandesdirektion kommt den Gutachten der ständigen Begutachtungskommission besondere Bedeutung zu. Gerade ein Gutachten der Begutachtungskommission sollte durchgehende Bewertungskriterien enthalten, die sich an der Ausschreibung orientieren und die auf alle Bewerberinnen und Bewerber angewendet werden. Die Gleichbehandlungskommission geht davon aus, daß eine Auswahlentscheidung zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ein Gesamtwerturteil über die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin bzw. jedes Bewerbers sowie einen Wertungsvergleich nach einheitlichen Auswahlkriterien zwischen den einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern voraussetzt.

In diesem Sinne wird festgestellt, daß im ersten Gutachten der ständigen Begutachtungskommission zwar alle Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin und der Bewerber angeführt sind, daß aber ein durchgehender Quervergleich zwischen allen

drei Bewerbern nicht durchgeführt wurde und daß nur einzelne Punkte herausgezogen wurden, die dann bewertet wurden.

Für die Gleichbehandlungskommission ist es nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund ein spezieller EDV-Test mit der Bewerberin und den Bewerbern stattfand, obwohl die einschlägigen EDV-Kenntnisse von allen drei Bewerbern nachgewiesen werden konnten. Der im gegenständlichen Auswahlverfahren durchgeführte EDV-Test vermag nur eine Momentaufnahme zu zeigen, die Heranziehung alleine dieses Tests zur Beurteilung der fachlichen Qualifikation der Bewerberin und der Bewerber ist nicht ausreichend, um eine nachvollziehbare Auswahlentscheidung darzustellen. Überdies wird im dritten Gutachten der Begutachtungskommission bei Herrn X angeführt, daß er jener Bewerber sei, der, sofern er nicht über die gesamten geforderten Kenntnisse verfüge, die besten Voraussetzungen habe, sich diese Kenntnisse ehestens aneignen zu können. Woraus sich diese Einschätzung ergibt, ist an keiner Stelle des Gutachtens ersichtlich.

Insgesamt ist daher für die Gleichbehandlungskommission das Gutachten der Begutachtungskommission und die darauf basierende Entscheidung des Präsidenten der Finanzlandesdirektion C nicht nachvollziehbar und insofern unschlüssig, als im endgültigen Gutachten zur Reihung der Bewerberin und der Bewerber lediglich die Punkteanzahl der durchgeführten Tests ausgeführt werden, ein Quervergleich über alle drei Bewerber hinsichtlich deren bisheriger Berufstätigkeit und Berufserfahrung jedoch völlig fehlt.

### Ergebnis:

- 1. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß die Bestellung von Herrn X zum Gruppenleiter der Gruppe xxx in der Finanzlandesdirektion C in bezug auf die Antragstellerin das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt.**
- 2. Das die Auswahlentscheidung des Präsidenten der Finanzlandesdirektion C vorbereitende Gutachten der ständigen Begutachtungskommission sowie die Art des gewählten Auswahlverfahrens weisen erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung**

sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.

3. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Zweck dieses Auswahlverfahrens sollte es sein, die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen. Die im gegenständlichen Antragsfall durchgeführte Fachprüfung über ein Spezialwissen, das von der Bewerberin und den Bewerbern bereits durch Praxiserfahrung bzw. Kurse und Zeugnisse belegt wurde, ist im Rahmen eines Auswahlverfahrens nicht geeignet, eine für das Auswahlverfahren essentielle Gegenüberstellung der Bewerberin und der Bewerber zu ersetzen. Wird nämlich ein im Auswahlverfahren durchgeführter fachspezifischer "Test", der lediglich eine Momentaufnahme über einen fachlichen Teilaspekt geben kann, dazu herangezogen, um die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber darzustellen und somit das Ergebnis der Gegenüberstellung der Bewerberinnen und Bewerber nachhaltig beeinflusst, so führt dies dazu, daß der Anschein der Unsachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens erweckt wird.
4. Im Bereich der Finanzlandesdirektion C sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb dringend Förderungsmaßnahmen für Frauen geboten erscheinen.

Verfahrensdauer: 15. März 1996 bis 19. Juli 1996

**BMF / Fall 3:****Wiedereintritt des Dienstes nach einem Karenzurlaub.**

Antragseinbringung: 5. August 1996

**Feststellungen:**

Bereits im Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom xxx wurde festgestellt, daß durch die Betrauung von Frau X mit der Leitung der Strafsachenstelle eine Diskriminierung der Antragstellerin im Sinne des § 3 Z 5 B-GBG erfolgt sei. Durch die Betrauung von Frau X mit der Leitung der Strafsachenstelle erfolgte eine konkludente Abberufung der Antragstellerin von dieser Leitungsfunktion, da es nach Ansicht des damaligen Leiters des Finanzamtes A bei der Bestellung von Frau X um eine solide Neubesetzung der Strafsachenstelle ging und es dienstrechtlich undenkbar ist, daß zwei Bedienstete mit derselben Leitungsfunktion betraut sind.

Dadurch, daß die Antragstellerin nach ihrer Rückkehr vom Karenzurlaub am xxx nicht wieder mit der Leitung der Strafsachenstelle betraut wurde, wurde die bereits im Gutachten der Gleichbehandlungskommission festgestellte Diskriminierung fortgesetzt. Im gegenständlichen Antragsfall fanden organisatorische Maßnahmen statt, die einerseits zu einer Zusammenlegung der Strafsachenstelle mit der Einbringungsstelle führten und somit eine neue Organisationseinheit "Leitung der Strafsachen- und Einbringungsstelle" geschaffen wurde. Im Zuge der organisatorischen Maßnahmen wurde dieser Arbeitsplatz auch aufgewertet. Geht man davon aus, daß auf die Tätigkeit der Leitung der Strafsachenstelle in dieser neu geschaffenen Organisationseinheit mehr als 50% des Gesamtbeschäftigungsausmaßes entfällt, so ist der um die Einbringungsstelle erweiterte Arbeitsplatz "Leitung der Strafsachen- und Einbringungsstelle" als ihr bisheriger Arbeitsplatz anzusehen. Da der Antragstellerin nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub mit xxx ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wurde, wurde damit die bereits von der Gleichbehandlungskommission festgestellte Diskriminierung fortgesetzt.

**Ergebnis:**

- 1. Die im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom xxx festgestellte, durch die Amtsverfügung des Amtsvorstandes während des**



**vorzeitigen Beschäftigungsverbotes bewirkte Diskriminierung der Antragstellerin besteht weiterhin fort.**

- 2. Unbeschadet des in einem Dienstrechtsverfahren zu entscheidenden Rückkehrrechtes der Antragstellerin nach § 75 Abs.8 BDG auf ihren ursprünglich innegehabten Arbeitsplatz, ergeht die Aufforderung der Bundes-Gleichbehandlungskommission gemäß § 23 Abs.7 B-GBG, die Diskriminierung von der Antragstellerin dadurch zu beenden, daß ihr der ihrem bisherigen Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsplatz "xxx" zugewiesen wird.**

Verfahrensdauer: 5. August 1996 bis 21. November 1996

Zusatz: Von der Dienstbehörde wurde am xxx mitgeteilt, daß der Antragstellerin der ursprünglich innegehabte Arbeitsplatz wieder zugewiesen wurde und somit die Empfehlung der Bundes-Gleichbehandlungskommission umgesetzt wurde.

**BMF / Fall 4:****Entzug der Gesamtstellvertretung der Abteilung A.**

Antragseinbringung: 28. Oktober 1996

**Feststellungen:**

Im gegenständlichen Antragsfall war die sachliche Rechtfertigung für die vom Bundesministerium für Finanzen gesetzte Maßnahme zu überprüfen.

Seitens des Vertreters des Dienstgebers wurde vorgebracht, daß die Anforderungen für Abteilungsleiter-Stellvertreter neu festgelegt worden seien. Wann diese Anforderungen festgelegt worden sind und ob die Umsetzung dieser Anforderungen in der Sektion X zu ähnlichen Maßnahmen wie im gegenständlichen Antragsfall auch in anderen Abteilungen geführt hat, konnte seitens des Vertreters des Dienstgebers nicht dargelegt werden. Die Festlegung von Anforderungen an Abteilungsleiter-Stellvertreter rechtfertigt ohne zusätzlichen Bemängelungen an der bisherigen Tätigkeit nicht den Eingriff in bestehende Stellvertretungen, sondern kann nur bei Neufestlegungen von Stellvertretungen angewendet werden. Wenn es in anderen Bereichen infolge der Zusammenlegung von Abteilungen zur Abberufung von Abteilungsleiter-Stellvertretern gekommen ist, dann trifft dies auf den Fall der Beschwerdeführerin nicht zu.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist aufgrund der vom Abteilungsleiter damit angestrebten rascheren Beförderungsmöglichkeit für Herrn X in die Dienstklasse VIII zur Auffassung gelangt, daß unsachliche auf die Person und das Geschlecht der Antragstellerin bezogene Gesichtspunkte für die vom Abteilungsleiter betriebene Änderung der Vertretungsregelung maßgebend waren. Die Einschränkung des Vertretungsumfanges für die Antragstellerin stellt eine Verwendungsänderung dar, die zwar keinen finanziellen Schaden mit sich bringt, die jedoch ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wurde.

**Ergebnis:**

**Die Antragstellerin wurde dadurch, daß ihr mit der Geschäfts- und Personaleinteilung des Bundesministeriums für Finanzen vom xxx die Gesamtstellvertretung der Abteilung A entzogen wurde, gemäß § 3 Z 5 B-GBG diskriminiert.**

Verfahrensdauer: 28. Oktober 1996 bis 30. April 1997

## 4. Post und Telekom Austria AG

### PTA / Fall 1:

#### **Nichtberücksichtigung der Bewerbung bei der Vergabe der Funktion der/des Leiterin/Leiters des Postamtes A.**

Antragseinbringung: 14. Juni 1996

#### Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höherer entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Die Überprüfung ergab aufgrund der Aussagen der Inspektionsbeamten, daß die unterschiedlichen Kalküle in der Beurteilung der Inspektionsbeamten bei Herrn X und bei der Antragstellerin für sich allein nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt sind. Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum die Auswahlentscheidung zugunsten von Herrn X getroffen wurde, weil ein Quervergleich zwischen Herrn X und der Antragstellerin unterblieben ist. Nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission weist damit das von der Direktion B durchgeführte Auswahlverfahren erhebliche Mängel auf, die dazu führen, die gesamte Auswahlentscheidung unsachlich erscheinen zu lassen.

Zunächst ist im Zuge des Beweisverfahrens vor der Gleichbehandlungskommission aufgefallen, daß in der Ausschreibung selber kein konkretes Anforderungsprofil für die zu vergebende Stelle angeführt war. Es wird daher dringend empfohlen, schon in die Ausschreibung ein konkretes Anforderungsprofil und den Hinweis auf besondere Kenntnisse aufzunehmen.

Weiters waren für die Gleichbehandlungskommission die mündlichen Aussagen der beiden Inspektionsbeamten von besonderem Wert, weil erst aufgrund dieser mündlichen Äußerungen ein Gesamtbild der Bewerberin und des Bewerbers gewonnen werden konnte. Es wird daher dringend empfohlen, die jeweils zuständigen Inspekti-

onsbeamten zu den Vergabesitzungen beizuziehen, um auch der Vergabekommission einen direkten Vergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern zu ermöglichen. Da im Vergabeprotokoll lediglich die Stellungnahme des zuständigen Inspektionsbeamten hinsichtlich jenes Bewerbers, der den Arbeitsplatz zugewiesen erhalten hat, festgehalten ist, wird der Anschein der Unsachlichkeit der Auswahlentscheidung erweckt. Es wird daher dringend empfohlen, auch in das Vergabeprotokoll die entscheidungswesentlichen Gründe für das Maß der Eignung aller Bewerberinnen bzw. der Bewerber aufzunehmen und den zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern durchzuführenden Quervergleich im Vergabeprotokoll auch festzuhalten.

### **Ergebnis:**

- 1. Es kann nicht ausgeschlossen werden, daß die Bestellung von Herrn X zum Leiter des Postamtes A in Bezug auf die Antragstellerin das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt.**
  
- 2. Das Auswahlverfahren zur Bestellung der Leiterin/des Leiters des Postamtes A weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.**
  
- 3. Zur Nachvollziehbarkeit einer getroffenen Auswahlentscheidung erscheint es der Gleichbehandlungskommission unumgänglich, die Auswahlkriterien und die gemäß § 4 Abs. 3 BDG zu treffende Auswahlentscheidung sowie den Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern auch im Vergabeprotokoll festzuhalten. Da sich die Vergabekommission derzeit bei den Vergabesitzungen ausschließlich auf mittelbare Berichte der Leiter der Postinspektion stützt, erscheint es für einen nachvollziehbaren Quervergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerbern sinnvoll, jene Beamten der Postinspektion bei den Vergabesitzungen zu hören, die im Bewerbungsbogen das jeweilige Ausmaß der Eignung der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber aufgrund eigener und unmittelbarer Wahrnehmungen festhalten.**

- 4. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von Funktionen im Bereich der Post- und Telekom Austria AG/Direktion B verbindliche Auswahlkriterien festzulegen. Weiters wird angeregt, auch in den Vergabeprotokollen die für die Eignung entscheidenden Auswahlkriterien und das Maß der Eignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber anzuführen.**
  
- 5. Gemäß § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Da die Vergabekommissionen unbestritten Entscheidungen des Präsidenten der Direktion B vorbereiten, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis im Sinn des § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Kommissionen zu achten. Sollte eine sofortige Änderung der Zusammensetzung der Vergabekommissionen durch Entsendung von weiblichen Mitgliedern in diese Kommissionen noch nicht möglich sein, wird empfohlen, zu jeder Sitzung die Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen.**

Verfahrensdauer: 14. Juni 1996 bis 16. Dezember 1996

**PTA / Fall 2:****Nichtberücksichtigung der Bewerberin bei der Vergabe der Funktion der/des Leiterin/Leiters des Rundfunkamtes A.**

Antragseinbringung: 17. Juli 1996

**Feststellungen:**

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Die Überprüfung ergab, daß vor allem die erfolgreiche Verwendung als Stellvertreter des Rundfunkamtes A den Ausschlag dafür gab, daß Herr X diesen Arbeitsplatz zugewiesen bekam. Die angegebenen Gründe für die Auswahlentscheidung zugunsten Herrn X sind für die Kommission durchaus nachvollziehbar. Eine unsachliche Benachteiligung und somit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes konnte in der Auswahlentscheidung selbst nicht gesehen werden.

Dennoch ist im Zuge des Beweisverfahrens vor der Kommission aufgefallen, daß in der Ausschreibung selber kein konkretes Anforderungsprofil für die zu vergebende Stelle angeführt war. Es wird daher dringend empfohlen, schon in die Ausschreibung ein konkretes Anforderungsprofil und den Hinweis auf besondere Kenntnisse aufzunehmen.

Weiters wird dringend empfohlen, auch in das Vergabeprotokoll die entscheidungswesentlichen Gründe für das Maß der Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber aufzunehmen. Nur eine im Vergabeprotokoll festgelegte nachvollziehbare Begründung für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber zeigt auch auf, daß ein objektiver Vergleich zwischen allen Bewerberinnen und Bewerber getroffen wurde. Nur etwaige Leerformeln wie "Bestens geeignet" lassen nicht darauf schließen, daß ein umfassender Wertungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern getroffen wurde. Auch wenn die tatsächliche Auswahlentscheidung im nachhinein

durch nähere Ausführungen sachlich gerechtfertigt erscheint, ist eine Objektivierung im Vergabeprotokoll zur Nachvollziehbarkeit der Entscheidung sinnvoll.

### **Ergebnis:**

- 1. Bei der Vergabe der Funktion der/des Leiterin/Leiters des Rundfunkamtes A wurde weder das Frauenförderungs- noch das Gleichbehandlungsgebot verletzt.**
  
- 2. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von Funktionen im Bereich der Post- und Telekom Austria AG/Direktion B verbindliche Auswahlkriterien festzulegen. Weiters wird angeregt, auch in den Vergabeprotokollen die für die Eignung entscheidenden Kriterien anzuführen.**
  
- 3. Gemäß § 9 B-GBG ist bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Da die Vergabekommissionen unbestritten Entscheidungen des Präsidenten der Direktion B vorbereiten, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis im Sinn des § 9 B-GBG bei der Zusammensetzung der Kommissionen zu achten. Sollte zum jetzigen Zeitpunkt eine sofortige Änderung der Zusammensetzung der Vergabekommissionen im Hinblick auf die Entsendung von weiblichen Mitgliedern in diese Kommissionen noch nicht möglich sein, wird empfohlen, zu jeder Sitzung die Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen.**

Verfahrensdauer: 17. Juli 1996 bis 27. September 1996

**PTA / Fall 3:****Nichtberücksichtigung der Bewerberin um den Arbeitsplatz „Leiter/in des Postamtes A“.**

Antragseinbringung: 1. Oktober 1996

**Feststellungen:**

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

In der Beurteilung des zuständigen Inspektionsbeamten wird die Antragstellerin als überdurchschnittlich hinsichtlich ihres Einsatzes, ihrer Dienstauffassung, ihrer Dienstleistung und vor allem der Kundenbetreuung beurteilt. Anhand von PSK-Statistiken wird die Steigerung am PSK-Sektor verdeutlicht und darauf hingewiesen, daß ohne die Motivation der Mitarbeiterin dieser Erfolg nicht möglich gewesen wäre. Außerdem wird auf die Steigerung am Postanweisungssektor und bei der Paketaufgabe hingewiesen. Auch in den seitens der Direktion B an die Generaldirektion übermittelten Stellungnahmen wird festgehalten, daß die Antragstellerin als bestgeeignet für die zu vergebende Funktion angesehen wird.

Demgegenüber wird bei Herrn X sein dürftiges Fachwissen angeführt und festgestellt, daß er für die Leitung des Postamtes A ungeeignet sei. Es wird festgehalten, daß er seit sechs Jahren seine Pflichten als Stellvertreter mit einem Minimum an persönlichem Einsatz ausführt. Da von der Begutachtungskommission lediglich die Tatsache, daß Herr X bereits sechs Jahre als Stellvertreter am Postamt A tätig war und daß der Präsident der Direktion B eine positive Aussage über die Tätigkeit von Herrn X abgab, als Begründung für die Besteignung heranzog, zeigt für die Gleichbehandlungskommission, daß lediglich nach Formalkriterien, die noch dazu durch den Bericht des Inspektionsbeamten relativiert wurden, entschieden wurde. Ein umfassender Quervergleich zwischen den BewerberInnen und ein nachvollziehbares Auswahlverfahren fand nicht statt. Der Vertreter des Dienstgebers konnte im gesamten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht darlegen, daß nicht auf



das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren.

**Ergebnis:**

**Durch die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung zur Bestellung des Leiters/in des Postamtes A wurde im Hinblick auf die Antragstellerin das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt.**

Verfahrensdauer: 1. Oktober 1996 bis 30. Juni 1997

## 5. Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales

### **BMAGS / Fall 1:**

#### **Benachteiligung bei der Zulassung zu einem Lehrgang an der Verwaltungsakademie des Bundes und bei der Gewährung von Belohnungen.**

Antragseinbringung: 3. Februar 1997

#### Feststellungen:

Aufgrund der bestehenden Organisationsstruktur im Bereich der Arbeitsinspektorate ist der Leiter eines Arbeitsinspektorates dafür verantwortlich, daß der arbeitsinspektionsärztliche Dienst aufrechterhalten werden kann. Vom Zentralarbeitsinspektorat wurden lediglich die Bereiche festgelegt, die eine jeweilige Vertretung übernehmen. Die tatsächlichen Vertretungsregelungen sind vom Amtsleiter mit dem zur Vertretung zuständigen Leiter eines Aufsichtsbezirkes festzulegen. Im Hinblick auf diese Verantwortlichkeit des Amtsleiters und der Tatsache, daß sich der Lehrgang „Einfluß nehmen - Mitgestalten“ an der Verwaltungsakademie des Bundes über mehrere Wochen im Jahr 1997 erstreckte, erscheint der Gleichbehandlungskommission die Stellungnahme des Amtsleiters zur Anmeldung der Antragstellerin zu diesem Lehrgang, nämlich daß sich die zweite Ärztin in Karenz befindet und auch der arbeitsmedizinische Dienst im Arbeitsinspektorat B von der Antragstellerin bearbeitet werden muß und daher eine Teilnahme nicht befürwortet werden könne, sachlich gerechtfertigt.

Hinsichtlich der Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Antragstellerin konnte von der Gleichbehandlungskommission keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 4 B-GBG gesehen werden.

Hinsichtlich der Vergabe von Belohnungen wurde ein Kriterien-Katalog erstellt, der über mehrere Monate an der Dienststelle ausgehängt wurde. Wenn die Antragstellerin anführt, daß ihre Leistungen überdurchschnittlich gewesen seien und dies vom Amtsleiter nicht bewertet worden sei, so führt die bestehende Organisation nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission gerade dazu, daß Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in vollem Umfang vom jeweiligen Amtsleiter beur-

teilt werden können. Da die Tätigkeit von der Antragstellerin nicht nur im Arbeitsinspektorat A, sondern auch im Arbeitsinspektorat C und im Arbeitsinspektorat B stattfindet und die Antragstellerin bei diesen Tätigkeiten der Dienstaufsicht jenes Arbeitsinspektorates unterliegt, für das sie jeweilig tätig ist, führt dies dazu, daß nicht die gesamte Leistung vom Leiter des Arbeitsinspektorates A gesehen werden kann und somit auch nicht beurteilt werden kann. Daraus mag sich aus Sicht der Antragstellerin eine ungerechtfertigte Beurteilung ihrer Gesamtleistung ergeben, aufgrund der bestehenden Organisation ist es jedoch dem Amtsleiter gar nicht möglich, ihre Tätigkeit zu beurteilen. Die Gleichbehandlungskommission gibt daher die Empfehlung ab, daß hinsichtlich von Belohnungen, denen eine Beurteilung der Gesamtleistung hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Überschreitung des Durchschnittes zugrunde liegen soll, das Zentralarbeitsinspektorat die koordinierende Funktion übernimmt und die Belohnungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in mehreren Aufsichtsbezirken tätig werden, aufgrund von Berichten aller involvierten Amtsleiter vom Zentralarbeitsinspektorat vergeben werden. Denkbar wäre auch, daß das Zentralarbeitsinspektorat dahingehend eine Regelung für Belohnungen trifft, daß den Amtsleitern zwar weiterhin die Vergabe von Belohnungen obliegt, jedoch bei jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in anderen Aufsichtsbezirken tätig sind, die Beurteilungen der anderen Amtsleiter als Grundlage für die Beurteilung der Gesamttätigkeit der jeweiligen Bediensteten herangezogen werden müssen. Insgesamt konnte die Gleichbehandlungskommission in der Vergabe von Belohnungen - abgesehen von der mangelhaften Organisationsstruktur, die zu einer mangelnden Transparenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt und dadurch der Anschein einer unsachlichen Benachteiligung erweckt wird - keine Anhaltspunkte dafür erkennen, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 6 B-GBG vorliegt.

Nachdrücklich verweist die Bundes-Gleichbehandlungskommission auf den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales, in dem Frauenförderungsmaßnahmen im Bereich der Arbeitsinspektorate festgelegt werden und auch eine verstärkte Zulassung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen festgelegt ist. Nur bei einer Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderungsplanes ist gewährleistet, daß der Dienstgeber die Ziele des Bundes-

Gleichbehandlungsgesetzes erreichen kann. Die effiziente Durchführung der im Frauenförderungsplan vorgeschlagenen Maßnahmen ist daher dringend geboten.

### **Ergebnis:**

- 1. Die Antragstellerin wurde weder bei der Zulassung zu einem Lehrgang an der Verwaltungsakademie gemäß § 3 Z 4 B-GBG noch bei der Gewährung von Belohnungen gemäß § 3 Z 3 B-GBG aufgrund des Geschlechtes diskriminiert.**
  
- 2. Um die Transparenz bei der Vergabe von Belohnungen im Bereich des Arbeitsinspektorates A zu erhöhen, empfiehlt die Gleichbehandlungskommission, daß die Belohnungen für die Bediensteten des arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes, deren Tätigkeiten sich auf mehrere Arbeitsinspektorate erstrecken, vom Zentralarbeitsinspektorat vergeben werden, da nur diesem eine Gesamtübersicht über die Tätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich ist.**
  
- 3. Aufgrund des aktuellen Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales ergibt sich eine Unterrepräsentation von Frauen im Bereich der Arbeitsinspektorate. Die Gleichbehandlungskommission weist nachdrücklich auf die Umsetzung der im Frauenförderungsplan festgelegten Vorgaben hin. Weiters wird darauf hingewiesen, daß es gemäß dem Frauenförderungsplan Aufgabe der Vorgesetzten ist, ihre Mitarbeiterinnen über alle zur Auswahl stehenden Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Kenntnisnahme davon hat nachweislich zu erfolgen. Eine Umsetzung dieser Maßnahme erscheint im Bereich des Arbeitsinspektorates dringend geboten.**

Verfahrensdauer: 3. Februar 1997 bis 13. Oktober 1997

**BMAGS / Fall 2:****Nichtberücksichtigung der Bewerberin um den Arbeitsplatz „Stellvertretende/r Leiterin/Leiter des Arbeitsmarktservice A“.**

Antragseinbringung: 22. Mai 1997

**Feststellungen:**

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Wird die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes behauptet, ist von der Gleichbehandlungskommission nicht nur die Sachlichkeit der herangezogenen Auswahlkriterien im Bezug auf das Geschlecht der Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch der Wertungsvergleich zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern in die Überprüfung einzubeziehen. Auch die Gesamtwürdigung der Eignung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber ist einer Überprüfung dahingehend zugänglich, ob die herangezogenen Auswahlkriterien den gesetzlichen Erfordernissen entsprechen, ob die über die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber getroffenen Werturteile auf Tatsachen und nicht bloß formelhaften Behauptungen aufbauen, ob der angenommene Sachverhalt für eine verlässliche Urteilsbildung ausreicht, ob die aus ihm gezogenen Schlußfolgerungen mit den Denkgesetzen vereinbar sind und schließlich, ob die zusammenfassende Wertung der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber mit dem sonstigen Inhalt ihrer Beurteilung übereinstimmt und sich folgerichtig aus der Darstellung der zu den einzelnen Eignungskriterien getroffenen Sachverhaltsfeststellungen bei jeder/jedem Beurteilten ergeben.

In diesem Sinne wird festgestellt, daß im Gutachten der Begutachtungskommission festgehalten wird, daß die Bewerber und die Bewerberin die Ausschreibungsvoraussetzungen erfüllen. Diese Feststellung ist nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission zumindest hinsichtlich Herrn X unzutreffend, da dieser keine Abteilung in der regionalen Geschäftsstelle A leitete und somit eine Ausschreibungsvoraussetzung gar nicht erfüllte. Dieser Umstand hätte schon dazu führen müssen, daß die

Bewerbung von Herrn X nicht weiter berücksichtigt wird. Nach dieser Feststellung werden im Gutachten die Gründe, die für eine Besetzung mit der Antragstellerin sprechen, erwähnt, so zum Beispiel ihre langjährige erfolgreiche Tätigkeit im AMS und die Bewährung als Leiterin der Abteilung 2 im AMS A. Weiters wird angeführt, daß es sinnvoll wäre, den zweiten großen Geschäftsbereich einer regionalen Geschäftsstelle (Leistung) in die Leitung der Geschäftsstelle einzubinden. Als positives Beispiel dafür wird die regionale Geschäftsstelle C erwähnt.

Insgesamt ist festzustellen, daß das Gutachten der Begutachtungskommission keinen umfassenden Quervergleich zwischen der Bewerberin und den Bewerbern enthält. Die Reihung der Kommissionsmitglieder, welche Kandidaten in hohem bzw. in höchstem Ausmaß geeignet seien, sind lediglich Leerformeln ohne konkrete Begründung. Dies ist deshalb umso bedenklicher, als gerade diese Feststellungen vom Landesdirektorium des AMS als Begründung dafür herangezogen werden, daß entgegen dem Gutachten der Begutachtungskommission dennoch Herr X mit dieser Funktion betraut werden solle.

Zum Ausschreibungskriterium der Leitung einer Abteilung bei Herrn X wird lediglich ausgeführt, daß er als Abteilungsleiter in Aussicht genommen sei. Allein diese Tatsache hätte jedoch zur Feststellung führen müssen, daß Herr X die Ausschreibungsvoraussetzungen überhaupt nicht erfüllt.

Insgesamt ist für die Gleichbehandlungskommission das gesamte Verfahren zur Bestellung der stellvertretenden Leitung des AMS B vom Fehlen jeglicher Quervergleiche, vom Heranziehen nachträglich eingefügter Beurteilungskriterien sowie von nicht schlüssigen und offenbar unsachlichen Erwägungen geprägt. Das gesamte Auswahlverfahren stellt sich als willkürlich dar und verletzt das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 Z 5 in Verbindung mit § 2 Abs. 6 B-GBG.

Legt man die angeführten Auswahlkriterien sowohl auf die Antragstellerin als auch auf Herrn X an, so ergibt sich aus dieser Gegenüberstellung für die Gleichbehandlungskommission eine zumindest gleiche Eignung zwischen beiden Personen. Einerseits ist die Antragstellerin bereits seit 1976 im AMS tätig, Herr X erst seit 1991. Die Antragstellerin war sowohl in der Abteilung 1 als auch in der Abteilung 2 lange Jahre tätig und hatte auch denselben Aufgabenbereich wie Herr X betreut. Demge-

genüber hat Herr X lediglich Erfahrungen im Bereich der Abteilung 1 der regionalen Geschäftsstelle A. Die Antragstellerin leitet die Abteilung 1 seit 1989 und hat bereits eineinhalb Jahre die stellvertretende Leitung der regionalen Geschäftsstelle ausgeübt, während Herr X seit 1991 Mitarbeiter in der Abteilung 2 ist.

Aufgrund des aktuellen Frauenförderungsplanes des AMS B gab es in diesem Bereich zum Stichtag drei weibliche und achtzehn männliche Führungskräfte (14,3 %). Aufgrund der Zielvorgaben sind bis Ende 1997 zwei weitere Frauen mit einer Führungsposition zu betrauen.

Da also in diesem Bereich das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG zur Anwendung hätte kommen müssen, wurde durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin auch das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 B-GBG verletzt.

### **Ergebnis:**

- 1. Die Auswahlentscheidung zur Bestellung der stellvertretenden Leiterin/des stellvertretenden Leiters des Arbeitsmarktservice A weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Durch die zugunsten von Herrn X getroffene Auswahlentscheidung wurde gegenüber der Antragstellerin nicht nur das Frauenförderungsgebot nach § 43 B-GBG, sondern auch das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG verletzt.**
- 2. Im Bereich des Arbeitsmarktservice B sind Frauen als Funktionsträgerinnen unterrepräsentiert, weshalb empfohlen wird, bei jeder Auswahlentscheidung das Frauenförderungsgebot zu beachten.**

Verfahrensdauer: 22. Mai 1997 bis 4. November 1997

## 6. Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr

### **BMWV / Fall 1:**

#### **Nichtberücksichtigung mehrerer Bewerbungen.**

Antragseinbringung: 19. Dezember 1996

#### Feststellungen:

Den vorgelegten Unterlagen sind keinerlei Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, daß in den genannten Auswahlverfahren vom Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr unsachlich und aufgrund des Geschlechtes diskriminierend vorgegangen wurde.

#### Ergebnis:

**Eine Überprüfung der beim Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr durchgeführten Auswahlverfahren ergab keinerlei Anhaltspunkte dafür, daß der Antragsteller aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.**

Verfahrensdauer: 19. Dezember 1996 bis 23. Juli 1997



**BMWV / Fall 2:****Nichtberücksichtigung der Bewerberin bei der Auswahlentscheidung zur Bestellung der Leiterin/des Leiters der Abteilung A.**

Antragseinbringung: 8. Juli 1997

**Feststellungen:**

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Im schriftlichen Teil des Gutachtens der Ausschreibungskommission wird festgehalten, daß bei der Antragstellerin die Voraussetzungen Organisationstalent, Kommunikationsfähigkeit und Führung zu Verhandlungen sowie Eignung zur Menschenführung grundsätzlich gegeben sind, hinsichtlich der Eignung zur Menschenführung mit gewissen Einschränkungen. Das Kalkül lautet auf „in hohem Maße geeignet“, es wurde auf die abschließende zusammenfassende Beurteilung verwiesen. Bei Herrn X wird angeführt, daß er seine Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet des Wissenschafts-, Forschungs-, des Hochschulwesens sowie auch des Bibliothekswesens, seine Kommunikationsfähigkeit, seine Fähigkeit zur Führung von Verhandlungen und sein Organisationstalent wie auch seine Eignung zur Menschenführung insbesondere in den letzten zwei Jahren, vor allem bei verschiedenen Reformprojekten des Ressortbereiches, erwiesen habe. Herr X wurde als „in hohem Maße geeignet“ beurteilt, es wurde auch auf die abschließende zusammenfassende Beurteilung verwiesen. Diese Feststellungen im Gutachten der Ausschreibungskommission sind lediglich Sachverhaltsdarstellungen über einzelne Kriterien, woraus sich diese Feststellungen ergeben, ist im Gutachten nicht erkennbar. So wird zum Beispiel nicht ausgeführt, woraus sich die Beurteilung ergibt, daß bei der Antragstellerin die Eignung zur Menschenführung nur mit gewissen Einschränkungen vorliege. Dies ist insofern nicht nachvollziehbar, als die Antragstellerin im Februar xxx in den Bundesdienst eingetreten ist und mit 1. September xxx zur Referatsleiterin im Bereich der Abteilung A bestellt wurde. Diese Tätigkeit als Referatsleiterin übte sie bis zur

Übernahme in den Planstellenbereich des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten im Jänner xxx aus. Aufgrund dieser langjährigen Leitung des Referates ist anzunehmen, daß die Eignung zur Menschenführung gegeben ist. Warum dieses Kriterium laut Gutachten nur eingeschränkt vorliegen soll, wird nicht ausgeführt. Wird das Punktesystem herangezogen, so ist es der Gleichbehandlungskommission nicht nachvollziehbar, warum bei Herrn X im Bereich des xxx-wesens ein Plus vergeben wurde, zumal seine Tätigkeit im xxx vor allem auf dem Schwerpunkt des xxx-wesens lag und aus dem schriftlichen Lebenslauf keine Begründung für das in dieser Spalte vergebene Plus ersichtlich ist. Wenn man weiters die in der Ausschreibung angeführten Agenden der Abteilung A des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr betrachtet, so liegt der Schwerpunkt der Abteilung sicherlich im Bereich des xxx-wesens. Nicht nachvollziehbar ist daher, warum die Kriterien der Ausschreibung alle gleich gewichtet wurden und es dem Dienstgeber offensichtlich nicht gelungen ist, das Aufgabengebiet der Abteilung mit dem in der Ausschreibung angegebenen Anforderungsprofil in Einklang zu bringen.

Das Fehlen einer nachvollziehbaren Begründung für die vorgenommene Reihung im Gutachten der Ausschreibungskommission läßt den Schluß zu, daß offenbar sachfremde Erwägungen für die Entscheidung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr maßgebend waren.

Die seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr vorgebrachten Argumente sind nicht geeignet, die Behauptung der Antragstellerin, aufgrund des Geschlechtes benachteiligt worden zu sein, zu entkräften. Überdies stellt die Gleichbehandlungskommission auch fest, daß im Falle des gleichen Kalküls - im gegenständlichen Antragsfall das Kalkül „in hohem Maße geeignet“ - es dazu hätte kommen müssen, daß der Frauenförderungsplan beachtet und die Bestimmung des § 43 B-GBG zur Anwendung hätte kommen müssen. Eine Differenzierung innerhalb desselben Kalküls ist nicht vorgesehen, die Gleichwertigkeit der Bewerberin und des Bewerbers ergeben sich aus dem selben Kalkül.

### **Ergebnis:**

- 1. Die Auswahlentscheidung zur Bestellung der Leiterin/des Leiters der Abteilung A im Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr weist schwere Begründungsmängel auf und ist nicht nachvollziehbar. Die zugunsten von**

**Herrn X getroffene Auswahlentscheidung verletzt das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 B-GBG.**

- 2. Das die Auswahlentscheidung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr vorbereitende Gutachten der Begutachtungskommission weist erhebliche Defizite in Richtung Objektivierung und Nachvollziehbarkeit dieser Entscheidung sowie schwere Begründungsmängel auf, welche grundsätzlich geeignet sind, die Sachlichkeit des gesamten Auswahlverfahrens einschließlich der getroffenen Auswahlentscheidung in Zweifel zu ziehen.**
  
- 3. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen nach dem B-GBG kann beim beruflichen Aufstieg nur im Rahmen eines objektivierten Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens verwirklicht werden. Es wird dringend empfohlen, in Hinkunft bereits anlässlich der Ausschreibung von leitenden Funktionen durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr verbindliche Auswahlkriterien festzulegen.**

Verfahrensdauer: 8. Juli 1997 bis 17. Februar 1998

## 7. Bundesministerium für Inneres

### **BMI / Fall 1:**

#### **Behauptung einer sexuellen Belästigung im Zuge einer amtsärztlichen Untersuchung.**

Antragseinbringung: 14. März 1996

#### Feststellungen:

Gemäß § 25 Abs.2 B-GBG sind die §§ 45 und 46 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Antragstellerin oder ein Antragsteller, der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach den § 3 bis 6 oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach dem §§ 40 und 42 bis 44 behauptet, diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen hat. Nicht von dieser Glaubhaftmachung erfaßt sind jedoch die Fälle der sexuellen Belästigung gemäß § 7 B-GBG. Bei einer behaupteten sexuellen Belästigung gilt somit unverändert die Pflicht der Antragstellerin oder des Antragstellers, die behauptete Diskriminierung zu beweisen. Aufgabe des Beweisverfahrens ist es, ein Urteil des zur Entscheidung zuständigen Organs darüber herbeizuführen, ob der entscheidungsrelevante Sachverhalt vorliegt. Im Beweisverfahren sollen also die zuständigen Organe Kenntnis erhalten, ob bzw. wie sich bestimmte Lebenssachverhalte ereignet haben, bzw. ob bestimmte Tatsachen vorliegen.

Im gegenständlichen Antragsfall wurde die Verletzung des § 7 B-GBG im Antrag zwar behauptet, ein Beweis für die Behauptungen konnte im gesamten Verfahren - zumal die Antragstellerin zu zwei Sitzungen der Gleichbehandlungskommission unentschuldigt nicht erschienen ist, nicht erbracht werden.

Losgelöst vom gegenständlichen Antragsfall ist jedoch der Gleichbehandlungskommission nachvollziehbar, daß Untersuchungen von weiblichen Probandinnen, die ausschließlich von einem männlichen Team durchgeführt werden, in manchen Fällen zu einem gewissen Unbehagen und zu dem subjektiven Eindruck einer Belästigung führen können. Besonders scheinen solche subjektiven Empfindungen aufzutreten, wo Untersuchungen notwendigerweise dazu führen, daß die Frauen teilweise entkleidet die notwendigen Einzeluntersuchungen durchführen müssen. Als

unangenehm bzw. störend mag es durchaus empfunden werden, wenn Frauen teilweise unbekleidet einem Untersucher gegenüberstehen, der weder namentlich bekannt noch durch seine Kleidung als Arzt bzw. dessen Gehilfe erkennbar ist. Es wird daher angeregt, daß in Zukunft nach Möglichkeit Untersuchungen an Frauen durch eine Ärztin bzw. durch weibliches Sanitätspersonal durchgeführt wird.

**Ergebnis:**

- 1. Die im Antrag behauptete Verletzung des § 7 B-GBG konnte im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht bewiesen werden.**
  
- 2. Die Gleichbehandlungskommission regt an, daß nach Möglichkeit die amtsärztlichen Untersuchungen an Frauen von einer Ärztin bzw. von weiblichem Sanitätspersonal durchgeführt werden sollen.**

Verfahrensdauer: 14. März 1996 bis 15. Juli 1996

## 8. Bundesministerium für Landesverteidigung

### **BMLV / Fall 1:**

#### **Diskriminierung bei einer Arbeitsplatzvergabe - Fristablauf.**

Antragseinbringung: 29. August 1997

#### Feststellungen:

Aus § 23 Abs.4 B-GBG ergibt sich, daß die Frist zur Einbringung eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission sechs Monate ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung beträgt.

Im vorliegenden Antragsfall begann die Frist zur Einbringung des Antrages mit 10. Februar 1997 zu laufen, weshalb die Antragstellung mit 29. August 1997 verspätet war.

#### Ergebnis:

**Der vorliegende Antrag wurde nicht innerhalb der Frist des § 23 Abs.4 B-GBG gestellt, weshalb eine weitere geschäftsordnungsgemäße Behandlung nicht möglich ist.**

Verfahrensdauer: 29. August 1997 bis 15. September 1997

## 9. Andere Institutionen

### Fall 1

**Nichtberücksichtigung bei der Besetzung des Postens des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin der Österreich Institut GmbH.**

Antragseinbringung: 28. April 1997

#### Feststellungen:

Mit BGBl.Nr. 117/96 (Österreich Institut Gesetz) wurde der Bundesminister für auswärtige Angelegenheiten ermächtigt, eine Österreich Institut GesmbH zu gründen, deren Aufgabe es ist, kulturelle Auslandsbeziehungen insbesondere über das Medium der deutschen Sprache zu pflegen.

Da die Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes gemäß § 1 Abs.1 Z 1 B-GBG nur für Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, gegeben ist und im gegenständlichen Antragsfall kein Dienstverhältnis zum Bund sondern zu dem privaten Rechtsträger Österreich Institut GesmbH begründet wurde, kann die von der Antragstellerin behauptete Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses gemäß § 3 Z 1 B-GBG mangels Zuständigkeit von der Gleichbehandlungskommission des Bundes nicht überprüft werden.

#### Ergebnis:

**Eine Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission des Bundes zur Überprüfung des gegenständlichen Sachverhaltes ist nicht gegeben. Gemäß § 6 Abs.1 AVG werden alle Unterlagen der Gleichbehandlungskommission der Privatwirtschaft zur weiteren Behandlung übermittelt.**

Verfahrensdauer: 28. April 1997 bis 13. Oktober 1997

