

**7. Gleichbehandlungsbericht  
des Bundes  
2008**



## **Teil 1**

**Stand der Verwirklichung  
der Gleichbehandlung und Frauenförderung  
im Bundesdienst**

**Impressum:**

**Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:**

Bundeskanzleramt, Sektion II  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

**Druck:**

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

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

Wien, November 2008

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Inhaltsverzeichnis**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**





# Einleitung

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

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

Nachstehende Ressorts werden in diesem Bericht behandelt:

Bundeskanzleramt

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

Bundesministerium für Finanzen

Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend

Bundesministerium für Inneres

Bundesministerium für Justiz

Bundesministerium für Landesverteidigung

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Parlamentsdirektion

Präsidentenschaftskanzlei

Rechnungshof

Verfassungsgerichtshof

Verwaltungsgerichtshof

Volksanwaltschaft

Arbeitsmarktservice Österreich

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

Der nun vorliegende Bericht besteht aus zwei Teilberichten:

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

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

Seither wurden Ressorts entsprechend diverser Novellen des Bundesministeriengesetzes verändert, Teile „ausgegliedert“ bzw. privatisiert. Dies ist bei einem Datenvergleich mitzuberücksichtigen.

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## **Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



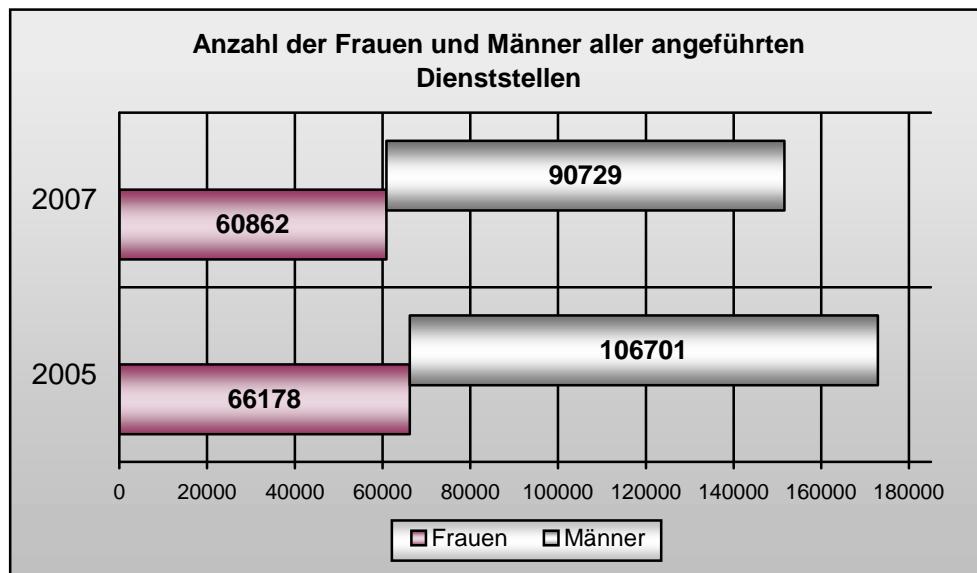
# Gesamtübersicht

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



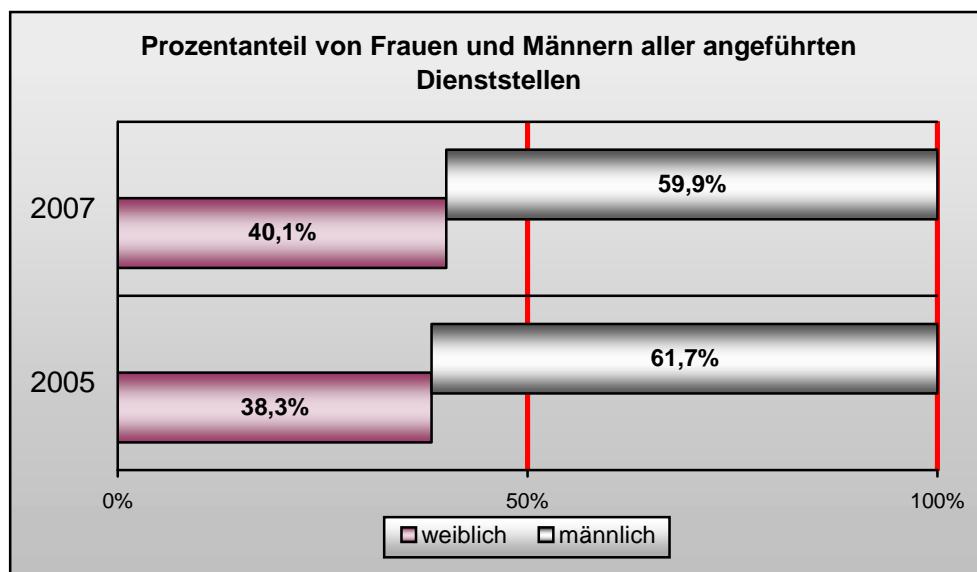
## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### GESAMTÜBERSICHT DER VOLL- UND TEILBESCHÄFTIGTEN BEDIENSTETEN

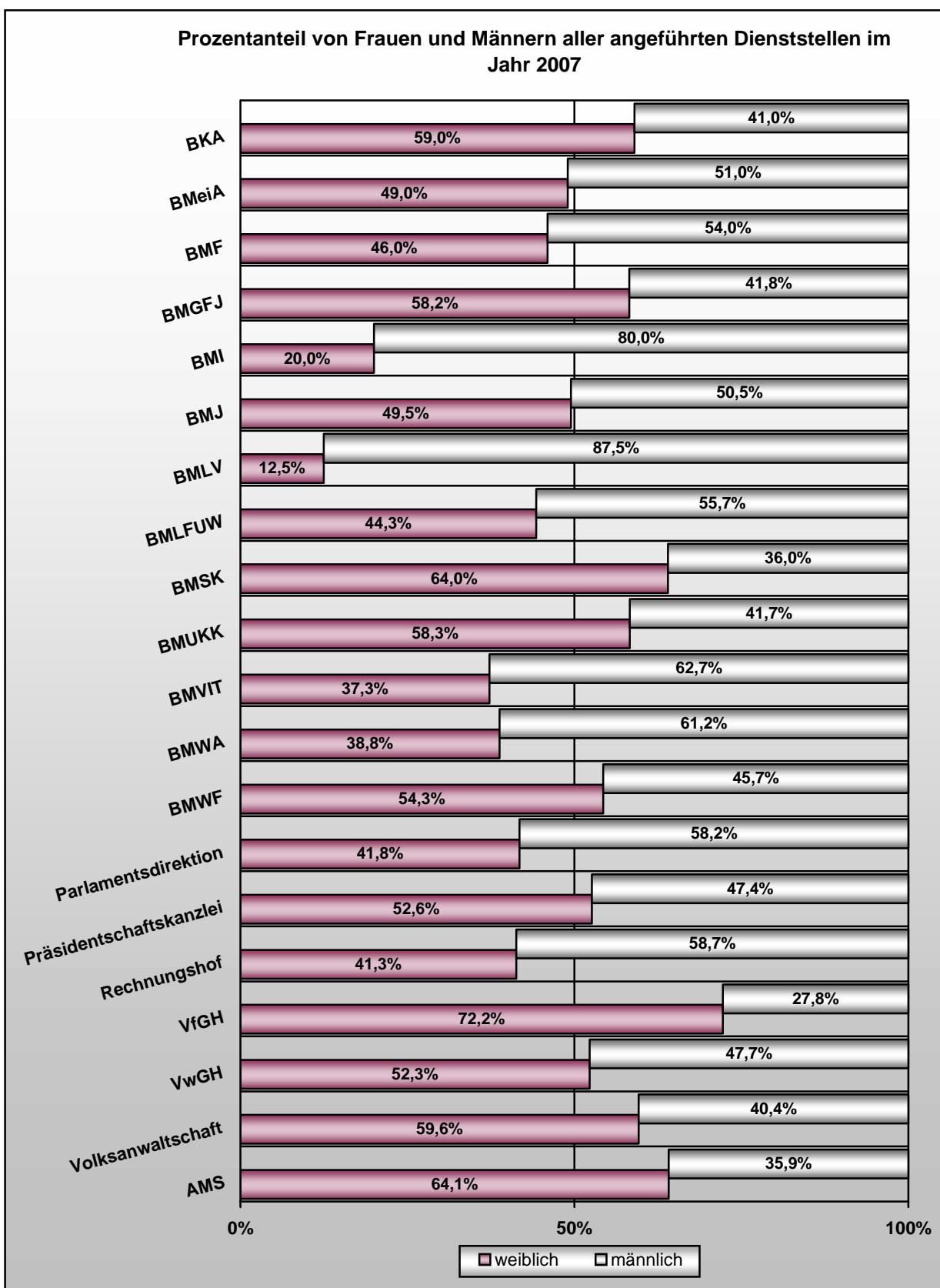


2007: insgesamt 151.591

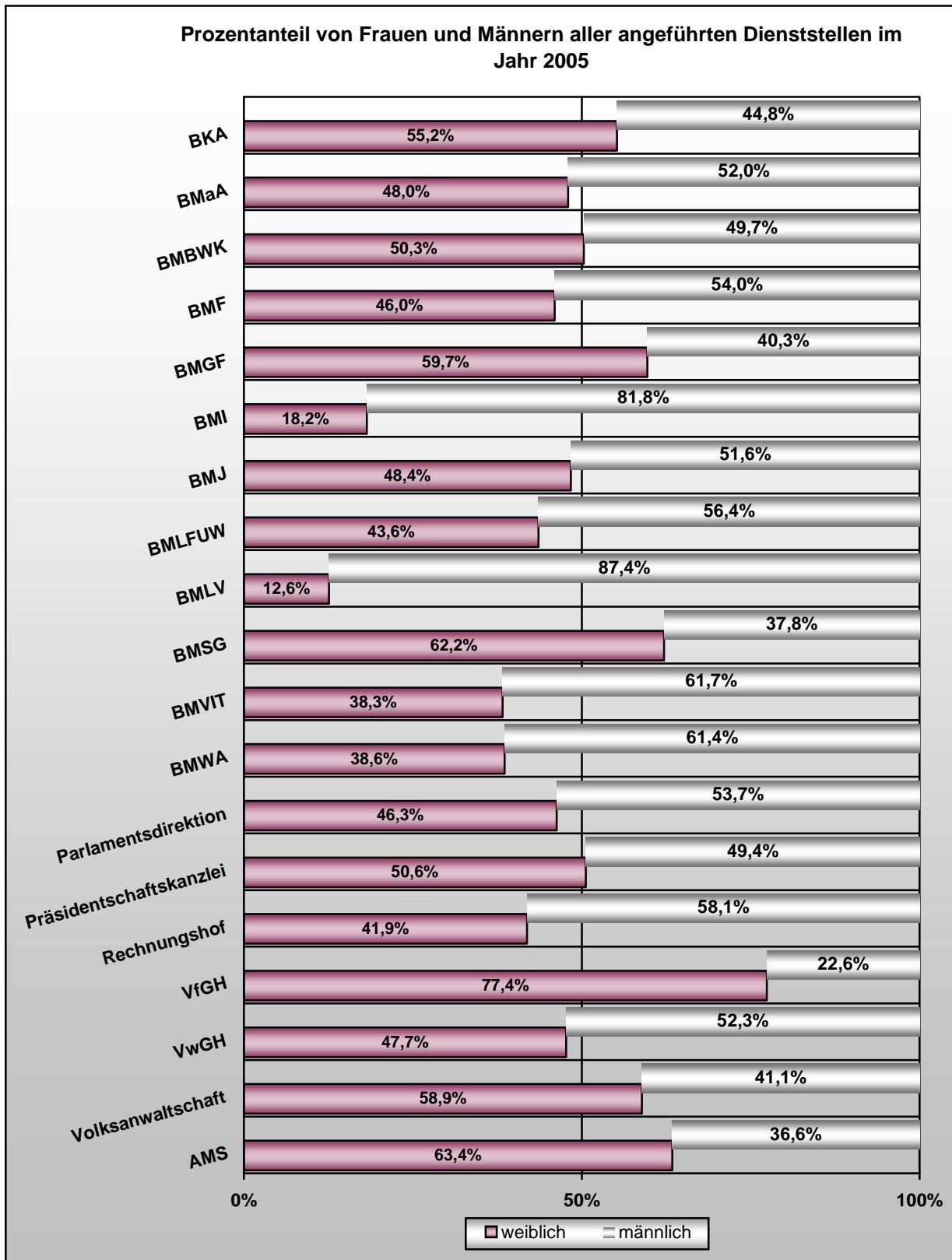
2005: insgesamt 172.879



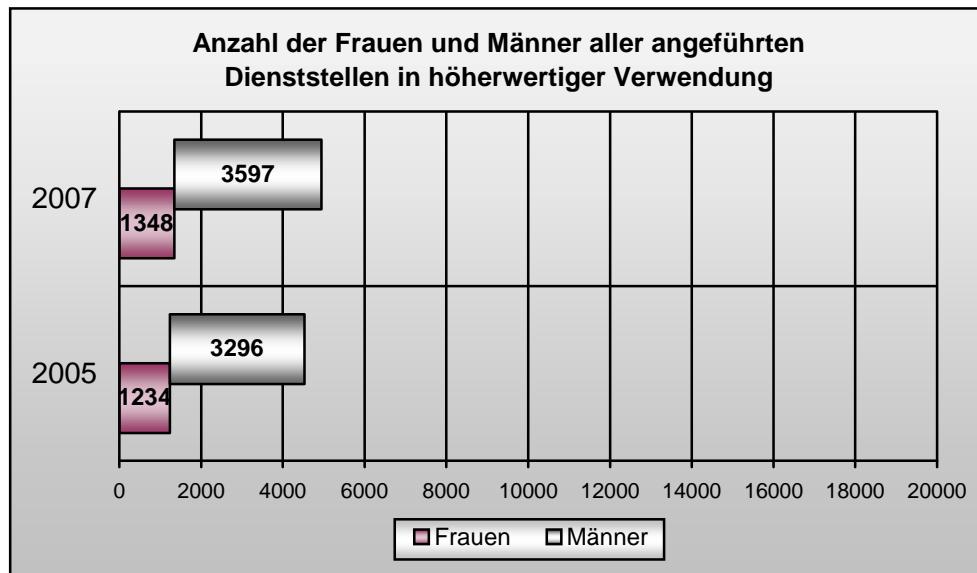
## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

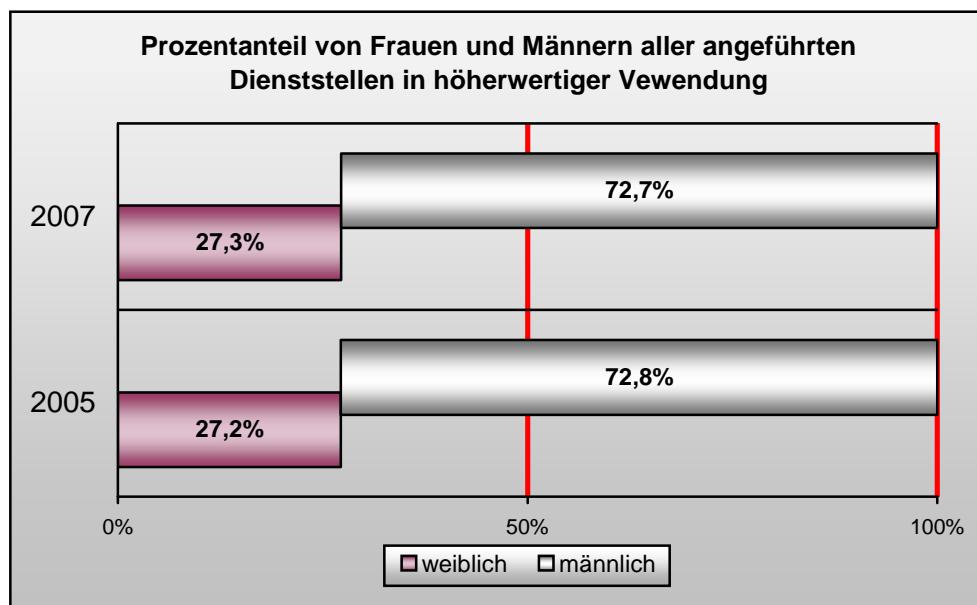


**GESAMTUBERSICHT HINSICHTLICH  
HÖHERWERTIGER VERWENDUNGEN**

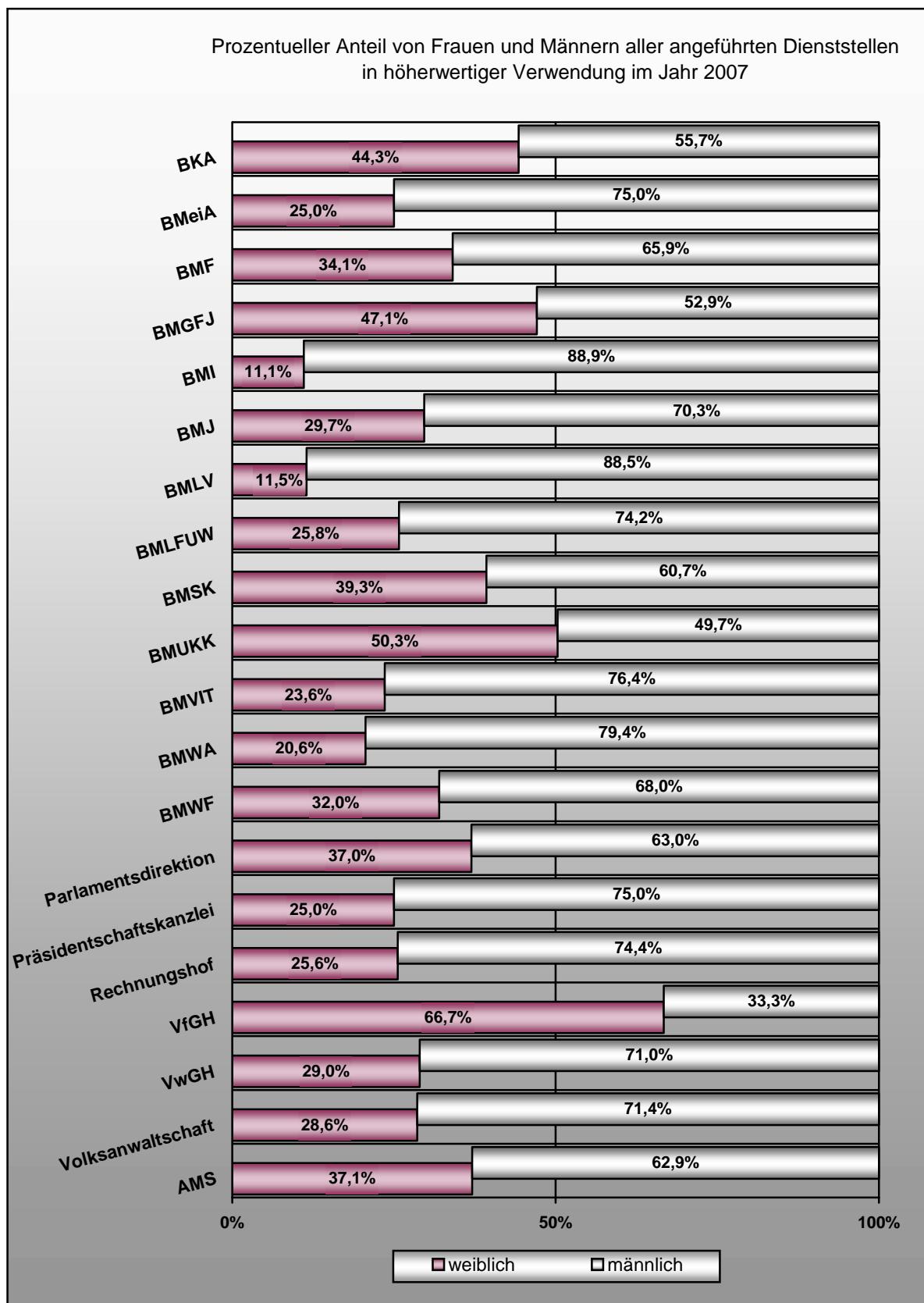


2007: insgesamt 4.945

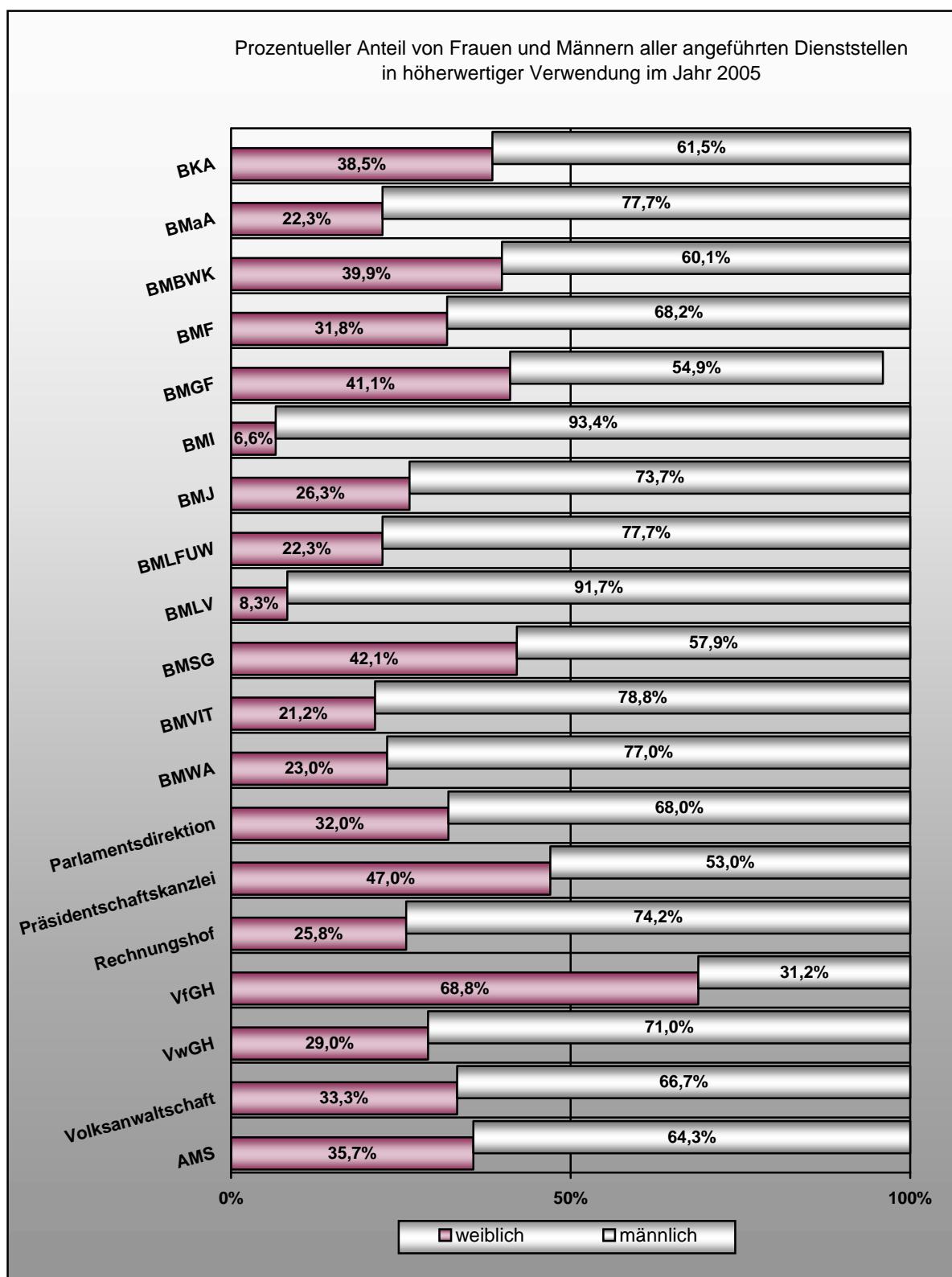
2005: insgesamt 4.530



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Ressortberichte im Detail

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Bundeskanzleramt

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

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

#### 1. Gesamtpersonalstand

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

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

#### Gesamt

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

#### Zentralleitung

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

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

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

#### **Gesamt**

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

#### **Zentralleitung**

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

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

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

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

#### **Gesamt**

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Zentralstelle

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

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

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

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

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

### 7. Lehrlinge des Bundes:

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

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

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

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



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

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

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

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



## Zeitraumbezogene Daten

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

#### 1. Zugänge

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

Inklusive der Zugänge laut BMG-Novelle 2007.

#### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
		2007	60,7%	90	39,3%	229
insgesamt	2005	14	48,3%	15	51,7%	29

Inklusive der Abgänge laut BMG-Novelle 2007.

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

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

Inklusive Zugänge der Sektion II laut BMG-Novelle 2007.

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 4. erteilte Zulassungen zu

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

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Bundesministerium für  
europäische und internationale Angelegenheiten**

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 1.331 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.385 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.530 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 1.443 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 1.509 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 1.560 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. April 1996 wies der Gesamtpersonalstand 1.676 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

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

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	587	46%	680	54%	1.267
2005	609	46%	722	54%	1.331

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

**Gesamt**

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Zentralleitung

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

### Vertretungsbehörden/Ausland

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

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

### Zentralstelle

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

### Vertretungsbehörden/Ausland

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

Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

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

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

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

## 7. Lehrlinge des Bundes:

2007: 0

2005: 0

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

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

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

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

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Zeitraumbezogene Daten

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

##### 1. Zugänge

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

##### 2. Abgänge

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

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

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

**4. erteilte Zulassungen zu**

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

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

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Bundesministerium für Finanzen****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

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

**1. Gesamtpersonalstand**

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

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

**Gesamt**

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

**Zentralleitung**

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

**Nachgeordneter Bereich (vormals Finanzlandesdirektionen)**

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

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

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

#### Gesamt

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

#### Zentralleitung

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

#### Nachgeordneter Bereich (vormals Finanzlandesdirektionen)

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Sonstige Dienststellen

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

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

#### Gesamt

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

#### Zentralleitung

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

#### Nachgeordneter Bereich

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

#### Sonstige Dienststellen

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

## 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

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

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

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

## 7. Lehrlinge des Bundes:

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

## Ausgegliederte Bereiche (keine Lehrlinge des Bundes!)

Ausgegebene Befürte (keine Lehnfrage des Bundes!)		weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007		57	77,0%	17	23,0%	74

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4	80%	1	20%	5
2005	-	-	1	100%	1

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

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

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

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

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

**10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Zeitraumbezogene Daten

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

##### 1. Zugänge

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

##### 2. Abgänge

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

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

###### Gesamt

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

###### Zentralleitung

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

###### Nachgeordneter Bereich

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Sonstige Dienststellen

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	50%	1	50%	2
2005	2	100%	-	-	2

### 4. erteilte Zulassungen zu

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

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

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

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

# Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend

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

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

### 1. Gesamtpersonalstand

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

\*) BMG-Novelle mit Wirksamkeit vom 1.3.2007:  
 zuzüglich des Kompetenzbereiches Familie und Jugend : 93 weibl. / 33 männl.  
 abzüglich des Kompetenzbereiches Frauenangelegenheiten: 66 weibl. / 2 männl.

### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

#### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

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

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

#### Zentralleitung

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Bundesinstitut für Arzneimittel, \*)****Veterinärmedizinischer Grenzbeschaudienst**

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

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

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

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

#### **5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

#### **Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden**

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

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

#### **Zentralleitung**

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Bundesinstitut für Arzneimittel \*) und Veterinärmedizinischer Grenzbeschauerdienst

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

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

### 7. Lehrlinge des Bundes:

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

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

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

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

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

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

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

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Zeitraumbezogene Daten

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

##### 1. Zugänge \*)

###### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

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

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

##### 2. Abgänge \*)

###### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

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

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

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 4. erteilte Zulassungen zu

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

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Bundesministerium für Inneres****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

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

**1. Gesamtpersonalstand**

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

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

**Gesamt**

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

**Zentralleitung**

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

**2005: Bundespolizei**

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

**Gedenkstätte Mauthausen, Zentrales Melderegister, Flüchtlingsbetreuung und Integration, Öffentliches Denkmal und Museum Mauthausen, Bundesasylamt, Unabhängiger Bundesasylsenat, BMI Sicherheitsakademie**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	361	<b>46,3%</b>	419	53,7%	780
2005	261	<b>41,6%</b>	366	58,4%	627

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

**Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	<b>28,7%</b>	639	71,3%	846
	2005	<b>22%</b>	464	78%	595
B/A2/b/v2	2007	<b>44%</b>	468	56%	835
	2005	<b>41,3%</b>	421	58,7%	717
E1	2007	<b>2,2%</b>	615	97,8%	629
	2005	<b>2%</b>	623	98%	636
E2a	2007	<b>2,7%</b>	9.204	97,3%	9.460
	2005	<b>2,2%</b>	9.432	97,8%	9.642
E2b	2007	<b>11,3%</b>	13.456	88,7%	15.178
	2005	<b>8,9%</b>	13.045	91,1%	14.319

**Zentralleitung**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	<b>33,9%</b>	149	66,1%	225
	2005	<b>29,9%</b>	148	70,1%	211
B/A2/b/v2	2007	<b>41,4%</b>	181	58,6%	309
	2005	<b>37,3%</b>	173	62,7%	276

**2005: Bundespolizei**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	<b>25%</b>	413	75%	551
	2005	<b>13,2%</b>	256	86,8%	295
B/A2/b/v2	2007	<b>47,4%</b>	196	52,6%	373
	2005	<b>45,8%</b>	181	54,2%	334
E1	2007	<b>2%</b>	593	98%	605
	2005	<b>2,1%</b>	556	97,9%	568
E2a	2007	<b>3,1%</b>	9.124	96,9%	9.415
	2005	<b>2%</b>	8.970	98%	9.157
E2b	2007	<b>13,3%</b>	13.641	86,7%	15.728
	2005	<b>8,9%</b>	12.984	91,1%	14.250

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

**Gedenkstätte Mauthausen, Zentrales Melderegister, Flüchtlingsbetreuung und Integration, Öffentliches Denkmal und Museum Mauthausen, Bundesasylamt, Unabhängiger Bundesasylsenat, BMI Sicherheitsakademie**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
		43	<b>35,8%</b>	77	64,2%	120
A/A1/a/v1	2007	30	<b>33,7%</b>	59	66,3%	89
	2005	63	<b>41,1%</b>	90	68,9%	153
B/A2/b/v2	2007	40	<b>37,4%</b>	67	62,6%	107

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

#### Zentralstelle, Bundesasylamt (Zentral- und Außenstellen) und UBAS

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
		2007		4	100%	4
Sektionsltg	2005	-	-	4	100%	4
	2007			8	100%	8
Sektionsltg Stv	2005	-	-	6	100%	6
	2007	8	<b>19,5%</b>	33	80,5%	41
Abteilungsltg	2005	7	<b>17,9%</b>	32	82,1%	37
	2007	13	<b>20,3%</b>	51	79,7%	64
Büroleitung BKA	2007	3	<b>10,3%</b>	26	89,7%	29
Bundesasylamt	2007	3	<b>27,3%</b>	8	72,7%	11
	2005	3	<b>27,3%</b>	8	72,7%	11
UBAS	2007	30	<b>39,5%</b>	46	60,5%	76

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 2005: Bundespolizei.

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
LPK Kdt. E1	2007	-	-	8	100%	8
	2005	-	-	9	100%	9
LPK Kdt. Stv E1	2007	1	11,1%	8	88,9%	9
	2005	1	11,1%	8	88,9%	9
AL LPK E1	2007	-	-	80	100%	80
	2005	-	-	54	100%	54
Pol.Präsident A1	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Pol.Vizepräs.A1	2007	1	100%	-	-	1
	2005	1	100%	-	-	1
Pol.Direktor/in A1	2007	2	15,4%	11	84,6%	13
	2005	1	8,4%	11	91,6%	12
Pol.Direktor/in Stv A1	2007	-	-	12	100%	12
	2005	1	7,7%	12	92,3%	13
SID Direktor A1	2007	-	-	8	100%	8
	2005	-	-	8	100%	8
SID Direktor Stv A1	2007	-	-	8	100%	8
	2005	-	-	8	100%	8
AL A1 BPD/SID	2007	5	8,5%	54	91,5%	59
	2005	3	4,5%	64	95,5%	67
Leiter/in BPK E1	2007	1	1,2%	82	98,8%	83
Leiter SPK E1	2007	-	-	27	100%	27

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.424	81,4%	326	18,6%	1.750
2005	1.279	86,5%	200	13,5%	1.479

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	33	<b>56,9%</b>	25	43,1%	58
	2005	20	<b>51,3%</b>	19	48,7%	39
B/A2/b/v2	2007	50	<b>96,2%</b>	2	3,8%	52
	2005	38	<b>95%</b>	2	5%	40
E1	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	1	100%	1
E2a	2007	53	<b>40,8%</b>	77	59,2%	130
	2005	36	<b>46,2%</b>	42	53,8%	78
E2b	2007	368	<b>64,2%</b>	205	35,8%	573
	2005	251	<b>67,1%</b>	123	32,9%	374

### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	27	<b>48,2%</b>	29	51,8%	56
2005	14	<b>82,4%</b>	3	17,6%	17

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
ZL und GD- Nachgeordnete	2007	2	<b>100%</b>	-	-
	2005	2	<b>66,7%</b>	1	33,3
BAA	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%
	2005	3	<b>75%</b>	1	25
UBAS	2007	-	-	-	-
	2005	-	-	-	15

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskom- missionen	2007	17	<b>6,7%</b>	237	93,3%	254
	2005	17	<b>8,3%</b>	189	91,7%	206
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	50	<b>21,9%</b>	178	78,1%	228
	2005	44	<b>19,6%</b>	181	80,4%	225
Disziplinar- kommission	2007	18	<b>18,2%</b>	81	82,8%	99
	2005	19	<b>10,2%</b>	167	89,8%	186
Disziplinar- oberkommissi- on	2007	7	<b>16,3%</b>	36	83,7%	43
	2005	12	<b>21,1%</b>	45	78,9%	57
Berufungs- kommission	2007	2	<b>6,9%</b>	27	93,1%	29
	2005	3	<b>9,4%</b>	29	90,6%	32

### BAA

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungs- kommission	2007	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6
	2005	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6

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

### Zentralleitung u. GD-Nachgeordnete

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutach- tungskommis- sion	2007	3	<b>15%</b>	17	85%	20
	2005	2	<b>11,8%</b>	15	88,2%	17
Aufnahme- kommission	2007	81	<b>63,3%</b>	47	36,7%	128
	2005	43	<b>33,9%</b>	84	66,1%	127

### BAA

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	2	<b>50%</b>	2	50%	4
	2005	1	<b>25%</b>	3	75%	4

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Zivildienstrat	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	2	100%	2
Sicherheits- akademiebei- rat	2007	-	-	5	100%	5
	2005	1	25%	3	75%	4
Menschen- rechtsbeirat	2007	-	-	4	100%	4
	2005	1	16,7%	5	83,3%	6
Präventions- beirat	2007	1	20%	4	80%	5
	2005	5	42,7%	7	58,3%	12
Beirat für Asyl- und Mig- rationsfragen	2007	1	25%	3	75%	4
	2005	1	33,3%	2	66,7%	3
Weißer Ring	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	2	100%	2
Glückspielwe- sen	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2

## Zeitraumbezogene Daten

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

## 1. Zugänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	348	44,2%	440	55,8% 788
	2005	477	45,3%	577	54,7% 1.054

## 2. Abgänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	283	27,4%	750	72,6% 1.033
	2005	268	28,6%	668	71,4% 936

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

## Zentraleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Abteilungsltg	2007	1	9,1%	10	90,9%	11
	2005	-	-	2	100%	2
Referatsleiter/in	2007	4	25%	12	75%	16
Büroleiter BKA	2007	-	-	12	100%	12

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### GD-Nachgeordnete (Bundespolizei)

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Pol.Direktorin A1	2007	1	100%	-	-	1
	2005	-	-	3	100%	3
Pol.Direktor/in Stv. A1	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	-	-	
SID Direktor Stv. A1	2007	-	-	1	100%	1
LPK Kdt. E1	2007	-	-	1	100%	1
LPK Kdt. Stv. E1	2007	-	-	2	100%	2
AL LPK E1	2007	-	-	3	100%	3
AL SID A1	2007	-	-	3	100%	3
AL BPD A1	2007	-	-	5	100%	5
AL/Kdt. BIZS	2007	2	66,7%	1	33,3%	3
Leiter/in BPK E1	2007	1	33,3%	2	66,7%	3
Leiter SPK E1	2007	-	-	5	100%	5

### BAA u. UBAS

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
BAA	2007	6	30%	14	70%	20
	2005	10	71,4%	4	28,6%	14
UBAS	2007	7	43,7%	9	56,3%	16
	2005	1	50%	1	50%	2

### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgängen	2007	451	45,7%	536	54,3%	987
	2005	448	35,2%	826	64,8%	1.274
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	12	13,6%	63	86,4%	75
	2005	17	12,3%	121	87,7%	138
Aufstiegskurse	2007	1	9,1%	10	90,9%	11
	2005	7	53,8%	6	46,2%	13

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots****Zentralleitung und GD-Nachgeordnete**

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

<b>BAA und UBAS:</b>	keine
----------------------	-------

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Bundesministerium für Justiz

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 11.783 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 11.775 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 11.471 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 11.801 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 11.788 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 12.144 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 12.209 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	5.828	<b>49,5%</b>	5.955	50,5%	11.783
2005	5.703	<b>48,4%</b>	6.072	51,6%	11.775

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

#### Insgesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4.598	<b>44,2%</b>	5.812	55,8%	10.410
2005	4.416	<b>42,5%</b>	5.967	57,5%	10.383

#### Zentralleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	86	<b>43,0%</b>	114	57,0%	200
2005	100	<b>42,0%</b>	138	58,0%	238

**Oberster Gerichtshof, Generalprokuratur, Justizbehörden in den Ländern (Oberlandesgerichts-/Oberstaatsanwaltschaftssprengel Wien, Graz, Linz, Innsbruck)**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3.851	<b>59,0%</b>	2.671	41,0%	6.522
2005	3.731	<b>56,7%</b>	2.851	43,3%	6.582

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Justizanstalten und Bewährungshilfe

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	661	<b>17,9%</b>	3.027	82,1%	3.688
2005	585	<b>16,4%</b>	2.978	83,6%	3.563

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

(ohne Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 4 des Allgemeinen Teils des Stellenplans, Anlage III des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes)

#### Insgesamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	50	<b>46,3%</b>	58	53,7%	108
	2005	45	<b>42,5%</b>	61	57,5%	106
B/A2/b/v2	2007	671	<b>52,0%</b>	619	48,0%	1.290
	2005	602	<b>48,4%</b>	642	51,6%	1.243
Richter/innen	2007	690	<b>42,5%</b>	935	57,5%	1.625
	2005	620	<b>37,5%</b>	1.034	62,5%	1.654
Richteramtsanwärter/innen	2007	105	<b>63,6%</b>	60	36,4%	165
	2005	158	<b>58,5%</b>	112	41,5%	270
Staatsanwält/innen	2007	112	<b>36,7%</b>	193	63,3%	305
	2005	85	<b>32,2%</b>	179	67,8%	264
E1	2007	7	<b>11,5%</b>	54	88,5%	61
	2005	7	<b>10,9%</b>	57	89,1%	64
E2a	2007	75	<b>4,9%</b>	1.449	95,1%	1.524
	2005	75	<b>4,9%</b>	1.457	95,1%	1.532
E2b	2007	231	<b>15,2%</b>	1.284	84,8%	1.515
	2005	150	<b>13,6%</b>	950	86,4%	1.100

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
	2005	2	<b>20,0%</b>	8	80,0%	10
B/A2/b/v2	2007	8	<b>29,6%</b>	19	70,4%	27
	2005	13	<b>32,5%</b>	27	67,5%	40
Richter/innen	2007	17	<b>51,5%</b>	16	49,5%	33
	2005	21	<b>43,8%</b>	27	56,2%	48
Staatsanwält/innen	2007	19	<b>29,7%</b>	45	70,3%	64
	2005	14	<b>26,9%</b>	38	73,1%	52

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

**Oberster Gerichtshof, Generalprokurator, Justizbehörden in den Ländern  
(Oberlandesgerichts-/Oberstaatsanwaltschaftssprengel Wien, Graz,  
Linz, Innsbruck)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2
B/A2/b/v2	2007	565	<b>51,9%</b>	523	48,1%	1.088
	2005	498	<b>47,9%</b>	541	52,1%	1.039
Rich- ter/innen	2007	673	<b>42,3%</b>	919	57,7%	1.592
	2005	599	<b>37,3%</b>	1.007	62,7%	1.606
Richter- amtsanwär- ter/innen	2007	105	<b>63,6%</b>	60	36,4%	165
	2005	158	<b>58,5%</b>	112	41,5%	270
Staatsan- wält/innen	2007	93	<b>38,9%</b>	146	61,1%	239
	2005	71	<b>33,5%</b>	141	66,5%	212

**Justizanstalten und Bewährungshilfe**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	48	<b>48,5%</b>	51	51,5%	99
	2005	43	<b>45,7%</b>	51	54,3%	94
B/A2/b/v2	2007	98	<b>56,0%</b>	77	44,0%	175
	2005	90	<b>54,9%</b>	74	45,1%	164
E1	2007	7	<b>11,5%</b>	54	88,5%	61
	2005	7	<b>10,9%</b>	57	89,1%	64
E2a	2007	75	<b>4,9%</b>	1.449	95,1%	1.524
	2005	75	<b>4,9%</b>	1.457	95,1%	1.532
E2b	2007	231	<b>15,2%</b>	1.284	84,8%	1.515
	2005	150	<b>13,6%</b>	950	86,4%	1.100

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

**Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
	2007	<b>29,7%</b>	561	70,3%	798
	2005	<b>26,3%</b>	604	73,7%	819

**Zentralleitung**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
Sektionsltg	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	6	100%	6
Abteilungsltg	2007	9	<b>28,1%</b>	23	71,9%	32
	2005	9	<b>26,5%</b>	25	73,5%	34
insgesamt	2007	9	<b>25,0%</b>	27	75,0%	36
	2005	9	<b>22,5%</b>	31	77,5%	40

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

**Oberster Gerichtshof, Generalprokurator, Justizbehörden in den  
Ländern (Oberlandesgerichts-/Oberstaatsanwaltschaftssprengel Wien,  
Graz, Linz, Innsbruck)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Präs d OGH	2007	1	<b>100%</b>	-	-	1
	2005	-	-	1	100%	1
Vizepräs d OGH	2007	1	<b>50,0%</b>	1	50,0%	2
	2005	1	<b>50,0%</b>	1	50,0%	2
SenPräs d OGH	2007	2	<b>15,4%</b>	11	84,6%	13
	2005	1	<b>7,7%</b>	12	92,3%	13
Richter/innen d OGH	2007	10	<b>24,4%</b>	31	75,6%	41
	2005	8	<b>19,5%</b>	33	80,5%	41
Ltg d GenProk	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
1. Stv d Ltg d GenProk	2007	-	-	3	100%	3
	2005	-	-	3	100%	3
Stv d Ltg d GenProk	2007	4	<b>36,0%</b>	7	64,0%	11
	2005	4	<b>36,0%</b>	7	64,0%	11
Präs d OLG	2007	-	-	4	100	4
	2005	-	-	4	100%	4
Vizepräs d OLG	2007	1	<b>20,0%</b>	4	80,0%	5
	2005	1	<b>20,0%</b>	4	80,0%	5
SenPräs d OLG	2007	14	<b>26,4%</b>	39	74,6%	53
	2005	9	<b>17,0%</b>	44	83,0%	53
Richter/innen d OLG	2007	38	<b>34,9%</b>	71	65,1%	109
	2005	38	<b>33,3%</b>	76	66,7%	114
Präs d GH I	2007	4	<b>20,0%</b>	16	80,0%	20
	2005	2	<b>10,0%</b>	18	90,0%	20
Vizepräs d GH I	2007	8	<b>29,6%</b>	19	71,4%	27
	2005	6	<b>22,2%</b>	21	77,8%	27
Gerichtsvorste- her/innen	2007	37	<b>26,4%</b>	103	73,6%	140
	2005	30	<b>21,4%</b>	110	78,6%	140
Ltg d OStA	2007	1	<b>25,0%</b>	3	75,0%	4
	2005	1	<b>25,0%</b>	3	75,0%	4
1. Stv d Ltg d OStA	2007	1	<b>25,0%</b>	3	75,0%	4
	2005	1	<b>25,0%</b>	3	75,0%	4
Stv d Ltg d OStA	2007	3	<b>33,3%</b>	6	66,7%	9
	2005	3	<b>30,0%</b>	7	70,0%	10
Ltg d StA	2007	2	<b>12,5%</b>	14	87,5%	16
	2005	2	<b>12,5%</b>	14	87,5%	16
Stv d Ltg StA	2007	5	<b>22,7%</b>	17	78,3%	22
	2005	2	<b>8,7%</b>	21	91,3%	23
Vorsteher/innen d Geschäftsstel- len	2007	75	<b>41,4%</b>	106	58,6%	181
	2005	66	<b>37,6%</b>	111	62,7%	177
Referatsltg	2007	14	<b>28,6%</b>	35	71,4%	49
	2005	16	<b>28,6%</b>	40	71,4%	56
insgesamt	2007	221	<b>30,9%</b>	494	69,1%	715
	2005	190	<b>26,2%</b>	535	73,8%	725

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Justizanstalten und Bewährungshilfe

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Anstaltsltg	2007	6	<b>21,4%</b>	22	78,6%	28
	2005	7	<b>22,6%</b>	24	77,4%	31
Ltg v Ge- schäftsst., Dienstst. u Au- ßenst.	2007	2	<b>10,5%</b>	17	89,5%	19
	2005	9	<b>39,0%</b>	14	61,0%	23
insgesamt	2007	8	<b>17,0%</b>	39	83,0%	47
	2005	16	<b>29,6%</b>	38	70,4%	54

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.230	<b>89,6%</b>	143	10,4%	1.373
2005	1.287	<b>92,5%</b>	105	7,5%	1.392

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
A/A1/a/v1	2007	22	<b>46,8%</b>	25	53,2%	47
	2005	16	<b>48,5%</b>	17	51,5%	33
B/A2/b/v2	2007	135	<b>91,2%</b>	13	8,8%	148
	2005	121	<b>93,8%</b>	8	6,2%	129
Richter/innen	2007	144	<b>96,6%</b>	5	3,4%	149
	2005	128	<b>96,2%</b>	5	3,8%	133
Richteramtsan- wärter/innen	2007	-	-	1	100%	1
	2005	2	<b>100%</b>	-	-	2
Staatsan- wält/innen	2007	10	<b>90,9%</b>	1	9,1%	11
	2005	8	<b>100%</b>	-	-	8
E2a	2007	13	<b>59,1%</b>	9	40,9%	22
	2005	9	<b>69,2%</b>	4	30,8%	13
E2b	2007	27	<b>84,4%</b>	5	15,6%	32
	2005	15	<b>88,2%</b>	2	11,8%	17

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	178	<b>80,5%</b>	43	19,5%	221
2005	36	<b>83,7%</b>	7	16,3%	43

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007					39
2005					0

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskom- mission	2007	63	<b>19,4%</b>	262	80,6%	325
	2005	16	<b>10,6%</b>	135	89,4%	151
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	15	<b>20,5%</b>	58	79,5%	73
	2005	24	<b>26,4%</b>	67	73,6%	91
Disziplinar- kommission	2007	8	<b>24,2%</b>	25	75,8%	33
	2005	8	<b>26,7%</b>	22	73,3%	30
Disziplinar- oberkommissi- on	2007	-	-	8	100%	8
	2005	-	-	9	100%	9

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutach- tungskommis- sion	2007	12	<b>27,3%</b>	32	82,7%	44
	2005	6	<b>15,9%</b>	27	84,1%	33
Aufnahme- kommission	2007	55	<b>39,3%</b>	85	60,7%	140
	2005	14	<b>25%</b>	42	75%	56

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	283	75,9%	90	24,1%	373
	2005	296	57,0%	223	43,0%	519

**2. Abgänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	268	78,1%	75	21,9%	343
	2005	229	48,5%	243	51,5%	472

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	3	100%	3
Abteilungsltg	2007	1	20,0%	4	80,0%	5
	2005	1	12,5%	7	87,5	8
Präs d OGH	2007	1	100%	-	-	1
	2005	-	-	-	-	-
SenPräs d OGH	2007	2	22,2%	7	77,8%	9
	2005	1	16,7%	5	83,3%	6
Ri d OGH	2007	4	40,0%	6	60,0%	10
	2005	2	40,0%	3	60,0%	5
Ltg d GenProk	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
1. Stv d Ltg d GenProk	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	1	100%	1
Stv d Ltg d GenProk	2007	1	25,0%	3	75,0%	4
	2005	1	50,0%	1	50,0%	2
Präs d OLG	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	3	100%	3

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

Ltg d OStA	2007	-	-	2	100%	2
	2005	1	<b>50,0%</b>	1	50,0%	2
insgesamt	2007	9	<b>25,7%</b>	26	74,3%	35
	2005	6	<b>19,4%</b>	25	80,6%	31

### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	550	<b>53,4%</b>	480	46,6%	1.030
	2005	397	<b>40,0%</b>	596	60,0%	993
Berufsbegleitende Fortsbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	7.977	<b>45,8%</b>	9.450	54,2%	17.427
	2005	2.460	<b>31,3%</b>	5.400	68,7%	7.860
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	2	100%	2

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Bundesministerium für Landesverteidigung****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 24.362 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 26.191 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 25.238 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 27.473 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3.046	<b>12,5%</b>	21.316	87,5%	24.362
2005	3.294	<b>12,6%</b>	22.897	87,4%	26.191

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

**Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2.421	<b>10,4%</b>	20.883	89,6%	23.304
2005	2.881	<b>11,2%</b>	22.754	88,8%	25.635

**Dienstbehördenbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung  
(Zentralstelle und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.027	<b>17%</b>	5.023	83%	6.050
2005	1.297	<b>17,3%</b>	6.214	82,7%	7.511

**Dienstbehördenbereich Streitkräfteführungskommando, Kommando  
Einsatzunterstützung**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.394	<b>8%</b>	15.860	92%	17.254
2005	1.474	<b>8,5%</b>	15.829	91,5%	17.303

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:****Gesamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	66	<b>16,75%</b>	328	83,25%	394
	2005	54	<b>15,9%</b>	286	84,1%	340
B/A2/b/v2	2007	260	<b>15,6%</b>	1.406	84,4%	1.666
	2005	249	<b>17,4%</b>	1.178	82,6%	1.427
MBO1/MB	2007	22	<b>0,3%</b>	6.791	99,7%	6.813
UO1/MZO1	2005	21	<b>0,3%</b>	6.402	99,7%	6.423
/MZUO1						
MBO2/MB	2007	80	<b>1,7%</b>	4.568	98,3%	4.648
UO2/MZO2	2005	69	<b>1,4%</b>	5.021	98,6%	5.090
/MZUO2						
MZCh	2007	99	<b>11,45%</b>	766	88,55%	865
	2005	89	<b>7,3%</b>	1.131	92,7%	1.220

**Dienstbehördenbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung (Zentralstelle und unmittelbar nachgeordnete Dienststellen)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	56	<b>17,2%</b>	269	82,8%	325
	2005	46	<b>16,7%</b>	230	83,3%	276
B/A2/b/v2	2007	210	<b>18,8%</b>	907	81,2%	1.117
	2005	173	<b>22,8%</b>	586	77,2%	759
MBO1/MB	2007	3	<b>0,2%</b>	1.241	99,8%	1.244
UO1/MZO1	2005	10	<b>0,9%</b>	1.137	99,1%	1.147
/MZUO1						
MBO2/MB	2007	27	<b>2,3%</b>	1.140	97,7%	1.167
UO2/MZO2	2005	21	<b>1,8%</b>	1.164	88,2%	1.185
/MZUO2						
MZCh	2007	5	<b>6,3%</b>	74	93,7%	79
	2005	31	<b>12,9%</b>	209	87,1%	240

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Dienstbehördenbereich Streitkräfteführungskommando, Kommando Einsatzunterstützung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	10	<b>14,5%</b>	59	85,5%	69
	2005	8	<b>15,1%</b>	45	84,9%	33
B/A2/b/v2	2007	50	<b>9,1%</b>	499	90,9%	549
	2005	61	<b>11,3%</b>	477	88,7%	538
MBO1/MB	2007	19	<b>0,3%</b>	5.550	99,7%	5.569
UO1/MZO1 /MZUO1	2005	11	<b>0,2%</b>	5.263	99,8%	5.274
MBO2/MB UO2/MZO2 /MZUO2	2007	53	<b>1,5%</b>	3.428	98,5%	3.481
	2005	48	<b>1,2%</b>	3.857	98,8%	3.905
MZCh	2007	94	<b>12%</b>	692	88%	786
	2005	58	<b>5,9%</b>	922	94,1%	980

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

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsleitung, Kabinettchef ChGStB	2007	0	<b>0</b>	3	100%	3
	2005	-	-	4	100%	4
Stabsleiter	2007	0	<b>0</b>	6	100%	6
	2005	-	-	5	100%	5
DionSiPol	2007	0	<b>0</b>	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Gruppenleitung	2007	0	<b>0</b>	7	100%	7
	2005	-	-	13	100%	13
Abteilungs- leitung	2007	0	<b>0</b>	47	100%	47
	2005	-	-	43	100%	43
Referats- leitungen	2007	38	<b>14,3%</b>	228	85,7%	266
	2005	32	<b>11,8%</b>	240	88,2%	272
insgesamt	2007	38	<b>11,5%</b>	292	88,5%	330
	2005	32	<b>9,5%</b>	306	90,5%	338

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Streitkräfteführungskommando, Kommando Einsatzunterstützung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Kommandant	2007	0	0	2	100%	2
	2005	-	-	7	100%	7
Abteilungsleitung	2007	1	4,35%	22	95,65%	23
	2005	-	-	55	100%	55
Referatsleitung	2007	5	4,6%	104	95,4%	109
	2005	10	9,5%	95	90,5%	105
insgesamt	2007	6	4,5%	128	95,5%	134
	2005	10	6%	157	94%	167

**Gesamtsumme**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	44	9,5%	420	90,5%	464
2005	42	8,3%	463	91,7%	505

**5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	467	72,6%	176	27,4%	643
2005	413	74,3%	143	25,7%	556

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	28	70%	12	30%	40
	2005	9	90%	1	10%	10
B/A2/b/v2	2007	47	81%	11	19%	58
	2005	32	80%	8	20%	40
MBO1/MBUO1/	2007	0	0	16	100%	16
MZO1/MZUO1	2005	-	-	17	100%	17
MBO2/MBUO2/	2007	1	7,7%	12	92,3%	13
MZO2/MZUO2	2005	2	9,5%	19	90,5%	21
MZCh	2007	2	100%	0	0	2
	2005	12	27,9%	31	72,1%	43

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	56	<b>31,3%</b>	123	68,7%	179
2005	32	<b>24,6%</b>	98	75,4%	130

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	10	<b>71,4%</b>	4	28,6%	14
2005	-	-	-	-	-

### 9. Mitglieder der Kommissionen

Aufgrund der Besonderheiten des Ressorts ist eine eigene Kommissionsaufstellung erfolgt:

#### Prüfungskommissionen zivil Verw/Entl.Grp

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A1	2007	10	<b>11,2%</b>	79	88,8%	89
	2005	1	<b>2%</b>	48	98%	49
A2	2007	13	<b>12,1%</b>	94	87,9%	107
	2005	4	<b>3,1%</b>	125	96,9%	129
A3	2007	14	<b>7,4%</b>	176	92,6%	190
	2005	9	<b>5,2%</b>	165	94,8%	174
A4, A5 und Facharbeiter- Aufstiegsaus- bildung	2007	10	<b>6,9%</b>	134	93,1%	144
	2005	7	<b>5,3%</b>	126	94,7%	133
insgesamt	2007	47	<b>8,9%</b>	483	91,1%	530
	2005	21	<b>4,3%</b>	464	95,7%	485

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## Prüfungskommissionen militärisch

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
M BUO 1	2007	29	<b>6,1%</b>	443	93,9%	472
	2005	21	<b>2,4%</b>	847	97,6%	868
M BUO 2	2007	9	<b>1,8%</b>	497	98,2%	506
	2005	7	<b>0,7%</b>	990	99,3%	997
Offiziere des Intendanz- dienstes	2007	0	<b>0</b>	26	100%	26
	2005	-	-	26	100%	26
M BO 2	2007	3	<b>4,2%</b>	68	95,8%	71
	2005	5	<b>2,3%</b>	208	97,7%	213
Generalstabs- ausbildung	2007	1	<b>1%</b>	99	99%	100
	2005	2	<b>0,8%</b>	238	99,2%	240
Auswahlkom- mission beim SKFüKdo zur Generalstabs- ausbildung	2007	0	<b>0</b>	41	100%	41
	2005	-	-	46	100%	46
Offiziere d. höheren militär- fachlichen Dienstes	2007	0	<b>0</b>	42	100%	42
	2005	-	-	35	100%	35
Offiziere d. höheren militär- technischen Dienstes	2007	0	<b>0</b>	33	100%	33
	2005	-	-	23	100%	23
Offiziere d. Veterinärdienstes	2007	2	<b>8,3%</b>	22	91,7%	24
	2005	-	-	9	100%	9
Offiziere d. militärmedizini- schen Dien- tes	2007	2	<b>7,1%</b>	26	92,9%	28
	2005	-	-	19	100%	19
Musikoffiziere	2007	0	<b>0</b>	11	100%	11
	2005	-	-	11	100%	11
Offiziere d. militärpharma- zeutischen Dienstes	2007	2	<b>6,9%</b>	27	93,1%	29
	2005	-	-	10	100%	10
Auswahlkom- mission bei der LVAk zur Ge- neralstabsaus- bildung	2007	0	<b>0</b>	33	100%	33
	2005	2	<b>3,8%</b>	51	96,2%	53
insgesamt	2007	48	<b>3,4%</b>	1.368	96,6%	1.416
	2005	37	<b>1,5%</b>	2.513	98,5%	2.550

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Diverse Kommissionen

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	11	<b>10,9%</b>	90	89,1%	101
	2005	19	<b>9,9%</b>	173	90,1%	192
Berufungs- kommission	2007	4	<b>16%</b>	21	84%	25
	2005	2	<b>13,3%</b>	13	86,7%	15
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	7	<b>6,25%</b>	105	93,75%	112
	2005	6	<b>6%</b>	94	94%	100
Disziplinar- kommission für Soldaten	2007	13	<b>12,6%</b>	90	87,4%	103
	2005	12	<b>12,1%</b>	87	87,9%	99
Disziplinar- oberkommissi- on für Soldaten	2007	6	<b>13,3%</b>	39	86,7%	45
	2005	6	<b>15%</b>	34	85%	40
Disziplinar- kommission für Beamte und Lehrer	2007	10	<b>35,7%</b>	18	64,3%	28
	2005	10	<b>37%</b>	17	63%	27
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	2	<b>10,5%</b>	17	89,5%	19
	2005	3	<b>15,8%</b>	16	84,2%	19
insgesamt	2007	53	<b>12,2%</b>	380	87,8%	433
	2005	58	<b>11,8%</b>	434	88,2%	492

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	22	100%	22
2005	-	-	25	100%	25



## Zeitraumbezogene Daten

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

#### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	167	8,9%	1.712	91,1%	1.879
	2005	345	8,6%	3.664	91,4%	4.009

#### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	235	11,1%	1.885	88,9%	2.120
	2005	302	7,1%	3.958	92,1%	4.260

#### 3. Neubestellungen zu höherwertigen Verwendungen/Funktionen

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	10	5,8%	162	94,2%	172
2005	12	9,7%	112	90,3%	124

#### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	234	10,6%	1.965	89,4%	2.199
	2005	440	12,7%	3.022	87,3%	3.462
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	193	11,5%	1.483	88,5%	1.676
Aufstiegskurse	2007	4	30,8%	9	69,2%	13
	2005	1	12,5%	7	87,5%	8

# Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

# Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

# Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand **3.392** Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 3.441 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 3.505 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 3.908 Bedienstete aus.

### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.504	<b>44,3%</b>	1.888	55,7%	3.392
2005	1.500	<b>43,6%</b>	1.941	56,4%	3.441

### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

#### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.024	<b>37,5%</b>	1.706	62,5%	2.730
2005	1.080	<b>38,1%</b>	1.756	61,9%	2.836

#### Zentralleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	492	<b>41,7%</b>	687	58,3%	1.179
2005	471	<b>41,6%</b>	661	58,4%	1.132

**Sonstige Dienststellen (Landwirtschaftl. Bundeslehranstalten, Forstwirtschaftl. Bundeslehranstalten, Bundesanstalt für Agrarwirtschaft, Bundesanstalt für alpenländische Milchwirtschaft, Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Bundesamt für Weinbau, Bundesamt für Wasserwirtschaft, Wildbach- und Lawinen-verbauungsdienst, Bundeskellereiinspektion, Bundesgärten, Forstwirtschaftl. Bundeslehr- und Versuchsforste)**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	532	<b>34,3%</b>	1.019	65,7%	1.551
2005	609	<b>35,7%</b>	1.095	64,3%	1.704

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:****Gesamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	195	<b>26,2%</b>	549	73,8%	744
	2005	159	<b>23,5%</b>	517	76,5%	676
B/A2/b/v2	2007	206	<b>34,7%</b>	388	65,3%	594
	2005	191	<b>34%</b>	370	66%	561
LPA/lpa	2007	1	<b>25%</b>	3	75%	4
	2005	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
L1/I1	2007	78	<b>36,1%</b>	138	63,9%	216
	2005	73	<b>36,5%</b>	127	63,5%	200
L2A1/I2a1/	2007	23	<b>29,5%</b>	55	70,5%	78
	2005	25	<b>31,6%</b>	54	68,4%	79

**Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	173	<b>32,6%</b>	358	67,4%	531
	2005	140	<b>29,5%</b>	335	70,5%	475
B/A2/b/v2	2007	158	<b>44,5%</b>	197	55,5%	355
	2005	148	<b>43,9%</b>	189	56,1%	337

**Sonstige Dienststellen**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	22	<b>10,3%</b>	191	89,7%	213
	2005	19	<b>9,5%</b>	182	90,5%	201
B/A2/b/v2	2007	48	<b>20,1%</b>	191	79,9%	239
	2005	43	<b>19,2%</b>	181	80,8%	224
LPA/lpa	2007	1	<b>25%</b>	3	75%	4
	2005	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
L1/I1	2007	78	<b>36,5%</b>	136	64,5%	214
	2005	73	<b>36,9%</b>	125	63,1%	198
L2A1/I2a1/	2007	23	<b>33,3%</b>	46	66,7%	69
	2005	25	<b>35,7%</b>	45	64,3%	70

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	1	<b>12,5%</b>	7	87,5%	8
	2005	-	-	8	100%	8
Stv Sektionsltg	2007	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
	2005	1	<b>12,5%</b>	7	87,5%	8
Abteilungsltg	2007	21	<b>33,3%</b>	42	66,7%	63
	2005	19	<b>29,7%</b>	45	70,3%	64
Stv Abteilungsltg	2007	16	<b>24,6%</b>	49	75,4%	65
	2005	13	<b>23,6%</b>	42	76,4%	55
Referatsltg	2007	9	<b>22,5%</b>	31	77,5%	40
	2005	7	<b>17,5%</b>	33	82,5%	40
Direktion/ Dienststellenltg	2007	5	<b>19,2%</b>	21	80,8%	26
	2005	5	<b>17,9%</b>	22	82,1%	27
insgesamt	2007	54	<b>25,8%</b>	155	74,2%	209
	2005	45	<b>22,3%</b>	157	77,7%	202

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	480	<b>72,5%</b>	182	27,5%	662
2005	420	<b>69,4%</b>	185	30,6%	605

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	70	<b>70,7%</b>	29	29,3%	99
	2005	67	<b>78,8%</b>	18	21,2%	85
B/A2/b/v2	2007	70	<b>85,4%</b>	12	14,6%	82
	2005	56	<b>83,6%</b>	11	16,4%	67
L1/I1	2007	64	<b>50,8%</b>	62	49,2%	126
	2005	53	<b>40,5%</b>	78	59,5%	131
L2A1/I2a1/	2007	18	<b>64,3%</b>	10	35,7%	28
L2A2/I2a2	2005	15	<b>51,7%</b>	14	48,3%	29

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	64	<b>41,8%</b>	89	58,2%	153
2005	66	<b>43,7%</b>	85	56,3%	151

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	9	<b>40,9%</b>	13	66,7%	22
2005	10	<b>38,5%</b>	16	61,5%	26

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	11	<b>37,9%</b>	18	62,1%	29
	2005	10	<b>41,7%</b>	14	58,3%	24
Disziplinar- kommission	2007	15	<b>37,4%</b>	31	62,6%	46
	2005	11	<b>28,9%</b>	27	71,1%	38
Disziplinar- oberkommissi- on	2007	5	<b>55,6%</b>	4	44,4%	9
	2005	5	<b>55,6%</b>	4	44,4%	9
Berufungs- kommission	2007	3	<b>60%</b>	2	40%	5
	2005	3	<b>60%</b>	2	40%	5

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
Begutach- tungskommis- sion im Einzel- fall	2007	2	<b>22,2%</b>	7	77,8%	9
	2005	3	<b>50%</b>	3	50%	6
Aufnahme- kommission	2007	9	<b>45%</b>	11	55%	20
	2005	7	<b>38,9%</b>	11	61,1%	18

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	15	<b>28,3%</b>	38	71,7%	53
2005	8	<b>24,2%</b>	25	75,8%	33

## Zeitraumbezogene Daten

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

## 1. Zugänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	116	52%	107	48%
	2005	134	57,3%	100	42,7%

## 2. Abgänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	123	46,6%	141	53,4%
	2005	234	56,5%	180	43,5%
					414

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

## Gesamt 2003

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3	<b>33,3%</b>	6	<b>66,7%</b>	9
2005	1	<b>12,5%</b>	7	<b>87,5%</b>	8

#### **4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	43	<b>48,9%</b>	45	51,1%	88
	2005	38	<b>44,2%</b>	48	55,8%	86
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	869	<b>66,29%</b>	442	33,71%	1.311
	2005	1.221	<b>57,7%</b>	973	44,3%	2.194
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



# Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 1.188 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.222 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.309 Bedienstete aus.

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass es im Berichtszeitraum – aufgrund des In-Kraft-Tretens der Bundesministeriengesetz-Novelle 2007, BGBl. I Nr.6/2007, mit 1. März 2007 – zu Kompetenzverschiebungen zwischen den Ressorts gekommen ist, die auch Auswirkungen auf den Personalstand des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz nach sich gezogen haben.

### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	760	64%	428	36%	1.188
2005	760	62,2%	462	37,8%	1.222

### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

des Dienststandes mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 5 des Allgemeinen Teiles des Stellenplans, Anlage II des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### Zentralleitung und Bundessozialamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	504	55,6%	402	44,4%	906
2005	518	54,1%	440	45,9%	958

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



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

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	65	<b>41,1%</b>	93	58,9%	158
	2005	87	<b>45,1%</b>	106	54,9%	193
B/A2/b/v2	2007	65	<b>59,6%</b>	44	40,4%	109
	2005	81	<b>60,0%</b>	54	40,0%	135

#### Bundessozialamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	31	<b>38,8%</b>	49	61,2%	80
	2005	26	<b>37,7%</b>	43	62,3%	69
B/A2/b/v2	2007	152	<b>56,9%</b>	115	43,1%	267
	2005	147	<b>56,3%</b>	114	43,7%	261

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

Bemerkt wird, dass bei Doppelverwendungen jeweils nur die entsprechend höhere Funktion berücksichtigt wurde und provisorische Funktionsbetrauungen in der Aufstellung nicht enthalten sind.

#### Gesamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
	2007	77	<b>39,3%</b>	119	60,7%	196
	2005	92	<b>41,1%</b>	132	58,9%	224

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	-	-	4	100%	4
	2005	1	<b>20%</b>	4	80%	5
Stv Sektionsltg	2007	3	<b>37,5%</b>	5	62,5%	8
	2005	2	<b>20%</b>	8	80%	10
Gruppenltg	2007	1	<b>100%</b>	-	-	1
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1
Stv Gruppenltg	2007	1	<b>25%</b>	3	75%	4
	2005	-	-	3	100%	3
Abteilungsltg	2007	8	<b>26,7%</b>	22	73,3%	30
	2005	16	<b>41%</b>	23	59%	39
Stv Abt Ltg	2007	21	<b>58,3%</b>	15	41,7%	36
	2005	29	<b>58%</b>	21	42%	50
Min. Bibliothek	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

### Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

	2007	-	-	1	100%	1
Ltg der Wirtschaftsstelle	2005	-	-	1	100%	1
Ltg d MKD	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Ltg-Stv d MKD	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Kanzleiltg	2007	-	-	2	100%	2
	2005	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
Stv Kanzleiltg	2007	-	-	3	100%	3
	2005	-	-	4	100%	4
Zentrale Dienste	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Stv Zentrale Dienste	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
insgesamt	2007	34	<b>37%</b>	58	63%	92
	2005	51	<b>42,1%</b>	70	57,9%	121

#### Bundessozialamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Amtsleitung	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%
Stv. Amtsleitung	2005	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%
Support-Landesstellenltg	2007	-	-	7	100%
	2005	-	-	7	100%
Stv Support-Landesstellenltg	2007	1	<b>10%</b>	9	90%
	2005	1	<b>10%</b>	9	90%
Abt Ltg	2007	18	<b>41,9%</b>	25	58,1%
	2005	15	<b>41,7%</b>	21	58,3%
Stv Abt Ltg	2007	16	<b>45,7%</b>	19	54,3%
	2005	17	<b>41,5%</b>	24	58,5%
Büroleitung	2007	6	<b>100%</b>	-	-
Stv. Büroleitung	2005	6	<b>100%</b>	-	-
insgesamt	2007	43	<b>41,4%</b>	61	58,6%
	2005	41	<b>39,8%</b>	62	60,2%

#### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

des Dienststandes mit Ausnahme der Ersatzkräfte für Bedienstete nach Punkt 5 des Allgemeinen Teiles des Stellenplans, Anlage II des für das jeweilige Finanzjahr geltenden Bundesfinanzgesetzes

#### Zentralleitung und Bundessozialamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	256	<b>90,8%</b>	26	9,2%	282
2005	242	<b>91,7%</b>	22	8,3%	264

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	52	<b>77,6%</b>	15	22,3%	67
	2005	58	<b>79,5%</b>	15	20,5%	73
B/A2/b/v2	2007	122	<b>93,8%</b>	8	6,2%	130
	2005	104	<b>94,5%</b>	6	5,5%	110

## 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	24	<b>75%</b>	8	25%	32
2005	13	<b>68,4%</b>	6	31,6%	19

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4	<b>50%</b>	4	50%	8
2005	4	<b>100%</b>	-	-	4

## 9. Mitglieder der Kommissionen

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

### Zentralleitung und Bundessozialamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommissionen	2007	23	<b>31,9%</b>	49	68,1%	72
	2005	31	<b>35,6%</b>	56	64,4%	87
Leistungsfeststellungskommission	2007	22	<b>48,9%</b>	23	51,1%	45
	2005	24	<b>48%</b>	26	52%	50
Disziplinar-kommission	2007	8	<b>66,7%</b>	4	33,3%	12
	2005	8	<b>61,5%</b>	5	38,5%	13
Disziplinarober-kommission	2007	4	<b>66,7%</b>	2	33,3%	6
	2005	4	<b>66,7%</b>	2	33,3%	6
Berufungs-kommission	2007	3	<b>75%</b>	1	25%	4
	2005	5	<b>83,3%</b>	1	16,7%	6

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	2	<b>50%</b>	2	50%	4
	2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4
Aufnahme- kommission	2007	40	<b>48,8%</b>	42	51,2%	82
	2005	41	<b>43,2%</b>	54	56,8%	95

## 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte

soweit sie Bedienstete des berichtslegenden Ressorts sind und als Ressortver-  
treter/innen von diesem nominiert oder bestellt wurden

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	25	<b>39,7%</b>	38	60,3%	63
2005	29	<b>32,2%</b>	61	67,8%	90

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge****Zentralleitung und Bundessozialamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	45	62,5%	27	37,5%	72
	2005	-	-	-	-	-

Aufgrund umfassender Änderungen der technischen Systemvoraussetzungen konnte für den Zeitraum 1.1.2004 bis 1.7.2005 keine vollständige Datenauswertung erfolgen.

**2. Abgänge****Zentralleitung und Bundessozialamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	70	52,6%	63	47,4%	133
	2005	-	-	-	-	-

Aufgrund umfassender Änderungen der technischen Systemvoraussetzungen konnte für den Zeitraum 1.1.2004 bis 1.7.2005 keine vollständige Datenauswertung erfolgen.

**3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen(Funktionen)****Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Stv. Sektionsltg	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	2	100%	2
Stv Gruppenltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Abteilungsltg	2007	2	50%	2	50%	4
	2005	1	33,3%	2	66,7%	3
Stv Abt Ltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	2	40%	3	60%	5
insgesamt	2007	2	40%	3	60%	5
	2005	3	27,3%	8	72,7%	11

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Bundessozialamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Abt Ltg	2007	1	<b>25%</b>	3	75%	4
	2005	3	<b>60%</b>	2	40%	5
Stv Abt Ltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
insgesamt	2007	1	<b>25%</b>	3	75%	4
	2005	6	<b>50%</b>	6	50%	12

### 4. erteilte Zulassungen zu

#### Zentralleitung und Bundessozialamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	42	<b>61,8%</b>	26	38,2%	68
	2005	84	<b>67,7%</b>	40	32,3%	124
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	2.198	<b>64,5%</b>	1.208	35,5%	3.406
	2005	2.202	<b>62,3%</b>	1.335	37,7%	3.537
Aufstiegskurse	2007	-	-	1	100%	1
	2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

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

Zum Stichtag 1. Juli 2007 weist der Gesamtpersonalstand 51.016 Bedienstete aus.

\* die Zahlen 2005 und früher beziehen sich auch auf eine andere Ressortzusammensetzung (BMBWK)

Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 71.734 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 80.368 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 71.952 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	29.735	58,3%	21.281	41,7%	51.016
2005	36.066	50,3%	35.668	49,7%	71.734

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

##### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	19.307	52,3%	17.620	47,7%	36.927
2005	19.728	45,9%	23.211	54,1%	42.939

#### Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.692	51,3%	1.605	48,7%	3.297
2005	1.697	50,1%	1.690	49,9%	3.387

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Landesschulräte und Stadtschulrat**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	17.615	<b>52,4%</b>	16.015	47,6%	33.630
2005	15.976	<b>51%</b>	15.310	49%	31.266

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	258	<b>47,8%</b>	282	52,2%	540
	2005	396	<b>38,1%</b>	644	61,9%	1.040
B/A2/b/v2	2007	485	<b>59,9%</b>	325	40,1%	810
	2005	924	<b>57,4%</b>	685	42,6%	1.609
LPA/lpa	2007	76	<b>28,1%</b>	194	71,9%	270
	2005	84	<b>25,9%</b>	240	74,1%	324
L1/I1	2007	12.327	<b>50,2%</b>	12.219	49,8%	24.546
	2005	11.425	<b>49,4%</b>	11.709	50,6%	23.134
L2A1/l2a1/	2007	2.588	<b>54,5%</b>	2.158	45,5%	4.746
L2A2/l2a2	2005	2.342	<b>55,7%</b>	1.860	44,3%	4.202
Schulaufsicht	2007	60	<b>28,4%</b>	151	71,6%	211
	2005	74	<b>29,7%</b>	175	70,3%	249

**Zentralleitung und sonstige Dienstbehörden**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	163	<b>45%</b>	199		362
	2005	138	<b>43,1%</b>	182	56,9%	320
B/A2/b/v2	2007	191	<b>59,7%</b>	129		320
	2005	244	<b>59,2%</b>	168	40,8%	412
LPA/lpa	2007	67	<b>34%</b>	130		197
	2005	69	<b>30,8%</b>	156	69,2%	225
L1/I1	2007	470	<b>44,3%</b>	592		1062
	2005	573	<b>47,7%</b>	628	52,3%	1.201
L2A1/l2a1/	2007	284	<b>59,4%</b>	194		478
L2A2/l2a2	2005	112	<b>48,3%</b>	120	51,7%	232
Schulaufsicht	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Landesschulräte und Stadtschulrat

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	95	<b>53,4%</b>	83	46,6%	178
	2005	92	<b>52,6%</b>	83	47,4%	175
B/A2/b/v2	2007	294	<b>60%</b>	196	40%	490
	2005	286	<b>59,5%</b>	195	40,5%	481
LPA/lpa	2007	9	<b>12,3%</b>	64	87,7%	73
	2005	15	<b>14,7%</b>	87	85,3%	102
L1/I1	2007	11.857	<b>50,5%</b>	11.627	49,5%	23.484
	2005	10.827	<b>49,5%</b>	11.070	50,6%	21.897
L2A1/I2a1/	2007	2.304	<b>54%</b>	1.964	46%	4.268
L2A2/I2a2	2005	2.230	<b>56,2%</b>	1.740	43,8%	3.970
Schulaufsicht	2007	60	<b>28,4%</b>	151	71,6%	211
	2005	74	<b>29,8%</b>	174	70,2%	248

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	192	<b>50,3%</b>	190	49,7%	382
2005	223	<b>39,9%</b>	335	60,1%	558

### Zentralleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
Sektionsltg	2007	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
	2005	2	<b>25%</b>	6	75%	8
Abteilungsltg	2007	22	<b>32,4%</b>	46	67,6%	68
	2005	19	<b>23,7%</b>	61	76,3%	80
Referatsltg	2007	56	<b>52,3%</b>	51	47,7%	107
	2005	56	<b>45,9%</b>	66	54,1%	122
insgesamt	2007	81	<b>44,5%</b>	101	55,5%	182
	2005	77	<b>36,7%</b>	133	63,3%	210

### Landesschulräte und Stadtschulrat

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
Landesschul-direktor/in	2007	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
	2005	1	<b>11,1</b>	8	88,8%	9
Abteilungsltg	2007	17	<b>41,5%</b>	24	58,5%	41
	2005	15	<b>37,5%</b>	25	62,5%	40
Dezernatsltg	2007	4	<b>57,1%</b>	3	42,9%	7
	2005	2	<b>40%</b>	3	60%	5
Referatsltg	2007	42	<b>57,5%</b>	31	42,5%	73
	2005	58	<b>48,7%</b>	61	51,3%	119
Beratungs-stellenltg	2007	47	<b>61,8%</b>	29	38,2%	76
	2005	42	<b>55,3%</b>	34	44,7%	76
insgesamt	2007	111	<b>55,5%</b>	89	44,5%	200
	2005	118	<b>74,4%</b>	131	52,6%	249

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	10.428	74%	3.661	26%	14.089
2005	18.338	59,6%	12.457	40,5%	30.795

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	72	78,3%	20	21,7% 92
	2005	106	80,9%	25	19,1% 131
B/A2/b/v2	2007	156	88,6%	20	11,4% 176
	2005	234	87%	35	13% 269
L1/l1	2007	5.762	72,1%	2.234	27,9% 7.996
	2005	5.911	69,8%	2.562	30,2% 8.473
L2A1/l2a1/ L2A2/l2a2	2007	1.247	72,9%	463	27,1% 1.710
	2005	1.181	71,5%	470	28,5% 1.651
LPA/lpa	2007	8	21,6%	29	78,4% 37
	2005	17	27,4%	45	72,6% 62
Schulaufsicht	2007	0	0%	1	100% 1
	2005	2	50%	2	50% 4

**7. Lehrlinge des Bundes:**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	148	85,1%	26	14,9%	174
2005	93	79,5%	24	20,5%	117

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	100%	0	0%	1
2005	3	100%	0	0%	3

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Landesschulräte und Stadtschulrat

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	7	70%	3	30%	10
2005	9	81,8%	2	19,2%	11

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

### Zentralstelle

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommissionen	2007	5	20,8%	19	79,2%
	2005	10	28,6%	25	71,4%
Leistungsfeststellungskommission	2007	-	-	-	-
	2005	126	31,1%	279	68,9%
Disziplinar-kommission	2007	7	53,8%	6	46,2%
	2005	113	29,2%	274	70,8%
Disziplinar-oberkommissi-on	2007	2	66,7%	1	33,3%
	2005	8	61,5%	5	38,5%
Berufungskommission	2007	2	25%	6	75%
	2005	6	40%	9	60%

### Stadtschulrat für Wien

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfeststellungskommissionen	2007	10	48%	11	52%
	2005	10	48%	11	52%
Disziplinar-kommissionen	2007	7	44%	9	56%
	2005	7	44%	9	56%

### Landesschulrat für Niederösterreich

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfeststellungskommissionen	2007	6	21%	23	79%
	2005	4	14%	25	86%
Disziplinar-kommission	2007	5	20%	20	80%
	2005	4	21%	15	79%

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Landesschulrat für Burgenland

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- missionen	2007	26	<b>29%</b>	63	71%	89
	2005	26	<b>29%</b>	63	71%	89
Disziplinar- kommissionen	2007	13	<b>21%</b>	50	79%	63
	2005	13	<b>21%</b>	50	79%	63

### Landesschulrat für Oberösterreich

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- missionen	2007	7	<b>18%</b>	33	82%	40
	2005	10	<b>23%</b>	34	77%	44
Disziplinar- kommission	2007	4	<b>15%</b>	23	85%	27
	2005	7	<b>23%</b>	23	77%	30

### Landesschulrat für Salzburg

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	17	<b>41%</b>	25	59%	42
	2005	21	<b>44%</b>	27	56%	48
Disziplinar- kommission	2007	9	<b>39%</b>	14	61%	23
	2005	11	<b>28%</b>	28	72%	39

### Landesschulrat für Steiermark

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	19	<b>39%</b>	30	61%	49
	2005	8	<b>35%</b>	15	65%	23
Disziplinar- kommission	2007	12	<b>36%</b>	21	64%	33
	2005	4	<b>40%</b>	6	60%	10

### Landesschulrat für Kärnten

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- missionen	2007	17	<b>39%</b>	27	61%	44
	2005	20	<b>39%</b>	31	61%	51
Disziplinar- kommissionen	2007	8	<b>27%</b>	22	73%	30
	2005	4	<b>15%</b>	23	85%	27

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Landesschulrat für Tirol

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	11	<b>31%</b>	25	69%	36
	2005	8	<b>21%</b>	31	79%	39
Disziplinar- kommission	2007	11	<b>37%</b>	19	63%	30
	2005	10	<b>32%</b>	21	68%	31

### Landesschulrat für Vorarlberg

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	7	<b>50%</b>	7	50%	14
	2005	13	<b>48%</b>	14	52%	27
Disziplinar- kommission	2007	5	<b>50%</b>	5	50%	10
	2005	4	<b>40%</b>	6	60%	10

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

### Zentralstelle

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	-	-	-	-	-
	2005	2	<b>25%</b>	6	75%	8
Aufnahme- kommission	2007	9	<b>32%</b>	19	68%	28
	2005	97	<b>46,4%</b>	112	53,6%	209

### Stadtschulrat für Wien

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommissionen	2007	10	<b>59%</b>	7	41%	17
	2005	10	<b>59%</b>	7	41%	17

### Landesschulrat für Niederösterreich

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Be- gutachter- kommission	2007	0	<b>0%</b>	4	100%	4
	2005	-	-	4	100%	4
Aufnahme- kommissionen	2007	3	<b>23%</b>	10	77%	13
	2005	1	<b>8%</b>	12	92%	13

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Landesschulrat für Burgenland**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- u.	2007	7	39%	11	61%	18
Weiterbestel- lungskommis- sionen	2005	7	39%	11	61%	18

**Landesschulrat für Oberösterreich**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	1	25%	3	75%	4
	2005	1	25%	3	75%	4
Begutach- tungskommis- sion im Einzel- fall, Weiterbe- stellungskom- mission sowie Aufnahme- kommission sind zusam- mengefasst	2007	6	37%	10	63%	16
	2005	5	31%	11	69%	16

**Landesschulrat für Salzburg**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Be- gutachtungs- kommission	2007	3	75%	1	25%	4
	2005	1	25%	3	75%	4
Aufnahme- kommission	2007	8	67%	4	33%	12
	2005	8	57%	6	43%	14

**Landesschulrat für Steiermark**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	3	27%	8	73%	11
	2005	1	8%	11	92%	12

**Landesschulrat für Kärnten**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	5	31%	11	69%	16
	2005	9	45%	11	55%	20

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Landesschulrat für Tirol

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommissionen	2007	3	16%	16	84%	19
	2005	6	30%	14	70%	20

### Landesschulrat für Vorarlberg

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	9	50%	9	50%	18
	2005	9	50%	9	50%	18

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

### Zentralstelle

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	7	25,9%	20	74,1%	27
2005	4	33,3%	8	66,7%	12

Von den Landesschulräten/Stadtschulrat für Wien erfolgte eine Leermeldung.

\* Im Vergleich zum Gleichbehandlungsbericht der Bundes 2006 ist zu berücksichtigen, dass der Wissenschaftsbereich insbesondere auch die Universitäten auf Grund der Ressortteilung bei der Statistik nicht mehr enthalten sind. Der Bereich der nachgeordneten Dienststelle „Amt der Bundestheater“ ist im Bericht des BKA enthalten.

## Zeitraumbezogene Daten

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

## 1. Zugänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4.436	<b>71,2%</b>	1.794	28,8%	6.230
2005	3.293	<b>52,5%</b>	2.982	47,5%	6.275

## 2. Abgänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3.889	<b>67,3%</b>	1.890	32,7%	5.779
2005	2.683	<b>59%</b>	1.863	41%	4.546

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

Stadtschulrat für Wien

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

Landesschulrat für Niederösterreich

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	0	0%	1	100%	1

## Landesschulrat für Burgenland

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Landesschulrat für Oberösterreich

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2	33%	4	67%	6
2005	2	33%	4	67%	6

### Landesschulrat für Salzburg

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	25%	3	75%	4
2005	2	100%	0	0%	2

### Landesschulrat für Steiermark

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

### Landesschulrat für Kärnten

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	0	0%	2	100%	2
2005	8	67%	4	33%	12

### Landesschulrat für Tirol

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	14%	6	86%	7
2005	2	33%	4	67%	6

### Landesschulrat für Vorarlberg

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	0	0%	2	100%	2
2005	1	33%	2	67%	3

## 4. erteilte Zulassungen zu

### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	35	81%	8	19%	43
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge) & Auf- stiegskurse	2005	9	90%	1	10%	10
	2007	223	67%	109	33%	332
	2005	1.707	67%	857	33%	2.564

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Stadtschulrat für Wien

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	8	73%	3	27%	11
lehrgänge	2005	11	79%	3	21%	14
Berufsbegleitende	2007	11	65%	6	35%	17
Fortbildung einschl.	2005	-	-	-	-	-
Führungskräfte-						
lehrgänge und Auf-						
stiegskurse						

### Landesschulrat für Niederösterreich

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	22	63%	13	37%	35
lehrgänge, Berufs-	2005					
begleitende Fort-						
bildung einschl.						
Führungskräfte-						
lehrgänge u. Auf-						
stiegs-kurse						

### Landesschulrat für Burgenland

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	0	0%	1	100%	1
lehrgänge	2005	6	75%	2	25%	8
Berufsbegleitende	2007	-	-	-	-	-
Fortbildung einschl.	2005	-	-	-	-	-
Führungskräfte-						
lehrgänge						
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

### Landesschulrat für Oberösterreich

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	5	83%	1	17%	6
lehrgänge	2005	15	94%	1	6%	16
Berufsbegleitende	2007	379		126		505
Fortbildung einschl.	2005	440	80%	110	20%	550
Führungskräfte-						
lehrgänge						
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Landesschulrat für Steiermark

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	8	<b>73%</b>	3	27%	11
lehrgänge	2005	-	-	-	-	-
Berufsbegleitende	2007	26	<b>90%</b>	3	10%	29
Fortbildung einschl.	2005	-	-	-	-	-
Führungskräfte-						
lehrgänge						
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

### Landesschulrat für Salzburg

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	5	<b>71%</b>	2	29%	7
lehrgänge	2005	13	<b>68%</b>	6	32%	19
Berufsbegleitende	2007	-	-	-	-	-
Fortbildung	2005	-	-	-	-	-
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

### Landesschulrat für Kärnten

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	7	<b>70%</b>	3	30%	10
lehrgänge	2005	16	<b>80%</b>	4	20%	20
Berufsbegleitende	2007	31	<b>89%</b>	4	11%	35
Fortbildung und	2005	-	-	-	-	-
Aufstiegskurse						

### Landesschulrat für Tirol

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	11	<b>79%</b>	3	21%	14
lehrgänge	2005	9	<b>64%</b>	5	36%	14
Berufsbegleitende	2007	7	<b>35%</b>	13	65%	20
Fortbildung und	2005	-	-	-	-	-
Aufstiegskurse						

### Landesschulrat für Vorarlberg

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	5	<b>100%</b>	0	0%	5
lehrgänge	2005	13	<b>93%</b>	1	7%	14
Berufsbegleitende	2007	2	<b>67%</b>	1	33%	3
Fortbildung	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes**

Leermeldungen

..

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

LSR für Kärnten:

37 weiblich 1 männlich

## Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand **1.106** Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 1.124 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 1.149 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 1.300 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	412	<b>37,3%</b>	694	62,7%	1.106
2005	431	<b>38,3%</b>	693	61,7%	1.124

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

##### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	337	<b>32,9%</b>	686	67,1%	1.023
2005	360	<b>34,4%</b>	686	65,6%	1.046

##### Zentralleitung

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	236	<b>38,6%</b>	375	61,4%	611
2005	257	<b>41%</b>	370	59%	627

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

**2007: Schifffahrtsaufsicht, Amt der „Österr. Forschungs- und Prüfzentrum-Arsenal GmbH“, via donau - Amt der Österr. Wasserstraßen GesmbH, Bundesanstalt für Verkehr und Österreichisches Patentamt**  
**2005: Schifffahrtsaufsicht, Amt der „Österr. Forschungs- und Prüfzentrum-Arsenal GmbH“, Amt der Österr. Wasserstraßen GesmbH, Bundesanstalt für Verkehr und Österreichisches Patentamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	101	<b>24,5%</b>	311	75,5%	412
2005	103	<b>24,6%</b>	316	75,4%	419

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

#### Gesamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	94	<b>25,8%</b>	270	74,2%	364
	2005	76	<b>23,6%</b>	246	76,4%	322
B/A2/b/v2	2007	78	<b>33,2%</b>	157	66,8%	235
	2005	75	<b>33,3%</b>	150	66,7%	225

#### Zentralleitung

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	67	<b>29,3%</b>	162	70,7%	229
	2005	51	<b>26,7%</b>	140	73,3%	191
B/A2/b/v2	2007	59	<b>32,5%</b>	123	67,5%	182
	2005	60	<b>34,1%</b>	116	65,9%	176

**2007: Schifffahrtsaufsicht, Amt der „Österr. Forschungs- und Prüfzentrum-Arsenal GmbH“, via donau - Amt der Österr. Wasserstraßen GesmbH, Bundesanstalt für Verkehr und Österreichisches Patentamt**  
**2005: Schifffahrtsaufsicht, Amt der „Österr. Forschungs- und Prüfzentrum-Arsenal GmbH“, Amt der Österr. Wasserstraßen GesmbH, Bundesanstalt für Verkehr und Österreichisches Patentamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	27	<b>20%</b>	108	80%	135
	2005	25	<b>19,1%</b>	106	80,9%	131
B/A2/b/v2	2007	19	<b>35,8%</b>	34	61,2%	53
	2005	15	<b>30,6%</b>	34	69,4%	49

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

#### Gesamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	34	<b>23,6%</b>	110	76,4%	144
2005	31	<b>21,2%</b>	115	78,8%	146

#### Zentralleitung, Schifffahrtsaufsicht, Bundesanstalt für Verkehr

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Generalskekr.	2007	-	-	1	100% 1
	2005	-	-	-	-
Sektionsltg.	2007	-	-	4	100% 4
	2005	-	-	3	100% 3
Sektionsltg.Stv	2007	1	<b>100%</b>	-	- 1
	2005	-	-	-	-
Gruppenltg.	2007	-	-	4	100% 4
	2005	-	-	4	100% 4
Bereichsltg.	2007	1	<b>33,3%</b>	2	67,7% 3
	2005	1	<b>33,3%</b>	2	67,7% 3
Projektltg.	2007	-	-	1	100% 1
	2005	-	-	3	100% 3
Abteilungsltg.	2007	9	<b>27,8%</b>	26	72,2% 35
	2005	11	<b>30,5%</b>	25	69,5% 36
Abteilungsltg.- Stv.	2007	13	<b>36,1%</b>	23	63,9% 36
	2005	9	<b>25%</b>	27	75% 36
Dienststellenltg.	2007	-	-	21	100% 21
	2005	-	-	22	100% 22

#### Österreichisches Patentamt

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Präsident/in	2007	-	-	1	100% 1
	2005	-	-	1	100% 1
Vizepräsident/in	2007	-	-	2	100% 2
	2005	-	-	2	100% 2
Vorsitzende/r	2007	6	<b>33,3%</b>	12	66,7% 18
	2005	5	<b>27,8%</b>	13	72,2% 18
Stv.-Vorsitzende/r	2007	4	<b>23,5%</b>	13	76,5% 17
	2005	5	<b>29,4%</b>	12	70,6% 12

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	75	<b>90,4%</b>	8	9,6%	83
2005	71	<b>91%</b>	7	9%	78

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	15	75%	5	25% 20
	2005	13	72,2%	5	27,8% 18
B/A2/a/v2	2007	19	100%	-	- 19
	2005	18	100%	-	- 18

**7. Lehrlinge des Bundes:**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	14	<b>77,8%</b>	4	22,2%	18
2005	7	<b>87,5%</b>	1	12,5%	8

**8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:****Zentralleitung und Österreichisches Patentamt:**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	9	<b>75%</b>	3	25%	12
2005	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommission	2007	16	<b>37,2%</b>	27	67,3%	43
	2005	16	<b>37,2%</b>	27	62,8%	43
Leistungsfeststellungskommission	2007	11	<b>52,4%</b>	10	47,6%	21
	2005	10	<b>41,7%</b>	14	58,3%	24
Disziplinar-kommission	2007	5	<b>45,5%</b>	6	54,5%	11
	2005	5	<b>45,4%</b>	6	54,6%	11
Disziplinar-oberkommissi-on	2007	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
	2005	3	<b>42,9%</b>	4	57,1%	7
Berufungskommission	2007	2	<b>50%</b>	2	50%	4
	2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutach-tungskomm. im Einzelfall & ständ. Begut-achtungs-komm.	2007	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
	2005	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
Aufnahmekommission	2007	10	<b>43,5%</b>	13	56,5%	23
	2005	13	<b>40,6%</b>	19	59,4%	32

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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



## Zeitraumbezogene Daten

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

#### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	41	52,6%	37	47,4%	78
	2005	50	56,2%	39	43,8%	89

#### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	53	44,5%	66	55,5%	119
	2005	67	46,9%	76	53,1%	143

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

##### Zentralleitung, Schifffahrtsaufsicht, Bundesanstalt für Verkehr

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2
Gruppenltg	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Abteilungsltg	2007	-	-	3	100%	3
	2005	1	20%	4	80%	5
Abteilungsltg-Stv	2007	1	20%	4	80%	5
	2005	-	-	1	100%	1
Referatsltg	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
insgesamt	2007	1	9%	10	91%	11
	2005	1	10%	9	90%	10

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Österreichisches Patentamt

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Präsident/in	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Vizepräsident/in	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	2	100%	2
Abteilungsleiter/in	2007	2	66,7%	1	33,3%	3
	2005	1	14,3%	6	85,7%	7
AbteilungsItg-Stv	2007	-	-	4	100%	4
	2005	2	40%	3	60%	5

### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	18	40,9%	26	59,1%	44
	2005	20	40%	30	60%	50
Berufsbegleitende Fortbildung (Führungs- kräftelehr- gänge)	2007	155	49,8%	156	50,2%	311
	2005	107	46,5%	123	43,5%	230
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	100%	-	-	1

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 3.062 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 3.098 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 3.677 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 3.945 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.189	<b>38,8%</b>	1.873	61,2%	3.062
2005	1.196	<b>38,6%</b>	1.902	61,4%	3.098

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

**Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	837	<b>31,2%</b>	1.842	68,8%	2.679
2005	856	<b>31,3%</b>	1.876	68,7%	2.732

**Zentralleitung**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	464	<b>51,2%</b>	442	48,8%	906
2005	465	<b>50,9%</b>	449	49,1%	914

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

**2007: Bundesmobilienverwaltung, Bundeswettbewerbsbehörde, Be-  
schussämter, Bundesvergabeamt, Bundesamt für Eich- und Vermes-**

**sungswesen, Burghauptmannschaft Österreich, Arbeitsinspektion  
2005: Bundesmobilienverwaltung, Bundeswettbewerbsbehörde, Be-  
schussämter, Bundesvergabeamt, Bundesamt für Eich- und Vermes-**

**sungswesen, Burghauptmannschaft Österreich, Arbeitsinspektion**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	373	21%	1.400	79%	1.773
2005	391	21,5%	1.427	78,5%	1.818

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

**Gesamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	167	24,8%	506	75,2%	673
	2005	157	23,9%	501	76,1%	658
B/A2/b/v2	2007	209	23,5%	681	76,5%	890
	2005	206	22,5%	709	77,5%	915

**Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	135	33,4%	269	66,6%	404
	2005	123	31,6%	266	68,4%	389
B/A2/b/v2	2007	104	53,6%	90	46,4%	194
	2005	104	52%	96	48%	200

**2007: Bundesmobilienverwaltung, Bundeswettbewerbsbehörde, Be-  
schussämter, Bundesvergabeamt, Bundesamt für Eich- und Vermes-**

**sungswesen, Burghauptmannschaft Österreich, Arbeitsinspektion  
2005: Bundesmobilienverwaltung, Bundeswettbewerbsbehörde, Be-  
schussämter, Bundesvergabeamt, Bundesamt für Eich- und Vermes-**

**sungswesen, Burghauptmannschaft Österreich, Arbeitsinspektion**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	32	11,9%	237	88,1%	269
	2005	34	12,6%	235	87,4%	269
B/A2/b/v2	2007	105	15,1%	591	84,9%	696
	2005	102	14,2%	614	85,8%	716

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Zentralleitung	2007	39	<b>31,5%</b>	85	68,5%	124
	2005	43	<b>30,9%</b>	96	69,1%	139
Sektionsltg	2007	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
	2005	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
Bereichsltg	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3
	2005	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3
Abteilungsltg	2007	23	<b>28,75%</b>	57	71,25%	80
	2005	23	<b>28,75%</b>	57	71,25%	80
Referatsltg	2007	12	<b>35,3%</b>	22	64,7%	34
	2005	9	<b>30%</b>	21	70%	30
Burghaupt- mannschaft	2007	5	<b>29,4%</b>	12	70,6%	17
	2005	5	<b>26,3%</b>	14	73,7%	19
Arbeitsinspek- tion	2007	6	<b>12,8%</b>	41	87,2%	47
	2005	4	<b>8,3%</b>	44	91,7%	48
Bundesamt f. Eich- und Ver- messungswes- sen	2007	10	<b>8,4%</b>	109	91,6%	119
	2005	6	<b>10,9%</b>	49	89,1%	55
Bundeswett- bewerbsbehör- de	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2
Bundesverga- beamter	2007	7	<b>50%</b>	7	50%	14
	2005	7	<b>41,2%</b>	10	58,8%	17
Bundesmobi- lienverwaltung	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
Beschussämter	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2
insgesamt	2007	67	<b>20,6%</b>	259	79,4%	326
	2005	65	<b>23%</b>	218	77%	283

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	352	<b>91,9%</b>	31	8,1%	383
2005	340	<b>92,9%</b>	26	7,1%	366

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	47	<b>85,5%</b>	8	14,5%
	2005	43	<b>89,6%</b>	5	10,4%
B/A2/b/v2	2007	49	<b>76,6%</b>	15	23,4%
	2005	51	<b>82,3%</b>	11	17,7%

## 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	19	<b>63,3%</b>	11	36,7%	30
2005	14	<b>77,8%</b>	4	22,2%	18

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	3	75%	1	25%	4

## 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskom- missionen	2007	30	<b>38%</b>	49	62%	79
	2005	31	<b>34,4%</b>	59	65,6%	90
Leistungsfest- stellungskom- mission	2007	2	<b>14,3%</b>	12	85,7%	14
	2005	9	<b>16,7%</b>	45	83,3%	54
Disziplinar- kommission	2007	10	<b>37%</b>	17	63%	27
	2005	9	<b>36%</b>	16	64%	25
Disziplinar- oberkommissi- on	2007	2	<b>22,2%</b>	7	77,8%	9
	2005	1	<b>14,3%</b>	6	85,7%	7
Berufungs- kommission	2007	2	<b>20%</b>	8	80%	10
	2005	2	<b>22,2%</b>	7	77,8%	9

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutach-	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
tungskommis-	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2
sion im Einzel-						
fall						
Ständige Be-	2007	2	<b>50%</b>	2	50%	4
gutachtungs-	2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4
kommission						
Aufnahme-	2007	13	<b>34,2%</b>	25	65,8%	38
kommission	2005	7	<b>20,6%</b>	27	79,4%	34

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	30	<b>29,1%</b>	73	70,9%	103
2005	25	<b>26,9%</b>	68	73,1%	93

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	101	<b>56,1%</b>	79	43,9%	180
	2005	95	<b>56,9%</b>	72	43,1%	167

**2. Abgänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	150	<b>49,7%</b>	152	50,3%	302
	2005	152	<b>53%</b>	135	47%	287

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Zentralleitung	2007	1	<b>16,7%</b>	5	83,3%	6
	2005	3	<b>23,1%</b>	10	76,9%	13
Burghauptmannschaft	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	-	-	-
Arbeitsinspektion	2007	2	<b>50%</b>	2	50%	4
	2005	-	-	4	100%	4
Bundesamt f. Eich- u. Vermessungswesen	2007	2	<b>25%</b>	6	75%	8
	2005	10	<b>100%</b>	-	-	10
Bundeswettbewerbsbehörde	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	-	-	-
Bundesvergabeamt	2007	6	<b>46,2%</b>	7	53,8%	13
	2005	-	-	-	-	-
Bundesmobilienverwaltung	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Beschussämter	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
insgesamt	2007	11	<b>33,3%</b>	22	66,7%	33
	2005	13	<b>48,1%</b>	14	51,9%	27

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 4. erteilte Zulassungen zu

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs-	2007	57	<b>49,1%</b>	59	50,9%	116
lehrgänge	2005	47	<b>46,1%</b>	55	53,9%	102
Berufsbegleitende	2007	971	<b>38%</b>	1.586	62%	2.557
Fortbildung (Führungskräftelehr-gänge)	2005	1.311	<b>41,8%</b>	1.825	58,2%	3.136
Aufstiegskurse	2007	1	<b>33,3%</b>	2	66,7%	3
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

### 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

### 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

- bevorzugt aufgenommenen Bewerberinnen 0
- für höherwertige Verwendungen (Funktionen) bestellte Bewerberinnen 0
- zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, zugelassenen Bewerberinnen 971

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



**Bundesministerium für Wissenschaft und For-  
schung**

## Stichtagsbezogene Daten 1. Juli 2007

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 817 Bedienstete aus.

## 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	444	54,3%	373	45,7%	817

## 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

Gesamt	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	270	42,7%	362	57,3%	632

## Zentraleleitung und sonstige Dienstbehörden

Zentraleinstellung und sonstige Dienstleistungen		weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	130	55,1%		106	44,9%	236

## Wissenschaftliche Anstalten und Angelegenheiten der Studierenden

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	140	35,4	256	64,6	396

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****3. Vollbeschäftigte Bedienstete gegliedert nach ausgewählten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen:****Gesamt**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	95	31,7%	205	68,3%	300
B/A2/b/v2	2007	90	57,7%	66	42,3%	156

**Wissenschaftliche Anstalten und Angelegenheiten der Studierenden**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	48	25,9%	137	74,1%	185
B/A2/b/v2	2007	45	49,5%	46	50,5%	91

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	48	32,0%	102	68,0%	150

**Zentralleitung**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsltg	2007	0	0%	2	100%	2
Bereichsltg	2007	0	0%	2	100%	2
Abteilungsltg	2007	3	11,1%	24	88,9%	27
Referatsltg	2007	16	55,2%	13	44,8%	29
insgesamt	2007	19	31,7%	41	68,3%	60

**Wissenschaftliche Anstalten und Angelegenheiten der Studierenden \*)**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	29	32,2%	61	67,8%	90

\*) Nachgeordnete Dienststellen im BMWF, bei denen ein Betriebsrat, DA bzw. eine Personalvertretung eingerichtet sind. Dienststellen, die aufgrund ihrer Bedienstetenanzahl über derartige Vertretungen nicht verfügen, werden in dieser Aufstellung – wie auch im Frauenförderungsplan – nicht aufgelistet.

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	174	94,1%	11	5,9%	185

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	42	87,5%	6	12,5%
B/A2/b/v2	2007	70	94,6%	4	5,4%

### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	8	66,7%	4	33,3%	12

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

#### Zentralstelle

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	0		0		0

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

Da das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung erst mit Änderung des Bundesministeriengesetzes von 1986 – Wirksamkeit 1. März 2007 – eingerichtet wurde, waren mit Stichtag 1. Juli 2007 alle Mitglieder des BMWF bei den vorhandenen Kommissionen bzw. Beiräten noch gemeinsam mit dem BMUKK eingesetzt. Eigenständige Kommissionen (z.B. Aufnahmekommission, Disziplinarkommission, Disziplinaroberkommission) wurden erst mit 1. Jänner 2008 eingerichtet.

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

#### Zentralstelle

Zentralstelle	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommissionen	2007				
Leistungsfeststellungskommission	2007				
Disziplinar-kommission	2007				
Disziplinar-oberkommissi-on	2007				
Berufungskommission	2007				

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

#### Zentralstelle

Zentralstelle	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Ständige Begutachtungskommission	2007				
Aufnahmekommission	2007				

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007					

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten****Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 1. Juli 2007**

Vergleiche zum 1. Jänner 2006 können nicht erstellt werden, da das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung erst mit der Änderung des Bundesministeriengesetzes von 1986 – Wirksamkeit 1. März 2007 – eingerichtet wurde.

**1. Zugänge**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007					

**2. Abgänge**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007					

**3. Neubestellungen zu Höherwertigen Verwendungen (Funktionen)****Gesamt**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007					

**4. erteilte Zulassungen zu****Zentralleitung**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007				
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge) & Auf- stiegskurse	2007				

## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Parlamentsdirektion

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand **371** Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 404 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 349 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 358 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 383 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 401 Bedienstete aus.

Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 348 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	155	<b>41,8%</b>	216	58,2%	371
2005	187	<b>46,3%</b>	217	53,7%	404

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	138	<b>40%</b>	211	60%	349
2005	153	<b>42,3%</b>	209	57,7%	362

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt	
A/A1/a/v1/SV	2007	49	<b>45%</b>	60	55%	109
	2005	41	<b>41,4%</b>	58	58,6%	99
B/A2/b/v2	2007	36	<b>61%</b>	23	39%	59
	2005	25	<b>59,5%</b>	17	40,5%	42

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	12	38%	20	62%	32
	2005	14	35%	26	65%	40
B/A2/b/v2	2007	1	33%	2	66%	3
	2005	-	-	4	100%	4
insgesamt	2007	13	37%	22	63%	35
	2005	14	32%	30	68%	44

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	15	83%	3	17 %	18
2005	34	81%	8	19%	42

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	3	100%	-	-
	2005	5	71,4%	2	28,6%
B/A2/b/v2	2007	2	100%	-	-
	2005	2	100%	-	-

### 7. Lehrlinge des Bundes:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007				4	
2005				0	

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	1	100%	1

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommission	2007	11	<b>29,7%</b>	26	70,3%	37
	2005	11	<b>29,7%</b>	26	70,3%	37
Leistungsfeststellungskommission	2007	5	<b>71,4%</b>	2	28,6%	7
	2005	4	<b>57,1%</b>	3	42,9%	7
Disziplinar-kommission	2007	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12
	2005	5	<b>41,7%</b>	7	58,3%	12
Disziplinar-oberkommission	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Berufungskommission	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2

b) nach dem Ausschreibungsgesetz 1989, BGBI. 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.“*

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	9	26%	26	74%	35
	2005	10	62,5%	6	37,5%	16

**2. Abgänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	7	29 %	17	71 %	24
	2005	13	68,4%	6	31,6%	19

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	2	100%	-	-	2
	2005	1	50%	1	50%	2

**4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007		alle Neuaufnahmen			
	2005		alle Neuaufnahmen			
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	262	48%	287	52%	549
	2005	251	57%	189	43%	440
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Präsidentenstschaftskanzlei

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 76 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 77 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 72 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 73 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 75 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	40	<b>52,6%</b>	36	47,4%	76
2005	39	<b>50,6%</b>	38	49,4%	77

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	39	<b>52,7%</b>	35	47,3%	74
2005	37	<b>50,7%</b>	36	49,3%	73

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	4	<b>25%</b>	12	75%	16
	2005	3	<b>21,4%</b>	11	78,6%	14
B/A2/b/v2	2007	13	<b>72,2%</b>	5	27,8%	18
	2005	12	<b>85,7%</b>	2	14,3%	14

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007*	4	25%	12	75%	16
	2005	14	47%	16	53%	30

\*nur A1, 2005 A1 und A2

**5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1	50%	1	50%	2
2005	2	50%	2	50%	4

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

**2007:** 0

**2005:** 0

**7. Lehrlinge des Bundes:**

**2007:** 0

**2005:** 0

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

**2007:** 0

**2005:** 0

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommission	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	4	100%	4
Leistungsfeststellungskommission	2007	1	25%	3	75%	4
	2005	1	25%	3	75%	4
Disziplinar-kommission	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2
Berufungskommission	2007	-	-	2	100%	2
	2005	-	-	2	100%	2

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2	50%	2	50%	4
2005	2	50%	2	50%	4

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

**2007:** 0

**2005:** 0

## Zeitraumbezogene Daten

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

## 1. Zugänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	2	100%	-	2
	2005	3	50%	3	6

## 2. Abgänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	-	-	2	100% 2
	2005	2	40%	3	60% 5

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	2	100%	-	-
	2005	4	57%	3	43%

#### **4. erteilte Zulassungen zu**

## Grundausbildungslehrgänge

2

## Berufsbegleitende Fortbildung (Führungskräftelehrgänge)

## Aufstiegskurse

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Rechnungshof****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 300 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 310 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 297 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 315 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 344 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 333 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	124	<b>41,3%</b>	176	58,7%	300
2005	130	<b>41,9%</b>	180	58,1%	310

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	103	<b>36,9%</b>	176	63,1%	279
2005	112	<b>38,4%</b>	180	61,6%	292

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	49	<b>27,8%</b>	127	72,2%	176
	2005	51	<b>28%</b>	131	72%	182
B/A2/b/v2	2007	16	<b>32,7%</b>	33	67,3%	49
	2005	21	<b>37,5%</b>	35	62,5%	56

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsleitung	2007	2	40%	3	60%	5
	2005	-	-	5	100%	5
SL-Stellvertretung	2007	-	-	2	100%	2
	2005	2	40%	3	60%	5
Abteilungsleitung/ Fachexpert/innen	2007	5	14,7%	29	85,3%	34
	2005	2	5,7%	33	94,3%	35
Abteilungsleitungs- stellvertretung, Prü- fungsleitung & Fach- experten/innen	2007	17	27,9%	44	72,1%	61
	2005	19	29,2%	46	70,8%	65
Ltg. Facility Service*)	2007	-	-	1	100%	1
Ltg. d. Ministerial- kanzleidirektion**)	2005	-	-	1	100%	1
Stellv. d. Ltg. d. Minis- terialkanzleidirek- tion**) 2005	2007	-	-	-	-	-
	2005	1	100%	-	-	1
Stellv. d. Ltg. d. Wirt- schaftsstelle**) 2005	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	1	100%	1
Ltg. d. allgem. Kanzlei u. Ltg. d. Administra- tiven Unterstützungs- stellen d. Sektionen	2007	5	100%	-	-	5
	2005	6	100%	-	-	6
Leitung Bibliothek	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	1	100%	1
insgesamt	2007	30	25,6%	87	74,4%	117
	2005	34	25,8%	98	74,2%	132

\*) neue Org. Einheit - Facility Service

\*\*) Org. Einheit ist weggefallen

### 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	21	100%	-	-	21
2005	18	100%	-	-	18

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	6	100%	-	-	6
	2005	3	100%	-	-	3
B/A2/b/v2	2007	4	100%	-	-	4
	2005	2	100%	-	-	2

### 7. Lehrlinge des Bundes:

2007: 0

2005: 0

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

2007: 0

2005: 0

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungs- kommissio- nen	2007	5	20,8%	19	79,2%	24
	2005	6	21,4%	22	78,6%	28
Leistungs- feststel- lungskom- mission	2007	3	50%	3	50%	6
	2005	5	38,5%	8	61,5%	13
Disziplinar- kommissio- nen	2007	4	30,8%	9	69,2%	13
	2005	3	23,1%	10	76,9%	13
Disziplinar- oberkom- mission	2007	-	-	4	100%	4
	2005	-	-	4	100%	4
Berufungs- kommission	2007	3	37,5%	5	62,5%	8
	2005	1	16,7%	5	83,3%	6

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Begutachtungskommissionen im Einzelfall	2007	11	<b>13,7%</b>	69	86,3%	80
	2005	7	<b>5,8%</b>	113	94,2%	120
Aufnahmekommission	2007	6	<b>54,5%</b>	5	45,5%	11
	2005	7	<b>53,8%</b>	6	46,2%	13

**10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,**

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Fachbeirat/Stat. Zentral-kommission	2007	1	<b>20%</b>	4	80%	5
	2005	1	<b>20%</b>	4	80%	5
Nutzerbeirat/Bundesbeschaf-fung	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
	2005	-	-	2	100%	2
Nutzerbei-rat/Buchhal-tungsagentur	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
	2005	-	-	2	100%	2

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



### Zeitraumbezogene Daten

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

##### 1. Zugänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	6	<b>37,5%</b>	10	62,5%	16
	2005	4	<b>80%</b>	1	20%	5

##### 2. Abgänge

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	8	<b>34,8%</b>	15	65,2%	23
	2005	2	<b>100%</b>	-	-	2

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

###### Auszug

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Sektionsleitung/	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3
Sektionsleitung-StV	2005	2	<b>50,0%</b>	2	50,0%	4
Abteilungsleitung/	2007	2	<b>40,0%</b>	3	60,0%	5
Fachexperten A1/6/	2005	-	-	5	100%	5
Leitung Kabinett						
Abteilungsleiter-StV/	2007	3	<b>37,5%</b>	5	62,5%	8
Prüfungsleiter/	2005	7	<b>36,8%</b>	12	63,2%	19
Fachexperten A1/5						

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	7	46,7%	8	53,3%	15
Berufsbegleitende Management- u. Führungskräfte- lehrgänge	2005	29	53,7%	25	46,3%	54
Aufstiegskurse	2007	10	34,5%	19	65,5%	29
	2005	21	32,3%	44	67,7%	65
	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	-	-	-

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

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

*Auf die Zulassung zu sämtlichen angeführten qualifikationserhöhenden Bildungsveranstaltungen bestand mit Ausnahme der Grundausbildungslehrgänge kein Rechtsanspruch.*

## Verfassungsgerichtshof

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 79 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 93\* Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 72 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 68 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 70 Bedienstete aus.  
Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 70 Bedienstete aus.

\* Die markierten Zahlen wurden korrigiert und die Richtigstellung in eckiger Klammer ausgewiesen.

## 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	57	<b>72,2%</b>	22	27,8%	79
2005	72*	<b>77,4%*</b>	21*	22,6%*	93*
	[59*]	[76,6*]	[18*]	[23,4*]	[77*]

## 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	51	<b>69,9%</b>	22	30,1%	73
2005	60*	<b>74,1%*</b>	21*	25,9%*	81*
	[49*]	[73,1*]	[18*]	[26,9*]	[67*]

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	20	<b>64,5%</b>	11	35,5%
	2005	22	<b>68,8%</b>	10	31,2%
B/A2/b/v2	2007	6	<b>100%</b>	--	--
	2005	6*	<b>100%</b>	-	-
[5*]			[5*]		

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	6	<b>66,7%</b>	3	33,3%	9
2005	6	<b>66,7%</b>	3	33,3%	9

## 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	6	<b>100%</b>	-	-	6
2005	12*	<b>100%</b>	-	-	12*
	[10*]				[10*]

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

A 3: 4 Bedienstete, v 3: 2 Bedienstete

## 7. Lehrlinge des Bundes:

2007: 0  
2005: 0

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



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

2007: 0

2005: 0

### **9. Mitglieder der Kommissionen**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	7	63,6%	4	36,4%	11
2005	6	66,7%	3	33,3%	9

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

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

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	2	66,7%	1	33,3%	3
2005	2	66,7%	1	33,3%	3

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4	50%	4	50%	8
2005	2*	66,7%*	1*	33,3%*	3*
	[3*]	[50*]	[3*]	[50*]	[3*]

**2. Abgänge**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3	100%	-	-	3
2005	-*	-*	2*	100%*	2*
	[2*]	[40*]	[3*]	[60*]	[3*]

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	1	100%	-	-	1

**4. erteilte Zulassungen zu**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	5	55,6%	4	44,4%
	2005	5	83,3%	1	16,7%
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	10	83,3%	2	16,7%
	2005	7	87,5%	1	12,5%
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### Verwaltungsgerichtshof

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

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 176 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 176 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 174 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 172 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 173 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 178 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 114 Bedienstete aus.

#### 1. Gesamtpersonalstand

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	92	<b>52,3%</b>	84	47,7%	176
2005	84	<b>47,7%</b>	92	52,3%	176

#### 2. Vollbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	80	<b>48,78%</b>	84	51,22%	164
2005	71	<b>43,6%</b>	92	56,4%	163

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	16	<b>53,3%</b>	14	46,7%	30
	2005	19	<b>61,3%</b>	12	38,7%	31
B/A2/b/v2	2007	5	<b>75%</b>	2	25%	8
	2005	5	<b>71,4%</b>	2	28,6%	7
R3	2007	10	<b>16,4%</b>	51	83,6%	61
	2005	8	<b>12,9%</b>	54	87,1%	62

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	4	<b>29%</b>	10	71%	14
2005	4	<b>29%</b>	10	71%	14

## 5. Teilbeschäftigte Bedienstete

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	12	<b>100%</b>	-	-	12
2005	13	<b>100%</b>	-	-	13

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

	weiblich		%	männlich		%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	7	<b>100%</b>	-	-	-	7
	2005	7	<b>100%</b>	-	-	-	7

## 7. Lehrlinge des Bundes:

2007: 0

2005: 0

## 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

2007: 0

2005: 0

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	5	<b>21,7%</b>	18	78,3%	23
	2005	6	<b>24%</b>	19	76%	25

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahme- kommission	2007	4	<b>50%</b>	4	50%	8
	2005	4	<b>50%</b>	4	50%	8

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	9	69,2%	4	30,8%	13
	2005	1	33,3%	2	66,7%	3

**2. Abgänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	3	30%	7	70%	10
	2005	3	75%	1	25%	4

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
	2007	-	-	1	100%	1
	2005	-	-	-	-	-

**4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	7	58,3%	5	41,7%	12
	2005	6	50%	6	50%	12
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots**

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

**6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots**

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Volksanwaltschaft****Stichtagsbezogene Daten  
1. Juli 2007 im Vergleich zu 1. Juli 2005**

Zum Stichtag 1. Juli **2007** weist der Gesamtpersonalstand 57 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2005 wies der Gesamtpersonalstand 56 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2003 wies der Gesamtpersonalstand 48 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 2001 wies der Gesamtpersonalstand 48 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1999 wies der Gesamtpersonalstand 49 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 51 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	34	<b>59,6%</b>	23	40,4%	57
2005	33	<b>58,9%</b>	23	41,1%	56

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	27	<b>54,0%</b>	23	46,0%	50
2005	28	<b>54,9%</b>	23	45,1%	51

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	7	<b>31,8%</b>	15	68,2%	22
	2005	12	<b>44,4%</b>	15	55,6%	27
B/A2/b/v2	2007	5	<b>62,5%</b>	3	37,5%	8
	2005	2	<b>50%</b>	2	50%	4

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
A1	2007	2	<b>28,6%</b>	5	71,4%	7
	2005	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6

**5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	5	<b>100%</b>	-	-	5
2005	5	<b>100%</b>	-	-	5

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
A/A1/a/v1	2007	3	<b>100%</b>	-	- 3
	2005	3	<b>100%</b>	-	- 3

**7. Lehrlinge des Bundes:**

2007: 0

2005: 0

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

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

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Prüfungskommissionen	2007	4	<b>33,3%</b>	8	66,7	12
	2005	4	<b>30,8%</b>	9	69,2%	13
Leistungsfeststellungskommission	2007	3	<b>50%</b>	3	50%	6
	2005	2	<b>33,3%</b>	4	66,7%	6
Disziplinar-kommission	2007	3	<b>50%</b>	3	50%	6
	2005	3	<b>50%</b>	3	50%	6
Disziplinar-oberkommissi-on	2007	1	<b>50%</b>	1	50%	2
	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2
Berufungskommission	2007	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3
	2005	2	<b>66,7%</b>	1	33,3%	3

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

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

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Kommission zur Vorbereitung der Neuerlassung der Sozialversicherungsgesetze	2007	1	100%	-	-
	2005	1	100%	-	-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Zeitraumbezogene Daten**

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

**1. Zugänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	3	<b>27,3%</b>	8	72,7%	11
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

**2. Abgänge**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	4	<b>30,8%</b>	9	69,2%	13
	2005	1	<b>100%</b>	-	-	1

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

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

**4. erteilte Zulassungen zu**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Grundausbildungs- lehrgänge	2007	6	<b>60%</b>	4	40%	10
	2005	8	<b>66,7%</b>	4	33,3%	12
Berufsbegleitende Fortbildung (Füh- rungskräftelehr- gänge)	2007	3	<b>50%</b>	3	50%	6
	2005	1	<b>50%</b>	1	50%	2
Aufstiegskurse	2007	-	-	-	-	-
	2005	-	-	-	-	-

Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****Arbeitsmarktservice****Stichtagsbezogene Daten  
31.12.2007 im Vergleich zu 31.12.2005**

Zum Stichtag 31.12.2007 weist der Gesamtpersonalstand 4.853 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 31.12.2005 wies der Gesamtpersonalstand 4.860 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 31.12.2003 wies der Gesamtpersonalstand 4.563 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 31.12.2001 wies der Gesamtpersonalstand 4.529 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 31.12.1999 wies der Gesamtpersonalstand 4.439 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1997 wies der Gesamtpersonalstand 4.398 Bedienstete aus.  
 Zum Stichtag 1. Juli 1995 wies der Gesamtpersonalstand 4.358 Bedienstete aus.

**1. Gesamtpersonalstand**

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	3.112	64,1%	1.741	35,9%	4.853
2005	3.081	63,4%	1.779	36,6%	4.860

**2. Vollbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.896	53,5%	1.647	46,5%	3.543
2005	1.987	53,9%	1.702	46,1%	3.689

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamt/innen	2007	427	46,6%	489	53,4%
	2005	451	46,5%	519	53,5%
KV	2007	1.469	55,9%	1.158	44,1%
	2005	1.536	56,5%	1.183	43,5%

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1****4. Vollbeschäftigte (und teilbeschäftigte) Bedienstete gegliedert nach Höherwertigen Verwendungen/Funktionen**

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Vorstand &	2007	2	<b>18,2%</b>	9	81,8%	11
Landesge- schäftsfüh- rung BGS & LGS	2005	2	<b>18,2%</b>	9	81,8%	11
Landesge- schäftsfüh- rung – Stv LGS	2007	5	<b>55,6%</b>	4	44,4%	9
	2005	3	<b>33,3%</b>	6	66,7%	9
Abtei- lungsltg, LGS,BGS	2007	22	<b>27,9%</b>	57	72,1%	79
	2005	22	<b>27,2%</b>	59	72,8%	81
Ltg-RGS	2007	23	<b>23,2%</b>	76	76,8%	99
	2005	24	<b>24,2%</b>	75	75,8%	99
Ltg/Stv- RGS	2007	35	<b>36,1%</b>	62	63,9%	97
	2005	34	<b>34,7%</b>	64	65,3%	98
Abtei- lungsltg & Zweigstel- len RGS	2007	108	<b>43,6%</b>	140	56,4%	248
	2005	108	<b>40,4%</b>	159	59,6%	267
insgesamt	2007	173	<b>37,1%</b>	294	62,9%	467
	2005	169	<b>35,7%</b>	304	64,3%	473

BGS: Bundesgeschäftsstelle

LGS: Landesgeschäftsstelle

RGS: Regionalgeschäftsstelle

**5. Teilbeschäftigte Bedienstete**

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	1.216	<b>92,8%</b>	94	7,2%	1.310
2005	1.094	<b>93,4%</b>	77	6,6%	1.171

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1



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

		weiblich	%	männlich	%	gesamt
Beamt/innen	2007	185	90,7%	19	9,3%	204
	2005	167	90,8%	17	9,2%	184
KV	2007	1.031	93,2%	75	6,8%	1.106
	2005	1.094	93,4%	77	6,6%	1.171

### 7. Lehrlinge:

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	27	77%	8	23%	35
2005	15	75%	5	25%	20

### 8. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum:

2007: 0

2005: 0

### 9. Mitglieder der Kommissionen

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
Aufnahmekommission	2007	34	48%	37	52%
	2003	35	33%	71	67%

### 10. Mitglieder gesetzlich eingerichteter Beiräte,

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

## Zeitraumbezogene Daten

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

## 1. Zugänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	184	69,2%	82	30,8% 266
	2005	223	65,8%	116	34,2% 339

## 2. Abgänge

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
insgesamt	2007	167	64,0%	94	36,0% 261
	2005	198	65,8%	103	34,2% 301

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

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	30	<b>60,0%</b>	20	40,0%	50
2005	26	<b>56,5%</b>	20	43,5%	46

## 4. Weiterbildungstage

### der Mitarbeiter/innen (Jahresdurchschnitt/ Tage pro MA)

	weiblich	%	männlich	% gesamt
2007	4,7 Tage		4,3	
2005	-4,8		4,3	-

## der Führungskräfte (Jahresdurchschnitt/ Tage pro FK)

	weiblich	%	männlich	%	gesamt
2007	8 Tage		6,7		-
2005	7,9		6,8		-

Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1

## 5. die aufgrund einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

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

## 6. die aufgrund des Frauenförderungsgebots

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

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

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



# Vorschläge zum Abbau der Be- nachteiligungen von Frauen

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 1**



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

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

Die gemeldeten Vorschläge sind in diesem Berichtsteil wiedergegeben.

## **Bundeskanzleramt**

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

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

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

Darüber hinausgehend werden folgende Bereiche speziell forciert:

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

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

### 2. Beruflicher Aufstieg

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

### 3. Vertretung in Gremien

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

### 4. Förderung des Wiedereinstiegs

- Im Bundeskanzleramt wurde und wird versucht, einen gleitenden Wiedereinstieg nach Maßgabe der dienstlichen Erfordernisse in allen Tätigkeitsbereichen mit allenfalls begleitenden Maßnahmen wie Umorganisation und entsprechender Reduzierung des Aufgabenbereiches zu ermöglichen.
- Als begleitende Maßnahme besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit, eines „Remote-Zugriffs“ von zu Hause auf den eigenen elektronischen Arbeitsplatz.

### 5. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Nach den budgetären Möglichkeiten und den Erfordernissen des Dienstbetriebes werden frauen- und familienfreundliche organisatorische Änderungen und Einrichtungen (z.B. flexiblere Arbeitszeiten oder Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, insbesondere während der Ferienzeit) durchgeführt.
- Anträge auf Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung und Anträge auf Gewährung von Karenzurlauben sowie auch auf „Telearbeit“ werden unter Würdigung der Situation der Betroffenen genauestens geprüft und möglichst positiv erledigt.

### 6. Sprachliche Gleichbehandlung

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

## Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

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

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

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

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

## Bundesministerium für Finanzen

Zeitraum 1.1.2006 – 1.7.2007

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

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

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

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

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

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

## Veranstaltungen im Rahmen von Forum Finanz

### 31. Jänner 2006

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

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

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

Die Studie „Ist die Einkommensbesteuerung geschlechtsneutral?“

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

### 18. Oktober 2006

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

Öffentliche Vorstellung der WIFO-Studie

### **Home- und Telearbeit**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Bundesministerium für Inneres**

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

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

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

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

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

## Bundesministerium für Landesverteidigung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Weiterbildungsmaßnahmen**

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

## **Teilzeitbeschäftigung**

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

## **Wiedereinstieg**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung:**

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

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

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

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

#### **1. Gender und Gesundheit**

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

## 2. Nachhaltigkeit

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

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

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

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

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

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

## Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

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

### 1. Rechtliches/Frauenförderungsplan

Der allgemeine Teil des Frauenförderungsplanes gilt für das gesamte Ressort.

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

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

### 2. Frauenfördernde Maßnahmen

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

## Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

## **Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung**

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

Mit Stichtag 1. Juli 2007 waren 63,18 % der Bediensteten des BMWF weiblich. Die im Frauenförderungsplan des BMWF (BGBl. II Nr. 97/2008), kundgemacht am 21. März 2008, definierten Ziele und Maßnahmen, bilden die Rahmenbedingungen für die Umsetzung von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen.

Diese Bestimmungen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Bereiche „Verbesserung der Karrierechancen“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

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

Der geltende Frauenförderungsplan des BMWF sieht diesbezüglich folgende Maßnahmen vor:

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

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

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

## **Parlamentsdirektion**

### **Arbeitszeit**

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

### **Arbeitsmodelle**

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

### **Teilzeitbeschäftigung**

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

## Rechnungshof

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

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

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

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

## **Verfassungsgerichtshof**

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

## **Verwaltungsgerichtshof**

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

## **Volksanwaltschaft**

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

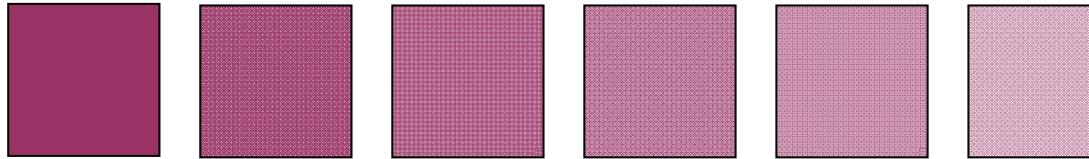
## **Arbeitsmarktservice**

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

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

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

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



**7. Gleichbehandlungsbericht  
des Bundes  
2008**



## **Teil 2**

**Bundes-Gleichbehandlungskommission**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

## Inhaltsverzeichnis

<b><i>Inhaltsverzeichnis</i></b>	<b>1</b>
<b><i>Tätigkeitsbericht des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Anonymisierte Gutachten</i></b>	<b>8</b>
Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten	9
Bundesministerium für Finanzen	10
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	16
Bundesministerium für Inneres	17
Bundesministerium für Justiz	24
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	29
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	31
Arbeitsmarktservice	38
Bundesmuseen	41
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	42
Akademie der Bildenden Künste Wien	44
Donau-Universität Krems	45
Medizinische Universität Graz	46
Medizinische Universität Wien	47
Technische Universität Wien	49
Universität für Angewandte Kunst Wien	50
Veterinärmedizinische Universität Wien	51
<b><i>Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche der einzelnen Anträge</i></b>	<b>53</b>
<b><i>Mitglieder und Geschäftsführung des Senates I der B-GBK</i></b>	<b>56</b>

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**





## Tätigkeitsbericht des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission

Die **Aufgaben** der Bundes-Gleichbehandlungskommission (idF: B-GBK) sind gesetzlich klar im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (idF: B-GIBG) geregelt.

Die vorliegende Berichtslegung bezieht sich lediglich auf die Tätigkeit des Senates I. Erst durch die Novelle 2008 des B-GIBG (BGBI. I Nr. 97/2008) wird künftig auch der Senat II über seine Tätigkeit berichten (zuständig für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung).

### Zuständigkeit:

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

Der Senat hat sich in seinem Zuständigkeitsbereich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen.

Auf Antrag oder von Amts wegen hat der Senat ein Gutachten zu erstatten, ob durch eine gesetzte Maßnahme bzw. Handlung oder Unterlassung das Gleichbehandlungs- und/oder Frauenförderungsgebot verletzt wurde.

Alle Gutachten sind auf der Homepage des Bundeskanzleramtes (im vollen Wortlauf, in anonymisierter Weise) veröffentlicht.

[www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at)

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission**Sitz der Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und der entsprechenden Geschäftsordnung geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- 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

Veröffentlichung der Gutachten auf der Homepage des Bundeskanzleramtes – sofern keine Rückschlüsse auf Einzelfälle gezogen werden können (im vollen Wortlaut, jedoch in anonymisierter Form)

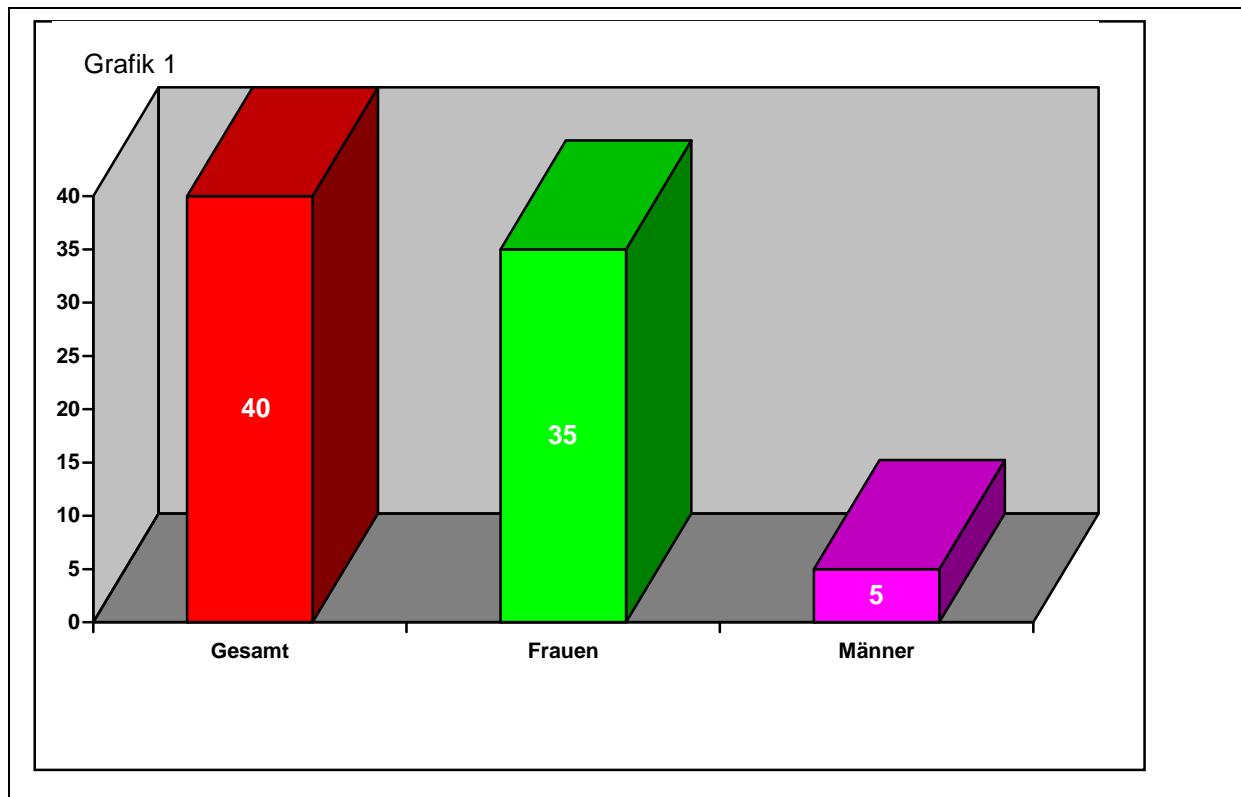
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Im Berichtszeitraum 1. März 2006 bis 1. März 2008 sind 40 Anträge behandelt worden.

In der **Grafik 1** wird die Gesamtzahl der Antragsfälle sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen zu den Antragstellern dargestellt.

Von den 40 Antragsfällen betrafen 35 weibliche Bedienstete; die Anträge wurden entweder von den Betroffenen oder von der jeweiligen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Ressorts eingebbracht.



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Im Berichtszeitraum fanden **13 Sitzungen** statt:

- 6 Sitzungen im Jahr 2006
- 6 Sitzungen im Jahr 2007
- 1 Sitzung im Jahr 2008 (bis 1. März 2008)

Da alle Kommissionsmitglieder ihre Kommissionstätigkeit neben ihren eigentlichen Ressortaufgaben wahrzunehmen haben, müssen aus Gründen der Effektivität und Zeitökonomie pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden. Grundsätzlich wird für jeden Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller als auch die Vertreterin/der Vertreter der/des Dienstgeber/in/s die Möglichkeit zur mündlichen Darlegung des Sachverhalts bekommen.

Auch die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte wird vom Verhandlungstermin in Kenntnis gesetzt und hat die Möglichkeit an der Sitzung teilzunehmen.

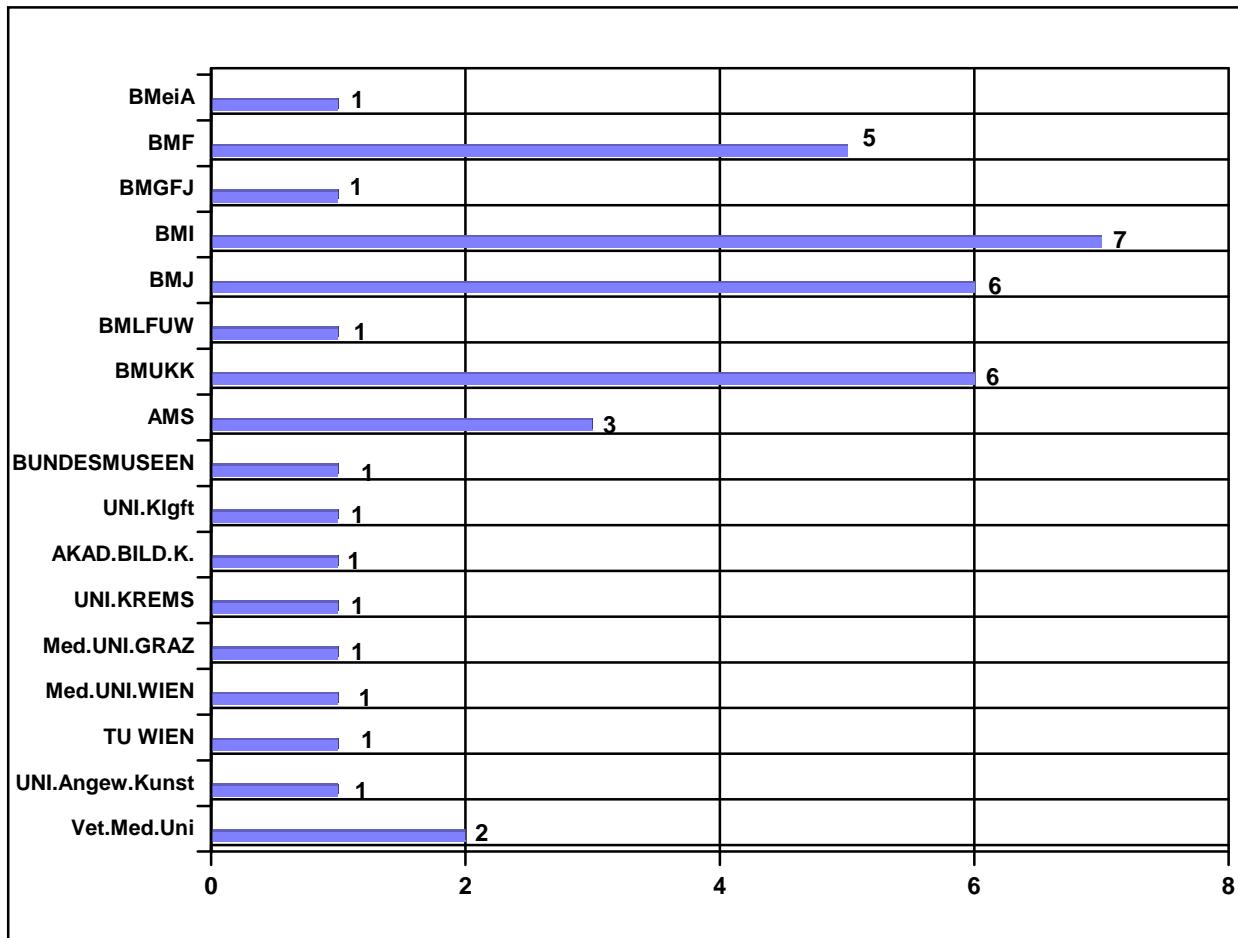
Die Sitzungen finden in Wien am Sitz der B-GBK statt.

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2

In der **Grafik 2** sind die Ressorts und jene ausgegliederten Bereiche, die das B-GIBG anzuwenden haben, angeführt, aus deren Wirkungsbereich Anträge gestellt wurden.

Das Bundesministerium für Inneres (7 Anträge) das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (6 Anträge) und das Bundesministerium für Justiz (6 Anträge) haben die meisten Anträge zu verzeichnen, wobei der Großteil der Beschwerdefälle aus den nachgeordneten Bereichen kommt.

**Anträge nach Ressorts, Grafik 2**



Hinweis: Nicht jeder Antrag endet mit einem Gutachten!

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2



### Anonymisierte Gutachten

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die mit einer Gutachtenserstellung endeten, sind nach Ressorts bzw. Universitäten und ausgegliederten Unternehmen, die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz anzuwenden haben, geordnet und zusammengefasst. Seit 1. Juli 2004 sind alle Gutachten im vollen Wortlaut in anonymisierter Form auf der Homepage des Bundeskanzleramtes veröffentlicht und können kostenlos abgerufen werden – [www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at) - Gleichbehandlungskommissionen.

Im vorliegenden Bericht sind daher die Fälle nur gekürzt dargestellt.

RESSORT	GUT-ACHTEN	SEITE
Bundesministerium für europ. und intern. Angelegenheiten	(offen)	9
Bundesministerium für Finanzen	4	10
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend	1	16
Bundesministerium für Inneres	3	17
Bundesministerium für Justiz	2	24
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	1	29
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	3	31
Arbeitsmarktservice	1	38
Alpen-Adria Universität Klagenfurt	1	42
Akademie der Bildenden Künste Wien	1	44
Medizinische Universität Graz	1	46
Medizinische Universität Wien	1	47
Technische Universität Wien	1	49
Veterinärmedizinische Universität Wien	1	51



# Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten

## Fall 1:

## Beruflicher Aufstieg

## **Behauptete Diskriminierung:**

### Geschlecht (männlicher Antragsteller)

## Ergebnis:

offen

Verfahrensdauer: 10. Oktober 2007 bis

**Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.**

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Bundesministerium für Finanzen****Fall 1: Finanzamt****Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die B-GBK stellt in ihrem Gutachten fest, dass die Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

In diesem Fall war die fachliche Qualifikation der Antragstellerin auch von der Dienstbehörde unbestritten, aber die „personelle Führungskompetenz“ war das Motiv des Dienstgebers, warum die Antragstellerin nicht betraut wurde. Ein jahrelang zurückliegender Konflikt (Mobbingvorwürfe von beiden Seiten) an einer „alten“ Dienststelle und damit begründete zahlreiche Krankenstände der Antragstellerin bewogen den Dienstgeber zu seiner Entscheidung.

Diesem Argument konnte die B-GBK nicht folgen; umso mehr, als sich herausstellte, dass sich die Krankenstände sukzessiv über die Jahre verringert haben. Außerdem war der Argumentation des Dienstgebers nicht zu folgen, warum gerade bei einer Stellvertreter/in-Funktion die soziale Kompetenz (kleines Team) über der fachlichen Kompetenz stehen soll.

Weiters stellte sich heraus, dass – nach Bekanntwerden der Antragseinbringung bei der B-GBK – die Antragstellerin wieder eine Vorladung zu einer Amtsärztein bekommen hat, obwohl sie im gegenständlichen Kalenderjahr lediglich 4 Krankenstandstage aufwies.

Somit stellte die B-GBK fest, dass diese dienstbehördliche Anordnung einer ärztlichen Untersuchung ohne sachliche Begründung erfolgte und gegen das gesetzlich normierte Benachteiligungsverbot verstieß.

**Empfehlungen:**

Dem BMF wird empfohlen:

- 1) Funktionsbesetzungen nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen und nicht willkürlich scheinende Argumente für die Personalentscheidung heranzuziehen.
- 2) Ein klärendes Gespräch mit der Antragstellerin zu führen und ihr einen ihren Qualifikationen entsprechend bewerteten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Verfahrensdauer: 29. März 2006 bis 23. Februar 2007

**Reaktionen des Dienstgebers:**

Mit der Antragstellerin wurde vom Vorstand des Finanzamtes, im Beisein mehrerer Personen, aus Sicht des Dienstgebers ein klärendes Gespräch geführt. Weiters wurde ein der Qualifikation entsprechend bewerteter und für die Antragstellerin speziell eingerichteter Arbeitsplatz in einer anderen Organisationseinheit geschaffen. Die Antragstellerin kehrte nach einer mehrmonatigen Dienstzuteilung wieder auf das ursprüngliche Finanzamt zurück.

---

**Fall 2: Zollamt****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 29. März 2006 bis September 2006

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 3: Finanzamt****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, Alter (männlicher Antragsteller)

**Ergebnis:**

Die Berücksichtigung der Bewerbung des männlichen Antragstellers stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar, da die von der Dienstbehörde festgestellte gleiche Eignung zwischen Bewerberin und Bewerber sachlich nicht begründet werden konnte. Der angestellte Qualifikationsvergleich zeigte, dass die Personalwahl nicht nach sachlich nachvollziehbaren Kriterien erfolgte. Von der geplanten Stellenbesetzung erfuhr der Antragsteller aus der „Gerüchteküche“. Ob auch das Alter (Bewerberin ca 15 Jahre jünger) die Personalentscheidung beeinflusst hat, konnte von der Kommission nicht ausgeschlossen werden.

**Empfehlungen:**

Die Kommission empfiehlt,

1. dem Antragsteller einen seinen Kenntnissen und Fähigkeiten adäquaten Arbeitsplatz zuzuteilen,
2. in Zukunft den § 7 B-GIBG einzuhalten und beabsichtigte Stellenbesetzungen (sofern sie nicht schon nach einem anderen Bundesgesetz auszuschreiben sind) auf geeigneter Weise in der Dienststelle bekannt zu machen,
3. das Frauenförderungsgebot zur Erhöhung des Anteils von qualifizierten Frauen in Führungsfunktionen anzuwenden und nicht als Rechtfertigung unsachlicher Personalentscheidungen heranzuziehen,
4. Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Verfahrensdauer: 3. Mai 2006 bis 20. März 2007

**Reaktion des Dienstgebers:**

Die Empfehlung (Pkt 1) wurde nicht vollständig umgesetzt; der Antragsteller wurde zwar auf eine höherwertige Planstelle ernannt, allerdings nicht in jener Funktionsgruppe, die die B-GBK vorgeschlagen hat (nämlich den Antragsteller so zu stellen, wie wenn er den gegenständlich ausgeschriebenen Arbeitsplatz erhalten hätte).

---

**Fall 4: Finanzamt****Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

1. Die Zuerkennung der, im Vergleich zu Leiter/innen anderer Organisationseinheiten, geringeren Mehrleistungszulage (MLZ) ist sachlich nicht gerechtfertigt, stellt aber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.
2. Die Zuerkennung der im Vergleich zu den Mitarbeiter/innen anderer Organisationseinheiten geringeren MLZ stellt keine mittelbare Diskriminierung der weiblichen Bediensteten dar.

Die Behörde hat für die unterschiedliche Bemessung der MLZ in einer Organisationseinheit im Vergleich zu anderen Organisationseinheiten keine sachlich nachvollziehbare Begründung vorgelegt. Allerdings waren von der unterschiedlichen Bemessung (niedrige MLZ) männliche und weibliche Bedienstete betroffen – und zwar in einem Geschlechterverhältnis wo nicht von einem überwiegenden Nachteil für Frauen gesprochen werden kann.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Empfehlung:**

Die B-GBK empfiehlt, die bei der Bemessung der MLZ sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung zwischen den betroffenen Führungskräften zu beseitigen und Gleichheit herzustellen.

Verfahrensdauer: 19. Juli 2006 bis 21. August 2007

---

**Fall 5: Nachgeordnete Dienststelle****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Funktion eines/einer Teamleiters/Teamleiterin im Bereich einer nachgeordneten Dienststelle des BMF stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin war seitens des Dienstgebers unbestritten. Bei der Präsentation ihres Verständnisses der Funktion und ihrer Vorstellungen von der Aufgabenerfüllung war die Auswahlkommission weitgehend übereinstimmend nicht zufrieden, während der Mitbewerber seine Vorstellungen der künftigen Aufgaben und der Gestaltung der Führungsrolle besser vermitteln konnte. Dies hat der Dienstgeber der B-GBK sowohl mit schriftlichen Unterlagen als auch bei der mündlichen Verhandlung sachlich und nachvollziehbar dargelegt.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kam die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten der Bewerber keine Verletzung des Frauenförderungs- oder des Gleichbehandlungsgebotes darstellt.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Empfehlung:**

Dem BMF darf empfohlen werden, im Zuge von Reformen und sich daraus ergebenen Personalentscheidungen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bereits im Vorfeld verständlich zu kommunizieren, was der Dienstgeber erwartet bzw. fordert. Gerade für Mitarbeiter/innen, die bereits lange einer Organisation(-seinheit) angehören, ist ein gravierender Aufgabenwechsel oft schwierig zu vollziehen. Das Potenzial dieser Mitarbeiter/innen sollte der Dienstgeber auch bei geänderten Bedingungen zum Vorteil aller nützen.

Verfahrensdauer: 13. März 2007 bis 28. Dezember 2007

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend****Fall 1: „Ausgegliederte Gesellschaft“**

(auf die das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seine Anwendung findet)

**Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtzulassung der Antragstellerin zum Hearing für eine Führungsfunktion stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Der Dienstgebervertreter hat die Durchführung eines Qualifikationsvergleiches verneint, da „Managementqualifikationen“ gebraucht wurden. Warum man dies der Antragstellerin, die im gegenständlichen Bereich bereits gearbeitet hat, nicht zutraute und sie schon in der Vorauswahl aussonderte, konnte sachlich nicht begründet werden. Allgemein ist festgestellt worden, dass von keinem transparenten Auswahlverfahren gesprochen werden konnte, die Vorentscheidungsträger/innen die umfangreichen Bewerbungsunterlagen knapp vor der Sitzung zur Einsicht bekommen haben.

**Empfehlung:**

Dem BMGFJ als „Vertreter des Alleingesellschafters Bund“ wird empfohlen, darauf hinzuwirken, dass Personalentscheidungen nachvollziehbar und transparent erfolgen und das B-GIBG eingehalten wird.

Die Entscheidungsträger/innen, auch in ausgegliederten Gesellschaften, wären diesbezüglich zu schulen und zu sensibilisieren.

Verfahrensdauer: 12. Oktober 2006 bis 22. August 2007

---

## Bundesministerium für Inneres

### Fall 1: Zentralstelle

#### Beruflicher Aufstieg

##### Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (männlicher Antragsteller)

##### Ergebnis:

Der Senat I hat im Gutachten festgehalten, dass der Antragsteller bei der Funktionsbetrauung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

Der Antragsteller hatte die neu ausgeschriebene Organisationseinheit mit fast identen Aufgaben vormals geleitet. Die äußerst dürftige Begründung einer gleichen Qualifikation zwischen dem bisherigen Amtsinhaber und einer Mitbewerberin (und damit die Anwendung der Bevorzugungsklausel) war für den Senat nicht nachvollziehbar. (Wobei bereits die rechtmäßige Neuaußschreibung der Organisationseinheit Anlass zu Zweifel gegeben hat)

##### Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

- 1) zu beachten, dass die Anwendung des Frauenförderungsgebotes als Maßnahme den Frauenanteil zu erhöhen gedacht ist, und nicht als Mittel qualifizierte männliche Führungskräfte von ihren Funktionen zu entheben,
- 2) für weibliche Bedienstete die entsprechende sprachliche Bezeichnung, z.B. Bewerberin, Mitarbeiterin, usw. zu verwenden.

Verfahrensdauer: 26. Jänner 2006 bis 24. November 2006

**War im Bericht 2006 noch nicht enthalten.**

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 2: Bundespolizeidirektion****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin bei der Vergabe der angestrebten Leistungsfunktion stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Im Zuge einer Organisationsänderung kam es u.a. auch zu Abwertungen von Arbeitsplätzen und letztendlich zur Besetzung eines höherwertigen Arbeitsplatzes mit dem männlichen Mitbewerber. In der Argumentation der Dienstbehörde waren die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse wichtiger, als die Qualifikation, die man der weiblichen Bewerberin auch nicht abgesprochen hat.

Die Kommission kam zur Ansicht, dass zumindest eine gleiche Eignung vorlag und somit, da in diesem Bereich die 40%-Quote nicht erfüllt war, die Vorzugsklausel zur Anwendung hätte kommen müssen.

**Empfehlungen:**

Es wird dringend empfohlen,

- 1) den Arbeitsplatz der Antragstellerin aufzuwerten,
- 2) bei der Nachbesetzung der gegenständlichen Planstelle nach der Pensionierung des betrauten Bediensteten, einen sorgfältigen und objektiven Qualifikationsvergleich zwischen allfälligen BewerberInnen und der Antragstellerin anzustellen,
- 3) für qualifizierte Mitarbeiterinnen Karrierepläne zu erarbeiten, um Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen.

Verfahrensdauer: 24. Juni 2006 bis 7. März 2007

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Reaktion des Dienstgebers auf die Empfehlungen:**

Zu 1)

Die Aufwertung des Arbeitsplatzes wurde seitens des BMI bereits im November 2006 an das BKA weitergeleitet. Das BKA hat im April 2007 darauf hingewiesen, dass die Bewertung bereits vom BKA im Einvernehmen mit dem BMI mit den Bewertungsergebnissen gesetzlich normierter Richtverwendungen verglichen wurde.

Die Antragstellerin wurde durch das BMI auf die Möglichkeit der Antragstellung der bescheidmäßigen Bewertung der Arbeitsplatzwertigkeit hingewiesen; die Antragstellerin hat allerdings keinen Antrag gestellt.

Die BPD hat keine Einflussmöglichkeit auf die Bewertung der Arbeitsplätze. Die Bewertung des Arbeitsplatzes der Antragstellerin erfolgte durch das BMI und das BKA ohne jede Einbeziehung der BPD. Die Behörde hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die Bewertung des damaligen Arbeitsplatzes der Antragstellerin als zu gering erscheint.

Zu 2)

Die Nachbesetzung nach der Pensionierung des damals betrauten Bediensteten erfolgte nach Abwägung aller Bewerbungen zugunsten der Antragstellerin.

Zu 3)

Zur Empfehlung für qualifizierte Mitarbeiterinnen Karrierepläne zu erarbeiten, um Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen, wird ausgeführt, dass es für die BPD in der Praxis völlig unrealistisch ist, solche Karrierepläne zu erarbeiten. Die Behörde hat einerseits keinen Einfluss auf die Schaffung und Änderung von Planstellen und auf deren Bewertung und hat andererseits natürlich jede freie Planstelle entsprechend auszuschreiben bzw. bekannt zu machen, wobei es allen in Frage kommenden Bediensteten frei steht, sich für eine freie Planstelle zu bewerben. In der Folge hat die Behörde nach objektiven Kriterien nach dem BDG und VBG, sowie dem B-GIBG in Abstimmung mit der Personalvertretung eine Entscheidung zu treffen, die in jedem Einzelfall dem BMI zur Genehmigung vorgelegt werden muss.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 3: Sicherheitsdirektion****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 11. Juli 2006 bis 21. März 2007

---

**Fall 4: Landespolizeikommando****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um den Arbeitsplatz der Kommendantin/des Kommandanten einer Polizeiinspektion (PI) stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgesetzes dar.

Die Antragstellerin hat die Dienststelle nach Abgang des Kommandanten über 6 Monate „vertretungsmäßig“ geführt, trotz herabgesetzter Wochendienstzeit und ohne Beanstandungen.

In der Begründung der Personalentscheidung des Dienstgebers waren letztendlich die Kenntnisse des männlichen Mitbewerbers im Bereich des Kriminaldienstes besonders wichtig, die bisherige Führungserfahrung der Antragstellerin wurde nach Auffassung der B-GBK nicht entsprechend gewürdigt. Im Auswahlverfahren fehlte

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

zunächst auch der Bericht des unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, obwohl laut LPK zu jeder Bewerberin/jedem Bewerber eine Stellungnahme abgegeben worden sei. Erst auf Nachfrage der zuständigen Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde eine „Leistungsbeurteilung“ übermittelt, wobei aus dieser nicht hervorgeht, wer sie zu welchem Zeitpunkt verfasst hat.

Mangels einer Dokumentation ist davon auszugehen, dass ein Vergleich der einzelnen Qualifikationen nicht vorgenommen wurde.

Im Zuge des Kommissionsverfahrens stellte sich heraus, dass die „kriminaldienstlichen“ Erfahrungen überbewertet waren und konnte das LPK auch nicht darlegen, warum man der Bewerberin diese Fähigkeiten nicht zutraute.

Nach Ansicht der Kommission lag jedenfalls gleiche Eignung vor und, da der gesetzlich vorgesehene Frauenanteil in Führungspositionen im Bereich des gegenständlichen LPK nicht erfüllt ist, hätte die Vorzugsklausel angewendet werden müssen.

**Empfehlungen:**

Die Kommission empfiehlt:

1. Den Führungskräften (auf allen hierarchischen Ebenen) zu transportieren, dass die Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes einzuhalten sind.
2. Sorgfältige und nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zu erstellen und gegebenenfalls das Frauenförderungsgebot einzuhalten.
3. Im Bereich des gegenständlichen LPK sind frauenfördernde Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils – vor allem in Führungspositionen – zu setzen.

Verfahrensdauer: 13. Juli 2006 bis 11. Juli 2007

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 5: Landespolizeikommando****Sexuelle Belästigung****Behauptete Diskriminierung:**

Sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Beschuldigten im Sinne des § 8 B-GIBG liegt nicht vor.

§ 8 B-GIBG stellt auf einen Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis ab. Ein Verhalten muss nicht zwangsläufig während des Dienstes oder am Arbeitsplatz gesetzt werden, wohl aber muss ein ursächlicher Zusammenhang mit dem Dienst gegeben sein. Dieser Zusammenhang konnte in gegenständlichem Fall nicht festgestellt werden, sodass spruchgemäß entschieden wurde.

Verfahrensdauer: 29. Oktober 2007 bis 8. September 2008

---

**Fall 6: Bundespolizeidirektion****Festsetzung des Entgelts****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Der Umstand, dass das BMI den Antrag auf Neubewertung des Arbeitsplatzes der Antragstellerin nicht an das Bundeskanzleramt weitergeleitet hat, stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Ausschlaggebend war letztendlich, dass das BMI wegen eines angeblichen Gesamtkonzeptes einer Strukturreform die „Ungleichbehandlung“ der Bewertung des Ar-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

beitsplatzes zu Lasten der Antragstellerin in Kauf genommen hat und untätig geblieben ist.

Verfahrensdauer: 2. August 2007 bis 25. August 2008

---

**Fall 7: Landespolizeikommando****Sexuelle Belästigung****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht/sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Die Handlungen des Beschuldigten stellen eine sexuelle Belästigung dar.

Der Beschuldigte hat sowohl verbal als auch durch Küsse den Tatbestand der sexuellen Belästigung gesetzt und zwar während des Dienstes in einer Vorgesetztenfunktion.

Verfahrensdauer: 8. August 2007 bis 1. September 2008

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Bundesministerium für Justiz****Fall 1: Justizanstalt****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die B-GBK hat in ihrem Gutachten beschlossen, dass die Besetzung des gegenseitlichen Arbeitsplatzes mit einem männlichen Mitbewerber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Durch die damalige Praxis der provisorischen Planstellenbetrauung wurde bereits die spätere Personalentscheidung eingeleitet. Weiters wurde das Argument, die „Karriere“ müsse bei der kleinsten „Einheit“ begonnen werden, als Seinargument gewertet. Bei einer objektiven Bewertung der jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten hätte die Antragstellerin, nach Meinung der B-GBK, mit der Planstelle betraut werden müssen.

**Empfehlung:**

Die B-GBK empfiehlt mit Nachdruck, der Verpflichtung gemäß § 11 B-GBG, auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in höheren Funktionen hinzuwirken, nachzukommen und generell in Justizanstalten und speziell in der gegenständlichen Justizanstalt frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Verfahrensdauer: 21. März 2006 bis 14. Dezember 2006

---

**Fall 2: Justizanstalt****Sexuelle Belästigung – mangelnde Abhilfe durch den Dienstgeber;  
Verletzung des Benachteiligungsverbotes****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Eine Diskriminierung wegen mangelnder Abhilfe des Dienstgebers bei der behaupteten sexuellen Belästigung (gegen den Belästiger wollte die Antragstellerin nicht vorgehen) liegt nicht vor.

Allerdings wurde die, in einem engen zeitlichen Zusammenhang stehende, Nichtzulassung zu einem berufsbildenden Lehrgang als Verletzung des Benachteiligungsverbotes festgestellt.

Im Ausgangsfall der sexuellen Belästigung sind Versäumnisse bei der Abhilfeleistung aufgetreten, die allerdings nicht dem Dienstgeber zuzurechnen sind.

Die Nichtzulassung zu einem berufsbildenden Lehrgang wurde von der B-GBK in einem engen zeitlichen Zusammenhang rund um die gegenständlichen Vorfälle gesehen, wobei die Überprüfung des Auswahlverfahrens der Kommission teilweise, durch mangelnde Vorlagen der Bewertungsunterlagen nicht möglich war.

**Empfehlungen:**

Die Kommission empfiehlt:

1. Im Wege der Dienstaufsicht Maßnahmen zu setzen, um ein korrektes dienstliches Verhalten vom mutmaßlichen Belästiger gegenüber der Antragstellerin zu garantieren.
2. Darauf zu achten, dass die Antragstellerin auch durch andere Bedienstete keine Benachteiligungen/Beeinträchtigungen erfährt.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

---

3. Generell den Modus des Auswahlverfahrens für die Zulassung zum gegenseitlichen Ausbildungslehrgang im Hinblick auf Objektivität, Fairness, Transparenz und besonders – unter dem Gesichtspunkt der gebotenen Frauenförderung im Bereich der Justizanstalten – auf die Vermeidung von Benachteiligungen von Bewerberinnen zu überdenken.

Verfahrensdauer: 30. November 2006 bis 31. Juli 2008

---

**Fall 3: Nachgeordnete Dienststelle****Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht (sexuelle Orientierung)

**Ergebnis:**

Einstellung des Verfahrens

Die behaupteten Diskriminierungsgründe konnten seitens des Antragstellers nicht glaubhaft gemacht werden, sodass das Verfahren eingestellt wurde. Hinsichtlich der Anwendung des Benachteiligungsverbotes ist von einer unrichtigen Anwendung aus gegangen worden.

Verfahrensdauer: 5. Februar 2007 bis 21. September 2007

---



## Fall 4: Justizanstalt

## Beruflicher Aufstieg

## **Behauptete Diskriminierung:**

## Geschlecht

## Ergebnis:

## Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 5. Dezember 2007 bis 18. Juli 2008

## Fall 5: Justizanstalt

## Beruflicher Aufstieg

## **Behauptete Diskriminierung:**

## Geschlecht

## Ergebnis:

offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis

**Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.**

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 6: Justizanstalt****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Offen

Verfahrensdauer: 10. Dezember 2007 bis

***Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.***

---

# Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft

## Fall 1: Zentralstelle

### Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

#### Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht (männlicher Antragsteller)

#### Ergebnis:

Die Kommission hat in ihrem Gutachten festgestellt, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes im Vergleich zu 2 Kolleginnen der Abteilung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Im Verfahren wurde seitens des Ressorts mitgeteilt, dass ein AP-Bewertungsverfahren betreffend den Antragsteller anhängig sei. Trotz mehrfacher Nachfrage ist der Kommission nicht dargelegt worden, seit wann das Arbeitsplatzbewertungsverfahren im BKA anhängig ist.

Bei Antritt seines Karenzurlaubes im Jahr 2000 hatte der Antragsteller eine Planstelle A 1/4. Nach Beendigung der Karenz 2004 hatte er eine Planstelle A 1/2 (seine ursprüngliche Abteilung war in der Zwischenzeit aufgelöst worden).

Vom damaligen Abteilungsleiter wurde eine neue Arbeitsplatzbeschreibung an das Präsidium weitergeleitet.

Aus dem Umstand, dass die DG-Vertreter die Frage nach dem Zeitpunkt zur Einbringung des Aufwertungsantrages beim BKA nicht beantwortet haben, kann nur der Umkehrschluss gezogen werden, dass dies erst nach Antragstellung an die B-GBK erfolgt ist. Die Untätigkeit der Behörde in den Jahren 2004 – 2005 wurde nicht begründet. Da aber zumindest 1 x jährlich Verhandlungen mit dem BKA geführt wurden, wäre eine frühere Behandlung des Aufwertungsersuchens möglich gewesen. Nachdem die Dienstbehörde – die die erhöhte Beweislast trifft – auch kein anderes Motiv als das vom Antragsteller behauptete vorbringen kann, kommt die B-GBK zum Er-

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

gebnis, dass die Verzögerungen auf geschlechtsspezifische Erwägungen beruht und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.

**Empfehlungen:**

Die B-GBK empfiehlt:

- 1) Arbeitsplatzbewertungen aufgrund der tatsächlichen Anforderungen vorzunehmen bzw. dem BKA vorzuschlagen.
- 2) Im Allgemeinen darf der Mangel an adäquat bewerteten Arbeitsplätzen im Ressort nicht dazu führen, dass Bedienstete – auf Dauer – dadurch finanzielle Nachteile haben, dass sie höherwertige Tätigkeiten auf niedrig bewerteten Arbeitsplätzen verrichten.

Verfahrensdauer: 24. März 2006 – 30. November 2006

---

## Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

### Fall 1: Landesschulrat

#### Beruflicher Aufstieg

##### Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

##### Ergebnis:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Direktion eines BG/BRG stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar.

Nach genauer Prüfung kommt der Senat I der B-GBK zur Ansicht, dass ein Vergleich der Qualifikation zwischen Bewerberin und Bewerber im Bereich des LSR nicht vorgenommen wurde. Weder der behauptete Vorsprung im pädagogischen und administrativen Bereich des Bewerbers noch die „Stärken- und Schwächenanalyse“ der Anhörungskommission und ihre Schlussfolgerung waren für den Senat nachvollziehbar.

Offensichtlich hatten sachfremde Erwägungen im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt.

Der Senat kommt zu dem Ergebnis, dass zwischen Bewerberin und Bewerber jedenfalls eine gleiche Eignung für die Leitung einer Schule vorliegt und somit die Vore zugsklausel angewendet hätte werden müssen.

##### Empfehlungen:

Es wird empfohlen,

1. das Auswahlverfahren transparent zu gestalten, nämlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen,
2. darauf hinzuwirken, dass die Landesschulräte bei der Besetzung der Auswahlkommissionen den § 10 B-GBG beachten,

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

---

3. ausdrücklich Hinweise auf den Familienstand, die Anzahl der Kinder und auf andere mit der Qualifikation nicht im Zusammenhang stehende Umstände zu unterlassen.

Verfahrensdauer: 9. Juni 2006 bis 12. April 2007

---

**Fall 2: Landesschulrat****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtzulassung der Antragstellerin zum Hearing für die Besetzung der Stelle einer Bezirksschulinspektorin/eines Bezirksschulinspektors stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die in der Ausschreibung geforderten Nachweise waren zwar zulässig, es war allerdings zu prüfen, warum gerade bei der gegenständlichen Ausschreibung über die üblichen Erfordernisse hinausgegangen wurde (sachliche Rechtfertigung oder vorzeitiger Ausschluss der Antragstellerin?).

Weiters stellte sich bei der Überprüfung des Sachverhaltes heraus, dass bei einer weiteren Bewerberin das Fehlen einer Ausschreibungsvoraussetzung „irrtümlich“ übersehen wurde und diese am Hearing teilnehmen konnte. Außerdem hat der LSR trotz schriftlicher und – im Zuge einer mündlichen Verhandlung – mündlicher Urgenzen beharrlich die Übermittlung von Unterlagen, die die B-GBK für ihre Tätigkeit anforderte, verweigert.

**Empfehlungen:**

1. Dem BMUKK wird empfohlen, gegen den/die Bediensteten des gegenständlichen LSR, der/die für die Verweigerung der Übermittlung des von der B-GBK

## Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2

ersuchten Unterlagen verantwortlich ist/sind, dienst- und disziplinarrechtliche Schritte zu setzen.

2. Dem BMUKK wird empfohlen, per Dienstanweisung an alle Landesschulräte/Stadtschulrat für Wien die Übermittlung von angeforderten Unterlagen (gemäß §25 Abs. 3 B-GIBG) sicherzustellen.
3. Dem LSR wird empfohlen, in Ausschreibungen nur sachlich gerechtfertigte Auswahlkriterien hineinzunehmen und die Auswahlverfahren transparent und nachvollziehbar zu gestalten.
4. Dem Präsidenten des LSR wird empfohlen, den Bediensteten und Führungskräften des LSR das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz inklusive Frauenförderungsplan des BMUKK zur Kenntnis zu bringen und für die Einhaltung des Bestimmungen zu sorgen.

Verfahrensdauer: 20. März 2007 bis 4. Dezember 2007

### **Reaktionen des Dienstgebers:**

#### Zu Punkt 1 und 2 der Empfehlungen:

Die seinerzeit seitens des Landesschulrates für ... unterbliebene Übermittlung der Bewerbungsunterlagen jener Personen, die sich um die ausgeschriebene Planstelle einer Bezirksschulinspektorin bzw. eines Bezirksschulinspektors für den Bezirk ... beworben haben, stützte sich auf die bis 31. August 2008 in Geltung stehende Fassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG, welche die Dienstbehörde verpflichtete, der Bundes-Gleichbehandlungskommission „Einsicht und Abschriftnahme (Ablichtung)“ der Akten zu gewähren. Hingegen war in der obzit. Bestimmung im Unterschied etwa zu den Bestimmungen im § 20 Verfassungsgerichtshofgesetz sowie im § 36 Verwaltungsgerichtshofgesetz, welche ausdrücklich die (Aufforderung und) Verpflichtung der Behörde zur Übermittlung der Akten enthalten, eine solche Verpflichtung nicht ausgewiesen.

Diese zu Auffassungsunterschieden führende unklare Anordnung dürfte auch Anlass für die mit Wirksamkeit vom 1. September 2008 (BGBl. I Nr. 97/2008) erfolgte Neufassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG dahingehend gewesen sein, dass die zuständigen Dienstbehörden ab 1. September 2008 überdies (unter näher bestimmten Voraussetzungen) zur Übermittlung von Kopien von „Bewerbungsunterlagen, Akten und Aktenbestandteile(n)“ verpflichtet sind.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Da die seinerzeitige Vorgehensweise durch den Landesschulrat für ... sohin auf einer vertretbaren Rechtsauffassung beruhte, waren schon anlassbezogen die Voraussetzungen für dienstrechtliche Sanktionen, insbesondere zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens, nicht gegeben.

Im Hinblick auf die seitens der Bundes-Gleichbehandlungskommission weiter abgegebene Empfehlung, die Landesschulräte auf die „Übermittlung von gemäß § 25 Abs. 3 B-GIBG angeforderten Unterlagen“ gegenüber der Bundes-Gleichbehandlungskommission hinzuweisen, wird bemerkt, dass die betreffende für die Abgabe der Empfehlung herangezogene Bestimmung lediglich die Verpflichtung zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte vorsieht. Eine dem Anliegen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 4. Dezember 2007 Rechnung tragende weiter gehende Verpflichtung findet sich – wie oben ausgeführt – erst mit Wirksamkeit vom 1. September 2008 in der Neufassung des § 25 Abs. 4 B-GIBG. Vor dem Hintergrund der mit der Verlautbarung dieser Änderung im Bundesgesetzblatt verbundenen Publizität und mangels eines Anhaltspunktes dafür, dass der nun eindeutig gefassten Bestimmung nicht entsprechen würde, konnte von einer Verständigung der Landesschulräte Abstand genommen werden.

**Zu Punkt 3 der Empfehlungen:**

Landesschulrat: Die unter Punkt 3 angeführte empfohlene Berücksichtigung von sachlich gerechtfertigten Auswahlkriterien bei Ausschreibungen, sowie die Transparente und nachvollziehbare Gestaltung des Auswahlverfahrens wurden nachfolgend und werden auch hinkünftig konsequent eingehalten.

**Zu Punkt 4 der Empfehlungen:**

Landesschulrat: Im Rahmen der wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen wurde seitens des Herrn Präsidenten die Thematik inklusive des Frauenförderungsplanes mit den Damen und Herren der Schulaufsicht akzentuiert besprochen und die Einhaltung der geltenden Bestimmungen nachdrücklich gefordert.

**Fall 3: Landesschulrat****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, Alter

**Ergebnis:**

Die Reihung an die 2. Stelle des Dreievorschlages des Landesschulrates zur Besetzung der Leitung der gegenständlichen Schule stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters konnte nicht festgestellt werden.

Die Aufgabe der B-GBK ist nicht die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Eignung prüfende Gremium und die für die Personalauswahl zuständige Behörde bei der Prüfung und Feststellung der Eignung und bei der Entscheidung über die Reihung im Dreievorschlag von sachlichen Erwägungen geleitet waren.

Zur Feststellung der Eignung wurde ein Hearing abgehalten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die vergleichenden Feststellungen im Amtsbericht zumindest tendenziell (auch in der Wortwahl) sind und der Bericht der Anhörungskommission über die Diskussion eindeutig eine Präferenz für den männlichen Mitbewerber erkennen lassen.

Das Kollegium des LSR hat die Präferenz übernommen und den männlichen Mitbewerber an 1. Stelle gereiht.

Für die B-GBK waren die Feststellungen und die Reihung so nicht nachvollziehbar.

Mit nebulosen Formulierungen wurde – zugunsten des Mitbewerbers – viel zu Papier gebracht, ohne eine wirkliche nachvollziehbare Aussage zu beinhalten

Auf Basis der vorgelegten Unterlagen und der mündlichen Befragung kann zumindest von einer gleichen Eignung ausgegangen werden und, da die gesetzliche „Frauenquote“ bei diesem Schultyp im Bereich des gegenständlichen Landesschulrates nicht erfüllt ist, hätte das Frauenförderungsgebot zur Anwendung gelangen müssen.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Empfehlung:**

Der Frau Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur wird empfohlen, die Antragstellerin mit der Leitung der Schule zu betrauen.

Verfahrensdauer: 24. Mai 2007 bis 5. Mai 2008

---

**Fall 4: Landesschulrat****Sonstige Arbeitsbedingungen****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, Weltanschauung, Alter

**Ergebnis:**

Die Verhaltensweisen des Direktors der gegenständlichen Schule stellen keine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG aufgrund des Geschlechts, der Weltanschauung oder des Alters dar.

Die Antragstellerin hat im Zusammenhang mit ihrer Unterrichtstätigkeit im Vergleich mit einigen anderen Lehrerinnen und Lehrern eine weniger günstige Behandlung erfahren (wie Stundenzuteilung, Stundenplan), die B-GBK konnte aber nicht feststellen, dass Geschlecht, Alter oder Weltanschauung dafür ausschlaggebend gewesen sind.

Verfahrensdauer: 4. Dezember 2007 bis 15. Oktober 2008

---

**Fall 5: Landesschulrat****Verletzung der Benachteiligungsverbotes****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht/Weltanschauung

**Ergebnis:**

Offen

Verfahrensdauer: 16. November 2007 bis

***Über diesen Beschwerdefall wird im nächsten Bericht Auskunft gegeben.***

---

**Fall 6: Pädagogische Hochschule****Beruflicher Aufstieg****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Einstellung des Verfahrens – Beschwerdegrund weggefallen

Verfahrensdauer: 1. August 2007 bis 10. Juli 2008

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Arbeitsmarktservice****Fall 1: Landesgeschäftsstelle****Sexuelle Belästigung****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht – sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 17. Mai 2006 bis 21. Juli 2006

---

**Fall 2: Landesgeschäftsstelle****Sexuelle Belästigung****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht – sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Durch die verbale Äußerung eines Kollegen wurde die Antragstellerin sexuell belästigt. Der Dienstgeber hat unverzüglich nach der Mitteilung des Vorfalles reagiert, in dem er mit dem Belästiger ein Gespräch geführt und ihm klar gemacht hat, dass der Dienstgeber ein derartiges Verhalten nicht duldet. Es wurde auch ein „disziplinarrechtlicher“ Verweis erteilt. Somit ist für die Kommission (und auch für die Antragstellerin) die gesetzlich normierte Abhilfe durch den Dienstgeber erfüllt.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Empfehlungen:**

Es wird empfohlen,

1. die Mitarbeiterinnen zu ermutigen, den Belästiger in die Schranken zu weisen und ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung des Dienstgebers zuzusichern,
2. allfällige Vorfälle und Beschwerden ernst zu nehmen und im Wiederholungsfall Disziplinaranzeige zu erstatten,
3. eine Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“ zu erstellen und allen Bediensteten zukommen zu lassen.

Verfahrensdauer: 1. Juni 2006 bis 25. April 2007

**Reaktion des Dienstgebers:**

Das AMS Österreich setzt sich auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig mit dem Thema Prävention zur Vermeidung von Fällen sexueller Belästigung auseinander.

Seit 1999 gibt es Informationsblätter der Arbeitsgruppe, die sich einerseits an MitarbeiterInnen und andererseits speziell an Führungskräfte richten. Diese Informationen wurden mit einem Begleitschreiben des Vorstands an alle Führungskräfte übermittelt. Im Vorstandsbrief ist klargestellt, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird und gleichzeitig präventiv auf eine Arbeitsatmosphäre zu achten ist, die von gegenseitigem Respekt getragen ist. Die Führungskräfte werden weiters aufgefordert, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen.

Außerdem hat das AMS die Beachtung der § 8 und 8a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Rahmen der allgemeinen Pflichten der DienstnehmerInnen im Kollektivvertrag festgeschrieben. Eine entsprechende Information ist sowohl Teil der Grundausbildung, die alle neu eintretenden MitarbeiterInnen absolvieren, als auch der Führungskräfteausbildung im AMS.

Darüber hinaus wird das Thema sexuelle Belästigung, in Informationsveranstaltungen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen regelmäßig thematisiert, Folenvorträge zur Verfügung gestellt etc. Die Informationsblätter wurden 2006 überarbeitet und aktualisiert und stehen im Intranet allen MitarbeiterInnen zur Verfügung.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Fall 3: Landesgeschäftsstelle****Sexuelle Belästigung****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Das Verhalten des Beschuldigten gegenüber der Antragstellerin stellt keine sexuelle Belästigung im Sinne des B-GIBG dar. Die Behauptung der sexuellen Belästigung hat sich im gegenständlichen Fall nicht auf einen oder zwei Vorfälle, Handlungen oder Äußerungen mit Bezug auf die sexuelle Sphäre getützt, sondern auf das Verhalten des Beschuldigten in seiner Gesamtheit. Es war für die Kommission zwar nachvollziehbar, dass auch an sich übliche, mehr oder weniger private Gespräche als Belästigung empfunden werden, doch erfordert der Tatbestand der sexuellen Belästigung ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten. Dies konnte so nicht festgestellt werden.

Verfahrensdauer: 22. November 2007 bis 12. September 2008

---

## **Bundesmuseen**

### **Fall 1: Museum**

#### **Belästigung**

#### **Behauptete Diskriminierung:**

Nicht unter das B-GIBG subsumierbar

#### **Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

**Verfahrensdauer:** 5. Juli 2006 bis 2. August 2006

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Alpen-Adria Universität Klagenfurt****Fall 1: Fakultät****Begründung eines Dienstverhältnisses****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung der Antragstellerin um die Stelle einer/eines wissenschaftl. Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der gegenständlichen Abteilung einer Fakultät stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Der ursprüngliche Ausschreibungstext war vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beeinsprucht worden, da die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle unklar formuliert waren (und zwar für alle Bewerberinnen/Bewerber). Nach den vorgenommenen Änderungen hat der Arbeitskreis die Ausschreibung unterschrieben; die als erwünscht genannten Kenntnisse und Erfahrungen wurden als nachvollziehbar angesehen.

Die Entscheidung für den männlichen Bewerber war für den Arbeitskreis nachvollziehbar. Die Antragstellerin hat sich an den Arbeitskreis zwecks Überprüfung des Auswahlverfahrens gewandt, habe aber keine weiteren Unterlagen zu ihrer Qualifikation, trotz Aufforderung, nachgereicht.

Die Anforderungen im Ausschreibungstext waren für die B-GBK sachlich begründet und die Personalentscheidung zugunsten des männlichen Bewerbers nachvollziehbar.

Die Antragstellerin, die ein Kind hat, hat die Frage nach dem Alter des Kindes als Diskriminierung empfunden.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Die B-GBK hat allerdings festgehalten, dass allein aus der Frage nach dem Alter des Kindes (vor allem gegenüber einer bereits bekannten Person ist es durchaus denkbar, dass eine solche Frage aus Interesse oder Höflichkeit gestellt wird) eine Präferenz für männliche Mitarbeiter nicht geschlossen werden kann.

Verfahrensdauer: 20. März 2007 bis 12. Oktober 2007

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Akademie der Bildenden Künste Wien****Fall 1****Begründung eines Dienstverhältnisses****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

**Ergebnis:**

Die Antragstellerin wurde durch das Verfahren betreffend die ausgeschriebene Funktion aufgrund des Geschlechtes diskriminiert. Die Aufgabe der B-GBK war nicht, die Eignung der Bewerber/innen zu prüfen, sondern zu hinterfragen, ob das die Qualifikation prüfende und die Personalentscheidung treffende Gremium von sachlichen Erwägungen geleitet war.

Aufgrund der sachlich nicht nachvollziehbaren Begründung für die Bevorzugung des männlichen Mitbewerbers und die Nichtberücksichtigung eines (deutlichen) Abstimmungsergebnisses, sowie einiger „merkwürdiger“ Verhaltensweisen, ist die B-GBK zum Ergebnis gekommen, dass geschlechtsspezifische Erwägungen im gegenständlichen Verfahren maßgebend gewesen sind.

Verfahrensdauer: 7. Mai 2007 bis 29. Mai 2008

---

## **Donau-Universität Krems**

### **Fall 1:**

#### **Beruflicher Aufstieg**

##### **Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

##### **Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

**Verfahrensdauer:** 14. Mai 2007 bis 28. Jänner 2008

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Medizinische Universität Graz****Fall 1: Landeskrankenhaus – Universitätsklinik****Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen****Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, ethnische Herkunft

**Ergebnis:**

Die B-GBK ist zu dem Beschluss gekommen, dass keine Diskriminierung des Geschlechtes und/oder der ethnischen Herkunft der Antragstellerin vorliegt.

Im vorliegenden Fall wurde die Antragstellerin beauftragt, unter der Leitung des Vorgesetzten (Abteilungsleiter für ....) eine spezielle Einheit aufzubauen. Aufgrund massiver Beschwerden von ärztlichen und nichtärztlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, aber auch von Patienten/Patientinnen und Angehörigen wurde die Antragstellerin von ihrer „Position“ abgezogen und zunächst versucht die Funktion im Rotationsprinzip zu vergeben; als die Antragstellerin an die Reihe kam, tauchten wieder Beschwerden auf.

Letztendlich wurde ein anderer Arzt mit der Position (immer unter Leitung des Abteilungsleiters) betraut und die Antragstellerin auch von der Patien/innenversorgung abgezogen.

Ihre wissenschaftlichen Arbeiten kann sie allerdings weiterführen.

Die Vorgangsweise und die gesetzten Handlungen konnte der Dienstvorgesetzte der Kommission glaubhaft darlegen, sodaß die Kommission das Nichtvorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft feststellte.

**Empfehlung:**

Die Verantwortlichen des Landeskrankenhauses .... und seiner Organisationseinheiten darf dringend empfohlen werden, klare Hierarchie- und Ablaufstrukturen festzulegen und diese deutlich und transparent allen Mitarbeiter/innen zu kommunizieren.

Verfahrensdauer: 3. Juli 2007 bis 4. August 2008

## Medizinische Universität Wien

### Fall 1: Fakultät

#### Sonstigen Arbeitsbedingungen

##### Behauptete Diskriminierung:

Geschlecht

##### Ergebnis:

Die Vorgehensweise der unmittelbar Vorgesetzten gegenüber der Antragstellerin stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar.

Die Antragstellerin, die einen auf 1 Jahr befristeten Dienstvertrag hatte (für ein bestimmtes Projekt), meldete ihre Schwangerschaft erst nach Ablauf des Probemonats und war bis zum Antritt des Mutterschutzes nur kurze Zeit am Arbeitsplatz (Feiertage, Krankenstände). Nach der Meldung der Schwangerschaft hätten sich – nach Angaben der Antragstellerin – ihre Arbeitsbedingungen verschlechtert und es wären ihr andere Tätigkeiten – als ursprünglich vereinbart – zugewiesen worden.

Im Zuge der mündlichen Verhandlungen wurde die generell schwierige Arbeitssituation durchleuchtet; der Abzug der Antragstellerin vom ursprünglichen Projekt wurde der Kommission sachlich begründet dargelegt (zu lange Einarbeitungszeit – von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Antritt des Mutterschutzes lagen 2 ½ Monate), eine angebliche Drohung konnte nicht verifiziert werden und die Vorgesetzte konnte glaubhaft machen, dass sie im Rahmen des gegenständlichen Projektes überwiegend (junge) Frauen beschäftigt und Schwangerschaften bzw. Karenzen – bei entsprechender Planung – eine Weiterarbeit danach ermöglichen.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2****Empfehlungen:**

1. Der Medizinischen Universität Wien darf empfohlen werden, für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu sorgen, um in einer ohnehin stressigen (wissenschaftlichen) Arbeitswelt ein möglichst konfliktfreies Arbeiten zu gewährleisten
2. Weiters wird empfohlen, Mitarbeiterinnen schon bei Abschluss von Dienstverträgen (Arbeitsverträgen) über Dienstzeiten, Anwesenheiten, Dienst(Arbeits)zimmer und Ausstattung zu informieren, um diesbezügliche Konflikte so gering wie möglich zu halten.

Verfahrensdauer: 10. Mai 2007 bis 21. Juli 2008

---



## Technische Universität Wien

### Fall 1: Fakultät

#### Begründung eines Dienstverhältnisses

##### **Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, Alter

##### **Ergebnis:**

Der Senat I hat in seinem Gutachten festgestellt, dass bei der Planstellenbesetzung keine Diskriminierung – weder aufgrund des Geschlechtes noch aufgrund des Alters – erfolgte. Die Begründung der Personalentscheidung (Anzahl der einschlägigen Publikationen) zugunsten des männlichen Mitbewerbers war letztendlich für den Senat nachvollziehbar, sodass von keiner gleichen Qualifikation ausgegangen werden konnte.

##### **Empfehlung:**

Der TU Wien wird generell empfohlen Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen und die Führungskräfte diesbezüglich zu sensibilisieren und zu unterstützen.

**Verfahrensdauer:** 7. März 2006 – 2. Oktober 2006

---

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**



**Universität für Angewandte Kunst Wien**

**Fall 1:**

**Sexuelle Belästigung**

**Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht, sexuelle Belästigung

**Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

**Verfahrensdauer:** 18. Juni 2007 bis 31. August 2007

---

## Veterinärmedizinische Universität Wien

### Fall 1:

#### **Sexuelle Belästigung**

##### **Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht – sexuelle Belästigung

##### **Ergebnis:**

Zurückziehung des Antrages

Verfahrensdauer: 27. Juli 2006 bis 26. September 2006

---

### Fall 2:

#### **Beruflicher Aufstieg**

##### **Behauptete Diskriminierung:**

Geschlecht

##### **Ergebnis:**

Der Umstand, dass die Antragstellerin nicht für die gegenständliche Funktion vorgeschlagen worden ist, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Bereits in der Ausschreibung für die Funktion wurde darauf hingewiesen, dass bei der Beurteilung der Bewerbungen großer Wert auf ökonomische und finanzielle Kompetenz gelegt wird. Ein wesentlicher Grund für die Personalentscheidung war die mangelnde Erfahrung der Antragstellerin in diesen Belangen. Dies hat die Antragstellerin auch nicht bestritten und in der mündlichen Verhandlung betont, dass ihre Bewerbungsmotivation die Frauenförderung gewesen ist.

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Aus dem Gesamten Vorbringen war zu schließen, dass die Vorstellungen der Antragstellerin über die Funktion nicht mit den Erwartungen und Anforderungen der Universität übereinstimmten.

Die Kommission kam zur Auffassung, dass die vom Dienstgeber verlangten Kompetenzen und Anforderungen sachlich gerechtfertigt waren und die Entscheidung nachvollziehbar war.

Verfahrensdauer: 3. April 2007 bis 11. Jänner 2008

---

**Zusammenfassung der Diskriminierungsbereiche  
der einzelnen Anträge**

Ressort	Diskriminierungstatbestand
<b>Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten</b>	(1)Beruflicher Aufstieg
<b>Bundesministerium für Finanzen</b>	(1)Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot
	(2)Beruflicher Aufstieg
	(3)Beruflicher Aufstieg
	(4)Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
	(5)Beruflicher Aufstieg
<b>Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend</b>	(1) Beruflicher Aufstieg
<b>Bundesministerium für Inneres</b>	(1) Beruflicher Aufstieg
	(2)Beruflicher Aufstieg
	(3)Beruflicher Aufstieg
	(4)Beruflicher Aufstieg
	(5)Sexuelle Belästigung
	(6)Festsetzung des Entgeltes
	(7)Sexuelle Belästigung
<b>Bundesministerium für Justiz</b>	(1)Beruflicher Aufstieg
	(2)Sexuelle Belästigung – mangelnde Abhilfe durch den Dienstgeber; Benachteiligungsverbot
	(3)Beruflicher Aufstieg, Benachteiligungsverbot
	(4)Beruflicher Aufstieg
	(5)Beruflicher Aufstieg
	(6)Beruflicher Aufstieg

(G) = Gutachten

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

Ressort	Diskriminierungstatbestand
<b>Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft</b>	(1)Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
<b>Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur</b>	(1)Beruflicher Aufstieg
	(2)Beruflicher Aufstieg
	(3)Beruflicher Aufstieg
	(4)Sonstige Arbeitsbedingungen
	(5)Verletzung des Benachteiligungsverbotes
	(6)Beruflicher Aufstieg
<b>Arbeitsmarktservice</b>	(1)Sexuelle Belästigung
	(2)Sexuelle Belästigung
	(3)Sexuelle Belästigung
<b>Bundesmuseen</b>	(1)Belästigung
<b>Alpen-Adria Universität Klagenfurt</b>	(1)Begründung eines Dienstverhältnisses
<b>Akademie der Bildenden Künste Wien</b>	(1)Begründung eines Dienstverhältnisses (Beruflicher Aufstieg)
<b>Donau-Universität Krems</b>	(1)Beruflicher Aufstieg
<b>Medizinische Universität Graz</b>	(1)Beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen
<b>Medizinische Universität Wien</b>	(1)Sonstige Arbeitsbedingungen (Schwangerschaft)
<b>Technische Universität Wien</b>	(1)Begründung eines Dienstverhältnisses
<b>Universität für Angewandte Kunst Wien</b>	(1)Sexuelle Belästigung
<b>Veterinärmedizinische Universität Wien</b>	(1)Sexuelle Belästigung
	(2)Beruflicher Aufstieg

(G) = Gutachten

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**



**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

## **Mitglieder und Geschäftsführung des Senates I der B-GBK**

**Die Bundes-Gleichbehandlungskommission ist im Bundeskanzleramt,  
Minoritenplatz 3, 1014 Wien eingerichtet.**

### ***Mitglieder***

#### **Vorsitzende:**

Frau  
Mag.<sup>a</sup> Ingrid LÖSCHER-WENINGER  
Bundeskanzleramt

#### **Stellvertretende Vorsitzende:**

Frau  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Anita PLEYER  
Bundeskanzleramt

Frau  
Dr.<sup>in</sup> Brigitte SANDARA  
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Frau  
Dr.<sup>in</sup> Gabriele TRATTNER  
Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG)

Frau  
Dr.<sup>in</sup> Beate PALFRADER  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau  
Monika HAUSER  
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Frau  
Verena MAYR-WIESNER  
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

Frau  
Michaela SPIRK-HÖBINGER  
Gewerkschaft der Post- u. Fernmeldebediensteten

**Geschäftsführung**

Frau  
Mag.<sup>a</sup> Beatrix GOJAKOVICH  
Bundeskanzleramt  
Minoritenplatz 3  
1014 Wien  
Tel: 01/53 115/7533  
Fax: 01/53 115/7545  
beatrix.gojakovich@bka.gv.at

**Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2008 / Teil 2**

**BESTELLSERVICE**  
des Bundeskanzleramtes  
1014 Wien, Ballhausplatz 2  
**Telefon:** 01/53115 - 2613  
**Fax:** 01/53115 - 2880

**E-Mail:** [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at)  
**Website:** [www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at)